

أحكام عقد الخدمة المنزلية

"دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشرعية الإسلامية"

إعداد

الدكتور/ منصور بن عبدالسلام اجويد الصرايرة

الأستاذ المشارك بالمعهد العالي للقضاء -

كلية الحقوق
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الرياض

جامعة القاهرة



كلية الحقوق
جامعة القاهرة

المخلص

أحكام عقد الخدمة المنزلية

” دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشريعة الإسلامية ”

جاءت هذه الدراسة لتبحث في أحكام عقد الخدمة المنزلية ؛ لما لها من أهمية نظرية وعملية في الوقت ذاته، إذ من خلال بيان هذه الأحكام تتضح الملامح الرئيسية للعقد المذكور، ومن ثم يتبين النظام الذي يخضع له من حيث ابرامه، وآثاره، وانتهائه، وتسوية المنازعات الناشئة عنه.

تناولت الدراسة هذا الموضوع في ضوء الشريعة الإسلامية التي كان لها السبق في ارساء أحكام هذا العقد من خلال " الأجير الخاص"، كونه أحد صورتي الاجارة على الأشخاص، الأمر الذي اقتضى تخريج العقد المذكور على هذه الصورة، وذلك في اطار مقارنة مع القانون الأردني والنظام السعودي ومنظمة العمل الدولية- من خلال اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين - للوقوف على موقف هذه التشريعات من آلية التعامل مع المسألة مدار البحث.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة، فقد تم تقسيمها الى ثلاثة فصول، تناول الفصل الأول تكوين عقد الخدمة المنزلية، وخصص الفصل الثاني لبيان كيفية تنفيذ العقد المذكور، وعني الفصل الثالث في بحث مسألة انتهاء العقد وتسوية المنازعات الناشئة عنه. وقد خرجنا بنتائج وتوصيات عملية من شأنها معالجة القصور الذي شاب القانون الأردني والنظام السعودي، وقد تم تثبيتها في الخاتمة.

كلية الحقوق
جامعة القاهرة

المقدمة

الإنسان مدني بالطبع⁽¹⁾، محتاج إلى غيره؛ باعتباره كائناً اجتماعياً يعيش مع الآخرين، الأمر الذي يستتبع دخوله مع غيره من الأفراد في علاقات مختلفة، ومن تلك العلاقات، علاقات العمل؛ كون العمل يعد من أساسيات وألويات الإنسان ذكراً كان أم أنثى، سواء أقام به بنفسه لنفسه أم قام به بنفسه لغيره، وفي كلتا الحالتين قد يكون العمل بدنياً، أو ذهنياً، أو بدنياً وذهنياً معاً.

وخلق الله سبحانه وتعالى الناس وقدر أرزاقهم وجعلهم يتفاوتون في قدراتهم البدنية والذهنية، ويختلفون في ظروفهم وإمكاناتهم الاجتماعية والاقتصادية، ومثلما تتفاوت قدرات الناس، فإن الطبقات الاجتماعية والمستويات الاقتصادية تتباين أيضاً تبعاً للظروف والعوامل التي تحكم المجتمع.

لذلك، نشأت الحاجة لدى الأفراد في استخدام غيرهم لتدبير كثير من شؤون حياتهم، فكانت "ظاهرة الخدمة المنزلية" باعتبارها ظاهرة إنسانية قديمة قدم المجتمعات البشرية نفسها، حيث كانت مألوفة قبل الإسلام، وبعد ظهور الإسلام تعايش معها كظاهرة اجتماعية طبيعية.

و"الخدم" كمصطلح ورد في كتب الشريعة الإسلامية⁽²⁾ حل بعد انحسار ظاهرة "الرق" التي قضى عليها الإسلام، وأصبح لخدم المنازل حقوقهم وكرامتهم الإنسانية.

إن "ظاهرة الخدمة المنزلية" وإن كانت موجودة منذ القدم، لكنها أصبحت في وقتنا الحاضر منتشرة وأكثر شيوعاً في المجتمع الأردني والسعودي خاصة، والمجتمع العربي عامة، ولم تعد من الكماليات أو خاصة بالأفراد الأغنياء، بل أصبحت ضرورة فرضها الواقع العملي.

وبسبب انتشار هذه الظاهرة، ظهر عقد الخدمة المنزلية، كوسيلة قانونية

(1) عبد الرحمن بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 4، 1981م، ص41.

(2) ينوه الباحث أنه والتزاماً منه بما ورد في كتب الشريعة الإسلامية الغراء، فإنه يستخدم في هذه الدراسة مصطلح "خدم المنازل".

لتنظيم العلاقة بين الخادم وصاحب العمل.

هذا ويعد مصطلح "عقد الخدمة المنزلية" من المصطلحات الحديثة نسبياً، حيث يرجع استخدامه إلى أوائل القرن العشرين⁽¹⁾، إذ كان ينظر لعمل الإنسان قبل ذلك على أنه سلعة، وكان هذا العمل يخضع لأحكام الإجارة.

وقد عرفت الشريعة الإسلامية الغزاة نظام الإجارة على الأعمال وتسمى إجارة الأشخاص⁽²⁾. وتقع على صورتين، الأولى: الأجير المشترك، والثانية: الأجير الخاص⁽³⁾.

وقد عنيت الشريعة الإسلامية بتنظيم أحكام الأجير الخاص، وسنحاول إسقاط أحكامه على عقد الخدمة المنزلية؛ باعتبار أن هذه الصورة هي الأقرب شبيهاً في أحكامها إلى العقد المذكور؛ مستعيناً بالله تعالى على قطف زهرات جهود الفقهاء المسلمين العظيمة التي نثروها في حدائق متشابكة الأغصان والأوراد، وإلا فكيف لأمثالي كباحث قانوني أن يستعرض موقف الشريعة الإسلامية من موضوع الدراسة بجهد، لكنني شممت عن ساعد الجد واستشرت أهل الخبرة؛ كي أقدم - إن شاء الله تعالى - دراسة فقهية قانونية مقارنة بشأن أحكام عقد الخدمة المنزلية ووضع لبنة إسلامية وقانونية إضافية مما أجده واجباً عليّ تجاه مكتبتنا الإسلامية والقانونية.

وعلى المستوى القانوني، وتحقيقاً لتنظيم العلاقة القانونية بين أطراف هذا العقد، فقد أصدر المشرع الأردني نظام العاملين في المنازل ووظائفها وبستانيتها

1) Goldborough, Reid, Management Commercial Law, Bulletin, London, Jan/ Feb, 2014, p. 15.

Jeffrey, Mello, Managing Talework programs Effectively, Employ Respons Rights, Springer Science and Business, London, 2014, p. 45.

(2) د. عصام عاطف بدران، عقد إجارة الأشخاص في الفقه الإسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1996م، ص45.

(3) د. إبراهيم علي الله جوهر القيسي، حكم الأجير المشترك في الفقه الإسلامي، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية، جامعة الأنبار، العراق، العدد 91، 2014م، ص247. ود. شرف بن علي الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، دار الشروق، جدة، ط1، 1400هـ - 1980م، ص23.

ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009م⁽¹⁾، الصادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (3) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م⁽²⁾ وتعديلاته. كما أقر المشرع السعودي لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم رقم (310) تاريخ 1434/9/7هـ.⁽³⁾ الموافق 15 تموز 2013م، وذلك بموجب المادة (7) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51) تاريخ 1426/8/23هـ.⁽⁴⁾ الموافق 27 أيلول 2005م.

وجرت خلال الدورة التاسعة والتسعين (2010م) لمؤتمر العمل الدولي المناقشة الأولى للمسألة المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين؛ بهدف تعريف المهنة ووضع توصيف حقيقي لممارسات وواجبات وحقوق هذه المهنة، كما تم مناقشة هذه المسألة في الدورة المائة (2011م)؛ بهدف اعتماد اتفاقية بشأن هذا العمل، وقد تمت هذه المناقشة بين أغلب دول العالم، وكانت الأردن والسعودية من أعضاء ذلك المؤتمر⁽⁵⁾، ونشير هنا إلى التوصية التي خرج بها مكتب العمل الدولي وهي: "حماية حق أصحاب عمال العمل المنزليين في إنشاء منظمات أو اتحادات عامة لأصحاب العمل أو الانضمام إلى منظمات أو اتحادات عامة لأصحاب العمل من اختيارهم"⁽⁶⁾.

وبناءً على ذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية⁽⁷⁾ في حزيران 2012م اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189).

- (1) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (4989) تاريخ 2009/10/1م، ص5348.
- (2) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (4113) تاريخ 1996/4/16م، ص1173.
- (3) منشور في الجريدة الرسمية، (أم القرى)، العدد (4477) تاريخ 1434/10/23هـ الموافق 30 آب 2013م، ص138.
- (4) منشور في الجريدة الرسمية (أم القرى)، العدد (4068) تاريخ 1426/9/25هـ الموافق 28 تشرين أول 2005م.
- (5) المصدر: مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (2 ألف)، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2011م.
- (6) المصدر: مكتب العمل الدولي، التقرير الرابع لسنة 2011م.
- (7) تعد منظمة العمل الدولية إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - كل من حكومات ومنظمات عمال وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها. المصدر: مكتب العمل الدولي <http://www.ilo.org>.

وبالرغم أن ظاهرة الخدمة المنزلية - كما أسلفنا - ظاهرة قديمة، إلا أن إبرام عقود هذه الخدمة لم تبدأ في الانتشار إلا حديثاً، ومن ثم بدأ يظهر العديد من المشاكل القانونية المتعلقة بهذه العقود.

إشكاليات الدراسة

بالرغم من وجود قواعد قانونية خاصة يخضع لها خدم المنازل في التشريعين الأردني والسعودي، إلا أن هذه القواعد لم تتضمن أحكاماً تعالج مختلف الموضوعات التي يثيرها عقد الخدمة المنزلية.

فمن ناحية أولى لم توضح هذه القواعد ماهية المعيار في تحديد مفهوم الخادم ومن هو في حكمه، إذ تدق التفرقة بين من يعد خادماً ومن لا يعد كذلك، وبخاصة في الحالات التي يقوم فيها الخادم بأداء العمل - في آن واحد - في منزل صاحب العمل وفي محل عمله.

ومن ناحية ثانية نجد أن الإشكالية التي تواجه التنظيم القانوني الخاص بعقد الخدمة المنزلية تأخذ طابعاً عملياً يتعلق بشكل أساسي بمدى إمكانية إنفاذ الأحكام التي تنظر لتنظيم هذا العقد، وبخاصة في ظل الآلية التي اتبعتها التشريعين الأردني والسعودي في معالجة هذا الموضوع.

فالمشرع الأردني شمل خدم المنازل بأحكام قانون العمل⁽¹⁾، إلا أن المشكلة هنا تنثور بشأن مدى ملاءمة تطبيق أحكام هذا القانون - وبخاصة تلك المتعلقة في إبرام وآثار عقد العمل الفردي - على هذه الفئة؛ نظراً لخصوصية العلاقة التي تربط الخادم بصاحب العمل، وإدراكاً من المشرع نفسه لهذه الخصوصية، فقد نص على إصدار نظام خاص يتضمن تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم⁽²⁾.

كما أن المشرع السعودي استثنى خدم المنازل من نطاق تطبيق نظام العمل⁽³⁾، وأخضعهم إلى لائحة خاصة بهم.

(1) بموجب المادة (3) من قانون العمل الأردني.

(2) بموجب الفقرة (ب) من المادة (3) من قانون العمل الأردني.

(3) بموجب المادة (7) من نظام العمل السعودي.

ونشير هنا إلى أهم الإشكاليات القانونية بشأن تنظيم أحكام العلاقة بين الخادم وصاحب العمل، من حيث الحقوق والالتزامات الناشئة بموجب عقد الخدمة المنزلية والتي من شأنها أن تؤثر في النظام الذي يحكم العقد المذكور.

الإشكالية الأولى: إنّ المشرع الأردني علق استفادة خدم المنازل من التأمينات الاجتماعية على صلاحية جوازية من خلال صدور قرار من مجلس الوزراء⁽¹⁾، وكان مجلس الوزراء الأردني قد أصدر القرار رقم (189) لسنة 2015م⁽²⁾ الذي جاء فيه على: "عدم سريان أحكام قانون الضمان الاجتماعي على العاملين في خدمة المنازل الخاصة الذين يتوافر في شأنهم الشرطين الآتيين: الشرط الأول: أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص، الشرط الثاني: أن يكون العمل الذي يمارسه بدنياً لقضاء حاجات للمخدوم أو ذويه".

وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً لدى المشرع السعودي الذي حرم خدم المنازل من مظلة الضمان الاجتماعي بموجب نص صريح في اللائحة التنفيذية⁽³⁾ لنظام التأمينات الاجتماعية رقم (128) تاريخ 1421/10/25هـ الموافق 20 كانون الثاني 2001م.

الإشكالية الثانية: وتتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، إذ لم يعالج المشرع الأردني - خلافاً للمشرع السعودي - مدى استحقاق خدم المنازل هذه المكافأة بموجب نظام العاملين في المنازل، وهذا يثير إشكالية حقيقية بشأن مدى إمكانية تطبيق أحكام مكافأة ونهاية الخدمة الواردة في قانون العمل في ظل عدم خضوع خدم المنازل لأحكام الضمان الاجتماعي - كما رأينا سالفاً -.

الإشكالية الثالثة: وتتصل في مسألة الأجور، ففي الوقت الذي يتعرض فيه العاملون الذين تشملهم حماية قانون العمل لانتقاص من حقوقهم بالحد الأدنى للأجور، فكيف تكون الحالة بشأن خدم المنازل؟، وبخاصة إذا كان الحد الأدنى من الأجور في حد ذاته لا يفي بمتطلبات العامل بسبب الأسعار والأزمة الاقتصادية

- (1) بموجب الفقرة (ج) من المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014م، منشور في الجريدة الرسمية، العدد (5267)، تاريخ 2014/1/29م، ص 492.
- (2) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (4018)، تاريخ 2015/1/13م، ص 510.
- (3) بموجب المادة 3/2هـ من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

العالمية التي انعكست سلباً على الدول، فكيف لنا نحتمي أجور خدم المنازل من استغلال صاحب العمل لحاجتهم في العمل مقابل أجور غير عادلة لا ترقى لمستوى الجهود المبذولة منهم في أداء العمل، وبخاصة في ظل الصيغة التي أتى بها المشرع الأردني والمشرع السعودي⁽¹⁾ لتحديد أجر خادِم المنزل التي تركت هامشاً كبيراً لصاحب العمل لمنح الخادِم أجوراً زهيدة لا تتناسب والوضع المعيشي في الواقع.

الإشكالية الرابعة: إن المشرع السعودي لم يحمل صاحب العمل أية مسؤولية تجاه الخادِم في حال الإصابة أثناء العمل، أو بسبب العمل، أو تلك الناشئة عن الأمراض المهنية، أو الناشئة عن الإرهاق والإجهاد بسبب العمل المنزلي المضني، الأمر الذي يحمل الخادِم عبئاً إضافياً في نفقات العلاج، وقد يصل الأمر إلى حرمانه من أجره خلال فترة الإصابة.

وهذا بخلاف المشرع الأردني الذي عالج هذه المسألة بموجب تعليمات خاصة⁽²⁾ كما سنرى في هذه الدراسة.

الإشكالية الخامسة: إن المشرع السعودي لم يعالج مسألة دور مفتش العمل عندما تتعلق الشكوى بمكان سكن الخادِم؛ رغم أهميتها في الواقع العملي؛ بغية توفير حماية قانونية للخادِم من الاعتداءات والتجاوزات والمشاكل التي يعاني منها في بيئة العمل داخل المنزل، واعتبار التفتيش وسيلة قانونية تطمئن الخادِم في عدم لجوء صاحب العمل إلى اتهامه بشتى التهم والتي أقلها السرقة مثلاً.

وهذا بخلاف المشرع الأردني الذي عالج هذه المسألة؛ مراعيّاً خصوصية المنزل؛ وعدم إغفاله لتقاليد المجتمع الأردني المحافظ الذي لا يقبل دخول شخص غريب وفي أوقات غير محددة.

الإشكالية السادسة: وتتمثل في استيفاء الحقوق التي تنقرر لخادِم المنزل

(1) بموجب المادة (4/ب) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة (4/7) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

(2) بموجب تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل لسنة 2015م، منشورة في الجريدة الرسمية، العدد 3805، تاريخ 2015/10/16م، ص33.

من صاحب العمل، وهذه الحقوق لم يوضح المشرع الأردني كيفية استيفائها، وبخاصة حين تقتضي الضرورة مغادرة الخادم أرض المملكة الأردنية الهاشمية خلال وقت قصير، في حين احتاط المشرع السعودي لهذه المسألة وعالجها في لائحة عمال الخدمة المنزلية.

الإشكالية السابعة: و تتعلق بمدى تحقيق التوازن في الحقوق والتحمل بالالتزامات دون تمييز بين صاحب العمل والخادم، فإذا تم إخلال الأخير بالتزاماته بشكل يمس صاحب العمل أو ممتلكاته، فهل سنطبق في ذلك القواعد العامة للمسؤولية المدنية، أم ينبغي تخصيص جزاءات خاصة بخدم المنازل عند حدوث مثلاً ضياع، أو سرقة، أو إهمال لمراقبة طفل، أو ضربه، أو إفشاء أسرار المنزل، أو سوء التعامل مع طاعن بالسن، أو مريض، أو استعمال السيارة من طرف السائق لأغراض شخصية وتعريضها للحوادث؟ أم يجب الرجوع في ذلك إلى الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل عند إخلال أحد الطرفين بالتزاماته؟.

الإشكالية الثامنة: إن لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية لم تنص إلا على سبب واحد لانتهاك عقد الخدمة المنزلية، هو وفاة صاحب العمل، أو وفاة العامل، في حين لم يعالج المشرع الأردني هذا الموضوع، مما تثار معه إشكالية مدى ملاءمة تطبيق الأسباب الأخرى لانتهاك علاقة العمل على العقد المذكور في ضوء أحكام قانون العمل المتعلقة بعقد العمل الفردي؛ بخاصة أن المادة (22) من قانون العمل الأردني تفيد بعدم انتهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصيته.

الإشكالية التاسعة: وتتصل في نظام الكفالة، والذي يقيد كثيراً من حرية الخادم من الانتقال من عمل إلى آخر، ففي الأردن والسعودية يتم ربط تأشيرات خدم المنازل بصاحب العمل ويستطيع "الكفيل" ترحيل الخادم في أي وقت يشاء، كما أنه يصادر في كثير من الأحيان جواز السفر.

وفي السعودية يحرم الخادم من حقه في رفض العمل وإن كان ذلك بسبب

مشروع⁽¹⁾، لذلك تطرح إشكالية حقيقية بشأن كيفية حماية الخادم في مواجهة صاحب العمل من سيطرة الأخير المطلقة على الخادم بموجب نظام الكفالة، وهل بالإمكان معالجة هذه الإشكالية بموجب عقد الخدمة المنزلية؛ حفاظاً على حقوق خدم المنازل؛ لأن القول بعكس ذلك سوف يفقد خدم المنازل الفارين الوضع القانوني لهم وهذا يعرضهم للملاحقة القانونية.

الإشكالية العاشرة: وتتعلق بإجازات خدم المنازل، إذ لم يعالج المشرعان الأردني والسعودي جميع الجوانب المتصلة بحقهم في الإجازات التي يستحقونها بموجب العقد المبرم مع صاحب العمل، مما يؤثر معه إشكالية مدى ملاءمة تطبيق أحكام الإجازات الواردة في قانون العمل الأردني في هذه الحالة.

هذه بعض الإشكاليات التي رصدناها من خلال قراءتنا للتنظيم القانوني لخدم المنازل في التشريعين الأردني والسعودي.

إن الإشكاليات سألقة الذكر وغيرها مما سنتضح أثناء هذه الدراسة، تشكل برأينا انتقاصاً في التنظيم القانوني لعقد الخدمة المنزلية في التشريعين المذكورين آنفاً، وبرجعنا إلى العقد النموذجي للخدمة المنزلية المعد من قبل وزارة العمل في الأردن والسعودية، لم نجد معالجة لهذه الإشكاليات ضمن بنود هذا العقد، ومثل هذا الأمر لا نجد في ظل اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2012م التي عالجت الأحكام الناظمة لهذا العقد بشكل وافٍ، وبخاصة أن الاتفاقية المذكورة أوجبت على الدول الأعضاء اتخاذ التدابير التي تضمن المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً، مع مراعاة السمات الخاصة بالخدمة المنزلية⁽²⁾.

أهمية الدراسة

تعد دراسة أحكام عقد الخدمة المنزلية - من وجهة نظرنا - ذات أهمية نظرية وعملية.

(1) أحمد بن عبد الرحمن بن عبد الله الثويني، أحكام العمالة المنزلية، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء، الرياض، 1433هـ - 1434هـ، ص 245.
(2) بموجب المادة (1/10) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

فالأهمية النظرية تبرز من خلال الآتي:

أ- أن موضوع الدراسة يعد مدخلاً للبحث في العديد من المسائل الفقهية والقانونية المثارة بشأن العقد المذكور، كبيان كيفية إبرامه، وتنفيذه، وانتهائه، وآلية تسوية المنازعات الناشئة عنه.

ب- ومن جانب آخر، فإن هذه الأهمية تكمن في التعرف على قواعد وأحكام إجارة الأشخاص في الشريعة الإسلامية وبخاصة صورة "الأجير الخاص" الذي يعد النظام الأقرب سبباً إلى عقد الخدمة المنزلية؛ باعتبار أن المشرع السعودي لم يصدر نظاماً مدنياً يمكن من خلاله النظر في مسألة العقد محل الدراسة، ومع هذا فإن المشرع السعودي قد جعل المرجع في استنباط الأحكام الشرعية للمسائل الحادثة المستجدة إلى المعين والمورد الذي لا ينضب، ألا وهو الشرع المطهر المتحصل في الكتاب الكريم والسنة النبوية⁽¹⁾، إضافة إلى سائر المصادر التي تستخلص منها الأحكام الشرعية.

ت- كما تبرز هذه الأهمية النظرية من خلال الانتشار الواسع لعقود الخدمة المنزلية، والدور الاقتصادي الذي تلعبه بالنظر إلى حجم العمالة المنزلية⁽²⁾، كما أن هذه العقود تخاطب شريحة واسعة من أفراد المجتمع،

(1) تنص المادة الأولى من نظام الحكم الأساسي للمملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (90) لعام 1412هـ الموافق 1992م بأن: "دستور البلاد كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم"، كما تنص المادة (7) منه بأن: "يستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى وسنة رسوله، وهما الحاكمان على هذا النظام وجميع الأنظمة التي تصدر من السلطة المختصة"، (هذا النظام منشور في الجريدة الرسمية (أم القرى)، العدد 857، تاريخ 1412/3/13هـ)، وتنص المادة (4) من نظام العمل السعودي بأنه: "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية".

(2) حسب آخر إحصائيات وردت في التقرير السنوي للعام 2015م الصادر عن وزارة العمل الأردنية، فإن العدد الإجمالي التراكمي للعمالة المنزلية في الأردن بلغ (63029)، في حين أشارت تقديرات لجنة الاستقدام في الغرفة التجارية بالرياض في عام 1436هـ - (2015م) إلى أن عدد العمالة المنزلية في السعودية بلغ نحو 1.2 مليون. المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي للعام 1436هـ - 1437هـ (2015م) الصادر عن وزارة العمل السعودية للعام، بينما تقديرات المكتب الدولي للعمل للعام 2015م تقر بوجود أكثر من 100 مليون عامل منزلي في الدول الأعضاء معظمهم من

الأمر الذي يستتبع معه بيان الأحكام الشرعية والقانونية الناظمة لاستخدام خدم المنازل.

أما الأهمية العملية لموضوع الدراسة، فتكمن في أن عقد الخدمة المنزلية لم يحظ بالدراسة والتحليل الكافيين؛ على الرغم من أهميته في الحياة العملية، ولم أرَ -حسب بحثي وإطلاعي - على دراسة منضبطة بهذا العنوان تناولت الموضوع في ضوء الشريعة الإسلامية والقانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولي، وإنما هناك دراسات عامة حول خدم المنازل.

وإذا نظرنا إلى هذا العقد من ناحية شرعية وقانونية، لوجدنا أن دراسة أحكامه في الشريعة الإسلامية والتشريعات المذكورة، تمثل ضرورة علمية وعملية ملحة لا يمكن الاستغناء عنها، وبخاصة في ظل القصور التشريعي الذي شاب التنظيم القانوني لهذا العقد - كما رأينا آنفاً - ومن ثم لا يخفى على أحد الأهمية العملية لموضوع الدراسة من خلال اقتراح القواعد القانونية الناظمة لأحكام عقد الخدمة المنزلية، وبما يتناسب مع السمات الخاصة للعلاقة التي تربط الخادم بصاحب العمل داخل المنزل.

كما تأتي أهمية هذه الدراسة لمعالجة ما يشهده الواقع العملي بشأن ما يتعرض له خدم المنازل من معاملة يحكمها منطق الاستغلال بدليل ما يقدم لهم من أجور زهيدة مقابل ساعات عمل تفوق في الغالب 12 ساعة في اليوم، وكما نعلم فإنّ خدم المنازل هم أول من يستيقظ داخل المنزل وآخر من ينام فيه، زيادة على تعدد الأعمال التي توكل لهم وطبيعتها المضمنة، الأمر الذي يستتبع معه دراسة طبيعة العلاقة الرابطة بين صاحب العمل والخادم وحمايته في الشريعة الإسلامية والتشريعين الأردني والسعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (189) المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2012م، والتي لم تحظ أيضاً بدراسة كافية لأحكامها الخاصة بهذه الفئة من العمال.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- بيان الملامح الأساسية للنظام الذي يحكم العقد محل الدراسة من حيث إبرامه، وآثاره، وانتهائه في ضوء الشريعة الإسلامية والتشريعات الأردنية والسعودية، والاتفاقية المذكورة أعلاه.
- 2- بيان موقف المعيار الشرعي رقم (34) المتعلق باجارة الأشخاص⁽¹⁾ من موضوع الدراسة.
- 3- معالجة النقص والقصور التشريعي الذي شاب التنظيم القانوني لأحكام عقد الخدمة المنزلية في التشريعات الأردنية والسعودية؛ بغية الخروج بنتائج وتوصيات عملية من شأنها تلافي أوجه هذا القصور.

أسئلة الدراسة

يطرح الباحث عدة أسئلة، وسنحاول الإجابة عليها من خلال مفردات هذه الدراسة:

- 1- هل ثمة نظاماً تعرفه الشريعة الإسلامية يمكن تخريج قواعده وأحكامه على عقد الخدمة المنزلية؟
- 2- ما النظام القانوني الذي يحكم إبرام عقد الخدمة المنزلية وآثاره؟
- 3- هل الحماية القانونية المبتغاة لخدم المنازل متوافرة في التشريعات الأردنية والسعودية؟ أم أن نظام العاملين في المنازل الأردني، ولائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، يعدان نوعاً من ذر الرماد في العيون لتحسين صورتنا أمام المجتمع الدولي فقط؟ وهل نهج المشرعان الأردني و السعودي بشأن التعامل مع خدم المنازل هو نهج سليم، أم تعتريه الانتقادات؟ وهل يجب في ظل هذا

(1) اعتمد المجلس الشرعي معيار اجارة الأشخاص في اجتماعه "21" المنعقد في 24-28 جمادى الآخرة عام 1429 (الموافق 28 حزيران- 2 تموز سنة 2008)، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

التعامل الاكتفاء بالمقولة: "ما لا يؤخذ جله لا يترك كله؟"، أم يجب على المشرعين الأردني و السعودي أن يأخذا زمام المبادرة لإيجاد تنظيم قانوني لعقد الخدمة المنزلية بما يتلاءم مع التزاماتهما الدولية طالما أن الأردن والسعودية أعضاء في اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ومن ثم التفكير جدياً في صياغة مشروع قانون متكامل ومنصف لهذه الشريحة من العمال؟.

4- ما أسباب استثناء خدم المنازل من نطاق تطبيق نظام العمل السعودي؟.

5- ما الحكمة من وراء شمول المشرع الأردني خدم المنازل بأحكام قانون العمل؟ وما مدى ملاءمة تطبيق هذا القانون فيما لم يرد بشأنه نص في نظام العاملين في المنازل؟، وبخاصة إذا ما نظرنا إلى خصوصية العلاقة التي تربط الخادم بصاحب العمل، أم أنه لا يمكننا التمسك بحجة "خصوصية عمل خدم المنازل" للتهرب من تطبيق أحكام قانون العمل على هذه الفئة من العمال.

6- ما المعيار الذي بموجبه يتم تحديد مفهوم خدم المنازل، ومن هم في حكمهم؟.

7- هل حقق المشرعان الأردني والسعودي توازناً بين طرفي عقد الخدمة المنزلية من حيث الحقوق والالتزامات؟.

8- ما الجهة المختصة بنظر النزاعات الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية؟.

9- ما مدى مسؤولية الخادم تجاه صاحب العمل عن الأضرار التي يلحقها الأول بالثاني؟.

10- ما أسباب انتهاء عقد الخدمة المنزلية؟ وهل ثمة خصوصية لهذه الأسباب في التشريعين الأردني والسعودي؟.

نطاق الدراسة جامعة القاهرة

يقتصر نطاق موضوع هذه الدراسة على بيان أحكام عقد الخدمة المنزلية، وما يتصل بها من مسائل تتعلق في ابرامه وآثاره وانتهائه وتسوية المنازعات الناشئة عنه، ومن ثم يخرج من نطاق الدراسة بيان آلية تنظيم علاقات العمل

الواردة في العقد المذكور، ومفهومه وخصائصه وطبيعته⁽¹⁾.

الدراسات السابقة

على الرغم من أهمية عقد الخدمة المنزلية على الصعيد الشرعي والقانوني، إلا أننا - وفي حدود بحثنا وإطلاعنا - لم نجد دراسة شرعية قانونية مقارنة منضبطة بعنوان الدراسة الحالية. ونورد عدداً من الدراسات ذات الصلة:

1- دراسة أ. أحمد بن عبد الرحمن بن عبد الله الثويني، أحكام العمالة المنزلية، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، 1433هـ - 1434هـ.

رغم أن الباحث تناول في دراسته حقوق وواجبات العمالة المنزلية في ضوء نظام العمل السعودي مقارنة بالفقه الإسلامي، إلا أنه لم يبحث في الدراسة المذكورة لا من قريب ولا من بعيد عقد الخدمة المنزلية من حيث نظامه القانوني المتعلق بإبرامه وانتهائه وتسوية المنازعات الناشئة عنه، كما أن الدراسة المذكورة لم تتناول لامحة عمال الخدمة المنزلية السعودية؛ لحدثة صدورها عام 1434هـ، وهو ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة سالفة الذكر، ومع ذلك فإن الباحث سيستفيد من الدراسة السابقة في الجوانب المتعلقة بحقوق وواجبات العمالة المنزلية في الفقه الإسلامي وإسقاطها على عقد الخدمة المنزلية في ضوء التأصيل الشرعي لهذا العقد ضمن صورة "الأجير الخاص".

2- دراسة أ. سليمان بن محمد السوداني، الفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي

(1) ينوه الباحث أنه تناول (عقد الخدمة المنزلية) في دراستين مستقلتين: الأولى: تتمثل في الدراسة المعنونة (طبيعة عقد الخدمة المنزلية) وتم فيها بحث آلية تنظيم علاقات العمل الواردة في العقد المذكور، ومفهومه وخصائصه وتكييفه الشرعي والقانوني، وهي مقبولة للنشر في مجلة العلوم الشرعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بتاريخ 12 / 1 / 1438هـ، والثانية: تتمثل في الدراسة الحالية المتعلقة بأحكام العقد المذكور، و المقبولة للنشر في مجلة القانون والاقتصاد التي تصدر عن كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2016م، هذا علماً أنها كانت دراسة واحدة متكاملة، ولكن لأسباب شكلية تتعلق بعدد الصفحات، حيث أنه لا يجوز أن يتجاوز البحث عدداً معيناً وفق قواعد النشر في المجلة، مما اقتضى الأمر تقسيم الدراسة.

للقضاء، الرياض، 1428هـ - 1429هـ.

تناول الباحث في الدراسة المذكورة الأحكام المتعلقة باستثناء بعض الفئات من نطاق تطبيق نظام العمل السعودي، ومنهم: خدم المنازل ومن في حكمهم.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسة المذكورة؛ كونها تبحث في النظام القانوني لعقد الخدمة المنزلية، الأمر الذي لم تتناوله الدراسة السابقة، كما أن الدراسة الحالية تعالج الأحكام الواردة في لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، في حين أن الدراسة السابقة أعدت قبل صدور هذه اللائحة، فضلاً عن أن الدراسة الحالية تأتي في إطار مقارنة بين الشريعة الإسلامية والتشريعات الأردنية والسعودية واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (189)، وهو الأمر الذي لم نجده في الدراسة السابقة.

