

الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة  
دراسة تحليلية مقارنة

د/ محمد يونس الفشني

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الحقوق-جامعة جنوب الوادي

## مقدمة

أدى ضغط الظروف الاقتصادية وانتشار البطالة، فضلا عن خروج المرأة إلى العمل، إلى تزايد ظاهرة العمالة المنزلية، وأصبحت تمثل فئة كبيرة داخل المجتمع المصري، وعلى الرغم من هذا الانتشار الملحوظ لهذه الظاهرة إلا أن المشرع المصري قد غض الطرف عن تنظيمها تنظيمًا قانونيًا خاصًا يحفظ لهذه الفئة حقوقها، الأمر الذي عرضها للعديد من الانتهاكات في ظل عجزها عن أن ترفع صرخاتها للمشرع من هذه الانتهاكات، ومطالبة إياه بأن يرفع الظلم عنها، مع صمت المجتمع في أن يتبنى قضيتها من تلقاء نفسه إعلاءً لقواعد العدل والمساواة.

وعلى الرغم من هذه الانتهاكات الجسيمة التي تتعرض لها هذه الفئة فقد استنتجهم كافة القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في مصر من الخضوع لأحكامها، بما في ذلك القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث نصّت المادة الرابعة منه على أنه: "يستثنى من أحكام هذا القانون ... (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم".

وقد سار المشرع الإماراتي على هذا النهج عند إصداره للقانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م الصادر بشأن تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة — شأنه في ذلك شأن كافة قوانين العمل في الدول العربية — واستثنى خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم من الخضوع لأحكامه؛ وذلك وفقا لنص المادة (٣) من قانون العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م، والمعدل بالقانون

رقم ١٢ لسنة ١٩٨٦م ونص على أنه: " لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ...ج) خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم".

وظل المشرع الإماراتي صامتا طوال ما يقرب من سبعة وثلاثين عامًا على إصدار تشريع خاص ينظم علاقات هذه الفئة، ويضمن توازن علاقتهم بمخدمهم، إلى أن أصدر القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ الخاص بعمال الخدمة المساعدة.

ويرجع استبعاد المشرع لطائفة عمال الخدمة المنزلية – ومن في حكمهم – من الخضوع لأحكام قانون العمل لاختلاف طبيعة عملهم عن العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال؛ حيث يتصل عملهم دائماً بشخص صاحب العمل أو ذويه، وهو ما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم المنزلية والشخصية<sup>(١)</sup>، فضلا عن أن التشدد في حماية هذه الفئة قد يترتب عليه المساس بالحياة الخاصة لصاحب العمل، وهذا ما يعزف عنه المشرع، خاصة وأن التحقق من احترام صاحب العمل من تطبيق أحكام قانون العمل يستتبع دخول مفتش العمل مسكنه الخاص مما يعد انتهاكاً لحرمة مسكنه وحياته الخاصة، وهذا ما يجعلهم يتمتعون بوضع خاص متميز بطابع مغاير لباقي الأعمال، ويبرر معاملتهم معاملة خاصة عن باقي العمال<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣م، ص ١٤٣: د/همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣، ص ٤٧.

(٢) د/ محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٢٨.

وقد كرس تجاهل المشرع المصري حتى الآن وتأخر نظيره الإماراتي عن تنظيم تشريع خاص لهذه الفئة العديد من الانتهاكات التي تعرضت لها هذه الفئة؛ نظراً لأنه تسري عليهم قواعد القانون المدني المنظمة لعقد العمل، والتي تخلو من الامتيازات والضمانات ومختلف أشكال الحماية التي وفرها قانون العمل للعاملين الخاضعين لأحكامه، هذا يأتي على رأس الانتهاكات التي يتعرض لها عمال الخدمة المنزلية في الآتي:

- انتهاك حقها في الرضا الصحيح لعقد الخدمة المنزلية؛ حيث إنه إذا كان من حق العامل اطلاعه على نوع العمل، وطبيعته، ومقدار الأجر الشامل، ومدة العمل الذي سيقوم به حتى يتمكن من قبوله أو رفضه، إلا أن العامل كان يجد نفسه قد وقع ضحية وسطاء العمل الذين يوهمونه بأمور وهمية على خلاف الحقيقة والواقع، ثم يفاجأ بعد وصوله إلى بلد الاستقدام - دون التوقيع على عقد عمل واضح وجلي - بأنه قد وقع في خدعة كبرى، ويجد نفسه مرغماً على قبول عمل ما كان ليقبله لو علم بحقيقته، وذلك بالمخالفة لأحكام الاتفاقيات الدولية التي تحظر العمل الجبري<sup>(١)</sup>.

- انتهاك حق العامل المنزلي كإنسان، ومعاملته معاملة تتجافى مع قواعد الإنسانية من قبل صاحب العمل أو أسرته أو غيرهم، حيث يجد العامل من يقوم بإيقاظه ليلاً في ساعات متأخرة للقيام ببعض الأعمال أو من يقوم باحتجازه أو بإعاشته

---

(١) اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم، اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨/١٢/١٩٩٠: اتفاقية منظمة العمل المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي.

في أماكن لا تليق به وبصورة غير إنسانية، أو من يعاقبه جسدياً سواء بالضرب أو الإيذاء أو نفسياً بتحقيقه وتهديده<sup>(١)</sup>.

- تكليف العامل المنزلي بأعمال خطيرة تؤدي في مناخ يفتقد للحد الأدنى من متطلبات السلامة، كتكليفه بالعمل في ظروف مناخية سيئة ومتقلبة، أو إلزامه بالعمل في ارتفاعات شاهقة تفتقد الشروط اللازمة لضمان صحة العامل وسلامته فضلاً عن تعرض بعض العمال للحرمان من الاتصال والتواصل بالعالم الخارجي مما قد يدفعهم للانتحار<sup>(٢)</sup>.

- انتهاك حق العامل المنزلي في احتفاظه بوثائقه الخاصة به ذلك الحق الذي أكدته المادة التاسعة من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) بحقه في الاحتفاظ بوثيقة سفره وهويته، وما يدفع صاحب العمل في ذلك هو رغبته في ضمان احترام العامل لعقد العمل، الأمر الذي يحرم الأخير من حقه في العودة لبلده- إذا كان أجنبياً- مما كان يضطره إلى ارتكاب بعض الجرائم من أجل العودة لوطنه كسرقة أوراقه أو تزوير أوراق أخرى مشابهة<sup>(٣)</sup>.

---

(١) وهذه الممارسات تتعارض مع اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الصادرة من الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨/١٢/١٩٩٠ والتي تحظر في المادتين ١٠ ، ١٦ فيها تعريضهم للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو الإنسانية أو المهنية بل العمل على احترام كرامتهم وهويتهم الثقافية.

(٢) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٦٤.

(٣) العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، التقرير الموجز لمجموعة العمل ، مركز الدراسات الدولية والإقليمية، كلية الشؤون الدولية بجامعة جورجتاون في قطر، تقرير موجز رقم (٢)، ٢٠١١، ص ١.

- انتهاك حق العامل المنزلي في الخصوصية؛ حيث يعتمد صاحب العمل إلى مراقبة العامل والتجسس على شئونه وأشياءه الخاصة دون استئذان، مدفوعاً تارة بالفضول وتارة بالشك، دون أن يأخذ في الاعتبار خصوصية العامل الأمر الذي يمثل انتهاك صارخ لحياة العامل الخاصة<sup>(١)</sup>، التي تتضمن أحداث كثيرة لا يرغب العامل في أن تكون موضوعاً مثاراً من قِبَل صاحب العمل، فلكل عامل الحق المشروع في ألا تكون مفردات حياته متاحة للجميع، ذلك الحق الذي أكدت عليه المادة السادسة من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩، والتي أكدت على ضمان تمتع العامل بشروط استخدام عادلة وظروف عمل لائقة تحترم حياتهم الخاصة.

- انتهاك حق العامل المنزلي في حصوله على الأجر، حيث يأتي ذلك على رأس الانتهاكات التي يتعرض لها هؤلاء العمال، ويأخذ هذا الانتهاك عدة صور منها حرمان العامل من الأجر كاملاً أو جزئياً، أو تأخير الوفاء به في المواعيد المنفق عليها، أو الاقتطاع منه دون مبرر مشروع، أو منحهم أجور منخفضة لا تتناسب مطلقاً مع الجهد الذي يقوم به العامل، كما قد تعتمد بعض مكاتب الاستقدام إلى اقتطاع جزء من أجر العامل، رغم مخالفة ذلك للقانون مقابل تكاليف استقدامهم، والتي تعد من ضمن التزامات صاحب العمل وليس العامل، أو يعتمد صاحب العمل نفسه إلى استقطاع هذه التكاليف من أجر العامل.

---

(١) د/ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠، ص ١٨، ١٩.

-انتهاك حق العامل المنزلي في تنظيم ساعات العمل، وأوقات الراحة، والإجازات؛ حيث يعاني الكثير من عمال خدم المنازل من العمل لفترات طويلة دون أن يتخلل ذلك فترات انقطاع أو توقف للراحة، ودون أن يحصلوا على زيادة في الأجر كمكافأة مقابل ذلك، على الرغم من أن كافة قوانين العمل تنص على زيادة في الأجر مقابل ساعات العمل الإضافية وعن التشغيل في أيام الإجازات<sup>(١)</sup>، كما تنص على حد أقصى لعدد ساعات العمل اليومي ووضع تنظيم حول هذا العدد من ساعات العمل<sup>(٢)</sup>.

- يعتمد بعض أصحاب العمل إلى حرمان العمال المنزليين من إجازاتهم وعطلاتهم الأسبوعية والسنوية؛ الأمر الذي يمثل ضغطاً مستمراً على حالتهم النفسية، وهم يرون أنهم في الوقت الذي يساهمون فيه في خدمة صاحب العمل وأفراد أسرته، وتوفير كافة سبل الراحة لهم دون أن يقابله ذلك أي تقدير من قبلهم، ومنحهم ما لهم من عطلات وإجازات، وذلك ما أكدت عليه قوانين العمل المختلفة، ونصّت عليه المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية.

- انتهاك حق العمال المنزليين في عدم التحقق من الشكاوى التي يقدمونها في حق صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته، ويرجع ذلك إلى عدم جواز السماح

---

(١) العمل اللائق من أجل العمال المنزليين ، التقرير السابق ، ص ٧.

(٢) المادة (٦٥ ، ٦٧) من القانون الاتحادي الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، المادة (٨٠ ، ٨٧) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، المادة (٦٤ ، ٦٧) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠: المادة (٩٨ ، ١٠٣) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي.

للمفتشين التابعين لوزارة الموارد البشرية والعمل من التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال؛ للوقوف على حقيقة الشكاوى المقدمة بحجة خصوصية المنزل وعدم السماح بانتهاك هذه الخصوصية، ويخشى من دخول المفتشين إلى أماكن العمل، وإقامة العمال من الاطلاع على أسرار الأسرة وانتهاك حرمة المساكن.

كل هذه الأشكال والصور من الانتهاكات التي يتعرض لها خدام المنازل تؤكد بما لا يدع مجالاً للشك في أن منهج استثنائهم من أحكام قوانين العمل، وعدم وضع تنظيم خاص لهم، وإخضاعهم لأحكام عقد العمل المنصوص عليها في القانون المدني لم يكن منهجاً محموداً من قبل المشرع، ولا يمكن بأي حال من الأحوال تقبل فكرة أن علاقة عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل لا تقبل بطبيعتها أن تنظم تنظيمًا قانونيًا خاصًا؛ لأن هذه العلاقة تتوفر فيها كل مقتضيات التنظيم القانوني لعلاقة قانونية، بشرط مراعاة هذا التنظيم لخصوصيات هذه العلاقة، ومن ثم إخضاعها لقواعد قانونية خاصة بها، تناسب مع الطبيعة الخاصة للعلاقة بين الخادم والمخدوم<sup>(١)</sup>.

ولا يعني استبعاد المشرع عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لقانون العمل أن يتم معاملتهم معاملة أقل رعاية وحماية عن باقي العمال، وإنما هدف فحسب إلى خضوعهم إلى نظام خاص يناسب طبيعة عملهم وصلتهم الوثيقة بأصحاب العمل في حياتهم المنزلية والخاصة، وهذا الأمر لم يتحقق حتى الآن، على الرغم من تأكيد المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٢م بشأن

---

(١) د/ حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة، دار غريب، ٢٠١٨.



قانون العمل، والتي ذكرت صراحة بعد تبريرها لاستثناء عمال الخدمة المنزلية – ومن في حكمهم – من الخضوع لأحكامه أنهم في حاجة إلى وضع قانون خاص بهم تراعي فيه ظروف عملهم؛ لذلك يمكن القول إنه قد آن الأوان لكي يفي المشرع المصري بوعده، ويضع لهذه الفئة الضعيفة قانون خاص بهم، لا سيما بعد استعانة الكثير من الأسر المصرية بأفراد هذه الطائفة سواء كانوا من المواطنين أو الأجانب.

أما المشرع الإماراتي فقد أصدر القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة؛ رغبة منه في القضاء على كافة أشكال الانتهاكات بتقريره مجموعة من القواعد القانونية الآمرة المنظمة للعلاقة بين كل من صاحب العمل وعامل الخدمة المساعدة، في محاولة منه في تحقيق استقرار علاقات العمل بين الطرفين من خلال هذا القانون عن طريق تحديد حقوق والتزامات كل طرف من طرفي عقد العمل، وقد كان المشرع الإماراتي موفقاً حينما استخدم مصطلح عمال الخدمة المساعدة مبتعداً عن استعمال مصطلح خدم المنازل الذي أورده في المادة الثالثة من قانون العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م.

لكل ذلك أرى – انحيازاً لقواعد العدالة والإنصاف – أن أكون صوت هذه الفئة المستضعفة، وأهيب بالمشرع المصري إلى ضرورة وضع تشريع خاص بهذه الفئة، يوفر من خلاله الحماية القانونية لها بما يتلاءم مع الحفاظ على حقوق أصحاب العمل، وذلك أسوة بما فعلها المشرع الإماراتي، وسنحاول في هذا الصدد بأن نضع بيت يدي المشرع المصري عرضاً للحماية القانونية التي كفلها القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة لهذه الفئة؛ لكي

يضعه نصب عينيه عند إصداره تنظيم قانوني خاص لها، وسوف أسير على خطى المشرع الإماراتي في التسمية التي أطلقها على هذه الفئة وهي عمال الخدمة المساعدة بدلاً من خدم المنازل؛ لما ينطوي عليه الأخير من معاني سلبية ونزعة إلى التقليل من قيمة أعمال الخدمة المنزلية، فضلاً عن عدم استيعابه لبعض المهن المستحدثة، والتي تخرج من نطاق الأعمال المنزلية مثل المدرس الخاص، والممرض الخاص، والمهندس الخاص<sup>(١)</sup>.

وبناء على ما تقدم، نعرض هذه الدراسة من خلال تقسيمها إلى فصلين يسبقهما فصل تمهيدي، وذلك على النحو التالي:

فصل تمهيدي: مفهوم عمال الخدمة المساعدة

الفصل الأول: الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة في مرحلة ما قبل إبرام العقد

الفصل الثاني: الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة بعد إبرام العقد

## فصل تمهيدي

### مفهوم عمال الخدمة المساعدة

---

(١) د/ الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة لأوضاع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في القانون المصري وتشريعات دول مجلس التعاون والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية ٢٠١٦م، ص ١٣.

ينظم قانون العمل من الناحية الموضوعية العلاقات القانونية القائمة على فكرة التبعية؛ حيث يكون فيها العامل تابعاً لصاحب العمل، أيًا كانت طبيعة العمل التي يقوم بها العامل<sup>(١)</sup>.

ولا ينطبق هذا القانون سواء في مصر أو الإمارات العربية المتحدة على كافة العلاقات التي تتوافر فيه علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل؛ حيث استثنى المشرع في كلا البلدين- كما سبق أن ذكرنا- بعض الفئات من الخضوع لأحكام قانون العمل، حيث نصّت المادة (٤) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م على أنه: " لا تسري أحكام هذا القانون على: ... (ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، كما نصّت على ذلك المادة (٣) من قانون العمل الاتحادي بدولة الإمارات رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٦م بقولها: " لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ... (ج) خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم.

ومن خلال هذين النصين يتضح لنا أن المشرع في كلا البلدين لم يحدد الأشخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل على سبيل التحديد، وإنما بطريق الاستبعاد، بمعنى أن المشرع قد أخضع لأحكام قانون العمل كافة العمال الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة عمل، باستثناء مجموعة من الفئات استبعدتها من

---

(١) د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٢: د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، ١٩٩٣م، ص ١٦.

الخضوع لنطاق تطبيقه، ومن بين هذه الفئات عمال الخدمة المنزلية – ومن في حكمهم – والتي هي محل دراستنا.

وقد تدارك المشرع الإماراتي الأمر وأصدرت تشريعاً خاصاً ينظم الأحكام الخاصة بعمل هذه الطائفة استكمالاً للطفرة التشريعية الضخمة في شئون العمل، وهو القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة.

وعلى ذلك سنعرض في هذا الفصل لمفهوم عمال الخدمة المساعدة في المبحث الأول، ثم للملامح المميزة لعقد عمال الخدمات المساعدة عن غيره من العقود المشابهة في المبحث الثاني.

## المبحث الأول

### تعريف عمال الخدمة المساعدة

عرّفت المادة الأولى من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م العامل بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، وتحت إدارته، أو إشرافه"، في حين عرّفت المادة الأولى من قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م العامل بأنه: "هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر – مهما كان نوعه – في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، ولو كان بعيداً عن نظره"، ويتضح من هذا التعريف أنه ينطبق بعناصره الثلاثة (العمل الأجر – التبعية) على عمال الخدمة المساعدة<sup>(١)</sup>.

---

(١) سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد ٥٨، الطبعة الأولى، سلسلة علمية

وقد ورد بالذاكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م في تعريف خدم المنازل بأنهم: "الأجراء الين يقومون بخدمة ما في المنازل، ويرتبطون بأعمالهم فيها على وجه له طابع مميز، وكذلك كل من تتوافر فيهم الخصوصية السابقة"، وقد سار تعريف الفقه لهذه الفئة على أنهم من يقومون بالخدمة الشخصية المادية المتعلقة بالمعيشة، والتي تؤدي داخل المنزل<sup>(١)</sup>، أو بأنهم: " كل من يقوم بعمل مادي داخل منزل معد للسكن الخاص، وهذا التحديد يشمل العمال المخصصين لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، إما مباشرة بشخصه، أو بأشخاص ذويه، أو بصفه غير مباشرة"<sup>(٢)</sup>.

أما اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١م الصادرة عن منظمة العمل الدولية فقد عرّفت العامل المنزلي في مادتها الأولى بأنه: "... (ب) أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام. (ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر، أو على نحو متقطع فقط، وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً".

وباستقراء هذه التعريفات يتضح أنها حصرت عمال الخدمة المنزلية في أولئك الأشخاص الذين يقومون بصفة منتظمة بالأعمال المادية ذات الصلة

---

متخصصة، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠١٠، ص ١٥.

(١) د/ محسن عبد الحميد البيه، المرجع السابق، ص ٢٩ وما بعدها.

(٢) د/ ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول، شرح أحكام قانون العمل، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بدون ناشر وتاريخ نشر، ص ٥٤ وما بعدها: انظر أيضاً كل من:

بصاحب العمل أو ذويه، داخل مسكنه الخاص، وتتمثل هذه الأعمال في أعمال الطهي أو النظافة أو الرعاية أو قضاء احتياجات صاحب العمل أو ذويه داخل المنزل أو خارجه<sup>(١)</sup>.

أما المشرّع الإماراتي فقد عرّف في المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧معامل الخدمة المساعدة بأنه: "الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل، وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل"، ويبدو من هذا التعريف أن المشرّع قد عرّف عمال الخدمة المساعدة تعريفاً خاصاً عن طريق تخصيص التعريف العام للعامل الوارد في قانون العمل الاتحادي بالاستناد إلى نوع العمل الذي يقوم به هذا العامل وهو (الخدمة المساعدة).

وقد وسع المشرّع في هذا التعريف من مفهوم عامل الخدمة المساعدة، ولم يقصره على من يقدم الأعمال المادية دون الأعمال الذهنية، وهذا الأمر يبدو جلياً من خلال ما عرضها المشرّع بملاحق القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م من أنواع المهن التي يشملها عمال الخدمة المنزلية والتي تتمثل في كل من: المستخدم، والبحار، والحارس، الراعي، السائس، المضمّر، الصقار، العامل، مدبرة المنزل، الطباخ، مربية الأطفال، المزارع، البستاني، المدرب الخاص، المدرس الخاص، الممرض الخاص، المندوب الخاص، المهندس الزراعي الخاص، والسائق الخاص، وقد وردت هذه المهن على سبيل الحصر، وحرصاً من المشرّع الإماراتي على مواكبة ما قد تسفر عنه التطورات الاجتماعية فقد أعطى

---

(١) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١٥.

الحق لمجلس الوزراء بناء على عرض وزير الموارد البشرية والتوطين، إجراء أي تعديل على المهن الواردة بهذا الملحق، وذلك في المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧.

والرجوع إلى المادة الأولى من قانون عمال الخدمة المساعدة، نجد أنه عرّف الخدمة المساعدة بأنها: "الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته في مكان العمل وفقاً لأحكام هذا القانون، وعرف مكان العمل بأنه: " المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها".

وعلى ذلك -وبناء على هذا الطرح - نستطيع أن نستخلص العناصر المميزة لعمال الخدمة المساعدة، ونستطيع تعيينهم وتحديدهم بدقة، وذلك متى اجتمعت فيهم كافة العناصر الآتية:

#### ١ - أداء الخدمة المساعدة مقابل أجر:

لكي نكون أمام عقد عمل بصفة عامة أو عقد عمل خدمة مساعدة بصفة خاصة يجب أن نكون بصدد عمل مأجور، أي عمل يقوم به عمال الخدمة المساعدة مقابل أجر يتقاضونه من صاحب العمل، أما العمل الذي يقوم به الشخص - ولو كان ممن يتصف بصفة عامل الخدمة المساعدة - دون مقابل كأن يقوم به من باب المجاملة أو التفضل على صاحب العمل فإنه يخرج عن نطاق تطبيق أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، وهذا القول يتفق مع ما ورد بالقانون الذي يقطع صراحة بضرورة توافر عنصر الأجر حتى تعتبر العلاقة

علاقة خدمة مساعدة بالمعنى القانوني، ولا يهم بيان طبيعة الأجر أو نوعه، فقد يكون نقدياً أو عينياً<sup>(١)</sup>.

وهذا ما عبرت عنه المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م؛ حيث عرّفت الأجر بأنه: "الأجر الأساسي الذي ينص عليه في عقد العمل، دون أن تكون مضافة إليه أية بدلات، أو علاوات، أو أية مزايا أخرى"، وفي حالة عدم تحديد الأجر أو عدم الاتفاق على تحديده من قبل طرفي عقد الخدمة المساعدة فإن هذا لا يعني اعتبار العمل تبرعاً<sup>(٢)</sup>، وإنما يتم تحديده وفقاً لأجرة المثل؛ وذلك طبقاً لنص المادة ٢/٩٠١ من قانون المعاملات المدنية، والتي تنص على أنه: "٢ - فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة"، وهو نفس اتجاه المشرع المصري في المادة ١/٦٨١ من القانون المدني التي تنص على أنه: "١- إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

## ٢ - تبعية عامل الخدمة المساعدة تبعية قانونية لصاحب العمل:

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، عقد العمل الفردي، القسم الثاني، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، الطبعة الأولى ١٩٩٢م، ص ٤٠٢.

(٢) وعلى ذلك تنص المادة ٦٨٠ من القانون المدني المصري بقولها: "يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عمل المتجر العادة بالتبرع به أو عمل ادخلاً في مهنة من أداها".



التبعية القانونية هي: "نوع من الخضوع والطاعة يخل باستقلال العامل لمصلحة صاحب العمل، كما أن قوامها نوع من السلطة تثبت لصاحب العمل على العامل سواء في الأوامر والتوجيهات أو الجزاءات"<sup>(١)</sup>، أو هي "خضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل، حيث يكون من حق الأخير مراقبة وتوجيه العامل وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل وتوقيع الجزاءات عليه في حالة المخالفة"<sup>(٢)</sup>.

والتبعية القانونية هذه يمكن أن تكون تبعية فنية أو تبعية تنظيمية، ويقصد بالتبعية الفنية أن يخضع عامل الخدمة المساعدة لتوجيه وإشراف كامل من قبل صاحب العمل في كل دقائق العمل وجزئياته، ويقضي ذلك أن يكون صاحب العمل ملماً بالنواحي الفنية للعمل الذي يوكل إلى عامل الخدمة المساعدة، أي أن يكون محترفاً المهنة التي يستخدم فيها العامل، فلو كان العامل سائقاً ينبغي أن يكون صاحب العمل على دراية كافية بأصول القيادة، ولو كان العامل مزارعاً وجب أن يكون صاحب العمل ملماً بمهنة الزراعة؛ لأنه بدون ذلك لا يستطيع صاحب العمل مراقبة العامل واكتشاف أوجه التقصير في العمل الموكول له<sup>(٣)</sup>.

ويقصد بالتبعية التنظيمية أو الإدارية خضوع العامل أثناء تأدية عمله لتوجيه وإشراف وإدارة صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل،

---

(١) د/ ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩م، ص ٣٢.

(٢) د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٧، ص ٨٩.

(٣) د/ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩ - ٢٠٠٠م، ص ٩٣.

وهنا يقتصر دور صاحب العمل على تحديد أوقات العمل، ومكانه وتقسيم العمل على العمال في حالة تعددهم، دون أن يتدخل في العمل من الناحية الفنية، وبالتالي لا تستلزم هذه التبعية أن يكون صاحب العمل ملماً بأصول المهنة الفنية للعمل الموكول إلى العامل؛ حيث إن دوره يقتصر على الإشراف الإداري وتنظيم العمل<sup>(١)</sup>.

وسبق أن رأينا أن المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة عرفت العامل بأنه: " الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل، وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل"، ويتضح من هذا النص أن المعيار الذي أخذ به قانون عمال الخدمة المساعدة هو معيار التبعية الفنية التي تتطلب أن يكون صاحب العمل ملماً بأصول مهنة العامل، وعدم الاكتفاء بالرقابة التنظيمية أو الإدارية، ومعنى ذلك أن المشرع اشترط - لتوافر علاقة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل - كلاً من التبعية الفنية والتبعية التنظيمية أو الإدارية، وهذا واضح من خلال استخدامه حرف (و) الذي يدل على ضرورة توافر التبعية القانونية بصورتها الفنية والتنظيمية، ولو أنه أراد خلاف ذلك لاستخدم حرف (أو) الذي يدل على توافر التبعية القانونية بتوافر إحدى صورتها الفنية أو التنظيمية، مثلما عرّف العامل في المادة الأولى من القانون الاتحادي بشأن تنظيم علاقات العمل بأنه: "كل ذكر كان أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت

(١) د/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢، وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ٢٠٠٤، ص ١٣٢.

إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره"، كما عرّف عقد العمل في ذات المادة بأنه: "اتفاق محدد المدة، أو غير محدد المدة، يبرم بين صاحب العمل والعامل يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به صاحب العمل فالمشرّع هنا قد اكتفى بوجود الإشراف أو الرقابة الإدارية؛ حيث لم يشترط توافرها معاً، وهذا واضح بجلاء من خلال استخدامه حرف (أو)، ولم يستخدم حرف (و) مما يدل على توافر عنصر التبعية القانونية بتوافر إحدى صورتها الفنية أو التنظيمية<sup>(١)</sup>، وهذا ما تبناه المشرّع المصري في كافة عقود العمل الخاضعة للقانون المدني والتي من بينها عقود الخدمة المنزلية؛ حيث نصّت المادة ٦٧٣ في تعريفها لعقد العمل على أنه: "هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارتها وإشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

وعلى ه وعلى هذا يتضح أن المشرّع الإماراتي قد جانبه الصواب في صياغته لنص المادة الأولى من قانون عمال الخدمة المساعدة حينما عرّف العامل بأنه الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة ... تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل؛ لأنه بذلك يكون قد تبنى معيار التبعية القانونية المشددة التي يخضع فيها العامل لصاحب العمل خضوعاً كاملاً من الناحية التنظيمية أو الإدارية، والناحية الفنية بالنسبة للعمل الموكول إلى العامل، وهذا يفترض بطبيعة الحال أن يكون صاحب العمل ملماً بالأصول الفنية لكافة المهن التسعة العشر

(١) د/ مالك حمد أبو نصر، شرح أحكام قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، وفقاً لأحدث التعديلات والاجتهادات القضائية، أكاديمية شرطة دبي ٢٠١٨م، ص ٥٣.

الواردة في ملحق القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، وهذا أمر لا يمكن تصوره عقلاً، ولا تقتضيه طبائع الأمور؛ لأنه من المستحيل من الناحية العملية أن يكون صاحب العمل ملماً بكافة الأصول الفنية لهذه المهن، فضلاً عن أن عمال الخدمة المساعدة لا يؤدون عملهم دائماً وهم تحت نظر صاحب العمل، وبالتالي فكيف يمكن لعمال الخدمة المساعدة أن يخضعوا للتبعية الفنية من قبل صاحب العمل وهم بعيدون عن نظره.

لذلك نهيب بالمشروع الإماراتي أن يعيد النظر في صياغته لتعريف العامل الوارد بالمادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة، ويكتفي بالتبعية القانونية المخففة، والتي تكتفي بالتبعية التنظيمية أو الإدارية دون التبعية الفنية؛ لذلك نقترح أن يكون تعريف العامل بأنه كل شخص طبيعي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل، وذلك تحت إدارة أو إشراف أو توجيه صاحب العمل.

### ٣ - أن يؤدي العامل عملاً من أعمال الخدمة المساعدة:

نصّت المادة الثانية من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "١- تسري أحكام هذا القانون على استقدام وتشغيل العمال المبينة مهمتهم بالجدول المرفق به والأطراف ذات العلاقة، ولمجلس الوزراء - بناء على عرض الوزير - إجراء أي تعديل على المهن الواردة لهذا الجدول".

وبالرجوع إلى الملحق بقانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة - والمشار إليه بمقتضى المادة الثانية سالفه الذكر - نلاحظ أن

المشرِّع قد حدد المهن التي تعد من مهن عمال الخدمة المساعدة والمتمثلة في المستخدم والبحار، والحارس، والراعي، والسائيس، والمضمر، والصقار، وعامل المنزل، والطباخ، ومربية الأطفال، والمزارع، والبستاني، والمدرّب الخاص، والمدرس الخاص والممرض الخاص، والمندوب الخاص، والمهندس الزراعي الخاص، والسائق الخاص، وبناء على ذلك يجب لإسباغ صفة عامل الخدمة المساعدة على العامل أن يؤدي عملاً من الأعمال المذكورة في هذا الملحق، أما إذا كان العامل لا يؤدي أي عمل من هذه الأعمال فإنه لا يعد من عمال الخدمة المساعدة، كأن يعمل العامل طياراً خاصاً على متن طائرة خاصة يملكها صاحب العمل.

ويبدو أن المشرِّع قد وسع من نطاق عمال الخدمة المساعدة؛ حيث إنه لم يقصرها على مجرد الأعمال اليدوية أو المادية فحسب كأعمال النظافة وقضاء الحاجات فقط التي يقوم بها عامل المنزل، والطباخ، والبستاني ... إلخ، وإنما امتد إلى الأعمال الذهنية التي يقدمها كل من المدرس الخصوصي، والمهندس الزراعي ... إلخ إلى صاحب العمل، وذلك على الرغم من أن هذه النوعية من الأعمال قد لا تسمح لهم بالاطلاع على أسرار صاحب العمل، أو التنقل داخل المنزل في أي مكان وأي وقت.

وهذا عكس ما جرى عليه الوضع في القانون المصري، حيث يقتصر العمل المنزلي على الأعمال المادية دون الذهنية، حتى وإن أداها العامل داخل المنزل، المدرس الخاص والسكرتير الخاص، فهذه الأعمال الذهنية تخرج من

نطاق العمل المنزلي، وبالتالي لا يُعتبر من يقوم بأدائها من قبيل خدم المنازل، وإنما يعد عاملاً يخضع لقانون العمل، ولا يستثنى من نطاق تطبيقه<sup>(١)</sup>.

وبهذا يكون المشرع الإماراتي قد انتهج في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م نهجاً مغايراً لما اتبعه في المادة الثالثة من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م، وكذلك نهج المشرع المصري في المادة الرابعة من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، والذي كان يقصر فيها وصف خدم المنازل على من يؤدون الأعمال المادية أو اليدوية المتواضعة التي تدخل جميعها في نطاق الأعمال الخدمية اللازمة للحياة الإنسانية المعتادة كتنظيف المنزل، وطهي الطعام، وإعداده، وحراسة المنزل الخاص، إلى غير ذلك من الأعمال التي لا تحتاج إلى مجهود عقلي أو ذهني كبير، والتي يؤدي إسنادها لخدم المنزل إلى تفرغ صاحب العمل لعمله الهام الذي يفيد به المجتمع بما يحتاج إليه هذا العمل من وقت وجهد عقلي أو فني كبير<sup>(٢)</sup>.

وحسناً فعل المشرع الإماراتي في هذا الصدد من عدم استثنائه للأعمال الذهنية من طائفة عمال الخدمة المساعدة؛ وذلك لأن مقدمي الخدمات الذهنية تتحقق لهم نفس حالة التقارب بين عامل الخدمة المساعدة وصاحب العمل من التمكن من الاطلاع على الشؤون الخاصة لصاحب العمل وإسراره، وبالتالي لم

---

(١) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد، في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ١٦.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، قانون العمل، المجلد الأول، النظرية العامة لقانون العمل، أكاديمية شرطة دبي ١٩٩١، ١٩٩٢، ص ٣٧٧.

ينظر المشرع إلى معيار نوعية العمل من حيث كونه من الأعمال المادية أو الأعمال الذهنية التي تؤدي إلى صاحب العمل، بالإضافة إلى أن هذا النهج يساعد على التوسع في أعمال الخدمة المساعدة، ويبعدها عن النظرة المتدنية التي كانت تحاط به، كما أنه يتفق مع مفهوم عقد العمل من كونه واقع على عمل بصرف النظر عما إذا كان مادياً أم ذهنياً<sup>(١)</sup>.

ولكي يتسم العمل الذي يؤديه العامل بأنه من أعمال الخدمة المساعدة يجب أن يؤديه بصفة منتظمة ومستمرة أما إذا كان العامل يؤدي عمله بصفة عرضية كالبستاني الذي يتفق مع صاحب العمل على أن يهذب له حديقة منزله لوضع ساعات شهرياً، أو كالعامل الذي يقوم بتنظيف منزل صاحب العمل يوم في الأسبوع، وغير ذلك من الأعمال فلا يخضع لأحكام القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، وإنما يخضع لقانون العمل الذي يؤديه يعد من أعمال الخدمة المساعدة التسعة عشر التي جاءت بملحق القانون سابق الإشارة إليه<sup>(٢)</sup>.

وهذا يتفق مع ما جاء بالمادة الأولى من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١م، والتي تنص على أنه: "... (ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر، أو على نحو متقطع فقط، وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً".

---

(١) د/ مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي (خدم المنازل) ومدى مواعته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١، دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص ٧١، ١١٦.

(٢) انظر: د/ مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص ٦٩.

#### ٤- تقديم أعمال الخدمة المساعدة في مكان إقامة صاحب العمل وأسرته:

حتى نكون بصدد عمل من أعمال الخدمة المساعدة يجب أن يتم تقديمها من قبل العامل داخل محل إقامة صاحب العمل المعد للسكنى، لتنعكس الخدمة المقدمة على صاحب العمل ذاته، أو على أي فرد من أفراد أسرته، أو المستفيد من الخدمة، أو أي شخص قاطن معه داخل محل إقامته، وهذا يدل على الطابع الشخصي أو الأسري للخدمات المساعدة<sup>(١)</sup>.

ولا يشترط القانون لكي نكون بصدد عمل من أعمال الخدمة المساعدة أن يتم تقديمه في المكان المخصص للإقامة الدائمة لصاحب العمل، وإنما لا يمنع من وصف العمل بذلك من تقديمه في محل الإقامة المؤقتة لصاحب العمل، كأن تقدم الخدمة المساعدة في مسكن آخر لصاحب العمل لا يقيم فيه بصفة دائمة كمصيف، أو مزرعة أو غير ذلك، وهذا يُستفاد من نص المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م عند تعريفها لمكان العمل بأنه: "المكان المخصص للإقامة الدائمة أو المؤقتة لصاحب العمل، أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة، أو أسرته، ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها".

ويستنتج من ذلك أنه يجب أن تتصل أعمال الخدمة المساعدة بمحل الإقامة الدائمة أو المؤقتة لصاحب العمل وبشخصه هو أو أي من ذويه، وعلى ذلك لا يدخل في مفهوم عمال الخدمة المساعدة الأعمال المقدمة في مكان يتمتع

---

(١) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٣/م، ص ١٠٠.



بالعمومية كفندق، أو مطعم، أو مسرح، أو عيادة، أو ما شابه ذلك من أماكن يرتادها الأفراد، ويقدم معها العامل الخدمة بدون تمييز أو خصوصية لأحد.

ويثور تساؤل في هذا الصدد عندما يؤدي العامل عملاً من أعمال الخدمة المساعدة في محل الإقامة الدائمة أو المؤقتة لصاحب العمل، وفي نفس الوقت يؤدي هذا العمل في مكان آخر خاص بصاحب العمل أيضاً مثال ذلك العامل الذي يقوم بنظافة المسكن الخاص، وفي نفس الوقت يقوم بأعمال نظافة متجر أو مكتب صاحب العمل إذا كان هذا الأخير تاجراً أو محامياً، فهل ينطبق على هذا العامل القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة أم القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م بشأن العمل؟

يرى الفقه أن الإجابة على هذا التساؤل تنحصر في تحديد المهمة الأساسية التي يؤديها العامل، فإذا كانت مهمته الأساسية هي العمل في مكان الإقامة الدائمة أو المؤقتة لصاحب العمل – بحيث يمثل عمله خارجه مجرد عمل إضافياً أو تكميلياً – اعتبر عامل خدمة مساعدة، ويطبق عليه القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، أما إذا كانت المهمة الأساسية هي العمل داخل المتجر أو المكتب، اعتبر الشخص عاملاً، وبالتالي يطبق عليه أحكام قانون العمل<sup>(١)</sup>.

وإذا كان الأصل التزام عامل الخدمة المساعدة بأداء العمل في مكان الإقامة الدائمة أو المؤقتة المتفق عليه صراحة أو ضمناً، فإنه لا يجوز لصاحب العمل تغيير مكان العمل إلا بموافقة عامل الخدمة المساعدة تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين؛ وعلّة ذلك أن تغيير مكان العمل قد يكون له تأثيره البالغ على

---

(١) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ٣٨٠.

مجرى حياة العامل ومعيشتة من ناحية مسكنه وتنقلاته هو وأفراد أسرته، وبالتالي لا يملك صاحب العمل تغيير مكان العمل المتفق عليه إلا بعد موافقة العامل<sup>(١)</sup>.

فضلاً عن أنه قد يترتب على تغيير مكان العمل إضافة أعباء جديدة على عاتق العامل من جراء هذا التغيير، والتي لم تكن محل اتفاق بينهما، والتي قد تؤثر على مسار حياة العامل ومعيشتة هو وأسرته<sup>(٢)</sup>، كأن ينقل صاحب العمل محل إقامته إلى مكان أبعد من المكان المتفق عليه مما يكلف العامل نفقات انتقال أكثر، أو يكون محل الإقامة الجديد أكبر من محل الإقامة القديم من حيث المساحة؛ مما يزيد من حجم الأعمال التي يقوم بها العامل.

وفي ضوء هذه العناصر يمكن القول إنه يقصد بعامل الخدمة المساعدة كل شخص يقوم بأداء عملاً من أعمال الخدمة المساعدة في مكان الإقامة الدائمة أو المؤقتة لصاحب العمل وأسرته مقابل أجر، تحت رقابة أو إشراف أو توجيه صاحب العمل، بصفة مستمرة أو منتظمة.

### المبحث الثاني

#### الملاحح المميزة لعقد عمل الخدمة المساعدة

#### عن غيره من العقود المشابهة

---

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية ٢٠٠٠/٢٠٠١م، ص ٨٧٣ وما بعدها.

(٢) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٢١.

مما لا شك فيه أن هناك تشابه بين الكثير من القواعد المنظمة لمعظم العقود إلا أنه يظل لكل عقد خصوصيته التي تميزه عن غيره من العقود، ونظراً لهذا التشابه قد يحدث أحياناً التباس بعضها ببعض التباساً يدعو إلى ضرورة التمييز بينها.

وقد ذكرنا سابقاً أن مضمون العلاقة العقدية التي تربط بين عامل الخدمة المساعدة وصاحب العمل تتمثل في أنها: "عقد محدد المدة، يُبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد فيه الأخير بأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة مقابل أجر لحساب صاحب العمل في محل إقامته الدائمة أو المؤقتة، وأن يتم ذلك تحت إدارة وتوجيه صاحب العمل بصفة مستمرة أو منتظمة".

وعلى هذا نعرض في هذا المبحث لنقاط الاتفاق والاختلاف بين عقد الخدمة المساعدة مع كل من عقد العمل، وعقد المقاول، وعقد الوكالة كل في مطلب مستقل.

### المطلب الأول

#### التمييز بين عقد الخدمة المساعدة وعقد العمل

عرّفت المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م الخاص بتنظيم علاقات العمل عقد العمل بأنه: "كل اتفاق محدد المدة – أو غير محدد المدة – يُبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به صاحب العمل"، وقد جاء قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م معبراً عن نفس المعنى؛

حيث عرّف عقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيًا كان نوعه<sup>(١)</sup>.

في حين عرّفت المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة عقد العمل بأنه: "كل اتفاق محدد المدة، يُبرم بين صاحب العمل والعامل، ينظم حقوق وواجبات الطرفين وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة"، كما عرّفت ذات المادة العامل بأنه: "الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمه مساعدة مقابل أجر شامل، وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل".

ويتضح لنا من هذه النصوص وجه الشبه بين عقد الخدمة المساعدة وعقد العمل، والتي تكمن في خضوع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل في كلا العقدين أثناء العمل، فضلاً عن أن المحل الذي يقع عليه كل منهما – وهو العمل أو الخدمة – في مقابل الأجر، وعلى هذا يؤدي عامل الخدمة المساعدة عملاً لصاحب العمل كغيره من العمال، كما أنه يتقاضى أجراً نظير العمل الذي يقوم به كغيره من العمال الآخرين الخاضعون لقانون العمل.

ولا يمنع هذا التشابه الموجود بين كل من العقدين من وجود نقاط اختلاف بينهما، حيث يعد عقد الخدمة المساعدة نوع خاص من عقود العمل<sup>(٢)</sup>، بالاستناد إلى نوع العمل الذي يؤديه هذا العامل والمتمثل في أعمال الخدمة المساعدة، والتي يجب أن يتصل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بشخص

---

(١) م ٦٧٤ ، م ٢٩ ، م ٣١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م.

(٢) الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٧٩.

صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته المقيمين معه، فضلاً عن ضرورة تأدية هذه الأعمال في حدود الإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل، أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته، وعلى ذلك إذا قدمت أي من الخدمات المساعدة المشار إليها في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م خارج المكان المخصص للإقامة أو لغير المقيمين فيه، فإن من يقوم بها لا يعد من قبيل عمال الخدمة المساعدة كالحارس الشخصي في محل تجاري، على الرغم من قيامه بعمل يماثل في نوعه العمل الذي يقوم به عمال الخدمة المساعدة<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك يمكن القول: إن عقد العمل يتمتع بالعمومية، وعقد الخدمة المساعدة يتمتع بالخصوصية، بمعنى أن كل عقد خدمة مساعدة صالح لأن يكون عقد عمل، وإنما لا يعد كل عقد عمل عقد خدمة مساعدة<sup>(٢)</sup>.

هذا بالإضافة إلى أن فكرة خضوع عامل الخدمة المساعدة لإشراف وتوجيه صاحب العمل أثناء قيامه بالعمل تتخطى حدود التبعية المعروفة في عقد العمل بصورة تتلاءم مع خصوصية العلاقة بين عامل الخدمة المساعدة وصاحب العمل، والتي تسمح للأخير - في الحدود التي يقرها العرف ولا تخالف القانون - بممارسة سلطة الإشراف والتوجيه على عامل الخدمة المساعدة خارج الحدود

---

(١) سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى العدد (٥٨) ٢٠١٠م، ص ١٦، ١٧.

(٢) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٧٩.

التقليدية لممارسة هذه السلطة، التي تقتصر على حالة علاقة أداء العمل، لتمتد إلى السلوك الشخصي لعامل الخدمة المساعدة<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني

#### التمييز بين عقد الخدمة المساعدة وعقد المقاولة

عرّفت المادة ٨٧٢ من قانون المعاملات المدنية عقد المقاولة بأنه: " عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه بأن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر"، وهي تطابق نص المادة ٦٤٦ من القانون المدني المصري<sup>(٢)</sup>، ويتبين من هذا النص أن محل عقد المقاولة هو أداء عمل مقابل أجر (بدل)، ومن هنا يظهر التشابه بين كل من عقد المقاولة وعقد الخدمة المساعدة للتقارب الظاهر بين كل منهما؛ حيث يلتزم أحد طرفي كل من العقدين بالقيام بعمل للطرف الآخر نظير مقابل معين، وهو البذل في عقد المقاولة والأجر في عقد الخدمة المساعدة<sup>(٣)</sup>.

وعلى الرغم من التشابه الموجود بين العقدين – من حيث ورودهما على عمل نظير مقابل معين – إلا أنه قد يحدث التباس بين عقد المقاولة وعقد الخدمة المساعدة عندما يكون العمل الذي يلتزم المقاول بأدائه داخل المكان المخصص

---

(١) سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع السابق، ص ١٥.