3- دراسة د. محمد بن عمر بن سالم بازمول⁽¹⁾، أحكام الخدم في الإسلام.

وفي هذا المؤلف تناول تعريف الخدم؛ وحكم اتخاذه، ومسؤوليته، وأحكام الخدم في العبادات والمعاملات. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في أنها تبحث في موضوع عقد الخدمة المنزلية في إطار مقارنة بين التشريع والشريعة الإسلامية، ومع هذا الاختلاف ستستفيد الدراسة الحالية من الدراسة السابقة في الجوانب المتصلة بمفهوم الخادم.

4- دراسة د. شرف بن علي الشريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان⁽²⁾.

يتناول الباحث في مؤلفه الإجازة بمفهومها الواسع، ويتناول الأجير الخاص والمشارك، أما دراستنا الحالية فإنها تقتصر على "الأجير الخاص" كنظام إسلامي يمكن إسقاط أحكامه على عقد الخدمة المنزلية.

5- دراسة د. كمال ارشيد عبد الرحيم مقابلة، العمل والأجور في الإسلام⁽³⁾.

أكدت الدراسة على ضرورة وجود دور للدولة في تنظيم سوق العمل، وفي

(1) كتاب منشور في مكتبة العكبان، الرياض، 1428هـ.

(2) كتاب منشور لدى دار الشروق، جدة، ط1، 1400هـ - 1980م.

(3) كتاب منشور لدى مؤسسة الجمال، الأردن، عمان، 1991م.

مجال الأجر، وبين الباحث حرص الإسلام على المحافظة على حق العامل بالأجر العادل لقاء منفعة دون غبن أو بخس، وحيث لا يوجد في الإسلام نص تشريعي يحدد ثمن المنفعة، فلا بدّ إذا من تحديدها طبقاً للعدالة التي أمر بها الإسلام، وأجر المنفعة يحدده العرف الصالح، فالأجر يختلف باختلاف الظروف، وتؤثر فيه عوامل كثيرة منها نوعية العمل، والوقت الذي يستغرقه، وقيمة المنفعة التي يكتسبها نتيجة جهده وعمله ومهنته.

وختتم الباحث دراسته بالتوصية على ضرورة وضع حد أعلى للأجور وحد أدنى، بحيث لا يحدث ظلم يلحق بالعامل، ولا يجار على رب العمل، وتلتقي الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة مع نظرية الأجور في مبحث استحقاق الأجرة كحق للخادم ناشئ بموجب عقد الخدمة المنزلية، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة من حيث الموضوع، فالأخيرة تبحث في الأجور بمفهومها الواسع، في حين أن الأولى تبحث في العقد المذكور ونظامه في إطار مقارنة بين الشريعة الإسلامية والتشريعات الأردني والسعودي، واتفاقية منظمة العمل الدولية.

6- دراسة د. مصطفى محمد سليمان، ربط الأجور في القطاع العام بحد الكفاية من منظور إسلامي - حالة الأردن، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، 2012م.

خلصت هذه الدراسة إلى وجوب ربط مستويات الأجور بالمستوى العام للأسعار (معدل التضخم) وتعديلها سنوياً، وأن تبدأ أرضية أجور القطاع العام الأردني بما يحقق حق الكفاية من منظور إسلامي، واقترح الباحث إنشاء مجلس أعلى للأجور يعيد النظر في مستويات الأجور وتفعيل دوره من خلال إلزام القطاعين العام والخاص بقراراته.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في موضوعها، ومع ذلك ستفيد دراستنا من الإطار العام لموضوع الأجور في الشريعة الإسلامية الوارد في الدراسة السابقة، وذلك في الجزئية المتصلة بحق الخادم في الأجرة بموجب عقد الخدمة المنزلية.

أما باقي الدراسات التي اطلعنا عليها، فهي تتصل بالآثار الاجتماعية

والاقتصادية والثقافية والنفسية لخدم المنازل⁽¹⁾، وهي تختلف جذرياً عن موضوع الدراسة الحالية.

منهج الدراسة

نتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وذلك من خلال إيراد النصوص القانونية ذات الصلة في التشريعين الأردني والسعودي، واتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، وتحليلها، وذلك في إطار مقارنة مع الشريعة الإسلامية، وكذلك بيان آراء الفقه القانوني، وإيراد اجتهادات المحاكم الأردنية، وأيضاً قرارات لجان تسوية الخلافات العمالية السعودية ذات الصلة.

خطة الدراسة

تحقيقاً للأهداف المتوخاة من هذه الدراسة، فإننا سنقسم دراستنا في موضوع أحكام عقد الخدمة المنزلية إلى ثلاثة فصول، يعقبها خاتمة.

أما الفصل الأول، فنخصه لدراسة تكوين عقد الخدمة المنزلية، وأما الفصل الثاني، فسوف نخصه لدراسة تنفيذ العقد المذكور، وفي الفصل الثالث سنبحث انتهاء العقد المذكور وتسوية المنازعات الناشئة عنه. أما الخاتمة، فسوف نثبت فيها النتائج والتوصيات التي نخرج بها من خلال هذه الدراسة.

كلية الحقوق

(1) نذكر منها على سبيل المثال:

- دراسة أ. مارينا سليم جورج أيوب، أثر العمالة المنزلية الأجنبية على الأسرة الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، 1996م.
- دراسة د. عبد الرحمن بن عبد الله بن عبد الرحمن العمري، العمالة المنزلية الأجنبية وآثارها على الأسرة، دراسة ميدانية على عينة من أرباب الأسر السعودية بمدينة جدة، منشورة في مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق، مصر، العدد 58، 2011م.
- دراسة أ. فوزية بكر راشد البكر، أثر العمالة المنزلية على التنشئة الاجتماعية للطفل السعودي، مجلة صدى طويق، السعودية، العدد 10، 2000م.
- دراسة د. إبراهيم محمد العبيدي و د. عبد الله بن حسين الخليفة، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للأسر المستخدمة وغير المستخدمة للعمالة المنزلية، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود للعلوم التربوية، العدد 12، 1415هـ.

الفصل الأول

تكوين عقد الخدمة المنزلية

يعد عقد الخدمة المنزلية عقد عمل، يخضع كباقي عقود العمل الأخرى للمبادئ العامة المنصوص عليها في القانون المدني وقانون العمل، وذلك فيما يتعلق بإبرامه وتنفيذه وانتهائه.

إلا أننا نبادر القول: بأن خضوع هذا العقد لتلك المبادئ لا يعني أن هناك تماثلاً تاماً بين عقد الخدمة المنزلية وبقية عقود العمل الأخرى، فلا يمكن لأحد أن ينكر أن العمل الذي يقوم به الخادم يخضع لمعطيات تختلف في جزء كبير منها عن تلك التي يخضع لها غيره من العمال، فالظروف الخاصة التي تحيط بهذا الخادم، سواء عند إبرامه للعقد المذكور أو تنفيذه للعمل المنزلي المطلوب منه، أو عند انتهاء العقد تعد شاهدة على خصوصية هذا العقد.

يضاف إلى ذلك أن طبيعة الأداء المنزلي وما تتطلبه من قواعد خاصة قد أدت إلى خضوع هذا العقد، بالإضافة إلى المبادئ العامة سالفة الذكر، إلى القواعد الخاصة الواردة في الأنظمة واللوائح المتعلقة بعمل خدم المنازل، وهي تعادل في أهميتها لائحة نظام العمل التي يضعها صاحب العمل في المنشأة.

وعليه سنخصص هذا الفصل لبيان تكوين العقد المذكور، لذا سنقسمه في

مبحثين، هما:

المبحث الأول: المراحل التمهيدية على إبرام عقد الخدمة المنزلية.

المبحث الثاني: انعقاد عقد الخدمة المنزلية.

وسنبعث هذين المبحثين تباعاً.

كلية الحقوق
جامعة القاهرة

المبحث الأول

المراحل التمهيدية على إبرام عقد الخدمة المنزلية:

لم يتطرق الفقهاء المسلمون إلى هذه المسألة عند تناولهم عقد الأجير الخاص؛ كونه الأقرب للتطبيق في أحكامه على عقد الخدمة المنزلية. لذا، فإننا سنبحث هذا الموضوع في ضوء القانون الأردني والنظام السعودي.

ونبحث في هذا المبحث أمرين، هما: الأول: الوساطة في إبرام عقد الخدمة المنزلية، ومن ثم عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة، ونخصص مطلباً مستقلاً لكل منهما.

المطلب الأول

الوساطة في إبرام عقد الخدمة المنزلية:

في الواقع العملي نلاحظ أن العقد بين الخادم وصاحب العمل يتم من خلال توسط مكاتب الاستقدام، إذ يسبق إبرام عقد الخدمة المنزلية مراحل تمهد لإبرام هذا العقد، حيث يوجد خدم يبحثون عن عمل، كما يوجد أصحاب أعمال يبحثون عن خدم، فحتى يمكن التقاء أصحاب الأعمال مع الخدم وجدت الوساطة بين الخادم وصاحب خدم العمل، ومن ثم أصبحت الوساطة مهنة يحترفها الكثير من الأشخاص في صورة مكاتب الاستقدام للخدم.

وإذا كان الأصل أن الوساطة في إبرام هذا العقد تتم لصالح الخادم، إلا أنها قد تستخدم وسيلة لاستغلال الخدم والاتجار في الأيدي العاملة⁽¹⁾.

والغرض من الوساطة هو أن تؤدي إلى تذليل الصعوبات التي تعوق حصول الخدم على عمل مناسب لهم، الأمر الذي يترتب عليه إيجاد نوع من التوازن بين العرض والطب على العمل بقدر الإمكان، إلا أن حاجة الخادم قد تدفعه إلى قبول العمل في ظروف غير مناسبة، الأمر الذي يؤدي إلى تحكم الوسطاء في

(1) Martin Kompast and Ina Wanger, *Telework, Managing Spatial, Temporal and Cultural Boundaries*, Routledge, Publisher, London, 2015, p. 135.

الخدم راغبى العمل، من أجل ذلك تدخل المشرع الأردني والمشرع السعودي بوضع تنظيم لأحكام الوساطة في إبرام عقد الخدمة المنزلية، إذ أخذوا بإسناد عملية الوساطة إلى مكاتب استخدام تابعة لوزارة العمل تقوم بالتوسط في الاستقدام من خلال تقديم خدمة استخدام الخدم من الذكور والإناث لمصلحة أصحاب العمل⁽¹⁾. مع ملاحظة أن قيام هذه المكاتب بعملية الوساطة يكون مقابل بدل يلتزم بدفعه صاحب العمل مقابل خدماتها⁽²⁾.

وبناءً عليه لا يجوز لغير هذه المكاتب مزاوله عملية الوساطة في إبرام عقد الخدمة المنزلية.

ويثور التساؤل هنا: كيف تعمل مكاتب الاستخدام؟ وما شروط الاستقدام وضوابطه؟ وما الالتزامات الملقاة على عاتق هذه المكاتب بخصوص الخدم الذين تمّ استقدامهم؟

للإجابة على هذه التساؤلات، نخصص فرعا مستقلا لكل منها.

الفرع الأول

كيفية عمل مكاتب الاستخدام:

تقوم مكاتب الاستخدام بدور الوسيط بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل، ونظراً لخطورة الدور والمهمة التي تقوم بها، لذلك فإن عملها يقتضي أن يكون منظماً وتحت إشراف وزارة العمل، ورغم ذلك نجد الكثير من أصحاب العمل والعمال يشكون منها.

عالجت المادة (4) من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين في المنازل على الشروط الواجب توافرها فيمن يتولى

(1) انظر: المادة الثانية من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (89) لسنة 2009م المعدل بالنظام رقم (49) لسنة 2012م؛ والمادة الأولى من لائحة شركات الاستخدام وتنظيم استخدام العمال وتقديم الخدمات العمالية السعودية لعام 1427هـ.

(2) انظر: المادة (9) من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، والمادة (44) من لائحة شركات الاستخدام السعودية.

الاستقدام، وهي:

- 1- أن يكون أردني الجنسية.
- 2- أن لا يقل عمره عن (25) عاماً.
- 3- أن لا يكون محكوماً بجنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة أو بجناية وأن يثبت ذلك بموجب شهادة عدم محكومية لم يمض على صدورها أكثر من شهر واحد.
- 4- أن لا يكون قد سبق له وأن كان شريكاً أو مالكاً لمكتب تمّ إلغاء ترخيصه بقرار من وزير العمل.
- 5- أن لا يكون أياً من زوجه أو أبنائه الذين يعيلهم من أفراد أسرته مالكاً لأي مكتب آخر أو شريكاً فيه.
- 6- أن لا يكون مالكاً أو شريكاً في مكتب سياحة وسفر أو فندق أو مطعم أو صالة أفراح أو مركز تدليك أو تجميل أو لياقة بدنية.

ونصت المادة (30) من نظام العمل السعودي على أنه: "لا يجوز لأي شخص طبيعي أو اعتباري أن يمارس نشاط استقدام العمال ما لم يكن مرخصاً له بذلك من الوزارة"، ويشترط في طالب الترخيص لفتح مكتب أهلي لاستقدام العمال غير السعوديين سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً الشروط التالية (ويقبلها المادة 7 من لائحة شركات الاستقدام):

- أ- أن يكون سعودي الجنسية.
- ب- أن لا يقل عمره عن (30) سنة.
- ج- أن يكون جامعياً ويجوز بالنسبة لمن يتقدم من المناطق البعيدة والمدن الصغيرة الاكتفاء بمؤهل دراسي لا يقل عن الثانوية العامة في حالة عدم تقدم من يحمل الشهادة الجامعية وذلك وفقاً لما تقدره وزارة العمل.
- د- أن لا يكون متهماً أو سبق الحكم عليه في قضية سياسية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره، وفي حال كان طالب الترخيص

شخصاً اعتبارياً فيجب توافر هذه الشروط فيمن يتولى إدارة هذا النشاط.

هـ- يجب أن يتفرغ صاحب الترخيص لإدارة المكتب بنفسه إلا في الحالات الاستثنائية المؤقتة، مثل: حالة سفر صاحب الترخيص أو نحو ذلك فيفوض عندئذ سعودياً بإدارة المكتب نيابة عنه، ويكون ذا صلاحيات كاملة بخصوص مسؤوليات ومنسوبي المكتب وعلمائه والجهات المختصة.

و- يجب على طالب الترخيص أن يقدم ضماناً بنكياً مستمراً بمبلغ ثلاثمائة ألف ريال قابل للدفع في أي وقت.

ز- يقدم طلب الترخيص مرفقاً بالوثائق والمستندات اللازمة لمكتب العمل المختص وعليه رفع الطلب والمستندات لوكالة الوزارة للشؤون العمالية مشفوعاً برأيه.

الفرع الثاني

شروط الاستقدام وضوابطه:

استقدام العمالة الوافدة من خدم المنازل، هو آلية لتوفير أو لزيادة العرض في سوق العمل من المهن التي لا تتوافر بقدر كاف من المواطنين⁽¹⁾. وأهم شروط الاستقدام:

- 1- يجب ألا يؤدي الاستقدام إلى منافسة العمالة الأردنية والسعودية في مهنة أو حرفة أو نشاط معين⁽²⁾.
- 2- لا يعد عجز صاحب العمل عن استقطاب العمال الأردنيين والسعوديين مبرراً للموافقة له على الاستقدام⁽³⁾.
- 3- لا يجوز إصدار تأشيرات استقدام تؤدي عند إضافتها إلى العمالة غير

(1) انظر في هذا التعريف: المادة (15) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.

(2) انظر: المادة (1/15) من تعليمات الاستقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم

(12) لسنة 2015م والمادة (1/39) من لائحة شركات الاستخدام السعودية.

(3) انظر: المادة (2/10) من تعليمات الاستقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، والمادة

(5/39) من لائحة شركات الاستخدام.

الأردنيين أو السعوديين الموجودة في المنشأة طالبة الاستقدام إلى تدني نسبة الأردنيين أو السعوديين عن متوسط نسبتهم في الأنشطة المماثلة للنشاط موضوع الاستقدام⁽¹⁾.

4- لا تستقبل طلبات الاستقدام إلا من المنشآت القائمة فعلاً والمسجلة لدى مكتب العمل⁽²⁾.

أما بشأن ضوابط استقدام خدم المنازل، فقد تناولها كتيب صادر عن وزارة العمل السعودية⁽³⁾، في حين لا توجد مثل هذه الضوابط في الأنظمة والتعليمات الناظمة للعاملين غير الأردنيين في المنازل، لذا يتم الرجوع بشأنها إلى المبادئ العامة الواردة في قانون العمل الأردني؛ رغم أهمية معالجة هذه الضوابط في الأنظمة والتعليمات الخاصة بالعاملين في المنازل؛ نظراً لخصوصية طبيعة عمل خدم المنازل.

وبالرجوع إلى الكتيب المشار إليه آنفاً، نجد أن هذه الضوابط تتمثل بالآتي:

1- سن الشخص المطلوب استقدامه لا يقل عن (21) سنة بالنسبة للرجل، ولا يقل عن (30) سنة للخدمات والمربيات.

2- استقدام الرجل للخادمة يكون بالشروط التالية:

أ- أن يكون متزوجاً.

ب- تفويض من وزارة العمل موجه للاستقدام باسم المكتب.

ج- صورة من بطاقة العائلة.

وشددت الضوابط الخاصة باستقدام خدم المنازل على إثبات القدرة المالية

(1) انظر: المادة (3/10) من تعليمات الاستقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، والمادة (8/39) من لائحة شركات الاستقدام السعودية.

(2) انظر: المادة (1/3) من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، والمادة (15) من نظام العمل السعودي، والمادة (6) من لائحة شركات الاستقدام السعودية.

(3) كتيب بعنوان: "ضوابط استقدام العمالة المنزلية"، وزارة العمل، قسم الشؤون العمالية، الرياض، 1432هـ.

للمستقدم من خلال الآتي:

- أ- يجوز للأسرة السعودية استقدام خادمة منزلية بشرط وجود طفل واحد أو عمل الزوجة أو كونها طالبة وكذلك توفر القدرة المالية اللازمة لذلك.
- ب- يجوز للأسرة السعودية استقدام سائق إذا كانت الزوجة أو الابنة غير المتزوجة تعمل أو كان لدى الأسرة أطفالاً في المدارس بشرط توفر القدرة المالية ذلك.
- ج- للموافقة على استقدام خادمة منزلية ثانية فإن ذلك يتطلب وجود طفلين أو وجود زوجة ثانية أو إعالة الوالدين مع القدرة المالية.
- د- للموافقة على استقدام سائق ثان يتطلب وجود أكثر من زوجة وأبناء بالمدارس أو بنات غير متزوجات يعملن مع القدرة المالية.
- هـ- يوافق لكل مواطن يعاني من العجز بسبب السن أو المرض أو الإعاقة هو أو أحد أفراد أسرته ممن يعولهم شرعاً استقدام سائق أو خادمة منزلية أو ممرضة حسب الحاجة وبعد تقديمه لتقرير طبي يثبت حالته وحاجته بشرط توفر القدرة المالية.
- و- في غير الحالات السابقة يرجع إلى الوزارة للنظر في تلك الحالات على ضوء معطياتها.
- ز- في جميع الحالات المشار إليها أعلاه يجب أن يثبت المستقدم قدرته المالية على دفع الأجر سواء من جهة عمله، أو من أي جهة مالية على ألا يقل دخله الشهري عن الحالات التالية:
- (أ) حالة الاستقدام الأولى (3500) ريال سعودي.
- (ب) حالة الاستقدام الثانية (8000) ريال سعودي.
- (ت) حالة الاستقدام الثالثة (12000) ريال سعودي.
- (ث) حالة الاستقدام الرابعة (20000) ريال سعودي.

وإن زاد عن أربع حالات فإن الطلب يعرض على وزارة العمل، وبالنسبة

للمواطن الذي لا يعمل بوظيفة حكومية أو بقطاع خاص، أو ليس له عمل مرخص بسجل تجاري ساري المفعول، عليه تقديم إثبات حساب بنكي لمدة ستة أشهر لا يقل رصيده الشهري عن القائمة أعلاه.

الفرع الثالث

التزامات مكاتب الاستقدام بخصوص العمال الذين تم استقدامهم⁽¹⁾

وتتمثل هذه الالتزامات بالآتي:

- 1- يتعين على المكاتب الالتزام بالأحكام الواردة بنموذج عقد التوسط الموحد وعقد تقديم خدمات عمالية المعتمدان من وزارة العمل.
- 2- يجب أن يتضمن العقد الذي يحرر مع العامل على العناصر الجوهرية وبالأخص الأجر والميزات التي يتفق عليها ونوع العمل ومكانه ومدة العقد، وتكون تأشيرة دخول العامل للمملكة الأردنية أو السعودية باسم صاحب العمل الذي طلب الاستقدام.
- 3- لا يجوز للمكتب أن يتقاضى أي مبلغ من العامل مقابل استقدامه ويحصل المكتب على أتعابه من صاحب العمل.
- 4- لا يجوز للمكتب إيواء من توسط في استقدامهم من العمال من فئة النساء أو العمل على تأجير خدماتهن، ويلحظ هنا أن هذا الالتزام المفروض على مكتب الاستقدام لا يتناول سوى التعاملات دون العمال الذكور، ونعتقد أن منع تأجير الخدمة للغير يتناول العمال والعاملات؛ لأن الحكمة من المنع متوفرة في الحالتين.
- 5- يجب على المكتب أن يتحرى فيمن يتعامل معهم في الخارج أن يكونوا من ذوي السمعة الطيبة.
- 6- يجب على المكتب أن يوضح للعامل قبل التعاقد معه ظروف المعيشة

(1) انظر: المواد (7، 8، 11، 12، 13) من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، والمواد (3، 4، 5، 6) من تعليمات الاستقدام واستخدام غير الأردنيين لسنة 2015م، والمواد (24، 25، 27، 29) من لائحة شركات الاستقدام السعودية.

والتقاليد المتبعة في المملكة الأردنية أو السعودية بحسب الأحوال.

7- على المكتب أن يختار العمال من ذوي الكفاءات والخبرات الجيدة قبل استقدامهم.

نلاحظ أن مكاتب الاستقدام في المملكة العربية السعودية - خلافاً لمكاتب الاستقدام في المملكة الأردنية الهاشمية - لا زالت تسيير على العقود المتوفرة لديها، ولم يصدر إلى وقتنا الحاضر من وزارة العمل العقد المسمى (عقد خدمات التوسط)، والذي نصت عليه لائحة شركات الاستقدام في المادة (24) بقولها: " تكون ممارسة نشاط التوسط في استقدام العمالة وفقاً للإجراءات التالية:

1- يتلقى المرخص له من صاحب العمل طلب استقدام عمالة يبرم على أساسه عقداً معه يسمى (عقد خدمات التوسط) وفقاً للنموذج المعد من الوزارة، تحدد فيه التزامات الطرفين وحقوقهما، والعدد المطلوب من العمالة، ومهنتهم، ومؤهلاتهم، وخبراتهم، وأجورهم، وأي شرط آخر يتفق عليه الطرفان.

2- يحصل المرخص له على تفويض من صاحب العمل؛ لتوقيع عقد العمل مع العامل نيابة عنه وذلك وفقاً للنموذج المعد من الوزارة.

3- يقوم المرخص له بصفته مفوضاً لصاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل في بلده، ويلتزم المرخص له بإحاطة العامل بجميع الشروط التي يطلب صاحب العمل توفرها في العامل".

ونصت عليه المادة (62) من اللائحة نفسها بقولها: "يلتزم المرخص له، والمتعاملين معه بنماذج العقود الموحدة المعتمدة من الوزير وفقاً للآتي:

1- نموذج عقد التوسط لاستقدام العمالة.

2- نموذج عقد تقديم الخدمات العمالية للغير.

3- نموذج عقد العمل".

المطلب الثاني

عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة:

يتميز عقد عمل الخدمة المنزلية بأهمية محله، ألا هو الخدمة التي يقدمها الخادم لصاحب العمل، وهذه الخدمة لا يمكن أن تنفك عن شخص الخادم، ويضاف إلى ذلك خصوصية طبيعة عقد الخدمة المنزلية، إذ إن عمل الخادم يقتضي أن يكون على تواصل مباشر مع صاحب العمل وأفراد أسرته، مما يمكنه من الاطلاع على الحياة الشخصية لصاحب العمل وأفراد أسرته، مما يتطلب أن كون الخادم على سلوك حسن وكفاءة مقبولة، فهذا قد يدفع بصاحب العمل إلى اشتراط التجربة للخادم ليوقف على سلوكه وكفائته.

وبالرجوع إلى لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، نجد أن المشرع السعودي قد عالج مسألة شرط التجربة في العقد المذكور، وذلك بموجب المادة (5) من هذه اللائحة والتي نصت بأنه:

"1- يجوز أن يتفق الطرفان على وضع عامل الخدمة المنزلية تحت التجربة لمدة لا تزيد على تسعين يوماً يكون لصاحب العمل خلالها أن يتحقق من الكفاية المهنية لعامل الخدمة المنزلية، وسلامة سلوكه الشخصي.

2- لصاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة خلال مدة التجربة دون أي مسؤولية عليه إذا ثبت عدم كفاية عامل الخدمة المنزلية.

1- لا يجوز وضع عامل الخدمة المنزلية تحت التجربة أكثر من مرة لدى صاحب العمل نفسه، إلا إذا اتفق الطرفان على أن يشغل عامل الخدمة المنزلية في عمل مختلف عن عمله الأول".

في حين لم يتطرق نظام العاملين في المنازل الأردني إلى عمل الخادم لدى صاحب العمل تحت التجربة، وبما أن المشرع الأردني لم يستثن خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل - خلافا للمنظم السعودي- فأن الأمر يستدعي رجوعنا إلى قانون العمل الذي عالج هذه المسألة بموجب المادة (35) منه، إذ نصت بأن:

أ- لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب، ويشترط في ذلك أن لا تزيد (مدة

التجربة) في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر، وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل".

وسندرس عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة من خلال بيان تعريفه، وطبيعته، وأهميته، وتمييزه عن غيره، وأحكامه، وذلك في ثلاث فروع.

الفرع الأول

تعريف عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة وبيان طبيعته وأهميته:

نخصص فقرة مستقلة لمفردات عنوان هذا الفرع، وعلى النحو الآتي:

أولاً- تعريف عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة:

عقد الخدمة المنزلية -بشرط التجربة- هو اتفاق بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، يضمناه فترة للاختبار أو التجربة، بمعنى أن من تقرر الشرط لمصلحته يمكنه التأكد من مدى ملاءمة العقد له خلال تلك الفترة، فإذا وجد أن هذا العقد يحقق مصالحه المقصودة مضى قدماً في تنفيذه، وإذا وجد الأمر على خلاف ذلك استخدم الشرط المقرر لمصلحته للتخلص من الالتزامات التي يفرضها هذا العقد بشرط أن يتم هذا التخلص قبل انقضاء فترة الاختبار (التجربة) المتفق عليها⁽¹⁾.

يلاحظ هنا وبالرجوع إلى المادة (35) من قانون العمل الأردني، أن المشرع الأردني قد جعل هذا الشرط لمصلحة صاحب العمل، ولكن لا يوجد - برأينا

(1) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991م، ص210.

- ما يمنع من الاتفاق على أن يكون هذا الشرط لمصلحة الخادم أيضاً، وهذا ما فعله المشرع السعودي في المادة (1/5) من اللائحة بأن جعل هذا الشرط لمصلحة الطرفين.

فقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة، هو اتفاق بين صاحب العمل والخادم، يتعهد بموجبه الخادم بالعمل لدى صاحب العمل تحت التجربة لمدة معينة؛ للتأكد من مدى صلاحيته وكفاءته للعمل المنزلي المطلوب.

ثانياً- طبيعة عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة:

لقد تباينت آراء الفقه القانوني⁽¹⁾ بصدد طبيعة هذا العقد، إلا أن الرأي الراجح فقهاً⁽²⁾ يذهب إلى أن عقد الخدمة المنزلية تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، هو قبول صاحب العمل والخادم الاستمرار في العقد، بحيث تبدأ آثار سريان العقد اعتباراً من لحظة الإبرام، فيتسنى اختبار وتجربة الخادم وتقرير مدى قبول صاحب العمل أو الخادم الاستمرار في العقد من عدمه.

ثالثاً - أهمية شرط التجربة في عقد الخدمة المنزلية:

لا شك في أن تضمين عقد الخدمة المنزلية شرط تجربة يحقق الكثير من المزايا لطرفي العقد، فيستطيع صاحب العمل من خلال فترة التجربة هذه أن يتأكد من الكفاية المهنية للعامل، ومدى قدرته على القيام بالعمل المسند إليه، ومدى سلامة سلوكه الشخصي وهذا هو المهم في عقد الخدمة المنزلية، كما أن الخادم

(1) تفصيلاً حول هذه الآراء انظر: د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991م، ص348؛ و د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط8، 2005م، ص677؛ و د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983، ط3، ص281.

(2) د. إيهاب إسماعيل، شرح قانون العمل الجديد، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، دون تاريخ، ص120؛ و د. عبد العزيز المرنسي و د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003م، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2014م، ص120؛ و د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م، ص430؛ و د. خالد السيد محمد موسى، أحكام عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط2، 1437هـ - 2016م، ص268؛ و د. غالب الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط3، 2014م، ص87.

يمكنه من خلال ذلك التحقق من ظروف العمل ومدى ملاءمته لقدراته وتخصصه، والتأكد من أن الأجر الذي يتقاضاه يناسب الجهد الذي يبذله فعلاً⁽¹⁾.

نلاحظ أن فائدة التجربة تبدو من الناحية العملية أكثر أهمية بالنسبة لصاحب العمل من الخادم، إذ إن الغرض الأساسي من فترة التجربة، هو اطمئنان صاحب العمل من قدرة الخادم وكفاءته للقيام بالعمل الذي سوف يسند إليه، ومدى سلامة سلوكه الشخصي.

الفرع الثاني

تمييز عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة عن غيره من المفاهيم المشابهة:

ينبغي عدم الخلط بين عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة، وبين التمرين اللازم لتعلم المهنة أو الحرفة كالدورات التدريبية التي تعقدها المنشأة لعمالها الجدد لتدريبهم على بعض الأجهزة الحديثة، حيث يبرم العقد في تلك الحالة بصفة نهائية ولا يجوز التحلل منه خلال فترة التدريب أو بعدها، كذلك ينبغي التمييز بين عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة واتفاق التدرج، فالأخير يقصد به تلقين الصبي المتدرج مهنة أو حرفة، بينما العقد الذي نحن بصدده عقد مكتمل الأركان، يقصد منه أن يتأكد طرفاه أو أحدهما من مدى صلاحية العقد بالنسبة له⁽²⁾.

فالفارق الجوهرى بين عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة وعقد التمرين واتفاق التدرج يكمن - برأينا - في الهدف أو الغرض من كل منهما؛ ذلك أن الهدف الأساسي للعقد محل الدراسة هو وقوف صاحب العمل على مدى صلاحية الخادم للقيام بالعمل المنزلي الذي يسند إليه، ومدى سلامة سلوكه الشخصي، وتحقيق الخادم في الوقت نفسه من ظروف العمل وبيئته، ومدى التناسب بين الجهد الذي يبذله والأجر الذي يقبضه.

(1) د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، ط1، 1987م، ص121؛ و د. محمد إبراهيم بنداري، حماية العامل في فترة الاختبار، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الرابع عشر، 2015م، ص56؛ و د. شواخ الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، منشورات جامعة دار العلوم، الرياض، ط1، 1436هـ - 2015م، ص30.

(2) د. خالد السيد محمد موسى، مرجع سابق، ص265.

في حين أن الهدف من عقد التمرين واتفاق التدرج هو تعلم العامل لمهنة أو صناعة عن طريق عمله تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل.

كذلك، لا بدّ من الإشارة إلى ضرورة عدم الخلط بين عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة والاختبار المبدئي الذي يجريه صاحب العمل للعامل قبل إبرام العقد معه، كالاختبار الذي يجريه صاحب العمل للعامل المرشح للعمل على الحاسوب؛ ليتأكد من كفاءته، فمثل هذا الاختبار الذي يجريه صاحب العمل يكون عادة لفترة قصيرة جداً، وقبل التعاقد مع العامل، أما فترة التجربة فتكون بعد إبرام عقد الخدمة المنزلية مع عامل الخدمة المنزلية، وتكون المدة طويلة نسبياً بالمقارنة مع فترة الامتحان المبدئي الذي يجريه صاحب العمل للعامل المرشح للعمل لديه.

الفرع الثالث

أحكام عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة:

بالرجوع إلى نص المادة (5) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، والمادة (35) من قانون العمل الأردني، نجد أنهما عالجتا أحكام هذا العقد، وعلى النحو الآتي:

أولاً- الاتفاق على شرط التجربة:

ينبغي لاعتبار عقد الخدمة المنزلية منعقداً بشرط التجربة ضرورة اتفاق الطرفين على ذلك، فإذا تم إبرام العقد دون أن يتم الاتفاق على ذلك، فلا يجوز لأحدهما أن يدعي أنه لم يقصد إبرام عقد منجز، وإنما قصد إبرام عقد خدمة منزلية تحت التجربة⁽¹⁾.

لكن، هل يأخذ الاتفاق على مدة التجربة في العقد نفس الحكم؟ يتجه البعض⁽²⁾ إلى أن الاتفاق على مدة الاختبار في العقد من الأمور الضرورية، وإغفاله يجعل العقد من قبيل عقود العمل، وذلك انطلاقاً من أن المشرع

(1) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط4، 1983م، ص117.
(2) د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وبهة، مصر، 1962م، ص67؛ و د. إيهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص120.

قد تطلب تلك الشكلية في العقد حماية للعامل، ولقد انتقد ذلك الاتجاه لأنه ينطوي على مغالاة لا مبرر لها وفيه إهداراً لإرادة المتعاقدين التي اتجهت إلى جعل العقد تحت الاختبار، كما أن حماية العامل قد ضمنها المشرع وذلك بتحديد حد أقصى لمدة الاختبار، ومن ثم يترجح أنه لا يشترط تحديد مدة الاختبار في العقد لوصفه بأنه عقد عمل تحت الاختبار، وذلك اكتفاء بالاتفاق على شرط الاختبار⁽¹⁾، وقد لا يتم الاتفاق بين الطرفين على تحديد مدة للاختبار رغم النص على شرط الاختبار وثبوته، فهل يترتب على ذلك المساس بعقد الخدمة المنزلية بشرط الاختبار؟

يذهب البعض⁽²⁾ إلى بطلان شرط التجربة وبطلان العقد وذلك لعدم تعيين محله، خاصة أن أهم ما يتميز به ذلك العقد هو تضمين العقد لمدة التجربة.

ولقد ذهب اتجاه فقهي آخر⁽³⁾ إلى أن إغفال المتعاقدين لمدة الاختبار لا يمس بشرط الاختبار ولا بطبيعة العقد (كعقد غير بات)، ويرجع السبب في ذلك أن المشرع لم يقصد بتحديد مدة الاختبار بعقد الخدمة المنزلية، أن تكون تلك المدة شرطاً جوهرياً لصحة شرط الاختبار، وتكييف العقد على أنه عقد خدمة منزلية تحت الاختبار، أو تكون المدة فيه شرطاً لازماً لإثبات هذا الشرط في العقد، يرجع بشأنه إلى إرادة المتعاقدين فيما إذا انصرفت إلى عقد خدمة منزلية تحت الاختبار، كعقد غير بات وغير نهائي، مع مراعاة عدم جواز أن تزيد تلك المدة المحددة للاختبار عن ثلاثة أشهر في القانون الأردني، وتسعون يوماً في النظام السعودي.

ونحن من جانبنا نرى بأن يكون الاتفاق على شرط التجربة في عقد الخدمة المنزلية صريحاً، وأن ينص عليه في العقد؛ لأن مثل هذا الشرط تترتب عليه آثار مهمة، تتمثل في قدرة صاحب العمل إنهاء العقد دون احترام للقيود الشكلية المفروضة على صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة،

(1) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص117؛ و د. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003م، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 2004م، ص220.

(2) د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991م، ص352-353؛ و د. أحمد الزقرد، شرح قانون العمل، دار أم القرى، المنصورة، مصر، ط2، 1993م، ص113.

(3) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص283؛ و د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، دروس في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، 1989م، ص415.

لهذا فإن هذا التفسير يحقق حماية للخادم وهو الطرف الضعيف اقتصادياً في العقد - وهذا الضعف هو الذي برر تدخل المشرع بقواعد من النظام العام - لهذا نجد أن المشرع السعودي قد انحاز لهذا التفسير بموجب المادة (5) من اللائحة. ثانياً- تحديد مدة التجربة:

لقد تم تحديد مدة التجربة بموجب نص المادة (5) من اللائحة السعودية بتسعين يوماً، وفي المادة (35) من قانون العمل الأردني بثلاثة أشهر.

وترجع الحكمة من تحديد حد أقصى لمدة التجربة في عقد الخدمة المنزلية، إلى رغبة المشرع السعودي والمشرع الأردني في سد الباب أمام صاحب العمل للتحويل على أحكام هذا العقد، فلا يعمد إلى إبرام عقود مع الخدم تحت التجربة ليتمكن من إنهاء العقد في أي وقت دون سابق إخطار، ودون حصول العامل على أي مكافأة "مما يجعل مركز العامل قلقاً وغير مستقر"⁽¹⁾.

ولكن ما حكم المدة المتبقية بعد انتهاء هذه المدة، فهل يكون عقد الخدمة المنزلية خلالها عقد محدد المدة أم عقد غير محدد المدة؟

تبدو أهمية ذلك التساؤل لاختلاف قواعد إنهاء عقد الخدمة المنزلية بالإرادة المنفردة في كل من الحالتين، ففي حين يلتزم المتعاقد بعدم إنهاء هذا العقد المحدد المدة قبل حلول أجله إلا لوجود ظرف مشروع يبيح له الإنهاء، فإنه لا يلتزم عند إنهاء العقد غير المحدد المدة إلا بسبق إخطار الطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد بوقت كاف.

وقد عالج المشرع الأردني هذه الحالة، فنص في المادة (35/ج) من قانون العمل على أنه: "إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل".

في حين لم يعالج المشرع السعودي هذه المسألة في نص المادة (5) من

(1) د. عبد الله مبروك النجار، نظام العمل السعودي، دار الكوثر، الرياض، ط4، 1437هـ-2016م، ص221.

لائحة عمال الخدمة المنزلية، ولا في نص المادتين (53، 54) من نظام العمل اللتان تتعلقان بعقد العمل تحت التجربة.

ونرى من جانبنا أن مسلك المشرع الأردني قد جانبه الصواب؛ ذلك أن ما ذهب إليه من اعتبار العقد في هذه الحالة عقداً غير محدد المدة يتنافى مع خصوصية عقد الخدمة المنزلية المستمدة من طبيعته؛ كونه عقداً محدد المدة، لذا لا بد من معالجة هذه المسألة بموجب أحكام خاصة في النظام الخاص بالعمال في المنازل؛ لعدم ملاءمة نص المادة (35/ج) من قانون العمل الأردني للتطبيق على هذه المسألة.

ونقترح هنا اعتبار عقد الخدمة المنزلية في حال استمرار الخادم في عمله بعد انتهاء مدة التجربة هو عقد محدد المدة، إذ نرى أنه يجب تفسير مقصود الطرفين على هذا الأساس، فإذا تبين أنهما قد قصدا أن تعد المدة الزائدة عن المدة المقررة نظاماً وقانوناً، هي مدة للعقد نفسه بعد انتهاء فترة التجربة كانت تلك المدة هي مدة لعقد خدمة منزلية محدد المدة، وإذا لم يثبت انصراف إرادة الطرفين على النحو السابق، فعندها نكون أمام عقد غير محدد المدة؛ كون أن الأصل في عقد الخدمة المنزلية أنه من قبيل عقود العمل محدد المدة، ويقع عبء الإثبات على من يدعي أن العقد المذكور خلال تلك المدة الزائدة، هو عقد غير محدد المدة.

ثالثاً - إثبات شرط التجربة:

يخضع إثبات شرط التجربة الوارد في عقد الخدمة المنزلية إلى ذات القواعد التي تحكم إثبات العقد المذكور، وهذه القواعد هي ذاتها التي تحكم عقود العمل الأخرى.

إن المشرعان الأردني والسعودي عندما وضعوا قواعد إثبات عقد العمل الخاضعة لقانون العمل خرجا على القواعد العامة المقررة في التصرفات القانونية، فنصت المادة (15/أ) عمل أردني على أنه: "يجب أن ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه هو يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة".

ونصت المادة (51) عمل سعودي بأنه: "يجب أن يكتب عقد العمل من

نسختين، ويحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات".

يتضح لنا من النصين السابقين أن الكتابة في عقد العمل ليست ركن من أركانه، لأن عقد العمل من العقود الرضائية التي لا يتطلب توافر قيامها أي شكل خاص، وهذا ينصرف إلى عقد الخدمة المنزلية، فالكتابة هنا في عقد العمل هي وسيلة للإثبات، ومما يدل على أنها ليست ركن من أركان العقد أن نص المادتين سالفتا الذكر أجاز للعامل إثبات العقد بكافة وسائل الإثبات القانونية، ومثل هذه الإجازة من المشرعين الأردني والسعودي للعامل يعد دليلاً على أن الكتابة في عقد العمل ليست ركناً، بل هي وسيلة لإثبات العقد، وهذه الأحكام تطبق من باب أولى على الخادم في عقد الخدمة المنزلية.

وإسقاطاً لما سبق على عقد الخدمة المنزلية، فإن الخادم يستطيع إثبات شرط التجربة بجميع وسائل الإثبات، هذا من جانب الخادم، أما إثبات الشرط من جانب صاحب العمل، فلا يستطيع إثبات عقد الخدمة بشرط التجربة إلا بالكتابة، ومن ثم إذا لم يوجد عقد مكتوب، أو كان العقد مكتوباً، ولكنه خالياً من شرط التجربة، فلن يتمكن من إثبات هذا الشرط بأية وسيلة أخرى، ويعد العقد عندئذٍ نهائياً⁽¹⁾.

رابعاً- عدم جواز تعيين الخادم تحت التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد:

عالج المشرع السعودي في المادة (3/5) من لائحة عمال الخدمة المنزلية هذه المسألة، في حين لم يتطرق لها المشرع الأردني؛ رغم أهميته في الواقع العملي.

والحكمة من هذا النص هي حماية الخادم من أن يقوم صاحب العمل بالتعاقد معه بشرط التجربة، لينتهي العقد قبل انقضاء هذه المدة دون إشعار ودون

(1) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، دون تاريخ، ص160؛ و د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص270؛ و د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص34.

مسؤولية، ومن ثم يعيد التعاقد معه مرة أخرى تحت التجربة متخلصاً من الالتزامات المفروضة عليه عند إنهاء العقد غير محدد المدة، أو بمعنى آخر محتفظاً بحقه في إنهاء العقد⁽¹⁾، فأراد المشرع السعودي بهذا النص أن يسد باب التحايل على أحكام النظام أمام صاحب العمل.

وهذا القيد الوارد على إرادة صاحب العمل، يعني عدم جواز تجديد مدة التجربة، حتى ولو كانت تلك المدة المتفق عليها قد حددت بأقل من المدة القصوى المنصوص عليها في المادة (5) من اللائحة المذكورة وهي تسعين يوماً، كما أنه لا يجوز إعادة تعيين الخادم لدى صاحب العمل بشرط التجربة، لهذا فإذا حدث أن حددت مدة التجربة، أو أعاد صاحب العمل تعيين الخادم بشرط التجربة مرة أخرى، فإن العقد الجديد يعتبر عقداً خالياً من شرط التجربة⁽²⁾، ويتحول إلى عقد خدمة منزلية⁽³⁾.

إنّ القيد المفروض على صاحب العمل من إعادة التعاقد مع الخادم بشرط التجربة منوط بوحدة العمل الذي استخدم الخادم لأدائه، لهذا فإذا فشلت تجربة الخادم في عمل معين، فليس ثمة ما يمنع من التعاقد مع الخادم بشرط التجربة مرة أخرى للقيام بعمل جديد يعرضه عليه صاحب العمل، ولكن يشترط أن يكون العمل الثاني مختلف عن العمل الأول بما ينفي شبهة التحايل على أحكام النظام السعودي؛ لأن هذا الحكم يراعي مصلحة الخادم، حيث يفسح المجال أمامه مرة أخرى لعله يثبت جدارته، ويتمكن من الحصول على فرصة عمل لدى صاحب العمل نفسه، وهذا ما نصت عليه العبارة الأخيرة من المادة (5) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية: "على أن يشغل عامل الخدمة المنزلية في عمل مختلف عن عمله الأول".

خامساً- إنهاء عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة:

(1) د. همام محمد محمود، قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987م، ص135.

(2) د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص161.

(3) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص213.

يستطيع طرفا العقد إنهاء هذا العقد في أي وقت خلال فترة التجربة، فإذا كان صاحب العمل هو صاحب المبادرة الأولى في إنهاء العقد، فلا يلتزم بإخطار الخادم برغبته في ذلك، إذ إن الإخطار ليس من مستلزمات العقد خلال فترة التجربة، كما أنه غير ملتزم كذلك بثمة تعويض مقابل ذلك الإنهاء⁽¹⁾، "وفي حالة إنهاء العقد من جانب الخادم فلا يلتزم كذلك بأي التزام مما سبق"⁽²⁾.

نلاحظ من خلال نص المادة (2/5) من اللائحة المذكورة أن المشرع السعودي - خلافاً للمشرع الأردني - قد قيد مكنة صاحب العمل في إنهاء عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة دون مسؤولية إذا ثبت عدم كفاية الخادم في أداء العمل المنزلي.

أما إذا ثبت أن الأسباب التي دفعت بصاحب العمل إلى إنهاء عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة لا علاقة لها بكفاية الخادم لأداء العمل المطلوب منه، فإن الإنهاء في هذه الحالة يعتبر إنهاءً تعسفياً، ويلزم صاحب العمل بتعويض الخادم.

وفي قرار صدر حديثاً عن لجنة تسوية خلافات عمال الخدمة المنزلية في وزارة العمل السعودية جاء فيه: "أن إنهاء عقد الخادم كان تعسفياً لأنه كان مقررًا بسبب قرب زواجه⁽³⁾، مما يستوجب معه الضمان عن الأضرار التي لحقت به ويتحملها صاحب العمل..".

كلية الحقوق جامعة القاهرة

(1) انظر: المادة (2/5) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودي، والمادة (35/ب) من قانون العمل الأردني.

(2) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، منش، ط1، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط5، 2010م، ص123.

(3) قرار لجنة تسوية خلافات عمال الخدمة المنزلية، تاريخ 1437/4/23هـ، في القضية العمالية رقم 1437/13هـ، وزارة العمل، الرياض (غير منشور).

المبحث الثاني

انعقاد عقد الخدمة المنزلية.

يبرم عقد الخدمة المنزلية دائماً بين الخادم وصاحب العمل، وهذا العقد، كغيره من عقود العمل الأخرى، لا ينعقد صحيحاً منتجاً لآثاره القانونية إلا بتوافر الأركان العامة في العقود، وهي الرضا بين طرفين ذي أهلية لإبرامه، والمحل، والسبب.

وعلى هذا فإنّ دراستنا لهذا المبحث تنقسم إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول أطراف العقد المذكور، وفي المطلب الثاني أركان الانعقاد وشروط الصحة.

المطلب الأول

أطراف عقد الخدمة المنزلية

هناك طرفان رئيسيان في عقد الخدمة المنزلية، هما: الخادم، وصاحب العمل، وسوف نقوم بدراسة الطرف الأول في الفرع الأول، ثم نتناول الطرف الثاني في فرع ثان.

الفرع الأول

الخادم

إن البحث في الخادم كطرف أول في عقد الخدمة المنزلية يتطلب بيان معناه، وتوضيح المعايير التي تساعدنا في تحديد مفهوم خدم المنازل، ومن ثم بيان من هم في حكم هؤلاء الخدم، وذلك في ضوء القانون الأردني والنظام السعودي والفقهاء الإسلاميين.

أولاً- معنى الخادم في عقد الخدمة المنزلية:

تناول المشرعان الأردني والسعودي تعريفاً للخادم في العقد المذكور، وسماه (العامل)، فنصت المادة (2) من نظام العاملين في المنازل الأردني بأن: "العامل هو عامل المنزل أو الطاهي أو البستاني أو من في حكمهم والذي يعمل

في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة".

وقد سماه المشرع السعودي بـ (عامل الخدمة المنزلية)، ونصت المادة (1) من لائحة عمال الخدمة المنزلية بأن: "عامل الخدمة المنزلية هو كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، أو من يقوم مقامه، مثل العاملة المنزلية، أو العامل المنزلي، أو السائق الخاص، أو البستاني، أو الحارس المنزلي، ومن في حكمهم، وعند استخدام عبارة عامل الخدمة المنزلية في هذه اللائحة فإنه يقصد بها عامل الخدمة المنزلية ومن في حكمه".

هذا ولم يذكر الفقهاء المسلمون لفظ (عامل)، وإنما استعملوا في تعريفاتهم للتعبير عن الخادم لفظ (الأجير)، وهو من أجر نفسه مدة معلومة، أو لعمل معلوم⁽¹⁾.

وقد ذكرنا سابقاً بأن الأجير في الفقه الإسلامي على نوعين: الأجير المشترك، والأجير الخاص، والأخير هو الذي يعيننا في تحديد مفهوم الخادم في عقد الخدمة المنزلية.

وقد اختلف الفقهاء المسلمون في تعريف الأجير الخاص، فكل مذهب من مذاهب الفقه عرف الأجير الخاص بالنظر إلى صفة معينة من صفاته، فالخلاف بينهم خلاف تنوع لا خلاف تضاد، وسأبين ذلك في كل مذهب على حدة.

أ- تعريف الأجير الخاص في المذهب الحنفي:

فعره العديد من علماء الحنفية بأنه: "الذي يستحق الأجرة بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل"⁽²⁾.

فهذا التعريف سلط الضوء على جوانب الأجرة والتبعية والزمن، ولكن هذا

(1) د. محمد يعقوب الدهلوي، الأجير الخاص، حقوقه وواجباته، منشورات الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ط1، 1431هـ - 2010م، ص14.

(2) انظر: البناية شرح الهداية للعيني، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1420هـ - 2000م، ج9، ص386.

التعريف لم يبين المعيار الواضح للتفريق بين الأجير الخاص وبين غيره، فكيف نعلم أن هذا الأجير الخاص يستحق الأجر بتسليم نفسه، أو بتسليمه للعمل، إلا إذا عرفت هل هو أجير خاص أو مشترك، وهناك تعريف آخر وهو أن الأجير الخاص من يكون العقد وارد على منفعته⁽¹⁾.

وهذا التعريف غير مانع، فالأجير المشترك أيضاً العقد وارد على منفعته في الحقيقة.

ومن التعاريف أيضاً أن: "الأجير الخاص هو من يعمل لوحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص ويستحق الأجر بتسليمه نفسه في المدة وإن لم يعمل"⁽²⁾.

فقوله في التعريف: (لوحد) أي لشخص واحد معين.

وقوله: (مؤقتاً) أي محددًا بمدة.

وقوله: (بالتخصيص) أي أنه خاص لهذا الواحد في هذه المدة فلا يعمل غيره فيها.

ب- تعريف الأجير الخاص عند المالكية:

بمراجعتي لكثير من كتب المالكية لم أجدهم قد ذكروا تعريفاً للأجير الخاص مع أنهم قد ذكروا أحكامه من حيث الضمان وعدمه وغير ذلك من أحكامه، ولكن ذكر ابن رشد القرطبي⁽³⁾ عبارة قد يستشف منها تعريف للأجير الخاص عندهم، وهي قوله: "وقيل هو الذي لم ينتصب للناس وهو مذهب مالك في الخاص"⁽⁴⁾، أي أنه مذهب مالك في الأجير الخاص، أنه من لم ينتصب للناس.

وهذا التعريف غير مانع، فقد يكون الأجير المشترك غير منتصب للناس، ولكن يكون العقد على منفعته بالذمة.

(1) المبسوط، للسرخسي، ج15، ص80.

(2) حاشية الرد المحتار لابن عابدين، منشورات مصطفى البابي الحلبي، مصر، ط2، 1386هـ-ج6، ص69.

(3) انظر: سير إعلام النبلاء للذهبي، مؤسسة الرسالة، لبنان، ط9، 1413هـ - 1993م، ج21، ص3-4.

(4) بداية المجتهد، لابن رشد القرطبي، ج2، ص232.

ج- تعريف الأجير الخاص عند الشافعية:

ف قيل: الأجير الخاص هو من أجر نفسه مدة معينة لعمل لغيره لا يمكنه التزام مثله لآخر في تلك المدة⁽¹⁾.

وقيل الذي عين عليه العمل وموضعه⁽²⁾.

وهذا التعريف مما لا يخفى بعده، فالمشترك قد يعين عليه العمل وموضعه.

د- تعريف الأجير الخاص عند الحنابلة:

"فالأجير الخاص الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة يستحق المستأجر نفعه في جميعها"⁽³⁾.

وهذا التعريف غير جامع لأنهم أخرجوا الإجارة لمعين على عمل.

فإنهم قسموا إجارة العمل إلى قسمين: إجارة على مدة ويكون الأجير فيها أجيراً خاصاً، وإجارة على عمل.

والأجير الخاص قد تقع الإجارة على عمل معين، أو على مدة معينة، وليس محصوراً على مدة معينة.

وهناك تعريف آخر لهم وهو: "الذي يسلم نفسه إلى المستأجر"⁽⁴⁾.

قال المرادوي: "والصحيح من المذهب أن الأجير الخاص هو الذي يؤجر نفسه مدة معلومة ليستحق نفعها في جميعها سواء سلم نفسه إلى المستأجر أو لا"⁽⁵⁾.

مما سبق من استعراض لتعاريف فقهاء المذاهب الأربعة للأجير الخاص، فالذي يظهر لنا أن أقربها لبيان حقيقة الأجير الخاص، ويميزه عن غيره هو تعريف

(1) روضة الطالبين للنووي، ج5، ص328.

(2) روضة الطالبين، المرجع سابق، ج5، ص328.

(3) المغني لابن قدامة، ج5، ص524.

(4) المقنع لابن قدامة، المطبعة السلفية بمصر، ط2، 1399هـ، ج2، ص216.

(5) الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف للشيخ علي بن سليمان بن أحمد المرادوي، دار الفكر، دمشق، ط1، 2000م، ج6، ص70.

بعض علماء الحنفية وهو: "من يعمل لوحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل".

وقد تناولت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين تعريفاً للعامل المنزلي بأنه: "أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام، ولا يعد عاملاً منزلياً أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو منقطع فقط"⁽¹⁾.

وقد عرف المكتب الدولي للعمل (العامل المنزلي) بأنه: "فرد سواء كان رجلاً أو امرأة يمارس عملاً داخل إطار البيت بصفة شخصية ويستفيد من هذا النشاط بحيث يسمح له بالحصول على عائد"⁽²⁾.

وقد تناول الفقه القانوني⁽³⁾ تعريفاً لخدم المنازل بأنهم: "الأشخاص الطبيعيون الذين يقومون بأعمال مادية متصلة بذات صاحب العمل أو بأشخاص ذويه".

وفي ضوء التعاريف سالفة الذكر، يمكننا أن نضع تعريفاً جامعاً مانعاً للخادم في عقد الخدمة المنزلية بأنه: "هو كل ذكر أو أنثى سواء أكان وطنياً، أم أجنبياً يكلف بالقيام بأعمال يدوية في المساكن الخاصة وتتصل بذات المخدم إما مباشرة بالعناية بشخصه أو بذويه أو بصفة غير مباشرة عن طريق القيام بأعمال تتعلق بأشياء مملوكة له كحارس المسكن أو السائق وذلك بموجب عقد مكتوب، ويلتزم فيه المخدم بأداء الأجر المتفق عليه للخادم المنزلي".

ثانياً- معايير تحديد مفهوم خدم المنازل:

بالنظر إلى تعريفات الفقهاء المسلمون سالفة الذكر للأجير الخاص،

- (1) انظر: نص المادة (1) من الاتفاقية.
- (2) انظر: تقارير المكتب الدولي للعمل لعام 1995م، منشورة عبر موقعه الرسمي على الإنترنت.
- (3) انظر: د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، 1985م، ص36؛ و د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص137؛ و د. جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص35؛ د. محمد جمال الذنبيات، شرح قانون العمل، مكتبة دار الجلال، الأردن، عمان، ط1، 2015م، ص69؛ و د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط3، 2014م ص72؛ و د. حسن البرعي، مرجع سابق، ص374.

يتضح أن الأجير الخاص يكون خاصاً إذا تحققت فيه المعايير التالية مجتمعة:

أ- أن يبذل العامل نفسه للعمل لدى غيره.

ب- أن يتعلق العمل بذات العامل لا بدمته.

ج- أن يختص مستأجره بمنافعه مدة الإجارة.

د- أن يستحق الأجر بتسليمه نفسه سواء عمل أو لم يعمل.

ومن خلال تحليل معنى الخادم الوارد في القانون الأردني والنظام السعودي، وكذلك اتفاقية العمل اللاحق للعمال المنزليين، وتعريف المكتب الدولي للعمل، والتعريف الذي قال به الفقه القانوني، نستطيع أن نستخلص معياران في تحديد مفهوم خدم المنازل في عقد الخدمة المنزلية، هما: معيار مكان العمل، ومعيار نوعية العمل الذي يؤديه خدم المنازل.

أ- معيار مكان العمل:

يعتبر مكان العمل هو المكان الذي يؤدي فيه العمل أيأ كان نوعه، وهو المكان المتفق عليه في العقد سواء تم تحديده صراحةً أم ضمناً، ولا يجوز لصاحب العمل تغييره بالإرادة المنفردة إلا وفقاً لضوابط وشروط معينة، وفي مجال الخدمة المنزلية، يرتبط مكان العمل بمنزل صاحب العمل ومرتبب أيضاً بالأسرة ارتباطاً وثيقاً وخاصة عند الانتقال للمصايف، وعلى ذلك يمكن القول أن عمل خدم المنازل يتم في مكان سكن الأسرة سواء كان سكن دائم أو مؤقت، أو في مكان ملحق به⁽¹⁾.

وقد بين المشرع السعودي المقصود بالمنزل في المادة (1) من لائحة عمال الخدمة المنزلية بأنه: "المكان الذي تقيم فيه الأسرة بصفة دائمة أو مؤقتة".

وفي ضوء ذلك يجب أن يكون أداء العمل في سكن المخدم أو في مكان ملحق به، فلا يعتبر من الخدم الطاهي في المطعم، أو السفري في أحد الفنادق

(1) د. محمد علي الشرفي، شرح أحكام قانون العمل، دار ألوان للخدمات الإعلامية والنشر، صنعاء، اليمن، ط2، 2014م. ص47؛ و د. رزق بن مقبول الرئيس و د. رضا محمود العبد، شرح أحكام ناظم العمل السعودي الجديد، مكتبة الشفري، الرياض، ط1، 1436هـ - 2015م، ص101.

أو من يقوم بأعمال النظافة في مكتب المحامي⁽¹⁾.

ب- معيار نوعية العمل الذي يؤديه خدم المنازل:

بيّن المشرع الأردني في المادة (2) من نظام العاملين في المنازل، طبيعة العمل الذي يؤديه الخادم في منزل صاحب العمل، فجاء فيها بأن العمل المنزلي هو: "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكوي الملابس وإعداد العام ورعاية أفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد وإعادتهم".

كذلك، بيّن المشرع السعودي مفهوم الخدمة المنزلية في المادة (1) من لائحة عمال الخدمة المنزلية بأنها: "الخدمة الشخصية المباشرة أو غير المباشرة التي يؤديها عامل الخدمة المنزلية إلى صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته مقابل أجر".

و حدد المشرع السعودي في اللائحة ذاتها مفهوم (الأسرة) لغايات تطبيقها في عقد الخدمة المنزلية بأنها: "صاحب العمل والأشخاص الذين يسكنون معه في منزله، ويرتبط بهم بعلاقة قري، أو مصاهرة، أو يتولى رعايتهم لأي سبب نظامي أو أخلاقي"⁽²⁾.

في ضوء النصوص المتقدمة، يتعين حتى نكون إزاء عمل منزلي، أن تكون الأعمال التي يقوم بها الخادم داخل المنزل أعمالاً مادية، تتمثل في قضاء حاجات شخصية للمخدوم لأفراد أسرته، كالخدمة التي تقوم بأعمال التنظيم والغسيل والطبخ وغير ذلك، ومن ثم لا يعد خادماً بالمعنى المتقدم من يقوم بأعمال فكرية، كالطبيب الخاص والمعلم الخاص والسكرتير الخاص، فهؤلاء لا يعدون خدماً، وبالتالي لا يخضعون لأحكام اللائحة والنظام الخاص بالعاملين في المنازل، وإنما يخضعون لقانون العمل الأردني (أو نظام العمل كما يسمى في النظام السعودي).

(1) د. رزق الرئيس، و د. رضا العبد، المرجع سابق، ص 101.

(2) انظر: المادة (1) من اللائحة الخاصة بعمال الخدمة المنزلية السعودية.

ثالثاً- من هم في حكم خدم المنازل:

يثور تساؤل في نطاق تحديد مفهوم الخادم في عقد الخدمة المنزلية، مفاده: من هو الشخص الذي يعد في حكم خادم المنزل؟.

نلاحظ أن المشرع الأردني والمشرع السعودي، وهما بصدد وضع معنى (عامل الخدمة المنزلية)، قد ذكرا بأن هذا المعنى ينصرف أيضاً إلى كل من هو في حكم عامل الخدمة المنزلية، كالسائق الخاص والحارس الخاص، والبستاني، وبواب المسكن الخاص، فهؤلاء لا يطلق عليهم العرف صفة الخدم، وإنما هم في حكم الخدم.

إذاً، أجاز المشرعان الأردني والسعودي القياس على عمال الخدمة المنزلية، ولم يسمح بالقياس على المنازل، لهذا لا يعد من عمال الخدمة المنزلية عمال المطاعم والفنادق والمقاهي وبواب العمارة على الرغم من أن الأعمال التي يقومون بها تماثل الأعمال التي يقوم بها عمال الخدمة المنزلية، لذلك فإن هؤلاء لا يخضعون لأحكام خدم المنازل، وإنما يخضعون لأحكام عقد العمل، وذلك وفقاً لمعيار مكان العمل الذي أوضحناه سابقاً.

"وتتحقق الحكمة في المساواة بين الخدم بالمفهوم السابق عرضه، وبين من هم في حكم خدم المنازل رغم قيامهم بالعمل خارج المنزل، لكن في مكان ملحق به، نتيجة لاطلاعهم على أسرار صاحب العمل، واتصالهم اتصالاً وثيقاً بمخدوميهم وشؤونهم الخاصة"⁽¹⁾.

ويثير جانب من الفقه القانوني⁽²⁾ تساؤلاً حول الحالات التي يقوم فيها شخص طبيعي بالعمل في منزل صاحب العمل وفي محل عمله في ذات الوقت، كقيامه بتنظيف عيادة طبيب وتنظيف منزله أو قيام سائق خاص بالعمل في منشأة

(1) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، ط2، 1436هـ - 2015م، ص54؛ و د. رزق الريس و د. رضا العبد، مرجع سابق، ص102
(2) د. محمد علي الشرفي، مرجع سابق، ص47؛ و د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص55؛ و د. رزق الريس و د. رضا العبد، مرجع سابق، ص102 وما بعدها.

صاحب العمل وأداء خدمات المنزل، فهل يأخذ هؤلاء حكم خدم المنازل؟.

العبرة في هذا الشأن تكون بالعمل الأصلي أو الرئيسي، فإذا كان عمل الشخص في منزل مخدمه هو الغالب يمكن اعتباره خادماً أو في حكم الخادم، أما إذا كان عمله في المنزل يتم بصورة عرضية والعمل الرئيسي في مكان آخر غير المنزل، فإنه لا يدخل ضمن الخدم أو من في حكمهم، ومن ثم يخضع بالتالي لأحكام عقد العمل، وفي حالة تعذر الفصل بين العمل، أو تعذر معرفة أيهما أصلي وأيهما عرضي، فإنه يجب تغليب الصفة الأصلح للعامل، وهي اعتباره عاملاً يسري عليه أحكام عقد العمل وليس أحكام عقد الخدمة المنزلية.