(٢) تنص المادة ٦٤٦ من القانون المدني على أن: "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

(٣) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٩٠.

للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته.

لذلك نحاول أن نستنبط نقاط اختلاف تسمح برسم حد فاصل بينهما والتي تتمثل في أن المقاول في عقد المقاولة يكون مستقلاً عن صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه، طالما يقوم بإنجازه في الموعد المحدد وبالمواد المتفق عليها والمواصفات، ولا يملك الأخير التدخل في كيفية أداء المقاول للعمل وطرق تنفيذه، في حين أن العامل في عقد الخدمة المساعدة يكون تابعاً لصاحب العمل، ويخضع في أداء عمله لإشراف وتوجيه صاحب العمل دون أن تكون مهمته في العقد محددة تحديداً دقيقاً<sup>(١)</sup>.

ويترتب على خضوع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل لمسئوليته عن الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء تأدية الخدمة المساعدة أو بسببها متى ترتب عليه ضررٌ للغير، وذلك على اعتبار أن العامل تابع لصاحب العمل؛ طبقاً لنص المادة ٣١٣/ب من قانون المعاملات المدنية والمادة ١٧٤ من القانون المدني المصري، في حين أن صاحب العمل لا يسأل عن أخطاء المقاول؛ لأنه يمارس عمله على وجه الاستقلال، وبالتالي لا يعتبر المقاول تابعاً لصاحب العمل، وإنما قد يكون هو متبوعاً بالنسبة للعمال الذين يعملون لديه لإنجاز العمل المتفق عليه مع صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ١٠٧.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤١٤.

### المطلب الثالث

#### التمييز بين عقد الخدمة المساعدة وعقد الوكالة

عرّفت المادة ٩٢٤ من قانون المعاملات المدنية الاتحادي عقد الوكالة بأنه: "عقد يقيم الموكل بمقتضاه شخصاً آخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم"، في حين عرّفته المادة ٦٩٩ من القانون المدني المصري بأنه: "عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل"، وبالنظر إلى تعريف عقد الوكالة نجد أنه يتشابه مع عقد الخدمة المساعدة من عدة أمور تتمثل في الآتي:

١ - يلتزم كل من عامل الخدمة المساعدة والوكيل بأداء عمل معين تم الاتفاق عليه بينهما ولا يجوز - كقاعدة عامة - لأحدهما القيام بعمل مختلف عن العمل المتفق على القيام به، وقد يتقاضى الوكيل أجراً عن القيام بهذا العامل، شأنه في ذلك شأن عامل الخدمة المساعدة.

٢ - إن كلاً من عامل الخدمة المساعدة والوكيل يعمل طبقاً لتوجيهات كل من صاحب العمل والموكل، حيث يلتزم العامل بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل، كما يلتزم الوكيل بتعليمات الموكل وتوجيهاته<sup>(١)</sup>.

وعلى الرغم من التشابه الموجود بين العقدين إلا أنه توجد نقاط اختلاف تسمح برسم حد فاصل بينهما، تتمثل في الآتي:

---

(١) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٢٩.



إذا كان التزام كل من عامل الخدمة المساعدة والوكيل بأداء العمل المتفق عليه من نقاط الاتفاق بين العقدين فإنه أيضاً يكون من نقاط الاختلاف؛ حيث يقتصر عمل الوكيل على القيام بإجراء التصرفات القانونية للموكل، في حين يقتصر عمل عامل الخدمة المساعدة على القيام بالأعمال المادية.

بالإضافة إلى أن أعمال الوكالة التي يقوم بها الوكيل لا ترتبط بمكان معين، وذلك على خلاف أعمال الخدمة المساعدة التي يتطلب القانون أدائها في المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته<sup>(١)</sup>.

و إذا كان كل من عامل الخدمة المساعدة والوكيل يتقيدان بأوامر وتوجيهات كل من صاحب العمل والموكل، إلا أن الوكيل يتمتع بقدر معين من الحرية والاستقلال في أداء العمل الموكول إليه من حيث كيفية أدائه ووسائله، بل إنه يجوز له في حالات معينة أن يتجاوز حدود المهمة المكلف بها بصفة استثنائية، وهذا على خلاف عامل الخدمة المساعدة الذي يعمل تحت تصرف صاحب العمل خاضعاً لسلطاته وأوامره التي لا يكتفي بمجرد التوجيه العام للعمل، بل تتناول وسائل أدائه وأوقاته، كما يخضع لإشرافه ورقابته أثناء هذا الأداء<sup>(٢)</sup>.

وقد يحدث أن يكلف صاحب العمل أحد عمال الخدمة المساعدة بإبرام تصرفات قانونية لحسابه إلى جانب ما يقوم به من أعمال مادية، حيث يجمع

---

(١) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ٨٠.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ١٨٧.

العامل في هذه الحالة صفتين، صفته كأجير و صفته كوكيل، فإذا كان من الممكن الفصل بين نوعي الأعمال التي يؤديها العامل خضع كل نوع منهما للعقد الذي يدخل في نطاقه فتخضع التصرفات القانونية لأحكام عقد الوكالة، وتخضع الأعمال المادية لأحكام عقد الخدمة المساعدة، أما إذا كان من المستحيل الفصل بين نوعي الأعمال لأنها مختلفة، فإنه يجب الأخذ بالوضع في جملة، بمعنى ترجيح الصفة الغالبة للعقد بحسب ما يعد أساسياً من الأعمال، فإذا كانت الأعمال المادية هي الأساس في العلاقة بين العامل وصاحب العمل استبعد عقد الوكالة، وطبق عقد الخدمة المساعدة، وإذا كانت التصرفات القانونية هي الأساسية، استبعد عقد الخدمة المساعدة وطبقت أحكام عقد الوكالة<sup>(١)</sup>.

### الفصل الأول

#### الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة

##### في مرحلة ما قبل إبرام العقد

سبق أن ذكرنا أن القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م الصادر بشأن تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة وقانون العمل الموحد المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠١٢م شأنهما في ذلك شأن كافة قوانين العمل في الدول العربية - قد استثنيا طوائف معينة وردت على سبيل الحصر من نطاق تطبيقه، ومن بين هذه الفئات خدم المنازل الخاصة، ومن في حكمهم، دون أن يصدر تشريع خاص بتنظيم معاملتهم، وذلك إلى أن صدر القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م الخاص بعمال الخدمة المساعدة.

---

(١) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ١٠٠ وما بعدها.

وقد ترتب على عدم تطبيق أحكام قانون العمل على عمال الخدمة المساعدة وخضوعهم لقواعد القانون المدني حرمانهم من الكثير من الضمانات، والامتيازات، وكافة أشكال الحماية التي منحها قانون العمل للخاضعين لأحكامه، مثل الصفة الآمرة التي منحها المشرع لكافة أحكام قانون العمل، والتي لا يجوز لصاحب العمل مخالفتها، وإقراره لنظام التفقيش لضمان احترام صاحب العمل لأحكام القانون، وكذلك الضوابط القانونية التي تطلبها المشرع عند إبرام عقد العمل، إلى غير ذلك من الضمانات التي حرم منها عمال الخدمة المساعدة في مصر، والتي أصبح نظراؤهم في الإمارات العربية المتحدة يتمتعون بها بعد صدور القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م الخاص بعمال الخدمة المساعدة.

وبناء على ذلك، سنعرض للحماية القانونية التي يتمتع بها عمال الخدمة المساعدة في مرحلة ما قبل إبرام العقد بمقتضى هذا القانون، والتي تتمثل في الصفة الآمرة لأحكامه، والتي لا يجوز مخالفتها من قبل صاحب العمل، وكذلك وجوب استقدام عمال الخدمة المساعدة عن طريق مكاتب الاستقدام، وأخيراً الضوابط القانونية اللازمة عند إبرام عقد الخدمة المساعدة، وبالتالي سنقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: الصفة الآمرة لأحكام قانون عمال الخدمة المساعدة.

المبحث الثاني: وجوب استقدام عمال الخدمة المساعدة عن طريق مكاتب الاستقدام.

المبحث الثالث: الضوابط القانونية اللازمة عند إبرام عقد الخدمة المساعدة.

## المبحث الأول

### الصفة الآمرة لأحكام قانون عمال الخدمة المساعدة

يهدف المشرع عند وضع القواعد القانونية إلى تحقيق المساواة بين كافة أفراد المجتمع بصورة عامة ومجردة، دون أن يضع في اعتباره ظروفهم الاقتصادية أو مكانتهم الاجتماعية، الأمر الذي يترتب عليه - في الواقع - إلى ترجيح كفة الميزان لصالح الطرف الأقوى من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

وإزاء ذلك لم يكن للمشرع الإماراتي أن يقف عاجزاً في ظل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة بين عمال الخدمة المساعدة وصاحب العمل، على اعتبار أن تنظيمه لعلاقات العمل على أرضية العدالة المجردة لن يخلف من ورائه إلا زيادة الفجوة بينهما؛ لذلك عمد المشرع إلى أن يعكس قانون عمال الخدمة المساعدة واقع الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ويتجه صوب حماية طبقة عمال الخدمة المساعدة الضعيفة اجتماعياً واقتصادياً والتخفيف عنها من غلواء

---

(١) د/ أحمد حسن البرعي، نحو مولد فرع جديد من فروع القانون الاجتماعي، مجلة القانون والاقتصاد، عدد خاص بمناسبة العيد المنوي لكلية حقوق القاهرة ١٩٨٣، ص ٨١٢ وما بعدها.

السيطرة الاقتصادية لصاحب العمل، وذلك من خلال فكرة العدالة الاجتماعية لا العدالة المجردة<sup>(١)</sup>.

وقد ترتب على تبني المشرع الإماراتي لفكرة العدالة الاجتماعية صياغة قواعد خاصة في قانون عمال الخدمة المساعدة هدفها تحقيق حماية فعالة للعامل، ووضع على رأس هذه القواعد القاعدة المقررة للصفة الأمرة لكافة أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، وأبطل كل شرط يخالف أحكامه، حتى ولو كان ذلك برضاء العامل نفسه، وحتى ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل، وهذا يفهم من نص المادة ٣٧ من قانون عمال الخدمة المساعدة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م والتي تقضي بأنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

والصفة الأمرة للقاعدة القانونية إما أن تكون مطلقة أو تكون نسبية، وذلك على حسب المصلحة التي هدف المشرع إلى حمايتها بإقراره هذه القاعدة، فإذا كان الهدف حماية مصلحة عامة تتعلق بالنظام العام للدولة فهي مطلقة، حتى ولو تحقق تبعاً لذلك مصلحة خاصة بشخص معين، أو طائفة معينة من الأشخاص، أما إذا كان الهدف من تقرير القاعدة القانونية هو توفير حماية خاصة

---

(١) د/ صلاح محمد أحمد دياب، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء في كل من القانون الفرنسي والمصري والبحريني، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧، ص ٤.

لشخص معين، أو طائفة معينة من أشخاص القانون الخاص، فهي نسبية، حتى ولو تحقق تبعاً لذلك مصلحة عامة للدولة<sup>(١)</sup>.

ولما كان الهدف من الحماية المقررة في قانون عمال الخدمة المساعدة هي مصلحة العمال، باعتبارهم الطرف الأضعف اقتصادياً واجتماعياً في الرابطة العقدية - كما أسلفنا -؛ وذلك عن طريق توفير مجموعة من الضمانات لهم سواء عند إبرام العقد بإعلام العامل بكافة شروط العقد وتوعيته بعادات وتقاليد المجتمع في الدولة، وحظره على مكاتب الاستقدام أن تطلب بنفسها أو بواسطة الغير - سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده - أية عمولة مقابلة لتوفير العمل للعامل أو استبقاء منه أية مصاريف، وسواء أثناء تنفيذ العقد بتنظيم ساعات العمل والأجر الذي يحصل عليه وتوفير مسكن ملائم لمعيشته، والإجازات التي يحصل عليها، والسماح لهم بمباشرة حقه في التقاضي، إلى غير ذلك من القواعد الحمائية لهم.

لذلك يمكن القول: إذا كانت الحكمة من إسباغ الصفة الأمرة على هذه القواعد وتجريم مخالفتها هي حماية العامل فإن الصفة الأمرة لهذه القواعد تكون نسبية وليست مطلقة، حتى وإن تحققت مصلحة المجتمع تبعاً لذلك من خلال شيوع السلام الاجتماعي في كافة ربوع الدولة<sup>(٢)</sup>.

ويترتب على الصفة النسبية للقواعد القانونية الأمرة لأحكام قانون عمال الخدمة المساعدة إمكانية الاتفاق على مخالفتها، طالما كانت هذه المخالفة توفر

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤٣.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٣ وما بعدها.

قدرًا أكبر من الحماية للعامل؛ وتفسير ذلك أنه إذا كان المشرع قد هدف من وراء تقرير الصفة الأمرة لأحكام القانون هو تحقيق حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف بكفالة ضمان حد أدنى من الحقوق له لا يجوز النزول عنه، فإن هذا الهدف قد يتحقق على نحو أفضل في حالة الاتفاق على زيادة المزايا التي يحصل عليها العامل<sup>(١)</sup>.

ويحقق إسباغ المشرع الإماراتي للصفة الأمرة النسبية لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة ثلاثة أنواع من الحماية هي الحماية المدنية، والحماية الجنائية، والحماية الإدارية.

وعلى ذلك سوف نعرض لكل نوع من هذه الأنواع من الحماية في مطلب مستقل وذلك على النحو التالي:

### المطلب الأول

#### الحماية المدنية لعمال الخدمة المساعدة

##### نتيجة الصفة الأمرة النسبية

وفر المشرع الإماراتي هذه الحماية لعمال الخدمة المساعدة بمقتضى المادة ٣٧ من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، والتي تنص على أنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

---

(١) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٥٢.

ويتضح من مطالعة هذا النص أن المشرعاً لإماراتي خرج في عقد الخدمة المساعدة على القواعد العامة في العقد، والتي تقضي بأن للأفراد الحق في تحديد مضمون العقد بأن يضعوا فيه ما يشاءون من شروط، وهو ما يعرف بالحرية التعاقدية، وذلك بنصه على بطلان أي شرط يكون مخالفاً لأي حكم من أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، سواء أبرم العقد قبل إصدار هذا القانون أو بعده؛ رغبة منه في حماية العامل من جهة وتحقيق التوازن في العلاقات العقدية، وبالتالي تحقيق الاستقرار لها من جهة أخرى<sup>(١)</sup>.

والشرط المخالف للقانون قد يكون الهدف من ورائه إنقاص العامل لأي حق من الحقوق التي كفلها له قانون عمال الخدمة المساعدة، كما قد يهدف إلى منح العامل لحقوق أو مزايا تزيد عن تلك التي منحه إياها القانون الذي خولف بهذا الشرط، وقد نظمت المادة (٣٧) حكم الشرط المخالف للقانون في الحالتين، حيث قررت بطلان الشرط المخالف إذا ترتب على المخالفة إنقاص أي حق من حقوق العامل في حين أكدت على صحة الشرط المخالف إذا كان في مصلحة العامل وهذا ما سنعرض له في الأفرع التالية.

### الفرع الأول

#### بطلان الشرط المخالف الضار بالعمال

الشرط الضار بالعمال هو ذلك الشرط الذي يترتب على إدراجه في عقد الخدمة المساعدة إنقاص أي حق من الحقوق التي كفلها القانون للعمال، كأن يتم

---

(١) د/ فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م، ص ٧، ١٣.



الاتفاق على حرمان العامل من إجازته الأسبوعية، أو السنوية المعتادة، أو إنقاصها، أو زيادة الحد الأقصى لعدد ساعات العمل اليومية، أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة، أو إنقاصها، أو حرمانه من الرعاية الصحية المقررة وفقاً للنظام المعمول به في الدولة<sup>(١)</sup>، ويترتب على إدراج مثل هذا الشرط من قبل صاحب العمل في عقد الخدمة المساعدة بطلان المطلق تطبيقاً لنص المادة (٣٧) سالف الذكر؛ وذلك لأن صاحب العمل يكون بهذه المخالفة قد نال من الحماية التي كفلها المشرع للعامل، ومنحه إياها بمقتضى قاعدة قانونية آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وفي حالة مخالفة ذلك يكون الجزاء هو البطلان المطلق.

وتعتبر المادة (٣٧) سالف الذكر ضمن الأحكام العامة التي نص عليها القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة، وتطبق على كل شرط أو اتفاق يترتب عليه حرمان العامل أي حق من الحقوق المقررة له بمقتضى هذا القانون، حتى ولو كان هذا الشرط سابقاً في تقريره على تاريخ سريانه، وهذا يتضح جلياً من نص المادة (٣٧) من القانون التي تنص على أنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على نفاذه ...."، ويفهم من ذلك أن المشرع لم يعتد عندما قرر بطلان الشرط المخالف للقانون بتاريخ الاتفاق على هذا الشرط، وإنما يعتد بمضمونه ومحتواه وما يترتب عنه من نتائج.

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤٦.

ولا يعني بطلان الشرط المخالف للقانون – ولو كان سابقاً في تقريره على تاريخ سريان قانون عمال الخدمة المساعدة – تطبيق للقانون بأثر رجعي على ما تم من وقائع في الماضي قبل العمل به؛ لأن القول بذلك يتطلب نصاً خاصاً يقرر الأثر الرجعي في القانون ذاته وبصورة صريحة، وإنما تسري قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة بأثر فوري مباشر من وقت سريانها على آثار العقود التي أبرمت قبل هذا السريان، ويبطل كل شرط في هذه العقود يكون مخالفاً له، ولو كانت قد أبرمت في ظل قانون يبيح ذلك.

وقاعدة البطلان التي قررتها المادة (٣٧) من القانون محل الدراسة ما هو إلا تأكيد للمبدأ العام الذي يقضي بالتطبيق الفوري للقوانين المتعلقة بوجوب التطبيق الفوري للقواعد القانونية الأمرة والمتعلقة بالنظام العام، بمعنى سريان حكم القاعدة القانونية الأمرة على العقود التي تبرم بعد تاريخ العمل بها، وكذلك على العقود التي أبرمت قبل تاريخ سريانها حتى ولو كانت هذه العقود نافذة، وتبيح آثارها في ظل سريان هذه القاعدة الأمرة، مع ملاحظة أن هذا السريان قاصر على ما تنتج هذه العقود من آثار بعد تاريخ سريان القانون، أما الآثار التي ترتبت قبل تاريخ العمل بالقانون فلا يسري حكم القاعدة الأمرة عليه<sup>(١)</sup>.

وطبقاً لنص المادة (٣٧) إذا وضع صاحب العمل في العقد شرطاً مخالفاً لأحكام قانون الخدمة المساعدة – كالشرط الذي يقضي بحرمان العامل من

---

(١) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٨: د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، بند ٢٣: د/ حسين منصور، المرجع السابق، ص ٥٤.

إجازته السنوية - بطل هذا الشرط ، حتى ولو كان قد سبق للعامل الموافقة عليه، دون أن يؤثر بطلان هذا الشرط على صحة العقد الذي يظل صحيحاً وسارياً فيما بين طرفيه.

ويتضح من هذه القاعدة أن المشرعاً الإماراتي قد راعى مصلحة العامل عندما لم يرتب على بطلان الشرط المخالف لقاعدة من قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة بطلان العقد ذاته، وإنما قصر أثر البطلان على الشرط المخالف فقط، والتي تتمثل في الحفاظ على فرصة العمل التي وجدها العامل بمقتضى هذا القانون، ويترتب على ذلك تطبيق القاعدة الواردة في قانون عمال الخدمة المساعدة والتي جاء الشرط الباطل مخالفاً لها بدلاً من تطبيق الشرط المخالف، وهذا التطبيق يتم بقوة القانون، وبناء على ذلك إذا تضمن العقد شرطاً يقضي بعدد ساعات عمل تزيد عن الحد الأقصى الذي قرره قانون الخدمة المساعدة، فإن هذا الشرط يبطل، ولا يمتد أثره إلى العقد الذي يظل سارياً مع تطبيق القاعدة القانونية التي تضع حداً أقصى لعدد ساعات العمل محل الشرط المخالف<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه القاعدة لا تعد تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد، والتي تقضي باستبعاد الجزء الباطل من العقد والإبقاء على الجزء الصحيح منه، بدلاً من إبطال العقد بأكمله والمنصوص عليها في المادة (٢١١) من قانون المعاملات المدنية والتي تقضي بأنه: "١ - إذا كان العقد في شق منه باطلاً بطل العقد كله، إلا إذا كانت حصة كل شق معينة، فإنه يبطل في الشق الثاني، ويبقى صحيحاً في الباقي"، ويتمثل الخلاف بين القاعدة الواردة بالمادة (٣٧) من القانون

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها.

الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة وقاعدة انتقاص العقد الواردة بالمادة (٢١١) من قانون المعاملات المدنية من ناحيتين<sup>(١)</sup>:

١ - إنه يشترط لتطبيق قاعدة انتقاص العقد تجاه إرادة المتعاقدين إلى عدم انعقاد العقد دون الشق الذي وقع باطلاً، بمعنى أنه لو اتضح أن الجزء الباطل من العقد كان هو الدافع للتعاقد<sup>(٢)</sup>، في حين لا يشترط هذا الشرط عند تطبيق المادة (٣٧) سالفه الذكر، ويتم إحلال القاعدة التي تم النص عليها في قانون عمال الخدمة المساعدة، والتي جاء الشرط الباطل مخالفاً لها محل هذا الشرط المخالف دون الاعتداد بإرادة المتعاقدين التي اتجهت إلى عدم انعقاد العقد دون الجزء الباطل منه.

٢ - إنه يترتب على إنقاص العقد استبعاد الجزء الباطل من العقد مع الإبقاء على الجزء الصحيح منه، بدلاً من إبطال العقد بأكمله، وذلك دون تعديل أو

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٤٩.

(٢) د/ عبد الخالق حسن أحمد، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، ٢٠٠٢، ص ١٧٩: حيث نصت المادة ٢٠٦ من قانون المعاملات المدنية على أنه: "يجوز أن يقتصر العقد بشرط يؤكد مقتضاه أو يلائمه أو جرى به العرف والعادة أو فيه نفع لأحد المتعاقدين أو لغيرهما كل ذلك ما لم يمنعه الشارع أو يخالف النظام العام أو الآداب، وإلا بطل الشرط وصح العقد ما لم يكن الشرط هو الدافع إلى التعاقد".

تصحيح،بينما يقتصر حكم الشرط المخالف على البطلان مع بقاء العقد ساريًا مع تطبيق القاعدة القانونية محل الشرط المخالف للقانون<sup>(١)</sup>.

ومما لا شك فيه أن النص على هذه القاعدة في قانون عمال الخدمة المساعدة يحقق هدف المشرع في كفالة حماية حقيقية للعامل، وتدفعه إلى المطالبة بتطبيقها والرغبة في الاستفادة بالحماية التي قرر لها المشرع على خلاف ما لو كان المشرع قد قرر بطلان العقد كله؛ لأن ذلك قد يؤدي إلى عزوف العامل عن التمسك ببطلان الشرط المخالف للقانون، رغم ما يلحقه من ضرر من جراء ذلك حتى لا يترتب على تمسكه بالبطلان إنهاء عقد العمل بالكامل، وفقد العمل الذي يكون قد توصل إليه بعد عناء شديد، فضلاً عن أن وجود هذه القاعدة سيمنع صاحب العمل من وضع شرط في العقد يعلم مقدماً أن مصيره سيكون البطلان، حتى ولو كان هذا الشرط الباطل هو دافعه إلى التعاقد<sup>(٢)</sup>.

### الفرع الثاني

#### صحة الشرط المخالف الأكثر فائدة لعمال الخدمة المساعدة

ذكرنا آنفاً أن المشرع الإماراتي قضى في المادة (٣٧) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م ببطلان كل شرط أو اتفاق مخالف لأحكام القانون المذكور، حتى ولو كان سابقاً على سريانه فيما تضمنه من إنقاص حق

---

(١) د/ مدحت محمد محمود عبد العال: النظرية العامة للالتزام وفقاً لأحكام قانون المعاملات المدنية، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي ٢٠١٥، ص ١٧٨.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٥٠.

من الحقوق المقررة للعامل بمقتضى هذا القانون، إلا أنه عاد واستثنى من البطلان الشرط المخالف إذا كان أكثر فائدة للعامل، ومعنى ذلك أن المشرعاً لإماراتي أورد استثناءً على القاعدة يتضمن صحة كل شرط أو اتفاق يخالف قاعدة من قواعد القانون المشار إليه إذا كان يحقق نفعاً خالصاً للعامل أكثر من القاعدة القانونية التي خالفها صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

وتكمن العلة من إقرار المشرع لصحة الشرط المخالف لقاعدة من قواعد القانون المشار إليه إذا كان يحقق منفعة أكثر للعامل من تلك التي أعطته إياها القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها، هي أن القانون محل الدراسة وُضع من الأساس لتقرير حقوق و ضمانات رآها لازمة و ضرورية لتحقيق مصلحة العامل، وأنها تمثل الحد الأدنى الذي يجب أن يحصل عليه العامل كنتيجة لعمله، الأمر الذي يبرر الاتفاق المخالف إذا كان يوفر حماية أكبر من تلك التي يوفرها قانون عمال الخدمة المساعدة<sup>(٢)</sup>.

فإذا ما اتجهت إرادة المتعاقدين إلى تقرير مزايا أكثر فائدة للعامل من الحد الأدنى الذي فرضه بالمشرع، فإنه يتحتم على المشرع أن يحترم إرادة المتعاقدين، ويستثنى في عجز المادة (٣٧) من البطلان الشرط الذي يأتي نتيجة التعامل الحر بين المتعاقدين محققاً فائدة أكثر للعامل؛ وذلك لأنه في هذه الحالة يكون العقد قد حقق للعامل أكثر مما اتجهت إليه إرادة المشرع نفسه للعامل، فيكون

(١) د/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٧٢.

(٢) د/ عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص ٣٨، بند ٢٢: د/ جلال العدوي: د/ عصام سليم، قانون العمل ١٩٩٥، ص ٢٠٥.

من غير المقبول أن يكون جزاؤه البطلان المطلق، وإلا وقع المشرع في تناقض مع نفسه<sup>(١)</sup>.

ونحن نرى أن الشرط الأكثر فائدة للعامل لا يعد استثناءً على قاعدة عدم جواز مخالفة قواعد قانون الخدمة المساعدة، وإنما هو أصل عام تقتضيه طبيعة هذا القانون الخاصة التي تحد كقاعدة عامة من إطلاق الصفة الأمر لقواعده، وتكسيها بمعنى خاص يصرفها فحسب إلى ما تقرره هذه القواعد من حد أدنى لحماية العامل<sup>(٢)</sup>.

وتتحدد أفضلية الشرط من خلال الميزة التي يحققها للعامل، والميزة هي الوضع القانوني الأكثر نفعاً ورغداً، أو الأقل إرهاقاً الذي أنشأه الشرط للعامل مقارنة بالحكم الذي قرره القواعد القانونية<sup>(٣)</sup>.

وعلى ذلك فالشرط الأكثر نفعاً للعامل قد يأخذ صورة إيجابية كما لو كان يقرر حقاً للعامل أفضل من الحقوق التي قررها القانون، كأن يتم الاتفاق على منح العامل إجازة سنوية قدرها أربعون يوماً وليس ثلاثون يوماً عن كل سنة يقضيها العامل في خدمة صاحب العمل، مثلما تقرر المادة (١٣) من القانون محل الدراسة، وقد يأخذ الشرط صورة سلبية لو كان يقرر التزاماً على العامل أقل إرهاقاً من الالتزامات التي قررها القانون، كأن يتم الاتفاق على منح العامل

---

(١) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ٥٣.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٤.

(٣) V. Alrrants, La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, th. Strasbourg. LGDJ. ١٩٩٠, p. ٥٦ ets.

مشار إليه لدى د/ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ٩.

راحة يومية لا تقل عن أربعة عشرة ساعة يومياً، وليس اثنتي عشرة ساعة يومياً مثلما تقرر المادة (١٢) من اللائحة التنفيذية رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٩ للقانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة<sup>(١)</sup>.

وتقدير ما إذا كان الشرط المخالف الوارد في عقد الخدمة المساعدة يعد أكثر فائدة للعامل، وبالتالي يكون صحيحاً أو يعد أكثر ضرراً للعامل، وبالتالي يقع باطلاً هو مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بتقديرها دون معقب عليه من محكمة التمييز، باعتبارها من مسائل الواقع التي تخضع لاختصاصه<sup>(٢)</sup>.

وهناك مجموعة من القواعد يمكن للقضاء الاسترشاد بها عند تقدير طبيعة الشرط وما إذا كان أكثر فائدة لعامل الخدمة المساعدة من عدمه تتمثل في الآتي:

الاستناد في تحديد طبيعة الشرط إلى معيار موضوعي قوامه الغاية التي هدف المشرع من ورائها إلى تقرير القاعدة القانونية التي تم مخالفتها بالشرط، حتى وإن اختلف ذلك مع مصلحة العامل الشخصية<sup>(٣)</sup>، فعلى سبيل المثال: إذا تم الاتفاق بين صاحب العمل وعامل الخدمة المساعدة على حرمان الأخير من

(١) د/ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ٩.

(٢) د/ عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، بدون دار نشر، ١٩٨٩، ص ١٣: د/ رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الأول، منشأة المعارف، ٢٠٠٤، ص ٤٢.

(٣) المستشار فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ١٩٨٥، ص ٧١: د/ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ١٩٨٩، ص ١٩٥ وما بعدها.



إجازته السنوية المقررة بنص المادة (١٣) من القانون محل الدراسة، في مقابل زيادة في أجر العامل عن الأجر المعتاد له فيما لو قام بإجازته، فإن هذا الشرط رغم أنه يعد أكثر فائدة للعامل من الناحية الشخصية، إلا أنه لا يعد كذلك من الناحية الموضوعية، وبالتالي يكون باطلاً؛ لأنه يأتي على حساب صحة عامل الخدمة المساعدة وقدرته على العمل.

و إذا تعددت الشروط – وكان بعضها يحقق مصلحة لعامل الخدمة المساعدة وبعضها يضر بمصلحته – أعمل منها الشروط المحققة لمصلحة العامل وأبطلت الشروط الأخرى، طالما أن كل شرط مستقل عن الآخر، ويطبق نفس الحل إذا كنا بصدد شرط واحد له أكثر من جانب، وكان بعضها محققاً لمصلحة العامل، وبعضها الآخر ضاراً بها، فيعمل الجانب الذي يحقق مصلحة العامل، ويبطل ما عداها طالما أن كل جانب مستقل عن الآخر<sup>(١)</sup>.

إما إذا كان الشرط غير قابل للتجزئة وجب النظر إليه في مجموعه، فإذا كان في مجموعه يحقق فائدة أكثر للعامل أخذ به وإلا بطل الشرط<sup>(٢)</sup>، والعبرة في ذلك بالنتيجة النهائية لتطبيق الشرط<sup>(٣)</sup>؛ حيث إنه من المقرر قانوناً أنه في حالة تبني قاعدة معينة تشمل عدة عناصر جزئية مكونة لها لا يصح الأخذ ببعض

---

(١) د/ اهاب حسن إسماعيل: مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد الأول ١٩٦٥م، ص ٤٨٠: د/همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، المرجع السابق، ص ١٧٠.

(٢) د/ جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٨.

(٣) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٥٦.

العناصر دون البعض الآخر، بل يجب اعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثالث

#### مدى جواز تنازل عامل الخدمة المساعدة عن حق من حقوقه

جاء القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م خاليًا من نص ينظم حكم تنازل العامل عن حق من حقوقه أو جزء منه؛ لذلك يتحتم علينا بيان مدى جواز هذا التنازل في ضوء الفروض المتعددة التي يمكن أن يتم فيها التنازل عن هذه الحقوق من قبل العامل.

أولاً: تجدر الإشارة إلى أن تنازل العامل لصاحب العمل في عقد الخدمة المساعدة قد يتم دون مقابل، ويسمى إبراءً، أو يتم بمقابل فيسمى تصالحًا، وأن هذا التنازل قد يحدث بعد تقرير الحق لكن قبل أن يصبح الحق مستحقًا للعامل، أو بعد استحقاق العامل للحق فعليًا؛ لذلك سنبين لحكم تنازل العامل في كل من الفرضين الآتيين:

#### الفرض الأول: نزول عامل الخدمة المساعدة عن حق من حقوقه قبل استحقاقه:

القاعدة أن تنازل عامل الخدمة المساعدة عن حق من حقوقه لصاحب العمل - سواء تم صلحًا أو إبراءً - قبل أن يصبح هذا الحق مستحقًا للعامل يكون باطلًا، حيث إنه لا يجوز النزول مقدمًا عن حق من الحقوق المقررة بموجب قواعد قانونية أمره، ولما كانت قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة من

---

(١) د/ محمد حسين منصو، المرجع السابق، ص ٥٣.

القواعد الأمرة التي تتعلق بالنظام العام فإنه لا يجوز الصلح عليها أو الإبراء منها<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك يبطل كل صلح أو إبراء يتم قبل نشوء الحق فيه، وعلى ذلك إذا تم الاتفاق على عدم استحقاق العامل لأجر إضافي في حالة تكليفه بساعات عمل إضافية، فإن هذا الاتفاق يكون باطلاً لمخالفته قاعدة أمره من قواعد القانون محل الدراسة، بغض النظر عما إذا كان هذا الاتفاق قد تم وقت إبرام العقد أو في تاريخ لاحق على إبرامه، ولكن قبل أن يؤدي العامل ساعات العمل الإضافية بالفعل<sup>(٢)</sup>.

### الفرض الثاني: نزول عامل الخدمة المساعدة عن حق من حقوقه بعد استحقاقه:

ذهب جانب من الفقه إلى أن نزول العامل عن حق من حقوقه يقع باطلاً حتى ولو تم بعد استحقاقه ويرجع ذلك إلى أن قواعد قانون الخدمة المساعدة قواعد أمرة تتعلق بالنظام العام، وأن هذا النظام حمائي يهدف إلى حماية العامل من سيطرة وهيمنة صاحب العمل؛ لأن العامل يكون في موقف الطرف الضعيف الذي يدفعه إلى التنازل عن حقوقه<sup>(٣)</sup>، في حين ذهب جانب آخر من الفقه إلى

---

(١) د/ السيد محمد عمران، شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وشروح القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٠م، ص ١٦٠.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٤.

(٣) د/ حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبه حسان، ١٩٩١، ص ٨٢، ٨٣: د/ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ٥٠-٥١.

عدم إطلاق حكم البطلان في هذا الشأن، وإنما يتم قصره على ما يقع من نزول مقدماً من قبل نشوء الحق، وعلى ذلك يقع صحيحاً نزول العامل عن حق من حقوقه بعد نشوئه<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك يجوز للعامل التنازل عن حق من حقوقه بالصلح أو بالإبراء طالما كان متمتعاً بالأهلية اللازمة للتنازل، بمقابل كان أو بغير مقابل متى كانت إرادته خالية من العيوب التي تعيب الإرادة.

ويستند هذا الرأي إلى أن الحقوق المقررة لعمال الخدمة المساعدة بمقتضى القانون محل الدراسة، وإن كانت مقررة بنصوص آمرة، إلا أنه يجوز للعامل التنازل عنها صلحاً أم إبراءً باعتبارها حقوق مالية عادية، طالما أصبحت مستحقة للعامل تطبيقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في المادة ٤٦٨ من قانون المعاملات المدنية التي تنص على أنه: "إذا أبرأ الدائن مدينه مختاراً من حق له عليه انقضى الحق"، وبناء على ذلك ينقضي حق العامل قبل صاحب العمل الناجم عن عقد العمل بينهما إذا أبرأ العامل صاحب العمل، وكانت إرادته خالية من عيوب الإرادة، ولا يتوقف هذا الإبراء على قبول المدين (صاحب العمل) طبقاً لنص المادة ٤٦٩ من قانون المعاملات المدنية<sup>(٢)</sup>.

أما عن الصلح فإنه يجوز وقوعه بالتراضي بين المتصالحين طبقاً لنص المادة ٧٢٢ من قانون المعاملات المدنية والتي تنص على أن: "الصلح عقد يرفع النزاع ويقطع الخصومة بين المتصالحين بالتراضي"، وعلى ذلك إذا تنازل

---

(١) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٥.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٢.

العامل عن حق من حقوقه بعد نشوئه صلحاً كان التنازل صحيحاً، طالما أن من أبرمه كان أهلاً للتصرف بعوض في الحقوق التي يشملها عقد الصلح طبقاً لنص المادة ١/٧٢٣ من قانون المعاملات المدنية، أو كان أهلاً للتبرع إذا كان الصلح قد تضمن إسقاط حقاً من الحقوق طبقاً لنص المادة ٢/٧٢٣ من ذات القانون<sup>(١)</sup>.

وفي هذا الصدد قررت المحكمة "بأنه يترتب على عقد الصلح حسم النزاع نهائياً، ولا تسمع بعده دعوى ويقنصر الصلح على الحقوق التي تناولها وحسم النزاع بشأنها، ولما كان ما تقدم من تقارير قانونية وكان الثابت إقرار المدعية بمجلس القضاء بتنازلها عن الخصومة الراهنة وبتصالها مع المدعي واستلامها استحقاقاتها العمالية كافة.... الأمر الذي تقضي معه المحكمة بانتهاء الخصومة في الدعوى"<sup>(٢)</sup>.

ونحن من جانبنا نتفق مع الرأي الأول الذي يذهب أصحابه إلى بطلان نزول العامل عن حق من حقوقه، سواء تم ذلك التنازل صلحاً أو إبراءً، وسواء

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٢: د/ مالك حمد أبو نصر، شرح أحكام قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، وفقاً لأحدث التعديلات والاجتهادات القضائية، المرجع السابق، ص ٤٠.

(٢) محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٠ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ٤/٤/٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ٥ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ٣ ابريل ٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٧ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ٨ مايو ٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٦ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ١٩ يونيه ٢٠١٩

صدر عند إبرام عقد العمل، أو بعد إبرامه، أو بعد انقضائه، ويرجع ذلك إلى عموم نص المادة (٣٧) من القانون محل الدراسة، والتي تنص على أنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"، حيث يمتد مفهوم الشروط المخالفة إلى الصلح أو الإبراء الذي يتم عن أي حق من الحقوق المقررة بمقتضى هذا القانون، وحتى ولو كان بعد استحقاقه.

والقول بغير ذلك يحول دون تحقيق الحماية التي ابتغاها المشرع للعامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة العقدية؛ حيث إن هذه الحماية لا تتحقق بمجرد الاعتراف له بمجموعة من الحقوق المتعلقة بالنظام العام فقط، وإنما تتطلب أيضاً تقييد حرية العامل في التنازل عنها، وعلى ذلك فإن حكم نزول العامل عن الحقوق المتعلقة بالنظام العام يحكمه ضمان حماية العامل، وبالتالي يكون نزول العامل عن حقوقه باطلاً كلما تم في وقت يحتاج فيه العامل إلى الحماية؛ لأن تنازله في ذلك الوقت لن يكون عن إرادة حرة واعية، وإنما سيكون تنازله مقابل استمراره في العمل واحتفاظه بمصدر عيشه، أما إذا تم هذا التنازل في وقت لا يكون فيه العامل بحاجة إلى الحماية، كان التنازل صحيحاً؛ لأن العامل سيكون وقتها متمتعاً بإرادة واعية وقادراً على الحفاظ على مصالحه<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك ينبغي التحرر من إطلاق القول بصحة نزول العامل عن حق من حقوقه بعد نشوئه، ويدعوننا إلى اعتبار نزول العامل اللاحق عن الحقوق بعد

---

(١) د/ همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ، ص ٢١٨.

اكتسابها يكون باطلاً في كل مرة يكون فيها العامل في حاجة للحماية، كما هو الحال إذا تم النزول عن الحق أثناء تنفيذ العقد، حيث يخشى العامل إذا ما رفض التنازل عن حقوقه من فقد عمله، وعلى العكس إذا تم نزول العامل عن حق من حقوقه في وقت لا يكون فيه العامل بحاجة إلى الحماية كان صحيحاً؛ لأن العامل في هذه الحالة يكون قادراً على موازنة مصالحه، كما هو الحال إذا تم النزول عن الحق بعد انقضاء العقد<sup>(١)</sup>.

وإذا كان الفقه الذي سلم بصحة تنازل العامل عن حق من حقوقه بعد اكتسابه قد سلم أيضاً ببطان هذا التنازل إذا كان هناك عيب من عيوب الإرادة، فإنه يمكن القول إنه لو كانت القواعد العامة في عيوب الإرادة كافية لتوفير حماية حقيقية للعامل لما كان المشرع قد نص على بطلان الشروط المخالفة لأحكام القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المنزلية في المادة (٣٧) سالف الذكر، ولترك الأمر للقواعد العامة في عيوب الإرادة<sup>(٢)</sup>.

فضلاً عن أن إثبات العيب الذي شاب إرادة العامل سواء كان العيب إكراهاً أو تعزيراً أو غلطاً أمر يصعب على العامل القيام به، لا سيما وأن مصدر هذا العيب هو صاحب العمل، الأمر الذي يدفع العامل إلى ترك حقه بدلاً من الدخول في خصومة يعلم سلفاً أنه الطرف الخاسر فيها، حتى ولو ظفر بحقه الذي

---

(١) د/ همام محمد محمود، المرجع السابق، ص ٢١٨ وما بعدها.

(٢) د/ على حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، مطابع البيان التجارية ١٩٩٧/١٩٩٨م، ص ١٦٢.

تتنازل عنه لعيب في إرادته، فإنه سيخسر بالتأكيد عمله بعد ذلك، حيث لا يأمن من رد فعل صاحب العمل وقد انتصر عليه في ساحات القضاء<sup>(١)</sup>.

لذلك نهيب بالمشرّع الإماراتي أن يكمل دائرة الحماية لعمال الخدمة المساعدة، ويضيف نصاً إلى القانون محل الدراسة يقضي بعدم جواز تنازل العامل عن حق من حقوقه المقررة بمقتضى القانون أو الاتفاق أثناء تنفيذ العقد ولمدة شهرين بعد انقضائه، على أن يعود له الحق في التنازل بعد انقضاء العقد بشهرين بعد أن يكون العامل قد تحرر من هيمنة وسيطرة صاحب العمل.

### المطلب الثاني

#### الحماية الجنائية لعمال الخدمة المساعدة

##### نتيجة الصفة الآمرة النسبية

لم يكتفِ المشرّع الإماراتي بتقرير البطلان، كجزاء مدني، بالنسبة للتصرفات المبرمة بالمخالفة لأحكام القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة، وإنما حرص على ضمان فعالية تطبيق تلك الأحكام من خلال فرض عقوبات جنائية في حالة مخالفة نصوص ذلك القانون، ولعل ثبوت الصفة الآمرة لقواعد هذا القانون هي التي تبرر ما قرره المشرّع من جزاء جنائي على مخالفتها<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٥.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٧٩.



ويعبر الجزاء الجنائي عن مدى حرص المشرع على حماية طبقة عمال الخدمة المساعدة وغلق كل الأبواب أمام كل صاحب عمل حتى لا يتحايل على الأحكام التي جاءت بهذا القانون من جهة، فضلاً عن تحقيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من جهة أخرى.

وقد أورد المشرع ثلاثة مواد (٢٩ - ٣١)، جاءت تحت عنوان (العقوبات)، وسوف نعرض لهذه النصوص لبيان مدى ما تمثله من حماية فعلية لهذه الفئة من خلال فرعين نخصص أولهما لتحديد الأشخاص الذين يقع عليهم عبء الحماية الجنائية، ونخصص الثاني لبيان العقوبات الجنائية الواردة على مخالفة أحكام القانون محل الدراسة.

### الفرع الأول

#### الأشخاص الواقع عليهم عبء الحماية الجنائية

تنص المادة ٢٩ من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر والغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم، ولا تجاوز مائة ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

١ - كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام هذا القانون، أو اللوائح، أو القرارات الصادرة تنفيذاً له من أداء عمله، أو شرع في ذلك.

٢ - كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سراً من الأسرار التي يكون قد اطلع عليها بحكم وظيفته، ولو بعد ترك العمل.

٣ - كل من سهل للعامل ترك العمل أو أواه بغرض استغلاله، أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، وللمحكمة أن تقضي بالإبعاد عند الإدانة".

ويتضح من هذه المادة أن العقوبات الواردة بها تمثل الحد الأدنى، ومن ثم فهي لا تخل بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر كقانون العقوبات على سبيل المثال، وعلى هذا إذا وجد القاضي أن هناك عقوبة أشد على الفعل الذي تم بالمخالفة للقواعد الواردة بهذا القانون، فإنه يلتزم بتطبيق العقوبة الأشد، أما إذا لم يجد عقوبة أشد في قانون آخر فإنه يطبق العقوبة الواردة بالمادة ٢٩ سالفه الذكر<sup>(١)</sup>.

كما يتضح أن المشرع قد عاقب المخالفة الواردة بنص المادة (٢٩) من القانون بعقوبة الجنحة حيث قرر لها جزاءً جنائياً يتمثل في عقوبتي الحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر، والغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم، ولا تجاوز مائة ألف درهم أو إحداهما<sup>(٢)</sup>، وقد أعطى المشرع للقاضي سلطة تقديرية واسعة في مجال تطبيق هذه العقوبة فله أن يجمع بين كل من الحبس والغرامة، أو يكتفي بإحداهما، كما درج له هذه العقوبة حتى يتمكن من الاختيار في داخلها، وذلك حتى يتمكن من مراعاة كافة الظروف الخاصة التي أحاطت بارتكاب الجريمة<sup>(٣)</sup>.

(١) د/ عبد الناصر العطار، المرجع السابق، ص ٢٧.

(٢) تنص المادة ٢٩ من قانون العقوبات الاتحادي رقم ٣ لسنة ١٩٨٧ على أن: "الجنحة هي الجريمة المعاقب عليها بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية: ١ - الحبس من (شهر إلى ٣ سنوات) ٢ - الغرامة التي تزيد عن ألف درهم".