الفرع الثاني

صاحب العمل

يعتد صاحب العمل الطرف الثاني في عقد الخدمة المنزلية، ويقصد به كما جاء في المادة (1) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية أنه: "كل شخص ذي صفة طبيعية استقدم عامل الخدمة المنزلية بنفسه، أو عن طريق مكتب استقدام مرخص له، أو تعاقد معه - بطريق مباشر أو غير مباشر - لأداء خدمة منزلية".

وقد سماه المشرع الأردني في المادة (2) من نظام العاملين في المنازل بـ (صاحب المنزل) وهو: "كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله".

واستناداً إلى هذين التعريفين، فإن وصف (صاحب العمل) في عقد الخدمة المنزلية يثبت لكل شخص طبيعي (إنساناً) سواء أكان ذكراً أم أنثى، طالما أن الخادم يعمل لديه وتحت إدارته أو إشرافه ويتقاضى منه أجراً، ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً، وهذا الوصف - كما رأينا - يثبت للخادم أيضاً.

ويرجع - برأينا - قصر صفة صاحب العمل على الشخص الطبيعي دون الشخص الاعتباري إلى أن العمل جهد إنساني يقوم به الخادم لمصلحة صاحب العمل في منزله، وبالتالي لا يمكن أن يكون للشخص الاعتباري منزل حتى يتعاقد مع الخادم.

المطلب الثاني

أركان وشروط صحة انعقاد عقد الخدمة المنزلية

بخصوص أركان الانعقاد، فإن عقد الخدمة المنزلية شأنه شأن باقي عقود العمل الأخرى يستلزم دائماً لانعقاده الأركان العامة للعقد، وهي: التراضي، والمحل، والسبب.

وبخصوص شروط الصحة، فإن العقد المذكور لا ينعقد صحيحاً إلا بتوافر الأهلية اللازمة، وسلامة الرضا من العيوب. وعليه، سنبحث أركان الانعقاد وشروط الصحة في فرعين.

الفرع الأول

أركان الانعقاد

لم يتضمن نظام العاملين في المنازل الأردني، وكذلك لائحة عمال الخدمة المنزلية قواعد خاصة بأركان انعقاد عقد الخدمة المنزلية، والأمر ذاته في قانون العمل الأردني، ونظام العمل السعودي.

لذا، فإننا في ظل القانون الأردني سنطبق القواعد العامة في القانون المدني رقم (43) لسنة 1976م بشأن أركان انعقاد العقد.

وبما أن الشريعة الإسلامية تُعد المصدر الرئيس في النظام السعودي⁽¹⁾، وهي المرجع في نظر جميع القضايا والمنازعات التي تعرض على المحاكم السعودية؛ حرصاً من المشرع السعودي بأن تكون أحكام القضاة واضحة المصدر مؤصلة المستند، وذلك ببناء الأحكام على قواعدها واستمدادها من أدلتها، ويأتي في مقدمتها الكتاب والسنة - فإن لم يجد القاضي فيها نصاً صريحاً اجتهد وفق القواعد العامة والأصول الجامعة في الشريعة الإسلامية - فإننا سنرجع إلى قواعد وأحكام الأجير الخاص في الفقه الإسلامي.

(1) انظر: المواد (1 و7 و48) من نظام الحكم الأساسي للمملكة العربية السعودية لعام 1412هـ، والمادة الأولى من نظام المرافعات الشرعية لعام 1435هـ.

وسنبحث تباعاً أركان عقد الخدمة المنزلية، وهي: التراضي، والمحل، والسبب.

أولاً: التراضي في عقد الخدمة المنزلية:

يعبر عن التراضي في الفقه الإسلامي بالصيغة (الإيجاب والقبول)، وهي الوسيلة التي يعبر العاقدان بها عن إرادتهما ورضاهما، لذلك لا بد أن تكون صريحة واضحة بذاتها، أو بالقرائن في الدلالة على التعبير عما هو مقصود، وذلك يتم عن طريق الألفاظ الدالة على إنشاء العقد وقبوله، أو الكتابة أو المعاطاة، أو الإشارة المفهومة، أو السكوت في بعض العقود⁽¹⁾، ويجوز أن يتم هذا التعبير عن الإرادة عن طريق الوسائل الحديثة كالتلفون، والإنترنت، ونحوها، وقد صدر قرار مجمع الفقه الاسلامي رقم (6/3/52) بجواز إجراء العقود بآلات الاتصال الحديثة⁽²⁾، ويشترط في الصيغة الإيجاب والقبول ما يأتي:

1- تنجز الصيغة أي أن تكون الصيغة منجزة وهذا هو الأصل، ولكن قد يجوز أن تكون معلقة، أو مضافة.

2- موافقة القبول للإيجاب في جميع جزئياته بأن يقبل ما أوجبه الطرف الأول، وإلا فإن غير فيعتبر إيجاباً جديداً يحتاج إلى قبول الآخر، فلو قال الأجير: أجرتك شهرياً بألف، فقال المستأجر: قبلته بخمسمائة، لم ينعقد العقد إلا إذا كان داخلاً في قوله وراضياً به بطريق أولى، مثل أن يقول: أجرتك بألف فقال: قبلت بألف وخمسمائة أو نحو ذلك فهذا جائز، لأن الألف داخل في الألف وخمسمائة، ولأنه راضٍ به بطريق أولى⁽³⁾.

3- اتصال القبول بالإيجاب في مجلس العقد لأنه جامع المتفرعات إذا كانا حاضرين، أو في مجلس العلم إن كانا غائبين⁽⁴⁾.

وعقد الأجير الخاص ينعقد بالكتابة، وبإشارة المعذور كما تنعقد باللفظ

(1) انظر: البدائع للكاساني، ج4، ص189؛ والمغني لابن قدامة، ج6، ص138-139.

(2) انظر: مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، العدد 6، ج2، ص785.

(3) انظر: المغني، المرجع سابق، ج6، ص139.

(4) انظر: البدائع للكاساني، ج4، ص191.

الدال على المطلوب، وكذلك تنعقد بالبذل والمعاطاة كالركوب في باخرة المسافرين، وسيارات الأجرة دون تلفظ من أحد العاقدين، فإن كانت الأجرة معلومة أعطيت، وإلا فأجرة المثل⁽¹⁾.

وكذلك ينعقد بالسكوت كأن يقول المؤجر: أجرتك بمائة فسكت الأجير سكوتاً يفهم منه الموافقة، أو قال: لا بل بثمانين ديناراً فسكت المؤجر تمّ العقد⁽²⁾.

وينعقد كذلك إجارة الفضولي عند من يجيز عقوده موقوفة على إجازة من بيده حق التصرف⁽³⁾.

وفي التشريعين الأردني و السعودي، فإن الرضا في عقد الخدمة المنزلية هو تطابق إرادتي طرفي العقد (الخادم وصاحب العمل) على المسائل الجوهرية.

وقد نصت المادة (4) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية على أنه: "يجب أن يتضمن العقد - إضافة إلى الشروط الأخرى التي يتفق عليها الطرفان، وبما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة - تحديد العناصر الجوهرية الآتية:

- 1- نوع العمل الذي يلتزم عامل الخدمة المنزلية بأدائه.
- 2- الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى عامل الخدمة المنزلية.
- 3- حقوق الطرفين وواجباتهما.
- 4- مدة التجربة.
- 5- مدة العقد وكيفية تمديده".

في حين لم يورد المشرع الأردني في نظام العاملين في المنازل نصاً يعالج ماهية المسائل الجوهرية، لذا فإن القواعد العامة لانعقاد عقد العمل تتطلب الاتفاق على المسائل الجوهرية، وهي: (ماهية العقد، وتعيين العمل، والأجر، والمدة)، وتفصيل هذه المسائل الجوهرية كالاتي:

(1) انظر: المادة (437) من مجلة الأحكام العدلية.

(2) انظر: المادة (438) من مجلة الأحكام العدلية.

(3) انظر: المادة (461) من مجلة الأحكام العدلية.

أ- تحديد ماهية العقد:

يعتبر عقد الخدمة المنزلية من العقود الرضائية التي لا يتطلب انعقادها توافر أي شكل معين، سوى توافق إرادة صاحب العمل مع إرادة الخادم بقصد قيام الأخير بأداء عمل لحساب الأول وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، فالتوافق على ماهية العقد أمر ضروري ولا ينعقد عقد الخدمة بدونه.

وإذا كان الأصل أن المتعاقدين يتمتعان بالحرية المطلقة في الاتفاق على شروط عقد العمل وتحديد التزامات كل من الطرفين، استناداً لمبدأ سلطان الإرادة العقدية، إلا أن هذه الحرية يضيق نطاقها كثيراً، وذلك لاتصال قواعد قانون العمل بالنظام العام⁽¹⁾، لذلك لا يجوز للمتعاقدین الاتفاق على خلاف قواعد نظام العاملين في المنازل الأردني ولاحة عمال الخدمة المنزلية السعودية إلا إذا كان هذا الاتفاق محققاً لمصلحة الخادم.

نلاحظ هنا أنه من النادر أن يتفق المتعاقدین على جميع الأمور التفصيلية، كمواعيد دفع الأجر، ومواعيد استحقاق الإجازة الدورية، وأوقات الراحة، وغير ذلك من الأمور، فالغالب أن الاتفاق بين الخادم وصاحب العمل لا يشمل إلا الأمور الجوهرية تاركين الأمور التفصيلية.

ب- نوع العمل:

أن العمل الذي يرد عليه عقد الخدمة المنزلية هو الجهد الإنساني، على أن يكون جهداً عضلياً، ولكن ينبغي أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً ومعيناً أو قابلاً للتعيين.

ولا يلزم الاتفاق على تحديد العمل بنوعه، إذ يكفي الاتفاق على تحديده بطبيعته أو جنسه - كالاتفاق على قيام العامل بعمل يدوي، سواء أكان هذا التحديد صريحاً أو ضمناً.

وفي حالة عدم اتفاق المتعاقدين على تحديد نوع العمل ومداه، ففي هذه الحالة يجب الرجوع إلى ما يقوم به عامل مماثل لدى صاحب العمل، وإلا فيرجع إلى

(1) د. شواخ الأحمد، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط1، 2006، ص62.

عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل وإلا حددته المحاكم وفقاً لمقتضيات العدالة⁽¹⁾.

وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية عندما أكدت على أنه: "في تعيين العمل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد نوعها ومدائها في عقد العمل، وفي تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها يتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراً وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تحديدها وفقاً لمقتضيات العدالة"⁽²⁾. وبرأينا فإن هذا الحكم ينطبق في مجال عقد الخدمة المنزلية طالما أنه عقد عمل بالمعنى القانوني.

ت- مقدار الأجر:

أوجبت الفقرة الثانية من المادة (4) من اللائحة السعودية تحديد الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى عامل الخدمة المنزلية، وإذا لم ينص عقد الخدمة على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته إن وجد، وإلا فيرجع إلى عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تتولى تحديده اللجنة التي نصت على تشكيلها المادة (21) من اللائحة ذاتها.

ث- مدة العقد:

أوجبت الفقرة الخامسة من المادة (4) من اللائحة السعودية أن يتضمن عقد الخدمة تحديد مدة العقد وكيفية تمديده، لهذا يجب أن يتضمن العقد تحديداً لمدة العقد وطريقة تمديده، ومن هنا تنبع أهمية كتابة العقد، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه: ماذا لو لم يتضمن العقد تحديداً لمدة العقد؟.

نعتقد بأن طرفاً عقد الخدمة يتمتعان بالحرية الكاملة في الاتفاق على تحديد أو عدم تحديد مدة للعقد إذا كان عامل الخدمة سعودي الجنسية، أما إذا كان

(1) انظر: المادة (2/95) من نظام العمل السعودي.

(2) تمييز حقوق أردني رقم 2013/1058م، تاريخ 2014/5/16م (هيئة خماسية)، منشورات القسطاس القانوني.

عامل الخدمة غير سعودي الجنسية، ولم يتفق الطرفين على تحديد مدته، كان في هذه الحالة محدد المدة، ومدته هي مدة رخصة العمل⁽¹⁾.

ثانياً: المحل في عقد الخدمة المنزلية:

ورد عن بعض فقهاء الشافعية أن محل الإجارة: الأعيان المعينة، أو الموصوفة في الذمة أو الأشخاص⁽²⁾، وذلك لبيان مرجع المنفعة، وإلا فإن الإجارة لا تقع إلا على المنفعة، فهذه هدفها الأساسي ومقصدها الأصلي، ولكن بما أن هذه المنفعة لا بد لها من محل يتعلق به من عين معينة، أو موصوفة في الذمة، أو الشخص، فقد يعبر عنها بمحلها ومتعلقها، ولذلك فما يقال من أن محل الإجارة على الأشخاص العمل لا يتعارض مع ما ذكرنا، لأن العمل أيضاً هو المنفعة والأثر الناتج عن الشخص، ومن هنا فالمنفعة والأجرة هما طرفا المعقود عليه، جاء في حاشية القليوبي تعليقا على قول النووي: "واردة على عين: أي على منفعة متعلقة بعين، كما ذكره بعده فمورد الإجارة المنفعة مطلقاً، وقيل: موردها في المعين: العين، قال الشيخان: (والخلاف لفظي...)"⁽³⁾.

وهذه الأحكام تنطبق على عقد الخدمة المنزلية؛ كون أن عقد الأجير الخاص، هو الأقرب للتطبيق في أحكامه على العقد المذكور، مما يعني تخريج الأخير على الأول في هذه المسألة.

وكذلك فإنه يصح العقد على منفعة تكون مضمونة في الذمة وغير مضافة إلى عين، كمن يستأجر أجيلاً للقيام بعمل مضمون في ذمته⁽⁴⁾.

وقد أورد المعيار الشرعي رقم (34) بشأن إجارة الأشخاص (منافع الخدمات) الصادر عن المجلس الشرعي بالمدينة المنورة أحكام المنفعة (الخدمة أو العمل) في البند (5) منه؛ ولأهميتها فأننا نوردتها كما جاءت في المعيار، وهي

(1) انظر: المادة (37) من نظام العمل السعودي.

(2) جاء في المعنى لابن قدامة: "إن المعقود عليه المنافع، وهذا قول أكثر أهل العلم منهم: مالك أبو حنيفة، وأكثر أصحاب الشافعي، وذكر بعضهم أن المعقود عليه العين، لأنها الموجودة والعقد يضاف إليها فيقول: أجرتك داري كما يقول بعثتها"، مرجع سابق، ج5، ص434.

(3) انظر: بدائع الصنائع للكاساني، ج5، ص587.

(4) معني المحتاج للشربيني، ج3، ص442.

كالآتي:

((1/1/5: يشترط في منفعة الشخص المعقود عليها أن تكون معلومة علماً نافياً للجهالة، وأن تكون مقدوراً على أدائها ومباحة شرعاً.

2/1/5: يجوز تحديد المنفعة بالعمل أو بالمدة، كما يجوز التحديد بهما، فإن أنجز العمل في المدة استحق جميع الأجر، أما إذا أنجز بعض العمل في المدة فينظر إن كان لا ينتفع بالعمل بعد انقضاء المدة، فإنه لا يستحق شيئاً، وأما إن كان ينتفع بما عمله ولم يرض المستأجر بتمديد المدة فإنه يستحق أجره المثل.

3/1/5: لا يجوز للمستأجر في إجارة الأشخاص المعينة التأجير من الباطن لشخص آخر للمنافع التي أجرت له ما لم ينص العقد على خلاف ذلك أو يتفق عليه الطرفان، وإذا كانت إجارة الأشخاص موصوفة في الذمة، فللمستأجر أن يؤجر غيره منفعة مماثلة في المواصفات (إجارة موازية).

4/1/5: يجب على المستأجر التقيد بالانتفاع الملائم لحل المنفعة (الخدمة) بالشروط المتفق عليها المقبولة شرعاً.

5/1/5: يشترط لصحة الإجارة الواردة على منفعة (خدمة) معينة أن يملكها الأجير ويتمكن من التصرف بها أي يكون قادراً على أدائها لمن يستأجرها منه حقيقة أو حكماً، ولا يجوز للأجير في الإجارة المعينة التعاقد مع صاحب العمل قبل تملكها والتمكن من التصرف فيها.

6/1/5: يجوز أن تقع الإجارة على منفعة (خدمة) موصوفة في الذمة وصفاً منضبطاً تدرأ به الجهالة المؤدية إلى النزاع، وحينئذ لا يشترط أن تكون مملوكة للأجير، حيث يتم الاتفاق على أداء الخدمة الموصوفة في الموعد المحدد لذلك، ويراعى في ذلك إمكان تملك الأجير لها وقدرته على أدائها للمستأجر في الزمن المحدد للتسليم بنفسه أو بغيره، ولا يشترط فيها تعجيل الأجرة، ما لم تكن بلفظ السلم أو السلف، وإذا سلم الأجير غير ما تم وصفه، فللمستأجر رفضه، وطلب ما تتحقق فيه المواصفات المتفق عليها)).

وطبقاً للقواعد العامة في القانون المدني الأردني⁽¹⁾، فإنه يشترط في محل العقد بشكل عام عدة شروط، وهي:

الشرط الأول: يجب أن يكون المحل ممكناً، فإذا كان المحل مستحيلًا وقت انعقاد العقد اعتبر العقد باطلاً.

الشرط الثاني: يجب أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعين تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة، أو ببيان الأوصاف التي تميزه عن غيره، الأمر الذي تنفي مع الجهالة الفاحشة، ولكن إذا كان محل العقد معلوماً للمتعاقدين، فإنه لا حاجة إلى وصفه أو تعريفه بوجه آخر. وعليه إذا لم يتم تعيين المحل على النحو المتقدم، فإن عقد الخدمة المنزلية يعد باطلاً، وتطبيق هذا الشرط على محل العقد المذكور يبين أنه ينطبق على محل العقد في الشق الخاص بالعمل فقط، الأمر الذي يوجب تعيينه وفقاً لما تقدم، أما محل العقد في شق الأجر، فقد نظمت المادة (2/801) مدني أردني هذا الشق، وطبقاً لها إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد، فإنه يقدر بأجر المثل لعمل من نفس النوع إن وجد، فإن لم يوجد فيقدر الأجر طبقاً للعرف الجاري، فإن لم يوجد تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة، وعليه فإنه لا يمكن تصور عدم تعيين الأجر ومن ثم لا يمكن القول ببطان العقد لعدم تعيين الأجر؛ وذلك لأن المشرع كفل تعيينه بمقتضى المادة (2/810) مدني أردني.

الشرط الثالث: يجب أن يكون محل العقد مشروعاً بأن لا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العام، ومن ثم إذا كان العمل وارد على شيء مخالف للنظام العام والآداب، فإن عقد الخدمة المنزلية يعد باطلاً، وأيضاً فإن العقد المذكور يعد باطلاً إذا كان الأجر مخالفاً للنظام العام كأن كان في صورة عمله مزورة أو مزيفة مثلاً.

ثالثاً: السبب في عقد الخدمة المنزلية:

لم يبحث فقهاء الحنفية والشافعية في السبب، حيث تختفي نظرية السبب لديهم تحت ستار من صيغة العقد والتعبير عن الإرادة ويختلط السبب بالمحل، فلا

(1) انظر: المواد (159، 160، 161، 162، 163) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976م.

يعتد بالسبب أي الباعث على التعاقد حيث يتضمنه التعبير عن الإرادة، فإن لم يتضمنه عن التعبير عن الإرادة لم يعتد به ويبقى العقد صحيحاً مستقلاً عن السبب⁽¹⁾.

أما المالكية والحنابلة، فقد اعتدوا بالباعث على التعاقد، سواء ذكر في العقد، أم لم يذكر ما دام أنه معلوم من الطرف الآخر، فإن كان الباعث مشروعاً، فالعقد صحيح، وإن كان غير مشروع فلا يصح العقد، وهؤلاء يرون أن أدلة الشرع وقواعده تضافرت على أن القصد في العقود معتبرة، وإنها تؤثر في صحة العقد وفساده وفي حله وحرمة، لا بل إن النيات تؤثر في الأعمال عموماً، وإن لم تكن عقوداً⁽²⁾.

وقد أخذ المشرع السعودي برأي الحنابلة في هذه المسألة بموجب القرار الصادر عن هيئة المراقبة القضائية رقم (3) وتاريخ 1347/1/7هـ- المقترن بالتصديق العالي بتاريخ 1347/3/24هـ والذي جاء فيه: "أن يكون مجرى القضاء في جميع المحاكم منطبقاً على المفتي به من مذهب الإمام أحمد بن حنبل؛ نظراً لسهولة مراجعة كتبه، والتزام المؤلفين على مذهبه ذكر الأدلة إثر مسأله".

وهذا يعني ضرورة الاعتداد بالسبب وإن لم يذكر في عقد الخدمة المنزلية، وإن السبب غير المشروع يبطل العقد المذكور بشرط علم الطرف الآخر به.

ولم يعرض المشرع الأردني لركن السبب كركن من أركان عقد الخدمة المنزلية، الأمر الذي يحيلنا إلى القواعد العامة في القانون المدني. ويشترط في السبب طبقاً للقواعد العامة أن يكون السبب موجوداً وصحيحاً ومباحاً غير مخالف للنظام العام والآداب⁽³⁾.

فعلى ذلك إذا كان سبب عقد الخدمة المنزلية غير موجود أو كان غير صحيح بأن كان مخالف للنظام العام والآداب، فإن العقد المذكور يقع باطلاً كما لو

(1) انظر تفصيلاً: الأم للشافعي، ص 358.

(2) تفصيلاً انظر: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج 6، ص 158؛ والمغني لابن قدامة، مرجع سابق، ج 6، ص 145.

(3) انظر: المادة (2/165) مدني أردني.

كان سبب التعاقد مع صاحب العمل هو تهريب المخدرات، أو الاتجار بالبشر مثلاً. وكذلك يعد العقد صحيحاً إذا كان يهدف إلى تحقيق مصلحة مشروعة لعاقديه، والأصل في هذه المصلحة أنه يفترض وجودها في العقود ما لم يقدّم الدليل على غير ذلك⁽¹⁾.

الفرع الثاني

شروط صحة عقد الخدمة المنزلية

بخصوص شروط الصحة، فإن عقد الخدمة المنزلية لا ينعقد صحيحاً إلا بتوافر الأهلية اللازمة وسلامة الرضا من العيوب. وبالنسبة إلى عيوب الرضا (الإكراه، الغلط، التغير مع الغبن الفاحش، الاستغلال) فإننا نعتقد أنه لا يوجد شيء جدير بالتنويه يخالف القواعد العامة⁽²⁾، لذا، فإننا نكتفي بدراسة الأهلية اللازمة لإبرام عقد الخدمة المنزلية.

ولا بدّ من التمييز فيما يتعلق بأهلية إبرام العقد المذكور بين أهلية صاحب العمل وأهلية العامل

أولاً- أهلية صاحب العمل:

نظراً لأن قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي لم يأتيا بأحكام خاصة تنظم أهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل، لذلك ينبغي الرجوع إلى القواعد العامة في الأهلية؛ وبمقتضى هذه القواعد لا يجوز للصغير غير المميز (الذي لم يبلغ السابعة من العمر) إبرام عقد العمل بصفة صاحب عمل، لأنه عديم أهلية الأداء، وذلك تحت طائلة البطلان، ويأخذ حكم الصغير غير المميز، المجنون.

وعقد الخدمة المنزلية باعتباره من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فإذا تولى إبرامه الصغير المميز (الذي بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد) بصفته

(1) انظر: المادة (1/166، 2) مدني أردني.

(2) انظر في هذه العيوب: د. أنور سلطان، مصادر الالتزام في القانون الأردني، دار الثقافة، الأردن، ط1، الإصدار الخامس، 2015م، ص143 وما بعدها.

صاحب عمل، كان موقوفاً على إجازة الولي، أو بلوغه سن الرشد، ويأخذ حكم الصغير غير المميز كل من السفية وذو الغفلة والمعتوه.

ثانياً- أهلية الخادم:

إذا كان عقد الخدمة المنزلية يعد من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فإنه وفقاً للقواعد العامة يجوز للصبي المميز إبرام عقد الخدمة بصفته خادماً إلا أن هذا التصرف يكون موقوفاً، ولما كان في تطبيق القواعد العامة في الأهلية قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالقصر الذين لم يبلغوا سن الرشد، وليس لديهم مورد للرزق سوى قوة سواعدهم، فضلاً عن أن إتاحة المجال أمام هؤلاء القصر للعمل يمكنهم من تعلم مهنة أو صنعة معينة⁽¹⁾، لهذا فقد خرج المشرعان الأردني والسعودي في قانون العمل عن القواعد العامة لأهلية، عندما سمحا لكل من أتم الخامسة عشرة من العمر في النظام السعودي⁽²⁾، والسادسة عشرة في القانون الأردني⁽³⁾ - من حيث المبدأ - أن يبرم عقد العمل بصفة عامل، لكن يتعين الإشارة إلى أن بلوغ القاصر لهذه السن لا يعني أن مجالات العمل قد أصبحت مفتوحة أمامه بشكل مطلق، لأنه لا زال في سن يحتاج فيها إلى الرعاية، لذلك فإن المشرعان الأردني والسعودي قد منحا وزير العمل إمكانية رفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه، كما أنهما أجازا لوزير ذاته أن يسمح للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين (13-15) سنة ممارسة الأعمال الخفيفة التي تحدد بقرار منه بشرط ألا تلحق بالحدث الضرر الصحي وألا تمنعه من إتمام دراسته.

نعتقد أن هذه الأحكام تسري على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم؛ لأن المشرعان الأردني والسعودي لم يضعوا أحكاماً خاصة فيما يخص أهلية عامل الخدمة المنزلية، ولأن قانون العمل يعد الشريعة العامة التي تحكم العمل الخاص التابع المأجور.

(1) د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط6، 2008م، ص174.

(2) المادة (162/أ) عمل سعودي.

(3) المادة (73) عمل أردني.

الفصل الثاني

تنفيذ عقد الخدمة المنزلية

إنّ البحث في النظام القانوني لعقد الخدمة المنزلية يتطلب بيان كيفية تنفيذ هذا العقد، ويقصد بتنفيذ عقد الخدمة المنزلية هو بيان آثار هذا العقد، وهي ما يتولد عن العقد المذكور من حقوق والتزامات بالنسبة إلى طرفيه، والحقوق التي تترتب عنه لأحد طرفيه، تعد في الوقت نفسه، التزامات على الطرف الآخر.

وسيتضح لنا أن الطبيعة الخاصة للأداء الذي يقوم به الخادم وما تترتب عليه من فرض التزامات عديدة على عاتقه كانت السبب الرئيسي في خضوع العقد المذكور لقواعد خاصة تختلف عن تلك التي يخضع لها سائر العمال، وأن هذه القواعد - كما رأينا - أدت إلى انفراد عقد الخدمة المنزلية بخصوصيات لا تتوافر لغيره من عقود العمل الأخرى.

وما دام الأمر كذلك، فإننا سنبحث التزامات وحقوق الخادم من خلال هذا الفصل؛ ذلك أنه كما ذكرنا آنفاً، أن حقوقه تعد في الوقت ذاته التزامات على عاتق صاحب العمل، والتزاماته في المقابل تعد حقوقاً لصاحب العمل. وعليه، سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، هما:

المبحث الأول: التزامات الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية.

المبحث الثاني: حقوق الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية.

وسنبحث هذين المبحثين تباعاً.

المبحث الأول

التزامات الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية

إنّ البحث في التزامات الخادم الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية، يتطلب منا بيان هذه الالتزامات في الفقه الإسلامي من خلال توضيح التزامات الأجير الخاص الناشئة بموجب عقد إجارة الأشخاص، ومن ثم في القانون الأردني والنظام السعودي. لذا، سنخصص مطلباً مستقلاً لكل منهما.

المطلب الأول

التزامات الأجير الخاص في الفقه الإسلامي

من أهم الالتزامات التي يوجبها عقد إجازة الأشخاص على الأجير الخاص، هو قيامه بالعمل المتفق عليه في العقد وإتقانه، وأن يعمل لدى رب العمل المدة المحددة في العقد.

قال صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"⁽¹⁾. وعن أبي هريرة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "أنه يغفر لأمته في آخر ليلة من رمضان، قيل: يا رسول الله، أهي ليلة القدر؟ قال: لا، ولكن العامل إنما يوفى أجره إذا قضى عمله"⁽²⁾.

وقال الكاساني: "على الأجير تسليم النفس أو إيفاء العمل أولاً عندنا"⁽³⁾.

وعند البهوتي: "إذا شرط عليه أن يعمل بنفسه لأن المعقود عليه العمل من محل معين فلا يقوم غيره مقامه، كما إذا كان المعقود عليه المنفعة بأن استأجر رجلاً شهراً لخدمة لا يقوم غيره مقامه في الخدمة ولا يستحق به الأجر، لأنه استيفاء للمنفعة بلا عقد لتعيين المعقود عليه، لذلك رحمه الله، وإن أطلق كان له أن يستأجر غيره، لأن الواجب عليه عمل في ذمته ومكنه الإيفاء بنفسه وبلاستعانة بغيره كالمأمور بقضاء الدين، ويجب أن يؤدي الأجير العمل بنفسه إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد، وإذا اشترط على الأجير العمل بنفسه فقد اتفق الفقهاء على وجوب عمله بنفسه وليس له استتابة غيره، وقد استدلوا على ذلك بالحديث: "المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً"⁽⁴⁾.

أما إذا كان العقد مطلقاً عن الشرط، فقد اتفق الفقهاء على أن الأجير الخاص يلزمه العمل بنفسه⁽⁵⁾.

(1) مسند أبي يعلى، الجزء السابع، حديث رقم 4386.

(2) مسند أحمد، مسند أبي هريرة رضي الله عنه، حديث رقم 7576.

(3) بدائع الصنائع للكاساني، ج 9، ص 416.

(4) انظر: شرح منتهى الإرادات للبهوتي، ج 4، ص 205-206.

(5) انظر: مغني المحتاج للشربيني، ج 2، ص 349.

كذلك يجب على الأجير الخاص أن يقوم بالعمل المتفق عليه في الوقت المتفق عليه، فإذا كانت الإجارة منجزة يسلم العمل بعد العقد مباشرة، أما إذا كانت الإجارة مضافة يكون التسليم في الوقت الذي أضيفت إليه الإجارة، وفي حالة ما إذا أطلق العقد ولم يحدد بأية مدة، وبناءً على رأي جمهور الفقهاء القائلين بصحة الإجارة في هذه الحالة، فإن التسليم يجب أن يبدأ بمجرد التعاقد⁽¹⁾.

ويذهب فقهاء الشريعة الإسلامية إلى أنه يجب على الأجير الخاص أن يقوم بالعمل في الوقت المحدد له، أو المتعارف عليه وبالطريقة المتفق عليها، وله أن يؤدي فروض الصلاة والصوم دون إذن من رب العمل، وقيل له أن يؤدي السنة أيضاً وصلاة الجماعة والعيدين دون أن يحط رب العمل عنه شيئاً من الأجر؛ شريطة أن يكون المسجد قريباً ولا يستغرق ذلك وقتاً طويلاً يؤدي إلى تعطيل العمل⁽²⁾. ويلتزم الأجير الخاص بأن ياتمر بأوامر رب العمل وألا يعمل لغيره إلا بإذنه، وبأن يطيع تعليماته الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، والنقص من أجره بقدر قيمة ما عمل لغيره دون إذن، لأن وقته المعين في العقد ملك لرب العمل، فلا يجوز أن يعمل لغيره فيه ولو متبرعاً⁽³⁾.

ويشترط لالتزام الأجير الخاص بإطاعة أوامر رب العمل ألا يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد، وألا تكون طاعة مظنونة ولا معصية ممنوعة، وألا يكون في إطاعتها ما يعرض الأجير للخطر، وهذا متفق عليه بين الأئمة، لأنه لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق، فإذا أمره صاحب العمل بالغش في عمله أو بالكذب في قوله، أو ارتكاب جريمة، فلا يجوز طاعته لو ورد نهي الشرعي ذلك⁽⁴⁾.

وإذا أمره رب العمل بأمر فيه هلاك لنفسه أو مخاطرة، فإنه لا يجوز ذلك؛ للنهي عنه في قوله تعالى: "ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة"⁽⁵⁾.

(1) انظر: د. عبد الوالي بن مشعان بن ملغي السلمي، إجارة الأشخاص عند الفقهاء، بحث منشور في حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، جامعة القاهرة، السنة السابعة، العدد 18، ص358.

(2) انظر: بدائع الصنائع للكاساني، مرجع سابق، ج6، ص158.

(3) انظر: حاشية رد المحتار على الدر المختار لابن عابدين، ج9، ص96؛ ومغني المحتاج للشربيني، ج2، ص352.

(4) انظر: أسنى المطالب شرح روض الطالب لتركيب الأنصاري الشافعي، ج7، ص174.