(٣) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٧.

وبمطالعة نص المادة (٢٩) سالفه الذكر يتضح أن المشرع قد حدد الأشخاص الذين تقع عليهم المسؤولية الجنائية وهم:

### ١ - صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته:

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي ... يستخدم عاملاً لأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة، أما أحد أفراد أسرته فهو كل شخص يرتبط بصاحب العمل بعلاقة قربي، أو مصاهرة، أو يتولى رعايته لأي سبب قانوني أو أخلاقي. وصاحب العمل هو أول شخص يتصور أن يقوم بعرقلة أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام القانون محل الدراسة أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له عن أداء عمله أو الشروع في ذلك، على اعتبار أنه هو الطرف الثاني في الرابطة العقدية التي صدر القانون تنظيمها، أو باعتباره المستفيد الأول من الانتقاص من الحقوق والمزايا المقررة للعامل، كما يمكن أن ترد المخالفة من أحد أفراد أسرة صاحب العمل المقيمين معه سواء ارتكب هذه المخالفة بتحريض من صاحب العمل أو بدافع شخص منه.

### ٢ - مكتب الاستقدام وتشغيل العمال:

مكتب الاستقدام هو كما عرفته المادة الأولى من القانون محل الدراسة بأنه: "المكتب المرخص له، وفقاً لأحكام هذا القانون، بالتوسط لاستقدام العمال بناء على ما يطلبه منه صاحب العمل أو التشغيل المؤقت للعمال".

قد لا يتأتى عرقلة أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام هذا القانون من أداء عمله، أو الشروع في ذلك من قبل صاحب العمل، وإنما قد يأتي من قبل مكتب الاستقدام؛ لذلك يمكن أن تتعدّد مسؤوليته الجنائية في حالة محاولته

الخروج على نصوص قانون العمل ومنعه للموظف المكلف بتطبيق القانون من كشف ذلك، كأن يقوم بالإساءة للعامل وتعريضه للعنف، ويحاول منع الموظف المختص من التحقق من ذلك، أو منع الموظفين من دخول مكاتب الاستقدام والاطلاع على كافة المستندات المرتبطة باستقدام العامل.

### ٣ – الموظف المكلف بتنفيذ أحكام قانون الخدمة المساعدة:

وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة (٢٩) سالفه الذكر يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في هذه المادة كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سراً من الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته، ولو كان هذا الموظف قد اكتشف أمره بعد تركه العمل.

وهذا النص عام، ولا يقصر الحماية على العامل فقط، وإنما يمتد إلى حماية كل أطراف الرابطة العقدية؛ حيث يلزم الموظف بعدم إفشاء أي سر أو أكثر من الأسرار التي تحصل عليها أثناء أداء وظيفته، حيث على الموظف أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص، ومن مقتضى هذه الأمانة عدم إفشاء معلومات عن كل من العامل وصاحب العمل، فعلى مفتش العمل مثلاً أن يحيط الشكاوى التي وصلت إليه بالسرية المطلقة وعدم البوح بأمرها لصاحب العمل؛ وذلك حتى لا ينكشف أمر العامل لدى صاحب العمل فيكون ذلك سبباً في إنهاء خدمته.

ولا ينقض التزام الموظف بعدم إفشاء أي سر من الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته بانقطاع صلته بهذه الوظيفة، وإنما يظل التزامه هذا قائماً ومستمرّاً حتى ولو ترك الوظيفة بصفة نهائية، وهذا الالتزام يظل على عاتق الموظف طالما ظل هذا السر سراً لم يعلن عنه عن طريق صاحب العمل، أو

العامل، أو أي شخص من الغير، فإذا ما تم الإعلان عن هذا السر بمعرفة أي شخص من هؤلاء انتفت عنه السرية، وأصبح الموظف في حل من المحافظة عليه<sup>(١)</sup>؛ لأن القول بغير ذلك يخل بمبدأ الثقة التي يحرص المشرع على وجودها بين الجهة الإدارية من ناحية وصاحب العمل والعمال من جهة أخرى.

#### ٤- أي شخص من الغير سهل للعمال ترك العمل أو آواه بغرض استغلاله أو تشغيله بطريقة غير مشروعة:

وفقاً لنص الفقرة الثالثة من المادة (٢٩) سالفة الذكر، يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في هذه المادة كل شخص من الغير سهل للعمال ترك العمل أو آواه بغرض استغلاله، أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، وإذا كان نص هذه المادة قد يوحي من مجرد الاطلاع عليه أنه يحقق حماية للعمل ذاته وحماية لصاحب العمل، إلا أنه مع هذا لا يخلو من حماية للعمال من أن يقوم شخص بالتغريب به وتحريضه على ترك العمل لدى صاحب العمل، كما أنه يحمي العامل من الاستغلال الذي قد يتعرض له من قبل الغير، ويقوم بتشغيله بطريقة غير مشروعة، وقد أعطى المشرع للقاضي سلطة أبعاد هذا الشخص عند أدانته بذلك، هذا إلى جانب العقوبة المنصوص عليها في صدر هذه المادة.

#### ٥ - العامل:

إن مقتضى عموم نص الفقرة الأولى من المادة (٢٩) سالفة الذكر، يمكن أن يشمل العامل كما يشمل صاحب العامل، حيث إنه من الوارد أن يصدر من العامل أي تصرف من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة، أو منع أحد الموظفين بتطبيق

---

(١) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨٦.

هذا القانون من أداء عمله، وبالتالي يخضع لتحريك الدعوى الجنائية ضده، وتطبق عليه العقوبة المنصوص عليها في هذا النص.

### الفرع الثاني

#### العقوبات الجنائية على مخالفة أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة

تنص المادة (٣٠) من القانون محل الدراسة على أنه: "١- مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام لمادة (١/٣، ٢، ٣ و ٤) من هذا القانون بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم، ولا تجاوز مائة ألف درهم، وتضاعف العقوبة في حالة العودة لارتكاب العمل خلال سنة من تاريخ الحكم عليه. ٢- يعاقب بذات العقوبة المبينة في البند (١) من هذه المادة مكتب الاستقدام الذي يخالف أي حكم من أحكام المادة (٤) من هذا القانون".

ويتضح من مطالعة هذه المادة أن المشرع كانت تحدوه الرغبة في تجريم بعض الأفعال التي رأى أنها قد تفضي بالإضرار بالعامل، وحدد لها عقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم ولا تزيد عن مائة ألف درهم، وذلك ما لم توجد عقوبة أشد منها ينص عليها أي قانون آخر، وذلك في حالة مخالفة الأحكام التالية:

١ - التمييز بين العمال مما يخل بقاعدة المساواة بينهم على أساس العرف، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي (المادة ٣/٣/أ).

٢ - التحرش جنسياً بالعامل سواء كان التحرش لفظياً أو جسدياً (المادة ٣-٣/ب)

٣ - العمل الجبري أو أية ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر، وذلك في ضوء ما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات (المادة ٣/٣/ج).

٤ - تشغيل العمال في أعمال لا تسري عليها أحكام هذا القانون دون الحصول على موافقة الجهة المختصة (المادة ٤/٣).

كذلك قرر المشرع في المادة ذاتها - مضاعفة العقوبة في حالة عودة مكاتب الاستقدام وتشغيل العمال إلى ارتكاب جريمة مماثلة مرة أخرى خلال سنة من تاريخ ارتكاب الجريمة الأولى، أما إذا ارتكبت الجريمة المماثلة بعد انقضاء السنة فتعتبر بمثابة جريمة جديدة.

كما عاقب المشرع بذات العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (٣٧) مكتب الاستقدام في حالة إخلاله بأحد التزاماته الواردة بالمادة (٤) من هذا القانون، مثل استقدام العامل من دولته دون إعلانه بنوع العمل، وطبيعته، ومقدار الأجر الشامل، طلب عمولة من العامل مقابل حصوله على العمل، معاملة العامل معاملة سيئة وتعريضه للعنف.

وفي المادة (٣١) من القانون محل الدراسة أورد المشرع حكماً عاماً يقضي بمعاقبة كل شخص يخالف أي حكم من أحكام هذا القانون وذلك بقولها: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالغرامة التي لا تتجاوز عشرة آلاف درهم كل من خالف أي حكم من أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له".

ويتضح من هذا النص أن المشرِّع لم يكتفِ بالنص على الجزاء المدني المتمثل في البطلان لكل شرط يخالف أحكام هذا القانون، وإنما قرر إلى جانب هذه الحماية المدنية حماية جنائية تتمثل في عقوبة الغرامة التي لا تزيد على عشرة آلاف درهم، وذلك دون الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر للعامل في حالة مخالفة صاحب العمل أو مكتب الاستقدام، أي حكم من الأحكام الواردة بهذا القانون، وهذا يدل على رغبة المشرِّع الحثيثة في توفير حماية فعالة للعامل.

### المطلب الثالث

#### الحماية الإدارية لعمال الخدمة المساعدة نتيجة الصفة الأمرة النسبية

سبق أن ذكرنا أنهدف المشرِّع من وراء إصدار القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧متمثل في تحقيق حماية فعالة لعمال الخدمة المساعدة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف جاءت قواعده أمرة متعلقة بالنظام العام، الأمر الذي كانت له نتائج في تحقيق الحماية الجنائية والمدنية، إلا أن إضفاء الصفة الأمرة على قواعد هذا القانون، وربطها بالنظام العام، وترتيب الجزاءات المدنية والجنائية، لم يكن كافيًا بمفرده لضمان تنفيذ أحكام هذا القانون على نحو يوفر حماية فعالة للعامل<sup>(١)</sup>.

فعالل الخدمة المساعدة لا يساعده وضعه الضعيف – المتمثل في التبعية القانونية والاقتصادية لصاحب العامل – في أن يقدم شكوى أو يرفع دعوى ضده؛ لأنه إن فعل ذلك لا يضمن بقاءه في عمله، وبالتالي يفقد مصدر رزقه

---

(١) د/ علي نجيدة، المرجع السابق، ص ١٨٩.



ورزق أسرتَه (١)؛ لهذا نهج المشرع الإماراتي في هذا القانون نظاماً للتفتيش الإداري، يهدف إلى مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكامه، وذلك تمشياً مع ما جاء بنص المادة ٢/١٧ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، والتي تنص على أنه: "٢-تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية" (٢) ..

ولإبراز ما يوفره نظام التفتيش الذي أقره القانون ولأول مرة على عمال الخدمة المساعدة من حماية لهم يتحتم علينا أن نحدد تعريف مفتش العمل، ومهامه، وصلاحياته، كل في فرع مستقل.

## الفرع الأول

### تعريف مفتش العمل

---

(١) د/ عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ١٥٨.

(٢) وقد اقرت منظمة العمل الدولية في مجال تفتيش العمل بالعديد من الجهود بهدف النهوض به مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات منها:

التوصية رقم (٢٠) لسنة ١٩٢٣ بشأن المبادئ العامة لتنظيم التفتيش لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الصادرة لحماية العمال.

الاتفاقية رقم (٢١) لسنة ١٩٢٦م بشأن التفتيش المتعلق بالعمال المهاجرين.

التوصية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٩م بشأن التفتيش على العمل للعمال الوطنيين.

الاتفاقية رقم (٨١) والتوصية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧م بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

مفتش العمل هو: " شخص طبيعي، يشغل وظيفة عامة، تابع لوزارة العمل والشئون الاجتماعية، مهمته تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من إتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام قانون العمل، ومراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، إلى غير ذلك من المهام التي ينيطها القانون به"<sup>(١)</sup>.

والتفتيش هو مجموعة من الإجراءات والوسائل الرقابية والوقائية التي تقوم بها أجهزة العمل التابعة لإدارة العمل؛ بهدف كفالة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال؛ وذلك من أجل تحسين علاقة العمل، وترسيخ التعاون بين كل من صاحب العمل والعمال، وإرشادهم إلى أفضل الطرق لتحسين ظروف العمل، أو اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه صاحب العمل في حالة ارتكابه مخالفة<sup>(٢)</sup>.

ولا يقتصر الهدف من التفتيش على مجرد حماية عمال الخدمة المساعدة، وإنما يهدف كذلك إلى تعزيز الانتاجية، واحترام القوانين الوطنية المتعلقة بحقوق العمال، وتعزيز قانون عمال الخدمة المساعدة، فضلاً عن دوره في حسن سير السياسة الاقتصادية، والاجتماعية، والتحكم السليم لسوق العمل<sup>(٣)</sup>.

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٩٤.

(٢) د/ علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية العربية: سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية، العدد (٨٢) الطبعة الأولى ٢٠١٤م، ص ٣٣.

(٣) د/ علي فيصل علي، المرجع السابق، ص ٣٣.

ويرجع إقرار المشرّع لنظام التفتيش لأسباب متعددة، منها ما يتعلق بأن العامل – وهو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية – قد يضطر إلى قبول أي شرط مخالفٍ لأحكام القانون، وتحمله؛ خوفاً من تعرضه للمضايقات من قبل صاحب العمل، أو يخشى أن يؤدي به الاعتراض على هذه المخالفات إلى فقدان عمله الذي يمثل مصدر رزقه هو وافراده أسرته<sup>(١)</sup>.

و يختلف نظام عمال الخدمة المساعدة في دولة الإمارات عن عمال الخدمة المساعدة في دول كثيرة، ففي بعض الدول الأوروبية يحدد القانون عمل العامل في حدود ساعات محددة يؤديها في منزل صاحب العمل، ثم ما يلبث أن يغادر مكان العمل، في حين أن الواقع المنتشر في الإمارات يختلف عن ذلك، حيث يعيش العامل في كنف صاحب العمل والإقامة معه إقامة كاملة، وهذا السبب يعد أحد أهم الأسباب التي دعت لاستثناء هؤلاء العمال من الخضوع لعملية التفتيش التي تجري أثناء العمل؛ نظراً لاصطدامه مع حرمة السكن وخصوصيته، إذ لا يمكن إجراء تفتيش دوري على المنازل، وانتهاك خصوصيتها بصفة مستمرة<sup>(٢)</sup>.

ومفتش العمل هو موظفٌ عام، يمارس عمله باستقلال وحيادية تام في مواجهة أصحاب الأعمال، وهو تابع في أداء عمله إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؛ حيث يؤدي عمله تحت إشراف ورقابة الوزارة التي تكون سنداً له

---

(١) د/ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل واثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣م، ص ٢١٣.

(٢) د/ علي فاضل علي، المرجع السابق، ص ٢٥٦.

في أداء مهامه من جهة، وتكون رقيباً عليه من جهة أخرى في أداء عمله؛ حتى يتسنى لها محاسبته إذا حاد عن مقتضيات وظيفته<sup>(١)</sup>.

وقد منح المشرع صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل في المادة ١٨٨ من قانون العمل؛ بهدف تشجيعه على القيام بمهام عمله على النحو المطلوب، ودعم نفوذه الأدبي تجاه من يتعامل معهم من أصحاب عمل وعمال، حتى يهتموا بتنفيذ تعليماتهم ونصائحهم طبقاً للقانون واللوائح والقرارات.

فضلاً عن أن الاعتراف لمفتش العمل بحق ضبط المخالفات تقتضي منحه صفة الضبطية القضائية؛ لأنه بدونها تقتصر مهمة المفتش على مجرد زيارة مكان العمل، ثم تقديم بلاغ بما اكتشفه من مخالفات إلى مأموري الضبط القضائي لأجل الضبط والتحقيق فيها، مع ما قد يترتب على ذلك من طمس الدليل وإخفاء معالم الجريمة، وبالتالي إفلات مرتكب المخالفة من العقاب<sup>(٢)</sup>.

وحتى يستطيع مفتش العمل أداء مهام وظيفته يجب أن تتوفر لديه مجموعة من الشروط تجعله جديرًا بالعمل الذي كلف به، وهذا علاوة على ما تشترطه قوانين التوظيف من شروط عامة لتولي الوظيفة<sup>(٣)</sup>.

---

(١) تنص المادة ١٦٦ من قانون العمل الاتحادي الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م على أنه: 'يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يلحقون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية'.

(٢) د/عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ١٠٩: د/ عماد الدين محمود عثمان، المسؤولية المدنية لمأمور الضبط القضائي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة المنصورة، ٢٠٠٥، ص ٢٧.

(٣) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ١٩١.

وقد نصّت المادة ١٧٩ من قانون العمل الإماراتي على مجموعة من الشروط الخاصة في مفتش العمل، إلى جانب الشروط العامة المطلوبة للتعين في الوظيفة العامة وتتمثل هذه الشروط في:

- ١- أن يتصف مفتش العمل بالحياد التام.
- ٢- ألا يكون لمفتش العمل أي مصلحة مباشرة مع أصحاب العمل.
- ٣- أن يختار مفتش العمل فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائه فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

## الفرع الثاني

### مهام مفتش العمل

حدّد المشرّع على إماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة مهام مفتش العمل، حيث نص في المادة (١٩) منه على أن: "يحدّد الوزير من يتولى من مأموري الضبط القضائي القيام بالمهام التالي:

- ١- مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، واللوائح، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
- ٢- ضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون، واللوائح، والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

٣- التفتيش على مكاتب الاستقدام.

٤ -التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال، مع مراعاة أحكام المادة (٢٠) من هذا القانون".

وبمطالعة هذا النص يتضح أن المشرّع قد حدد أربع مهام يلتزم مفتش العمل بالقيام بها؛ من أجل ضمان توفير حماية فعالة لعمال الخدمة المساعدة، وسنعرض لهذه المهام تباعاً على النحو التالي:

#### أولاً: مراقبة تنفيذ أحكام قانون الخدمة المساعدة:

أولى المشرّع الإماراتي مراقبة تنفيذ أحكام قانون الخدمة المساعدة أهمية كبرى، وأوردها على رأس المهام المكلف بها مفتش العمل، حيث يعمل مفتش العمل على التأكد من حسن تنفيذ أحكام هذا القانون، وانصياع كافة المخاطبين بأحكامه، سواء كان صاحب عمل، أو العامل، أو مكتب الاستقدام، وإن كان حظ صاحب العمل ومكتب الاستقدام من تلك الرقابة أكبر، على اعتبار أن غالبية نصوص القانون تلقي عليهم بالتزامات متعددة، يجب مراعاتها عند إبرام العقد وأثناء تنفيذه<sup>(١)</sup>.

ولمفتش العمل - وهو بصدد قيامه بهذه المهمة - الرقابة على كافة أحكام القانون، والتأكد من احترام صاحب العمل القيام بها، ويأتي على رأس هذه الأحكام:

١ -الأحكام المتعلقة بشروط العمل: يراقب مفتش العمل كافة شروط العمل من حيث مكان العمل، ومواصفاته، ومواعيد العمل، وأوقات الراحة، ومكان إقامة

---

(١) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ١٩٤.

العمال، واحتياجاتهم من الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل، ومعاملتهم معاملة حسنة تحفظ لهم كرامتهم وسلامة أبدانهم.

٢- الأحكام المتعلقة بالأجور: ويدخل فيها كل ما يتعلق بالأجر من حيث تقديره، وكيفية الوفاء به، ومواعيد صرفه، وكافة العلاوات والمكافآت والأجور الإضافية، وكيفية حسابها وأدائها، على اعتبار أن الأجر الذي يحصل عليه العامل يمثل مصدر رزقه الوحيد.

٣- الأحكام المتعلقة بوقاية العمال وحمايتهم: ويدخل في ذلك كافة الأحكام الخاصة بحماية العمال، ووقايتهم أثناء تأدية عملهم، فعلى مفتش العمل التأكد من توافر كافة وسائل الحماية للعامل من المخاطر المتصور حدوثها أثناء العمل كالحريق، وتسرب الغازات والأدخنة، والأمراض المهنية، وتوافر أدوات الوقاية والعلاج الأولى، والتحقق من صلاحية أدوات الإنذار وغير ذلك.

٤- الأحكام المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم: ويدخل في ذلك توفير الرعاية الصحية للعامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة، وتوفير كافة سبل الحماية في حالة تعرضهم لأي حادث.

ولمفتش العمل - وهو بصدد مراقبة تنفيذ أحكام القانون - أن يزود أصحاب العمل وعمال الخدمة المساعدة بالمعلومات والإرشادات التي تساعدهم على أداء أعمالهم على النحو الصحيح الذي يتطلبه القانون، وحملهم على إتباعها، ولا شك أن قيامه بذلك سيترتب عليه تلافي الكثير من المخالفات قبل وقوعها، وكسب ثقة أصحاب العمل؛ فلا ينظرون إليه على أنه يتربص بهم، وينتهز أي فرصة للإيقاع بهم، فينظرون إليه على أنه مساعد لهم، وليس رقيباً عليهم،

ويشعرون أن لهم معه مصلحة واحدة هي ضمان حسن تطبيق القانون، لا سيما إذا وضعنا في الاعتبار أنه في بعض الحالات تأتي مخالفة اصحاب العمل لأحكام القانون ناجمة عن الجهل بهذه الأحكام، وليس الرغبة في المخالفة<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: ضبط المخالفات التي تقع لأحكام القانون:

قد يسفر قيام مفتش العمل بالرقابة على تنفيذ القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له عن اكتشاف مخالفة لأحد أحكامه، سواء من قبل صاحب العمل أو العامل، وفي هذه الحالة يتحتم عليه تحرير محضر يثبت فيه المخالفة، ويرفعه إلى دائرة العمل المختصة؛ لاتخاذ كافة الإجراءات اللازمة تجاه الطرف المخالف، الذي غالباً ما يكون صاحب العمل.

ولمفتش العمل عند تحرير محضر بالمخالفة أن يستمع إلى أقوال صاحب العمل والعامل الذي ارتكبت المخالفة ضده، أو غيره من العمال المتواجدين في مكان العمل أثناء ضبط المخالفة، ويوجههم بالتوقيع على أقوالهم.

### ثالثاً: التفتيش على مكاتب الاستقدام:

مكتب الاستقدام هو المكتب المنصوص عليه في القانون محل الدراسة للقيام بالتوسط لاستقدام – أو لتوفير – عمال الخدمة المساعدة بناء على ما يطلبه منه صاحب العمل، أو بالتشغيل المؤقت لهؤلاء العمال<sup>(٢)</sup>، ولكي يضمن المشرع أداء مكتب الاستقدام لهذه المهمة ألقى على عاتقه مجموعة من الالتزامات، منها ما يتعلق بضرورة حصوله على ترخيص، والتزامه باستقدام العامل وفقاً للشروط

---

(١) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ١٩٦.

(٢) المادة (١) من القرار الوزاري رقم ٨١٩ لسنة ٢٠١٧ بشأن مراكز الخدمة تدبير.



والضوابط والإجراءات المنصوص عليها في القانون، والتزامه عند استقدام العمال بعدم ممارسة أي عمل من أعمال التمييز بينهم، أو أعمال التحرش الجنسي، أو العمل الجبري، إلى غير ذلك من الالتزامات.

وقد تستدعي أعمال الرقابة التي يقوم بها مفتش العمل – للتأكد من حسن تنفيذ أحكام القانون – دخول مكاتب الاستقدام وتفتيشها لضبط ما ترتكبه من مخالفات، وله في سبيل ذلك الاطلاع على السجلات والمستندات الخاصة بالمكتب، والتي أوجب القانون على مكاتب الاستقدام إعدادها بغرض التأكد من مطابقتها لأحكام القانون، مثل ملفات العمال، وعقود العمل، وغيرها من المستندات التي لها علاقة بالعمل، وبنهاية الزيارة التفتيشية يقوم مفتش العمل بإعداد تقرير مفصل عن نتيجة الزيارة، ويحدد فيه أوجه القصور والمخالفات لأحكام القانون، واللوائح، والقرارات المنفذة له، مع إبداء الرأي بشأنها<sup>(١)</sup>.

#### رابعاً: تفتيش أماكن عمل وإقامة العمال:

أعطى القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة – لأول مرة – الحق لمفتشي العمل القيام بزيارات تفتيشية في مقر أماكن عمال الخدمة المساعدة وأماكن إقامتهم، بعد أن كان هذا الأمر من المحظورات؛ نتيجة للثقافة السائدة من أن هذا يعد انتهاكاً لحرمة المساكن، لكن المشرّعاً الإماراتي كان أكثر جرأة – مقارنةً بغيره – في تقرير هذا الحق للمفتش؛ رغبةً منه في توفير حماية فعالة للعامل لما قد يتعرض له من مخالفات

---

(١) د/ علي فاضل علي، المرجع السابق، ص ٢٤١.

ومضايقات من صاحب العمل، والتي يرتكبها وهو في مأمن من أي رقابة عليه من قبل الجهات الإدارية.

ومما لا شك فيه أن مفتش العمل ما كان له أن يقوم بمهمته في مراقبة تنفيذ أحكام القانون محل الدراسة لو لم يكن مسموحًا له بدخول أماكن عمل وإقامة العمال.

وإذا كان المشرع قد أعطى لمفتش العمل هذا الحق، إلا أنه قد أحاطه بالعديد من الضمانات التي تحفظ لصاحب العمل مصالحه في كل جوانبها، والتي يأتي على رأسها حرمة مسكنه.

وقد نصت على هذه الضمانات المادة (٢٠) من القانون محل الدراسة بقولها: "مع مراعاة أحكام المادة (١٩) من هذا القانون لا يجوز للمفتش دخول أماكن عمل وإقامة العمال إلا بإذن من أصحابها، أو إذن النيابة العامة، وذلك في الحالتين التاليتين:

١- وجود شكوى من العامل أو من صاحب العمل.

٢- وجود دلائل معقولة على وجود مخالفات لأحكام هذا القانون، واللوائح، والقرارات الصادرة تنفيًا له"، ويتضح لنا من مطالعة هذا النص أن المشرع قد أحاط تفتيش أماكن عمل وإقامة العمال بمجموعة من الضمانات تتمثل في الآتي:

#### ١- الحصول على إذن صاحب العمل بدخول أماكن عمل وإقامة العمال:

مما لا شك فيه أن المكان الطبيعي الذي يباشر فيه مفتش العمل مهام وظيفته هو أماكن عمل وإقامة العمال المكلف بالتفتيش عليها، وحتى يتمكن مفتش

العمل من دخول هذه الأماكن فلا بد له من الحصول على موافقة صاحب العمل، حيث لم يشأ المشرع أن يباغت مفتش العمل صاحب العمل في مكان سكنه على نحو يشعر معه صاحب العمل أن مفتش العمل شخص يترصد به الدوائر رغبةً في الإيقاع به؛ لهذا كله استوجب المشرع أن يقوم مفتش العمل باستئذان صاحب العمل - أو من يمثله - برغبته في التفتيش على أماكن عمل العمال الذين يعملون لديه، وكذلك مكان إقامتهم للوقوف على صحة المخالفة التي قامت شكوك معقولة على ارتكابها، أو صحة الشكوى المقدمة من العامل والموعود الذي حدده المفتش للزيارة الميدانية.

وتجدر الإشارة إلى أن حصول مفتش العمل على هذا الإذن يسهل مهمته، ويمكنه من القيام بها في أقل وقت، حيث يعد صاحب العمل نفسه، ويجهز سجلاته، وأوراقه، ومكان إقامته، وكل ما يتطلبه القانون منه، فإذا حضر مفتش العمل وجد كل ما يريد الاطلاع عليه جاهزاً، فضلاً عن أنه يؤدي إلى شعور صاحب العمل بالثقة في مفتش العمل، واطمئنانه إلى مسلكه، وأنهما في مركب واحد غايتها الوصول إلى شاطئ المصلحة العامة<sup>(١)</sup>، أضف إلى ذلك من انعكاس هذا كله على عملية التفتيش نفسها، حيث إن التفتيش في مفهومه الحديث عبارة عن توجيه وإرشاد، وليس مجرد تصيد للأخطاء<sup>(٢)</sup>.

وحتى يتمكن مفتش العمل من القيام بمهمته على صاحب العمل أن يقدم كافة التيسيرات له، حيث قد تتطلب عملية التفتيش الاطلاع على الأوراق

---

(١) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ٢٠٦.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ١١٩.

والمستندات، والاطلاع على الأماكن التي يؤدي فيها العامل مهام وظيفته؛ لكي يتأكد من توافر وسائل الحماية للعامل من أية أخطار قد يتعرض لها، ووسائل الوقاية منها، كخطر الحريق، وتسرب الغازات، والأدخنة، وتوافر أدوات العلاج الأولى، والتحقق من صلاحية أدوات الإنذار، والوقوف على مدى صلاحية السكن الذي يقيم فيه العامل، ومطابقته للشروط الصحية الواجب توافرها.

وإمعاناً من المشرّع في بث الثقة لدى صاحب العمل – في حالة دخول مفتش العمل أماكن عمل وإقامة العمال – قضى بالتزام الأخير بحفظ وصيانة أي سر من الأسرار التي تحصلَ عليها عند قيامه بمهمته، ويظل هذا الالتزام عالقاً في رقبة مفتش العمل حتى بعد أن تنقطع صلته بوظيفته.

## ٢- الحصول على إذن النيابة العامة بدخول أماكن عمل وإقامة العمال:

عالج المشرّع الموقف في حالة رفض صاحب العمل لدخول المفتش أماكن عمل وإقامة العمال، حيث يستطيع المفتش في هذه الحالة الحصول على إذن من النيابة العامة للقيام بذلك، على الرغم من عدم موافقة صاحب العمل، بعد أن يقدم المفتش مبرراته لها حتى يحصل على الإذن.

وقد حدّد المشرّع في المادة (٢٠) سالفة الذكر حالتين يمكن لمفتش العمل حال توافر إحدهما من الحصول على موافقة صاحب العمل، أو إذن من النيابة العامة هما:

### – حالة وجود شكوى من العامل أو صاحب العمل:

إذا خالف صاحب العمل أحد الأحكام الواردة بقانون عمال الخدمة المساعدة فإنه يجوز للعامل أن يتقدم بشكوى لدى إدارة العمل المختصة، حيث

يوجد سجل خاص تُقيد به الشكاوى الواردة من العمال، ويدون به جهة وتاريخ ورودها، وصاحب العمل المشكو في حقه، وموضوع الشكوى، ثم يتم إحالتها إلى المفتش المختص لفحصها والتأكد من صحتها، وقد لا يتمكن المفتش من التحقق من صحة الشكوى إلا بعد دخول أماكن عمل وإقامة العمال، كأن تتعلق الشكوى بنقص وسائل الحماية اللازمة من المخاطر كالحريق والأدخنة وتسرب الغازات، أو عدم توافر سبل الحماية في حالة تعرضهم لأي خطر، أو أن سكن العامل الذي وفره صاحب العمل غير مطابق للشروط الصحية الواجب استيفاؤه لها.

#### **— حالة وجود دلائل معقولة على وجود مخالفات لأحكام هذا القانون:**

تتمثل الحالة الثانية التي تسمح لمفتش العمل في دخول أماكن عمل وإقامة العمل هي حالة وجود معقولة مخالفة صاحب العمل لأحكام هذا القانون، كأن يتلقى المفتش شكوى من الجيران تفيد سوء معاملة صاحب العمل للعمال الذين يعملون لديه، أو تعرض العامل للحريق أو الاختناق نتيجة تسرب الغازات، أو يُشاهد هو بنفسه بعض الوقائع التي تنبئ بسوء معاملة العامل إلى غير ذلك، فإذا ما قامت لدى مفتش العمل قرائن قوية من هذا القبيل، جاز له مطالبة صاحب العمل بدخول أماكن عمل العمال أو إقامتهم؛ للوقوف على ذلك بنفسه، وفي حالة رفضه جاز له الحصول على إذن من النيابة العامة للقيام بذلك.

#### **المبحث الثاني**

#### **وجوب استقدام عمال الخدمة المساعدة عن طريق مكاتب الاستقدام**

وإذا كان الأصل أن يبحث طرفا عقد الخدمة المساعدة كلاهما عن الآخر، كما هو سائد في كل العقود، إلا أنه غالبًا ما يحتاج طرفا عقد الخدمة المساعدة

إلى شخص أو جهة تقوم بالوساطة بينهما، حيث قد يحتاج صاحب العمل إلى من يعمل لديه في أي عمل من أعمال الخدمة المساعدة، إلا أنه لا يعرف أين يجده، أو لا يكون لديه القوت الكافي للبحث عنه، وقد يرغب العامل في العمل إلا أنه لا يعرف طريق من في حاجة إلى استخدامه؛ لذلك وجدت الوساطة بين العمال وأصحاب الأعمال، وأصبحت من المهن التي يقدم البعض على القيام بها سواء في صورة مكاتب للتوظيف والتوظيف أو في صورة مقاولات لتوريد العمال للقيام بعمل محدد<sup>(١)</sup>.

وعلى هذا تكون مهمة الوسيط تقريب العرض من الطلب في هذا المجال، حيث يوفر للعامل فرصة العمل التي يبحث عنها، والتي تتناسب مع خبرته ومؤهلاته، كما يوفر على صاحب العمل عناء البحث عن العامل الذي يريده، فيوفر عليه وقته ومجهوده<sup>(٢)</sup>.

ورغم ما تقدمه الوساطة من خدمة إنسانية للعامل في تسهيل الحصول على العمل، إلا أنها ليست دائماً بهذه الصورة المشرقة؛، وذلك لأن العامل الذي يبحث عن عمل هو غالباً ما يكون عاطلاً، وهذا الأمر يعلمه جيداً الوسيط، الأمر الذي قد يدفعه إلى أن تسول له نفسه إلى استغلال حاجة العامل إلى العمل، وتقاضي عمولة باهظة منه نظير توفير هذا العمل، وربما يقوم بالتغريب به والاحتيال عليه فيما يتعلق بنوع العمل وشروطه، ولا ينجو صاحب العمل من هذه الممارسات، إلا أن وضعهم دائماً ما يكون أفضل من العامل البائس الذي

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤٥٣.

(٢) د/ عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٢٤٣.

أوقعته البطالة، ووقع فريسة للوسيط الجشع، لا سيما بعد أن تعقدت الأمور، وفقدت بساطتها التي كانت عليها في السابق<sup>(١)</sup>.

لذلك حرص المشرع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م - خلافاً لنظيره المصري - على تنظيم الوساطة في إبرام عمل الخدمة المساعدة، بعد أن فطن إلى المخاطر التي يتعرض لها العامل في مثل هذه الظروف، والاستغلال الذي قد يتعرض له من الوسيط والمشاكل التي ترهق أجهزة الدولة من شرطة، وقضاء، ووزارة العمل؛ لهذا وضع المشرع تنظيمًا للوساطة في إبرام عقد الخدمة المساعدة، رغبةً منه في تحقيق حماية حقيقية للعامل عن طريق تقييد نشاطها في ضوء المهمة الإنسانية التي من المفترض أن تقوم بها.

وقد اشترط المشرع استقدام العمالة المساعدة من خلال مكاتب الاستقدام، وبالتالي لا يجوز استقدام هذه العمالة بطريق آخر يخالف ذلك، حيث نصت المادة ٢/٣ على أنه: " لا يجوز استقدام العامل إلا وفقاً للشروط والضوابط، والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة عن الوزارة، وأية تشريعات سارية في الدولة في هذا المجال، ومع مراعاة الشروط القانونية اللازمة لترخيص كل مهنة - إن وجدت -".

وبذلك تعد مكاتب الاستقدام القناة الشرعية التي تقوم بالوساطة بين كل من صاحب العمل والعامل في عقد الخدمة المساعدة، سواء كان موجوداً بالدولة

---

(١) د/ على حسين نجيده، المرجع السابق، ص ٢٨٧.

التي سيعمل بها، أو تم استقدامه من الخارج<sup>(١)</sup>، حيث تقوم هذه المكاتب بعرض خدماتها على الأسر بقصد مساعدتها في اختيار المرشح للعمل، وكذلك مساعدة عمال الخدمة المساعدة في توفير فرصة العمل، وعلى ذلك تلعب هذه المكاتب دوراً في استقدام العمال الأجانب راغبين بالعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، واستخدامهم للعمل لديها<sup>(٢)</sup>.

ولا يخفى على أحد أن تنظيم أنشطة هذه المكاتب مسألة ضرورية لتوفير حماية فعالة لعمال الخدمة المساعدة عن طريق وضع الضوابط، والشروط، والإجراءات التي من شأنها منع كافة الممارسات الاحتيالية والتعسفية، بما في ذلك الاستغلال، والعمل الجبري، وكافة الممارسات المتعلقة بتضليل العامل بنوع العمل وشروطه.

وسنعرض في هذا المبحث للوسائل الحمائية التي أقرها المشرع الإماراتي لعمال الخدمة المساعدة من ممارسات مكاتب الاستقدام، وعلى ذلك نعرض للضوابط التشريعية اللازمة لعمل مكاتب الاستقدام، ثم نعرض للضوابط التشريعية اللازمة لاستقدام العامل، كل في مطلب مستقل على النحو التالي:

### المطلب الأول

(١) د/ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل واثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة ٢٠١٣، ص ١٩.

(٢) الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، برنامج ظروف العمل والعمالة، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م، ص ٩٥.



### الضوابط التشريعية اللازمة لعمل مكاتب الاستقدام

مكتب الاستقدام هو كما عرّفته المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة هو "المكتب المرخص له وفقاً لأحكام هذا القانون بالتوسط لاستقدام العمال، بناء على ما يطلبه منه صاحب العمل أو بالتشغيل المؤقت للعمال".

ويقصد بالتوسط كما جاء بالمادة الأولى من القرار الوزاري رقم ٨١٩ لسنة ٢٠١٧م بأنه يكون "بتقريب وجهات النظر بين طرفي العمل (العامل وصاحب العمل)، أو من يمثلهما، والتفاوض عنهما على شروط العقد والتشغيل، سواء أدى هذا إلى نشوء علاقة عمل أو غير ذلك، ودون أن يصبح المكتب طرفاً في علاقة العمل التي يمكن أن تنشأ نتيجة هذا التوسط".

وعلى ذلك يظل عقد الخدمة المساعدة هو عقد ثنائي بين كل من العامل وصاحب العمل، وينعقد بتبادل الرضا بين الطرفين، وبذلك لا يكون المشرع قد خلص العامل من سلطة مكاتب الاستقدام عندما جعل العلاقة بينه وبين صاحب العمل مباشرة، دون أي تدخل من مكتب الاستقدام الذي تنتهي مهمته بالعامل فور إبرام عقد العمل بينه وبين صاحب العمل، ودون أن يقوم بالإشراف على العامل في أدائه الخدمة، حيث ترك المشرع هذه المهمة لصاحب العمل.

وقد أجاز المشرع في القانون محل الدراسة لأي شخص طبيعي أو معنوي في المادة (٣٧) منه أن يعمل وسيطاً لاستقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً بشرط أن يكون مرخصاً له بذلك طبقاً للقانون ولائحته التنفيذية، وتوضح اللائحة التنفيذية والقرارات الصادرة من الوزارة الشروط التي يتم الترخيص بمقتضاها

لمزاولة هذه المكاتب لأنشطتها في مجال استقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً،  
وتتمثل شروط منح الترخيص في الآتي:

١ - أحاط المشرع منح الترخيص لمكاتب استقدام العمال بمجموعة من الضمانات، تمثلت في تطلبه العديد من الشروط التي هدف من ورائها إحكام رقابة الدولة على هذه المكاتب، وكان المشرع محقاً في ذلك لكثرة العمالة الوافدة ولأحكام السيطرة عليها من جهة، ولحمايتها - من جهة أخرى - مراعاة للاعتبارات الإنسانية، وتتمثل هذه الشروط مثلما ورد بالمادة (٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة في الآتي:

- أ - أن يكون طالب الترخيص من مواطني الدولة.
- ب - أن يكون بالغاً من العمر إحدى وعشرين سنة، كامل الأهلية، حسن السيرة والسلوك إذا كان شخصاً طبيعياً.
- ج - ألا يكون الشخص الطبيعي، أو أي من الشركاء في الشخص المعنوي، قد حُكِمَ عليه في جريمة من جرائم الاتجار بالبشر، حتى وإن كان قد رُدَّ إليه اعتباره.
- د - ألا يكون مالكاً - أو شريكاً - في منشأة توافر فيها سبب من أسباب وقف المنشآت المنصوص عليها في التشريعات والنظم المعمول بها في الوزارة.
- هـ - أن يقدم إقراراً وفق النموذج التي تعده الوزارة يفيد علمه، وموافقته، والتزامه، بما تضمنته الأدلة الصادرة عن الوزارة في مجال الخدمة المساعدة.

- و - أن يمارس نشاطه من خلال مراكز الخدمة التي تحدد من قبل الوزارة.
- ز - أن تكون عقود العمل التي يبرمها وفقاً للنماذج التي تعدها الوزارة، وإذا أغفل العقد أي التزام، فإن المكتب يتحمل نتيجة هذا الإغفال.
- ح - أن يقدم ما يفيد توقيع العامل على عرض العمل قبل الارتباط النهائي معه وإحاقه بالعمل.
- ط - أن يستخدم الأنظمة والبرامج الإلكترونية التي تحددها الوزارة.
- ي - أن يعد السجلات وينظمها على النحو الذي تحدده الوزارة.
- ك - أن ينشئ قاعدة بيانات وفقاً للنماذج والمعايير التي تضعها الوزارة، بحيث تتضمن معلومات كاملة عن كل من أصحاب العمل الذين تم التعامل معهم، وعناوينهم، وفئات العمال المتقدمين بوساطة المكتب، وأن يحتفظ بها طوال مدة الترخيص.
- ل - ألا يكون طالب الترخيص من موظفي الوزارة بالقطاعات التشغيلية ذات العلاقة، أو من ذوي أقربائهم من الدرجة الأولى، بما فيهم الزوج أو الزوجة.
- م - أن يقدم دراسة جدوى اقتصادية من إحدى المكاتب المعتمدة بالدولة في الحالات التي تطلبها الوزارة.
- و - أي شروط أخرى تحددها الوزارة.

وإمعاناً من المشرع في توفير الحماية للعامل ألزمت المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية طالب الترخيص بأن يقدم إلى الوزارة ضماناً بنكيّاً، أو تأمينياً يحدد تلقائياً، وللوزارة أن تخصص هذا الضمان، أو هذه التأمينات، أو جزءاً

منها لسداد أية مبالغ تكون مستحقة على مكتب الاستقدام، لعدم قيامه بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليه بمقتضى أحكام القانون، أو لائحته التنفيذية، أو العقود المبرمة، ويتم تسهيل هذه الضمانات المصرفية كما يتم صرف وثائق التأمين، في هذه الأحوال بناء على طلب الوزارة.

ويتضح من هذه المادة أن المشرع قد فطن إلى عدم قيام مكتب الاستقدام بأي التزام يفرضه عليه القانون، أو لائحته التنفيذية، أو العقود المبرمة، لا سيما تلك الالتزامات المفروضة في مصلحة العامل، كالتزامه مثلاً بتحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده إذا تبين ثبوت عدم لياقة العامل الصحية، أو انتفاء الكفاءة المهنية له، ففي هذه الحالة إذا رفض مكتب الاستقدام قيامه بتنفيذ هذا الالتزام، كان للوزارة أن تقوم بتسهيل جزء من الضمان البنكي، وإعادة العامل منه؛ وذلك حتى لا يتحمل العامل نفقات رجوعه إلى بلده.

وحتى لا يبالغ مكتب الاستقدام في مقابل الأتعاب التي يحصل عليها من المتعاملين فقد أكدت المادة (٨) من اللائحة التنفيذية على أن يصدر الوزير أو من يفوضه - بناء على موافقة مجلس الوزراء - قراراً بقيمة الأتعاب التي يلزم المتعاملون بسدادها لمكتب الاستقدام، وعلى المركز الالتزام بما يتقرر في هذا الشأن.

### المطلب الثاني

#### الضوابط التشريعية اللازمة لاستقدام عامل الخدمة المساعدة

بعد أن وضع المشرِّع الشروط الواجب توافرها لترخيص مكاتب الترخيص واشترط أن يكون على رأسها مدير حسن سير والسلوك حتى يضمن عدم استغلالها للعامل وضمان حسن معاملته، قرر مجموعة من الالتزامات على عاتق هذه المكاتب هدف من ورائها إحاطة العامل بمضمون عقد العمل الذي سيقوم بإبرامه عند وصوله الدولة، وتنقسم هذه الضوابط إلى نوعين: الأول يلتزم مكتب الاستقدام بالقيام بها قبل استقدام العامل من بلده، والآخر بعد استقدامه ووصوله إلى الدولة، وهذا ما سنعرض له في الفرعين التاليين:

### الفرع الأول

#### التزامات مكاتب الاستقدام قبل استقدام عامل الخدمة المساعدة من بلده

إمعاناً من المشرِّع في تحقيق حماية فعالة للعامل وضع مجموعة من الضوابط التي يلتزم مكتب الاستقدام القيام بها قبل استقدام العامل من بلده؛ حتى يكون العامل على بصيرة بالعمل الذي يقوم بإبرامه، وبأنه مؤهل صحياً، وبدنياً، ومهنيًا بالقيام للعمل المكلف بأدائه، وتتمثل هذه الضوابط في الآتي:

#### أولاً: عدم استقدام عامل الخدمة المساعدة من دولته إلا بعد إعلامه بمضمون

#### العقد:

نصّت المادة (٤) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة بأنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: ١- عدم استقدام العامل من دولته إلا بعد إعلامه بنوع العمل، وطبيعته، ومقدار الأجر الشامل، وتوافر ما يثبت لياقته، وحالته الصحية، والنفسية، والمهنية، وغيرها من الشروط التي تحددها اللائحة لهذا القانون، على أن تراعى طبيعة كل مهنة"، كما نصّت المادة

٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أنه: "على مكتب الاستقدام قبل استقدامه العامل إلى الدولة الالتزام بما يأتي:

ب -إحاطة العامل بجميع الشروط التي يطلب صاحب العمل توافرها في العامل من خبرة ومؤهلات دراسية.

ج -تمكين العامل من الاطلاع على عرض العمل الذي يطابق نموذج العقد الذي سيبرم بينه وبين صاحب العمل، والحصول على توقيعه بالموافقة عليه".

ويأتي هذا النص متمشياً مع نص المادة ٨/١ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، والتي تنص على أنه: "١-تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد العمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل، أو عقداً استخدام مكتوباً، يكون ساريًا في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل، ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة ٧، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد...."

ومن مطالعة هذه النصوص يتضح حرص المشرِّع الإماراتي على أن يكون رضاء العامل على إبرام عقد العمل الذي سيقوم بالتوقيع عليه صادرًا عن إرادة حرة واعية ومدركة، إدراكًا من المشرِّع لما بين أطراف عقد العمل من عدم توازن في القوة الاقتصادية، والمتمثلة في حاجة العامل للعمل، واعتماده على الأجر كمورد أساسي للرزق في مقابل قوة صاحب العمل، وتحكمه في شروط العمل؛ لذلك حرص المشرِّع أن يتم التراضي على المسائل الجوهرية في

عقد العمل، والتي تتمثل في العمل الذي يقوم بأدائه من حيث نوعه، وطبيعته، ومقدار الأجر الشامل الذي سيحصل عليه العامل.

### ثانياً: حظر استقدام عامل يقل سنه عن ثمانية عشر سنة ميلادية:

حظرت المادة (٣) من القانون محل الدراسة على مكاتب الاستقدام استقدام أو تشغيل طفل يقل سنه عن ثمانية عشر سنة ميلادية، ويتضح من هذه المادة أن المشرع الإماراتي كان حريصاً على توفير الحماية للأطفال، حيث أنه حظر استقدام أو تشغيل من هم دون سن الثامنة عشر سنة ميلادية، هادفاً من وراء ذلك إلى رعاية النشأ، والحفاظ على سلامتهم البدنية والعقلية، وإتاحة الفرص أمامهم لاستكمال تعليمهم، حيث إن تشغيل الأطفال وهم في سن مبكرة يؤدي إلى إرهابهم وهم في مقتبل العمر، ولا يملكون القدرة على العمل، الأمر الذي يقف حائلاً دون نموهم الجسماني والذهني، فضلاً عما يسببه لهم من أضرار صحية، وخرقية، واجتماعية شديدة، بالإضافة إلى أن عمل الأطفال في سن مبكرة يحرمهم من الاستمتاع بالفراغ، وينتزعهم من حضن العائلة في هذه السن المبكرة من حياتهم<sup>(١)</sup>.

وبهذا يكون المشرع الإماراتي قد اتخذ خطوة هامة نحو إيجاد منظومة قانونية خاصة تعمل على حظر تشغيل الأطفال؛ من أجل تحقيق الحماية القانونية

---

(١) د/ محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية ١٩٩٣م، ص ٢١: د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل، ١٩٥٠م، بدون دار نشر، ص ٢٨٠: د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الكتب القانونية، ١٩٩٩م، ص ٥٤٥.

اللازمة لهم، والتي تتماشى مع متطلبات سنهم، وأوضاعهم، وظروفهم الخاصة، من جهة، واعتماد القواعد القانونية التي تتضمنها كأساس لتكريس الحماية القانونية لهم في مجال العمل في خدمة المنازل من جهة أخرى، وذلك تماشيًا مع المعايير الدولية ذات الصلة بحماية الأطفال<sup>(١)</sup>.

وبذلك يكون المشرّع قد تلافى الانتقادات التي كانت من جهة إلى قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م، الذي استثنى خدم المنازل من الحد الأدنى لسن العمل الذي قررته المادة (٢٠)، والتي كانت تقضي بأنه: "لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشر".

ولعل دافع المشرّع الإماراتي من رفع الحد الأدنى لسن استقدام وتشغيل عمال الخدمة المساعدة إلى ثمانية عشر سنة ميلادية هو ما لاحظته من تشغيل آلاف من الأطفال في الأعمال المنزلية لمدة تزيد على عشر ساعات في اليوم، وتأدية أعمال لا تتفق مع أعمارهم، فضلًا لما قد يتعرضون له من أشكال من القسوة لا نظير لها في الأعمال الأخرى، بالإضافة إلى حرمانهم من حقهم في التعليم.

كان العمل يجري قبل صدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م على حرمان عمال الخدمة المساعدة من أي تنظيم قانوني يكفل لهم ضمانات كتلك التي يتمتع

---

(١) د/ فاطمة الزهراء غريبي، الآليات والضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية الطفل العامل، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣٣، سبتمبر ٢٠١٨م، ص ١٧٢.



بها العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، وبالتالي لم يكن هناك حد أدنى لسن العمل يطبق عليهم<sup>(١)</sup>.

وبهذا فإنه وفقاً لنص هذه المادة يحظر استقدام أو تشغيل أي عامل للعمل في أعمال الخدمة المساعدة ما لم يبلغ ثمانية عشر سنة، وهذا الحظر يتعلق بالنظام العام، حيث يهدف إلى حماية الطفل ونمو جسمه وملكاتة الذهنية والمعنوية، فضلاً عن إتاحة الفرصة لتعليمه، حيث إنه من الصعب على الطفل الجمع بين العمل والتعليم<sup>(٢)</sup>.

ويأتي هذا النص متماشياً مع نص المادة ٢/٤ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ والتي تنص على أنه: "٢- تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية

(١) تنص المادة ٣٢ من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل على أن: "الدول الأطراف تعترف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً ويكون من شأنه أن يهدد تربيته أو يكون من شأنه أن يضر بتطوره الجسماني والذهني والروحي والمعنوي والاجتماعي، وعلى الدول الأطراف أن تتخذ الإجراءات التشريعية والإدارية والاجتماعية لضمان تطبيق هذه المادة، وفي هذا السبيل على الدول أن تتخذ على وجه الخصوص ما يلي:

أ - تحديد سن أدنى للتشغيل. ب - النص على تنظيم ملائم لساعات العمل وظروف التشغيل. ولقد حددت المادة الأولى من الاتفاقية أن الطفل هو كل إنسان لم يبلغ بعد سن ١٨ سنة ما لم يكن قد بلغ سن الرشد وفقاً للقانون المنطبق عليه."

(٢) انظر: د/ حسام الدين كامل الأهواني، حقوق الطفل في قانون العمل، دراسة مدى اتساق قانون العمل المصري مع أحكام اتفاقية الطفل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد ٣٦، العدد ١، يناير ١٩٩٤م، ص ٥.

لاحترام وتعزير و تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل،الأوهي...  
(ج)القضاءالفعلي على عمل الأطفال".

ويتضح من هذه المادة أن قانون الخدمة المساعدة قد خالف أحكام قانون العمل في تحديد الحد الأدنى لسن العمل، حيث إنه رفع الحد الأدنى إلى ثمانية عشر سنة بدلاً من خمسة عشرة سنة الوارد في المادة ٢٠ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م.

كما يتضح أيضاً مخالفة هذه المادة لأحكام القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل، واعتبره أهلاً لإبرامه متى أتم الثامنة عشر من عمره، مكتفياً في ذلك بالتمييز مع بلوغ هذه السن رغم أن عقد الخدمة المساعدة من التصرفات التي تدور بين النفع والضرر، وكان مقتضى القواعد العامة أن يكون العقد منعقداً ممن هو دون سن الرشد (واحد وعشرون سنة) ومن في حكمه، موقوفاً غير نافذ في مواجهته إلا إذا أجازة الولي أو الوصي في الحدود التي يجوز له فيها التصرف أو اجازة القاصر نفسه بعد بلوغه سن الرشد، وهذا لا ينطبق على عقد الخدمة المساعدة، فإذا ما أبرم من هو دون سن الثامنة عشر سنه عقد العمل، كان العقد باطلاً، ولو أجازة الولي أو الوصي أو القاصر نفسه بعد بلوغه سن الرشد، وليس موقوفاً كما تقضي بذلك القواعد العامة<sup>(١)</sup>.

أما إذا كان من أبرم عقد الخدمة المساعدة قد بلغ ثمانية عشر عاماً فإن العقد يكون صحيحاً، ولا يتوقف على إجازة الولي أو الوصي؛ وذلك رغبة

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق ص ٥٠٢.

منالمشرّع في أن يوفر لهؤلاء الذين تجاوزوا الثمانية عشر سنة ولم يبلغوا سن الرشد مورداً للرزق وتعلم مهنة أو صنعة.

ويختلف الوضع في القانون المصري عن نظيره الإماراتي فيما يتعلق بحماية الأطفال الذين يشتغلون بالأعمال المنزلية مدفوعين إليها نتيجة لأسباب متعددة منها الفقر، والجهل، والتفكك الأسري، وصمت المجتمع، حيث سبق أن ذكرنا أنه تم استبعاد عمال الخدمة المنزلية من مظلة حماية قانون العمل، وتطبيق القواعد المنظمة لعقود العمل المبرمة وفقاً للقانون المدني، والتي تخلو من توفير حماية للأطفال عن طريق تحديد سن معين لتشغيلهم، أو تحديد الحد الأقصى لعدد ساعات عملهم، وراحتهم، وإجازاتهم، أو الأعمال التي يجوز لهم ممارستها، وتلك التي يحظر تكليفهم بها، إلى غير ذلك من قواعد الحماية التي وفرها المشرّع للأطفال في قانون العمل.

مما يجعلهم بحق من أكثر فئات العاملين المعرضين للمخاطر، الأمر الذي يشكل انتهاكاً صارخاً للمادة ٨٠ من الدستور المصري التي تنص على أنه: "يعد طفلاً كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، ولكل طفل الحق في اسم وأوراق ثبوتية، وتطعيم إجباري مجاني، ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية، وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع. وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف، والإساءة، وسوء المعاملة، والاستغلال الجنسي والتجاري. لكل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتى السادسة من عمره، ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي، كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر...".

### ثالثاً: إجراء الفحوصات الطبية للعامل قبل دخوله الدولة:

نصّت المادة (٤) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م في الفقرة الثالثة منها على التزام مكتب الاستقدام "بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل خلال ثلاثين يوماً على الأكثر سابقة على دخوله الدولة".

ويتضح من مطالعة هذه المادة أن المشرّع هدف من وضع هذا الالتزام على عاتق مكاتب الاستقدام التأكيد من اللياقة الصحية للعامل، وأنه قادر على القيام بالعمل الذي سيقوم به، وأنه لا يعاني من أي مرض مزمن أو معدٍ، وخلوه من أي موانع صحية تحول بينه وبين العمل الذي سيؤديه.

وعلى ذلك يمتنع على مكاتب الاستقدام السير في إجراءات استقدام العامل في الحالة التي لا تتوافر فيها له اللياقة الصحية لأداء العمل في الحالات التي تحدد من قبل وزارة الصحة، ووقاية المجتمع، أو الجهات الطبية المعتمدة بالدولة، وإذا كانت هذه المادة تهدف إلى حماية المجتمع من دخول أي عامل مريض بمرض مزمن مما يكون له بالغ الأثر على الصحة العامة لكافة أفرادها، فإنها تحقق حماية لصاحب العمل في أن يتعاقد مع عامل لا يتمتع باللياقة الصحية اللازمة لمثل العمل الذي يريد العامل القيام به، وكذلك لا تخلو من توفير حماية فعالة للعامل؛ لأن عدم قيام العامل بالفحوصات الطبية اللازمة قبل دخوله الدولة يعرضه لخطر عدم التعاقد معه إذا اتضح لصاحب العمل بعد إجراء الفحوصات الطبية اللازمة بعد دخوله الدولة عدم توافر لياقته الصحية لأداء العمل، وما يستتبعه ذلك من عودته إلى بلده بعد أن يكون قد أنفق من المال والوقت والجهد الكثير.

ويشترط المشرع قيام العامل بالفحوصات الطبية اللازمة خلال ثلاثين يوماً على الأكثر سابقة على دخوله الدولة، وذلك لضمان حداثة الفحوصات، حيث إن عدم اشتراط مدة الثلاثين يوماً السابقة على دخوله الدولة قد تغري العامل بتقديم فحوصات طبية قديمة لا تعبر تعبيراً حقيقياً على حالته الصحية عند قدومه إلى الدولة، الأمر الذي يعرضه للمخاطر سابق الإشارة إليها.

#### رابعاً: إبرام عقد بين مكتب الاستقدام وصاحب العمل:

نصّت المادة ١/٥ على التزام مكتب الاستقدام بتحرير عقد بينه وبين صاحب العمل بقولها: "يبرم عقد، وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة بين مكتب الاستقدام وصاحب العمل لتنظيم الالتزامات الخاصة باستقدام العامل، على أن يتضمن هذا العقد بوجه خاص ما يأتي:

- ١- الشروط التي يحددها صاحب العمل في العامل الذي يكلف المكتب باستقدامه.
- ٢- الحقوق والالتزامات الأساسية التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل وخاصة نوع العمل ومقدار الأجر الكامل.
- ٣- الالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل من بلده إلى الدولة، ومقابل الخدمات المستحقة للمكتب وغيرها، ويجوز للوزير أو من يفوضه إصدار قرار بضوابط وبقيمة هذا المقابل.
- ٤- المدة المحددة لتنفيذ إجراءات الاستقدام".

ويتضح من هذه المادة أن المشرع قد ألزم كلاً من مكتب الاستقدام وصاحب العمل بإبرام عقد بينهما - وفقاً للنموذج الذي تعتمده الوزارة محله

التزام مكتب الاستقدام - بتوفير عامل خدمة مساعدة لصاحب العمل وفقاً للشروط التي يطلبها الأخير.

ولتكيف العلاقة القانونية الناشئة بين مكتب الاستقدام من جانب وصاحب العمل من جانب آخر يمكن اعتبار عمل هذه المكاتب وكالة تجارية، أو وكالة بالعمولة، أو وساطة، إلا أن عمل صاحب العمل لا يأخذ شكلاً من هذه الأعمال التجارية، فيعد عمل صاحب العمل من قبيل الأعمال المدنية، في حين يعد عمل مكاتب الاستقدام من الأعمال التجارية، على اعتبار أنها تمارس هذا العمل على وجه الاحتراف وبشكل مستمر وكون هذا العمل عملاً رئيساً لها<sup>(١)</sup>

ويعد هذا العقد عقداً مستقلاً عن عقد الخدمة المساعدة الذي يبرم بين كل من صاحب العمل والعامل، وقد اشترط المشرع أن يتضمن هذا العقد بوجه خاص مجموعة من البيانات والتي تتمثل في الآتي:

- كافة الشروط التي يرغب صاحب العمل في توافرها في العامل الذي يكلف مكتب الاستقدام باستقدامه، كأن يكون العامل الذي يريده صاحب العمل مدرساً خاصاً، فقد يتطلب صاحب العمل حصوله على مؤهل دراسي معين، أو يكون لديه خبرة عدة سنوات في ممارسة مهنته، أو لا يتجاوز سناً معيناً، أو يكون يحمل جنسية دولة معينة، إلى غير ذلك من الشروط، وعلى مكتب الاستقدام توفير عامل تتوافر فيه كافة الشروط المحددة، وفي حالة مخالفة ذلك يجوز لصاحب العمل أن يرفض التعاقد مع هذا العامل، فضلاً عن حقه في استرداد ما

---

(١) آريهان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، ٢٠١٠م، ص ٤١ - ٤٣.

سبق لمكتب الاستقدام تقاضيه من أتعاب نظير توفير هذا العامل، بالإضافة إلى عدم تحمل صاحب العمل مصروفات إعادة العامل إلى وطنه.

- الحقوق والالتزامات الأساسية التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل مثل: نوع العمل الذي يؤديه العامل كمدرس خاص أو ممرض خاص أو سائق خاص، ومقدار الأجر الشامل الذي سيحصل عليه العامل، وأية مزايا مادية أو عينية يحصل عليها العامل، فضلاً عن مدة العقد مع الوضع في الاعتبار عدم تجاوز مدته سنتين وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة (٧) من القانون محل الدراسة.

- الالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل من بلده إلى الدولة على اعتبار أن صاحب العمل هو الذي يتحمل بهذه المصروفات، ولا يجوز لمكتب الاستقدام مطالبة صاحب العمل بأية مصروفات تجاوز المبلغ المتفق عليه في هذا العقد، كما يلتزم الطرفان بتحديد الأتعاب التي سيحصل عليها مكتب الاستقدام نظير عمله، وأي مصروفات أخرى كمصروفات إقامة العامل فور وصوله إلى الدولة، ومصروفات تحرير العقد وغيرها، وقد أجاز القانون لوزير الموارد البشرية والتوطين أو من يفوضه في ذلك إصدار قرار يحدد فيه قيمة هذه الأتعاب؛ منعاً من إثارة أي نزاع بين الطرفين في هذا الصدد.

- المدة المحددة التي يلتزم خلالها مكتب الاستقدام بإنهاء إجراءات استقدام العامل إلى الدولة.

وفي حالة مخالفة مكتب الاستقدام الشروط التي تم الاتفاق عليها في هذا العقد فإنه يكون من حق صاحب العمل - طبقاً لنص الفقرة من المادة (٥) من القانون محل الدراسة - الحق في رفض تشغيل العامل الذي استقدمه، على أن

يكون إخطار صاحب العمل برفضه كتابياً، وفي هذه الحالة تبرأ ذمة صاحب العمل من تحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده ويتحملها مكتب الاستقدام، مع التزامه بتوفير بديل عنه دون تحميل صاحب العمل أية نفقات إضافية، أو رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل حسب اختياره، وذلك طبقاً لنص المادة (٤/٤) من القانون محل الدراسة، وذلك مع حق صاحب العمل في مطالبة مكتب الاستقدام بالتعويض عن كافة الأضرار التي لحقت من جراء الإخلال بشروط العقد.

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن عامل الخدمة المساعدة لا يعد طرفاً في هذا العقد، إلا أن القانون ألزم مكتب الاستقدام بأن يكون عرض العمل الذي يرسله إلى العامل قبل استقدامه مطابقاً لنموذج العقد الذي أبرمه مع صاحب العمل، وهذا يمثل حماية للعامل في الحالة التي ينكر فيها صاحب العمل أيًا من حقوق العامل الواردة بعرض العمل، حيث يمكن مطابقة ما جاء بعرض العمل مع العقد الذي أبرمه كل من صاحب العمل ومكتب الاستقدام لإثبات أحقية العامل.

### الفرع الثاني

#### التزامات مكاتب الاستقدام بعد استقدام عامل الخدمة المساعدة إلى الدولة

لم يكتف المشرع بالالتزامات التي ألقاها على عاتق مكاتب الاستقدام قبل استقدام العامل من بلده، إلا أنه واصل في وضع التزامات أخرى على عاتق مكتب الاستقدام بعد وصول العامل إلى الدولة، وهذا يعكس رغبة المشرع الحقيقية في توفير حماية فعالة للعامل، وتتمثل هذه الالتزامات في الآتي:



### أولاً: توفير مسكن مؤقت لعمال الخدمة المساعدة:

قدّر المشرّع أن عامل الخدمة المساعدة القادم من خارج الدولة ليس له سكن يقيم فيه عقب وصوله؛ لذلك ألزم المشرّع مكاتب الاستقدام في المادة (٦/٤) من القانون محل الدراسة بتوفير مسكن مؤقت للعامل بقولها: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: .... ٦ - توفير مسكن مؤقت للعامل مجهز بوسائل المعيشة اللائقة كلما كانت هناك ضرورة لبقاء العامل لدى المكتب فترة تقتضي أن يكون له مكان يقيم فيه.

وعلى هذا يلتزم مكتب الاستقدام قبل العامل بتوفير مسكن ملائم، ومجهز بكافة وسائل المعيشة اللائقة من وقت قدومه إلى الدولة، ولحين إبرام عقده مع صاحب العمل وإحاقه به، حيث ن إبرام عقد العمل قد يتراخى بعض الوقت، ويشترط القانون أن يتوافر في هذا المسكن الحد الأدنى من التجهيزات اللائقة للإقامة<sup>(١)</sup>.

ومما لا شك أن قيام مكتب الاستقدام بهذا الالتزام يرفع عن العامل مشقة البحث عن مسكن يقيم فيه لحين التعاقد مع صاحب العمل، بالإضافة إلى أنه قد لا يكون لديه القدرة المالية لدفع مقابل الإقامة، لا سيما وأنه لم يبرم عقد العمل، ولم يتقاضَ بعد أية مبالغ مالية بعد.

### ثانياً: عدم مطالبة عامل الخدمة المساعدة بأية عمولة مقابل حصوله على

#### العمل:

---

(١) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١١٣ وما بعدها.

قدّر المشرّع إمكانية استغلال مكاتب الاستقدام لعمال الخدمة المساعدة عن طريق مطالبته بعمولة نظير توفير عمل مناسب له؛ لذلك نصّ المشرّع صراحة على حظر ذلك في المادة (٢/٤) من القانون المشار إليه حيث نصّت على أنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: .... ٢ - أن لا يطلب بنفسه أو بواسطة الغير، أو يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده أية عمولة مقابل حصوله على العمل أو أن يستوفي منه أية مصاريف".

ويأتي هذا النصّ متمشياً مع نص المادة ٢١/١ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، والتي تنص على أنه:

وبهذا النصّ يكون المشرّع قد حظر على مكاتب الاستقدام تحصيل أي مبالغ مالية من العامل بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك بنفسه أو بواسطة الغير نظير دور الوساطة الذي قام به في توفير فرصة عمل للعامل، وفي هذا حماية للعامل الضعيف من استغلاله، وجاء هذا الحظر عاماً؛ حيث لم يقتصر فقط على العمولة التي يطلبها مكتب الاستقدام من العامل نظير مقابل حصوله على العمل، وإنما يمتد إلى أية مصاريف أو رسوم كمصروفات إقامته، أو مأكله أو مشربه؛ ويرجع ذلك إلى أن المشرّع قد ألزم صاحب العمل بدفع كافة الالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل من بلده إلى الدولة، وكذلك مقابل الخدمات المستحقة لمكتب الاستقدام نظير دور الوساطة الذي قام به، كما نص على ذلك البند ج) من الفقرة الأولى للمادة (٥) من القانون محل الدراسة.

**ثالثاً: تحمل نفقات إعادة عامل الخدمة المساعدة إلى بلده:**

يلتزم مكتب الاستقدام بتحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده في حالة عدم قيام صاحب العمل بإتمام إجراءات التعاقد مع العامل — حتى بعد إبرام العقد — إذا تبين لصاحب العمل عدم ثبوت الكفاءة المهنية، أو اللياقة الصحية للعامل، أو قام العامل بترك في الأحوال المرخص بها.

وقد نصّت المادة (٤/٤) من القانون محل الدراسة على أنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: ... ٤ -تحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده ... إذا تبين — أو حدث — أيًا مما يلي خلال فترة التجربة المشار إليها في المادة (٩) من هذا القانون:

أ-انتفاء الكفاءة المهنية وحسن السلوك الشخص في العامل.

ب -ثبوت عدم لياقة العامل الصحية وفقاً للشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بعد دخوله الدول، وخلال فترة التجربة، على أن تراعى طبيعة كل مهنة.

ج -قيام العامل بترك العمل في غير الأحوال المرخص بها على النحو المبين باللائحة التنفيذية لهذا القانون.

د -إنهاء العقد برغبة العامل أو بسبب منه لعدم تحقق الشروط المتفق عليها في هذا العامل".

وقد حددت المادة (٩) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الحالات التي يجوز فيها للعامل أن يترك عمله مع احتفاظه بحقوقه، والتي تتمثل في الآتي:

- تخفيض أجر العامل المتفق عليه في العقد.

- عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته وفقاً لعقد العمل.
- إذا قام صاحب العمل بالاعتداء على العامل بالضرب، أو التحقير، أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب التشريعات النافذة في الدولة.

ويتضح من مطالعة هذه النصوص أن المشرع قد حمل مكتب الاستقدام نفقات إعادة العامل إلى بلده في كافة الحالات المشار إليها، وسواء كان عدم تنفيذ العقد راجعاً إلى صاحب العمل أو العامل، ويرجع ذلك إلى رغبته في توفير حماية للعامل في أن يجد من يتحمل نفقات عودته إلى بلده بعد فسخ العقد، وبطبيعة الحال يستطيع مكتب الاستقدام أن يرجع بما دفعه من نفقات عودة العامل إلى بلده على صاحب العمل إذا كان إنهاء العقد راجعاً إلى خطئه، كأن يكون صاحب العمل قد أخل بالوفاء بالتزامات في عقد العمل، أو يكون قد اعتدى بالضرب أو التحقير على العامل الأمر الذي دفع الأخير إلى ترك العمل وعدم الاستمرار فيه وعزمه على العودة إلى بلده.

أما إذا كان عدم تنفيذ العقد يرجع إلى انتفاء الكفاءة المهنية للعامل أو عدم لياقته الصحية، فإن مكتب الاستقدام هو الذي يتحمل عبء نفقات إعادة العامل إلى بلده؛ وذلك لأنه أخل بالتزاماته الواردة في العقد الذي أبرمه مع صاحب العمل، والذي التزم بمقتضاه بتوفير عامل تتوافر فيه كافة الشروط التي تطلبها صاحب العمل في العامل، والتي تأتي على رأسها توافر الكفاءة المهنية واللياقة الصحية للعامل؛ لكي يتمكن من القيام بالعمل الموكول له.

أما إذا كان عدم إبرام العقد أو عدم تنفيذه يرجع إلى رغبة العامل، فإن العدالة تقتضي أن يتحمل الأخير نفقات عودته إلى بلده على أن تخصص هذه النفقات من مستحقاته المالية، حيث إنه لا يتفق مع قواعد العدالة أن يكون ترك العمل راجعاً إلى سبب يعود إلى العامل ويتحمل مكتب الاستقدام نفقات عودته إلى بلده، والقول بغير ذلك قد يشجع العمال على ترك العمل بعد أن يكون قد أساء إلى صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته وهو يضمن أن مكتب الاستقدام سيتحمل بنفقات عودته إلى بلده.

### ثالثاً: معاملة عامل الخدمة المساعدة معاملة إنسانية:

ألزم المشرع الإماراتي مكاتب الاستقدام بمعاملة العامل بطريقة لائقة تتفق مع مبادئ الإنسانية، وذلك في الحالة التي يمكث فيها العامل بعض الوقت لدى مكاتب الاستقدام لحين إبرام عقد العمل بينه وبين صاحب العمل، أو في حالة تشغيلهم بصفة مؤقتة.

وقد نصّت المادة (٣/٣) من القانون محل الدراسة على هذا الالتزام بقولها: "يتعين في حال استقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً عدم ممارسة أي عمل من الأعمال الآتية:

أ - التمييز بين العمال بما يخل بقاعدة المساواة بينهم على أساس العرق أو اللون.

ب - التحرش جنسياً بالعامل سواء كان التحرش لفظياً أو جسدياً.

ج - العمل الجبري أو أية ممارسة لعمل يدخل في مجال الاتجار بالبشر، وذلك وفقاً لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات".

كما نصّت المادة (٧/٤) من القانون محل الدراسة على أنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: ... ٧-حسن معاملة العامل، وعدم تعريضه للعنف".

وبمطالعة هذه المواد يتضح أن المشرّع قد واجه ما قد يتعرض له عمال الخدمة المساعدة من جانب مكاتب الاستقدام، حيث إنهم قد يتعرضون بشكل خاص للعديد من أشكال التمييز الديني، أو الطائفي، أو العرقي، وكذلك قد يتعرضون للتحرش الجنسي من قبل القائمين على مكاتب الاستقدام، أو يخضعون للعمل الجبري، أو لأي شكل من أشكال العنف القولي أو اللفظي، أو حرمانهم من التواصل مع أسرهم؛ لذلك وضع المشرّع هذا الالتزام على عاتق مكاتب الاستقدام حماية لهذه الفئة المستضعفة، لا سيما وهم يأتون من بلدان فقيرة ويحملون جنسية أجنبية مختلفة عن بلد مكتب الاستقدام<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك يلتزم مكتب الاستقدام معاملة العامل معاملة إنسانية تحفظ كرامته وعدم استغلاله وانتهاك حقوقه<sup>(٢)</sup>، فالعامل له الحق في حفظ كرامته، والرفق والعناية به، وعدم تكليفه فوق طاقته، والحق في احترامه، وعدم ازدرائه وإهماله وضربه وسبه، وعدم الاعتداء عليها جنسياً وبدنياً وعدم ممارسة أي

---

(١) د/ حسام الدين محمود محمد حسن، المرجع السابق، ص ٩٦.

(٢) د/ عادل مبارك مهدي، حقوق خدم المنازل، دراسة فقهية نموذجية، مجلة الحقوق، الكويت، العدد ٢، ٢٠١٣م، ص ٢٨١.

شكل من أشكال التمييز ضده<sup>(١)</sup> ، كما يحظر تسخير العامل لأداء العمل قهراً أو جبراً عنه<sup>(٢)</sup>.

وقد أكدت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على هذا الالتزام حيث نصّت المادة ١٠/١ على أنه: "١-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 نصّت المادة (٥) منها على أن: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف".

رابعاً: توعية وتعريف عامل الخدمة المساعدة بعادات وتقاليد المجتمع في

#### الدولة:

قدّر المشرّع الإماراتي أن عمال الخدمة المساعدة غالباً ما يكونوا أجنبياً، وربما يأتون إلى الدولة لأول مرة، الأمر الذي يترتب عليه عدم معرفتهم بعادات

---

(١) د/ منى خالد محمد علي مكي، ظاهرة الخدم بين الحاجة والرفاهية، دراسة فقهية مقارنة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، الجزء ٣، العدد ٣١، السعودية ٢٠١٢م، ص ٣٠.

(٢) د/ عدنان بوشان، قراءة في القانون رقم ١٢ ، ١٩ المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مجلة منازعات الأعمال، المغرب، العدد ١٦، ٢٠١٦م، ص ٥٤.

وتقاليد المجتمع، ونظرًا لأن مجال عملهم في محل إقامة صاحب العمل فهم يقيمون بصفة شبه مستمرة مع أسرة صاحب العمل، ولأن هذه الأسرة باعتبارها جزء من المجتمع لها عاداتها وتقاليدتها التي يجب أن يحافظ العامل عليها؛ لذلك ألزم المشرع مكتب الاستقدام بتوعية العامل بعادات وتقاليد المجتمع في المادة (٥/٤) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي : .... ٥ -توعية وتعريف العامل بعادات وتقاليد المجتمع في الدولة".

ومما لا شك فيه أن قيام مكتب الاستقدام بهذا الالتزام يحقق حماية للعامل حيث إن معرفة العامل بهذه العادات والتقاليد واحترام العامل لصاحب العمل وأفراد أسرته فيما يتعلق بعاداتهم، وسلوكياتهم، وآدابهم في السر والعلن، واحترام ما يتصل بدينهم وعقيدتهم، سيجنب العامل إنهاء تعاقدته وفقدته عمله الذي يمثل مصدر رزقه الوحيد<sup>(١)</sup>.

#### خامساً: توعية عامل الخدمة المساعدة بالجهات المختصة بنظر شكواه:

يلتزم مكتب الاستقدام كذلك بتوعية العامل بالجهات التي يلجأ إليها في حالة أي إخلال من صاحب العمل بأي من الالتزامات المفروضة عليه قانوناً أو اتفاقاً وذلك بمقتضى نص المادة (٨/٤) والتي تنص على أنه: " يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي .... ٨ -توعية العامل بالجهات المختصة بنظر شكواه بشأن أي امتهان لحقوقه وحرياته".

ومما لا شك فيه أن معرفة العامل بهذه الجهات وبالإجراءات التي ينبغي عليه إتباعها عند صدور أي امتهان لحق من حقوقه أو حرياته من قبل صاحب

---

(١) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١٠٠.



العمل كعاملته معاملة تنال من كرامته أو عدم وفاء صاحب العمل بأجره أو اعتداء صاحب العمل عليه بالضرب، أو بالسب، وكيفية متابعة شكاواه يساعده على حفظ حقوقه واقتضائها، كذلك على مكتب الاستقدام مراجعة الجهات الرسمية بخصوص الشكاوى المقدمة من العامل ضد صاحب العمل متى طلب منها ذلك، كل ذلك يشعر العامل بقدر من الأمان وبوجود من يقف بجانبه في حالة تعسف صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

### المبحث الثالث

#### الضوابط القانونية اللازمة عند إبرام عقد الخدمة المساعدة

ذكرنا أن العلاقة القائمة بين صاحب العمل وعامل الخدمة المساعدة علاقة عقدية مسماه ينظمها القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة، وتقوم هذه العلاقة على الرضائية وليست مرتبطة بشكل محدد، وقد نظم المشرع هذه العلاقة بمجموعة من القواعد القانونية الأمرة المتعلقة بالنظام العام، إلا أن تعلق هذه القواعد بالنظام العام تعلق نسبي لضمان مخالفة هذه القواعد طالما أن هذه المخالفة في مصلحة العامل وتحقق له مزيد من الحماية بزيادة حقوقه أو إنقاص التزاماته.

لذلك سنعرض للضوابط الواجب إتباعها عند إبرام عقد الخدمة المساعدة والتي هدف المشرع من إقرارها تحقيق حماية للعامل، ومن بين هذه الضوابط سنعرض لشكل العقد ومدة العقد، ومدة التجربة كل في مطلب مستقل.

---

(١) د/ الهيثم عمر سليم، المرجع السابق، ص ١١٢ وما بعدها.

## المطلب الأول

### شكل عقد الخدمة المساعدة

الأصل في العقود هو كفاية الرضائية لانعقادها طبقاً للقانون المدني المصري وقانون المعاملات المدنية الاتحادي، واللذين نصا على انعقاد العقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول مع مراعاة ما قد يقرره القانون من أوضاع معينة لانعقاده.

والعقد الرضائي هو العقد الذي يكفي لانعقاده اقتران الإيجاب بالقبول دون الحاجة إلى أن يتم إفراغ العقد في قالب شكلي معين، وذلك بعكس العقد الشكلي الذي لا يكفي لانعقاده اقتران الإيجاب بالقبول وإنما يلزم أن يتم التعبير عن إرادة طرفيه في شكل معين<sup>(١)</sup>.

ويهدف المشرع من اشتراط الشكلية في بعض العقود إلى حماية المتعاقد من خطورتها؛ حتى يتيح له بعض الوقت للتفكير فيها قبل إبرامها، كما في عقد الرهن الرسمي الذي لا يتم إلا بورقة رسمية وإلا كان باطلاً<sup>(٢)</sup>.

وعقد الخدمة المساعدة بلا شك عقد رضائي يكفي لانعقاده توافق إرادتي صاحب العمل والعامل، ولا يحول دون اعتباره كذلك اشتراط المشرع أن يكون

---

(١) د/ مدحت محمد محمود عبد العال، النظرية العامة للالتزام وفقاً لأحكام قانون المعاملات

المدنية، الجزء الأول، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص ١١٥.

(٢) د/ أحمد السعيد الزقرد، الوجيز في نظرية الالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام،

المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦م، ص ٢٣.

مكتوباً وأن يتم وفقاً للنموذج الذي تعتمده وزارة الموارد البشرية والتوطين، لأن اشتراط ذلك يكون لإثبات العقد وليس لانعقاده.

وقد نصّت على ذلك المادة (٦) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بقولها: "يلتزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة، وبشرط أن يكون العقد مكتوباً من أربع نسخ تسلم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل، وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام والرابعة لدى الوزارة، وفي جميع الأحوال يجوز لأطراف إثبات أية شروط إضافية بعقد ملحق".

وبمطالعة النص يتضح أن الكتابة في عقد الخدمة المساعدة ليست ركناً من أركانه؛ لأنه عقد من العقود الرضائية التي لا يتطلب إفراغها في شكل خاص، وجاء اشتراط المشرّع للكتابة للإثبات، ومما يدل على أنها ليست ركناً من أركان العقد ما جاء بعجز المادة (٦) سالفه الذكر من أنه يجوز لأطراف العقد إثبات أية شروط إضافية بعقد ملحق، الأمر الذي يدل على أن ما جاء بصدر المادة ٢٦ من ضرورة كتابة العقد أنه أيضاً لإثبات العقد.

فضلاً عن أنه لو كانت الكتابة شرطاً لازماً لانعقاد عقد الخدمة المساعدة لترتب على ذلك بطلان هذا العقد عند تخلف شرط لكتابة، وغالباً ما يعود تخلف ذلك الشرط إلى صاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى اقتصادياً في الرابطة العقدية، ولا يملك العامل - بصفته الطرف الضعيف ويسعى إلى إيجاد فرصة عمل في ظل ارتفاع البطالة - الضغط على صاحب العمل لإفراغ الاتفاق في عقد مكتوب، والقول بغير ذلك يؤدي إلى إلحاق ضرر مؤكد بالعامل بحرمانه من

التعاقد من الأساس أو ببطلان العقد غير المكتوب، وهذا ما لم يهدف إليه المشرّع الذي هدف من وراء الكتابة حماية العامل وصيانة حقوقه<sup>(١)</sup>.

وقد استلزم المشرّع ضرورة كتابة عقد العمل من أربعة نسخ لكل من العامل وصاحب العمل نسخة، ونسخة ثالثة تسلم لوزارة الموارد البشرية والتوطين للرجوع إليها في حالة وجود أي خلاف بين طرفي العقد، والنسخة الرابعة تسلم إلى مكتب الاستقدام، يتم الرجوع إليها في حالة وجود خلاف بين العامل وصاحب العمل يرجع إلى اختلاف بنود هذا العقد مع العقد الذي أبرمه صاحب العمل مع مكتب الاستقدام.

كما اشترط المشرّع أن يتضمن العقد مجموعة من البيانات الجوهرية وذلك بهدف من التحايل من صاحب العمل من ناحية، وتسهيلاً لإثبات الحقوق بالنسبة للطرفين وخاصة بالنسبة للعامل، وتمثل هذه البيانات في أسماء طرفي العقد، ومكان العمل، وتاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل ونوعه، ومدة العقد ومقدار الأجر الشامل وكيفية دفعه، والإجازات الممنوحة للعامل، وفترة التجربة، وفترات الراحة وأسباب انقضاء العقد، وذلك طبقاً لنص المادة (١/٧) من القانون محل الدراسة.

وتمثل هذه البيانات الحد الأدنى الذي يجب أن يتضمنه العقد وبالتالي يجوز للأطراف إضافة أي بيانات أخرى أو شروط تقتضيها طبيعة العمل.

---

(١) د/ شراح محمد الأحمد، مفهوم عقد الخدمة المنزلية، دراسة مقارنة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٢)، المجلد (٢)، العدد (٤)، الجزء (٢)، ٢٠١٨م، ص ٢٦٢.

وأوجب المشرِّع أن يكون العقد مكتوبًا باللغة العربية وذلك في المادة (٣٣) من القانون محل الدراسة التي تنص على أنه: "اللغة العربية هي لغة العقود، وعند استخدام لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، يكون النص العربي هو المعتمد". فوفقًا لهذا النص يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل بينه وبين العامل باللغة العربية، باعتبارها اللغة الرسمية للبلاد، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحرره بلغة أجنبية بدلاً من اللغة العربية، فإذا فعل ذلك فلا يمكنه الاحتجاج بالعقد، ويرجع ذلك إلى أن اشتراط اللغة العربية هدفه وصول مضمون العقد إلى فهم العامل بوضوح من ناحية<sup>(١)</sup>، بالإضافة إلى تفسير إثبات عقد العمل عند لزوم الحاجة لإثباته فلا يكون هناك صعوبة بالنسبة لهذا الإثبات لا سيما وأن كل طرف من طرفي العقد يحتفظ بنسخة منه<sup>(٢)</sup>.

وقد نصّت المادة (٧) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على ذلك بقولها: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليين على علم بشروط وظروف استخدامهم على نحو مناسب، ويمكن التحقق منه، ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية".

وقد أجاز المشرِّع كتابة العقد بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية على أن تكون النسخة المكتوبة باللغة العربية هي المعتمدة في المعاملات الرسمية، وعند الخلاف بين النسختين تكون الأولوية للنسخة المكتوبة باللغة العربية.

---

(١) د/ فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص ٢٠.

(٢) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ٥٠٧.

كما أن المشرِّع لم يرتب على عدم كتابة عقد الخدمة المساعدة بطلانه أو حتى عدم جواز إثباته بغير الكتابة، كما زاد ذلك وضوحاً في المادة (٧) من القانون محل الإثبات، والتي أوجبت أن يتضمن العقد بوجه خاص تاريخ إبرامه، وتاريخ بدء العمل، ونوعه، ومدة العقد ومقدار الأجر، الأمر الذي يفهم من أن النص على كتابة العقد كان يهدف إلى إثبات كل هذه الأمور، وليس جعل العقد عقداً شكلياً لا ينعقد إلا بالكتابة<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك إذا كان عقد عمل الخدمة المساعدة مكتوباً فتسري القاعدة العامة في الإثبات، والتي تقضي بأنه لا يجوز إثبات ما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه دليل كتابي إلا بدليل كتابي مثله وفقاً لنص لمادة (١/٣٦) من قانون الإثبات الاتحادي رقم ١٠ لسنة ١٩٩٢م، وبالتالي لا يجوز لأي من طرفي عقد الخدمة المساعدة إثبات خلاف ما ثبت في العقد إلا بالكتابة<sup>(٢)</sup>.

أما إذا كان عقد عمل الخدمة المساعدة غير مكتوب فإن المشرِّع لم يذكر الحل في هذه الحالة؛ لذلك يتم الرجوع إلى القواعد العامة في الإثبات التي تقضي بأنه لا يجوز إثبات التصرف الذي تزيد قيمته على خمسة آلاف درهم إلا بالكتابة، أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، فإذا كانت قيمة عقد العمل لا تزيد عن خمسة آلاف درهم جاز إثباته بكافة طرق الإثبات، بما في ذلك الشهادة والقرائن، أما إذا كانت قيمته تزيد على خمسة آلاف درهم فإنه لا يجوز إثباته إلا

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤٨٥.

(٢) د/ محمد يونس الفشني، أحكام الالتزام والإثبات في ضوء قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥م، وقانون الإثبات الاتحادي رقم ١٠ لسنة ١٩٩٢م لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، ٢٠١٨، ص ٢٦٦.

بالإقرار أو اليمين من قبل صاحب العمل، أما العامل فبإمكانه أن يثبت العقد حتى ولو كانت قيمته تزيد على خمسة آلاف درهم إذا اثبت أنه يوجد مانع أدبي بينه وبين صاحب العمل حال دون كتابة العقد بشهادة الشهود، والمتمثل في الظروف النفسية الخاصة التي اعترت العامل وقت التعاقد، والتي حالت من الناحية الأدبية مطالبة صاحب العمل بكتابة التصرف وبالتالي يمكن إثباته بالشهادة<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني

#### عدم تجاوزه مدة عقد الخدمة المساعدة سنتين

لما كان عقد الخدمة المساعدة من العقود الزمنية التي يدخل الزمن فيها عنصراً جوهرياً من حيث تنفيذه، حيث لا يتم تنفيذه إلا ممتداً عبر الزمن فكل من التزامات الطرفين يتم تحديدها على أساس الزمن، فالتزام العامل بالعمل المكلف به يتحدد حسب مدة العقد وكذلك التزام صاحب العمل بالأجر يختلف بحسب العمل المقابل له<sup>(٢)</sup>.

وإذا كانت المدة من العناصر الجوهرية في عقد الخدمة المساعدة فإنه يشترط عند كتابة العقد أن يتضمن تحديداً لمدة العقد وطريقة تجديده؛ وذلك وفقاً لنص المادة (١/٧) من القانون محل الدراسة.

وتأكيداً لذلك نصّت المادة (٢/٧) من القانون محل الدراسة على ضرورة تحديد مدة العقد بشرط ألا تتجاوز سنتين بقولها: "٢- وفي جميع الأحوال يجب أن لا تتجاوز مدة العقد الأولى سنتين، ويجوز تجديده لمدد أخرى باتفاق الطرفين".

---

(١) د/ محمد يونس الفشنى، المرجع السابق، ص ٢٦٣.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤٩٧.

وبمطالعة هذا النص يتضح أن المشرع وإن كان لم يحدد حدًا أدنى لمدة عقد العمل - إلا إنه وضع حدًا أقصى للمدة التي يجوز للطرفين الاتفاق عليها عند إبرام العقد لأول مرة وحددها بسنتين، وعلى ذلك لا يجوز للطرفين عند إبرام العقد لأول مرة الاتفاق على مدة للعقد تزيد على سنتين.

وعلى ذلك إذا تم الاتفاق على مدة تزيد على سنتين يتم استئزال المدة إلى سنتين بدلًا من إبطال العقد حرصًا على مصلحة العامل، وذلك تطبيقًا لنظرية انتقاص العقد المنصوص عليها في المادة (٢٠٦) من قانون المعاملات المدنية والتي تنص على أنه: "يجوز أن يقترن العقد بشرط يؤكد مقتضاه أو يلائمه أو جرى به العرف والعادة أو في نفع لأحد المتعاقدين أو غيرهما، كل ذلك ما لم يمنعه الشارع أو يخالف النظام العام أو الآداب وإلا بطل الشرط وصح العقد ما لم يكن الشرط هو الدافع إلى التعاقد فيبطل العقد أيضًا".

وعلى ذلك إذا كانت مدة عقد الخدمة المساعدة تزيد عن سنتين فإنه يجوز للقاضي أن ينقص المدة إلى سنتين إذا توافرت شروط انتقاص العقد، ويهدف المشرع من تحديد حد أقصى لمدة عقد الخدمة المساعدة حماية العامل من الآثار الضارة، التي يخلفها تحديد مدة أطول من سنتين على العامل الذي قد يرغب في الالتحاق لدى صاحب عمل آخر بشروط أفضل.

وإذا كان المشرع قد حدد حد أقصى لمدة العقد الأولى الذي يبرمه العامل مع صاحب العمل، إلا أنه أجاز لهما الاتفاق على تجديد هذا العقد لمدد أخرى مماثلة أو غير مماثلة.



أما إذا لم ينفق المتعاقدان عند إبرام عقد الخدمة المساعدة على مدة العقد، اعتبر أن المتعاقدان قد اتجهت إرادتهما إلى إبرام عقد عمل لمدة سنتين، تطبيقاً لنص المادة (٢/٧) سابقة الذكر.