(5) سورة البقرة، الآية 195.

فيكون هذا الأمر غير واجب الطاعة، وإذا امتنع الأجير عن تنفيذه فلا يكون مخالفاً بأي التزام، ولا يلتزم العامل بإطاعة رب العمل إذا أمره بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عما اتفق عليه في العقد، أما في حالات الكوارث والمخاطر سواء كانت على الأموال أو الأَنْفُس، فيجب ذلك على العامل أن يعمل ولا يلتزم بالمتفق عليه وليس هذا وجوباً لأجل العمل، وإنما مبادئ الشريعة الإسلامية تحتم عليه ذلك، فإغاثة المضطر أمر وجوبي لا محالة⁽¹⁾.

كما يلتزم الأجير الخاص بالإخلاص والأمانة ومراقبة الله تعالى في أدائه لعمله، فالأجير الخاص مؤتمر ومسؤول أمام الله عز وجل، وقد قال الله سبحانه وتعالى: "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها"⁽²⁾.

وقال الله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون"⁽³⁾.

وتشمل الأمانة كل ما يؤتمن عليه الإنسان، ومن ذلك أمانة الأجير الخاص في العمل.

ويجب على الأجير الخاص الوفاء بالعقد وفق ما نص عليه من شروط عملاً بالأمر الإلهي الكريم الذي جعله من صفات المؤمنين، إذ يقول تعالى: "يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود"⁽⁴⁾.

وقرن الوفاء بالعهد بالأمانة، وذلك بقوله تعالى: "والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون"⁽⁵⁾.

والحكمة من الأمر بالوفاء بالعقود ترجع إلى أن العقد هو الضابط الذي يحكم العلاقة بين الطرفين ويجعلها تسير في طريق مأمون وهو الذي يحدد الحق لكل منهما تحديداً واضحاً فتبقى العلاقة بينهما في إطارها الأخلاقي الصحيح، وفي

(1) د. عبد الله بن إبراهيم موسى، مرجع سابق، ص 182.

(2) سورة النساء، الآية 58.

(3) سورة الأنفال، الآية 27.

(4) سورة المائدة، الآية 1.

(5) سورة المؤمنون، الآية 8.

المقابل، فإنّ عدم الوفاء بالعقد طريق إلى الظلم وعادات للنزاع وضياع الحقوق⁽¹⁾. وقد أعطى الفقه الإسلامي العقد عناية تامة وأطلق عليه (عقد الإجارة) فقد اصطلح على تسمية العامل (أجيراً) وفي المقابل فإن ما يؤخذه لقاء ذلك يسمى (أجراً) وأدرج في الفقه الإسلامي من باب (أحكام المعاملات).

وقد سبقت الشريعة الإسلامية القوانين الوضعية إلى وضع القواعد التي تنظم العلاقات بين العامل وصاحب العمل، فدرس الفقهاء علاقات العمال بغيرهم، وبينوا المبادئ العامة والقواعد الأساسية دون التعرض للتفصيلات إلا في أحوال نادرة، إذ تركوا تلك التفصيلات لمقتضيات العصر، وبما يحقق المصلحة العامة، وهذا كله لا بدّ أن يسير في احترام الإنسانية للخادم.

واتفق الفقهاء المسلمون⁽²⁾ على أن الأجير الخاص يضمن في حالات التعدي والتقصير ومخالفة الشروط، واتفقوا كذلك على أن الأجير الخاص أمين، وأن يده يد أمانة فلا يضمن إلا في الحالات السابقة، وهذا هو الميزان الشرعي العام الذي يحقق العدالة للطرفين.

ومن صور التعدي ما ذكره المالكية في حاشية الدسوقي: "مثل أن يقول له: لا ترع في الموضع الفلاني فيرعى فيه، فيهلك بعض الماشية لأجل ذلك، فيضمن قيمة ذلك يوم التعدي"⁽³⁾.

كما أن الأجير الخاص مرتبط بالزمن بالدرجة الأولى في علاقته برب العمل، لذلك لا يجوز له أن يغيب عن العمل إلا بإذن رب العمل أو للضرورة أو الحاجة الملحة التي تنزل منزلة الضرورة، وإلا فإن غاب وترتب على غيابه ضرر، فإنه يجب عليه تعويضه، وأن المستأجر له الحق حينئذ أن يرجع عليه بقيمة ما فوّت عليه في جميع الأحوال، وهذا هو الرأي المعتمد عند الحنابلة⁽⁴⁾.

(1) د. عز الدين الخطيب التميمي، العمل في الإسلام، أخلاقه ومفاهيمه وأحكامه، دار عمان، الأردن، ط1، 2001م، ص65.

(2) انظر: بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج4، ص210؛ وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج4، ص23؛ ومغني المحتاج، مرجع سابق، ج2، ص351.

(3) انظر: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج7، ص264.

(4) المغني، مرجع سابق، ج6، ص37.

وذهب الحنفية إلى أنه ينقص من أجر الأجير بقدر تقصيره في عمله⁽¹⁾، وذهب المالكية إلى أن الأجير إذا قام بعمل بأجرة كانت تلك الأجرة لمستأجره الأول، وخير صاحب العمل في المدونة بين أجرة الأجير التي حصل عليها من المستأجر الثاني وبين إسقاط حصة مدة غيابه من أجرته عنده، أما إن عمل بالمجان فيسقط من أجرته بقدر ما فوّت على صاحب العمل⁽²⁾.

وقد حرص العلماء على هذه المسألة حرصاً شديداً، حتى إنهم اختلفوا في وقت الأكل والنافلة هل يحسب من زمن العمل أم لا؟؛ قاصدين بذلك التشدد والتحوط في ضرورة احترام زمن الإجارة، ونورد بعض النصوص بهذا الصدد، حيث جاء في المغني: "وليس له - أي الأجير الخاص - محادثة غيره حالة النسخ، أي نسخ كتاب بالأجرة، ولا التشاغل بما يشغل سره، ويوجب غلظه ولا لغيره تحديثه، وشغله، وكذلك كل الأعمال التي تخل بشغل السر والقلب..."⁽³⁾ وجاء في حاشية الدسوقي: "ولو صلى، ثم قال: كنت محدثاً مكن من الإعادة، وسقط من الأجر بقدر الصلاة الثانية"⁽⁴⁾.

وحدد الفقهاء زمن فعل المكتوبات والنوافل بأقل زمن ممكن، حيث جاء في حاشية رد المحتار: "ويستثنى من زمن الإجارة فعل المكتوبة، ولو جمعة لم يخش فواتها... وطهارتها، وراتبتها، وزمن الأكل، وقضاء الحاجة، وظاهر أن المراد أقل زمن يحتاج إليه فيهما"⁽⁵⁾.

لذلك، فإن الوقت الذي حدد في العقد بالنسبة للأجير الخاص يقتضي أن ينشغل بالعمل المطلوب منه دون تضييعه، ولا التفريط فيه إلا ما هو مستثنى لحق الله تعالى كالعبادات، أو للضروريات والحاجيات التي لا غنى للإنسان عنها مثل الأكل، والشرب بالمعروف، أو لإتقاذ آخر كما في حالة الغرق والحرق. ومن الالتزامات التي تقع على عاتق الأجير الخاص أيضاً عدم قيامه

(1) حاشية ابن عابدين، ج6، ص70.

(2) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج4، ص21.

(3) المغني، مرجع السابق، ج6، ص37.

(4) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج2، ص85.

(5) حاشية ابن عابدين، مرجع سابق، ج3، ص54.

بإفشاء أسرار العمل وصاحب العمل، أو أهله، أو كل ما يطلع عليه بحكم كونه أجييراً⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى المعيار الشرعي رقم (34) المتعلق بأحكام إجازة الأشخاص (منافع الخدمات) الصادر عن المجلس الشرعي بالمدينة المنورة، نجد أن البند رقم (7) منه قد عالج الالتزامات الملقاة على عاتق الأجير الخاص، وهي:

((1/1/7: يجب على الأجير الخاص بذل منفعه إلى المستأجر والتزامه بالمدة وعدم غيابه عنها إلا بإذنه، أو لأداء واجب معتبر.

2/1/7: الأصل أن يقوم الأجير بالعمل بنفسه ما دامت الإجازة على عمل معين مطلوب من الأجير إلا إذا نص على خلاف ذلك، ولا يشترط ذلك في الإجازة الموصوفة في الذمة، وإنما يجب الالتزام بجميع المواصفات المذكورة في العقد.

3/1/7: يجوز في إجازة الأشخاص الشرط الجزائي باشتراط مبلغ للمستأجر على تأخير الأجير إنجاز العمل (تقديم الخدمة) عن وقتها المحدد، على أن يراعى في تحديد المبلغ العرف والعدالة)).

المطلب الثاني

التزامات الخادم في القانون الأردني والنظام السعودي

فيما يتعلق بالالتزامات الملقاة على عاتق الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية، فقد جاءت واضحة ومحددة في القانون الأردني بموجب أحكام المادة (5) من النظام رقم (90) لسنة 2009م الخاص بالعاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن هم في حكمهم، وهي على النحو التالي:

- 1- القيام بالعمل المنزلي بكل أمانة وإخلاص.
- 2- احترام خصوصية المنزل والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل.
- 3- عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها.

(1) تفصيلاً راجع: حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج4، ص28.

- 4- احترام عادات وتقاليد المجتمع السائدة.
- 5- عدم ترك المنزل أو التغيب عنه دون موافقة صاحب المنزل وعلمه بمكان وجوده.
- 6- في حال تسبب العامل بتلف أو فقدان أدوات أو آلات يملكها صاحب المنزل أو كانت بعهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب المنزل، لصاحب المنزل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو التالفة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ذلك عن أجر خمسة أيام في الشهر، ولصاحب المنزل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية للمطالبة بالتعويض عن أي أضرار تسبب بها العامل.
- 7- في حال هروب الخادم من المنزل دون أن يكون صاحب المنزل متسبباً في ذلك، يتحمل جميع الالتزامات المالية بموجب العقد الموقع وتكلفة العودة إلى بلده.
- كذلك، نصت المادة (6) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية على أن: "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي:
- 1- أن يؤدي العمل المتفق عليه، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
 - 2- أن يتبع أوامر صاحب العمل، وأفراد أسرته المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه.
 - 3- أن يحافظ على ممتلكات صاحب العمل وأفراد أسرته.
 - 4- ألا يؤدي أفراد الأسرة بمن فيهم الأطفال وكبار السن.
 - 5- أن يحافظ على الأسرار الخاصة بصاحب العمل وأفراد الأسرة والأشخاص الذين في المنزل التي يطلع عليها أثناء العمل أو بسببه، وألا يفشيها إلى الغير.
 - 6- ألا يرفض العمل أو يترك الخدمة دون سبب مشروع.
 - 7- ألا يعمل لحسابه الخاص.

8- ألا يمس كرامة صاحب العمل وأفراد الأسرة وألا يتدخل فيما يخصهم.

9- أن يحترم الدين الإسلامي، ويلتزم بالأنظمة المعمول بها في المملكة، وعادات المجتمع السعودي وتقاليد، وألا يمارس أي نشاط يضر بالأسرة".

يتضح لنا مما سبق، أن الالتزامات سائلة الذكر بعضها ذات طبيعة قانونية، وأخرى ذات طبيعة أخلاقية، وأن هذه الالتزامات تعكس لنا الخصوصية التي ينفرد بها عقد الخدمة المنزلية عن غيره من عقود العمل الأخرى.

وتتمثل الالتزامات ذات الطبيعة القانونية بأن يقوم بأداء العمل بنفسه، والالتزام بأداء العمل المتفق عليه، وأن يبذل في أداء العمل عناية الشخص المعتاد، وأن يلتزم الخادم باتباع أوامر صاحب العمل بشرط أن تكون متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد الخدمة المنزلية، وألا تخالف أوامره العقد أو القانون أو الآداب العامة، وألا يكون في شأن أوامر صاحب العمل ما يعرض العامل أو غيره للخطر أو يمس بكرامته الإنسانية، كما يلتزم الخادم بعدم إيذاء أفراد أسرة صاحب العمل.

ومنها: ألا يرفض الخادم العمل، أو يترك العمل دون سبب مشروع، وعلاوة على ما سبق، يلتزم أيضاً الخادم بتكريس الوقت لخدمة صاحب العمل بصفة مباشرة، أو بصفة غير مباشرة، أي خدمة أسرته، ومن ثم لا يجوز أن يعمل الخادم لحسابه الخاص.

كما يلتزم الخادم بالضمان، ويقصد به ضمان ما أئلفه من أدوات، أو آلات، أو منتجات يملكها، أو يحوزها صاحب العمل في المنزل، أو كانت في عهدة الخادم، وذلك لأن يده هنا تعد يد أمانة⁽¹⁾، وهو ملتزم أيضاً بألا يمارس أي نشاط، أو عمل من شأنه أن يلحق ضرراً بأفراد الأسرة.

وهناك التزامات ذات طبيعة أخلاقية تفرضها الأخلاقيات الإسلامية من

(1) تفصيلاً انظر: د. ليلي عبد الله سعيد، يد الأمانة ويد الضمان في الفقه الإسلامي والقانون المدني العراقي، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، عمان، المجلد 23، العدد 1، 1996م، ص14 وما بعدها.

الأمانة والإخلاص، والصدق، وعدم الغش، ومن السعي الحثيث للإتقان، والإبداع وحسن السلوك والأخلاق في تعامله والنصح والإرشاد، ومن أهم هذه الالتزامات الأخلاقية أيضاً عدم قيام الخادم بإفشاء أسرار صاحب العمل، أو أفراد أسرته، أو كل ما يطلع عليه بحكم كونه أجيئراً لدى صاحب العمل.

ومنها على وجه الخصوص: ما ورد النص عليه في نظام العاملين في المنازل الأردني من وجوب احترام عادات وتقاليد المجتمع الأردني السائدة، والأمر ذاته لدى المشرع السعودي، إذ تطلب من الخادم احترام الدين الإسلامي ومراعاة عادات وتقاليد المجتمع السعودي.

فإذا كان الخادم مسلماً تعين عليه أن يؤدي الفرائض، كالصلاة والصيام، وأن يلتزم باللباس المحتشم وأن يراعي تقاليد المجتمع الأردني والسعودي في هذا الخصوص، وإذا كان غير مسلم، لا بد أن يحترم مشاعر المسلمين، فلا يتناول الطعام في شهر رمضان بشكل علني مثلاً، وبشكل عام، فإن الخادم ملتزم بعادات المجتمع الأردني و السعودي وتقاليد، وبالقوانين والأنظمة الأردنية والسعودية النافذة المفعول.

المبحث الثاني

حقوق الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية

مما لا شك فيه أن حقوق الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية عبارة عن التزامات مفروضة على عاتق صاحب العمل. لذا، سنبحث هذه الحقوق في الفقه الإسلامي من خلال الأجير الخاص في عقد إجارة الأشخاص، ومن ثم نوضحها في ضوء القانون الأردني والنظام السعودي، ونخصص مطلباً مستقلاً لكل منهما.

المطلب الأول

حقوق الأجير الخاص في الفقه الإسلامي

تتمثل حقوق الأجير الخاص في الفقه الإسلامي في أن يدفع له الأجرة، والحق في الإجازات، وحق الرعاية الصحية، وأن يحظى بحقوق الخدم في الإسلام، وهي حقوق تفرضها الأخلاقيات الإسلامية في التعامل الإنساني مع هؤلاء الخدم،

وعليه نخصص فرعاً مستقلاً لكل منها.

الفرع الأول

دفع الأجرة:

إذا كان القانون الأردني والنظام السعودي قد سعيا سعياً حثيثاً، وحرصاً حرصاً كبيراً على حقوق الخادم في الأجرة، فإن الشريعة الإسلامية كان لها فضل السبق في هذه المسألة على هذين التشريعين، لا بل وعلى كافة التشريعات الوضعية ذات الصلة، حيث جعلت من الأجير أولى الناس بالرعاية، وأحقهم بالاهتمام، ولعل أبسط قواعد هذه الرعاية، أن يوفي أجره كاملاً عندما يفرغ من انجاز أعماله، وقبل أن يجف عرقه، يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"⁽¹⁾.

ولقد قرر الرسول صلى الله عليه وسلم أن للأجير أجراً، وأن هذا الأجر لا مماثلة فيه،

لذلك، فإن من المبادئ الإسلامية التي حثنا عليها الرسول صلى الله عليه وسلم في التعامل مع الخادم إعطاؤه حقه كاملاً غير منقوص، وعرف عنه صلى الله عليه وسلم أنه كان لا يبغض الناس حقوقهم أو يأكل أموالهم، وكان يحث أصحابه على ذلك.

فالأجر حق للخادم، لا يجوز الطمع فيه أو مصلته⁽²⁾، أي تأخيره، قال تعالى: "ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تعثوا في الأرض مفسدين"⁽³⁾.

إن الأصل في استحقاق الأجير الخاص أجره تسليم نفسه، واستعداده للقيام بالعمل، وهو في حال تمكنه من الاستمرار في العمل، ولم يمنعه من ذلك مانع حسي، حتى إذا انتهت المدة المتفق عليها وهو على هذه الحال، فإنه يستحق الأجرة كاملة، عمل أم لم يعمل، وذلك لأن العمل ليس شرطاً في استحقاق الأجرة

(1) الحديث رواه البخاري، كتاب الإيمان، ج1، الحديث رقم (84).

(2) د. هشام بن سعيد أزهري وآخرون، الثقافة الإسلامية، مكتبة الشقري، الرياض، 1433هـ، ط1، ص132.

(3) سورة الشعراء، الآية 183.

للأجير الخاص، وإنما الشرط تسليم نفسه في المدة؛ لأن العقد وارد على منفعه في المدة المحددة، وكانت هذه المنافع مستحقة للمستأجر خلالها، ولم يكن من العامل تقصير، لكن التقصير من المستأجر في استعمال هذه المنافع، ولما كانت الأجرة في مقابلة منفعه في هذه المدة، فإنه يستحقها بانتهائها⁽¹⁾، وهذا الأمر متفق عليه بين الفقهاء⁽²⁾، وجاء في مجلة الأحكام العدلية ما نصه: "الأجير الخاص يستحق الأجرة إذا كان في مدة الإجارة حاضراً للعمل، ولا يشترط عمله بالفعل، لكن ليس له أن يمتنع عن العمل، وإذا امتنع لا يستحق الأجرة"⁽³⁾.

واتفق الفقهاء المسلمون⁽⁴⁾ على استحقاق الأجير الخاص أجره إذا غاب من أجل الصلاة المفروضة، على خلاف في السنن الراتبية، كما أنهم اتفقوا على عدم جواز غيابه من أجل النفل المطلق، فقد جاء في الكافي: "... ولا يشتغل بشيء آخر سوى المكتوبة، وفي فتاوى سمرقند: وقد قال بعض مشايخنا: له أن يؤدي السنة أيضاً، واتفقوا على أنه لا يؤدي نفلاً، وعليه الفتوى"⁽⁵⁾.

وقال القاضي زكريا: "... الطهارة والصلاة المكتوبة، ولو جمعة، والراتبة مستثناة في الإجارة لعمل مدة، فلا ينقص من الأجرة شيء... والظاهر أن المستأجر لا يلزمه تمكينه من الذهاب إلى المسجد في غير الجمعة، ولا شك فيه عند بعده عنه، فإن كان بقربه جداً ففيه احتمال، إلا أن يكون إمامه ممن يطيل الصلاة فلا، وعلى الأجير أن يخفف الصلاة مع إتمامها، ثم محل تمكينه من الذهاب إلى الجمعة إذا لم يخش على عمله الفساد، وهو ظاهر"⁽⁶⁾.

كما اتفق الفقهاء المسلمون على استحقاق الأجير الخاص أجره إذا غاب عن العمل بسبب العطل الأسبوعية، كالجمعة عند المسلمين، والسبت والأحد عند

- (1) د. عبد الله بن إبراهيم الموسى، مرجع سابق، ص 178.
- (2) انظر: رد المحتار، مرجع سابق، ج 9، ص 95؛ وأسنى المطالب، مرجع سابق، ج 5، ص 395؛ وشرح منتهى الإرادات، مرجع سابق، ج 4، ص 70.
- (3) انظر: المادة (445) من المجلة.
- (4) انظر: أسنى المطالب، مرجع سابق، ج 5، ص 459؛ والشرح الكبير على متن المقنع لابن قدامة المقدسي، مرجع سابق، ج 6، ص 10.
- (5) الكافي في فقه أهل المدينة للقرطبي، ج 9، ص 96.
- (6) أسنى المطالب، مرجع سابق، ج 5، ص 460.

اليهود والنصارى، أو السنوية كالأعياد، ونحوها. قال الرملي: "فالراجح أن أيام الجمع لا تدخل في استئجار المسلم، كما لا تدخل أيام السبت في استئجار اليهودي، قال البلقيني: ويقاس عليه الأحد في استئجار النصراني"⁽¹⁾.

أما بالنسبة للإجازات السنوية والعارضة، فيبدو أن الفقهاء لم يتعرضوا لها؛ لأنها لم تكن في زمانهم.

وذهب جمهور الفقهاء إلى أن الأجرة عند الإختلاف تدفع عند نهاية المدة في الإجارة الخاصة المقيدة بالزمن إلا إذا كان العرف يقضي دفعها مشاهرة، أو مسانهة أو نحو ذلك، فحينئذ يكون العرف هو الحكم⁽²⁾.

وإذا لم يقدّم المستأجر بدفع الأجرة المستحقة، فإن للأجير الخاص الحق في الامتناع عن استكمال بقية الزمن⁽³⁾.

مما سبق يتضح لنا موقف الفقه الإسلامي من حماية حق الخادم في الحصول على الأجرة بموجب عقد إجارة الأشخاص، وهذه الأحكام - برأينا - يمكن تخريجها على عقد الخدمة المنزلية في وقتنا الحاضر.

نشير هنا إلى أحكام أجرة الأجير الخاص التي أوردها المعيار الشرعي رقم (34) الخاص بإجارة الأشخاص (خدمات المنافع) الصادر عن المجلس الشرعي بالمدينة المنورة، إذ عالج البند (2/5) والبند (6) والبند (1/2/7) منه هذه الأحكام، ولأهمية هذه الأحكام فقد ارتأى الباحث أن يوردها كما جاء في المعيار المذكور، بخاصة أنه يعمل بهذه الأحكام أمام المحاكم السعودية بشأن عقد الخدمة المنزلية فيما لم يرد بشأنه نص في لائحة عمال الخدمة المنزلية بخصوص أجرة الخادم؛ وذلك عملاً بالمفتى به في المذهب الحنبلي، وهذه الأحكام على النحو الآتي:

((1/2/5: يجب أن تكون الأجرة معلومة علماً ينتفي معه التنازع سواء كانت نقداً، أم سلعة، أم منفعة (خدمة)، ويجوز أن تكون بمبلغ ثابت، أو متغير قائم على طريقة معلومة للطرفين.

(1) انظر: أسنى المطالب، مرجع سابق، ج5، ص401؛ والمبسوط، مرجع سابق، ج15، ص162.

(2) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج4، ص201؛ والمغني، مرجع سابق، ج6، ص16.

(3) حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج4، ص54.

2/2/5: يجوز تحديد الأجرة على جميع العمل بحيث تستحق كاملة بإنجاز ذلك العمل كلياً أو تحديدها بحيث تستحق مقسطة على إنجاز المراحل المختلفة من العمل، ويجوز تحديدها على أساس مدة يعمل فيها الأجير للمستأجر بحيث تستحق الأجرة عند كمال المدة، أو تحديدها مقسطة على أجزاء المدة، ويجوز أيضاً أن تكون الأجرة مرتبطة بالعمل والمدة جميعاً بحيث تستحق بشرط إنجاز العمل في المدة المحددة.

3/2/5: تجب الأجرة بالعقد، وتستحق باستيفاء المنفعة أو بالتمكين من استيفائها، بأن يسلم الأجير نفسه للمستأجر، ولو لم يكلفه بأن يعمل، ولا مانع شرعاً من دفع الأجرة بعد إبرام العقد دفعة واحدة أو على دفعات حسب الاتفاق.

4/2/5: تجوز الأجرة المتغيرة ويجب أن تكون الأجرة للفترة الأولى محددة بمبلغ معلوم، وبعد ذلك يجوز في الفترات التالية اعتماد مؤشر منضبط لتحديد أجرتها قبل دخول كل فترة، ويشترط أن يكون هذا المؤشر معلوماً متفقاً على تعيينه لا مجال فيه للنزاع، لأنه يصبح هو أجرة الفترة الخاضعة للتحديد، ويوضع له حد أعلى وحد أدنى.

5/2/5: يجوز باتفاق الطرفين تعديل أجرة الفترات المستقبلية (أي المدة التي لم يحصل الانتفاع فيها بالخدمة)، أما أجرة الفترات السابقة التي لم تدفع فتصبح ديناً على المستأجر ولا يجوز اشتراط زيادتها (جدولتها).

6/2/5: يجوز النص على اشتراط حلول أجل باقي الأقساط عند تأخر المستأجر في سداد أي قسط في ميعاده استحقاقه، أو امتناعه عن ذلك دون عذر معتبر بعد إشعاره لمدة معقولة، وحينئذ تحل سائر الأقساط المؤجلة قبل مواعيدها وتعتبر واجبة الأداء، ولكن الأجير لا يملكها بشكل نهائي إلا بعد أداء العمل عن جميع مدة الإجارة.

7/2/5: يجوز جعل الأجرة مبلغاً محدداً في حالة تعجيل الأجير الخاص بإنجاز عمله في زمن محدد، وجعلها مبلغاً أقل في حالة إنجازها في زمن آخر أطول من الزمن الأول، وكذلك الحال إذا ربطها بمكانين، أو بنوعين مختلفين، أو بتخصصين مختلفين)).

وجاء في البند (6) من المعيار ذاته ضمانات الوفاء بالأجرة أو بالمنفعة،

وهي:

((1/6: يجوز للأجير أخذ الضمانات المشروعة بأنواعها لتوثيق الحصول على الأجرة، كما يجوز للمستأجر أخذ الضمان لدفع التعويض في حالة التعدي أو التقصير أو مخالفة الشروط، مثل الرهن، والكفالة، وحوالة الحق، والمقاصة.

2/6: يجوز اشتراط تعجيل الأجرة كما يجوز تأجيلها وتقسيطها، وتخضع الأجرة المعجلة للتسوية عند انفساخ الإجارة قبل نهاية المدة، وأي تمديد من الأجير يحصل بعد حلول الأجل يعتبر مهلة من قبيل المسامحة عن التعجيل مدة الإمهال، وليس حقاً للمستأجر)).

وجاء في البند (1/2/7) من المعيار المذكور ما نصه:

((1/2/7: يجب على المستأجر ما يلي:

أ- دفع الأجرة معجلة أو مؤجلة أو مقسطة حسب الاتفاق، وفي حالة عدم الاتفاق فإن دفع الأجرة المستحقة يجب بعد إنجاز الخدمة وتمكين المستأجر منها أو انقضاء المدة في حالة الأجير الخاص، وفي حالة عدم دفعها في الوقت المحدد مع المطالبة بها يجوز للأجير الامتناع عن العمل، أو منع المستأجر من الاستفادة من المنفعة (الخدمة).

ب- تزويد الأجير بمستلزمات عمله، إذا كان العمل يقتضي تزويد الأجير بها أو كان ذلك مشروطاً على الأجير، حيث يجب الوفاء بما شرطه على نفسه)).

جامعة القاهرة الفرع الثاني حق الخادم بالإجازات

تكلم الفقهاء المسلمون في إجازات العمال وأوقات البطالة التي يتعطلون فيها عن العمل، وبالنظر فيما ذكروه في هذا المجال، فإنه يمكن إرجاع هذه الإجازات إلى صنفين رئيسيين:

أولاً- الإجازات المحددة:

وهي التي يكون على علم بها كل من الطرفين، الأجير وصاحب العمل، عند إنشاء العقد كالإجازة لأداء الشعائر الدينية كالصلوات الخمس، والجمعة والعيدين، والإجازات الاعتيادية المعروفة، كالتعطيل يوم الجمعة من كل أسبوع والتعطيل في أيام محددة من كل سنة.

وقد اتفق الفقهاء⁽¹⁾ على أن الأجير الخاص يستحق إجازة لأداء الصلوات الخمس في أوقاتها، فإن أزمته ذلك لا تدخل في العقد بل هي مستثناة شرعاً، لأن الواجب على المسلم أداء الصلوات الخمس في أوقاتها، وليس له تركها في أي حال من الأحوال. قال تعالى: "إن الصلاة كانت على المؤمنين كتاباً موقوتاً"⁽²⁾.

ثانياً- الإجازات العارضة:

وهي التي يضطر فيها الأجير الخاص إلى ترك العمل في أثناء مدة العقد، ولم تلحظ عند إنشاء العقد، بل تكون احتمالاً كالإجازة المرضية، أو الاضطرابية لظروف الأجير الخاصة.

إن الأجير الخاص إنسان له أغراضه الشخصية ومصالحه الخاصة، فيحتاج في قضائها لبعض الوقت، فربما لا يجد السعة في الوقت بعد عودته من العمل الكادح ليقوم بمصالحه في أيام العمل، فيحتاج إلى وقت يقضي فيه مصالحه ومنافعه، ولأنه إنسان يتعب ويكد بالاستمرار في العمل، فيحتاج إلى زمن يرتاح فيه من عناء العمل مع أهله وذويه وهو أمر ضروري له ليتمكن من مواصلة أداء عمله على الوجه المعتاد، حتى أن بعض الفقهاء شدد على استحقاقه للأجر كاملاً خلال يوم إجازته دون أن يسقط من أجره شيء⁽³⁾.

وذكر بعض الفقهاء أنه إذا اشترط في العقد العطلة أياماً معينة في السنة

(1) انظر: حاشية رد المحتار، مرجع سابق، ج6، ص7؛ وكشاف القناع، مرجع سابق، ج4، ص34؛ والمعني، مرجع سابق، ج5، ص467.

(2) سورة النساء، الآية 103.

(3) انظر: حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج3، ص74.

كشهر رمضان أو غيره، فإن المتعاقد يستحق ما اتفقا عليه من الأجر⁽¹⁾.

وأما إذا لم يشترط ذلك في العقد، فإن المرجع في ذلك إلى العرف والعادة، فإن دل العرف على أن العمال يتعطلون أياماً محدودة رجع إليه عند العمل⁽²⁾.

وإذا أصاب الأجير الخاص مرض لم يكن ناتجاً عن أداء عمله، فقد ذكر الفقهاء أنه يستحق الإجازة مدة مرضه، وليس عليه أن ينيب غيره مكانه ليقوم بعمله، لوقوع العقد على عينه⁽³⁾.

قال أنس بن مالك - رحمه الله - في الأجير الخاص إذا استؤجر سنة: "أنه إذا مرض بعض السنة، ثم صح في بقية السنة: أنه يخدم تلك البقية وليس عليه أن يخدم ما مرض"⁽⁴⁾.

وإذا انقطع الأجير الخاص عن العمل، فإن صاحب العمل يكون بالخيار في فسخ العقد، أو إبقائه حتى يعود إلى عمله، إلا أن هذا الانقطاع إذا كان بسبب مرض، فإن الفقهاء يرون أن المرض إذا كان خطيراً ومزمناً بحيث لا يستطيع الأجير معه العودة إلى العمل، فإن العقد يفسخ حينئذ، إذ جاء في جواهر الإكليل: "أو بحصول مرض للظئر لا تقدر على رضاع، فتفسخ إجازتها عليه، وفسخت الإجازة بسبب مرض عبد مستأجر لخدمة لا يقدر معه على فعل ما استؤجر عليه"⁽⁵⁾.

كلية الحقوق جامعة القاهرة

- (1) انظر: الفوائد لابن رجب الحنبلي، مرجع سابق، ص 95.
- (2) د. علي محي الدين القرعة داغي، الإجازة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، باريس، جمادى الثانية، رجب 1429 هـ - يوليو 2008 م ص 280.
- (3) انظر: شرح منتهى الإرادات، مرجع سابق، ج 2، ص 364.
- (4) انظر: البحر الرائق شرح كنز الدقائق لابن نجيم، ج 3، ص 411.
- (5) جواهر الإكليل للأزهري، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، 1402 هـ، ج 2، ص 192.

الفرع الثالث

حق الرعاية الصحية للأجير الخاص

إنّ الأجير الخاص إنسان أودعه الله طاقةً محدودةً، وقوةً قاصرةً، تخور قواه إذا كلف بعمل فوق طاقته؛ لأنه مخلوق ضعيف، قال تعالى: "يريد الله أن يخفف عنكم وخلق الإنسان ضعيفاً"⁽¹⁾، فينبغي لرب العمل أن لا يرهق الخادم بالإكثار عليه من الأعمال الملقاة على عاتقه، ويحق للخادم إذا كلفه رب العمل بعمل شاق لا يستطيع القيام به أن ينهائه عن ذلك.

كما قال تعالى على لسان موسى للخضر - عليهما السلام - : "قال لا تؤاخذني بما نسيت ولا ترهقني من أمري عسراً"⁽²⁾، أي لا تضيق علي ولا تشدد علي"⁽³⁾.

وقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم من يكلف شخصاً بعمل أن يرفق به؛ لأنه أخوه في الدين، فقد روي البخاري ومسلم حديث أبا ذر عندما عير غلامه بأمه فقال النبي صلى الله عليه وسلم: "يا أبا ذر! أعيرته بأمه، إنك امرؤ فيك جاهلية أخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم"⁽⁴⁾.

وإنّ من المقاصد الشرعية الأصلية حفظ الضرورات الخمس ومنها: حفظ النفس بعدم تعريضها للهلاك، فإن الخادم لما كان آدمياً فإن رب العمل مأمور بعدم تعريضه للهلاك، وهناك آيات كثيرة يأمر بها الله سبحانه وتعالى عباده أن يحفظوا أنفسهم وألا يعرضوها للهلاك، وأن يتخذوا من أسباب الحذر والاحتياط ما يحول دون هلاك نفوسهم.

قال تعالى: "ولا تودوا بأيديكم إلى التهلكة وأحسنوا إن الله يحب

(1) سورة النساء، الآية 28.

(2) سورة الكهف، الآية 73.

(3) تفسير القرآن العظيم لابن كثير، دار المعرفة، بيروت، 1403هـ، ج3، ص97.

(4) رواه البخاري في كتاب الإيمان (سبق تخريجه).

المحسنين»⁽¹⁾.

فيجب على رب العمل أن يتخذ من أسباب الوقاية كل ما من شأنه أن يجنب الخادم من الوقوع في مخاطر المهنة، وأن يرشد من يقوم منهم على عمل يتطلب آلة بالطريقة التي يتبعها في تشغيل الآلة وما قد ينجم من سوء استعمالها، مع مراعاة موقع العمل من كونه صحياً جيد التهوية حتى لا يؤدي تسرب بعض الغازات إلى اختناقات، أو أمراض، وأن لا يسمح للخادم أن يعمل على آلة ذات خطر إلا بعد أن يتدرب على تشغيلها تحت مراقبة رب العمل، ويجيد تشغيلها⁽²⁾.

الفرع الرابع

حقوق الخادم المستمدة من الأخلاقيات الإسلامية

أوجب الإسلام مجموعة من القيم الأخلاقية الرائدة للتعامل مع الناس، وخص منها الأجير الخاص بكثير منها، وهي:

أ- النظرة إلى الأجير نظرة قائمة على المساواة والأخوة دون إحساس بالتعالي والإهانة، حيث عني الإسلام بهذا الجانب، وبين أن الجميع من آدم، وآدم من تراب، وإن الفضل بالتقوى⁽³⁾.

ب- المعاملة الطيبة الحسنة اللائقة بالإنسان في جميع الأحوال بالقول، والفعل، والنظرة، والسماح، والمغفرة عند وقوع الخطأ⁽⁴⁾.

ج- للأجير الخاص الحق في الاحترام وعدم الإهمال والازدراء، فعن أبي سعيد الخدري: "أن امرأة سوداء كانت تقم المسجد (تنظفه) أو شاباً ففقدتها أو فقده رسول الله صلى الله عليه وسلم، فسأل عنها أو عنه، فقالوا: مات،

(1) سورة البقرة، الآية 195.

(2) د. عصام عاطف بدران، عقد إجارة الأشخاص في الفقه الإسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1996م. ص300.

(3) د. إبراهيم علي القيسي، حكم الأجير المشترك في الفقه الإسلامي، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية، جامعة الأنبار، العراق، العدد 91، 2014م. ص54.

(4) د. عبد الله بن إبراهيم الموسى، الأجير الخاص، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، الرياض، العدد الثالث، 1434هـ - 2013م ص270.

قال: أفلا كنتم آذنتموني به، فكأنهم صغروا أمره أو أمرها، فقال: (دلوني على قبره)، فدلوه عليه ثم قال: (إن هذا القبور مملوءة ظلمة على أهلها وإن الله تعالى ينورها لهم بصلاتي عليهم"⁽¹⁾).

د- مراعاة الجانب الشرعي، فالأجير الخاص الأجنبي لا يجوز أن يطلع على الزينة الباطنة للنساء الأجنبيات، والخدمة أجنبية عن سيدها، فلا يجوز أن يطلع على الزينة الباطنة لها، وحكمه معها حكم الأجنبي، فهذا مما ينبغي حفظ الشرع فيه معهم، جاء في بدائع الصنائع في قول الإمام أبي حنيفة: "أكره أن يستأجر الرجل امرأة حرة يستخدمها ويخلو بها وكذلك الأمة"⁽²⁾.

المطلب الثاني

حقوق الخادم في القانون الأردني والنظام السعودي

لقد عالج القانون الأردني والنظام السعودي الحقوق التي يحظى بها الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية والتي في مجملها تركزت على أن يدفع له الأجر، وأن يوفر له السكن المناسب، وأن يتمتع براحة يومية لا تقل عن تسعة ساعات، وأن يحصل على يوم للراحة الأسبوعية، وأن يحصل على إجازة دورية وإجازة مرضية.

نشير هنا إلى أن هناك قصوراً تشريعياً في تنظيم بعض الحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها الخادم، وهذا القصور يشكل إشكاليات قانونية لدى المشرعين الأردني والسعودي ينبغي معالجتها؛ حماية لحقوق الخادم، وبما يتناسب مع خصوصية عقد الخدمة المنزلية، ومنها: ما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فالخادم محروم من مظلة الضمان الاجتماعي، كما أنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة لدى المشرع الأردني - خلافاً - للمشرع السعودي الذي عالج هذه المسألة.

ومنها أيضاً عدم وجود ضمانات قانونية لحماية الحد الأدنى من أجور

(1) فتح الباري شرح صحيح البخاري، لابن حجر العسقلاني، ج3، ص66.

(2) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج9، ص364.

الخدم، كذلك التأمين الصحي، لم يعالجه المشرع السعودي - خلافاً - للمشرع الأردني الذي تطرق لهذا الموضوع المهم في حياة الخادم.

علاوة على ما سبق، فإن المشرع السعودي لم يعالج مسألة التفتيش عندما تتعلق شكوى الخادم بمكان السكن؛ رغم أهميتها في الواقع العملي، خلافاً للمشرع الأردني الذي عالج هذا الموضوع مراعيًا خصوصية المنزل.

وهناك إشكالية تتصل بنظام الكفالة الذي يعد قيداً على حرية الخادم من الانتقال من عمل إلى آخر، كما أن المشرع الأردني لم يعالج جميع الجوانب المتصلة بالإجازات، وهو ذات مسلك المشرع السعودي.

جدير بالذكر أن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين قد أقرت مبدأً جوهرياً، وهو مبدأ مساواة خدم المنازل بغيرهم من العمال الآخرين، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي، ويظهر ذلك جلياً في المادة (1/10) من الاتفاقية، والتي نصت بأن: "تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي".

كما يظهر مبدأ المساواة في المادة (14) فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والحمل، والمرأة الحامل تستوجب عناية خاصة.

وسنبحث تباعاً حقوق الخادم في ظل مسلك المشرعين الأردني والسعودي، فقد نصت المادة (4) من نظام العاملين في المنازل الأردني بأن: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي:

أ- دفع تكاليف استصدار إذن إقامة وتصريح عمل للعامل غير الأردني سنوياً.

ب- دفع الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملات الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن

يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له.

ج- استخدام العامل في مكان إقامته المعتادة أو المؤقتة مع أسرته، ولا يحق لأحد غير صاحب المنزل وأفراد أسرته إصدار أوامر العمل للعامل.

د- معاملة العامل باحترام، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس، ومأكل، ومشرب، وغرفة حسنة الإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية.

هـ- تمكين العامل بالاتصال بأهله في الخارج هاتفياً، وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر، وللعامل الحق في مكالمات إضافية على نفقته الخاصة، وكذلك حقه في مراسلتهم خطياً.

و- عدم اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل وأسرته إلى دولة أخرى للإقامة المؤقتة إلا بموافقة العامل وبعد إعلام سفارة دولته إذا كان غير أردني.

ز- تأمين تذكرة سفر، وعلى نفقة صاحب المنزل للعامل غير الأردني من بلده إلى المملكة، وكذلك تذكرة سفر للعودة إلى بلاده في حال مضي سنتين على عمله لديه.

ح- توفير الرعاية الصحية للعامل.

ط- السماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب".

ونصت المادة (6) من ذات النظام بأن: "أ. تكون مجموع الأوقات التي يؤدي فيها العامل العمل المنزلي فعلياً ثمانياً ساعة في اليوم الواحد، ولا يحتسب منها الأوقات التي يقضيها العامل دون عمل أو للراحة أو تناول الطعام⁽¹⁾.

ب. لصاحب المنزل تنظيم أوقات أداء العامل للأعمال المكلف بها خلال

(1) عدلت الفقرة (أ) من المادة (6) من النظام الأصلي بإلغاء كلمة (عشر) الواردة فيها والاستعاضة عنها بكلمة (ثمانية)؛ بموجب نظام معدل رقم (11) لسنة 2013م لنظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانيتها ومن في حكمهم الأردني.

اليوم الواحد وفق ما تقتضيه طبيعة العمل وحاجة المنزل.

ج. على صاحب المنزل منح العامل الفترة الكافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد بما لا يقل عن ثماني ساعات يومية".

ونصت المادة (7) من النظام ذاته بأنه: "أ. يحق للعامل يوم عطلة أسبوعية يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل، وفي حال اضطر صاحب المنزل لتشغيل العامل يوم عطلته الأسبوعية فعليه أن يعوضه بيوم آخر يتم الاتفاق عليه بينهما.

ب. يحق للعامل إجازة سنوية مدتها أربعة عشر يوماً مدفوعة الأجر وفقاً لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب المنزل، ويجوز الاتفاق على تأجيل هذه الإجازة لنهاية عقده.

ج. يحق للعامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة".

ونصت المادة (8) من ذات النظام بأن: "يلتزم صاحب المنزل والعامل عند انتهاء مدة العقد أو مدة العمل بإجراء مخالصة للحقوق العمالية بين الطرفين توقع أمام الوزارة، ويحتفظ كل طرف بنسخة منه، وقبل مغادرة العامل للبلاد إذا كان من غير الأردنيين".

ونصت المادة (11) من النظام نفسه بأن: "تتولى الوزارة في حال ورود أي شكوى أو معلومة إليها تتعلق بانتهاك حقوق العامل أو بالتزامات أي من صاحب المنزل والعامل اتخاذ الإجراءات التالية:

أ- استدعاء كل من صاحب المنزل والعامل إلى الوزارة لحل الشكوى بشكل ودي.

ب- في حال تعلق الشكوى بمكان سكن العامل فيتم التفتيش على مكان السكن من خلال مفتش عمل ومفتشة عمل مجتمعين للتأكد من تطبيق أحكام هذا النظام، وذلك بعد أخذ موافقة صاحب المنزل على ذلك.

ج- للوزير اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة في حال عدم موافقة صاحب

المنزل على التفتيش المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة.

د- إذا تبين وجود أي مخالفة فيتم إنذار صاحب المنزل لتسويتها خلال مدة أسبوع من تاريخ إعلامه بها، وبخلاف ذلك يتم تحرير ضبط بحقه واتخاذ الإجراءات اللازمة المنصوص عليها في قانون العمل النافذ.

ونصت المادة (7) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية بأن: "يلتزم صاحب العمل بالآتي:

1- ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بغير العمل المتفق عليه إلا في حالات الضرورة بشرط ألا يختلف العمل الذي يكلف به اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي.

2- ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بأي عمل خطر يهدد صحته، أو سلامة جسمه، أو يمس كرامته الإنسانية.

3- أن يدفع الأجر المتفق عليه في نهاية كل شهر هجري لعامل الخدمة المنزلية، ما لم يتفق الطرفان - كتابةً - على خلاف ذلك.

4- أن يدفع الأجر ومستحققاته نقداً أو بشيك، ويوثق ذلك كتابةً ما لم يرغب عامل الخدمة المنزلية في تحويله على حساب بنكي محدد.

5- أن يوفر سكناً مناسباً لعامل الخدمة المنزلية.

6- أن يفسح المجال لعامل الخدمة المنزلية بأن يتمتع بالراحة اليومية مدة لا تقل عن تسع ساعات يومياً.

7- أن يحضر بنفسه - أو بإنابة غيره - أمام اللجنة في المواعيد التي تحددها للنظر في المطالبة المقدمة ضده.

8- ألا يؤجر خدمة عامل الخدمة المنزلية، أو يسمح له بالعمل لحسابه الخاص."

ونصت المادة (8) من اللائحة أنه: "يجوز لعامل الخدمة المنزلية الحصول

على يوم للراحة الأسبوعية بحسب ما يتفق عليه الطرفان في العقد."

كما نصت المادة (9) من اللائحة أنه: "لا يجوز الحسم من أجر عامل الخدمة المنزلية إلا في الحالات الآتية وبما لا يتجاوز نصف الأجر:

- 1- تكاليف ما أتلفه عمداً أو إهمالاً.
 - 2- سلفة حصل عليها من صاحب العمل.
 - 3- تنفيذ حكم قضائي أو قرار إداري صادر ضده، ما لم يكن قد نص في الحكم القضائي أو القرار الإداري أن الحسم يزيد على نصف الأجر".
- ونصت المادة (10) من اللائحة: "يستحق عامل الخدمة المنزلية إجازة مدتها شهر مدفوعة الأجر إن أمضى سنتين، ورغب في التجديد لمدة مماثلة".
- ونصت المادة (11) من اللائحة بأن: "يستحق عامل الخدمة المنزلية إجازة مرضية مدفوعة الأجر لا تزيد مدتها على ثلاثين يوماً في السنة بموجب تقرير طبي يثبت حاجته إلى الإجازة".
- ونصت المادة (12) من اللائحة بأن: "تقدم الرعاية الصحية لعامل الخدمة المنزلية وفق الأنظمة والتعليمات النافذة في المملكة".
- ونصت المادة (16) من اللائحة ذاتها بأن: "يستحق عامل الخدمة المنزلية مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر إن أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات متتالية".
- ونصت المادة (2) من اللائحة بأنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف عامل الخدمة المنزلية بعمل غير المتفق عليه في العقد أو بالعمل لدى الغير".
- يتضح لنا من النصوص القانونية سالفة الذكر، أن المشرع الأردني والمشرع السعودي قد منحا الخادم بموجب عقد الخدمة المنزلية جملة من الحقوق من شأنها أن توفر له حماية قانونية اتجاه صاحب العمل.
- ويمكننا إجمال هذه الحقوق بالآتي:

أولاً- الحق في الأجرة مع تقييد المشرع السعودي حق صاحب العمل في الاقتطاع من أجرة الخادم في حالات محددة، هي: الاقتطاع من أجرة وفاء لسلفة

قدمها صاحب العمل، والاقطاع من أجره بسبب التعويض عن الخسائر، والاقطاع من أجره في حالة تنفيذ حكم قضائي، في حين لم يورد المشرع الأردني نصاً يعالج هذه الحالات؛ رغم أهميتها القانونية العملية في حماية أجر الخادم في مواجهة صاحب العمل.

ثانياً- الحق في الحصول على نسخة من عقد العمل باللغة العربية وبلغة يفهمها الخادم والاحتفاظ بنسخة من العقد⁽¹⁾.

ثالثاً- الحق في الحصول على الأجر الشهري بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة الأجنبية، وأن يحتفظ العامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري له، في حين لم يحدد المشرع السعودي العملة التي تدفع بها الأجرة.

رابعاً- الحق في عدم تلقي أوامر العمل إلا من صاحب المنزل أو من أفراد أسرته.

خامساً- الحق بالحصول على المعاملة باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه وجميع احتياجاته من ملابس، ومأكل، ومشرب، وغرفة حسنة الإضاءة، والتهوية، ووسائل النوم، والراحة، وحقه بالخصوصية.

سادساً- الحق بالاتصال بأهله في الخارج هاتفياً وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر، وكذلك الحق بمكالمات إضافية على نفقته الخاصة، والحق في مراسلة أهله خطياً.

سابعاً- الحق في عدم الانتقال مع صاحب المنزل وأسرته إلى دولة أخرى للإقامة المؤقتة إلا بموافقة العامل وبعد إعلام سفارة دولته.

ثامناً- الحق في الحصول على تذكرة السفر وعلى نفقة صاحب العمل من بلد العامل إلى المملكة، وكذلك تذكرة السفر للعودة إلى بلاده في حال مضي سنتين على عمله لديه.

تاسعاً- الحق في توفير الرعاية الصحية للعامل.

(1) انظر: المادة (3) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة (3) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

عاشرا- السماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب.

أحد عشر- تحديد ساعات العمل اليومية بثمانى ساعات عمل فعلي في اليوم الواحد.

ثاني عشر- الحق في الحصول على فترات كافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد بما لا يقل عن ثمانى ساعات يومية.

ثالث عشر- الحق في الحصول على يوم عطلة أسبوعية يتم الاتفاق عليه بين العامل وصاحب المنزل، وفي حال أن اضطر صاحب المنزل تشغيل العامل يوم عطلته الأسبوعية، يعوضه بيوم آخر يتم الاتفاق عليه بينهما.

رابع عشر- الحق في الحصول على إجازة سنوية مدتها (14) يوماً مدفوعة الأجر، ويجوز الاتفاق على تأجيل هذه الإجازة لنهاية العقد.

خامس عشر- الحق في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر وفق أحكام القانون والنظام.

سادس عشر- الحق في الحصول على مخالصة للحقوق العمالية بين العامل وصاحب المنزل توقع أمام الوزارة عند انتهاء مدة العقد ويحق للعامل الاحتفاظ بنسخة منها.

سابع عشر- الحق في الحصول على النصح والإرشاد والتوعية لضمان علاقة عمل سليمة بين صاحب المنزل والعامل وذلك من خلال اللقاءات التي تعقدها الوزارة مع أصحاب المنازل والعمال وتتولى الوزارة مسؤولية ذلك⁽¹⁾.

ثامن عشر- لغايات تأكيد حصول الخدم على حقوقهم، فقد تم تشكيل لجنة في وزارة العمل تسمى لجنة شؤون العاملين في المنازل تتحدد مهامها بقرار تشكيلها⁽²⁾.

(1) انظر: المادة (10) من نظام العاملين في المنازل.

(2) انظر: المادة (9) من نظام العاملين في المنازل الأردني؛ والمادة (21) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

تاسع عشر- تأكيداً لتلك الحقوق، تتولى وزارة العمل الأردنية في حال ورود أي شكوى أو معلومة تتعلق بانتهاك حقوق العامل أو بالتزامات أي من صاحب المنزل والعامل اتخاذ الإجراءات التالية:

- أ- استدعاء كل من صاحب المنزل والعامل إلى الوزارة لحل الشكوى ودياً.
- ب- في حال تعلق الشكوى بمكان سكن العامل يتم التفتيش على مكان السكن من خلال مفتش عمل ومفتشة عمل مجتمعين للتأكد من تطبيق أحكام هذا النظام بعد أخذ موافقة صاحب المنزل.
- ج- في حال رفض صاحب المنزل التفتيش، وحفاظاً على حقوق العاملة، منح النظام الحق للوزير اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة.
- د- إذا تبين وجود أية مخالفة يتم إنذار صاحب المنزل لتسويتها خلال مدة أسبوع من تاريخ إعلامه بها، وبخلاف ذلك يتم تحرير ضبط بحقه واتخاذ الإجراءات اللازمة المنصوص عليها في قانون العمل.

والواقع أن مسألة التفتيش تؤكد على خصوصية عقد الخدمة المنزلية؛ وهذه ما يؤكد قضاء محكمة التمييز الأردنية، إذ قضت بأن: "الخدمة المنزلية التي تساعد ربة المنزل في أعمالها تعتبر مشمولة بأحكام قانون العمل، وحيث أن الخادمة المنزلية تعمل في منزل وليس في محل تجاري، أو مؤسسة صناعية، أو مهنة حرة، ومن ثم فطبيعة المنزل أو حرمة المنزل تتنافى مع بعض مبادئ قانون العمل التي تقتضي زيارة مفتش العمل لمراقبة كيفية وظروف تنفيذ العمل كما يجري به العمل في المؤسسات الأخرى، وعليه تطبق الأحكام الخاصة بالتفتيش الواردة في نظام العاملين في المنازل عملاً بالمادة(11) من هذا النظام..."⁽¹⁾.

عشرون- لغايات تنظيمية وحفاظاً على حقوق الخدم، فقد فرض نظام تنظيم المكاتب الخاصة الأردني رقم (89) لسنة 2009م ولائحة شركات الاستقدام السعودية لعام 1428هـ عقوبات صارمة وصلت إلى حد الإغلاق فوراً وبدون إنذار،

(1) تمييز حقوق أردني رقم 1023 / 2014، (هيئة خماسية)، تاريخ 13 / 1 / 2015م، منشورات القسطاس القانوني.

أو إلغاء الترخيص إذا كانت المخالفات تشكل انتهاكاً خطيراً لحقوق العاملين والتشريعات النافذة، ومن ذلك:

أ- الاستغلال الاقتصادي للخدم والاستيلاء على أجورهم أو جزء منها.
ب- الاعتداء على الخدم جسدياً أو جنسياً أو إساءة معاملتهم أو تسهيل ذلك.

ج- نقل الخدم بطرق غير قانونية إلى دولة أخرى.

د- استخدام الخدم في أعمال غير العمل في المنزل أو بالمياومة أو لدى غير صاحب المنزل المصرح له بالعمل لديه.

أحدى وعشرون- لا يجوز تكليف الخادم بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه مع صاحب العمل، ومسألة الاختلاف الجوهري يقدرها قاضي الموضوع استناداً إلى ظروف معينة، هذا ما لم يوافق الخادم على ذلك كتابة، أو في حالات الضرورة.

اثنان وعشرون- من أجل تأكيد وضمان تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بموجبه، فقد صدرت تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل بمقتضى أحكام المادة (9) والمادة (15) من النظام (89) لسنة 2009م تضمن هذه التعليمات مجموعة الحقوق وفرضت مجموعة من الالتزامات على المكاتب لغايات الحفاظ على حقوق العاملين في المنازل، والتي منها:

أ- استكمال إجراءات تصريح العمل وإذن الإقامة السنوية وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها.

ب- الحصول على شهادة خلو أمراض للعامل صادرة عن إحدى المراجع الطبية التي تعتمدها الوزارة بالتنسيق مع وزارة الصحة الأردنية بالاتفاق مع الجهات الحكومية بالدولة المرسلة.

ج- تكرار الفحص الطبي لدى أحد المراكز الصحية الأردنية المعتمدة من وزارة الصحة عند وصول العامل إلى المملكة.

د- استصدار شهادة تأمين على الحياة للعامل.

هـ- في حال تبين أن العامل مصاب بأي مرض معد أو ساري أو بأي مرض يمنع من أداء عمله أو يشكل خطر على الآخرين أو غير سليم صحياً أو جسدياً أو عقلياً، أوجب القانون على المكتب من باب حفظ الحقوق إعادة العامل إلى بلده الأصلي دون تحمله أية تكاليف.

و- حظرت التعليمات على المكتب تقاضي أي مبلغ من العامل بأي صورة من الصور.

ز- حددت التعليمات شروطاً وآلية لنقل العامل من صاحب منزل إلى آخر وفق نموذج محدد لغايات الحفاظ على حقوق العاملة.

ح- منحت التعليمات العاملة الفرصة في الحصول على تصريح عمل جديد للعمل لدى صاحب منزل عمل آخر في حال تبين أن صاحب المنزل كان قد انتهك حقوق العامل أو اعتدى عليه بالضرب أو ألحق به أي ضرر أو أساء معاملته بأي صورة من الصور.

ثالث وعشرون- بموجب شهادة التأمين التي أوجبت تعليمات وثيقة التأمين الصحي لعاملات المنازل الأردنية لسنة 2015م حق الخادم في الحصول عليها ترتب بموجبها مجموعة من الحقوق للخادم، وهي:

أ- في حال الوفاة الطبيعية أو الناجمة عن الأمراض أو حادث يغطي التأمين ما قيمته 4000 دينار.

ب- في حال العجز الكلي الدائم الناتج عن حادث يغطي التأمين ما قيمته 4000 دينار.

ج- في حال العجز الجزئي الدائم الناتج عن حادث وحسب طبيعة العجز يبلغ الحد الأعلى للتغطية ما قيمته 4000 دينار.

د- مصاريف طبية ناتجة عن حادث خلال مدة التأمين بما فيها إيذاء الذات والانتحار بمبلغ 500 دينار كحد أقصى للحادث الواحد على أن لا يتجاوز إجمالي المبلغ 2000 دينار خلال مدة التأمين.

ه- نقل الجثمان إلى مطار الموطن الأصلي للمؤمن له بما فيها إيداء الذات والانتحار بحد أقصى 1600 دينار.

و- الترحيل بسبب ترك العمل نتيجة حادث نتج عنه عجز كلي أو دائم أو جزئي مؤقت تجاوزت ثلاثة أشهر متتالية من تاريخ الحادث بموجب شهادة طبية بعدم قدرة المؤمن له عن العمل والخدمة بما فيها إيداء الذات والانتحار بحد أقصى 500 دينار.

في حين اكتفى المشرع السعودي بنص عام في أن يتمتع الخادم بالرعاية الصحية وفق الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، مع أن خصوصية عقد الخدمة المنزلية تقتضي أن يكون هناك أحكام خاصة بشأن التأمين الصحي للخادم تتناسب وطبيعة الأداء الذي يقوم به في منزل صاحب العمل.

تجدر الإشارة أنه يحق للخادم الانتقال من عمل إلى آخر، إلا أن المشرع الأردني والمشرع السعودي لم يجيزا ذلك؛ لأنه يتم ربط تأشيرات الخدم في الأردن والسعودية بأصحاب العمل من خلال الكفالة، ويُعد نظام الكفالة من الإشكاليات التي تقيد كثيراً من حرية الخادم في الانتقال من عمل إلى آخر، كما أن نظام الكفالة يصادر في كثير من الأحيان جواز سفر الخادم، وفي السعودية يحرم الخادم من حقه في رفض العمل وإن كان ذلك لسبب مشروع، ويمنح نظام الكفالة أصحاب العمل السيطرة المطلقة على الخدم، فيما يفقد الخدم الفارين الوضع القانوني، وهذا يعرضهم للملاحقة القانونية.

لذلك، ندعو المشرعان الأردني والسعودي إلى معالجة الإشكاليات القانونية التي ذكرناها آنفاً، وعلى رأسها نظام الكفالة، بخاصة أن التوجه الآن في كثير من الدول، هو إلغاء هذا النظام، كما هو الحال في دولة قطر التي ألغت نظام الكفالة عام 2015م⁽¹⁾.

(1) المصدر: جريدة الشرق الأوسط، العدد الصادر يوم الخميس 16 محرم 1437هـ- 29 أكتوبر 2015م- رقم العدد(13484).

الفصل الثالث

انتهاء عقد الخدمة المنزلية وتسوية المنازعات الناشئة عنه

تناولنا في الفصلين السابقين أحكام عقد الخدمة المنزلية من حيث تكوينه وتنفيذه، وبقي علينا أن نبين أحكامه المتعلقة بانتهاءه وتسوية المنازعات الناشئة عنه، لذا سنقسم هذا الفصل الى مبحثين، هما:

المبحث الأول: انتهاء عقد الخدمة المنزلية.

المبحث الثاني: تسوية المنازعات الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية.

وسندرس هذين المبحثين تباعاً.

المبحث الأول

انتهاء عقد الخدمة المنزلية

يقصد بانتهاء عقد الخدمة المنزلية زواله، فتنقطع به العلاقات التي أنشأها بين طرفيه وتنقضي الالتزامات التي رتبها، ويعد الانتهاء، بهذا المعنى، مصيراً محتوماً للعقد المذكور، فهو - كما قدمنا - عقد محدد المدة، ومن ثم فإنه ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها وهذا هو الأصل، غير أن هناك أسباباً أخرى قد ينتهي بها العقد المذكور.

وسنبحث في أسباب انتهاء عقد الخدمة المنزلية في ضوء انتهاء عقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي، ومن ثم نبين هذه المسألة في ظل القانون الأردني والنظام السعودي، ونخصص مطلباً مستقلاً لكل منهما.

كليات الحقوق
جامعة القاهرة

المطلب الأول

أسباب انتهاء عقد الأجير الخاص في الفقه الإسلامي

سنعرض موقف الفقهاء من هذه المسألة على النحو الآتي:

- عند المالكية: "إذا انقضت المدة قبل الجداد فعلى الخادم التمادي إلى الجداد"⁽¹⁾، وقال الدسوقي: "إذا انقضت المدة انفسخت الإجارة"⁽²⁾.
- وعند الحنفية: " أن لكل من المؤجر والمستأجر حق فسخ العقد عقب ختام الشهر، كما يحق لكل منهما أثناء الشهر إبلاغ الآخر بفسخ العقد عقب انتهاء الشهر"⁽³⁾.
- أما رأي الشافعية في هذه الحالة، يصح العقد عندهم لشهر واحد، ويفسد في بقية الشهور ما لم يعين جملة الشهور⁽⁴⁾.
- ورأي الحنابلة بشأن عدم تحديد المدة في الأجير الخاص، أن الإجارة باطلة، لأنهم يشترطون تحديد المدة في الإجارة الواردة على الأشخاص⁽⁵⁾.

وسبق وأن ذكرنا بأنه في إجارة الأشخاص كون الأجير هو المؤجر لخدماته، فإن مجرد قيامه بالعمل المطلوب يعتبر تسليمياً مثل الخادم، وعلى ذلك ينتهي العقد هنا بإتمام العمل وتسليمه.

- وعند الحنفية: "إذا مات أحد المتعاقدين بطلت"⁽⁶⁾، و "أن العقد على المنفعة بعوض يبطل بموت أحد المتعاقدين، وهو الإجارة"⁽⁷⁾.
- وقال المالكية والشافعية والحنابلة: "ببطلان الإجارة فيما بعد موته من

(1) مواهب الجليل لشرح مختصر خليل للمغربي، ج16، ص56.

(2) حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج10، ص173.

(3) الاختيار لتعليل المختار للموصلي، ج1، ص16.

(4) أسنى المطالب، مرجع سابق، ج5، ص89.

(5) المبسوط، مرجع سابق، ج13، ص334.

(6) الاختيار لتعليل المختار، مرجع سابق، ج1، ص31.

(7) المرجع السابق، ج1، ص32.

المدة⁽¹⁾.

وكذا، إذا فقد الأجير الخاص أهلية الأداء بالكامل مثل الجنون، أما موت المستأجر في إجارة الأشخاص، فلا يؤثر في العقد عند جمهور الفقهاء خلافاً للحنفية⁽²⁾.

كما ينتهي عقد إجارة الأشخاص لدى الفقهاء المسلمون بالأسباب الآتية:

1- إذا كانت الإجارة على عمل أو كانت محددة، فلا يحق لأحدهما وحده الفسخ إلا برضا الآخر، لأنها ملزمة عند جمهور الفقهاء، وأما الذين يقولون بأنها غير ملزمة فيحق لأي واحد منهما الفسخ إلا إذا ترتب عليه ضرر، وفي جميع الحالات فإذا اشترط أحدهما في العقد حق الفسخ في أي وقت شاء، أو خلال فترة زمنية مثل شهرين، فهذا الشرط صحيح⁽³⁾.

2- حدوث عيب مؤثر في الأجير الخاص، أي مفوت للمنافع المقصودة مثل فقدان البصر، أو مرض لا يمكنه معه القيام بما التزم به حيث يعطى حق الخيار للمستأجر⁽⁴⁾.

3- وجود أضرار طارئة، حيث ذهب الكرخي إلى فسخها بالعدر الطارئ على الأجير الخاص والمستأجر، في حين ذهب الحنفية وابن حزم إلى أن الإجارة تفسخ بالعدر الطارئ على المستأجر فقط، وخالفهم الجمهور حيث قالوا: لا تفسخ بالعدر الطارئ، وقد قيدتها بعض الفتاوى المعاصرة بالأضرار القهرية⁽⁵⁾.