وإذا انتهت مدة عقد العمل الأولى التي تم الاتفاق عليها بين الطرفين، ومع ذلك استمر في تنفيذ العقد بعد انقضائها، اعتبر أن العقد الأصلي قد تم تجديده بالشروط ذاتها الواردة فيه بما في ذلك شرط المدة طبقاً لنص المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون محل الدراسة.

وقد حدد نموذج عقد الخدمة المساعدة النموذجي الصادر من وزارة الموارد البشرية والتوطين أن يبدأ حساب مدة العقد من تاريخ دخول الدولة إذا كان العامل مستقدياً من خارجها لهذا التعاقد تحديداً ومن تاريخ وضعه إذا كان العامل المتعاقد معه أصلاً، وقد هدف المشرع من وراء ذلك حث صاحب العمل على التعاقد مع العامل مباشرة وعدم التباطؤ في إبرام العقد حماية لمصلحة العامل.

أما المشرع المصري فلم يتضمن تحديداً لمدة عقد العمل الخاضع لأحكام القانون المدني، وعلى ذلك يجوز للطرفين عند إبرام عقد الخدمة المنزلية لأول مرة الاتفاق على أي مدة في العقد، دون أن يكونا ملزمين بحد أدنى أو أقصى للمدة التي يتفقان عليها كما فعل المشرع الإماراتي، وذلك طبقاً لنص المادة ٦٧٧ من القانون المدني التي تقضي بأنه: " ١- يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير معين المدة. ٢- فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز

للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر".

### المطلب الثالث

#### عدم تجاوز فترة التجربة في عقد الخدمة المساعدة مدة ستة أشهر

الأصل أن يبرم عقد الخدمة المساعدة باتاً منجزاً غير موصوف إلا أنه قد يتفق طرفا العقد على فترة تجربة تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملائمة العقد له، حيث يتمكن صاحب العمل خلال من التحقق من الكفاءة المهنية للعامل وسلوكه الشخصي ولياقته الصحية ومدى ما يتمتع به من ثقة وإخلاص، كما يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل، ومدى مناسبه له، ومدى مناسبة ما يأخذ من أجر مع العمل الذي يقوم به، وبعد مرور هذه الفترة يحدد كل طرف موقفه، إما الاستمرار في العمل ويصبح العقد في هذه الحالة باتاً ونهائياً، وإما التخلص منه خلال فترة التجربة<sup>(١)</sup>.

وعلى هذا قد يكون عقد العمل بشرط التجربة في مصلحة العامل أو مصلحة صاحب العمل إلا أن الغالب أنه يكون في مصلحة الأخير.

ويمكن تعريف عقد عمل الخدمة المساعدة بشرط التجربة بأنه: عقد عمل غير بات، اشترط فيه أحد طرفيه أو كليهما العمل بشرط التجربة لمدة لا تتجاوز

---

(١) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٢٤٥ وما بعدها.

سنة أشهر؛ لكي يكون في إمكانه التحلل منه وإنهائه خلالها بصورة ميسرة دون اتباع الإجراءات والأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل<sup>(١)</sup>.

وقد نصّت المادة (٩) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يوضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل". ويتضح من هذه المادة إنه يجوز الاتفاق فيما بين طرفي عقد الخدمة المساعدة على أن يوضع العامل تحت التجربة، وبالتالي يلزم أن تنتج إرادة طرفي العقد إلى هذا الشرط في العقد، أما إذا لم يتم الاتفاق عليه عند إبرام العقد كان العقد بائناً.

وقد حدد المشرّع حداً أقصى لمدة التجربة حيث اشترط ألا تتجاوز مدة ستة أشهر من تاريخ تسلم العامل للعمل، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مدة أكبر من المدة المحددة في النص، وفي حالة اتفاقهما على مدة أكثر من ستة أشهر فإنه يترتب على ذلك إنقاص المدة المتفق عليها إلى الحد الأقصى المنصوص عليه، وهي ستة أشهر إعمالاً لنظرية إنقاص العقد المنصوص عليها في المادة (٢٠٦) من قانون المعاملات المدنية.

ويجوز لطرفي العقد بشرط التجربة الاتفاق على مدة تجربة أقل من المدة التي حددها المشرّع وهي ستة أشهر، ولا يعد ذلك الاتفاق متعارضاً مع أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، حيث إنه يجوز مخالفة أحكام وقواعد هذا القانون

---

(١) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٣٠٣.

طالما كان الاتفاق المخالف في مصلحة العامل استناداً إلى المادة (٣٧) من القانون محل الدراسة<sup>(١)</sup>.

وبانتهاء مدة التجربة دون إيداء صاحب العمل رغبته في إنهاء العقد خلالها يصبح العقد باتاً، وتعد مدة التجربة مدة خدمة للعامل لدى صاحب العمل، بمعنى تحسب مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل من بداية مدة التجربة، وليس من تاريخ إعلان رضائه عن نتيجة التجربة بما يترتب على ذلك من آثار أهمها استحقاق العامل لإجازته السنوية ومكافأة نهاية خدمته<sup>(٢)</sup>.

ويؤخذ على نص المادة (٩) سابق الإشارة إليها طول المدة التي وضعها المشرع لتجربة العامل، حيث كان يجب أن تكون هذه المدة أقصر من ذلك، كأن يحددها بثلاثة أشهر فقط بدلاً من ستة أشهر، لا سيما وأن لصاحب العمل مصلحة في إطالتها ليتخلص من بعض الالتزامات التي تقع على كاهله في حالة ثبات العقد؛ حيث إنه مع بقاء العقد عقداً بشرط التجربة يظل لصاحب العمل - طوال فترة التجربة - الحق في فسخ العقد دون إخطار سابق ودون مكافأة أو تعويض؛ لذلك كان على المشرع أن يتوقى هذا التحايل عن طريق عدم تجاوز الحد الأقصى لمدة التجربة عن ثلاثة أشهر<sup>(٣)</sup>.

### الفصل الثاني

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٢٠٢.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٤٧٤: د/ عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص ١٤٣.

(٣) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٢٨٣.

## الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة

### بعد إبرام العقد

كفل المشرع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ لعمال الخدمة المساعدة مجموعة من الحقوق والضمانات والامتيازات أثناء تنفيذ العقد أو بعد انقضائه؛ من أجل توفير أقصى حماية ممكنة لهم من الممارسات والانتهاكات التي يقوم بها أصحاب العمل، وذلك على خلاف نظرائهم في مصر حيث لا يوجد ضمن أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني - والتي تسري عليهم - كل هذه الحقوق والضمانات، بل حتى في حالة وجود البعض منها، فإنه بمقدور صاحب العمل الاتفاق على مخالفتها بما له من هيمنة وسيطرة على عقد العمل الذي يبرمه مع العامل، كون هذه الحقوق والضمانات قررت بمقتضى قواعد قانونية مكملة يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها.

وباستقراء ما أورده المشرع الإماراتي من حقوق وضمانات لعمال الخدمة المساعدة في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧، فإننا سوف نعرض لها من خلال المباحث التالية على النحو التالي:

المبحث الأول: الحقوق المالية لعمال الخدمة المساعدة.

المبحث الثاني: حق عمال الخدمة المساعدة في الراحة والإجازات.

المبحث الثالث: الحقوق الإنسانية والاجتماعية والصحية لعمال الخدمة المساعدة.

المبحث الرابع: حق عامل الخدمة المساعدة في التقاضي.

المبحث الخامس: حق عامل الخدمة المساعدة في إنهاء العقد.

المبحث السادس: حماية عامل الخدمة المساعدة ضمن التزاماته.

### المبحث الأول

#### الحقوق المالية لعامل الخدمة المساعدة

يتمتع عامل الخدمة المساعدة — كما أسلفنا — بمجموعة من الحقوق المترتبة على العقد الذي أبرمه مع صاحب العمل، ويأتي على رأس هذه الحقوق أهمية الحقوق المالية، على اعتبار أنه بالحصول عليها يكون العامل قد أمن مصدر رزقه الذي ربما يكون الوحيد، وتتنوع الحقوق المالية التي كفلها القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ لعامل الخدمة المساعدة، والتي تتمثل في حقه في الحصول على الأجر، وحقه في مصروف اتعودته إلى بلده، وحقه في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة، وحقه في التعويض عن إصابة العمل والمرض المهني، ومن أجل ضمان استيفاء العامل لكافة صور الحقوق المالية المقررة له، قرر له المشرع حق امتياز لكافة المبالغ المستحقة له بمقتضى عقد الخدمة المساعدة، وهذا ما سنعرض لكل تباعا في المطالب التالية:

### المطلب الأول

#### حق عامل الخدمة المساعدة في الحصول على الأجر

يعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد الخدمة المساعدة، ولا يتصور قيام العقد بدونه، وهو مقابل أداء العمل الذي يقدمه العامل لصاحب العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل سواء قام بأداء ما هو مكلف

به من عمل وبالطريقة المحددة في العقد<sup>(١)</sup>، أو لم يقيم به وكان سبب ذلك راجعاً إلى صاحب العمل، وذلك تطبيقاً لنص المادة ٦٩١ من القانون المدني التي تنص على أنه: "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العامل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم".

وقد نصّت المادة ٦٨٩ من القانون المدني المصري الذي يسري على عقود الخدمة المنزلية على حق العامل في الأجر بقولها: "يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضيه القوانين الخاصة في ذلك". كما نصّت المادة ٩٠١ من قانون المعاملات المدنية الإماراتية على أن: "أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت، فإن لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة".

وبموجب القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة عرفت المادة الأولى منه الأجر الشامل بأنه: "الأجر الأساسي مضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل".

---

(١) د/ السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠١١/٢٠١٢م، ص ١٧٤ وما بعدها: د/ محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، مطبعة أبناء وهبة حسان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ١٢.

والأجر بهذه المثابة هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، أيا كان الاسم الذي يطلق عليه، وأيا كانت الطريقة التي يحسب بمقتضاها، وسواء كان نقدًا أو عيناً مما يدفع سنويًا أو شهريًا أو أسبوعيًا أو على أي أساس آخر، بحيث يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل قيامه بالعمل، وأيًا كانت طريقة دفعه أو وسيلة تقديره (١).

ولا يخفى على أحد مدى ما يمثله الأجر بالنسبة إلى عامل الخدمة المساعدة من أهمية، حيث يعتمد عليه اعتمادًا أساسيًا في معيشته هو وأسرته، مما يجعله غالبًا في مركز من التبعية الاقتصادية بالإضافة إلى التبعية القانونية التي يخضع لها من الأساس؛ لذلك أصبح من الواجب الاعتداد بهذا الطابع الحيوي للأجر باعتباره المورد الأساسي وربما الوحيد لرزق العامل؛ ولذلك لا بد من وضع نظام خاص للأجر ولأدائه يراعى فيه هذا الطابع الخاص. لكل ذلك أحاط المشرع في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة بحماية كبيرة (٢)، سواء من ناحية تحديد الوفاء بالأجر بالعملة الوطنية أو من ناحية تيسيره على العامل في شأن زمان أدائه، أو من ناحية حماية الأجر وكيفية إثباته أو بالحد من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع منه.

---

(١) د/ زيد محمود العقابلية، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ٥٤، ٢٠١٣، ص ٨٤١: طعن عمالي، تمييز دبي بتاريخ ٢٠٠٥/٦/١٢ في الطعن رقم ٢٠٠٥/٥٣.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٠٨ وما بعدها.



وذلك ما لم يفعله المشرع المصري، حيث اكتفى في نص المادة ٦٨٩ من القانون المدني على جعله التزاماً على عاتق صاحب العمل دون أن يحيطه بأي ضمانات كتلك التي نص عليها نظيره الإماراتي، وبالتالي يخضع الوفاء بأجر العامل من حيث مكان وزمان وموعد استحقاقه والاقتطاع منه لاتفاق الطرفين، وهو ما يلحق ضرراً بالعامل نتيجة لانفراد صاحب العمل من الناحية العملية بتحديد كل هذه العناصر نتيجة لما يتمتع به من هيمنة وسيطرة عند إبرام العقد، ولا يكون أمام العامل إلا التسليم بكل ما في العقد من شروط وعدم قدرته على مناقشتها.

وقد نظم المشرع الإماراتي كيفية الوفاء بأجر العامل في النقاط التالية:

#### أولاً: الوفاء بالأجر بالعملة الوطنية:

أوجب المشرع على صاحب العمل أن يؤدي الأجر لعمال الخدمة المساعدة بالعملة المتداولة في الدولة، أي بالعملة الوطنية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة، وهي الدرهم، وهذا واضح من نص المادة (١٠) من القانون محل الدراسة التي تنص على أنه: "يجب سداد الأجر بدرهم الإمارات..."، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل الوفاء بأجر العامل بعملة أجنبية، وعلى ذلك إذا عرض صاحب العمل الوفاء بالأجر بعملة أجنبية كان للعامل الامتناع عن قبضه، وذلك لأن الوفاء بالعملة الوطنية من القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام التي وضعها المشرع لتنظيم الوفاء بالأجر<sup>(١)</sup>.

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٣١٢.

ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للطرفين الاتفاق على دفع الأجر، بأية عملة أخرى بخلاف العملة الوطنية، وإذا تم مثل هذا الاتفاق كان باطلاً لمخالفته قاعدة قانونية أمرة هدفها حماية العامل من تحمل فرق السعر عند تغيير العملة الأجنبية، لاسيما إذا كانت العملة غير رائجة أو كان سعر صرفها غير مستقر<sup>(١)</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن نص المشرع على أن يكون الوفاء بأجر العامل بالعملة الوطنية لا يمنع الطرفين من الاتفاق على إمكانية تمتع العامل ببعض المزايا العينية إلى جانب الأجر.

#### ثانياً: تحديد موعد استحقاق الأجر:

إذا كان الأصل أن يتم دفع الأجر بناء على اتفاق الطرفين بانتهاء الوحدة التي تم حساب أجر العامل على أساسها، سواء كانت هذه الوحدة هي اليوم أو الأسبوع أو الشهر، إلا أنه نظراً لما يحوط الأجر في عقد الخدمة المساعدة من اعتبارات اجتماعية وإنسانية وعائلية جعلته عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل، فقد حرص المشرع في القانون محل الدراسة على أن يقبضه العامل شهرياً حتى يتمكن من تلبية احتياجاته هو وأسرته وكذلك تنظيم أحواله المعيشية دون عناء أو مشقة؛ لذلك نصّت المادة (١٠) من القانون محل الدراسة على أنه: "يجب سداد الأجر الشهري ..."<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص ٢١٤: د/ محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص ٢١٢.

(٢) د/ زيد محمود العقيلة، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ٨٦١: د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٦٨٨.

ويأتى هذا النص متمشياً مع نص المادة ١٢/١ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين والتي تنص على أنه: "يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر، ومالم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية، أو شيك مصرفي، أو شيك بريدي، أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية بموافقة العامل المعني".

وتطبيقاً لهذا النص لا يجوز الاتفاق بين المتعاقدين على أن يدفع الأجر للعامل مدة أطول من المدة المحددة في النص وهي الشهر، كأن يتفق على أن يدفع الأجر كل شهرين على سبيل المثال، وذلك لأن هذا الاتفاق يخالف أحكام هذا النص الأمر باعتباره في غير مصلحة العامل، أما إذا تم الاتفاق بين المتعاقدين على تحديد مدة أقل من المدة المحددة في النص، كأن يتم الاتفاق على أن يدفع الأجر أسبوعياً كان هذا الاتفاق صحيحاً رغم مخالفته لنص المادة (١٠) سالف الذكر باعتباره أكثر فائدة للعامل طبقاً لنص المادة ٣٧ من القانون.

وإذا كانت القاعدة أنه يجوز لطرفي العقد الاتفاق فيما بينهما على تحديد موعد الوفاء بالأجر للعامل طبقاً لنص المادة ٢/٩١٢ من قانون المعاملات المدنية إلا أن المشرع رأى أن الاكتفاء بهذه القاعدة لا يوفر الحماية الكافية للعامل، حيث قد يحدد صاحب العمل بحكم ما يتمتع به من مركز قوي عند إبرام العقد وحاجة العامل إلى العمل موعد دفع الأجر بعد مدة طويلة من استحقاقه؛

لذلك قيد هذه القاعدة بنص أمر يضع حدًا زمنيًا لا يجوز الاتفاق على تجاوزه مراعاة منه لما يمثله الأجر من أهمية بالنسبة للعامل<sup>(١)</sup>.

وهذا ما نصّت عليه المادة (١٠) من القانون محل الدراسة بقولها: "يجب سداد الأجر الشهري بدرهم الإمارات خلال مدة لا تجاوز عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، وللوزارة أن تضع النظام الذي تراه أنسب لكيفية وضمان سداد الأجر. وتطبيقاً لهذا النص فإنه يجب على صاحب العمل الوفاء بأجر العامل في مدة أقصاها عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، ولا يجوز للطرفين الاتفاق فيما بينهما على استحقاق العامل لأجره في مدة تجاوز الحد الأقصى الذي حدده المشرع لوفاء صاحب العمل بالأجر، باعتبارها قاعدة من القواعد الآمرة والتي لا يجوز مخالفتها بالاتفاق، ولا يمنع ذلك إمكانية الاتفاق بين الطرفين على أن يتم الوفاء بالأجر للعامل في مدة أقل من الحد الأقصى الذي حدده المشرع باعتبار هذا الاتفاق في مصلحة العامل.

وقد قضي في هذا الصدد بأنه لما كان الأجر "هو أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل الذي يؤديه العامل، ولما كان ذلك، وكانت المدعية تطالب بأجرها عن الفترة من أول أكتوبر وحتى آخر يوم عمل في ١٠ فبراير ٢٠١٩، ولم يثبت المدعى عليه وفاءه بالراتب، بل عرض مبلغا يقل

---

(١) د/ عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص ٢١٧.

عنه كتسوية للمدعية التي رفضتها، فمن ثم تستحق المدعية مبلغ ١٩٦٠٠ درهم كمتأخر راتب<sup>(١)</sup>.

ورغم نية المشرّع الواضحة في تحقيق حماية فعالة للعامل عن طريق تحديد الحد الأقصى الذي يجب على صاحب العمل الوفاء فيها بأجر العامل، إلا أنه كان يمكن للمشرع أن يحقق ما أراد بصورة أفضل لو أنه نص على الوفاء بأجر العامل فوراً بمجرد ترتب الالتزام نهائياً في ذمة صاحب العمل، دون أن يمهل صاحب العمل مدة العشرة أيام التي يجوز له وفاء الأجر خلالها مراعاة منه لما يمثله الأجر من أهمية للعامل، لا سيما إذا وضعنا في الاعتبار أن صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لخدمته هو وأفراد أسرته غالباً ما يكون موسراً، وبالتالي لا يمثل الوفاء بأجر العامل بمجرد استحقاقه أي عناء أو مشقة.

### ثالثاً: إثبات الوفاء بالأجر:

خرج المشرّع الإماراتي عن مقتضى القواعد العامة في الإثبات فيما يخص إثبات الوفاء بالأجر، والتي تجيز الإثبات بكافة طرق الإثبات بما في ذلك القرائن وشهادة الشهود إذا كانت قيمة الحق المراد إثباته أقل من خمسة آلاف درهم، ولا يجيز إثباته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين إذا كانت قيمته خمسة آلاف درهم فأكثر<sup>(٢)</sup>.

---

(١) محكمة دبي الابتدائية، الدعوى رقم ٦١١ لسنة ٢٠١٩، عمال جزئي، بتاريخ ١٢ مايو ٢٠١٩:

(٢) المادة (٣٥) من القانون رقم (١٠) لسنة ١٩٩٢، قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية.

وقد خرج المشرع على هذه القاعدة عندما نص في المادة (٢/١٠) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "... ويثبت أداء الأجر الشامل بموجب إيصال خطي أو أية وسيلة إثبات أخرى تقررها الوزارة".

ويتضح من هذا النص تطلب المشرع الكتابة لإثبات الوفاء بالأجر للعامل، أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين حتى ولو كان مقدار أجر العامل أقل من خمسة آلاف درهم، وهو يطلب الإثبات بالشهادة<sup>(١)</sup>، ومن أجل ذلك نصت المادة (٩/٤) من القانون ذاته على أنه: "يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: ... ٩ - تسليم صاحب العمل كتيب بإيصالات استلام الأجر، وعلى هذا يلتزم صاحب العمل بإثبات الوفاء بأجر العامل بمقتضى كتيب الإيصالات التي تثبت استلام العامل لأجره عن طريق توقيع العامل بتسلمه، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إذا لم يوقع العامل بتسلمه". وفي كل الأحوال يظل الإثبات ممكناً بأيّة كتابة أخرى بخلاف كتيب إيصالات الأجر، تحمل توقيع العامل؛ لأن الهدف الأساسي من مخالفة القواعد العامة في شأن الإثبات الوفاء بالأجر في عقود العمل الخاضعة لقانون عمال الخدمة المساعدة هو استبعاد الإثبات بالشهادة والقرائن، وتطلب الإثبات بالكتابة حسماً لكل شك في مسألة حيوية وهامة للعامل كمسألة تقاضي الأجر<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٥٢٤: د/ محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص ٢١٨.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٤٣.

ويترتب على ذلك أنه في حالة وفاء صاحب العمل بأجر العامل بغير دليل كتابي فلا يعد ذلك وفاءً مبرئاً لزمته من الأجر في حالة إنكار العامل هذا الوفاء، ولا يحتاج العامل لأكثر من هذا الإنكار حتى يلقي بعبء إثبات الوفاء على عاتق صاحب العمل، الذي لا يستطيع ذلك إلا بدليل كتابي أو الإقرار أو اليمين<sup>(١)</sup>.

وقد قضي في هذا الصدد بأنه لما كانت المدعية تطالب بأجرها عن الفترة من أول أكتوبر وحتى آخر يوم عمل في ١٠ فبراير ٢٠١٩. ولم يثبت المدعى عليه وفاءه بالراتب بل عرض مبلغاً يقل عنه كتسوية للمدعية التي رفضتها، فمن ثم تستحق المدعية مبلغ ١٩٦٠٠ درهم كمتأخر راتب<sup>(٢)</sup>.

#### رابعاً: حماية أجر عامل الخدمة المساعدة من الاستقطاعات:

ذكرنا ما للأجر من أهمية بالغة بالنسبة للعامل باعتباره يمثل مصدر دخله الأساسي وربما الوحيد، حيث يعتمد عليه في معيشته ومعيشة أسرته، لهذا حاول المشرع أن يكفل للأجر قدرته على لعب دوره الحيوي المنوط به، وذلك عن طريق إحاطته بالضمانات الكفيلة بالوفاء به كاملاً من قبل صاحب العمل، وقيده سلطة صاحب العمل في حالة الاستقطاع من أجر العامل عن طريق تحديد

---

(١) د/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٠١: د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق ص ٦٩٣: انظر: استئناف دبي، مدني رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بتاريخ ١٩٨٠/٢/٨ المجموعة ج ٢، بند ٢١١، ص ١٣٣٤.

(٢) محكمة دبي الابتدائية، الدعوى رقم ٦١١ لسنة ٢٠١٩، عمال جزئي، بتاريخ ١٢ مايو

الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يستقطع من الأجر، وكذلك حدد نسبة الاقتطاع، وهذا ما نعرض له في الحالتين التاليتين:

### الحالة الأولى: تنظيم الاقتطاع من أجر عامل الخدمة المساعدة لاستيفاء

#### الديون:

إذا كان الأصل أن يقوم صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل كاملاً دون استقطاع أي جزء منه بمجرد قيامه بالعمل المكلف به، إلا أنه استثناءً من هذا الأصل يجوز الاقتطاع من أجر العامل جزءاً منه لظروف محددة بموجب القانون.

وبناء على ذلك نصّت المادة (١/١١) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يستقطع من الأجر الشامل للعامل ما يلزم لاستيفاء الديون تنفيذاً لحكم قضائي وبما لا يتجاوز ربع الأجر الشامل"، وبمطالعة هذا النص يتضح أن المشرّع قد كفل حماية الأجر في مواجهة ما عليه من ديون تنفيذاً لحكم قضائي حيث قرر الحجز على الأجر الشامل للعامل بما لا يتجاوز الربع.

ولم يفرق البعض بين ما إذا كان الدين لصاحب العمل أو لدائنين آخرين للعامل في اشتراطه للاقتطاع من أجر العامل أن يكون الاقتطاع تنفيذاً لحكم قضائي نهائي؛ لذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما له من دين دون الحصول على حكم قضائي بثبوت الدين، وذلك ما لم يقر العامل بالمدىونية ولم ينازع فيها.



أما إذا كان الدائن شخصا آخر غير صاحب العمل فإنه يستطيع الحجز على أجر العامل تحت يد صاحب العمل باعتبار أنه ما زال في ذمته، أما إذا كان صاحب العمل قد وفى أجر العامل فإنه بمقدور الدائن الحجز على الأجر كاملاً تحت يد العامل؛ لأنه دخل ذمته المالية وأصبح عنصراً من عناصرها، وبالتالي لا يتمتع بالحماية المقررة للأجر وفقاً لنص المادة (١/١١) سابقة الذكر لأن الحجز في هذه الحالة لا يوقع عليه منفرداً وإنما باعتباره ضمن عناصر الذمة المالية للعامل<sup>(١)</sup>.

ويقتصر الحجز وفقاً لنص المادة (١/١١) على ربع الأجر الشامل فقط، وبذلك يكون المشرع قد استبقى للعامل ثلاثة أرباع أجره بعيداً عن متناول الدائنين حتى يضمن له الحصول على الجزء الأكبر من مورد رزقه الوحيد أو الأساسي<sup>(٢)</sup>، ولا تختلف نسبة الخصم من الأجر في حدود الربع سواء كنا بصدد دين واحد أو أكثر من دائن واحد أو أكثر، وبالتالي إذا تعددت الديون تقسم نسبة الربع على الدائنين فيما بينهم قسمة الغرماء، وذلك على خلاف ما نصت عليه المادة (٦٠) من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي والتي رفعت حد الاستقطاع من أجر العامل إلى نصف الأجر في حالة تعدد الديون أو تعدد الدائنين<sup>(٣)</sup>، وذلك

(١) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، مذكرات في التشريعات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ١٩٧٩/١٩٨٠م، ص ١٠٤.

(٢) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٥٤.

(٣) د/ بشار طلال المومني، الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً للقواعد العامة وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة القانون المغربي، العدد ٣٠، مارس ٢٠١٦م، ص ١٧٦.

يمثل حماية للعامل من اقتطاع نسبة كبيرة من أجره وما يستتبعه ذلك من تأثير سلبي على معيشته ومعيشة أسرته، مما قد يضطره إلى الاستدانة والدخول في برائن القروض التي لا يسعفه مرتبه الضعيف في الخروج منها.

وعلى ذلك لا يستطيع صاحب العمل التنفيذ على أجر العامل في حدود الربع بمقتضى أمره المباشر، وإنما يجب عليه الانتظار لحين صدور حكم قضائي بذلك إذا كان العامل قد نازع في وجود الدين أو مقداره.

ويلاحظ أنه يقصد بالأجر المتخذ أساساً لتحديد نسبة الحجز هو الأجر الشامل، وليس الأجر المسمى في العقد؛ لأن الأخير يضاف إليه كل ما يحصل عليه العامل من ملحقات وتعتبر جزءاً لا يتجزأ منه، كما أنه قد يزيد بإضافة ساعات العمل الإضافية وقد ينقص نتيجة غياب العامل عن العمل<sup>(١)</sup>.

### الحالة الثانية: تنظيم الاقتطاع من أجر عامل الخدمة المساعدة لاستيفاء

#### تعويض لصالح العمل:

يحرص المشرع عادة عند تقرير الاستقطاع من أجر العامل أن يوفق بين مصلحة كل من طرفي العقد، فهو يراعي مدى الأهمية البالغة للأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر رزقه الوحيد أو الأساسي وتنظيم شئونه المالية ومواجهة نفقاته، وكذلك يراعي مصلحة صاحب العمل في استقطاع جزء من أجر العامل للوفاء بقيمة ما أثلفه العامل من أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل كانت في عهدة العامل وتحت تصرفه<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ السيد محمد السيد عمران، المرجع السابق، ص ٤٥٠.

(٢) د/ فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص ٩١.

ورغبة من المشرِّع في تحقيق هذا التوازن بين مصلحة كل من العامل ومصلحة صاحب العمل ، نصَّت المادة (٢/١١) من القانون محل الدراسة على أنه: "إذا ارتكب العامل فعلاً نجم عنه ضرر لصاحب العمل بفقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لهذا الأخير، أو مما يكون في عهدة العامل أو تحت تصرفه متى ما كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل الجسيم أو مخالفته للتعليمات يكون لصاحب العمل في هذه الحالة بموافقة العامل وبموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل أن يستقطع من الأجر الشامل - وبما لا يجاوز الربع - ما يلزم لجبر الضرر على النحو الذي تقرره الوزارة، وإذا لم يتم الصلح بالموافقة على ما تقرره الوزارة يحال النزاع إلى القضاء".

و من المقرر قانوناً التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وما يستتبعه ذلك من المحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله، وإخلال العامل بهذا الالتزام يكون خطأً يوجب عليه التعويض، ولذلك إذا كان على العامل تعويض صاحب العمل عما فقده أو تلف من أشياء، فإنه يجوز لصاحب العمل أن يستقطع من أجر العامل ما له من حق في التعويض عن هذا الفقد أو التلف في الحدود التي يحددها القانون<sup>(١)</sup>.

ويتضح من هذا النص أن المشرِّع أراد التيسير على صاحب العمل عن طريق سرعة الحصول على تعويض لما أصابه من ضرر الفقد أو التلف، وأن يقدر قيمة التعويض بإرادته المنفردة والحصول عليه بالتنفيذ المباشر على أجر العامل من جهة، وأن يوفر حماية لأجر العامل الذي يعتمد عليه اعتماداً كلياً في

---

(١) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٥١.

معيشته هو وأفراد أسرته عن طريق تحديد المبلغ الجائر استقطاعه من الأجر بشرط ألا يتجاوز الخصم ربع الأجر<sup>(١)</sup>.

واشترط المشرع حتى يتمكن صاحب العمل من استقطاع نسبة الربع من أجر العامل في هذه الحالة عدة شروط تتمثل في الآتي:

١- حدوث فقد أو تلف لأدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل، يستوي في ذلك أن يكون الفقد أو التلف ناجم عن خطأ عمدي أو غير عمدي للعامل، ويعد العامل مخطئاً إذا كان الفقد أو التلف راجعاً إلى عدم إطاعة تعليمات صاحب العمل أو عدم بذله العناية اللازمة بتلك الآلات أو الأدوات أو المنتجات، وهي عناية العامل المعتاد اللازم القيام بها في تأدية عمله، أما إذا كان ما لحق بتلك الأدوات أو الآلات من فقد أو تلف لا يرجع إلى خطأ العامل وإنما بسبب أجنبي لا يد له فيه فلا يجوز لصاحب العمل الاستقطاع من أجر العامل.

٢- أن تكون الأدوات أو الآلات أو المنتجات التي أصابها الفقد أو التلف مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وتحت تصرفه، أما إذا كانت تلك الآلات أو الأدوات أو المنتجات غير مملوكة له فإنه لا يستطيع أن يستقطع من أجر العامل، وبإمكان صاحب هذه الأدوات أو الآلات الرجوع على العامل وفقاً للقواعد العامة.

٣- موافقة العامل على قيمة التعويض الذي حدده صاحب العمل مقابل ما فقد أو تلف من أدواته أو آلاته أو منتجاته بسبب خطأ العامل، أما إذا اعترض العامل على قيمة التعويض فلا يملك صاحب العمل أن يقوم بالاستقطاع من أجر

(١) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٥٢٩ - ٥٣٠.

العامل، ويتحتم عليه الحصول على موافقة وزارة الموارد البشرية والتوطين التي يتوجب عليها عند تقديم شكوى أمامها من قبل صاحب العمل أو العامل أن تقوم بتقدير قيمة التعويض اللازم لجبر الضرر الذي لحق بصاحب العمل بعد سماع أقوال كل من الطرفين، وإذا لم يتم الصلح بالموافقة على ما قدرته من قيمة التعويض من كل الطرفين عليها أن تحيل النزاع إلى القضاء للفصل فيه دون أن يكون لها الحق في إلزام طرفي المنازعة بما وصلت إليه في تقدير التعويض، وفي هذه الحالة يكون لصاحب العمل الاستقطاع من أجر العامل بشرط ألا يزيد ما يقتطعه عن ربع أجر العامل تنفيذاً لمبلغ التعويض<sup>(١)</sup>.

وقد أجاز المشرع في حالة تعذر الاستقطاع من أجر العامل لسداد المبالغ المستحقة عليها سواء كانت هذه المبالغ عبارة عن التعويض الذي يلتزم به تجاه صاحب العمل مقابل ما فقده أو أتلفه من الآلات أو أدوات أو منتجات لصاحب العمل أو كانت ديوناً على العامل لصاحب العمل أو غيره من الدائنين صدر باستحقاقها حكم قضائي نهائي، أن يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة، وذلك تطبيقاً لنص المادة (٣/١١) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "في جميع الأحوال يجوز أن يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يتيسر الاستقطاع من الأجر لسداد المبالغ الثابت استحقاقها على العامل".

### المطلب الثاني

#### حق عامل الخدمة المساعدة في مصروفات عودته إلى بلده

---

(١) د/ بشار طلال المومني، المرجع السابق، ص ١٨٦.

قدر المشرّع أن للعامل الحق في العودة إلى بلده لكي يستمتع بإجازته ويضمن على أفراد أسرته حتى يعود بعد ذلك مرة أخرى إلى العمل وهو ممثلي بالحيوية والنشاط؛ لذلك ألزم صاحب العمل بتحمل نفقات سفر العامل إلى بلده وعودته منه بالإضافة إلى حق العامل للعودة إلى بلده نهائياً بعد انتهاء خدمته لدى صاحب العمل؛ لذلك ألزم المشرّع صاحب العمل بتحمل نفقات عودته إلى بلده، وهذا ما سنعرض له في الفرعين التاليين:

### الفرع الأول

#### تحمل صاحب العمل قيمة تذكرة سفر عامل الخدمة المساعدة

##### إلى بلده وعودته منه

مما لا شك أن الإجازة السنوية من الأمور الضرورية بالنسبة للعامل، حيث يخلد فيها العامل إلى الراحة حتى يعود إلى عمله أكثر حيوية ونشاط، وقد قدر المشرّع أن العامل يحتاج كل فترة أن يقضي إجازته السنوية بين أهله ومحبيه، وبالتالي تحدوه الرغبة إلى السفر إلى بلده لقضاء الإجازة السنوية أو جزء منها بها؛ لذلك ألقى المشرّع التزاما على عاتق صاحب العمل بتحمل قيمة تذكرة سفر العامل والعودة منه مرة كل سنتين، وذلك في نص المادة (٤/١٣) من القانون محل الدراسة حيث تنص على أنه: "يتحمل صاحب العمل كل سنتين قيمة تذكرة العامل إلى بلده وعودته منه أو البديل النقدي المساوي لأجر الإجازة المستحقة للعامل عن سنتين بالإضافة لقيمة التذكرة إذا أبدى العامل رغبته في الاستمرار بالعمل وعدم القيام بالإجازة".

وعلى ذلك يكون من حق العامل الحصول على قيمة تذكرة سفره إلى بلده أو أي بلد آخر حسب الاتفاق وعودته منه مرة كل سنتين، ويستحق العامل هذه القيمة حتى ولو لم يقم العامل بالسفر إلى بلده والعودة منه، حيث لم يربط المشرّع بين حصول العامل على هذه القيمة والسفر الفعلي للعامل.

ونحن نرى أنه كان الأجدى أن يحمل صاحب العمل بقيمة تذكرة سفر العامل إلى بلده وعودته منه مرة كل سنة وليس كل سنتين تمشيًا مع ما أقره له من حق الإجازة السنوية.

### الفرع الثاني

#### تحمل صاحب العمل مصروفات عودة عامل الخدمة المساعدة

##### إلى بلده بعد انتهاء الخدمة

مما لا شك فيه أنه عند انتهاء خدمة العامل لدى صاحب العمل يتحتم عليه العودة مرة أخرى من حيث أتى، ولا يجوز له البقاء في الدولة، وإلا كانت إقامته غير مشروعة، ولما كانت مصروفات عودة العامل إلى بلده بعد انتهاء خدمته باهظة قد لا يقوى على تحملها العامل نظرًا لإمكانياته المادية المحدودة؛ لذلك ألزم المشرّع صاحب العمل بتحمل هذه المصروفات، وهذا ما نصّت عليه المادة (٢٥) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة حيث تنص على أنه: "في كافة حالات انتهاء علاقة العمل لا يكون صاحب العمل ملزمًا بمصاريف عودة العامل إلى بلده إذا التحق العامل بعمل آخر، على النحو المبين باللائحة التنفيذية للقانون".

ويتضح من هذا النص التزام صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التي استقدمه منها أو إلى أي مكان آخر يتفق عليه كل من الطرفين، عند انتهاء عقد العمل، ولأي سبب كان الانتهاء، وذلك ما لم يكن العامل قد التحق بعمل لدى صاحب عمل آخر بعد انتهاء عقده، حيث يكون من الطبيعي أن يصبح هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل الجديد بعد انتهاء عقده الذي أبرمه مع العامل.

ويقصد بمصروفات عودة العامل إلى بلده بطبيعة الحال قيمة تذكرة السفر إلى بلده أو إلى أي جهة أخرى تم الاتفاق عليها في العقد، كما قد يشمل نفقات عودة أسرته وشحن أمتعته إذا وجد اتفاق في عقد العمل عليها<sup>(١)</sup>.

والتزام صاحب العمل بمصروفات عودة العامل إلى بلده بعد انتهاء خدمته يفترض بطبيعة الحال أن انتهاء العقد كان بسبب لا يرجع إلى العامل، كأن يكون قد انتهت مدته أو يكون صاحب العمل هو الذي أنهى العقد إنهاءً متيسراً، أما إذا كان الإنهاء قد جاء من قبل العامل فمن المنطقي ألا يتحمل صاحب العمل بنفقات عودته وإنما يتحمل هو نتيجة ما فعل<sup>(٢)</sup>، وذلك ما نصّت عليه المادة (٣/٢٣) من القانون محل الدراسة حيث تنص على أنه: "إذا كان فسخ العقد من طرف العامل وبسبب يرجع إليه بعد فترة التجربة تحمل العامل مصاريف عودته إلى بلده ...".

---

(١) علي حسين نجيده ، المرجع السابق ، ص ٦٧٥ .

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس ، المرجع السابق، ص ١٠٨٤ .



وقد قضي في هذا الصدد: "وعن طلب تذكرة العودة فإنه من المقرر عملاً بنص المادة ٢/٢٣ من قانون عمال الخدمة المساعدة: (لصاحب العمل وللعامل فسخ العقد، فإذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل، وبسبب لا يعود للعامل فيلتزم صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة العامل إلى بلده)، لما كان ذلك وكان الثابت أن المدعى عليه هو من تسبب بفسخ العقد بعد استقدامه للمدعية من موطنها؛ فمن ثم فالمحكمة تلزمه بتذكرة عودتها لموطنها عيناً أو ما يقابلها نقداً"<sup>(١)</sup>.

وإذا رفض صاحب العمل القيام بتحمل مصروفات عودة العامل إلى بلده، قامت الوزارة بذلك، على أن تستوفي ما أنفقت من مصروفات عن طريق الحجز الإداري على أموال صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثالث

#### حق عامل الخدمة المساعدة في مكافأة نهاية الخدمة

حرص المشرّع الإماراتي في قانون عمال الخدمة المساعدة على تقرير حق العامل في الحصول على مكافأة عند انتهاء خدمته لدى صاحب العمل تساعده على الوفاء بمتطلبات معيشته هو وأفراد أسرته بعد أن فقد عمله، وذلك

---

(١) محكمة دبي الابتدائية، الدعوى رقم ٦١١ لسنة ٢٠١٩، عمال جزئي، بتاريخ ١٢ مايو ٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٤ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ١٩ مايو ٢٠١٩.

(٢) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ٦٧٥.

لحين العثور على عمل آخر، لا سيما وأن أجر عامل الخدمة المساعدة قليل، وبالكاد يفي احتياجاته اليومية ولا يدخر منه جزءاً لوقت الحاجة.

وعلى الرغم من أن العدالة تفرض على صاحب العمل أن يلتزم بدفع مكافأة للعامل عند نهاية خدمته لديه، تقديراً للمدة التي قضاها في خدمته هو وأفراد أسرته، فالعامل الذي استمر طوال فترة عمله يخدم صاحب العمل يكون جديراً بمكافأة تحسب على أساس المدة التي قضاها في خدمة صاحب العمل<sup>(١)</sup>. إلا أن المشرع المصري لم ينص في أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني الذي يخضع له عمال الخدمة المنزلية على حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وترك ذلك لاتفاق الطرفين.

ومكافأة نهاية الخدمة هي بمثابة "التزام قانوني يلتزم بموجبه صاحب العمل للعامل، عند انتهاء عقد عمله، بأن يدفع إليه مبلغاً من النقود، يتناسب مع مدة خدمته، وذلك عند انتهاء عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة"<sup>(٢)</sup>.

وإقرار المشرع لحق العامل في مكافأة نهاية الخدمة يشجعه على الاستمرار في العمل أطول مدة ممكنة، كما إنها تزود العامل بمبلغ من النقود بعد

---

(١) د/ أحمد يوسف علي بن عمران، حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية، مجلة البحوث القانونية، مكتبة الحقوق، جامعة مصراته، س ٤، عدد خاص، سبتمبر ٢٠١٧م، ص ٢٦.

(٢) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والفرنسي، مجموعة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، سنة ١٩٧٨م، ص ٢٦.

انتهاء عقد عمله يساعده على مواجهة متطلبات الحياة لحين إيجاد عمل آخر أو يستغله فيما يعود عليه بدخل ثابت<sup>(١)</sup>، ومما لا شك فيه أن إقرار حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، مع إعلامه بها يمثل أرضية خصبة في استمرار العلاقة العقدية بينه وبين صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

وقد نصّت المادة (١/٢٦) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ على حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بقولها: "يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على أساس أجر أربعة عشر يوماً عن السنة، على أن تسلم للعامل مستحقاته من مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، ويتجدد حساب المكافأة بتجديد العقد".

وبمطالعة هذه المادة يتضح أن المشرّع اشترط لاستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة أن يكون قد قضى في خدمة صاحب العمل سنة أو أكثر، على أن تكون الخدمة مستمرة، وليست متقطعة حيث لا تحسب أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وهي سنة التي يستحق العامل مكافأة نهاية العمل.

(١) د/ السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطبعة جامعة الملك سعود، ١٩٩٩م، ص ٢٥٦ وما بعدها.

(٢) د/ جمال فاخر النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانوننا لعمال الكويتيين الجدوى والجدية، مجلة الحقوق، الكويت، المجلد ٢٠، العدد ٤، ديسمبر ١٩٩٦، ص ٦٤.

وعلى ذلك يؤخذ في الاعتبار عند حساب مدة الخدمة، مدة الخدمة الفعلية، وليس مدة العقد المتفق عليها، حيث إنه قد يكون عقد العمل محدد المدة بسنتين في حين أنه انقضى بعد سنة من إبرامه<sup>(١)</sup>، ويؤخذ في الاعتبار عند حساب المكافأة أجر العامل وقت انتهاء العقد، وليس وقت إبرامه حيث إنه قد يحدث أن يزيد أجر العامل بعد فترة من عمله<sup>(٢)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كان عدم استمرار خدمة العامل لمدة أثناء سريان عقد العمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل، فإن هذه المدة تدخل في حساب خدمة العامل على اعتبار أن العامل كان مستعداً لأداء عمله، وبالتالي يعتبر في حكم من أدى العمل<sup>(٣)</sup>.

وكذلك يشترط لاستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة ألا يكون قد انتهت خدمته نتيجة لانقطاعه غير المشروع عن العمل، أو إذا قام بفسخ العقد بدون سبب مشروع، وعلى ذلك إذا أنهى العامل عقد عمله إنهاءً متيسراً باختياره دون أن يقع عليه ضغط أو إكراه من صاحب العمل على ترك العمل، ودون إخلال صاحب العمل بأي التزام من الالتزامات التي تقع على عاتقه بمقتضى العقد، أو إذا قام العامل بفسخ العقد بدون سبب مشروع كأن يكون صاحب العمل لم يف بالأجر المتفق عليه أو معاملته معاملة سيئة تتال من كرامته وسلامة بدنه، فإنه لا

---

(١) د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، ١٩٦١م، ص ٥٦٠.

(٢) د/ عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص ٤٢٣.

(٣) د/ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨، ص ٥٣٧.

يستحق مكافأة نهاية الخدمة في هذه الحالات<sup>(١)</sup>، وذلك تطبيقاً لنص المادة (٣٧) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهى العقد للانقطاع غير المشروع عن العمل أو إذا تم فسخ العقد من قبل العامل بدون سبب مشروع".

وعلى ذلك يؤثر في استمرار مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر حتى ولو كانت لسبب مشروع كأن يكون العامل قد حصل على إجازة مرضية بدون أجر أو تغيب عن العمل بإذن صاحب العمل ولكن بدون أجر.

#### كيفية حساب مدة الخدمة:

تبدأ المدة التي تحسب على أساسها مكافأة نهاية الخدمة للعامل من تاريخ تسلمه لعمله بمقتضى عقد العمل<sup>(٢)</sup>، وإذا عين العامل تحت التجربة واجتازها بنجاح واستمر في العمل لدى صاحب العمل فإن مدة التجربة تدخل ضمن مدة خدمته التي يعتد بها في حساب مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له<sup>(٣)</sup>، ويدخل ضمن مدة الخدمة أيام انقطاع العامل إلا أنه تقاضى عنها أجر<sup>(٤)</sup>.