4- عدم قيام أحد الطرفين بالتزاماته تجاه الآخر التي نص عليها الشرع أو العقد، أو هي معروفة بالعرف، ويدخل فيه اعتداء أحدهما على الآخر.

(1) المغني، مرجع سابق، ج5، ص85.

(2) حاشية ابن عابدين، مرجع سابق، ج6، ص79.

(3) حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج6، ص67.

(4) المغني، مرجع سابق، ج6، ص30.

(5) د. إبراهيم علي القيسي، مرجع سابق، ص93.

5- حبس غير المستأجر للأجير الخاص الذي اشترط أن يقوم هو بنفسه بالعمل⁽¹⁾.

وقد بين المعيار الشرعي رقم (34) المتعلق بإجارة الأشخاص (منافع الخدمات) الصادر عن المجلس الشرعي بالمدينة المنورة طوارئ إجارة الأشخاص، وفسخها، وانتهاءها، وتجديدها، وذلك في البند رقم (8) منه، إذ جاء فيه: ((1/8 طوارئ الإجارة:

1/1/8: إذا مات الأجير الخاص أو المشترك، أو فقد أهليته بالكامل، أو أصابه تلف أو مرض منعه من العمل كلياً أو لفترة زمنية طويلة لا يصبر عليها المستأجر عادة، أو تم تصفية المؤسسة الأجيعة، أو تفليسها، أو تجميد نشاطها انفسخ عقد الإجارة على الأشخاص ما دامت الإجارة خاصة بشخص الأجير حسب العقد أو العرف.

2/1/8: إذا امتنع الأجير عن تقديم الخدمة على وجهها المطلوب ولم يقدم البديل المناسب المتفق عليه، فإن للمستأجر الحق في فسخ العقد ومطالبة الأجير بالتعويض عن الأضرار الفعلية التي أصابته بسبب هذا التعذر.

2/8: فسخ الإجارة، وانتهاءها، وتجديدها:

1/2/8: إذا فاتت المنفعة المعينة كلياً أو انفسخ العقد، وإذا فاتت جزئياً، فللمستأجر حق الفسخ، أما إذا فاتت المنفعة المقدمة في الإجارة الموصوفة في الذمة فلا يفسخ العقد بقوات المنفعة، وعلى الأجير أن يأتي بمثلها.

2/2/8: يجوز فسخ عقد الإجارة باتفاق الطرفين، ولا يحق لأحدهما فسخه إلا لعذر طارئ أو لظروف قاهرة، ويحق للمستأجر الفسخ بسبب العيب الحادث في المنفعة (الخدمة) المخل بالانتفاع، وكذلك يحق الفسخ بخيار الشرط لمن اشترطه خلال المدة المحددة.

3/2/8: يجوز اشتراط الأجير حق فسخ العقد لعدم سداد المستأجر الأجرة أو تأخيرها، أو عدم سداد قسط واحد أو أكثر في موعده (خيار النقد).

(1) كشف القناع للبهوتي، ج4، ص23.

4/2/8: يجوز برضا الطرفين إقالة عقد الإجارة قبل سريانها.

5/2/8: تنتهي الإجارة بانتهاء مدتها، ولكنها تبقى للعدر درءاً للضرر،
وحيثُ تستمر الإجارة بما يتفقان عليه من الأجرة، فإن لم يتفقا فبأجرة المثل.

6/2/8: يجوز تجديد الإجارة لمدة أخرى سواء حصل التجديد قبل انتهاء
المدة الأصلية أم تلقائياً، وذلك بوضع نص في العقد بالتجديد عند دخول فترة
جديدة إذا لم يتم الإشعار برغبة أحد الطرفين في عدم التجديد)).

المطلب الثاني

انتهاء عقد الخدمة المنزلية في القانون الأردني والنظام السعودي:

نشير ابتداءً إلى أن المشرع الأردني لم يعالج في نظام العاملين في
المنازل أسباب إنتهاء عقد الخدمة المنزلية، خلافاً للمشرع السعودي الذي تطرق
إلى سبب واحد فقط، وهو وفاة صاحب العمل أو وفاة الخادم، لذلك ثور الكثير من
التساؤلات في هذا الخصوص، ومنها: ما مدى ملاءمة تطبيق أسباب انتهاء عقد
العمل الواردة في قانون العمل الأردني على عقد الخدمة المنزلية، بخاصة أن المادة
(22) من القانون المذكور تفيد بعدم انتهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل
إلا إذا روعي في العقد شخصيته، في حين أن المادة (21) جاء فيها أن عقد العمل
ينتهي بوفاة العامل.

كذلك، ماذا لو أن الخادم أصيب بمرض واستنفد إجازته المرضية، أو
أصبح عاجزاً عن القيام بالعمل المكلف به، أو تبين بأنه غير كفاء، وماذا لو أن
الخادم أراد إنهاء العقد قبل انتهاء مدته وتوافر له مبرر مشروع.

علاوة على ما سبق، يثور تساؤل مفاده، ما مدى إمكانية فسخ وإنهاء
عقد الخدمة المنزلية بالإرادة المنفردة لكل من طرفيه؟

وفي ضوء ما سبق، سنبحث في أسباب انتهاء العقد المذكور من ناحية
انتهاء مدته، واستحالة التنفيذ، والمرض، والوفاة، والفسخ، والإقالة، وذلك في ستة
فروع.

الفرع الأول

انتهاء عقد الخدمة المنزلية بانتهاء مدته

يُعد عقد الخدمة المنزلية، عقد عمل محدد المدة، ومن ثم فإنه ينقضي، كسائر عقود العمل الأخرى محددة المدة، بانقضاء المدة المتفق عليها لسريانه، فإذا اتفق على أن مدة العقد ثلاث سنوات، وانتهت هذه المدة، ينتهي عقد الخدمة المنزلية، فعلاقة العمل بين الخادم وصاحب العمل تنقضي في العقد المذكور بانتهاء مدته. وإذا كانت القاعدة أن عقد الخدمة المنزلية ينقضي تلقائياً بإنقضاء المدة دون حاجة إلى اتخاذ أي إجراء خاص ودون أن يكون أحد الطرفين قد أخطر الآخر بتمسكه بحصول هذا الانتهاء، فإن المسألة - برأينا - على خلاف ذلك بالنسبة إلى عقد الخدمة المنزلية؛ كونه يتمتع بخصوصية معينة، إذ نرى ضرورة إخطار أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم تجديد العقد، وذلك قبل انتهاء المدة المتفق عليها.

وهذه المسألة تحتاج إلى معالجة تشريعية من قبل المشرعين الأردني والسعودي، ونقترح في هذا الصدد النص الآتي: "يجدد عقد الخدمة المنزلية بصورة تلقائية وبالشروط نفسها إذا لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم التجديد قبل شهرين من نهاية العقد".

إذ نعتقد أن خصوصية عقد الخدمة المنزلية - رغم كونه عقد محدد المدة - تتطلب ضرورة الإخطار بالرغبة في إنهاء العقد وعدم تجديده، وبذلك ينفرد هذا العقد عن عقود العمل الأخرى محددة المدة التي لا تتطلب ذلك.

الفرع الثاني

استحالة التنفيذ

وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني الأردني ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه⁽¹⁾.

(1) انظر: المادة (448) مدني أردني.

واستناداً للقواعد العامة في العقود الملزمة للجانبين، إذا انقضى التزام أحد الطرفين بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له، وينفسخ العقد من تلقاء نفسه، ويكون تنفيذ الالتزام مستحيلًا متى كان عدم تنفيذه راجعاً إلى قوة قاهرة أو حادث فجائي لا يد للمدين فيه⁽¹⁾، فالقوة القاهرة هي كل حدث لا يستطيع الإنسان توقعه ولا رده⁽²⁾، وحتى تؤدي القوة القاهرة إلى انفساخ العقد يجب أن تؤدي إلى استحالة مطلقة، وليس مجرد صعوبة في التنفيذ، وأن تكون مستقلة عن خطأ المدين، وتؤدي القوة القاهرة إذا توافرت بالشروط التي أوضحناها أعلاه إلى انفساخ عقد الخدمة المنزلية بقوة القانون، ودون أن يكون للانفساخ أثر رجعي لأنه عقد مستمر، لا يتصور فيه رجوع الزمن إلى الوراء، وينتهي العقد قبل انتهاء أجله في هذه الحالة.

ومن أمثلة القوة القاهرة التي يكون من شأنها انفساخ عقد الخدمة المنزلية، أن يحدث زلزال يدمر منزل صاحب العمل، أو أن تحدث حرب يترتب عليها هجرة صاحب العمل وأسرته لبلده، أو أن يصدر حكم قضائي بإبعاد الخادم، أو اعتقال الخادم، أو حبسه.

هذا ولم يعالج المشرعان الأردني والسعودي مدى اعتبار إصابة الخادم بعجز دائم من قبيل القوة القاهرة، ومن ثم هل يترتب عليها انفساخ العقد بقوة القانون، أم أن عقد الخدمة المنزلية، رغم الإصابة، يظل سارياً، ويكون للمتعاقد الآخر الحق في أن يطالب بالفسخ؟

نعتقد أن إصابة الخادم بعجز دائم تؤدي بالضرورة إلى انفساخ العقد بقوة القانون، وهذه المسألة تحتاج إلى معالجة تشريعية من قبل المشرع الأردني والمشرع السعودي، ونقترح عليهما النص الآتي: "إذا أصيب الخادم إصابة عمل نتج عنها عجز دائم في قدراته المعتادة تمنعه من أداء عمله، ينفسخ عقد الخدمة حكماً بشرط أن يكون العجز قد تقرر بمقتضى شهادة طبية من أطباء متخصصين".

(1) د. عبد القادر الفار، أحكام الالتزام - آثار الحق في القانون المدني، دار الثقافة، الأردن، ط1، الإصدار السابع عشر 2015م، ص232.

(2) د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، ج2، آثار الحقوق الشخصية، أحكام الالتزامات، دار الثقافة، الأردن، ط1، الإصدار الخامس، 2014م ص630.

أما لو كان العجز جزئياً، بمعنى أن الخادم يفقد القدرة على أداء عمله الأصلي، ولكنه قادر على أداء عمل آخر غير عمله السابق، ففي هذه الحالة نرى أنه لا ينقضي عقد الخدمة المنزلية، وإنما يتعين على صاحب العمل وضع الخادم في العمل المناسب وبالأجر المحدد لهذا العمل.

ونقترح على المشرعين الأردني والسعودي النص الآتي في هذا الشأن: "إذا أصيب الخادم إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة الخادم بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب وبالأجر المحدد لهذا العمل".

الفرع الثالث

المرض

منح المشرعان الأردني والسعودي الخادم إجازة مرضية مأجورة مدتها ثلاثين يوماً في السنة، ولكن، ماذا لو انتهت هذه الإجازة ولم يتمكن الخادم من مزاولته عمله بسبب المرض؟ فهل يعد العقد منقضاً تلقائياً، أم لا بدّ من إخطار صاحب العمل بإنهاء العقد؟

القاعدة أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد الخدمة المنزلية بسبب المرض قبل استنفاد الخادم لإجازته المرضية، وذهب بعض الفقه القانوني إلى القول: أن استنفاد الخادم لمدة الإجازة المرضية لا يشكل حالة من حالات القوة القاهرة، ومن ثم فإنه لا يؤدي إلى انتهاء عقد الخدمة المنزلية بقوة القانون⁽¹⁾، وفي هذه الحالة يكون لصاحب العمل الحق في أن يطالب بالفسخ.

الفرع الرابع

الوفاة

تنص المادة (14) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية بأن: 'ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل، أو عامل الخدمة المنزلية، وإن رغبت أسرة صاحب العمل

(1) د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص113؛ و د. موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الرباط، المغرب، ط1، 2014م، ص189.

في استمرار بقاء عامل الخدمة المنزلية، تعين عليها مراجعة مكتب العمل لتصحيح اسم صاحب العمل".

إنّ النصّ المتقدّم يؤكد لنا خصوصية انتهاء عقد الخدمة المنزلية بسبب الوفاة؛ وأنّه ينفرد بهذه الخصوصية عن عقود العمل الأخرى؛ فالعقود الأخيرة تنتهي بوفاة العامل، أما إذا توفي صاحب العمل قبل انتهاء مدتها، فإنّ وفاته لا تؤدي إلى إنهاء هذه العقود، إلّا إذا كان شخصه قد روعي عند إبرامها⁽¹⁾، حيث يفسخ العقد عندئذ بوفاة دون التزام ورثته بمسؤولية باقي مدته مع مراعاة حقوق العامل في التركة⁽²⁾.

وفي ضوء نص المادة (14) سالف الذكر، فإنّ عقد الخدمة المنزلية ينقضي بوفاة أحد طرفيه (الخدم، أو صاحب العمل) مع مراعاة أنّه إذا رغبت أسرة صاحب العمل في استمرار بقاء الخادم وجب عليها مراجعة مكتب العمل بغية تصحيح اسم صاحب العمل.

والحكمة من وراء هذا النص - برأينا - أنّ شخصية طرفي عقد الخدمة المنزلية لها اعتبار في إبرام هذا العقد، فشخصية الخادم محل اعتبار لدى صاحب العمل، والأمر ذاته بالنسبة للخادم اتجاء صاحب العمل، مع أن الأصل في عقود العمل الأخرى أن شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في العقد.

ولكن متى تعتبر شخصية صاحب العمل محل اعتبار في عقد الخدمة المنزلية؟.

تعتبر شخصية صاحب العمل محل اعتبار ويترتب بالتالي على وفاته انتهاء العقد إذا كان العمل الذي استخدم من أجله الخادم متصلاً مباشرة بشخص صاحب العمل، كما لو تعاقد مريض مع خادم للعناية به وتسيير شؤونه، فإن وفاته تؤدي إلى انتهاء العقد.

نشير هنا إلى أن المشرع الأردني لم يعالج مسألة أثر الوفاة على عقد

(1) انظر: المادة (79) عمل سعودي، والمادة (21/ج، 22) عمل أردني، والمادة (83) مدني أردني.

(2) د. غالب الداودي، مرجع سابق، ص175.

الخدمة المنزلية، مما تثار معه إشكالية تتعلق بمدى ملاءمة تطبيق الأحكام الواردة بهذا الشأن في قانون العمل، التي جعلت من وفاة العامل سبباً لانتهاء العقد⁽¹⁾، في حين لا ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد⁽²⁾.

نعتقد أنّ عقد الخدمة المنزلية له خصوصية تميزه في هذا الشأن عن عقود العمل الأخرى، وهذه الخصوصية تقتضي - برأينا - أن تكون وفاة أحد طرفي العقد سبباً لانتهاءه، وفي هذا نتمنى على المشرع الأردني أن يسلك نهج المشرع السعودي في هذا الشأن.

الفرع الخامس

فسخ عقد الخدمة المنزلية

الفسخ هو الجزاء الذي يوقع على المتعاقد الذي يخل بالتزاماته التعاقدية في العقود الملزمة للجانبين⁽³⁾، وفسخ عقد الخدمة المنزلية يعني انقضاء، دون تنفيذ، وهو دفع استثنائي يلجأ إليه المتعاقد عندما لا يجد مصلحة له في طلب التنفيذ العيني، وبهذا المعنى يفترق فسخ عقد الخدمة المنزلية عن انفساخه، فإذا كان الأول ناشئاً عن إخلال أحد المتعاقدين بتنفيذ الالتزام المفروض عليه، بما يعطي حقاً للمتعاقد الآخر بفسخ العقد، فإن الثاني يكون عندما يصبح تنفيذ التزام أحد المتعاقدين مستحيلاً لسبب أجنبي لا يد له فيه.

ومما لا شك فيه أن عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين الذي يخضع لمبدأ الفسخ القضائي، ومع ذلك فإن القواعد العامة لم تجد لها نصيباً كبيراً من التطبيق في مجال علاقات العمل؛ نظراً لأنّ علاقات العمل لها طابع شخصي، وبالتالي تنفيذ الالتزامات التي ينشئها العقد يحتاج إلى جو من الثقة والتعاون المتبادل، فيكون من الصعب الاستمرار في تنفيذها إذا غابت هذه الثقة،

(1) انظر: المادة (21/ج) عمل أردني.

(2) انظر: المادة (22) عمل أردني.

(3) د. أحمد عبد الدائم، النظرية العامة للالتزام، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط1، 2006م، ص213.

فعدما يكون الأطراف في حالة خلاف وشقاق، فالأهمية تكون عندئذ لوضع نهاية للعقد، حيث لا يمكن إجبار شخص على البقاء في خدمة آخر.

وقد أشارت المادة (10) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية إلى فسخ عقد الخدمة المنزلية، فنصت: "إذا انتهى العقد، أو كان الفسخ من قبل صاحب العمل لسبب غير مشروع، أو من قبل عامل الخدمة المنزلية لسبب مشروع، يجب على صاحب العمل أن يتحمل دفع قيمة تذكرة السفر لإعادة عامل الخدمة المنزلية إلى بلده".

فالمشرع السعودي يشير إلى فسخ العقد لسبب مشروع من قبل صاحب العمل، أو الخادم، ونعتقد أن المشرع السعودي لا يقصد بذلك الفسخ القضائي، وإنما يقصد جواز إنهاء عقد الخدمة المنزلية في حال توافر السبب المشروع للإنتهاء سواء في جانب صاحب العمل، أم الخادم، فالنص سالف الذكر شابه القصور التشريعي من ناحيتين؛ الأولى: أنه استخدام مصطلح (الفسخ) وهو يقصد الإنتهاء، والثانية: أنه لم يوجب الإشعار الذي يجب أنه يسبق هذا الإنتهاء، إذ ينبغي على الطرف الذي توافر بحقه السبب المشروع للإنتهاء أن يخطر الطرف الآخر قبل مدة معينة، ونقترح هنا أن تكون ثلاثين يوماً على الأقل عملاً بحكم المادة (75) من نظام العمل السعودي.

هذا ولم يعالج المشرع الأردني مسألة فسخ عقد الخدمة المنزلية - مثلما فعل المشرع السعودي؛ رغم أهميتها القانونية العملية.

كما أن المشرعان الأردني والسعودي لم يعالجا حق كل من صاحب العمل والخادم في إنهاء عقد الخدمة المنزلية وفسخه بالإرادة المنفردة؛ رغم أهمية هذا الموضوع؛ لأنه من المتصور عملاً أن تحدث حالات تستوجب مثل هذا الإنتهاء في علاقات العمل الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية.

الفرع السادس: الإقالة:

تطبيقاً للقاعدة القانونية التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو قضاء، أو للأسباب التي يقرها القانون.

وتطبيقاً لذلك، نصت المادة (21/أ) من قانون العمل الأردني على أن: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه"، ونصت المادة (74) من نظام العمل السعودي على أن: "ينتهي عقد العمل.... إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية".

فالتقابل، هو اتفاق الخادم وصاحب العمل على وضع نهاية لعقد الخدمة المنزلية، فكما أن الخادم وصاحب العمل أبرما العقد فمن حقهما أيضاً وضع نهاية له، واشترط المشرع السعودي - خلافاً للمشرع الأردني - في هذه الحالة أن تصدر موافقة الخادم على إنهاء العقد مكتوبة، ولم يشترط شكل معين للكتابة، والهدف من اشتراط الكتابة هو التأكد من موافقة الخادم على الإتهاء لحمايته باعتبار أنه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية⁽¹⁾. ولما كان التقابل تصرف قانوني لذلك يخضع في إبرامه وإثباته للقواعد الخاصة بإبرام وإثبات عقد العمل.

المبحث الثاني

تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ عقد الخدمة المنزلية.

تُعد مسألة تسوية المنازعات التي تنشأ بين طرفي عقد الخدمة المنزلية من المسائل ذات الأهمية العملية في دراسة أحكام هذا العقد، لذا سنوضح آلية تسوية هذه المنازعات في النظام السعودي والقانون الأردني، وعليه سندرس هذا المبحث في مطلبين.

كلية الحقوق المطلب الأول

آلية تسوية المنازعات الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية في النظام السعودي

يتميز العقد المذكور عن غيره من عقود العمل الأخرى، بأن المنازعات التي تنشأ بين طرفيه لها بعض الخصوصية بشأن الفصل فيها أمام القضاء، ويرجع ذلك إلى أن لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية قد أوجدت آلية لفض تلك المنازعات

(1) د. شواخ الأحمد، نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص 117.

تختلف عن تلك المتبعة في فض المنازعات الناشئة عن عقد العمل⁽¹⁾.

إذ تختص مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل السعودية بتلقي الشكاوى سواء من الخادم أو من صاحب العمل وفقاً للاختصاص المكاني⁽²⁾، وتختص أيضاً مكاتب العمل بضبط المخالفات التي تقع من الطرفين، كذلك تختص مكاتب العمل بتقديم لائحة الادعاء ضد صاحب العمل والخادم أو ضد أحدهما للجنة فض المنازعات⁽³⁾، لذلك لا يجوز لصاحب العمل أو الخادم أن يتقدم بادعاء مباشر أمام اللجنة، وإنما لا بد من مرور هذا الادعاء عن طريق مكتب العمل المختص، لذلك يمكن القول بأن مكتب العمل هو بوابة اللجنة التي تنظر في المنازعات التي تثور بين الخادم وصاحب العمل.

وتشكل لجنة فض المنازعات الناجمة عن تنفيذ عقد الخدمة المنزلية في مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل، ويقرر من وزير العمل من رئيس وعضوين، يكون أحدهم مستشاراً قانونياً من وزارة العمل، ويمكن تشكيل أكثر من لجنة في مكتب العمل⁽⁴⁾.

تختص هذه اللجنة بنظر المنازعات الناشئة بين صاحب العمل والخادم باستثناء المنازعات التي لها طابع جنائي، وتفرض العقوبات التي تنص عليها اللائحة، ونعتقد أن هناك نوعاً من التناقض عندما نص المشرع السعودي في المادة (21) من اللائحة على عدم اختصاص اللجنة في المخالفات التي لها طابع جنائي واختصاصها بتطبيق العقوبات المنصوص عليها في اللائحة، إذ إن تطبيق العقوبات المنصوص عليها في اللائحة له طابع جنائي، ونعتقد أن قصد المشرع السعودي أن اللجنة لا تختص في نظر القضايا الجنائية التي قد تنشأ بين صاحب العمل والخادم، كما لو اعتدى صاحب العمل على الخادم بالضرب مثلاً. ونظراً لأن اللجنة تكون في مكاتب العمل، لذلك فإن اختصاصها المكاني

(1) إذ إن هناك هيئة تسوية الخلافات العمالية لدى وزارة العمل وهي هيئة ابتدائية وهيئة عليا لتسوية الخلافات الناشئة عن عقد العمل. انظر: المادة (210) من نظام العمل السعودي.

(2) بموجب المادة (21) من اللائحة.

(3) بموجب المادة (20) من اللائحة.

(4) بموجب المادة (21) من اللائحة.

يتحدد بنطاق المكان الذي يتناوله أو يمتد إليه اختصاص مكتب العمل ولا يجاوزه.

هذا ويتعين على اللجنة أن تعمل أولاً على تسوية النزاع الناشئ بين صاحب العمل والخادم ودياً، وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ وصول المطالبة إليها عن طريق مكتب العمل المختص.

وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع ودياً، باشرت النظر في موضوع النزاع بحضور الطرفين أو من يقوم مقامهما، ويعد الطرف المبلغ حاضراً حتى ولو تغيب عن حضور الجلسات⁽¹⁾، وتسترشد اللجنة بالإجراءات المنصوص عليها في نظام المرافعات الشرعية السعودي⁽²⁾.

وقد أوجب المشرع السعودي على اللجنة في حال لم تتمكن من تسوية النزاع ودياً أن تحسمه في الجلسة الأولى، وإذا تعذر ذلك في جلسة ثانية بشرط ألا يتجاوز موعدها مدة تزيد على عشرة أيام من تاريخ تسجيل الطلب لديها⁽³⁾، وذلك يعود لظروف الخادم الذي لا يستطيع الانتظار طويلاً؛ كونه يعتمد في معيشته ومعيشة أفراد أسرته على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل.

وتصدر اللجنة قرارها في حسم النزاع المعروض عليها إما بالإجماع أو بالأغلبية⁽⁴⁾، ولم توضح اللائحة نصاب اجتماع اللجنة، ونرى من جانبنا أن لا يكون انعقاد اللجنة نظامياً إلا إذا حضره ثلثا أعضائها على الأقل بمن فيهم الرئيس أو من ينوب عنه، كما لم يبين المشرع السعودي ماهية الأغلبية المقصود هنا، ونرى أن تصدر قرارات اللجنة بالأغلبية للأعضاء الحاضرين، فإن تساوت الآراء يرجح الجانب الذي صور معه رئيس اللجنة.

هذا ولا يُعد قرار اللجنة نهائياً، وإنما يقبل التظلم منه أمام المحكمة العمالية⁽⁵⁾ خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه، وإلا عد القرار نهائياً واجب

(1) بموجب المادة (4/21) من اللائحة.

(2) بموجب المادة (2/21) من اللائحة.

(3) بموجب المادة (5/21) من اللائحة.

(4) بموجب المادة (5/21) من اللائحة.

(5) بموجب نص المادة (9/3/هـ-) من نظام القضاء السعودي لعام 1428هـ. تم استحداث المحاكم العمالية.

التنفيذ⁽¹⁾، ولما كانت المحاكم العمالية لم تباشر عملها بعد في المملكة العربية السعودية، فإن التظلم من قرارات اللجنة يكون حالياً أمام ديوان المظالم ووفقاً لنظامه⁽²⁾.

المطلب الثاني

آلية تسوية المنازعات الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية في القانون الأردني

لم يتطرق المشرع الأردني في نظام العاملين في المنازل إلى آلية تسوية المنازعات الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية، لذا لا يوجد أماناً إلا الرجوع إلى قانون العمل، لذا نجد أن وسائل حل المنازعات الناشئة عن تنفيذ عقد الخدمة المنزلية لا تخرج عن تلك المتبعة في حل منازعات عقود العمل الفردية الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل.

إذ جعل المشرع الأردني الدعاوى الناشئة عن نزاعات العقد المذكور في المادة (137/أ) من القانون المذكور من اختصاص محكمة الصلح التي عليها النظر في هذه الدعاوى بصفة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة⁽³⁾.

ويستثنى من اختصاص محكمة الصلح الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق التي تشكلت فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام قانون العمل⁽⁴⁾، إذ تختص سلطة الأجور بالنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه، أو تأخير دفع الأجرة على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة، ويشترط في قبول الدعوى أمام سلطة الأجور أن يكون الخادم على رأس عمله⁽⁵⁾.

وقرار محكمة الصلح قابل للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه

(1) بموجب المادة (7/21) من اللائحة.

(2) بموجب المادة (25) من نظام القضاء السعودي.

(3) بموجب المادة (137/أ) عمل أردني.

(4) بموجب المادة (54) عمل أردني.

(5) بموجب المادة (54/أ) عمل أردني.

إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي، ويترتب على محكمة الاستئناف أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانه⁽¹⁾، وتعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها⁽²⁾، مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

1- لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام قانون العمل أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه⁽³⁾، وهذا النص يسري على نظام العاملين في المنازل الصادر بمقتضى نص المادة (3/ب) من قانون العمل الأردني.

نرى أنه رغم قصر المدد سائلة الذكر، وسهولة إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية وفقاً لما ذكرناه آنفاً، إلا أننا نرى أن المنازعات الناشئة عن تنفيذ عقد الخدمة المنزلية ينبغي أن يختص بنظرها لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي توضح آلية عملها بموجب نظام العاملين في المنازل الأردني، مثلما فعل المشرع السعودي، لأن للزمن أثر على العلاقة بين الخادم وصاحب العمل، مما يستدعي بنظرنا التعجيل في فصل المنازعات بينهما وحسمها بسرعة أكثر من تلك المنصوص عليها في القواعد العامة في قانون العمل الأردني بشأن عقود العمل الأخرى.

2- لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها قانون العمل بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور⁽⁴⁾.

وتطبيقاً للأحكام السابقة، قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: "... تكون أحكام قانون العمل منطبقة على الواقعة، حيث أن الأعفاء من الرسوم القضائية الذي يميز الفئة العاملة في المنازل تستفيد منه الخادمة المدعية... لتوافر صفة

(1) بموجب المادة (137/ب) عمل أردني.

(2) بموجب المادة (137/ج) عمل أردني.

(3) بموجب المادة (138/أ) عمل أردني.

(4) بموجب المادة (138/ب) عمل أردني.

العامل فيها نتيجة وجود علاقة تعاقدية بين الخادمة والمخدوم صاحب العمل...⁽¹⁾.



كلية الحقوق جامعة القاهرة

(1) تمييز حقوق أردني رقم 2012/280، (هيئة خماسية)، تاريخ 16 / 4 / 2012م، منشورات القسطاس القانوني.

الخاتمة

تناولنا من خلال هذه الدراسة أحد العقود المتعلقة بخدم المنازل، فبينما مفهوم هذه الفئة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية، وفي ظل التشريعين الأردني والسعودي، واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2012م، وقد أوضحنا نظامه القانوني من حيث إبرامه، وتنفيذه، وانتهائه، وتسوية المنازعات الناشئة عنه، وقد توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات، وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

- 1- أن الشريعة الإسلامية الغراء سبقت التشريعين الأردني والسعودي إلى توضيح أحكام الأجير الخاص في إطار عقد إجارة الأشخاص الذي تعد أحكامه الأقرب شبهاً للتطبيق على عقد الخدمة المنزلية.
 - 2- أن أبرز ما يحدد الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية الغراء هو أنه من يعمل لوحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص.
 - 3- أن الإسلام دين عبادة وعمل، اهتم بحقوق الأجير الخاص، وأعطاه حقه كاملاً غير منقوص، في مقابل تحمله بالتزامات تجاه صاحب العمل، وهذا يدل على كمال هذا الدين العظيم حيث لم يهمل حقوق هذا الأجير؛ كونه طرفاً ضعيفاً في العلاقة مع صاحب العمل، كما أنه لم يهمل، في الوقت ذاته، التزاماته تجاه الأخير.
 - 4- أن تقدير المنفعة في الأجير الخاص يقدر بالزمن، وهو الأغلب، وتقدر بالعمل أحياناً.
 - 5- أن للفقهاء في مسألة تقدير المنفعة بالزمن والعمل معاً في الأجير الخاص ثلاثة أقوال:
- الأول: فساد العقد، وهو قول أبي حنيفة وجمهور الحنابلة، والأصح عند الشافعية.
- الثاني: صحة العقد، وهو قول جمهور الحنفية، وقول الإمام أحمد،

ومقابل الأصح عند الشافعية.

الثالث: التفصيل عند المالكية، وذلك من حيث صحة العقد، وفساده، إذا كان الزمن يزيد على العمل، أو يساويه، أو ينقص عنه.

6- أن للفقهاء في تضمين الأجير الخاص ثلاثة أقوال:

الأول: عدم الضمان ما لم يتعد أو يفطر، وهو قول الجمهور.

الثاني: الضمان مطلقاً، وهو القول الثاني للشافعية.

الثالث: الضمان إذا كان يعمل لاثنتين فأكثر، وهو قول عند الحنفية.

7- أنه لا يجوز للأجير الخاص أن يعمل لدى الغير أثناء فترة العمل، وإذا عمل دون إذن أثم، فإن أذن له فلا شيء عليه، وعلى كلا الحالين فإن صاحب العمل يستحق التعويض.

8- أن الفقهاء متفقون على استحقاق الأجير الخاص كامل أجره إذا غاب لعذر مشروع، كالصلوات المفروضة، وسننها الراتبية، كما يستحقه عن العطل والإجازات الرسمية.

9- حث الإسلام على الوفاء بالعقود، ومنها قوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود"⁽¹⁾، وقرن الوفاء بالعقود والأمانة، وذلك بقوله تعالى: "والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون"⁽²⁾.

10- يشير استعمال المشرع الأردني عبارة (العاملين في المنازل) غموضاً واتفاقية العمل اللائق (للعامل المنزليين) رقم (189) لأن هذه العبارة هي أقرب للدلالة على (عمال المنازل) وهم العمال المستقلون الذين يؤدون في منازلهم عملاً لحساب صاحب العمل، ولا يخضعون لأحكام قانون العمل، لأن علاقتهم بصاحب العمل يحكمها عقد المقاول، في حين أن المشرع السعودي استخدم عبارة (عمال الخدمة المنزلية) للدلالة على المقصود بهذه الفئة، وهو توجه سليم، وإن كنا نرى أن

(1) سورة المائدة، الآية (1).