وقد بين المشرع في المادة ١/٢٦ سابقة الذكر كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة حيث تحسب بواقع أربعة عشر يوماً عن السنة، وعلى ذلك إذا لم يكمل

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ١٠٥٨.

(٢) د/ إسماعيل غاتم، المرجع السابق، ص ٥٦١.

(٣) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ١٩٧١.

(٤) د/ حسين كيره، المرجع السابق، ص ٨٥٧.

العامل سنة في الخدمة فلا يستحق مكافأة نهاية الخدمة، وعلى ذلك يكون المشرّع لم يعتد بكسور السنة الأولى عند حساب مدة الخدمة اللازمة لتقدير المكافأة، أما إذا تجاوزت مدى الخدمة السنة الأولى فإنه يعتد بالكسر أيًا كان قدره بالنسبة لما تلاها من مدة، وذلك تطبيقاً لنص المادة (٢/٢٦) من القانون محل الدراسة التي تنص على أنه: "يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة الأخيرة بنسبة مما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة"، وعلى ذلك إذا قضى العامل في خدمة صاحبة العمل مدة سنة ونصف فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بواقع واحد وعشرين يوماً من أجره.

وقد قضي في هذا الصدد: " وحيث إنه عن طلب مكافأة نهاية الخدمة فقد نصّت المادة ١/٢٦ من القانون ١٠ لسنة ٢٠١٧ على أن: (يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على أساس أجر أربعة عشر يوماً عن السنة، على أن تسلم للعامل مستحقاته من مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته، ويتجدد حساب المكافأة بتجديد العقد. ٢/ يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة الأخيرة بنسبة مما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة... ولما كان

الثابت بالأوراق كون مدة المدعية تجاوزت الثلاثة أعوام بإجمالي ١٢٢٣ يوماً. فمن ثم تستحق مبلغ ٢٨١٨,٤ درهماً<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن تقدير مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر أربعة عشر يوماً في السنة للعامل يجعلها مكافأة صغيرة إذا ما وضعنا في الاعتبار ضعف أجر عمال الخدمة المساعدة، لذلك كان يفضل تحديد مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل على أساس أجر شهر كامل، وليس على أساس أجر أربعة عشر يوماً حتى تحقق الهدف منها.

#### المطلب الرابع

#### حق عامل الخدمة المساعدة في التعويض عن إصابة العمل والمرض

##### المهني

تعد إصابة العمل من أهم المخاطر التي يعمل الإنسان على مواجهتها سواء بالوقاية منها أو بتفاديها أو الحد من آثارها المتفاقمة، لا سيما بعد أن انتشرت الأجهزة والآلات المستعملة في بيئة العمل وأصبحت مصدراً دائماً للخوف والقلق نتيجة لتكرار وقوع الحوادث والإصابات في أوساط العمل، كما ظهرت الكثير من الأمراض المهنية الناجمة عن العمل في الظروف غير الصحية التي يؤدي فيها العامل نشاطه والتي أصبح لها تأثيرها البالغ على سلامة العامل، فالعامل لم يعد يتعرض وحسب للإصابة الناجمة عن حوادث العمل،

---

(١) محكمة دبي الابتدائية، الدعوى رقم ٦١١ لسنة ٢٠١٩، عمال جزئي، بتاريخ ١٢ مايو ٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٤ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ١٩ مايو ٢٠١٩.

وإنما قد يترتب على أدائه العمل لفترة زمنية طويلة إلى اعتلال صحته، وتعطل بعض أعضاء جسده دون وقوع أي حادث بشكل فجائي<sup>(١)</sup>.

وكذلك قرر المشرع للعامل الحق في التعويض عما يلحقه من إصابة عمل أو مرض مهني، حتى يؤمن للعامل حاضره ومستقبله عندما يصاب في حادث أو بمرض يقعه عن العمل أو يقلل قدرته عليه، أو يؤمن مستقبل أولاده في حالة وفاته الناجمة عن الإصابة أو المرض<sup>(٢)</sup>.

وقد نص المشرع على حق العامل في التعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني في المادة (١٥) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي: ... ٧ - دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لجدول التعويضات الملحق بقانون تنظيم علاقات العمل المعمول به، إلا إذا قامت شركة التأمين بسداد هذا التعويض".

ولم يكرس القانون المدني المصري عند تنظيمه لعقد العمل حق العامل في الحصول على تعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني، وبالتالي لا يكون أمام عامل الخدمة المنزلية للحصول على هذا الحق إلا بتضمينه في عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل، وهو أمر ليس من اليسير فعله.

---

(١) د/مقتي بن عمار، المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل، مجلة

القضاء المدني، السنة (٧)، العدد (١٤)، ٢٠١٦م، ص ١١٩.

(٢) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص، ٥٨٢.



ويشترط لثبوت حق العامل في التعويض عن إصابات العمل أو الأمراض المهنية ضرورة توافر عدة شروط تتمثل في وجود علاقة عمل بين صاحب العمل والعامل، وأن يلحق العامل إصابة عمل أو مرض مهني، وأن تحدث الإصابة أو المرض بسبب العمل، وألا يتسبب العامل بسوء مسلكه فيما لحقه من ضرر ناجم عن إصابة العمل أو المرض المهني.

### الشرط الأول: وجود علاقة عمل خاضعة لأحكام قانون عمال الخدمة

#### المساعدة:

يشترط لاستحقاق العامل التعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني أن يكون خاضعاً لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧، ويخضع لهذا القانون-كما سبق أن أشرنا-كل شخص طبيعي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل وفقاً للمادة الأولى من القانون محل الدراسة.

ومن ثم لا يستفيد من أحكام ضمان إصابات العمل وأمراض المهنة المقررة في المادة (٧/١٥) سالفه الذكر من لا ينطبق عليه وصف عامل خدمة مساعدة على اعتبار أن الحق في التعويض يعد من المزايا التي قررها قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ لعمال الخدمة المساعدة الخاضعين لأحكامه على اعتبار أنه قانون خاص فلا يستفيد بها غيرهم.

ولا يشترط لاستحقاق التعويض أن يكون عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل عقد نهائي، لذلك يثبت الحق في هذا التعويض للعامل تحت التجربة حتى ولو حدثت الإصابة أثناء فترة التجربة، ويرجع ذلك إلى أن عامل

الخدمة المساعدة تحت التجربة يعد عاملاً ارتبط بعقد عمل مع صاحب العمل، وإن كان عقده معلقاً على شرط فاسخ<sup>(١)</sup>.

### الشرط الثاني: حدوث إصابة عمل أو مرض مهني لعمال الخدمة

#### المساعدة:

يشترط كذلك لاستحقاق العامل للتعويض أن يكون ما لحقه من إصابة أو مرض يندرج تحت مفهوم إصابة العمل أو المرض المهني.

وتعرف إصابة العمل بأنها الضرر الذي يصيب الجسم نتيجة مؤثر خارجي مفاجئ<sup>(٢)</sup>، ومن خلال هذا التعريف يتضح أن إصابة العمل هي تلك التي تلحق بجسم الإنسان دون ماله، وأن تكون نتيجة فعل خارجي عن العامل وليست نتيجة أمر داخلي في الجسم، وأن يكون هذا الفعل الخارجي مفاجئاً للعامل لم يكن ليتوقعه أو ليتحاشاه<sup>(٣)</sup>.

أما المرض المهني فهو "علة تصيب جسم العامل تحدث له من جراء التأثير الضار لبعض العوامل التي لا تنفصل عن بيئة العمل أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني"<sup>(٤)</sup>

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨١٣.

(٢) د/ عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٣٦٤.

(٣) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨١٤ - ٨١٦.

(٤) د/ حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابات العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٨٩، ص ٩٧.

وعلى ذلك يكون المرض المهني أمرا غير مرئي ولا يصيب العامل نتيجة حادث خارجي عنه مفاجئ له، وإنما يداهمه من داخله نتيجة تأثر أجزاء أو خلايا معينة داخلية في جسمه بمركبات المواد التي يعمل بها أو ببيئة العمل الذي يؤديه، كالأعراض التي تصيب العامل نتيجة التهوية السيئة أو الروائح أو الأدخنة<sup>(١)</sup>.

ومن ثم هناك اتفاق بين إصابة العمل والمرض المهني من ناحية أنهما نتجا عن تأثير خارجي مرتبط بالعمل ويصيب الإنسان في جسمه إلا أنهما يختلفان من ناحية أن الإصابة تحدث بشكل مفاجئ غير متوقع، أما المرض المهني فيداهم جسم العامل بشكل غير محسوس، كالسل أو ضعف الإبصار وضعف حاسة الشم والسمع، بالإضافة إلى أنه يكون في الغالب متوقعا<sup>(٢)</sup>.

### الشرط الثالث: حدوث الإصابة أو المرض المهني لعمال الخدمة المساعدة

#### بسبب العمل:

يشترط كذلك لقيام مسئولية صاحب العمل والتزامه بتعويض عامل الخدمة المساعدة عن الضرر الذي أصابه أيًا كان مظهره، أن يكون الضرر الذي لحقه قد وقع بسبب قيام عامل الخدمة المساعدة بأداء عمله المنوط به بموجب عقد العمل، بمعنى أنه لا بد أن تتوافر علاقة سببية بينهما لاعتبار أن العمل هو السبب في وقوع إصابة العمل أو المرض المهني للعامل، وليس من الضروري أن يكون علاقة السببية سببية مادية مباشرة، وإنما يكفي أن تكون غير مباشرة

---

(١) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨١٧.

(٢) د/ علي حسين نجيد، المرجع السابق، ص ٥٨٧.

بحيث يمكن القول إنه لولا العمل لما وقع الضرر للعامل، ذلك الضرر الذي نجمت عنه الإصابة أو المرض للعامل<sup>(١)</sup>.

#### الشرط الرابع: عدم حدوث إصابة العمل أو المرض المهني بسبب عامل

#### الخدمة المساعدة:

مما لا شك فيه أنه إذا ثبت أن إصابة العمل أو المرض المهني الذي أصاب العامل قد حدث له بسبب العمل فإنه يثبت الحق للعامل في تقاضي تعويض عن كافة الأضرار الناجمة عن إصابته أو مرضه، إلا أن الحصول على هذا التعويض مرهون بالألا يكون العامل هو الذي تسبب بسوء مسلكه بما لحقه من ضرر، لأنه في هذه الحالة لا تقوم مسؤولية صاحب العمل عما يصيب العامل من أضرار ناجمة عن الإصابة أو المرض<sup>(٢)</sup>.

وعلى ذلك يحرم العامل من التعويض عن الأضرار الناجمة عن إصابة العمل أو المرض المهني إذا تعمد العامل مثلاً إصابة نفسه، أو وقوع الإصابة نتيجة لأن العامل تحت تأثير مخدر أو خمر، أو أن العامل قد تعمد مخالفة تعليمات الوقاية، أو إذا رفض العامل توقيع الكشف الطبي عليه أو اتباع العلاج دون سبب جدي، أو إذا كانت إصابته نتجت عن سوء سلوكه الفاحش، حيث إنه من المنطقي أن يقف المشرّع بجوار العامل الذي أدى عمله وأخلص فيه إلى أن

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨١٩ ، ٨٢٧.

(٢) د/ علي حسين نجيد، المرجع السابق، ص ٥٩٤: د/ بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني للعمال المنزلية، مجلة كلية الحقوق، الكويت، المجلد ٤٢، العدد ١، مارس ٢٠١٨، ص ٨٠.

أضربصحته، أما العامل الذي يتعمد إحداث الإصابة بنفسه حتى يحصل على مبلغ التعويض فهذا غير جدير بالحماية<sup>(١)</sup>.

فإذا توافرت الشروط السابقة قامت المسؤولية تجاه صاحب العمل، وبالتالي يلتزم بتعويض العامل عما لحقه من ضرر بسبب الإصابة أو المرض المهني ويتمثل التعويض في تحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل بما فيها نفقات الإقامة بالمستشفى والعمليات الجراحية والأدوية والأشعة والتحاليل الطبية، فضلاً عن التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لجدول التعويضات الملحقة بقانون تنظيم العمل المعمول به، أما إذا قامت شركة التأمين بسداد هذا التعويض فإنه يعفى صاحب العمل من أدائه مرة أخرى للعامل.

### المطلب الخامس

#### تقرير حق امتياز للمبالغ المستحقة لعمال الخدمة المساعدة

قرر المشرع في قانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ حماية فاعلة وصارمة للمبالغ المالية المستحقة للعامل بتقريره حق امتياز على جميع أموال

---

(١) د/ هشام فرعون، قانون العمل، تنظيم علاقات العمل، في ضوء تشريع دولة الامارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، ١٩٨٩، ص: ١٥٢؛ د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨٤٠ وما بعدها.

صاحب العمل يضمن للعامل الحق في اقتضائه بالأولوية على غيره من الدائنين في حالة إفلاس أو إعسار صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

فنصّت المادة (٢٤) من القانون على أنه: "يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية"، ويتضح من هذا النص أن المشرع قد غطى بحق الامتياز جميع المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته، وتشمل هذه الحقوق كلا من الأجر الشامل الذي يحصل عليه العامل أيًا كانت المدة المستحق عنها الأجر، حيث لم يحدد المشرع مدة محددة، كما يعطي حق الامتياز مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل، وكذلك أي تعويض ينجم عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته المتفق عليها في عقد العمل.

أما القانون المصري فقد قرر هذا الحق بمقتضى المادة ١١٤٥ من القانون المدني التي تنص على: "١- يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار -

أ (المبالغ المستحقة للخدم والكتابة والعمال وكل أجور آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة الأشهر الأخيرة". وبذلك رتب المشرع حق امتياز للأجر المستحق لعامل الخدمة المنزلية دون أي مبالغ أخرى مستحقة له

---

(١) د/ صلاح علي علي حسن، حق الامتياز كضمان لحماية أجر العامل ، دراسة مقارنة، جامعة حلوان، ٢٠١٩، ص ٥.

على أموال صاحب العمل لمدة أقصاها ستة أشهر فقط، وبالتالي لا يتمتع بهذا الامتياز ما زاد من أجر العامل عن ستة أشهر.

واشترط المشرع لكي يتمتع العامل بحق الامتياز أن تكون المبالغ المستحقة له بمقتضى أحكام القانون محل الدراسة، أما إذا كانت هذه المبالغ مستحقة للعامل بمقتضى قانون آخر فإنها لا تتمتع بهذا الامتياز، وعلى ذلك إذا كانت المبالغ المستحقة للعامل نتيجة تعويض قضي به للعامل على صاحب العمل لسبب خارج عن عقد الخدمة المساعدة الذي يربطهما فإن هذا التعويض لا يتمتع بهذا الامتياز<sup>(١)</sup>.

وإمعاناً من المشرع في تأكيد ضمان حصول العامل على جميع المبالغ المالية المستحقة له بمقتضى العقد جعل الامتياز المقرر بمقتضى المادة (٢٤) من الامتيازات العامة التي ترد على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار سواء كانت في ذمة صاحب العمل قبل إبرام عقد العمل أو لاحقة عليه، وبناء على ذلك يكون من حق العامل عند حلول موعد مستحقته المالية التنفيذ على ما يكون مملوكاً من أموال لصاحب العمل وقت التنفيذ، ويستوفى حقه من ثمن بيع هذه الأموال متقدماً على غيره من الدائنين العاديين والدائنين التاليين له في المرتبة<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٦٩٩.

(٢) د/ عبد الخالق حسن أحمد، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية، الجزء ٧، التأمينات الشخصية والعينية، الطبعة الأولى، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، ١٤١١ هـ - ١٩٩١ م، ص ٢٢١.

وقد وضع المشرّع حق امتياز المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته في المرتبة الثالثة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها، سواء للزوجة أو للأولاد أو لغيرهم ممن يلتزم صاحب العمل بالإنفاق عليهم.

### المبحث الثاني

#### حق عامل الخدمة المساعدة في الراحة والإجازات

حرص المشرّع الإماراتي على تنظيم وقت العمل في عقد الخدمة المساعدة، حرصاً منه على توفير أكبر حماية فعلية للعامل، حيث خشى المشرّع لو أنه ترك تنظيم هذه المسألة لاتفاق الطرفين من إهدار حق العامل في الحصول على فترات راحة وإجازات يسترد فيها قواه حتى يتمكن من العودة إلى ممارسة عمله من جديد<sup>(١)</sup>، ولا سيما إذا وضعنا في الاعتبار عدم التكافؤ بين طرفي العقد والذي قد يترتب عليه انفراد صاحب العمل بتنظيم وقت العمل بما يحقق مصلحته ويهدر مصلحة العامل، فيحدد وقت العمل بأطول وقت ممكن، ويقلل تبعاً لذلك من أوقات الراحة والإجازات إلى أقل قدر ممكن؛ الأمر الذي يكون له تأثيره البالغ على المدى الطويل على صحة العامل وسلامته، فتضعف قواه ويقل عمله وتضطرب أحوال أسرته وعلاقاته<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، ٢٠١٢، ص ٩٥.

(٢) د/همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٤٦٣. د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق: ص ٧١٩



لذلك نظم المشرِّع في قانون عمال الخدمة المساعدة فترات الراحة والإجازات التي يحصل عليها العامل وذلك في المادة (١٢) منه، وهذا ما لم يفعله المشرِّع المصري في القانون المدني عند تنظيمه لعقد العمل، وبالتالي يخضع تنظيم فترات الراحة والإجازات التي يحصل عليها عامل الخدمة المنزلية لاتفاق الطرفين، وهو الأمر الذي انعكس سلباً على هذه الفئة، حيث جرى العمل على تشغيلها لفترات عمل طويلة تمتد طوال الليل والنهار دون أن تتخللها فترات راحة تكفي العامل لانتقاط أنفاسه، فضلاً عن انتهاك حقها في الحصول على إجازة أسبوعية أو سنوية.

وعلى ذلك سنعرض في مطلبين متتاليين لحق العامل في الحصول على فترات راحة في المطلب الأول، وحق العامل في الحصول على الإجازات في المطلب الثاني.

### المطلب الأول

#### حق عامل الخدمة المساعدة في الحصول على فترات راحة

قدر المشرِّع احتياج عامل الخدمة المساعدة إلى فترة راحة يومية تساعده على أن يستجمع قواه البدنية والذهنية، ويستعيد فيها نشاطه، كما أنه في حاجة إلى راحة أسبوعية أيضاً يستريح فيها من عناء أسبوع عمل كامل من ناحية، ويقضي فيها احتياجاته ويرفقه فيها عن نفسه؛ لذلك أعطى المشرِّع للعامل الحق في راحة يومية وراحة أسبوعية، وسنعرض لذلك في الفرعين التاليين:

---

## الفرع الأول

### الراحة اليومية

نصّت المادة (٢/١٢) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "تنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون أوقات العمل والراحة بحيث لا تقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة يوميًا على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة". كما نصّت المادة (١٢) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أنه: "لصاحب العمل تنظيم أوقات أداء العامل لأعمال المكلف بها خلال اليوم الواحد وفق ما تقتضيه طبيعة العمل أو حاجة المنزل بشرط ألا تقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة يوميًا، على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة، ولا تحتسب ضمن ساعات العمل الفعلية الأوقات التي يقضيها العامل دون عمل أو للراحة أو لتناول الطعام"، وبمطالعة هذين النصين يتضح الآتي:

١ - أنالمشرّع وضع حدا أدنى لعدد ساعات الراحة التي يحصل عليها العامل يوميًا مما يفهم منه أن المشرّع ترك تحديد الحد الأقصى لعدد ساعات الراحة لسلطة صاحب العمل بالاتفاق مع العامل صراحة أو ضمناً، ومن ثم يجوز تحديد ساعات راحة أكثر من الساعات المذكورة في النص وهي اثنتا عشرة ساعة كما في ذلك من تحقيق فائدة أكثر للعامل.

٢ - أنالمشرّع لم يحدد بداية وقت الراحة اليومية أو نهايتها تاركاً هذا الأمر للسلطة التقديرية لصاحب العمل في تنظيم عمله بالاتفاق مع العامل حسب

طبيعة العمل وظروفه، كما أنه لم يفرق بين ساعات الراحة في الليل أو ساعات الراحة في النهار، فالحد الأدنى وهو اثنتا عشرة ساعة يسري على النوعين.

٣ - قيدالمشرِّع صاحب العمل في توزيع ساعات الراحة اليومية بضرورة حصول العامل على فترة راحة متواصلة لا تقل عن ثماني ساعات حتى يتمكن خلالها من الخلود إلى النوم، وإراحة جسده من عناء ومشقة العمل طوال يوم كامل.

٤ - أنالمشرِّع وضع حدًا أقصى لعدد ساعات العمل اليومية الذي يقوم به العامل، وذلك يفهم من مفهوم المخالفة عندما قرر المشرِّع أن يكون الحد الأدنى لعدد ساعات الراحة هو اثنتا عشرة ساعة، وبالتالي يفهم من ذلك أن باقي ساعات اليوم وهي اثنتا عشرة ساعة أخرى هي بمثابة الحد الأقصى لعدد ساعات العمل .

٥ - قرر المشرِّع أن مكان عمل الخدمة المساعدة هو نفسه مكان الراحة؛ لذلك نص على عدم احتساب الأوقات التي يقضيها العامل في المنزل دون عمل أو للراحة أو لتناول الطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ويأتي هذا الحكم متمشيا مع نص المادة ٣/١٠ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين التي تنص على أنه: "٣-تعتبرالفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كمايحلولهم وييقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة،كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أوالاتفاقات الجماعية أو أي وسيلةأخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية".

## الفرع الثاني

### الراحة الأسبوعية

نصّت المادة (١/١٢) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "للعامل الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر كامل وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ويجوز تشغيله في يوم راحته الأسبوعية، وفي هذه الحالة يكون له الحق في يوم راحة بديل أو يمنح بدلاً نقدياً عنه بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم"، كما نصّت اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أنه: "للعامل الحق في يوم الراحة الأسبوعية يتم تحديده بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن تكون وفقاً لمواعيد ثابتة بقدر الإمكان منذ بداية التعاقد، ويجوز لصاحب العمل أن يقوم بتشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية شريطة أن يكون له الحق في يوم راحة بديل عن اليوم الذي التزم به أو الحصول على تعويض نقدي يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم، مع مراعاة عدم تشغيل العامل أكثر من يومي راحة في أسبوعين متتاليين، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك".

ويأتي هذا النص متمشياً مع نص المادة ١٠/٢ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين والتي تنص على أنه: "٢- تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة".

ويتضح من هذين النصين رغبة المشرّع الإماراتي في تأمين حصول العامل على راحة أسبوعية وفق الضوابط التالية:

١ - أعطى المشرع الحق للعامل في الحصول على يوم راحة أسبوعية، إلا أنه لم يتم بتحديد تاركاً هذا الأمر لاتفاق كل من صاحب العمل والعامل وقت إبرام العقد على تحديد هذا اليوم، موصياً على أن يكون يوم الراحة الأسبوعية محددًا وفقاً لمواعيد ثابتة بقدر الإمكان وفقاً لطبيعة العمل أو حاجة المنزل، وذلك حتى لا يكون العامل في حيرة من أمره لعدم تحديد أو ثبات يوم عطلته الأسبوعية فيفاجأ بين فترة وأخرى بتغيير يوم عطلته الأسبوعية<sup>(١)</sup>.

٢ - جعل المشرع يوم الراحة الأسبوعية الذي يحصل عليه العامل بأجر شامل حتى لا يؤثر ذلك على أجر العامل في نهاية الشهر، فيضطر إلى التضحية براحته من أجل الحصول على أجره كاملاً، لا سيما إذا وضعنا في الاعتبار تدني أجر عامل الخدمة المساعدة؛ فيوم الراحة مدفوع الأجر، حيث إن الأجر يحسب بالشهر بما في ذلك أيام الراحة.

٣ - أن حصول العامل على يوم راحة أسبوعية يمثل الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه، وإن حدث يكون هذا النزول باطلاً لتعلقه بقاعدة أمره من النظام العام، وعلى ذلك يجوز الاتفاق بين الطرفين على أن يحصل العامل على راحة أسبوعية لمدة يومين على اعتبار أن هذا الشرط المخالف للقاعدة الأولى أكثر فائدة للعامل.

٤ - نظراً لطبيعة الأعمال المنزلية ولما قد يطرأ من ظروف اجتماعية على صاحب العمل نص المشرع على جواز قيام صاحب العمل بتشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية إلا أنه قد قيده بضرورة منحه يوم راحة بديل عن اليوم

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٣٤٠.

الذي عمل فيه، أو يعطيه تعويضا نقديا يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم، حيث قرر المشرّع أن تبديل يوم الإجازة الأسبوعية بيوم آخر أو حصوله على تعويض نقدي يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم لن يلحق العامل بأي ضرر.

٥ - قرر المشرّع أيضاً عدم تشغيل العامل أكثر من يومي راحة في أسبوعين متتاليين حرصاً منه على مصلحة العامل في الحصول على قسط من الراحة، وذلك ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، ويبدو أن المشرّع قد جعل هذه القاعدة من القواعد القانونية المكملة التي يجوز للطرفين الاتفاق على مخالفتها، إذا ترتب على هذه المخالفة تحقيق مصلحتها، حيث تتمثل مصلحة صاحب العمل في عدم حرمانه من خدمات العامل إذا حصل على راحته الأسبوعية وتتمثل مصلحة العامل في حصوله على تعويض نقدي يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم.

### المطلب الثاني

#### حق عامل الخدمة المساعدة في الحصول على الإجازات

لم يكتف المشرّع الإماراتي بتقرير راحة يومية وأسبوعية لعامل الخدمة المساعدة، وإنما استمر في حماية العامل فقرر له أجازة سنوية وأخرى مرضية، وهذا ما سنعرضه في الفرعين التاليين:

#### الفرع الأول

#### حق عامل الخدمة المساعدة في الحصول على إجازة سنوية

لم يكتف المشرع الإماراتي بتقرير راحة يومية وأسبوعية لعمال الخدمة المساعدة، وإنما استمر في حماية العامل فقرر المشرع الإماراتي لعمال الخدمة المساعدة إجازة سنوية لاستعادة كامل لياقته البدنية والذهنية بعد أن بددها عناء عام كامل من العمل المتواصل، فيصبح العامل في حاجة ماسة إلى إجازة طويلة نسبياً يتفرغ خلالها للعناية بأسرته وشؤونه الخاصة، ويستعيد نشاطه مجدداً، ويعود إلى عمله مرة أخرى مفعماً بالحيوية والنشاط مما ينعكس إيجاباً على أدائه لعمله.

وقد نظم المشرع حق العامل في الحصول على الإجازة السنوية في المادة ١٣ من قانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ والتي تنص في فقرتها الأولى على أنه: "يستحق العامل إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنة، وتكون مدفوعة الأجر قبل القيام بها، وإذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة وأكثر من ستة أشهر استحق إجازة يومين عن كل شهر، ولصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية، وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها، ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة خلال سنتين متتاليتين".

أما المشرع المصري فقد نص في قانون العمل الموحد في المواد من ٤٧ إلى ٥٥ على حق العامل في الحصول على العديد من الإجازات، كالإجازة السنوية، إجازة الأعياد، الإجازة العارضة والإجازة المرضية وغيرها، إلا أن

عامل الخدمة المنزلية لا يتمتع بهذا الحق نظرا لعدم خضوعه لأحكام قانون العمل-كما سبق أن ذكرنا- ولا يكون أمامه سوى الاتفاق في عقد العمل على تمتعه بالحق في هذه الإجازات.

وبمطالعة هذا النص يتضح أن المشرع قد قرر إجازة سنوية لعمال الخدمة المساعدة وفق مجموعة من الضوابط تهدف إلى تحقيق حماية للعامل من التفاوت من صاحب العمل حول منحها له.

#### أولاً: مدة الإجازة السنوية

رهن المشرع مدة الإجازة السنوية التي يستحقها العامل بالمدة التي قضاها عامل الخدمة المساعدة في خدمة صاحب العمل، فإذا تجاوزت مدة خدمة العامل سنة استحق إجازة سنوية مدتها ثلاثين يوماً عن كل سنة، أما إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر ولم تجاوز سنة استحق العامل إجازة سنوية عنها بواقع يومين عن كل شهر منذ بدء خدمة العامل لدى صاحب العمل واستلامه العمل، وإذا كان عقد العمل تحت شرط التجربة واجتازها العامل بنجاح واستمر في العمل، دخلت مدة التجربة في حساب مدة الإجازة<sup>(١)</sup>، أما إذا كانت مدة خدمة العامل أقل من ستة أشهر فإنه لا يستحق عنها إجازة سنوية، واكتفى المشرع بما يحصل عليه المشرع من راحة يومية وأسبوعية خلالها، وهذا أمر يفرضه المنطق حيث إن مدة خدمة العامل في هذه الحالة مدة بسيطة لم تتجاوز نصف السنة حتى يمنح عنها إجازة سنوية<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص ٥٢٣.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٤٨.



ومدة الإجازة السنوية التي نص عليها المشرع تعتبر الحد الأدنى الذي لا يجوز للطرفين الاتفاق على خلافه باعتباره من القواعد القانونية الآمرة والتي تتعلق بالنظام العام، ولكن يجوز لصاحب العمل أن يقرر للعامل إجازة سنوية تزيد على ثلاثين يوماً في السنة على اعتبار أن هذا الاتفاق على مخالفة هذه القاعدة يحقق فائدة أكثر للعامل، وهذا جائز وفقاً لنص المادة (٣٧) سالفه الذكر.

ويدخل في حساب مدة الإجازة السنوية الممنوحة للعامل أيام الراحة الأسبوعية والإجازة المرضية التي تخللتها، وبالتالي لا تمتد الإجازة السنوية بمقدار ما يتخللها من أيام الراحة أو الإجازة المرضية، وذلك لتحقيق الحكمة من تقرير الإجازة السنوية للعامل<sup>(١)</sup>، وذلك تطبيقاً لنص المادة (٢/١٣) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يدخل في حساب مدة الإجازة السنوية الممنوحة للعامل أيام العطلات المقررة قانوناً أو اتفاقاً أو أية مدد أخرى بسبب المرض إذا تداخلت مع هذه الإجازة".

### ثانياً: سلطة صاحب العمل في تحديد موعد بدء الإجازة السنوية وتجزئتها

منح المشرع صاحب العمل سلطة مطلقة في تحديد موعد بدء الإجازة السنوية للعامل حسبما يترأى له في ضوء طبيعة العمل وظروف المنزل، وعلى ذلك لا يستطيع العامل إجبار صاحب العمل على منحه الإجازة السنوية إلا إذا تم الاتفاق في عقد العمل على منح العامل إجازته السنوية في موعد محدد فإنه يلتزم بهذا الموعد، وقد جرى العرف على قيام صاحب العمل على منح الإجازة السنوية

---

(١) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٣٥٢.

لعمال الخدمة المساعدة بالتناوب فيما بينهم؛ وذلك حماية لصاحب العمل من اضطراب ظروف منزله إذا منح لعماله جميعاً الإجازة السنوية في وقت واحد.

والأصل أن يمنح العامل إجازته السنوية مرة واحدة حتى تحقق الهدف الذي أرادته المشرع من تقريرها للعامل، إلا أنه يجوز لصاحب العمل تجزئة الإجازة على فترتين كحد أقصى إذا اقتضت طبيعة العمل وظروف المنزل هذه التجزئة<sup>(١)</sup>، وبذلك يكون المشرع قد راعى من ناحية مصلحة صاحب العمل في تسيير أمور منزله، وكذلك مصلحة العامل في الحصول على الراحة واستعادة نشاطه بتقييد سلطة صاحب العمل في تجزئة الإجازة السنوية.

### ثالثاً: الإجازة السنوية مدفوعة الأجر

نص المشرع في المادة (١/١٣) سالف الذكر على أن تكون الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، والمقصود هنا هو الأجر الكامل الذي كان يحصل عليه العامل قبل قيامه بالإجازة، بما في ذلك ملحقات الأجر<sup>(٢)</sup>.

ويخرج من مفهوم الأجر وفقاً لهذه المادة الأجر العيني الذي يحصل عليه العامل والمتمثل في المأكل والمشرب والمسكن على اعتبار أن هذه الأشياء تعد بمثابة مزايا عينية يحصل عليها العامل بحكم إقامته في مسكن صاحب العمل<sup>(٣)</sup>.

ويحمد للمشرع مسلكه في تقرير أن تكون إجازة العامل السنوية بأجر، وذلك حتى لا يحرم العامل من أجره خلالها فيضطر إما إلى رفضه القيام بها، أو

---

(١) د/ هشام فرعون المرجع السابق، ص ٨٧.

(٢) د/ السيد محمد السيد عمران، المرجع السابق، ص ٤٤١.

(٣) د/ السيد محمد السيد عمران، المرجع السابق، ص ٤٤١.

القيام بها مع البحث من عمل آخر يقوم به خلالها، الأمر الذي لا يتحقق معه هدف المشرِّع من تقريرها للعمال.

وفي حالة انتهاء عقد العمل أو تم فسخه من قبل أحد طرفيه دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية، فإن هذا الإنهاء أو الفسخ أيًا كان سواء كان راجعًا إلى صاحب العمل أو العامل لا يؤثر على حق العامل في الحصول على مقابل نقدي مساوي لأجره عن عدم أيام الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها قبل إنهاء العقد أو فسخه، ويحسب الأجر في هذه الحالة بفئته وقت استحقاق الإجازة إلا إذا كان عدم حصول العامل على إجازته السنوية كان راجعًا إلى رغبة صاحب العمل فإنه يتم حساب الأجر في هذه الحالة بفئته وقت صرفه للعمال، وذلك طبقاً لنص المادة (٥/١٣) من القانون محل الدراسة.

وقد قضي في هذا الصدد بأنه من المقرر وفق ما تقضي به المادة ١٣ من القانون المشار إليه ١٠ لسنة ٢٠٧ أن "يستحق العامل إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنة، وتكون مدفوعة الأجر قبل القيام بها، وإذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة وأكثر من ستة أشهر استحق إجازة يومين عن كل شهر، ولصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية، وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها، ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة خلال سنتين متتاليتين"، وأجازت الفقرة الثالثة من ذات المادة أنه يجوز للعمال في حالة تجديد عقد العمل تجميع الإجازة المستحقة له عن أكثر من

سنتين والحصول عليها مجمعة لما كان ذلك وكانت المدعية قد طلبت بدل إجازة سنوية عن مدة خدمتها كاملة فتقضي لها المحكمة بمقابل إجازاتها عنها<sup>(١)</sup>.

#### رابعاً: تشغيل عامل الخدمة المساعدة أثناء الإجازة

سبق أن ذكرنا أن لصاحب العمل سلطة مطلقة في تحديد موعد بدء الإجازة السنوية للعامل، كما أجاز له المشرع تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها بشرط أن تستدعي مصلحة العمل وظروف المنزل هذا التشغيل، ويبدو أن المشرع في هذه الحالة قد ضحى بمصلحة العامل في الحصول على إجازته السنوية كاملة لحساب مصلحة صاحب العمل الذي يرغب في بقاء العامل في خدمته وعدم حصوله على إجازة لأن ظروف عمله تستدعي ذلك، دون أن يعبأ المشرع بمدى تأثير ذلك على الحالة النفسية للعامل الذي كان قد هياً نفسه للحصول على إجازته السنوية ليرى أهله وذويه الذين افتقدهم لعام كامل، ثم يفاجئ برفض صاحب العمل حصوله على إجازته متذرعاً بأن حاجة المنزل وظروفه هي التي استدعت ذلك.

وإذا كان المشرع قد أعطى لصاحب العمل الحق في تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية فإنه أعطى العامل الحق في اختيار أحد أمرين:

الأول: لعامل الخدمة المساعدة الحق في طلب ترحيل إجازته السنوية التي لم يستطع الحصول عليها نظراً لظروف العمل أو ترحيل الجزء الذي لم يحصل

---

(١) محكمة دبي الابتدائية، الدعوى رقم ٦١١ لسنة ٢٠١٩، عمال جزئي، بتاريخ ١٢ مايو ٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٤ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ١٩ مايو ٢٠١٩.

عليه منها إلى السنة التالية، وعلى ذلك يحصل العامل في السنة التالية على إجازته السنوية كاملة بالإضافة إلى الإجازة السنوية المرحلة من السنة السابقة (١).

وفي هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بترحيل الإجازة السنوية للعامل مرة أخرى في السنة التالية، وذلك حماية للعامل من التأجيل المتكرر الذي لا نهاية له على نحو يحرم العامل فعلياً من الإجازة السنوية، وعلى ذلك لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة خلال سنتين متتاليتين وفقاً لما جاء بعجز المادة (١/١٣) من القانون محل الدراسة، وعلى ذلك إذا طلب العامل إجازته السنوية في السنة التالية وجب على صاحب العمل منحها له، ولا يملك الحق في تشغيله أثناء إجازته السنوية في السنة الثانية حتى ولو كانت مصلحة المنزل وظروف العمل تقتضي ذلك.

الثاني: لعامل الخدمة المساعدة طلب الحصول على بدل إجازة عن أيام تشغيله لدى صاحب العمل أثناء الإجازة السنوية يساوي أجره الأساسي، وليس الشامل وكان يتوجب على المشرّع أن يمنح العامل بدل الإجازة على أساس أجره الشامل وليس الأساسي على اعتبار أن العامل يؤدي نفس العمل الذي كان يؤديه قبل إجازته السنوية وبالتالي يجب أن يحصل على نفس الأجر الشامل الذي كان يتقاضاه، بالإضافة إلى أن صاحب العمل سيتكلف بنفس الأجر الشامل الذي يعطيه للعامل إذا ما حصل على إجازته السنوية، واحتاج إلى عامل آخر يحل محله في هذه المدة، بالإضافة إلى أنه يكفي ما يعانيه العامل نفسياً من عدم

---

(١) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ٥٥٧.

حصوله على إجازته السنوية، ولا ينقص أن يعاني مادياً بحصوله على بدل يساوي الأجر الأساسي وليس الشامل.

### الفرع الثاني

#### حق عامل الخدمة المساعدة في الحصول على إجازة مرضية

إذا ألم بعامل الخدمة المساعدة أثناء تأدية عمله أو خارجه مرض يعوقه عن أداء عمله، فإنه يكون في حاجة إلى الحصول على إجازة يسترد فيها صحته وعافيته لذلك قرر المشرع الحق للعامل في الحصول على إجازة مرضية يخلد فيها للراحة لحين تماثله للشفاء.

وقد نصت المادة (١٤) من قانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ على هذا الحق بقولها: "للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبتت حاجته إليها بتقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة، وتحسب على النحو التالي:

١ - الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر كامل.

٢ - الخمسة عشر يوماً الثانية بدون أجر."

وبمطالعة هذا النص يمكننا أن نستنتج الشروط الواجب توافرها لحصول العامل على الإجازة المرضية وأحكامها.

#### أولاً: شروط حصول عامل الخدمة المساعدة على الإجازة المرضية

١ - إصابة العامل بمرض يعوقه عن أداء عمله:

وهذا الشرط بدهي، حيث إنها تمنح للعامل بسبب المرض؛ لذلك لا بد أن يصاب العامل بمرض يمنعه عن مواصلة القيام بعمله المكلف به، أما إذا كان المرض بسيطاً ولم تصل درجته إلى أن تعيق العامل عن عمله فإنه لا يستحق عنه إجازة مرضية.

ولم يفرق المشرِّع في هذا النص بين ما إذا كان المرض مهنيًا أو غير مهني، وهو أمر منتقد حيث كان يتحتم على المشرِّع التمييز بين النوعين، ويميز المرض المهني بأحكام خاصة عن المرض المهني، حيث يكون العامل الذي يلحق به مرض مهني أو إصابة عمل في حاجة ماسة إلى أجره كاملاً دون التقيد بالمدة التي يستغرقها علاجه، أي حتى ولو استمرت لأكثر من ثلاثين يوماً<sup>(١)</sup>.

## ٢ - ثبوت مرض العامل بمقتضى تقرير طبي:

يشترط لاستحقاق العامل لإجازة مرضية ثبوت مرضه بمقتضى تقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً من الدولة يحدد المرض الذي أصاب العامل والمدة التي يحتاجها للعلاج، وذلك في حالة امتناع صاحب العمل عن إعطاء العامل إجازة مرضية، أما إذا لم يمانع صاحب العمل في منح العامل

---

(١) د/ هيثم حامد المصاروة، النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد (٢)، ٢٠١٠م، ص ٨٠.

هذه الإجازة فلا يكون العامل في حاجة إلى هذا التقرير على اعتبار أن وجود العامل في منزل صاحب العمل يجعل مرضه معلوماً للأخير<sup>(١)</sup>.

### ٣ – إبلاغ العامل صاحب العمل بالمرض الذي أصابه:

يلزم أن يقوم العامل بإخطار صاحب العمل بالمرض الذي ألم به، وأنه في حاجة إلى إجازة مرضية لحين تماثله للشفاء، وذلك بأي وسيلة يراها مناسبة على أن يختار وسيلة يسهل عليه إثبات قيامه بإبلاغ صاحب العمل بالمرض وحاجته إلى إجازة مرضية<sup>(٢)</sup>، أما إذا كان مرض العامل ناشئاً عن إصابة العمل فيعفى العامل من هذا الإبلاغ لأنه سيكون معلوماً بالضرورة من صاحب العمل من خلال الإجراءات التي قام بها بشأن الحادث الذي كان سبباً في الإصابة<sup>(٣)</sup>.

### ٤ – عدم استنفاد العامل المدة المحددة للإجازة المرضية خلال السنة

#### التعاقدية:

فالإجازة المرضية محددة بثلاثين يوماً كحد أقصى في السنة، فإذا استنفد العامل هذه المدة لم يكن له الحق في مطالبة صاحب العمل بإجازة مرضية، إلا

---

(١) د/ هيثم حامد المصاروة، النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد ٢، ٢٠١٠، ص ٨١.

(٢) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ٥٦٦.

(٣) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٧٥.



أن هذا لا يمنع صاحب العمل من منح العامل إجازة مرضية رغم استنفاده للمدة المحددة قانوناً على اعتبار أن ذلك يحقق فائدة أكبر للعامل<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: أحكام الإجازة المرضية

يلتزم صاحب العمل بمنح العامل إجازة مرضية متى ثبت لديه مرض العامل، وذلك وفقاً للأحكام التي رسمها المشرع في المادة (١٤) سالفه الذكر.

#### ١ - مدة الإجازة المرضية:

وفقاً لنص المادة (١٤) سالفه الذكر يستحق عامل الخدمة المساعدة إجازة مرضية حدها الأقصى ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل لدى صاحب العمل، وهذه القاعدة من القواعد المتعلقة بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز لطرفي العقد الاتفاق فيما بينهما على أن تكون مدة الإجازة المرضية أقل من حدها الأقصى المقرر قانوناً، وإذا وقع مثل هذا الاتفاق كان باطلاً، لكن هذا لا يمنع من الاتفاق بينهما على أن تكون مدة الإجازة المرضية أكثر من حدها الأقصى المقرر قانوناً، كأن يتم الاتفاق على أن يكون حدها الأقصى ستون يوماً، على اعتبار أن هذا الاتفاق المخالف للقاعدة الأمرة يحقق فائدة أكبر للعامل.

ووفقاً للنص السابق يمنح العامل إجازة مرضية تقدر على أساس ثلاثين يوماً بالنسبة لكل سنة تعاقدية على حدة، وبالتالي لا يحق للعامل طلب الإجازة المرضية بمرور السنة كما لا يجوز له المطالبة بترحيل مدة الإجازة المرضية

---

(١) د/ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص ٨١.

التي لم يستفد منها خلال السنة التعاقدية إلى السنة التالية لها لسقوط حقه في هذه الإجازة<sup>(١)</sup>.

ونعتقد أن مدة الثلاثين يوماً التي قررها المشرّع لعمال الخدمة المساعدة كإجازة مرضية مدة قصيرة للغاية مقارنة بتلك التي منحتها المادة (٢/٨٣) من قانون العمل الإماراتي، والتي أعطت للعمال الحق في إجازة مرضية لا تزيد عن تسعين يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته؛ لذلك نهيب بالمشرّع الإماراتي أن يقوم بزيادة مدة الإجازة المرضية لعمال الخدمة المساعدة لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً أسوة بالعمال في قانون العمل الإماراتي، لا سيما وأن قصر مدة الإجازة المرضية المقررة للعمال قد يدفعه إلى العودة لاستئناف عمله قبل اكتمال شفائه خوفاً من إنهاء عمله من قبل صاحب العمل؛ الأمر الذي قد يفضي إلى تدهور حالة العامل الصحية والنفسية.

وتمنح مدة الإجازة المرضية للعمال سواء مرة واحدة متصلة أو عدة مرات منفصلة حسب الحالة الصحية للمريض، وحسبما يقرره التقرير الطبي الصادر من الجهة المختصة.

## ٢ – أجر عامل الخدمة المساعدة خلال مدة الإجازة المرضية:

حاول المشرّع من خلال نص المادة (١٤) سالف الذكر أن يقيم توازناً بين مصلحة كل من العامل وصاحب العمل فراعى مصلحة العامل عندما قرر أن

---

(١) د/ عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص ٢٤٦.

تكون الإجازة المرضية بأجر في جزء منها، وراعى مصلحة صاحب العمل عندما قرر عدم تحميله أجر العامل طوال مدة الإجازة المرضية<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك قسم المشرّع مدة الإجازة المرضية للعامل إلى قسمين وغيّر بينهما فيما يتعلق بالأجر المستحق للعامل على النحو التالي:

١ - الخمسة عشر يوماً الأولى جعلها المشرّع بأجر شامل رغبة منه في الأخذ بيد العامل الذي أقعده المرض عن القيام بالعمل المكلف به، لا سيما وأن الأجر الذي يحصل عليه العامل هو المصدر الرئيس، وربما الوحيد له ولأفراد أسرته<sup>(٢)</sup>.

٢ - الخمسة عشر يوماً الثانية جعلها المشرّع بدون أجر، إلا أن هذا لا يمنعه من الاستفادة من الخدمات الطبية والرعاية الصحية التي يقدمها صاحب العمل لعماله في المنزل من أشعة وفحوصات وأدوية<sup>(٣)</sup>، ونهيب بالمشرّع الإماراتي أن يتدخل لتعديل مدة الخمسة عشر يوماً الثانية التي لا يحصل فيها العامل على أجر، ويقرر له نصف الأجر أو الأجر كاملاً، لا سيما وأن ضعف أجر عامل الخدمة المساعدة لا يتقل على صاحب العمل إن ألزمناه بذلك، ولحين أن يجد هذا الاقتراح صدى لدى المشرّع، نهيب بأصحاب الأعمال القيام بذلك مراعاة لحالة الضعف التي يمر بها العامل.

---

(١) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٣٦١: د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل دار الكتب القانونية، ١٩٩٩، ص ٣٥٥.

(٢) د/ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص ٨٤.

(٣) د/ حسين كيره، المرجع السابق، ص ٦١٤.

وفي حالة استنفاد العامل لمدة الإجازة المرضية بالكامل دون أن يكتمل شفاؤه فإنه يجوز له المطالبة بالحصول على إجازته السنوية إذا كان ما زال له رصيد فيها يسمح بذلك، وتتصل بإجازته المرضية المنتهية، ولا يجوز لصاحب العمل الاعتراض على ذلك بما له من سلطة مطلقة في تحديد وقت الإجازة السنوية، لأن المقصود من هذه السلطة هو التمكين من تنظيم وقت العمل بالمنزل، ولا يسري ذلك على العامل الذي انقطع عن العمل بسبب المرض<sup>(١)</sup>.

أما إذا استنفد العامل الحد الأقصى للإجازة المرضية، ولم يكن له رصيد كافٍ لطلب الحصول على إجازته السنوية، فإن لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمته لاستحالة التنفيذ<sup>(٢)</sup> تطبيقاً لنص المادة (٢٢) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية ... ز - استنفاد الإجازة المرضية أو عدم اللياقة الصحية للعامل".

---

(١) د/ جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٨٩٢: د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٧٨٧: د/ جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ١٦٠.

(٢) د/ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص ٨٧: د/ رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص ١٣٤.

### المبحث الثالث

#### الحقوق الإنسانية والاجتماعية

#### والصحية لعمال الخدمة المساعدة

قرر المشرع لعمال الخدمة المساعدة مجموعة من الحقوق تجاه صاحب العمل إلى جانب الحقوق المالية والحق في الراحة (الإجازات)، ويمكن تصنيف هذه الحقوق إلى حقوق إنسانية وحقوق اجتماعية وحقوق صحية، وسنعرض لهذه الحقوق تباعاً، كل في مطلب مستقل على النحو التالي:

#### المطلب الأول

#### الحقوق الإنسانية لعمال الخدمة المساعدة

يتمتع عامل الخدمة المساعدة في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بمجموعة من الحقوق الإنسانية وهي حقوق فطرية ومنطقية قدر المشرع ضرورة كفالتها للعامل، ومن هذه الحقوق الآتي<sup>(١)</sup>:

#### أولاً: حق عامل الخدمة المساعدة في معاملته معاملة إنسانية

من الحقوق المهمة لعمال الخدمة المساعدة معاملتهم معاملة إنسانية تحفظ كرامتهم وتصور حريتهم، ولا يساء استغلالهم، لا سيما وأنهم فئة مستضعفة جاءوا من بلادهم بحثاً عن مورد رزق لهم ولأسرهم<sup>(١)</sup>.

---

(١) د/ عبد الرحمن بكر، علاقات العمل في الإسلام، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية سنة ١٩٧٠م، ص ١٥٣.

ونظراً لخشية المشرِّع تعرض عمال الخدمة المساعدة لسوء المعاملة من جانب أصحاب العمل، وكافة أشكال التمييز والاستغلال والإساءة بما في ذلك المضايقة والعنف من قبل المخدمين<sup>(٢)</sup>؛ لذلك حرص المشرِّع على النص صراحة على هذا الحق في المادة (٥/١٥) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي : ... ٥ - معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامة بدنه".

وعلى ذلك للعامل الحق في حفظ كرامته والرفق والعناية به، وعدم تكليفه بما لا يطيق فضلاً عن احترامه وعدم ازدرائه وإهماله وعدم ضربه وسبه، سواء من جانب صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته<sup>(٣)</sup>.

وقد أكدت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على هذا الحق في المادة (٥) منها والتي تنص على أن: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف".

### ثانياً: عدم تشغيل عامل الخدمة المساعدة لدى الغير

---

(١) د/ عادل مبارك مهدي، حقوق خدم المنازل، دراسة فقهية نموذجية، مجلة الحقوق، الكويت، العدد (٢)، ٢٠١٣م، ص ٢٨١.

(٢) د/ حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٩٥.

(٣) د/ منى خالد محمد علي مكي، ظاهرة الخدم بين الحاجة والرفاهية، دراسة فقهية مقارنة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، الجزء (٣)، العدد (٣١) السعودية، ٢٠١٢م، ص ٢٣٠.

من صور المعاملة اللاإنسانية التي قد يتعرض لها عامل الخدمة المساعدة إجباره على العمل لدى الغير، حيث قد يفرض عليه صاحب العمل أن يقوم بالعمل لدى أحد من أفراد أسرته غير المقيمين معه، ولا يجد العامل مناصاً من ذلك سوى الرضوخ - على غير رغبته - لأوامر صاحب العمل؛ لذلك عمد المشرّع على النص على عدم جواز تشغيل العامل لدى الغير احتراماً لآدميته، وذلك في نص المادة (٦/١٥) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي: ... ٦ - عدم تشغيل العامل لدى الغير إلا وفقاً للشروط والأوضاع المقررة باللائحة التنفيذية لهذا القانون ...".

وقد نصّت المادة (٢/١٣) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أنه: ٢ - استثناءً من البند (١) من هذه المادة يجوز السماح للعامل بالعمل لدى أي من الأقارب حتى الدرجة الرابعة في حال التجمع العائلي، أو عند أي من الأصول أو الفروع من الدرجة الأولى". ويفهم من هذه المادة أن الأصل عدم جواز تشغيل العامل لدى أي شخص غير صاحب العمل المحدد له في عقد العمل، واستثناءً من ذلك يجوز للعامل إذا أبدى رغبته بالعمل لدى أي من أقارب صاحب العمل حتى الدرجة الرابعة في حالة التجمع العائلي أو عند أي من الأحوال أو الفروع من الدرجة الأولى، أما إذا لم يبد العامل رغبته في ذلك فلا يجوز لصاحب العمل إجباره على القيام بالعمل لدى أي من هؤلاء.

وإمعاناً من المشرّع الإماراتي في تأكيد حق العامل في معاملته المعاملة الحسنة جعل للعامل الحق في ترك العمل لدى صاحب العمل دون إنذار، إذا اعتدى عليه الأخير أو من يمثله بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال

الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب التشريعات النافذة في الدولة، وألزم المشرّع الذي يتعرض لمثل هذه الأفعال إبلاغ السلطات المختصة فور وقوع الاعتداء، وذلك تطبيقاً لنص المادة (٢/٩) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

### ثالثاً: حق عامل الخدمة المساعدة في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية

لاحظ المشرّع الإماراتي قيام بعض أصحاب الأعمال باحتجاز الأوراق الرسمية الخاصة بعمال الخدمة المساعدة ويحجبها عنهم، مثل جواز سفره وبطاقة هويته لمنعه من السفر والتنقل أو ممارسة الضغوط عليه لتجديد عقده، ويجدوا في خوفهم من هربهم أو سرقتهم مبرراً في القيام بذلك<sup>(١)</sup>.

لذلك حرص المشرّع على النص في المادة (٩/١٥) من القانون محل الدراسة على حق العامل في احتفاظه بأوراقه الثبوتية والتي تنص على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي: ... ٩ -ضمان حق العامل في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية الخاصة به".

ويأتي هذا النص متمشياً مع نص المادة ٩ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين والتي تنص على أنه: "تتخذ الدولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون: ... (ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم".

### المطلب الثاني

#### الحقوق الاجتماعية لعامل الخدمة المساعدة

---

(١) د/ بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني لعمال المنزلية، مجلة كلية الحقوق، الكويت، المجلد ٤٢، العدد ١، مارس ٢٠١٨، ص ٧٥.



قرر المشرع للعامل في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ الحق في السكن بمكان لائق، وكذلك تقديم احتياجات العامل من مأكّل ومشرب وملابس مناسبة لأداء العمل، وذلك تمشياً مع نص المادة ٦ من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين والتي تنص على أنه: "تتخذ كل دولة عضو تدابيرتضمن أن يتم تعالعمال المنزليون، شأنهم شأنالعمالعموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة".

ولا يتمتع عمال الخدمة المنزلية في مصر بهذه الحقوق، حيث لم ينص القانون المدني عند تنظيمه لعقد العمل على حق العامل في التمتع بالسكن اللائق أو المأكّل والمشرب والملبس، وبالتالي لا يستطيع العامل المنزلي مطالبة صاحب العمل بأي من هذه الحقوق إلا إذا كانت ضمن شروط عقد العمل.

#### أولاً: حق عامل الخدمة المساعدة في مسكن لائق

يعمل عمال الخدمة المساعدة — كما عرضنا سالفاً — لساعات طويلة تصل إلى اثنتي عشرة ساعة على مدار اليوم - ليله ونهاره - لذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير مسكن للعامل للإقامة فيه، لا سيما وأن العامل غالباً ما يكون أجنبيّاً من دولة أخرى، وهو التزام ضروري يستلزمه طبيعة عمل عامل الخدمة المساعدة، والذي يكون مكان عمله منزل صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

وقد نص المشرع على هذا الحق في المادة (٢/١٥) من القانون محل الدراسة والتي تنص على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد

---

(١) د/ اريفان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ١٢٧.

العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي: ... ٢ -تهيئة مكان لائق لسكن العامل"، وبمطالعة هذا النص يتضح أن المشرع لم يكتف بتقرير حق العامل في المسكن الخاص به، وإنما اشترط لذلك أن يكون هذا السكن لائقاً، والسكن اللائق هو السكن الذي يتفق وطبيعة المكان الموجود فيه وطقسه، وأن يكون من الاتساع بحيث يكفيه هو وأسرته إذا كان هناك اتفاق على بقاء أسرة العامل معه، وأن يكون مزوداً بكافة وسائل العيش ووسائل الراحة الكافية واللازمة للعامل<sup>(١)</sup>.

ولعل ما دفع المشرع إلى النص على هذا الحق للعامل هو حدوث الكثير من الانتهاكات من جانب أصحاب العمل، فيما يتعلق بحق العامل في مسكن لائق، حيث غالباً ما يتم انتهاك هذا الحق وعدم توفير سكن لائق للعامل، فغالباً ما يقيم العامل في المطبخ أو غرفة ضيقة لا يوجد بها مكان لحفظ متعلقاته الشخصية، ولا يتم توفير فراش نظيف وصحي مناسب للنوم والراحة بعد عناء ساعات طويلة من العمل<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: حق عامل الخدمة المساعدة في المأكل والملبس المناسب لأداء

#### العمل

يقضي العامل في منزل صاحب العمل ساعات طويلة تستغرق معظم اليوم لأداء العمل المكلف به، لذلك يحتاج طوال هذه الساعات إشباع احتياجاته من الطعام والشراب فضلاً عن احتياجه للملابس المناسبة لأداء العمل المكلف به، ويحتم الجانب الإنساني على صاحب العمل توفير المأكل والملبس لعامل

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨٩٦.

(٢) د/ اريفان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ١٢٩.

الخدمة المساعدة، ولا يضطره إلى أن ينفق أجره الشهري على ذلك<sup>(١)</sup>؛ من أجل هذا ألزم المشرع صاحب العمل بأن يوفر لعمال الخدمة المساعدة لديه وجبات الطعام المناسبة التي تسد جوعه، وكذلك الملابس اللازمة لممارسة عمله حسب نوع العمل الذي يؤديه، ويرجع حرص المشرع على إلزام صاحب العمل بذلك لما لاحظته من تقشير بعض أصحاب العمال في هذا الجانب، حيث قد لا يتحصل العامل على القدر الكافي من الطعام الذي يسد جوعه، وقد يكون نصيبهم في المأكل مرهونا بما تبقى من طعام عقب تناول أفراد الأسرة لوجباتهم<sup>(٢)</sup>.

وقد نصّت المادة (٣/١٥) على هذا الحق بقولها: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي: ... ٣- تقديم احتياجات العامل من وجبات الطعام والملابس والمناسبة لأداء العمل طالما يعمل لديه بنظام الدوام الكامل وليس بنظام التشغيل المؤقت، إلا إذا اتفق على خلاف ذلك". ويفهم من هذا النص أن صاحب العمل ملتزم بتوفير وجبات الطعام والملابس المناسبة لقيام العامل بعمله إذا اقتضت طبيعة العمل تواجد المستمر في مكان العمل، بمعنى أنه يعمل بنظام الدوام الكامل، أما إذا لم تكن طبيعة العمل كذلك، ويقتصر عمل عامل الخدمة المساعدة على عدة ساعات محدودة يقضيها في مكان العمل ثم يذهب إلى حيث شاء فإنه في هذه الحالة لا يثبت له

---

(١) د/ بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني للعمال المنزلية، مجلة كلية الحقوق، الكويت، المجلد ٤٢، العدد ١، مارس ٢٠١٨، ص ٧٥.

(٢) د/ صلاح محمد أحمد دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين، ٢٠١٣م، ص ٢٢٠، د/ السيد عيد نايل، الوجيز في قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٢٢.

الحق في وجبات الطعام والملابس، اللهم إلا إذا كان هناك اتفاق بينه وبين صاحب العمل يقضي بأحقيته في ذلك على الرغم من أنه يعمل لديه بنظام التشغيل المؤقت.

### المطلب الثالث

#### الحقوق الصحية لعمال الخدمة المساعدة

أدر كالمشرّع الإماراتي أن ما يتعرض له عامل الخدمة المساعدة في حياته اليومية والذي قد يؤثر على أدائه للعمل المنوط به والاستمرار فيه يفوق إلى حد كبير ما يتعرض له الأفراد العاديون من أخطار، فإذا كان التعرض للمرض أمراً طبيعياً يتعرض له العامل بوصفه إنسان إلا أنه قد يتعرض أيضاً لإصابات العمل خصوصاً في ظروف العمل، ومن هنا حرص المشرّع على وقاية العامل من هذه الإصابات أو على الأقل تخفيف وطأتها والحد من آثارها<sup>(١)</sup>.

لذلك ألزم المشرّع الإماراتي صاحب العمل بالالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية واتخاذ أساليب الوقاية الصحية، كما ألزمه بالقيام بالرعاية الصحية لعماله، وهذا ما لم يفعله المشرّع المصري تجاه عمال الخدمة المنزلية، حيث لم تفرض قواعد القانون المدني على عقود العمل التي يخضع لها هؤلاء العمال أيًا من الحقوق الصحية للعامل، وكل ما يتمتع به هؤلاء العمال من حقوق

---

(١) د/ مقني بن عمار، المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل، دراسة في القانون الجزائري والمقارن، مجلة القضاء المدني العدد (١٤) السنة ٧، ٢٠١٦ م، ص ١١٩.

في هذا المجال يتم بناء على اتفاق بينه وبين صاحب العمل، وسنعرض للحقوق الصحية لعمال الخدمة المساعدة في الأفرع التالية:

### الفرع الأول

#### التزام صاحب العمل باشتراطات

#### الصحة والسلامة المهنية والوقاية الصحية

ألزمت المادة ١٨ من قانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ صاحب العمل باتخاذ كافة اشتراطات الصحة والسلامة المهنية من مخاطر المهنة وخطر إصابات العمل التي قد تنشأ عن استخدام العامل للأجهزة والآلات وغيرها من أدوات العمل، بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتوفير كافة أساليب الوقاية الصحية حيث تنص على أنه: "على صاحب العمل والعمال الالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما تنص عليه اللائحة التنفيذية لهذا القانون وأية تشريعات أخرى سارية بالدولة".

كما نصّت المادة ١٤ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أنه: "على صاحب العمل ومكاتب الاستقدام أن يبلغوا العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها، وأن يوفرها له ووسائل الحماية الشخصية والوقائية من أخطار العمل وأمراض المهنة، كالملابس والقفازات والأحذية وغيرها من الأدوات والوسائل التي تضمن سلامته الصحية والجسدية، كما يلتزم صاحب العمل بتوفير التدابير اللازمة لحماية العامل من الأخطار والأمراض التي تنجم عن العمل".

وعلى ذلك نصّت أيضاً الفقرة الأولى من المادة (١٣) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين حيث نصّت على أنه: "لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وحصينة، وتتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنتين للعمال المنزليين"<sup>(١)</sup>.

وباستقراء هذه النصوص يتضح أنه على صاحب العمل الالتزام بتوفير كافة وسائل الوقاية المناسبة لحماية عمال الخدمة المساعدة من أخطار الإصابات وأمراض المهنة المحتمل إصابتهم بها أثناء تأدية عملهم، وذلك بحسب طبيعة العمل ونوعه وظروف أدائه، فعلى صاحب العمل — مثلاً — توفير كافة الوسائل اللازمة لإطفاء الحرائق، وكذلك توفير صناديق الإسعافات الطبية المزودة بالأدوية والمطهرات وغيرها من وسائل الإسعاف تحسباً لإصابة العامل أثناء تأدية عمله<sup>(٢)</sup>.

ويمتد التزام صاحب العمل إلى شرح كيفية استخدام أدوات ووسائل الحماية، وكيفية التصرف في حالة وقوع الخطر وتدريب عماله على ذلك<sup>(٣)</sup> وتوعيتهم بمخاطر المهنة.

---

(١) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١م الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

(٢) د/ هشام فرعون المرجع السابق، ص ٩٦ وما بعدها: د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨٧٠، ٨٨١.

(٣) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٤٦٣.

ولم يكتفِ المشرِّع بإلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الأمن والسلامة والوقاية وتدريب العمال على استخدامها في حالة حدوث الخطر، وإنما فرض على كل من العامل وصاحب العمل تنفيذ تعليمات الأمن والسلامة والوقاية سواء التي تصدر من صاحب العمل أو من الجهات المختصة بالدولة<sup>(١)</sup>.

كما لم يكتفِ المشرِّع بإلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقائية من أمراض المهنة ومخاطر العمل، وإنما ألزم العامل أيضاً باستخدام هذه الوسائل كالملابس المناسبة لأداء العمل والقفازات والأحذية وغيرها من الأدوات لضمان سلامته الصحية والجسدية، كما يحظر على العامل إتلاف هذه الأدوات أو إساءة استعمالها.

### الفرع الثاني

#### التزام صاحب العمل بالرعاية الطبية لعمال الخدمة المساعدة

مما لا شك فيه أن التزام صاحب العمل باشتراطات الصحة والسلامة المهنية والوقاية غير كافية لتحقيق الأمن الصحي للعامل، حتى بفرض اتخاذ كافة سبل الوقاية من الحوادث ووسائلها واتباع أوامرها وتعليماتها، وإنما يلزم إلى جوار ذلك توفير الرعاية الطبية للعامل؛ لذلك ألزم المشرِّع صاحب العمل باتخاذ كافة الوسائل الكفيلة لتحقيق الرعاية الطبية للعامل حتى يشعر العامل بالأمان فيقبل على عمله بمنتهى الهمة والنشاط مما ينعكس بدوره إيجاباً على أدائه للعمل المنوط به<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٢٧.

(٢) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ٨٧٧.

وقد حاول المشرعّ مجابهة ما يحدث في الواقع، حيث يؤدي عمال الخدمة المساعدة أعمالهم في ظروف صحية سيئة، كما أن ضغط العمل وكثرة الأعباء يعرضهم لأعباء صحية وجسدية، ولا يحصلون على الرعاية الطبية من صاحب العمل، وحتى لو قام بعرض العامل على الطبيب للعلاج، فإنه يخصم تكلفة العلاج وغيره من أجر العامل الذي لا يلبي احتياجاته وأسرته من الأساس<sup>(١)</sup>.

لذلك نص المشرعّ في المادة (٤/١٥) من القانون محل الدراسة على التزام صاحب العمل بتحمل تكاليف العلاج الطبي بقولها: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يلي: ٤...-تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة".

وعلى ذلك يلتزم صاحب العمل بتحمل نفقات علاج العامل المنزلي بما في ذلك الأدوية وأجر الطبيب المعالج، والفحوصات والتحليل والإشاعات الطبية والنقل إلى المستشفى في حالة مرضه أو إصابته أثناء تأدية عمله<sup>(٢)</sup>.

وعلى الرغم من أن المشرعّ لم يلزم صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية للعامل عند استقدامه من بلده، وجعله التزاماً على عاتق مكاتب الاستقدام، إلا أنه يجوز لصاحب العمل إجراء هذه الفحوص على العامل للتأكد من لياقته

---

(١) مراقبة حقوق الإنسان، داخل المنزل خارج القانون، إساءة معاملة خادمت المنازل

الأطفال في المغرب، العدد ١٧ رقم ١٢ ديسمبر ٢٠٠٥ م، ص ٣٣.

(٢) د/ آريهان مصطفى محمد، المرجع السابق، ص ١٣٢.



الصحية للعمل الذي سيقوم به وخلوه من الأمراض التي تعيقه على أداء هذا العمل.

ومن قبيل الرعاية الصحية للعامل قيام صاحب العمل بالفحص الدوري على العامل أثناء سريان العقد كل فترة؛ للاطمئنان على صحته وعلى خلوه من الأمراض المعرض للإصابة بها، وعلى صاحب العمل تحمل تكاليف التأمين الصحي وفقاً للقواعد المعمول بها في الدولة.

## المبحث الرابع

### حق عامل الخدمة المساعدة في التقاضي

إذا كان القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ١٠٢٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة يهدف إلى حماية هؤلاء العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في عقد الخدمة المساعدة عن طريق منحهم مجموعة من الحقوق السابق الإشارة إليها، إلا أن هذه المنظومة من الحماية ما كانت لتكتمل إلا بتقرير حق العمال في التقاضي؛ لذلك كفل المشرع لهم هذا الحق، وإحاطته بمجموعة من الضمانات التي تيسر عليهم سلوكه، وأول هذه الضمانات تتمثل في إعفائهم من الرسوم القضائية على اعتبار أنهم لا يقدرّون على تحمل نفقاته؛ الأمر الذي قد يثنيهم عن ممارسته واللجوء إليه، كما كفل لهم المشرع الفصل في منازعاتهم على وجه السرعة حيث إنهم في مركز لا يسمح لهم بالانتظار طويلاً لحصولهم على حقوقهم، وأخيراً يسر لهم المشرع إجراءات التقاضي، لهذا نص القانون محل الدراسة على مجموعة من النصوص القانونية التي تراعي كل هذه الاعتبارات.

وقد أكدت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على هذا الأمر حيث نصّت المادة ١٦ على أنه: "تتخذ كل دولة عضو— وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين، سواء شخصياً أو عن طريق ممثلهم سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً".

وسنعرض لحق عامل الخدمة المساعدة في التقاضي للمزايا التي منحها المشرع لهم في هذا الصدد، والتي تتمثل في الإعفاء من الرسوم القضائية،

والنظر في منازعاتهم على وجه السرعة وأخيراً لتبسيط إجراءات التقاضي كل في مطلب مستقل.

### المطلب الأول

#### إعفاء دعاوى عمال الخدمة المساعدة من الرسوم القضائية

أدرك المشرع الإماراتي أن الدخل المالي لعامل الخدمة المساعدة محدود للغاية، وأنه بالكاد يكفي له سد رمقه هو وأفراد أسرته؛ الأمر الذي قد يجبره على التخلي عن حقوقه وعدم المطالبة بها لعدم قدرته على تحمل أعباء الحصول عليها؛ لذلك أراد المشرع ألا تقف قلة موارد العامل المالية عقبة أمام المطالبة بحقوقه، فذلك له هذه العقبة عندما نص في المادة (٣٤) من القانون محل الدراسة على أنه: "تعفى الدعاوى المقامة من العمال وفقاً لأحكام هذا القانون من جميع الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي...". وباستقراء هذا النص نعرض للدعاوى التي يطبق عليها الإعفاء، وقيود هذا الإعفاء، ونطاق هذا الإعفاء على النحو التالي:

#### أولاً: الدعاوى التي يطبق عليها الإعفاء من الرسوم القضائية:

يتضح بجلاء من نص المادة (٣٤) من القانون محل الدراسة أن المشرع قد قصر الإعفاء من الرسوم القضائية على الدعاوى التي يرفعها عمال الخدمة المساعدة على أصحاب الأعمال أو مكاتب الاستقدام، ويقصد بهم العمال الذين يؤديون خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل، يستوي بعد ذلك أن يكون العامل مواطناً أو أجنبياً، ولا يهم أيضاً ما إذا كان عقد الخدمة المساعدة عقد نهائياً أم أنه عقد عمل تحت التجربة.

وفي موقف يبدو غريباً من المشرِّع الإماراتي قصر الإعفاء من الرسوم القضائية على الدعاوى التي ترفع من العمال دون أن يمتد هذا الإعفاء للدعاوى التي يرفعها المستحقين عنهم استناداً إلى أحكام هذا القانون، وذلك بالمخالفة لنص المادة (٥) من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م في شأن تنظيم علاقات العمل والتي نصّت على الإعفاء يشمل الدعاوى المرفوعة من العمال أو المستحقين عنهم.

وتأتي الغرابة في استبعاد المشرِّع للدعاوى التي ترفع من المستحقين عن العمال كورثتهم من الإعفاء من الرسوم القضائية في أن هؤلاء يكونون في موقف أولى بالرعاية، لا سيما بعد أن فقدوا عائلهم فاضطربت أحوالهم المالية بجانب حالتهم النفسية الصعبة بعد أن كتب عليهم مواجهة الحياة الصعبة دون سندهم في هذه الحياة؛ لذلك كان على المشرِّع أن يعفي الدعوى التي ترفع من هؤلاء للمطالبة بحقوقهم المتولدة عن حقوق مورثهم<sup>(١)</sup>؛ لذلك نهيب بالمشرِّع تعديل النص بحيث يسمح بالإعفاء من الرسوم القضائية للدعاوى التي ترفع من المستحقين عن عمال الخدمة المساعدة.

وبطبيعة الحال، لا يستفيد صاحب العمل من هذا الإعفاء من الرسوم القضائية بالنسبة للدعاوى التي يرفعها على العامل طبقاً لأحكام قانون الخدمة المساعدة، ويرجع ذلك إلى أن صاحب العمل لا تتوافر فيه الظروف التي دفعت المشرِّع إلى إعفاء العامل من الرسوم، فصاحب العمل من الملاء المالية التي يمكنه من دفع كافة الرسوم القضائية المطلوبة في كافة مراحل التقاضي.

---

(١) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٢١٤.

وقد قضي في هذا الصدد بأنه: "وغنى عن البيان أن الإعفاء من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية، إنما يقتصر على الدعاوى التي يرفعها العمال وخدم المنازل ومن في حكمهم أو المستحقون عنهم للمطالبة بمستحقاتهم الناشئة عن عقد العمل، وهذا هو صريح نص المادة ١٣ من قانون الرسوم القضائية المشار إليه ونص المادة ٥ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ سنة ١٩٨٠، والحالة في الدعوى الماثلة أنها طعن مقام من صاحب العمل وليس من العامل أو المستحقين عنه، فكان يتعين عدم قيد الطعن ما لم تستوف الرسوم، فيتعين عدم قبوله<sup>(١)</sup>.

#### ثانياً: قيود إعفاء عامل الخدمة المساعدة من الرسوم القضائية:

وضع المشرع في المادة (٣٤) سابقة الذكر مجموعة من الضوابط تنظم مسألة إعفاء الدعاوى التي يرفعها العامل من الرسوم القضائية، وتتمثل هذه الضوابط في الآتي:

١- أن يستند العامل في الدعوى التي يرفعها على صاحب العمل أو مكاتب الاستقدام على حكم من أحكام القانون فقد جاء في المادة (٣٤) سابقة الذكر "تعفى الدعاوى المقامة من العمال وفقاً لأحكام هذا القانون..."، والمقصود بهذا القانون

---

(١) محكمة النقض - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم - ٥٥٧

لسنة ٢٠١١ قضائية - تاريخ الجلسة - ٢٠١١-٦-٢٨ مكتب فني - هرقم الجزء - ٢

رقم الصفحة ١١١، حكم منشور على الرابط التالي:

<https://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?l>

هو القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة ولائحته التنفيذية رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٩ والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له.

وعلى ذلك إذا كانت الدعوى التي رفعها العامل على صاحب العمل تستند إلى حق إلا أنه لم يتقرر بمقتضى القانون محل الدراسة، فإن هذه الدعوى لا ينطبق عليها نص المادة (٣٤) وبالتالي لا تتمتع بالإعفاء المذكور.

٢- يتم الإعفاء من الرسوم القضائية المقرر للدعوى التي يرفعها عمال الخدمة المساعدة، والمتعلقة بأحكام القانون محل الدراسة بقوة القانون دون حاجة إلى طلب للحصول على المساعدة القضائية<sup>(١)</sup> التي يخضع منحها للسلطة التقديرية للقاضي بعد أن يتثبت من ضعف الحالة المالية لطالب المساعدة.

ثالثاً: نطاق الإعفاء من الرسوم القضائية للدعوى المرفوعة من عامل

#### الخدمة المساعدة

يتضح من نص المادة (٣٤) سالفه الذكر أن الإعفاء من الرسوم القضائية إعفاء شامل يمتد إلى رسوم رفع الدعوى وكافة الرسوم المستحقة على الصور والشهادات والملخصات ورسوم تنفيذ القرارات الصادرة من المحكمة ورسوم نشر الإعلانات القضائية وكافة المصروفات التي يتحملها رافع الدعوى<sup>(٢)</sup>.

كما يشمل الإعفاء كافة مراحل الدعوى من الطعن بالاستئناف والطعن بالنقض (التمييز)، كما يشمل الإعفاء أيضاً رسوم إجراءات التنفيذ بما في

---

(١) د/ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٧٥.

(٢) د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٦٠: د/ جعفر محمود المغربي، المرجع السابق، ص ٦٦.

ذلك رسوم إعلان السند التنفيذي ورسوم الحجز والتنفيذ ورسوم منازعات وإشكالات التنفيذ<sup>(١)</sup>.

وبذلك الإعفاء الشامل يكون المشرّع قد حقق حماية فعلية لعامل الخدمة المساعدة في الحصول على حقه دون أن يقف في طريق تحقيق هذه الرغبة موارده المالية المحدودة.

### المطلب الثاني

#### نظر دعوى عامل الخدمة المساعدة على وجه الاستعمال

فطن المشرّع الإماراتي إلى أن نظر القاضي للدعوى التي يرفعها عامل الخدمة المساعدة بنفس الإجراءات العادية التي ينظر بها كافة الدعاوى المعروضة عليه قد يثني عامل الخدمة المساعدة من رفعها توفياً لخطر البطء في التقاضي؛ الأمر الذي يدفعه إلى التصالح على حقه راضياً لمطالب صاحب العمل؛ لذلك قرر المشرّع في عجز الفقرة الأخيرة من المادة (٣٤) سالفه الذكر أنه: "... ويكون نظرها على وجه الاستعجال"، ويقصد بذلك الدعاوى المقامة من العمال وفقاً لأحكام هذا القانون.

وتجدر الإشارة إلى أن دعوى عامل الخدمة المساعدة المقرر نظرها على وجه الاستعجال تختلف عن الدعوى التي يرفعها إلى القضاء المستعجل، حيث إن الدعوى الأولى هي دعوى موضوعية تمس أصل الحق ويطلب الحكم

---

(١) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٢١٩.

فيها موضوعياً، أما الدعوى الثانية فهي دعوى لا تمس أصل الحق ويطلب فيها الحكم بصفة وقتية لما لها من جامع الاستعجال توقيماً من فوات الوقت (١).

وعلى ذلك لا يكون المقصود من نظر دعاوى عامل الخدمة المساعدة على وجه الاستعجال هو نقل الاختصاص بهذه الدعاوى إلى القضاء المستعجل، وإنما المقصود بها تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية كل ما من شأنه الفصل في هذه الدعوى على وجه السرعة كتحديد جلسة في أجل قريب لنظرها على خلاف القضايا الأخرى، وعدم الاستجابة لطلبات التأجيل المقدمة من صاحب العمل إلا لضرورة يقتضيها الفصل في الدعوى، وكذلك تقصير ميعاد الاستئناف أو ميعاد إيداع مسودة الحكم إلى غير ذلك من الإجراءات التي تحقق الهدف الذي ابتغاه المشرع من المادة (٣٤) (٢).

### المطلب الثالث

#### تيسير إجراءات التقاضي على عامل الخدمة المساعدة

رغبة من المشرع الإماراتي في استكمال حماية حق عامل الخدمة المساعدة في التقاضي نصّت المادة (٢١) من القانون محل الدراسة تيسير إجراءات التقاضي في المنازعات العمالية المتعلقة بعمال الخدمة المساعدة حيث

---

(١) د/ حسن كيره، المرجع السابق، ص ٨٧: د/ أحمد إبراهيم عبدالنواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٦٢ وما بعدها.

(٢) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ١٤١.



تتص على أنه: "١- إذا وقع نزاع بين طرفي العقد وفشلا في تسويته ودياً وجب عليهما إحالته إلى الوزارة.

٢- تقوم الوزارة باتخاذ ما تراه مناسباً لتسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٣- لا تقبل الدعوى أمام المحكمة المختصة قبل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته التنفيذية".

وبمطالعة هذه المادة يتضح أن المشرع لم يوجه إلى سلوك الطريق القضائي بداية للفصل في النزاع بين العامل وصاحب العمل، وإنما أوجب سلوك الطريق الودي فإن فشل حل النزاع بوساطة الوزارة تم اللجوء للطريق القضائي، وهذا ما سنعرض له في الفرعين التاليين:

### الفرع الأول

#### الطريق الودي لتسوية النزاع

رسم المشرع الإماراتي لكل من ينازع في حق من الحقوق المقررة بمقتضى القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة، سواء كان من ينازع في هذا الحق عاملاً أو صاحب عمل بأن يسلك الطريق الودي للفصل في النزاع، وقد نظمت المادة (١٦) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات الواجب اتباعها في حالة نشوب نزاع بين العامل وصاحب العمل بقولها: "١- إذا وقع نزاع بين العامل وصاحب العمل، وفشلا في تسويته ودياً، وجب عليهما إحالته إلى الوزارة من خلال القنوات التي تحددها.

٢ -تقوم الوزارة فور ورود النزاع إليها اتباع الإجراءات الآتية:

أ -عرض المنازعة على الإدارة المختصة بقطاع عمال الخدمة المساعدة في الوزارة أو أي جهة أخرى تحددها الوزارة، والتي تتولى بدورها إعلان طرفي الشكوى بالحضور أمامها، وذلك على العنوان الوارد في ملف الشكوى، فإذا لم يوجد فعلى العنوان الثابت بملفات الوزارة.

ب -يقوم الباحث المختص بعد سماع إفادة الطرفين بعرض الصلح عليهما وفقاً للقواعد السارية في الوزارة.

ج -إذا تعذرت التسوية الودية بين طرفي النزاع تقوم الوزارة بإحالة الأمر إلى المحكمة المختصة خلال مدة أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة بالرأي القانوني.

د -يتعين على الشاكي إخطار الوزارة أول بأول بما يتم في شأنه نظر الدعوى والحكم فيها".

ويتضح من هذه المادة أنه في حالة وجود نزاع بين كل من صاحب العمل والعامل فعلى كل طرف منهما أن يبذل قصارى جهده لحل النزاع فيما بينهما بدلاً من تصعيد الأمر إلى الوزارة، حيث ربما تفضي محاولتهما إلى الوصول إلى حل ويتجنبامضار تقديم أحدهما الشكوى في الآخر، فإن فشلا في ذلك كان على أحدهما أو كليهما تقديم شكوى إلى دائرة العمل المختصة التي تقع في نطاق العمل، وبهذا الإجراء تتصل الوزارة بالشكوى بعد أن يرغب صاحبها في نقل النزاع من نطاق دائرة عمله إلى دائرة العمل المختصة.

وبمجرد تقديم الشكوى إلى الإدارة المختصة بقطاع الخدمة المساعدة بالوزارة تقوم بدورها بإعلان كل من صاحب العمل والعامل بالحضور أمامها على العنوان الوارد في الشكوى أو على العنوان الثابت بملفات الوزارة إذا لم تتضمن الشكوى العناوين.

تقوم الإدارة المختصة عن طريق أحد الباحثين المختصين بها بسماع أقوال كل منهما ودفاعه عن صحة موقفه القانوني والاطلاع على الأوراق والمستندات المقدمة، وبعد ذلك يقوم الباحث بعرض الصلح عليهما وفقاً للقواعد السارية على الوزارة في محاولة منه إلى حل النزاع القائم بينهما بطريقة ودية بعيداً عن ساحات القضاء<sup>(١)</sup>.

فإذا نجحت جهود الباحث في حل النزاع خلال مدة أسبوعين بالطريق الودي، انتهى النزاع، وبذلك يكون الطرفان قد تجنبنا الشقاق والخصام، وتعود العلاقة فيما بينهما إلى ما كانت عليه مما ينعكس إيجاباً على العمل، أما إذا فشلت مساعي الباحث في حل النزاع خلال المدة المذكورة بالطريق الودي فعلى الوزارة أن تقوم بإحالة الأمر إلى المحكمة المختصة قبل تجاوز مدة الأسبوعين لتقوم الأخيرة بالنظر في النزاع والفصل فيه، على أن يرفق بأوراق النزاع

---

(١) انظر: حكم محكمة تمييز دبي في الطعن رقم ١١٩ لسنة ١٩٩٠ بتاريخ ١٠/١١/١٩٩٠، مجلة القضاء والتشريع، عدد (١) ١٩٩٢، ص ٣٨٣، حيث اعتبرت المحكمة أن التسوية الودية للنزاع التي تتم أمام دائرة العمل المختصة عقد صلح تم بين كل من العامل وصاحب العمل انتهى بموجبه النزاع صلحاً، ولا يجوز للعامل بعد ذلك إثارة النزاع مرة أخرى متى كان العقد صحيحاً.

مذكرة بالرأى القانوني تتضمن كافة الإجراءات التي تم اتخاذها، وملخص بأقوال الطرفين وحججهما على أن تشفع برأى الوزارة في النزاع<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه قبل صدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة لم يكن بمقدور خدم المنازل أن يسلكوا الطريق الودي لتسوية المنازعات، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز بقولها أن: "مفاد المادة ٣ من قانون علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م المعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٦م — استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم من تطبيق أحكام هذا القانون — بما مؤداه إن دعاوى هؤلاء العمال بالحقوق الناشئة عن عقود عملهم تكون مسموعة أمام المحاكم ولو لم يسبق لهم تقديم شكوى بشأنها إلى دائرة العمل باعتبار هؤلاء لا يخضعون لأحكام المادة ٦ من القانون المذكور فيما نصت عليه من قيد على الدعوى، وإنما يخضعون في ذلك للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية وفي قانون المعاملات المدنية الخاصة بعقد العمل"<sup>(٢)</sup>.

### الفرع الثاني

#### الطريق القضائي لتسوية النزاع

---

(١) د/ أحمد إبراهيم عبدالنواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٦٢ وما بعدها.

(٢) محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم - ١٢٠ لسنة ١٩٩٦ قضائية - تاريخ الجلسة - ١٩٩٦-١٢-٢٨ مكتب فني - ٧ رقم الجزء - ١، ص ٦٥٠، حكم منشور على

الرابط التالي: <https://www.eastlaws.com/AhkamView.aspx?I:>

بإحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال مدة أسبوعين من تاريخ تقديم الشكوى تكون المحكمة قد اتصلت بالنزاع، وتبدأ في إجراءات نظره والفصل فيه بعد أن تثبت من اتباع إجراءات التسوية الودية للنزاع، وعلى المحكمة أن ترفض الدعوى في حالة عدم اتباع هذه الإجراءات طبقاً لنص المادة (٣/١٦) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون التي تنص على أنه: "في جميع الأحوال لا تقبل الدعوى أمام المحكمة المختصة قبل إتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة"، والمقصود بهذه المادة هي المادة (١/١٦ ، ٢) من اللائحة التنفيذية سالفه الذكر.

وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة المختصة بنظر النزاع باعتباره من منازعات أفراد محل الادعاء فيها غالباً حقوق خاصة بالعمال، أو أصحاب الأعمال التي ينعقد الاختصاص بنظرها إلى القضاء المحلي، وبالتالي تكون المحكمة المدنية الابتدائية في داخل كل إمارة على حدة هي المختصة بنظر منازعات العمل طبقاً للنظام القضائي المعمول به في داخل حدود الإمارة<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك يجب على طرفي النزاع التقيد بالطريق الذي رسمه المشرع للفصل في هذا النوع من المنازعات دون غيره مما تقضي به القواعد العامة في رفع الدعوى المدنية والتجارية، حيث يملك المدعي رفع الدعوى مباشرة أمام المحكمة المختصة بالطرق العادية، وفي حالة عدم إتباع هذا الطريق يجب على المحكمة المختصة أن تقضي بعدم قبول الدعوى من تلقاء نفسها، ودون أن يطلب المدعي عليه ذلك لتعلق هذا الإجراء بالنظام العام، وهذا ما أشار إليه المشرع

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ١٤٦ ، ١٤٧.

صراحة في المادة (٣/١٦) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقوله: "لا تقبل الدعوى أمام المحكمة المختصة قبل اتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة"<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا تسمع الدعوى بشأن الحقوق المترتبة بمقتضى قانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بعد مرور ستة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل، وذلك طبقاً لنص المادة (٨) من هذا القانون التي تنص على أنه: "لا تسمع عند الإنكار وعدم توافر العذر الشرعي دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي ستة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل".

ويتضح من هذا النص أن المشرّع قد أعطى طرفي عقد الخدمة المساعدة مدة محددة للمطالبة بحق من حقوقه المقررة بمقتضى القانون محل الدراسة وإلا سقط حقه في المطالبة به، وهذه المدة تبدأ من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية بينهما. وبهذا يكون المشرّع الإماراتي قد خرج على القواعد العامة المقررة في عدم سماع الدعوى بالنسبة لحقوق العمال والإجراء التي جاءت بنص المادة ٤٧٦ من قانون المعاملات المدنية والتي تنص على أنه: "ولا تسمع الدعوى عند الإنكار وعدم قيام العذر الشرعي إذا انقضت سنتان على الحقوق الآتية: ... (ب) حقوق العمال والخدمة والأجراء من أجور يومية وغير يومية...".

---

(١) د/ علي حسين نجيده، المرجع السابق، ص ٢٢٧.

وكذلك خرج على ما جاء بنص المادة ١/٩٩٢ من قانون المعاملات المدنية الواردة ضمن أحكام عقد العمل والتي تنص على أنه: "لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد انقضاء سنة من تاريخ انقضاء العقد".

ونعتقد أن مسلك قانون المعاملات المدنية سواء في المادة (٤٧٦) والمادة (١/٩٢٢) كان أكثر توفيقاً من مسلك القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧، وذلك أن قانون المعاملات المدنية قد حدد مضي مدة أطول لعدم سماع الدعوى تتمثل في سنتين في المادة (٤٧٦) وسنة في المادة (١/٩٢٢) وهي مدة مناسبة تعطي مجالاً وسعة لصاحب الحق في المطالبة بحقوقه عن تلك المدة المحددة في المادة (٨) من القانون محل الدراسة وهي ستة أشهر، لذلك نهيب بالمشرع الإماراتي تعديل هذه المدة إلى سنة، وذلك لأنها تحقق حماية أكثر للعامل، مع الأخذ في الاعتبار أن تحديد مدة السنة أشهر التي نصت عليها المادة (٨) من القانون محل الدراسة لا تخلو من تحقيق حماية للعامل في الحالة التي يكون فيها صاحب الحق هو صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

### المبحث الخامس

#### حق عامل الخدمة المساعدة في إنهاء العقد

أعطى المشرع الحق لعمال الخدمة المساعدة في إنهاء العقد، حيث يحق للعامل ترك العمل وفسخ العقد بإرادته المنفردة إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات التي ألقاها المشرع على عاتقه، وهذا ما نعرض له في المطلبين التاليين:

---

(١) د/ عبد الرازق حسين يس، المرجع السابق، ص ١٤٩، ١٥٠.

## المطلب الأول

### حق عامل الخدمة المساعدة في ترك العمل

أعطى المشرع الحق لعامل الخدمة المساعدة في ترك العمل في حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته وفقاً لعقد العمل، مع احتفاظه في هذه الحالة بكافة حقوقه، وقد نص المشرع على هذا الحق في المادة (٩) من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧، حيث نصت على أنه: "١ - للعامل أن يترك العمل مع احتفاظه بحقوقه بعد أسبوعين من إخطار الوزارة بأي مما يلي وعدم معالجة أوضاعه:

أ - تخفيض أجره عن الأجر المتفق عليه والمبين في عقد العمل.

ب - عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته وفقاً لعقد العمل.

وفي جميع الأحوال على العامل الرجوع إلى مكتب الاستقدام للبقاء فيه، أو تحديد مكان آخر للبقاء فيه، مع تحديد وسيلة التواصل معه وإخطار الوزارة بذلك". وبمطالعة هذه المادة يتضح أنه من حق العامل ترك الخدمة لدى صاحب العمل وعدم الاستمرار فيه دون الحصول على موافقة الأخير على الترك مع مراعاة الشروط التالية:

١ - أن يكون سبب ترك العامل تخفيض أجره المتفق عليه في عقد العمل أو إخلال صاحب العمل بأي التزام من الالتزامات التي حددها القانون محل الدراسة أو المتفق عليها في العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل، كإخلال صاحب العمل بالحد الأدنى لساعات العمل اليومي أو الأسبوعي المقررة للعامل، أو عدم تهيئة مكان لائق لسكنه أو رفضه تحمل تكاليف العلاج أو رغبة صاحب



العمل في تشغيله في مهنة تختلف عن طبيعة عمله إلى غير ذلك.