(2) سورة المؤمنون، الآية (8).

البديل الأفضل هو (خدم المنازل ومن في حكمهم) مسايرة للشرعية الإسلامية الغراء التي استعملت مصطلح (الخدم).

11- تتخذ الإشكاليات التي تواجه التنظيم القانوني الخاص بخدم المنازل طابعاً عملياً يتعلق بشكل أساسي بمدى إمكانية إنفاذ الأحكام التي تنقرر لتنظيم العلاقة بين الخادم وصاحب العمل.

12- أن مسلك المشرع السعودي في استثناء خدم المنازل من الخضوع لأحكام نظام العمل ترتب عليه حرمان هذه الفئة من الاستفادة من القواعد المتعلقة بإثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات ومن بينها شهادة الشهود، والانتقاص من حقهم بالحد الأدنى للأجور، والحرمان من الحقوق التأمينية وعلى رأسها: الضمان الاجتماعي، ومسؤولية صاحب العمل في حالة إصابة الخادم أثناء ساعات العمل أو بسببه.

13- رغم إخضاع المشرع الأردني خدم المنازل لأحكام قانون العمل إضافة إلى النظام والتعليمات الخاصة بهذه الفئة، إلا أنه علق استفادة هذه الفئة من نظام الضمان الاجتماعي على صدور قرار من مجلس الوزراء يحدد شروط تطبيق هذا النظام على هؤلاء الأشخاص، وهذا القرار لم ير النور بعد، كما أن المشرع الأردني لم يجعل هذه الفئة مشمولة بأحكام مكافأة نهاية الخدمة خلافاً للمشرع السعودي الذي شملهم بهذه المكافأة.

14- في الوقت الذي تسود فيه اللغة العقابية تجاه الخادم، لا نجد أي إشارة لدى المشرعين الأردني والسعودي لمسؤولية صاحب العمل تجاه الخادم إلا في حالة هروب الأخير دون أن يبلغ الأول الجهات المختصة، وهذا يشكل خلافاً في تحقيق التوازن في الحقوق والتحمل بالالتزامات دون تمييز بين الخادم وصاحب العمل، فإذا تم إخلال صاحب العمل بالتزاماته بشكل يمس شخص الخادم أو ممتلكاته الشخصية، هل سيلجأ الخادم في ذلك إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية، أم يجب وضع جزاءات خاصة عند حدوث ضياع، أو سرقة، أو إتلاف، أو سوء تعامل من قبل

صاحب العمل تجاه الخادم؟

- 15- أن مفهوم الخادم ومن في حكمه يستند الى معيارين، هما: الأول: طبيعة العمل الذي يقوم به الخادم، وهو عمل مباشر أو غير مباشر مرتبط بصاحب العمل وذويه، والثاني: هو طبيعة المكان الذي يؤدي فيه هذا العمل وهو منزل صاحب العمل بكل ما يترتب على كونه مكاناً خاصاً كل الخصوصية لساكني هذا المنزل.
- 16- نظم المشرع الأردني أحكام التأمين الصحي على خدم المنازل بخلاف المشرع السعودي الذي لم يعالج هذه المسألة؛ رغم أهميتها.
- 17- لا شك أن عقد الخدمة المنزلية كعقد عمل يخضع كباقي عقود العمل الأخرى للمبادئ العامة المنصوص عليها في القانون المدني وقانون العمل، وذلك فيما يتعلق بإبرامه وتنفيذه وانتهائه، إلا أن ذلك لا يعني أن هناك تماثلاً تاماً بين العقد المذكور وعقود العمل الأخرى، ويرجع السبب في ذلك إلى ما يتمتع به عقد الخدمة المنزلية من خصوصيات لا نراها في عقود العمل الأخرى.
- 18- لم يتطرق المشرع السعودي إلى معالجة إشكالية تفتيش المكان الذي يعمل فيه الخادم؛ رغم أهميتها القانونية العملية في توفير حماية للخادم من أي تجاوزات لأحكام لائحة عمال الخدمة المنزلية، وهذا بخلاف المشرع الأردني الذي عالج هذه المسألة مراعيًا خصوصية المنزل وعدم إغفاله تقاليد المجتمع الأردني التي لا تتقبل دخول شخص غريب وفي أوقات غير محددة.
- 19- لم يعالج المشرع الأردني آلية استيفاء الخادم لحقوقه بخاصة إذا اقتضت ظروفه إلى مغادرة الأردن خلال وقت قصير، في حين احتاط المشرع السعودي لهذه المسألة وعالجها في لائحة عمال الخدمة المنزلية.
- 20- لم يعالج المشرعان الأردني والسعودي بعض المسائل المتصلة بحق خدم المنازل في الإجازات التي يستحقونها بموجب العقد، في حين

تناولت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين تنظيم هذه المسائل، ومنها: فترتين الراحة يومياً أثناء النهار تعادل كل منهما ساعة كاملة، ودفع الأجور عن الإجازات.

21- لم يعالج المشرع الأردني أسباب انتهاء عقد الخدمة المنزلية، في حين تطرق المشرع السعودي إلى سبب واحد منها، هو وفاة صاحب العمل، أو وفاة الخادم؛ رغم أهمية معالجة هذه الأسباب بما يتناسب مع خصوصية عقد الخدمة المنزلية.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج سالفة الذكر، ومن خلال دراسة مسلك الشريعة الإسلامية الغراء والتشريعيين الأردني والسعودي، واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189)، فإننا نوصي بالآتي:

1- نوصي المشرعان الأردني والسعودي باستعمال عبارة (خدم المنازل ومن في حكمهم) في النظام الخاص بهذه الفئة؛ مسايرة لمسلك الشريعة الإسلامية في هذا الشأن.

2- بما أن المملكة الأردنية الهاشمية والمملكة العربية السعودية تُعدان عضوان في اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، فإننا نوصي المشرعان الأردني والسعودي بأن يلتزما بما ورد في هذه الاتفاقية من حدود دنيا بشأن خدم المنازل، ومن أهمها: إقرار مبدأ مساواة خدم المنازل بغيرهم من العمال الآخرين (مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات العمل داخل المنازل) وذلك بشأن الحقوق التسعة الآتية:

أ- الحق في الاجتماع والمفاوضة الجماعية والانضمام إلى الجمعيات.
ب- الحق في الحماية ضد أي شكل من أشكال الإساءة أو التحرش أو العنف بما في ذلك الحماية من الممارسات التعسفية لمكاتب الاستقدام الخاصة.

ج- الحق في المساواة مع العمال عامة فيما يتعلق بساعات العمل والأجر

الإضافي وساعات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية والمادة (10) والحق في مكافأة نهاية الخدمة (المادة 18) والضمان الاجتماعي وإجازة الوضع (المادة 14) والحق في التقاضي (المادة 16) والمساواة بين الرجل والمرأة (المادة 11).

د- الحق في الالتجاء إلى القضاء أو غيره من جهات فض المنازعات والحق في التقدم بشكوى (المادة 17).

هـ- الحق في الإقامة خارج مكان العمل بالاتفاق مع العامل (المادة 9) خاصة في أيام العطل اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية (المادة 9) والحق في الإقامة داخل المنزل طبقاً لأحوال ملائمة وبما يحقق لهم الحق في الخصوصية (المادة 6).

و- الحق في الاحتفاظ بوثيقة الهوية ووثائق السفر (المادة 9).

ز- الحق في التمتع بأحوال عمل ملائمة بما في ذلك الحق في يوم كامل كإجازة أسبوعية (المادة 10)، والحد الأدنى للأجور (المادة 11)، على أن يتقاضى الأجور نقدياً على الأقل مرة شهرياً (المادة 16) على أن يكون مكان العمل آمناً وصحياً (المادة 13).

ح- الحق في المعلومات فيما يتعلق بشروط وبنود العمل، بطريقة ملائمة وسهلة وذلك من خلال عقد عمل مكتوب يتفق مع القوانين الداخلية واتفاقيات العمل الجماعية.

ط- الحق في التعليم والتدريب إذا كان الخادم أقل من الحد الأدنى لسن الاستخدام، وأن لا يقل السن المناسب للعمل عن (18) سنة إذا كان الخادم من الأجانب.

3- نصي المشرعان الأردني والسعودي بأن ينظما العلاقات القانونية الممهدة لإنشاء العلاقة الثنائية بين الخادم وصاحب العمل من خلال وضع عقود خدمة منزلية نموذجية وذلك في مرحلة استقدام خدم المنازل، بحيث تشمل هذه العقود على كل الاشتراطات والإجراءات الضرورية للحفاظ

على حقوق هذه الفئة.

4- نوصي المشرعان الأردني والسعودي بإلغاء نظام الكفالة الذي قيد كثيراً من حرية الخادم من الانتقال من عمل إلى آخر.

5- الإسراع في إصدار قرار مجلس الوزراء الأردني بشأن شمول خدم المنازل في مظلة الضمان الاجتماعي استجابة لنص الفقرة (ج) من المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي.

6- نوصي بأن يسلك المشرع الأردني مسلك المشرع السعودي بشأن شمول خدم المنازل في مكافأة نهاية الخدمة، ونقترح النص الآتي: "إذا أنهى صاحب العمل عقد الخدمة المنزلية فيما عدا حالة فصل الخادم بسبب سوء السلوك الفادح أو الإهمال الجسيم في خدمة صاحب العمل، أو أسرته، أو فيما يتصل بها، يدفع صاحب العمل للخادم مكافأة عن مدة خدمته محسوبة على الوجه الآتي:

أ- نصف الأجر الأساسي الشهري مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة لكل خادم أكمل سنتين في الخدمة المستمرة وذلك عن كل سنة كاملة من هذه الخدمة. وأجر شهري كامل مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة عن كل سنة إضافية كاملة من هذه الخدمة المستمرة، وتحسب المكافأة على أساس متوسط الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه الخادم خلال السنتين السابقتين مباشرة لتاريخ إنهاء عقد الخدمة مضافاً إليها علاوة غلاء المعيشة.

ب- لا يجاوز الحد الأقصى للمكافأة المستحقة الدفع وفقاً لهذه المادة الأجر الأساسي لتسعة شهور مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة إلا في حالة الخادم الذي لا تقل مدة خدمته المستمرة عن عشر سنوات كاملة، ففي هذه الحالة تكون المكافأة مبلغاً مساوياً للأجر الأساسي عن كل سنة كاملة، مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة."

7- نوصي المشرعان الأردني والسعودي بالنص على مسؤولية صاحب العمل تجاه الخادم في حالة قيام الأول بأي تعدي أو إخلال بالتزاماته بشكل يمس

شخص الخادم، أو ممتلكاته الشخصية، مثلما قاما بالنص على مسؤولية الخادم في مواجهة صاحب العمل؛ تحقيقاً للتوازن في الحقوق والالتزامات بين الطرفين.

8- نوصي المشرع السعودي بأن يسلك مسلك المشرع الأردني بشأن توفير التأمين الصحي لخدم المنازل، وتأمين إصابات العمل أثناء العمل أو بسببه، ونقترح على المشرع السعودي أن تكون معالجته لهذا الموضوع على غرار ما جاء في تعليمات وثيقة التأمين الصحي لخدم المنازل الأردنية لسنة 2015م.

9- نوصي المشرع السعودي بأن يعالج مسألة دور مفتش العمل في إطار آليات تفعيل لائحة عمال الخدمة المنزلية، مراعيًا تقاليد المجتمع السعودي التي لن تتقبل دخول شخص غريب وفي أوقات غير محددة، فصعوبة التدخل في خصوصية المنزل تمنع المفتش من الرصد الفعال لأوضاع الخدم، أو التحقق في ادعاءات سوء المعاملة، وهذه الخصوصية تتطلب من المشرع السعودي مواجهة هذه المسألة بنص مثلما فعل المشرع الأردني.

10- نوصي أن يسلك المشرع الأردني مسلك المشرع السعودي بشأن النص على آلية استيفاء الخادم لحقوقه في حالة استدعت ظروفه إلى مغادرة المملكة الأردنية الهاشمية خلال وقت قصير.

11- نوصي المشرعان الأردني والسعودي بالنص على مسألة تجديد عقد الخدمة المنزلية، ونقترح النص الآتي: "يجدد عقد الخدمة المنزلية بصورة تلقائية وبالشروط نفسها إذا لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم التجديد قبل شهرين من نهاية العقد".

12- نوصي المشرعان الأردني والسعودي اعتبار إصابة الخادم بعجز دائم من قبيل القوة القاهرة التي تؤدي إلى انفساخ العقد، ونقترح النص الآتي: "إذا أصيب الخادم إصابة عمل نتج عنها عجز دائم في قدراته المعتادة تمنعه من أداء عمله، يفسح عقد الخدمة حكماً بشرط أن يكون العجز

قد تقرر بمقتضى شهادة طبية من أطباء متخصصين".

13- أما إذا أصاب الخادم عجز جزئي، فنقترح النص الآتي: "إذا أصيب الخادم إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة الخادم بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب وبالأجر المحدد لهذا العمل".

14- نوصي المشرع الأردني مثلما فعل المشرع السعودي النص على انتهاء عقد الخدمة المنزلية بوفاة صاحب العمل، أو الخادم، ما لم ترغب الأسرة ببقاء الخادم، فعندئذ عليها مراجعة مكتب العمل لتصحيح اسم صاحب العمل.

15- نوصي المشرع السعودي بتعديل نص المادة (15) من لائحة عمال الخدمة المنزلية بحيث يصبح النص كالاتي: "إذا انتهى عقد الخدمة من قبل أحد الطرفين لسبب مشروع، فعلى الطرف الذي توافر بحقه السبب المشروع للإنتهاء أن يخطر الطرف الآخر قبل ثلاثين يوماً، وإذا كان الإنتهاء من جانب صاحب العمل، فعليه أن يتحمل دفع قيمة تذكرة السفر لإعادة عامل الخدمة المنزلية إلى بلده".

16- نوصي المشرع الأردني ضرورة إيجاد لجنة قضائية مختصة للنظر في منازعات عقد الخدمة المنزلية، لأن يتركها للقواعد العامة بشأن منازعات عقد العمل الفردي التي تنظر من القضاء، وأن يسير على غرار ما سلكه المشرع السعودي في هذا الشأن، تحقيقاً للسرعة في فض هذه المنازعات.

17- نوصي المشرعان الأردني والسعودي إعادة صياغة النصوص المتعلقة بالأجرة والإجازات التي تدفع عنها أجور، والنص على مسألة الفصل دون إنذار، ونقترح النصوص الآتية:

أ- تدفع الأجور مرة في آخر كل شهر.

- ب- إذا فصل الخادم دون إنذار، فيكون له الحق في أن يحصل من صاحب العمل على تعويض يساوي الأجر الذي كان يستحقه عن فترة الإنذار، كذلك يكون لصاحب العمل الحق في أن يحصل من الخادم على تعويض إذا ترك خدمته دون إنذار.
- ت- لا يجوز لصاحب العمل أن يستقطع شيئاً من أجر الخادم بالخصم أو الفوائد أو مقابل أي عبء مماثل نظير ما يكون قد دفعه مقدماً للخادم من الأجر قبل تاريخ استحقاقها.
- ث- تدفع كل الأجر المستحقة لخادم المنزل نقداً، ولا يجوز دفعها عيناً.
- ج- لا تقبل أي دعوى أو أية دعوى فرعية أو مقاصة بالنسبة إلى أي مبالغ يكون الخادم قد أخذها أو استلمها من حساب أجره.
- ح- لا يلزم صاحب العمل بأن يدفع لخادمه أجراً عن أي يوم يغيب فيه عن عمله، متى كان صاحب العمل على استعداد لاستخدامه.
- خ- بعد إكمال سنتين في الخدمة المنزلية، يستحق الخادم الذي لا يستطيع القيام بواجباته بسبب مرض لم يكن ناشئاً عن سوء سلوكه أو إهماله، أجراً كاملاً عن أيام غيابه بسبب المرض لمدة ثلاثين يوماً ونصف أجر لمدة ثلاثين يوماً أخرى عن سنتين من الخدمة المستمرة التالية.
- د- لا يترتب على صاحب العمل أي التزام وفقاً لأحكام هذه المادة ما لم يجعل المريض الخادم عاجزاً عن القيام بواجباته ويثبت ذلك بشهادة من أطباء متخصصين.
- ذ- بعد إكمال سنتين في الخدمة المستمرة، يستحق الخادم عن كل سنة تالية لهذه الخدمة إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً متتالية.
- ر- يجوز للخادم بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته في أية سنة

للسنة التالية، وفي هذه الحالة يكون مستحقاً لإجازة بأجر كامل لمدة ثلاثين يوماً متتالية.

ز- لا يجوز أن تمتد إجازة الخادم التي يدفع عنها أجر والتي يستحقها وفقاً لهذه المادة بسبب وقوع العطلة الأسبوعية أو أية عطلة رسمية أثناء مدة الإجازة.

س- لا تمنع الأحكام السابقة من أن يعامل صاحب العمل الخادم بشروط أفضل مما نص عليه في العقد، وذلك فيما يتعلق بالغياب بسبب المرض أو الإجازات التي يدفع عنها أجر."

18- نوصي المشرع الأردني بأن يسلك مسلك المشرع السعودي بشأن تنظيم عقد الخدمة المنزلية بشرط التجربة بما يتناسب مع خصوصية هذا العقد، وأن يجعل الحق في شرط التجربة لطرفي العقد لا أن يقصره على صاحب العمل كما ورد في قانون العمل الأردني.

19- نوصي المشرع الأردني بأن يأخذ بضوابط استقدام الخدم كما هو معمول به في وزارة العمل السعودية مع تحويلها بما يتناسب وبيئة العمل في الأردن.

إن الاقتصار على أنصاف الحلول بشأن عقد الخدمة المنزلية لم يعد متوافقاً ومكانة المملكة الأردنية الهاشمية، والمملكة العربية السعودية في المجتمع الدولي وفي مسارهما الديمقراطي وحماية حقوق الإنسان كما هي معترف بها دولياً ومجسدة في الدستور، كما أنه يتجافى مع الشريعة الإسلامية الغراء في مبادئها الكلية، وهي عدم الإضرار، وتحقيق العدل والمساواة، ولتجسيد ذلك على أرض الواقع، لا بد من إرادة تشريعية لدى المشرعين الأردني والسعودي بوضع تنظيم قانوني متكامل لعقد الخدمة المنزلية، وقد وضعنا تصوراً المتواضع لهذا التنظيم، واقترحنا بعضاً من ملامحه الرئيسية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: مصادر الفقه الإسلامي.

- المذهب الحنفي:

- 1- المبسوط لأبي بكر محمد بن محمد بن أحمد السرخسي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، تحقيق الأستاذ سمير مصطفى رباب، 2002م.
- 2- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع للإمام علاء الدين أبي بكر بن سعود الكاساني الحنفي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط3، 1421هـ - 2000م.
- 3- زاد المعاد في هدي خير العباد لمحمد بن أبي بكر الزرعي المعروف بابن القيم الجوزية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط14، 1407هـ - 1986م.
- 4- شرح فتح القدير لكمال الدين محمد بن عبد الواحد المعروف بابن الهمام، مكتبة مصطفى الحلبي، مصر، ط1، 1389هـ.
- 5- الاختيار لتعليل المختار لعبد الله بن محمود بن مولود الموصلي، دار المعرفة، بيروت، ط3، 1395هـ.
- 6- مجلة الأحكام العدلية، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط1، 1999م.
- 7- بداية المجتهد ونهاية المقتصد للإمام أحمد بن محمد بن أحمد المعروف بابن رشد، مطبعة الاستقامة، مصر، 1952م.
- 8- العناية شرح الهداية لمحمد بن أحمد بن موسى بن أحمد بن الحسين المعروف ببدر الدين العيني الحنفي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1420هـ - 2000م، تحقيق أيمن صالح شعبان.
- 9- نصب الراية في تخريج أحاديث الهداية لجمال الدين بن عبد الله بن يوسف الزيلعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1996م.

- المذهب الشافعي:

- 1- روضة الطالبين للإمام أبي زكريا يحيى بن شرف النووي دمشقي، ج5، دار عالم الكتب، بيروت، طبعة خاصة، تحقيق: عادل أحمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، 1423هـ.
- 2- الحاوي الكبير في فقه الإمام الشافعي لأبي الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1419هـ - 1999م.
- 3- النهاية في غريب الحديث والأثر لأبي السعادات المبارك محمد الجزري ابن الأثير، المكتبة العلمية، بيروت، ط5، 1427هـ - 2006م.
- 4- الأم للإمام محمد بن إدريس الشافعي، دار الوفاء، مصر، ط1، 1412هـ. - 2001م.
- 5- الشرح الممتع على زاد المستنقع لفضيلة الشيخ محمد بن صالح العثيمين، دار ابن الجوزي، الرياض، ط1، 1425هـ.
- 6- المهذب في فقه الشافعي لأبي إسحاق إبراهيم بن علي الفيروزآبادي الشيرازي، دار القلم، دمشق، 1417هـ - 1996م، تحقيق: د. محمد الزميلي.
- 7- البهجة شرح التحفة لأبو الحسن علي بن عبد السلام التولي، دار الباز، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، ط1، 1397هـ.
- 8- أسنى المطالب في شرح روض الطالب لأبو يحيى زكريا الأنصاري، دار الكتاب الإسلامي، الرياض، دون تاريخ نشر.

- المذهب المالكي:

- 1- مواهب الجليل لشرح مختصر خليل لأبي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1416هـ - 1992م.
- 2- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير للعلامة شمس الدين الشيخ محمد عرفة الدسوقي، دار الفكر، بيروت، دون تاريخ طبعة.
- 3- المقدمات الممهدة لأبي الوليد محمد بن أحمد بن راشد القرطبي، دار

- الغرب الإسلامي، المغرب، ط1، 1408هـ.
- 4- الكافي في فقه أهل المدينة المالكي لأبي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر القرطبي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، دون سنة نشر.
- 5- البحر الرائق شرح كنز الدقائق لزين الدين إبراهيم محمد بن نجيم، دار المعرفة، بيروت، لبنان، ط5، 1982م.
- المذهب الحنبلي:
- 1- الروض المربع شرح زاد المستنقع لمنصور بن يونس البهوتي، ج2، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1، 2005م.
- 2- شرح منتهى الإرادات لشيخ منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1، 1421هـ - 2000م.
- 3- المغني لموفق الدين أبي محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي الحنبلي، دار هجر، مصر، ط1، 1409هـ - 1989، تحقيق: د. عبد الله التركي و د. عبد الفتاح محمد الحلو.
- 4- الإقناع لطالب الانتفاع لشرف الدين موسى بن أحمد بن يوسف المقدسي، دار عالم الكتب، بيروت، ط2، 1419هـ.
- 5- مغني المحتاج لمعرفة معاني ألفاظ المنهاج للشيخ شمس الدين محمد الخطيب الشربيني، دار المعرفة، بيروت، لبنان، ط1، 1418هـ - 1997م.
- 6- الشرح الكبير على متن المقنع لشمس الدين أبي الفرج عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي، دار عالم الكتب، القاهرة، 1426هـ - 2005م، تحقيق: د. عبد الله التركي.
- 7- القواد لعبد الرحمن بن أحمد ابن رجب الحنبلي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1983م.

ثالثاً: المراجع القانونية:

- 1- د. أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط5، 2009م.
- 2- د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.
- 3- د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط1، 1436هـ - 2015م.
- 4- د. إهاب إسماعيل، شرح قانون العمل الجديد، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، دون تاريخ.
- 5- د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، 1986م.
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1983، ط3.
- 6- د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991م.
- 7- د. حسام الدين كامل الأهواني و د. رمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، ط1، 2000م.
- 8- د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط2، 1437هـ - 2016م.
- 9- د. خالد جاسم الهندياني و د. عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، منشورات جامعة الكويت، ط5، 2016م.
- 10- د. خالد حسن أحمد، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط1، 1436هـ - 2015م.
- 11- د. رزق بن مقبول الرئيس و د. رضا محمود العبد، شرح أحكام ناظم العمل السعودي الجديد، مكتبة الشقري، الرياض، ط1، 1436هـ - 2015م.
- 12- د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة،

- الأردن، عمان، ط1، الإصدار السابع، 2014م.
- 13- د. شواخ الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، منشورات جامعة دار العلوم، الرياض، ط1، 1436هـ - 2015م.
- 14- د. شواخ الأحمد، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط1، 2006م.
- 15- د. صاحب عبيد الفتاوي، مصادر الالتزام، مطبعة دار الجمال، الأردن - عمان، ط1، 2014م.
- 16- د. عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات كلية الشرطة، دبي، ط1، 1991م - 1992م.
- 17- د. عبد العزيز المرسي و د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003م، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية، مصر، 2014م.
- 18- د. عبد المجيد الحكيم، الكافي في شرح القانون المدني، ج1، مصادر الالتزام، المجلد الأول في العقد، الشركة الجديدة للطباعة، الأردن، ط1، 1993م.
- 19- د. عبد المنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1974م.
- 20- د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل رقم (12) لسنة 2003م، الليثي للطباعة، أسيوط، مصر، ط3، 2013م.
- 21- د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، دون تاريخ.
- 22- د. عدنان إبراهيم السرحان و د. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية - الالتزامات، دار الثقافة، الأردن - عمان، ط1، الإصدار العاشر، 2015م.
- 23- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط3، 2014م.

- 24- د. فتحي عبد الصبور، السيووط في قانون العمل، ج1، دون ناشر، 1985م.
- 25- د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط3، 1433هـ - 2012م.
- 26- د. محمد جمال الذنبيات، شرح قانون العمل، مكتبة دار الجمال، الأردن، عمان، ط1، 2015م.
- 27- د. محمد شريف أحمد، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني - دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دار الثقافة، الأردن - عمان، ط2، 2014م.
- 28- د. محمد علي الشرفي، شرح أحكام قانون العمل، دار ألوان للخدمات الإعلامية والنشر، صنعاء، اليمن، ط2، 2014م.
- 29- د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط6، 2008م.
- 30- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط28، 2005م.
- 31- د. منير فريد الدكيمي، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، السادس من أكتوبر للطباعة، مصر، ط1، 1427هـ - 2006م.
- 32- د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، مصادر الحقوق الشخصية، مصادر الالتزامات، ج1، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط1، الاصدار الخامس، 2015م.
- رابعاً: مراجع متنوعة:
- 1- أحكام القرآن لأبي بكر محمد بن عبد الله بن العربي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط3، 1424هـ - 2003م.
- 2- تفسير القرآن الكريم لإسماعيل بن محمد بن كثير الدمشقي، تحقيق: سامي محمد السلامة، دار طيبة، الرياض، ط1، 1422هـ - 2002م.

- 3- التقرير الإحصائي للعمال المنزلية الصادر عن منظمة العمل الدولية.
- 4- التقرير الرابع لمكتب العمل الدولي المتعلق بالعمل اللائق للعمال المنزليين، جنيف، 2011م.
- 5- التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية الصادر عام 2015م.
- 6- الجامع لأحكام القرآن لمحمد بن أحمد الأنصاري القرطبي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1408هـ - 1988م.
- 7- سنن أبي داود.
- 8- شرف بن علي الشريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، دار الشروق، جدة، ط1، 1400هـ - 1980م.
- 9- صحيح البخاري.
- 10- عباس حسني محمد، العقد في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، مكتبة نهر الكوثر، الرياض، ط6، 1436هـ - 2015م.
- 11- عبد الحميد محمود البعلي، ضوابط العقود في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، بيروت، ط1، 1985م.
- 12- عبد الرحمن بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ط4، 1981م.
- 13- عبد الرزاق السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، منشورات جامعة الدول العربية، مصر، 1954م.
- 14- عبد العزيز الخياط، المدخل إلى الفقه الإسلامي، دار الفكر، الأردن، عمان، ط1، 1991م.
- 15- الكتاب الإحصائي السنوي الصادر عن وزارة العمل السعودية للعام 1436هـ - 1437هـ.
- 16- كمال ارشيد عبد الرحيم مقابلة، العمل والأجور في الإسلام، مؤسسة الجمال، الأردن، عمان، 1991م.
- 17- نسان العرب لجمال الدين محمد بن مكرم المعروف بابن منظور، دار

صادر، بيروت، لبنان، 1955م.

- 18- محمد أبو زهرة، الملكية ونظرية العقد في الشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977م.
- 19- محمد بن عمر بن سالم بازمول، أحكام الخدم في الإسلام، مكتبة العبيكان، الرياض، 1428هـ.
- 20- محمد صدقي بن أحمد بن محمد البورنو، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط5، 1422هـ - 2013م.
- 21- محمد يعقوب الدهلوي، الأمير الخاص - حقوقه وواجباته، منشورات الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ط1، 1431هـ - 2010م.
- 22- مسند الإمام أحمد.
- 24- المصباح المنير في غريب الشرح الكبير لأحمد بن حمد علي المقرئ الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر.
- 25- معجم مقاييس اللغة لأبي الحسن أحمد بن فارس، ج2، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 26- المعيار الشرعي رقم (34) الخاص بإجارة الأشخاص (منافع الخدمات) الصادر عن المجلس الشرعي، المدينة المنورة، 1426هـ - 2005م.
- 27- الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف الكويتية، ج3، دار السلاسل، ط2، 1427هـ.
- 28- وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر، دمشق، ط6، 1999م.

خامساً: الرسائل والأبحاث العلمية:

- 1- إبراهيم علي الله جوهر القيسي، حكم الأجير المشترك في الفقه الإسلامي، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية، جامعة الأنبار، العراق، العدد 91، 2014م.
- 2- أحمد بن عبد الرحمن الثويني، أحكام العمالة المنزلية، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، 1433هـ -

1434هـ.

3- سليمان بن محمد السويد، الفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، 1428هـ - 1429هـ.

4- عبد الله بن إبراهيم الموسى، الأجير الخاص، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، الرياض، العدد الثالث، 1434هـ - 2013م.

5- عبد الوالي بن مشعان بن ملفي السلمي، إجازة الأشخاص عند الفقهاء، بحث منشور في حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، جامعة القاهرة، السنة السابعة، العدد 18.

6- عصام عاطف بدران، عقد إجازة الأشخاص صافي الفقه الإسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1996م.

7- علي محي الدين القره داغي، الإجازة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، باريس، جمادى الثانية، رجب 1429هـ - يوليو 2008م.

8- محمد إبراهيم بنداري، حماية العامل في فترة الاختبار، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 14، 2015م.

9- مصطفى محمد سليمان، ربط الأجور في اقطاع العام بحد الكفاية من منظور إسلامي - حالة الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، 2012م.

كلية الحقوق جامعة القاهرة

سادساً: الأحكام القضائية:

- 1- أحكام محكمة التمييز الأردنية، منشورات القسطاس القانوني.
- 2- أحكام لجنة تسوية خلافات عمال الخدمة المنزلية، وزارة العمل، الرياض.
- 3- أحكام اللجنة العليا لهيئة تسوية الخلافات العمالية، وزارة العمل، الرياض.

سابعاً: التشريعات الأردنية:

- 1- القانون المدني رقم (43) لسنة 1976م.
- 2- نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009م وتعديلاته.
- 3- قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م.
- 4- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (89) لسنة 2009م وتعديلاته.
- 5- تعليمات العاملين في المنازل من غير الأردنيين ومن في حكمهم رقم (157) لسنة 2014م.
- 6- تعليمات وثيقة التأمين الصحي لعاملات المنازل لسنة 2015م.

ثامناً: التشريعات السعودية:

- 1- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم رقم (310) تاريخ 1434/9/7هـ.
- 2- نظام العمل رقم (51) تاريخ 1426/8/23هـ.
- 3- نظام الحكم الأساسي رقم (90) لعام 1412هـ.
- 4- لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمال وتقديم الخدمات العمالية لعام 1427هـ.

تاسعاً: الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) الصادرة عام 2012م،
منظمة العمل الدولية، جنيف.

عاشراً: المراجع الأجنبية:

- Gold borough, Reid, Management Commercial Law, Bullet in London, Jan / Feb., 2014.
- Jeffrey, Mello, Managing Telework programs Effectively,

Employ Response Rights, Spring Science and Business, London, 2014.

- Martin Kompast and Ina wanger, Telework, Managing Spatial, temporal and cultural boundaries, MLO publisher, 2014.
- Barbara Harty, Overtim work and Pay Puzzle workers, MLO, Publisher, April, 2013.
- Saad Alghamdi, Need of Domestic Workers in Suadi Arabia to Gain Legal protection, CALIFORNIA WESTERN, School of Law I SAN DIEGO, 2015.

كلية الحقوق
جامعة القاهرة



كلية الحقوق
جامعة القاهرة