٢ - إخطار الوزارة بالسبب الذي دفعه إلى ترك العمل، مع ضرورة بقائه في العمل لمدة أسبوعين من تاريخ الإخطار، حيث حظر المشرع على العامل ترك عمله مباشرة عقب الإخطار.

٣ - عدم معالجة أوضاع العامل التي بسببها قرر ترك العمل، فمثلاً إذا عدل صاحب العمل عن تخفيض أجره عن الأجر المتفق عليه أو قام بتهيئة مسكن لائق لسكنه أو قبوله تحمل تكاليف العلاج، ففي مثل هذه الحالات لا يكون للعامل مبرراً في ترك العمل.

٤ - بقاء العامل في مكتب الاستقدام أو في أي مكان آخر يراه بشرط إخطار الوزارة بوسيلة التواصل معه، حتى تتمكن من إخطاره بنتيجة فحص شكاواه بعد التواصل مع صاحب العمل ومحاولة توفيق الأوضاع بينهما، وعلى ذلك لا يجوز للعامل عند ترك العمل في هذه الحالة مغادرة الدولة، وإنما عليه البقاء فيها لحين البت في أمره.

وقد ألقى المشرع العامل من إخطار الوزارة بترك العمل قبل أسبوعين من الترك في الحالة التي يقوم فيها صاحب العمل أو من يمثله بالاعتداء على العامل على أن يقوم بهذا الإخطار خلال ثلاثة أيام من تاريخ ترك العمل، وذلك وفقاً لنص المادة (٢/٩) من اللائحة التنفيذية للقانون محل الدراسة والتي تقرر أنه: "للعامل أن يترك العمل دون إنذار، إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب التشريعات النافذة في الدولة، وفي جميع الأحوال على العامل إبلاغ

السلطات المختصة فور وقوع الاعتداء، وإخطار الوزارة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تركه العمل».

وترجع الحكمة من إعفاء العامل من إخطار الوزارة برغبته في ترك العمل قبل أسبوعين من ذلك إلى أنه في حالة اعتداء صاحب العمل بالضرب أو التحقير أو الاعتداء الجنسي لا يكون العامل في مأمن على نفسه وعلى حياته لدى صاحب العمل لا سيما وأن الأمر قد وصل بينهما إلى هذه الدرجة من الخطورة، فضلاً عن بقاءه لدى صاحب العمل قد يعرضه للمزيد من صور الاعتداء السابق إليها؛ لذلك رأى المشرع أنه حماية للعامل لا بد من إعفائه من البقاء في العمل لحين مرور أسبوعين على تاريخ إخطاره للوزارة بهذه الاعتداءات.

كما يجوز للعامل أن يتفق مع صاحب العمل على ترك العمل لديه وانتقاله للعمل لدى صاحب عمل آخر أو لمغادرة الدولة، وفي هذه الحالة يتحتم على العامل الحصول على موافقة الوزارة على هذا الترك، وذلك طبقاً لنص المادة (٣/٩) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون والتي تنص على أنه: "للعامل ترك العمل مع احتفاظه بحقوقه عن فترة عمله، في حالة اتفاه مع صاحب العمل على الترك للانتقال إلى صاحب عمل آخر، أو لمغادرة الدولة، وفي هذه الأحوال يتعين الحصول على موافقة الوزارة قبل الترك".

ولا يحول ترك العامل للخدمة في هذه الحالات دون استحقاقه لكافة حقوقه المقررة قانوناً أو اتفاقاً، وذلك لأن ترك الخدمة كان راجعاً إلى امتناع صاحب العمل عن الوفاء بالتزامات العامل أو إلى اعتدائه جسدياً أو جنسياً على

العمال، وبالتالي يكون عدم أداء العامل لعمله راجعاً إلى خطأ صاحب العمل أو عمده.

وهذا يعد إنهاءً لعقد الخدمة المساعدة بالتقابل حيث إنه يجوز للطرفين الاتفاق فيما بينهما صراحةً أو ضمناً على انقضاء العقد بالتقابل ويكون ذلك بالاتفاق بين الطرفين على انقضاء العقد قبل انقضاء مدته المحددة وسواء كان ذلك لرغبة العامل العودة مرة أخرى إلى وطنه أو رغبته في الانتقال للعمل لدى شخص آخر، وتجدر الإشارة إلى أن التقابل بنهي العقد بالنسبة للمستقبل أي بدون أثر رجعي باعتبار عقد الخدمة المساعدة من العقود الزمنية<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني

#### حق عامل الخدمة المساعدة في فسخ العقد بالإرادة المنفردة

سبق أن ذكرنا أن المشرع قد أعطى الحق لعامل الخدمة المساعدة في ترك العمل دون موافقة صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه مع ضرورة إخطاره الوزارة قبل الترك بأسبوعين في حالة تخفيض أجره عن الأجر المتفق عليه، أو إخلال صاحب العمل بأحد التزاماته وفقاً لعقد العمل - مع إعفائه من الأخطار السابق على ترك العمل للوزارة - في حالة اعتداء صاحب العمل عليه اعتداءً جسدياً أو معنوياً أو جنسياً، وذلك في الحالة التي تحدوه الرغبة فيها للعمل بعد معالجة أوضاعه من قبل الوزارة.

---

(١) د/ مدحت محمد محمود عبد العال، المرجع السابق، ص ٢٥٣.

لكن قد يكون العامل قد وصل إلى درجة لا يستطيع فيها الاستمرار في العمل لدى صاحب العمل بعد أنأخل الأخير بالتزامه المتفق عليه في العقد، لذلك أعطاه المشرع الحق في فسخ عقد العمل بإرادته المنفردة وذلك في المادة (٢٣) من القانون رقم ١٠ للسنة ٢٠١٧ والتي تنص في فقرتها الأولى على أنه: "١ - لأي من طرفي عقد العمل فسخه بالإرادة المنفردة إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته المنصوص عليها في المادتين (١٥) و (١٦) من هذا القانون."

ويتضح من هذه المادة أن المشرع قد منح كل من طرفي عقد العمل بالاستقلال بفسخ العقد بإرادته المنفردة إذا أخل أي منهما بالتزامات التي ألقاها المشرع على عاتقه في المادتين (١٥) و (١٦) من القانون محل الدراسة، ولا يشترط المشرع لممارسة الحق في الفسخ أن يكون الإخلال قد انصب على التزام جوهري ولا أن يكون الإخلال به جسيماً، وإنما اشترط فقط مجرد الإخلال بأحد الالتزامات المنصوص عليها في المادتين (١٥)، (١٦) من القانون.

هذا وقد فرق المشرع بين ما إذا كان الفسخ بسبب يرجع إلى العامل أو بسبب لا يرجع إليه، وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: فسخ عقد الخدمة المساعدة بسبب لا يرجع إلى العامل:

نصت المادة ٢/٢٣ من القانون محل الدراسة على أنه: "٢- لصاحب العمل وللعامل فسخ العقد، فإذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل، وبسبب لا يعود للعامل فيلتزم صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة العامل إلى بلده بالإضافة لدفع تعويض يعادل الأجر الشامل لمدة شهر، وأية مستحقات أخرى للعامل في ذمة صاحب العمل، وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة".

وبمطالعة هذا النص يتضح أنه في حالة قيام صاحب العمل بفسخ عقد العمل بإرادته المنفردة دون أي إخلال من العامل بالتزاماته قبل صاحب العمل المنصوص عليها في المادة (١٦)، فإنه يلتزم بتعويض العامل عن كل ما لحقه من ضرر من جراء هذا الفسخ، وعلى ذلك يلتزم صاحب العمل بتحمل تكاليف سفر العامل إلى بلده، بالإضافة إلى دفع تعويض قدره المشرع بما يعادل الأجر الشامل لمدة شهر، بالإضافة إلى أية تعويض آخر قد تحكم به المحكمة، حيث قدر المشرع أن تقرير تعويض للعامل بما يعادل شهر من الأجر الشامل لا يحول دون حق العامل في المطالبة بأية تعويضات أخرى أمام القضاء إذا كان ما حصل عليه من تعويض قانوني لا يجبر كل ما لحقه من ضرر من جراء الفسخ.

وقد قضي في هذا الصدد: "وحيث أنه عن طلب تعويض الفصل التعسفي فإنه من المقرر عملاً بنص المادة ١/٢٣ من قانون عمال الخدمة المساعدة: (لصاحب العمل وللعامل فسخ العقد، فإذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل، وبسبب لا يعود للعامل فيلتزم صاحب العمل بتوفير تذكرة سفر لعودة العامل إلى بلده بالإضافة لدفع تعويض يعادل الأجر الشامل لمدة شهر، وأية مستحقات أخرى للعامل في ذمة صاحب العمل، وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة)، وقد انتهت المحكمة إلى أن المدعى عليه قد قام بفصل المدعية

فضلاً تعسفاً بعدم أدائه لراتبها فإنها تستحق تعويضاً يعادل الأجر الشامل لمدة شهر تقضي لها به المحكمة<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: فسخ عقد الخدمة المساعدة بسبب يرجع إلى العامل

نصّت المادة (٣/٢٣) من القانون محل الدراسة على هذه الحالة بقولها: "إذا كان فسخ العقد من طرف العامل وبسبب يرجع إليه بعد فترة التجربة تحمل العامل مصاريف عودته إلى بلده، بالإضافة لدفع تعويض لصاحب العمل يعادل الأجر الشامل لمدة شهر وأية مستحقات أخرى لصاحب العمل في ذمة العامل وأية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة".

يتضح من هذا المادة أنه في حالة قيام العامل بفسخ العقد بإرادته المنفردة دون أن يكون ذلك راجعاً إلى إخلال صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في المادة (١٥)، بمعنى أن يكون الفسخ لسبب يرجع إلى العامل، كأن يكون العامل قد قرر مغادرة الدولة والعودة إلى بلده أو يكون قد وجد فرصة عمل أخرى لدى صاحب عمل آخر، فإنه في هذه الحالة يتحمل هو بمصاريف عودته إلى بلده، بالإضافة إلى التزامه بدفع تعويض لصاحب العمل يعادل الأجر الشامل لمدة شهر وأية مستحقات أخرى لصاحب العمل في ذمته فضلاً عن أية تعويضات أخرى قد تحكم بها المحكمة.

---

(١) محكمة دبي الابتدائية، الدعوى رقم ٦١١ لسنة ٢٠١٩، عمال جزئي، بتاريخ ١٢ مايو ٢٠١٩: محكمة دبي الابتدائية، في الدعوى رقم ١٤ لسنة ٢٠١٩ عمالي خدمة مساعدة جزئي، بتاريخ ١٩ مايو ٢٠١٩.

وفي جميع الأحوال التي تنتهي فيها علاقة العمل يجوز للوزارة أن تمنح العامل تصريح عمل جديد أو تمتنع عن ذلك في ضوء القواعد التي تقرها في هذا الشأن وبمراعاة الأحكام النافذة في الدولة، وذلك طبقاً لنص الفقرة الرابعة من المادة (٢٣) من القانون محل الدراسة.

## المبحث السادس

### حماية عامل الخدمة المساعدة ضمن التزاماته

سبق أن ذكرنا أن فلسفة القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ تقوم على تحقيق حماية فاعلة لعمال الخدمة المساعدة باعتبارهم الفئة المستضعفة في عقد الخدمة المساعدة، وذلك من خلال تقرير مجموعة من الحقوق لهم سواء عند إبرام العقد أو أثناء تنفيذه.

وإذا كان جوهر القانون محل الدراسة هو حماية عمال الخدمة المساعدة، وليس تحميلهم بالالتزامات فإن هذا لا يمنع من أن يقرر المشرع مجموعة من الالتزامات على عاتقهم، وإذا كان المشرع قد فعل ذلك في المادة (١٦) من القانون فإنه لم يخرج عن هدفه في حماية عمال الخدمة المساعدة، ولعل في تحديد التزاماتهم بصورة محددة وواضحة، ولا تثير لبساً حولها وتساير العقل والمنطق وطبائع الأشياء يعد أكبر حماية لهم من تعسف أصحاب الأعمال، وتحميلهم بالتزامات أخرى غير المنصوص عليها في القانون.

لذلك حرص المشرع على النص على التزامات العامل في القانون حتى يضع حداً لتجاوزات صاحب العمل تجاهه وليضع سياجاً من الحماية للعامل يساعده على أداء العمل المكلف به في ضوء هذه الالتزامات.

ونعرض في هذا المبحث لالتزامات العامل التي وضعها على عاتقه القانون محل الدراسة وإذا كانت التزامات العامل التي نص عليها المشرع في المادة (١٦) من القانون محل الدراسة لم تأت على سبيل الحصر، وإنما أجاز لصاحب العمل أن يفرض التزامات أخرى على العامل بمقتضى عقد العمل، فإنه



حماية للعامل ويجب أن تكون هذه الالتزامات متفقة مع ما جاء من أحكام في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧، أما إذا كانت هذه الالتزامات تخالف ما جاء بهذه الأحكام فإنها تكون باطلة ولا يلتزم العامل بتنفيذها على اعتبار أن هذه الأحكام أمره لتعلقها بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها.

أولاً: التزام عامل الخدمة المساعدة بأداء العمل بنفسه طبقاً لتوجيه وإشراف

### صاحب العمل

أكدت على هذا الالتزام المادة ٦٨٤ من القانون المدني المصري بقولها: "يجب على العامل: ... أ) أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي. وكذلك المادة (١٦) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ والتي تنص على أنه: " يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي:

١ - أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول".

ويتضح من هذين النصين التزام العامل بأن يؤدي العمل المنوط به تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل على اعتبار أن شخصية العامل محل اعتبار في عقد الخدمة المساعدة، وأن يؤدي العمل المتفق عليه، بنفس الشروط والأوصاف المحددة في عقد العمل، وكذلك أن يبذل في تأدية عمله قدرًا من العناية لا يقل عن عناية العامل المعتاد في مثل طائفة العامل من حيث الخبرة والكفاءة، وأخيراً يلتزم بعدم الانقطاع عن العمل بدون عذر مقبول كالمرض أو الإصابة.

وإذا كان ظاهر هذه النصوص أنه التزام على عاتق العامل إلا أن باطنه يحقق حماية للعامل تتمثل في أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بأن يحل غير محله في حالة وجود مانع لديه يحول بينه وبين تأدية عمله، فإذا كان العامل مريضاً أو مصاباً، أو في أجازته السنوية فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يلزمه بتوفير بديل عنه في هذه الحالة وإلا حرم من إجازته المرضية أو السنوية، كما تعطي هذه المادة الحق للعامل في الانقطاع عن عمله إذا كان ذلك بعذر مقبول كالمرض مثلاً أو الإصابة، ولا يكون في هذه الحالة ملتزماً بتعويض ما يصيب صاحب العمل من جراء هذا الانقطاع من ضرر<sup>(١)</sup>.

**ثانياً: التزام عامل الخدمة المساعدة بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه**

نصت على هذا الالتزام المادة ٦٨٤ من القانون المدني المصري بقولها: "يجب على العامل ... (ب) أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر". وكذلك المادة (١٦) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بقولها: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: ... ٣-الالتزام بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه

---

(١) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٣٥٤: د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٢٨٧.

الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام والآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية".

يتضح من هذين النصين التزام العامل بتنفيذ ما يصدر له من أوامر وتعليمات صاحب العمل بحكم علاقة التبعية التي تربطه بالأخير، وما ينجم عنها من خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل الذي بدوره يستقل بتنظيم أوقات العمل وأوقات الراحة والإجازة وكذلك طريقة تنفيذ العمل وكيفية أدائه.

وقد أحاط المشرع تنفيذ هذا الالتزام بمجموعة من الضمانات التي تحقق حماية للعامل من تعسف صاحب العمل، والتي تتمثل في ضرورة أن تكون الأوامر الصادرة من صاحب العمل متفقة مع القانون وشروط العقد والنظام العام والآداب العامة، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بارتكاب جريمة أو يكلفه بأي أمر يخالف شروط العقد احتراماً للقوة الملزمة له<sup>(١)</sup>، كما يجب ألا يترتب على تنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل تعريض العامل للخطر سواء في نفسه أو ماله أو شرفه أو سمعته تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود<sup>(٢)</sup>.

ثالثاً: التزام عامل الخدمة المساعدة بالمحافظة على ممتلكات صاحب العمل

وأدوات العمل

نصّت المادة ٦٨٤ من القانون المدني المصري على هذا الالتزام بقولها:

"يجب على العامل ... (ج)

---

(١) د/ حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٣٩٤.

(٢) د/ علي حسين نجيدة، المرجع السابق، ص ٣٦٩.

أنى حرص على حفظ الأشياء المسلمة إلى هلتأدىة عمله". وكذلك المادة (١٦) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بقولها: " يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأت ٤:....-المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأدوات العمل وكل ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، والاعتناء بها العناية اللازمة والقيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها... ٦ -عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها".

وبناء على ذلك يلتزم العامل بالمحافظة على ممتلكات صاحب العمل والأشياء الخاصة بالعمل وأن يقوم بكافة الأعمال اللازمة لسلامتها، وكذلك يلتزم بعدم استخدام هذه الأشياء إلا لغرض العمل وفي الوقت والمكان المسموح فيه، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد، ويعتبر العامل مخالفاً بالتزامه إذا تسبب بخطئه في فقد أو إتلاف الأشياء المسلمة له لتأدية العمل أو أي أشياء أخرى مملوكة لصاحب العمل، ويكون مسئولاً عن تعويض صاحب العمل عن كافة الأضرار التي تلحق به من جراء هذا الالتزام وله أن يقطع مباشرة من أجر العامل المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلف<sup>(١)</sup>، وحماية للعامل اشترط القانون أن يتم يتم هذا الاستقطاع من الأجر بموافقة العامل، أما إذا رفض العامل ذلك سواء لأنه قد بذل في المحافظة على ممتلكات صاحب العمل والأشياء المسلمة له لتأدية العمل عناية العامل المعتاد وبالتالي يرفض الاستقطاع من الأساس، أو لأنه يعترض على تقدير صاحب العمل لقيمة ما أتلفه من أشياء، فإنه يجب عرض

(١) د/ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٢٩١.

الأمر على الوزارة لاتخاذ ما يلزم نحو التأكد من مدى إخلال العامل بالتزامه من عدمه أو تقدير القيمة العادلة للأشياء أو الأدوات التي أتلّفها العامل.

#### رابعاً: التزام عامل الخدمة المساعدة بتقديم العون والمساعدة في حالة الكوارث

نصّت المادة (١٦) على هذا الالتزام بقولها: " يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: .... ٧ -تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو سلامة الموجودين فيه".

ويتضح من هذه المادة حق صاحب العمل تكليف عامل الخدمة المساعدة القيام بتقديم العون والمساعدة اللازمة إذا دعت ضرورة لذلك، بل من الواجب على العامل أن يقوم بذلك بنفسه دون طلب، وعلى ذلك إذا نشبت النيران - أيًا كان مصدرها - في منزل صاحب العمل وأصبح مهددًا بهلاك كل محتوياته، كان لصاحب العمل تكليف كافة عمال الخدمة المساعدة لديه بالمساعدة في إخماد الحريق، لأن ما حاق بالمنزل من خطر يقتضي تضافر كافة الجهود لحمايته، وليس للعامل أن يعترض على تكليف صاحب العمل له بذلك، وإلا كان مخالفاً بالتزامه بالقيام بتقديم العون والمساعدة في حالة الكوارث المنصوص عليه في هذه المادة<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن حالة الضرورة التي دعت العامل إلى المساعدة والعون في مواجهة الكوارث هي حالة مؤقتة تنتهي بمجرد الانتهاء منها باعتبارها حالة استثنائية يؤدي فيها العامل عملاً مختلفاً عن عمله الأساسي، ويقع

---

(١) د/ عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص ٥٤٢.

على عاتق صاحب العمل إثبات المخاطر أو الكوارث التي استدعت تكليفه للعامل بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه في العقد<sup>(١)</sup>.

### الخاتمة

يدور موضوع هذه الدراسة حول الحماية القانونية للعمال المنزلية، أو ما أسماهم المشرع الإماراتي في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بعمال الخدمة المساعدة، وقد حاولنا تتبع صور هذه الحماية التي منحها كل من القانون المصري والإماراتي لهذه الفئة من أجل القضاء على كافة أشكال الانتهاكات التي تتعرض لها أثناء ممارسة أعمالها لدى صاحب العمل أو ذويه.

وقد خلصنا إلى أن هذه الفئة مازالت محرومة من الحماية القانونية الفعالة وتتعرض للكثير من الانتهاكات الجسيمة في مصر، نظرا لعدم خضوعها لأحكام قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حيث تم النص على استثنائها من الخضوع لأحكامه بمقتضى نص المادة الرابعة منه، ولم توفر لها نصوص القانون المدني المنظمة لعقد العمل التي تطبق عليها الحماية المطلوبة، أما المشرع الإماراتي فقد أصدر القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة بهدف القضاء على كافة أشكال الانتهاكات التي تتعرض لها هذه الفئة بتقريره مجموعة من النصوص القانونية الأمرة المنظمة للعلاقة بينها وبين أصحاب العمل محاولاً تحقيق استقرار علاقات العمل بين الطرفين من خلال هذا القانون عن طريق تحديد حقوق والتزامات كل طرف من طرفي عقد الخدمة المساعدة.

---

(١) د/ حسن كبيره، المرجع السابق، ص ٢٩٦.

وللوصول إلى عرض كافة صور الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة، قسمت هذا البحث إلى فصل تمهيدي تناولت فيه مفهوم عمال الخدمة المساعدة، وفصلين خصصتهما للحماية القانونية المقررة لهم سواء قبل إبرام عقد الخدمة المساعدة أو بعده.

وقد توصلت بعد عرض مفهوم عمال الخدمة المساعدة إلى أن القانون المصري قد حصره في أولئك الأشخاص الذين يقومون بصفة منتظمة بالأعمال المادية دون الذهنية ذات الصلة بصاحب العمل أو أسرته، داخل منزله الخاص، وتتمثل هذه الأعمال في أعمال النظافة أو الرعاية أو الطهي أو قضاء احتياجات صاحب العمل أو أسرته داخل المنزل أو خارجه، في حين وسع المشرع الإماراتي من مفهوم عمال الخدمة المساعدة ولم يقصره فقط على من يقدم الأعمال المادية، وإنما لكل من يقدم الأعمال المادية والأعمال الذهنية على حد سواء، وهذا الأمر يبدو جلياً من خلال ما عرضها المشرع على ملحق القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ من أنواع المهن التي يشملها عمال الخدمة المنزلية والتي تتمثل في كل من: المستخدم، والبحار، والحارس، الراعي، السائيس، المضمّر، الصقار، العامل، مدبرة المنزل، الطباخ، مربية الأطفال، المزارع، البستاني، المدرب الخاص، المدرس الخاص، الممرض الخاص، المندوب الخاص، المهندس الزراعي الخاص، والسائق الخاص.

وتوصلت إلى أنه يقصد بعمال الخدمة المساعدة كل شخص يقوم بأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة في مكان الإقامة الدائمة أو المؤقتة لصاحب العمل وأسرته مقابل أجر، تحت رقابة أو إشراف أو توجيه صاحب العمل بصفة مستمرة أو منتظمة.

وختمت الفصل التمهيدي بعرض أوجه الشبة والاختلاف بين عقد الخدمة المساعدة وغيره من العقود التي تتشابه معه، مثل عقد العمل وعقد المقاولة وعقد الوكالة في محاولة لتحديد نقاط اختلاف تسمح برسم حد فاصل بينه وبين هذه العقود للقضاء على أي التباس يقع بينها.

وعرضت في الفصل الأول للحماية القانونية التي يتمتع بها عمال الخدمة المساعدة في مرحلة ما قبل إبرام العقد، وخلصت إلى أنه قد ترتب على عدم تطبيق أحكام قانون العمل المصري على عمال الخدمة المنزلية وخضوعهم لقواعد القانون المدني، حرمانهم من الكثير من الضمانات والامتيازات وكافة أشكال الحماية التي منحها قانون العمل للخاضعين لأحكامه، مثل الصفة الأمرة التي منحها المشرع لكافة أحكام قانون العمل والتي لا يجوز لصاحب العمل مخالفتها، وإقراره لنظام التفتيش على أماكن العمل لضمان احترام صاحب العمل لأحكام القانون، وكذلك الضوابط القانونية التي تطلبها المشرع عند إبرام عقد العمل، إلى غير ذلك من الضمانات التي حرم منها عمال هذه الفئة في مصر.

أما المشرع الإماراتي فقد كان سخيًا في منح الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة في مرحلة ما قبل إبرام العقد بمقتضى القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ الخاص بعمال الخدمة المساعدة، حيث نص على قواعد خاصة هدف من ورائها إلى تحقيق حماية فعالة للعامل، باعتباره الطرف الضعيف بضمان حد أدنى من الحقوق له لايجوز النزول عنه، ووضع على رأس هذه القواعد القاعدة المقررة للصفة الأمرة لكافة أحكامه، وأبطل كل شرط يخالف ذلك حتى ولو كان برضاء العامل نفسه، وحتى ولو كان سابقًا على نفاذه ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل، وذلك خروجًا على القواعد العامة في العقد، والتي تقضي بأن



للأفراد الحق في تحديد مضمون العقد بأن يضعوا فيه ما يشاءون من شروط وهو ما يعرف بالحرية التعاقدية.

ولم يكتفِ المشرِّع الإماراتي بتقرير البطلان، كجزء مدني بالنسبة للتصرفات المبرمة بالمخالفة لأحكام القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م بشأن عمال الخدمة المساعدة، وإنما حرص على ضمان فعالية تطبيق تلك الأحكام من خلال فرض عقوبات جنائية في حالة مخالفة نصوص ذلك القانون حتى يغلق كل الأبواب أمام كل صاحب عمل من التحايل على أحكام هذا القانون، كما وفر المشرِّع لعمال الخدمة المساعدة حماية إدارية تتمثل في وضع نظام للتفتيش الإداري يهدف إلى مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له وضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكامه، وعدم الانتظار لحين تقديم شكوي من العمال بوجود مخالفة للقانون، حيث لا يساعدهم وضعهم الضعيف في القيام بذلك.

كما حرص المشرِّع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م مخالفاً لنظيره المصري على تنظيم الوساطة في إبرام عمل الخدمة المساعدة بعد أن فطن إلى الاستغلال الذي قد يتعرض له من الوسيط، لهذا وضع تنظيمًا للوساطة في إبرام عقد الخدمة المساعدة رغبة منه في تحقيق حماية حقيقية للعامل عن طريق تقييد نشاطها في ضوء المهمة الإنسانية التي من المفترض أن تقوم بها، حيث استلزم المشرِّع ضرورة الحصول على ترخيص لمزاولة هذه الوساطة، وألزم مكاتب الاستقدام بعده بالتزامات قبل استقدام العامل من بلده تتمثل في إعلامه بمضمون العقد وكافه شروطه، وعدم جواز استقدام أي عامل يقل سنه عن ثمانية عشر سنة ميلادية، وضرورة إجراء الفحوصات

الطبية للعامل قبل دخوله الدولة للتأكد من سلامته الصحية، مع إبرام عقد بين مكتب الاستقدام وصاحب العمل، كما وضع المشرع التزامات أخرى على عاتق مكتب الاستقدام بعد وصول العامل إلى الدولة تتمثل في: معاملة العامل معاملة إنسانية، مع توفير مسكن مؤقت مناسب له، وتوعيته بعادات وتقاليد وقيم المجتمع، والجهات المختصة بنظر شكاواه، وعدم مطالبته للعامل بأية عمولة مقابل حصوله على العمل.

وفي الفصل الثاني عرضت للحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة بعد إبرام العقد، ورأينا كفالة المشرع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م لعمال الخدمة المساعدة مجموعة من الحقوق والضمانات والامتيازات أثناء تنفيذ العقد أو بعد انقضائه، وذلك على خلاف نظرائهم في مصر حيث لا يوجد ضمن أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني -والتي تسري عليهم - مثل هذه الحقوق والضمانات، بل حتى في حالة وجود البعض منها، فإنه بمقدور صاحب العمل الاتفاق على مخالفتها بما له من هيمنة وسيطرة على عقد العمل الذي يبرمه مع العامل.

لذلك كان من الضروري أن نستعرض صور وأشكال هذه الحماية من خلال ما أورده المشرع الإماراتي من حقوق وضمانات لعمال الخدمة المساعدة، والتي تأتي على رأسها الحقوق المالية، على اعتبار أنه بالحصول عليها يكون العامل قد أمن مصدر رزقه الذي ربما يكون الوحيد، وتتوسع الحقوق المالية ما بين حق العامل في الحصول على الأجر، وحقه في مصر وفاتعودتها إلى بلده، وحقه في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة، وحقه في التعويض عن إصابة العامل بالمرض المهني، مع تقرير حق امتياز لكافة المبالغ المالية المستحقة للعامل.

حرص المشرع الإماراتي على تنظيم وقت العمل في عقد الخدمة المساعدة، حرصاً منه على، حيث خشي المشرع لو أنه ترك تنظيم هذه المسألة لاتفاق الطرفين من إهدار حق العامل في الحصول على فترات راحة وإجازات يسترد فيها قواه حتى يتمكن من العودة إلى ممارسة عمله من جديد، ولا سيما إذا وضعنا في الاعتبار عدم التكافؤ بين طرفي العقد والذي قد يترتب عليه انفراد صاحب العمل بتنظيم وقت العمل بما يحقق مصلحته ويهدر مصلحة العامل، فيحدد وقت العمل بأطول وقت ممكن، ويقلل تبعاً لذلك من أوقات الراحة والإجازات إلى أقل قدر ممكن الأمر الذي يكون له تأثيره البالغ على المدى الطويل على صحة العامل وسلامته، فتضعف قواه ويقل عمله وتضطرب أحوال أسرته وعلاقاته.

واستعرضنا كذلك حق عامل الخدمة المساعدة في الحصول على فترات الراحة والإجازات، الذي نظمه المشرع الإماراتي في قانون عمال الخدمة المساعدة، حرصاً منه على توفير أكبر حماية فعلية للعامل، فأوجب على صاحب العمل توفير راحة يومية وأسبوعية للعامل، فضلاً عن منحة إجازة سنوية أو مرضية، وهذا ما لم يفعله المشرع المصري في القانون المدني عند تنظيمه لعقد العمل، مما ترتب عليه انفراد صاحب العمل بتنظيم وقت العمل بما يحقق مصلحته ويهدر مصلحة العامل، فيحدد وقت العمل بأطول وقت ممكن، ويقلل تبعاً لذلك من أوقات الراحة والإجازات إلى أقل قدر ممكن؛ الأمر الذي يكون له تأثيره البالغ على المدى الطويل على صحة العامل وسلامته، فتضعف قواه ويقل عمله وتضطرب أحوال أسرته وعلاقاته.

كما استعرضنا للحقوق الإنسانية التي يتمتع بها عمال الخدمة المساعدة والتي تتمثل في حقهم في معاملته معاملة إنسانية، حقه في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية وعدم تشغيله جبراً لدى الغير، وكذلك للحقوق الاجتماعية والتي تتمثل في حق عامل الخدمة المساعدة في مسكن لائق، وحقه المأكل والملبس المناسب لأداء العمل، فضلاً عن الحقوق الصحية التي تتمثل في التزام صاحب العمل باشتراطات الصحة والسلامة المهنية والوقاية الصحية لعامل الخدمة المساعدة، والالتزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية له.

كما استعرضنا لحق عامل الخدمة المساعدة في التقاضي، واستتجنا لما أحاط به المشرع هذا الحق من ضمانات تتمثل في إعفائه من الرسوم القضائية على اعتبار أنه غير قادر على تحمل نفقاته، الأمر الذي قد يثنيه عن ممارسته واللجوء إليه، وكذلك الفصل في دعواه على وجه السرعة حيث إنه في مركز لا يسمح لهبالانتظار طويلاً لحصوله على حقوقه، وأخيراً يسر لهالمشرع إجراءات التقاضي، بسلوك الطريق الودي بداية للفصل في النزاع بين العامل وصاحب العمل، ثمسلوكالطريق القضائي في حالة فشل الوازرة في حل النزاع.

وفي نهاية الفصل عرضنا لحقعمالالخدمةالمساعدةفي إنهاء العقد، سواء عن طريقتركالعمالأو فسخ العقد بإرادته المنفردة مع احتفاظه في هذه الحالة بكافة حقوقه إذا أخل صاحب العمل بالالتزامات التي ألقاها المشرع على عاتقه، وأخيراً حماية العامل بتحديد التزاماته بصورة محددة وواضحة ولا تثير لبساً حولها وتسائر العقل والمنطق وطبائع الأشياء، وهذا يعد أكبر حماية له من تعسف صاحب العمل تجاهه وتحميله بالتزامات أخرى غير المنصوص عليها في القانون.

وفي نهاية الدراسة توصلت إلى مجموعة من التوصيات تتمثل في الآتي:

- نهيب بالمشرّع المصري بسرعة إصدار قانون خاص بعمال الخدمة المساعدة، نظرا لقصور التشريعات التي يخضعون لها عن توفير حماية كافية لهم، لاسيما بعد أن لاحظنا زيادة أعداد ممارسي مهنة الخدمة المنزلية سواء من المصريين أو الأجانب

- نهيب بالمشرّع الإماراتي إعادة النظر في بعض نصوص القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧، لضمان توفير حماية فعالة لعمال الخدمة المساعدة، وتتمثل أبرز الاقتراحات في الآتي:

- إعادة النظر في صياغة المشرّع لتعريف العامل الواردة بالمادة الأولى من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة بما يضمن تبنيه التبعية القانونية المخففة في علاقة صاحب العمل بالعامل والتي تكفي بالتبعية التنظيمية أو الإدارية دون التبعية الفنية؛ لذلك نقترح أن يكون تعريف العامل بأنه كل شخص طبيعي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة أو إشراف أو توجيه صاحب العمل.

- نهيب بالمشرّع الإماراتي أن يكمل دائرة الحماية لعمال الخدمة المساعدة ويضيف نصاً إلى القانون محل الدراسة يقضي بعدم جواز تنازل العامل عن حق من حقوقه المقررة بمقتضى القانون أو الاتفاق أثناء تنفيذ العقد ولمدة شهرين بعد انقضائه، على أن يعود له الحق في التنازل بعد انقضاء العقد بشهرين بعد أن يكون العامل قد تحرر من هيمنة وسيطرة صاحب العمل.

-تعديل نص المادة (٨) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م والتي تنص على عدم جواز المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي ستة أشهر، وجعل هذه المدة سنة من تاريخ انتهاء عقد الخدمة المساعدة لتحقيق حماية أكثر للعامل، وتعطي مجالاً وسعة لصاحب الحق في المطالبة بحقوقه عن تلك المدة المحددة في النص.

-تعديل نص المادة (٩) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، نظراً لطول مدة الستة أشهر التي وضعها المشرع لتجربة العامل، حيث يجب أن تكون هذه المدة أقصر من ذلك، كأن يحددها المشرع بثلاثة أشهر فقط بدلاً من ستة أشهر، لا سيما وأن لصاحب العمل مصلحة في إطالتها ليتخلص من بعض الالتزامات التي تقع على كاهله في حالة ثبات العقد.

-تعديل نص المادة (١٠) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٧م بما يسمح بالوفاء بأجر العامل فوراً بمجرد ترتب الالتزام نهائياً في ذمة صاحب العمل، بدلاً من أن يمهل صاحب العمل مدة العشرة أيام التي يجوز له وفاء الأجر خلالها مراعاة منه لما يمثله الأجر من أهمية للعامل، لا سيما إذا وضعنا في الاعتبار أن صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لخدمته هو وأفراد أسرته غالباً ما يكون موسراً، وبالتالي لا يمثل الوفاء بأجر العامل بمجرد استحقاقه أي عناء أو مشقة.

-تعديل نص المادة ١/١٣ من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧م، والتي تقرر لعامل الخدمة المساعدة طلب الحصول على بدل إجازة عن أيام تشغيله لدى صاحب العمل أثناء الإجازة السنوية يساوي أجره الأساسي وليس

الشامل، حيث يتوجب على المشرِّع أن يمنح العامل بدل الإجازة على أساس أجره الشامل وليس الأساسي على اعتبار أن العامل يؤدي نفس العمل الذي كان يؤديه قبل إجازته السنوية، وبالتالي يجب أن يحصل على نفس الأجر الشامل الذي كان يتقاضاه، بالإضافة إلى أن صاحب العمل سيتكلف بنفس الأجر الشامل الذي يعطيه للعامل إذا ما حصل على إجازته السنوية، واحتاج إلى عامل آخر يحل محله في هذه المدة.

- لتعديل نص المادة (٤/١٣) من القانون محل الدراسة بما يسمح أن يتحمل صاحب العمل كل سنة قيمة تذكرة سفر العامل إلى بلده وعودته منه بدلا من كل سنتين، تمشياً مع ما أقره له من حق الإجازة السنوية.

-تعديل نص المادة (١٤) من قانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ والتي تمنح للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، لتصبح الإجازة لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر في السنة التعاقدية، على أن يكون الشهر الأول منها بأجر كامل، والشهر الثاني بنصف الأجر، والشهر الثالث بدون أجر، وذلك لأن مدة الثلاثين يوماً التي قررها المشرِّع لعامل الخدمة المساعدة كإجازة مرضية قصيرة للغاية ولا تحقق حماية للعامل.

-تعديل نص المادة (١/٢٦) من القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بما يسمح بأن تكون مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها عامل الخدمة المساعدة على أساس أجر شهر كامل وليس على أساس أجر أربعة عشر يوماً؛ لأن تحديدها بأربعة عشر يوماً في النص الحالي يجعلها مكافأة صغيرة إذا ما وضعنا في الاعتبار ضعف أجر العامل.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العامة:

- د/ أحمد السعيد الزقرد، الوجيز في نظرية الالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦.
- د/ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨.
- د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد، في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، مذكرات في التشريعات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ١٩٧٩/١٩٨٠.
- د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، ١٩٦١.
- د/ السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطبعة جامعة الملك سعود، ١٩٩٩.
- د/ السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠١١/٢٠١٢.
- د/ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩ - ٢٠٠٠.
- المستشار فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ١٩٨٥.



د/ ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول، شرح أحكام قانون العمل، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بدون ناشر وتاريخ نشر.

د/ جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١٦.

د/ حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبه حسان، ١٩٩١.

د/ حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣.

د/ رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الأول، منشأة المعارف، ٢٠٠٤.

د/ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ١٩٨٩.

د/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢، وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ٢٠٠٤.

د/ صلاح محمد أحمد دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين، ٢٠١٣.

د/ عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠/٢٠٠١.

د/ عبد الخالق حسن أحمد، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، ٢٠٠٢.

د/ عبد الخالق حسن أحمد، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية، الجزء ٧، التأمينات الشخصية والعينية، الطبعة الأولى، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، ١٤١١هـ - ١٩٩١.

د/ عبد الرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، قانون العمل، المجلد الأول، النظرية العامة لقانون العمل، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي ١٩٩١، ١٩٩٢.

د/ عبد الرازق حسين يس، قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، عقد العمل الفردي، القسم الثاني، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي، الطبعة الأولى ١٩٩٢.

د/ عبد الرحمن بكر، علاقات العمل في الإسلام، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٩٧٠.

د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٣/٢٠٠٤.

د/ عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، بدون دار نشر، ١٩٨٩.

د/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية،  
١٩٨٩.

د/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية،  
٢٠٠٤.

د/على حسين نجيده، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة  
الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، الإدارة العامة للكلديات والمعاهد،  
مطابع البيان التجارية ١٩٩٧/١٩٩٨.

د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية،  
١٩٩٩.

د/ مالك حمد أبو نصر، شرح أحكام قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية لدولة  
الإمارات العربية المتحدة، وفقاً لأحدث التعديلات والاجتهادات القضائية،  
مطبوعات أكاديمية شرطة دبي ٢٠١٨.

د/ محسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة  
٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.

د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٧.

د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل، بدون دار نشر، ١٩٥٠.

د/ محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر  
للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٥.

د/ محمد ألييب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، ١٩٩٣.

د/ محمد يونس الفشني، أحكام الالتزام والإثبات في ضوء قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥م، وقانون الإثبات الاتحادي رقم ١٠ لسنة ١٩٩٢م لدولة الإمارات العربية المتحدة، أكاديمية شرطة دبي، ٢٠١٨.

د/ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣.

د/ مدحت محمد محمود عبد العال: النظرية العامة للالتزام وفقاً لأحكام قانون المعاملات المدنية، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مطبوعات أكاديمية شرطة دبي ٢٠١٥.

د/ هشام فرعون، قانون العمل، تنظيم علاقات العمل، في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، ١٩٨٩.

د/همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣، ص٤٧.

د/ همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

د/أحمد إبراهيم عبد التواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.

د/ أحمد حسن البرعي، نحو مولد فرع جديد من فروع القانون الاجتماعي، مجلة القانون والاقتصاد، عدد خاص بمناسبة العيد المئوي لكلية حقوق القاهرة، ١٩٨٣.

د/ أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والفرنسي، مجموعة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، سنة ١٩٧٨.

د/ أحمد يوسف علي بن عمران، حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية، مجلة البحوث القانونية، مكتبة الحقوق، جامعة مصراته، عدد خاص، سبتمبر ٢٠١٧.

د/ آريفان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، ٢٠١٠.

د/ الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة لأوضاع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في القانون المصري وتشريعات دول مجلس التعاون والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، ٢٠١٦.

د/ اهاب حسن إسماعيل: مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد الأول ١٩٦٥.

د/ بشار طلال المومني، الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً للقواعد العامة وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة القانون المغربي، العدد ٣٠، مارس ٢٠١٦.

د/ بندر ماجد شرار، التنظيم القانوني للعمال المنزلية، مجلة كلية الحقوق، الكويت، المجلد ٤٢، العدد ١، مارس ٢٠١٨.

د/ جمال فاخر النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمال الكويتيين الجديوى والجديفة، مجلة الحقوق، الكويت، المجلد ٢٠، العدد ٤، ديسمبر ١٩٩٦.

د/ حسام الدين كامل الأهواني، حقوق الطفل في قانون العمل، دراسة مدى اتساق قانون العمل المصري مع أحكام اتفاقية الطفل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد ٣٦، العدد ١، يناير ١٩٩٤.

د/ حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة، دار غريب، ٢٠١٨.

د/ حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابات العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٨٩.

د/ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠.

د/ زيد محمود العقائفة، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ٥٤، ٢٠١٣.

د/ شراح محمد الأحمد، مفهوم عقد الخدمة المنزلية، دراسة مقارنة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٢)، المجلد (٢)، العدد (٤)، الجزء (٢)، ٢٠١٨.

د/ صلاح علي علي حسن، حق الامتياز كضمان لحماية أجر العامل، دراسة مقارنة، جامعة حلوان ٢٠١٩.

د/ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣.

د/ صلاح محمد أحمد دياب، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل في قانون العمل، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء في كل من القانون الفرنسي والمصري والبحريني، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.

د/ عادل مبارك مهدي، حقوق خدم المنازل، دراسة فقهية نموذجية، مجلة الحقوق، الكويت، العدد (٢)، ٢٠١٣.

د/ عدنان بوشان، قراءة في القانون رقم ١٢، ١٩ المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين، مجلة منازعات الأعمال، المغرب، العدد ١٦، ٢٠١٦.

د/ علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية العربية: سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (٨٢) الطبعة الأولى ٢٠١٤.

د/ عماد الدين محمود عثمان، المسؤولية المدنية لمأمور الضبط القضائي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة المنصورة، ٢٠٠٥.

د/ فاطمة الزهراء غريبي، الآليات والضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية الطفل العامل، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣٣، سبتمبر ٢٠١٨.

د/ فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.

د/ مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي (خدم المنازل) ومدى موافقته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١، دار النهضة العربية، ٢٠١٢.

د/ محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، ١٩٩٣.

د/ محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، ٢٠١٢.

د/ محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، مطبعة أبناء وهبه حسان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥.

د/ مقتي بن عمار، المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل، دراسة في القانون الجزائري والمقارن، مجلة القضاء المدني العدد (١٤) السنة ٧، ٢٠١٦.



د/ ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.

د/ منى خالد محمد علي مكي، ظاهرة الخدم بين الحاجة والرفاهية، دراسة فقهية مقارنة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، الجزء ٣، العدد ٣١، السعودية ٢٠١٢.

د/ هيثم حامد المصاروة، النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، العدد (٢)، ٢٠١٠.

#### ثالثا: التقارير:

الحماية الفعالة للعمال المنزليين، دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، برنامج ظروف العمل والعمالة، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ٢٠١٢.

العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، التقرير الموجز لمجموعة العمل، مركز الدراسات الدولية والإقليمية، كلية الشؤون الدولية بجامعة جورجتاون في قطر، تقرير موجز رقم (٢)، ٢٠١١.

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى العدد (٥٨) ٢٠١٠.

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد ٥٨، الطبعة الأولى، سلسلة علمية متخصصة، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠١٠.

مراقبة حقوق الإنسان، داخل المنزل خارج القانون، إساءة معاملة خادمت المنازل الأطفال في المغرب، العدد ١٧ رقم ١٢ ديسمبر ٢٠٠٥.

رابعاً: الاتفاقيات الدولية:

اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١م الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين واسرهم، اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨/١٢/١٩٩٠: اتفاقية منظمة العمل المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي.

الاتفاقية رقم (٢١) لسنة ١٩٢٦م بشأن التفتيش المتعلق بالعمال المهاجرين.

الاتفاقية رقم (٨١) والتوصية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧م بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

التوصية رقم (٢٠) لسنة ١٩٢٣ بشأن المبادئ العامة لتنظيم التفتيش لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الصادرة لحماية العمال.

التوصية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٩م بشأن التفتيش على العمل للعمال الوطنيين.

(د.محمد يونس الفشنى) الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة

---