

تاريخ الـرسال (2018-05-19)، تاريخ قبول النشر (2018-07-16)

د. نضال جمال مسعود جرادة\*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مدرس القانون الخاص / الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: [njarada@ucas.edu.ps](mailto:njarada@ucas.edu.ps)

## التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل (دراسة تحليلية مقارنة)

### المخلص:

يتناول هذا البحث بيان أحكام التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل وخدم المنازل، وذلك في ضوء قانون العمل الفلسطيني والمصري والأردني ونظام العمل السعودي، والأنظمة واللوائح الصادرة بالخصوص. حيث إن قانون العمل استثنى من نطاق سريانه أفراد أسرة صاحب العمل وخدم المنازل، مما يفتح الباب للبحث في التنظيم القانوني الذي يحكمهم. ويقع هذا البحث في مبحثين اثنين، يتناول الأول التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل، بينما يتناول الثاني التنظيم القانوني لخدم المنازل ومن في حكمهم، بالإضافة إلى خاتمة موجزة، تشتمل على النتائج التي توصل إليها الباحث، أعقبها بالتوصيات التي رأى أنه من الضرورة الأخذ بها وتبنيها.

**كلمات مفتاحية:** قانون العمل، القانون المدني، خدم المنازل، التنظيم القانوني، أسرة صاحب العمل.

### The legal regulations of the employer's family and the homes servants

#### Abstract

This study aims at illustrating the provisions of the legal regulations of the employer's family and the homes servants ،in the light of the Palestinian ،Egyptian ،Jordanian ،the Saudi ،and the other related labor law and regulations. It is worth mentioning that excluding the employer's family members and the homes servants ،from the scope of the Labor law ،urges investigating the legal organizations governing the marginalized aforementioned section. Consequently ،this study tackles two main scopes. The first deals with the legal organization of the employer's family ،while the second deals with the legal organization of the homes servants and the like. Finally ،a brief conclusion that shows the findings of the study ،followed by there commendations that should be considered.

**Keywords:** Labor law ،Civil law ،homes servants ،legal regulations ،the employer's family.

**موضوع البحث:**

تتعدد صور العمل الإنساني، وبهذا التعدد تتعدد أيضاً النظم القانونية التي تحكم كل صورة من صور العمل الإنساني. ولما كان قانون العمل يخاطب جميع العمال وأصحاب العمل، إلا أن ثمة طوائف حصرها المشرع واستبعدها من الخضوع لأحكام قانون العمل على الرغم من أن تلك الطوائف تتوافر فيها شروط الخضوع لقانون العمل، وهي كون أن العمل خاص تابع مأجور.

ويدور موضوع هذا البحث في فلك الطوائف المستبعدة من أحكام قانون العمل، وهي الطوائف التي تقوم بأعمال خاصة تابعة مأجورة، وهي أفراد أسرة صاحب العمل وخدم المنازل ومن في حكمهم، حيث يسعى الباحث إلى تحري مسلك قانون العمل الفلسطيني والمقارن في هذا الموضوع، وتقدير المبررات التي دعت المشرع لاستثنائها وبيان القانون الواجب التطبيق عليهم.

**مشكلة البحث:**

تثير مشكلة البحث سؤالاً رئيسياً يتعلق بمدى قبول مبررات استثناء أسرة صاحب العمل وخدم المنازل ومن في حكمهم؟

**فرضية البحث:**

1. العلاقات العائلية لا تنفح حائلاً دون إخضاع أفراد أسرة صاحب العمل لقانون العمل.
2. طبيعة العلاقة القانونية بين خادم المنزل والمخدوم لا تبرر استثناء الأول من الخضوع لأحكام قانون العمل.

**أسئلة البحث:**

1. ما المقصود بالأسرة المستثناة من خضوع أفرادها لقانون العمل.
2. ما المبررات التي دفعت المشرع الفلسطيني والمقارن لاستثناء أفراد أسرة صاحب العمل وخدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لقانون العمل.
3. مدى قبول مبررات المشرع من تقرير الاستثناء، ومن ثم مدى عدالة الأداة التشريعية بهذا الخصوص.

**أهداف البحث:**

يهدف هذا البحث إلى:

1. تحري مسلك قانون العمل الفلسطيني والمقارن فيما يتعلق بنطاق الأسرة التي يستبعد أفرادها من الخضوع لأحكام قانون العمل.
2. استشراف مبررات عدم إخضاع أسرة صاحب العمل لقانون العمل وتقدير تلك المبررات.
3. بيان القانون الواجب التطبيق على أفراد أسرة صاحب العمل.
4. استشراف مبررات عدم إخضاع خدم المنازل ومن في حكمهم لقانون العمل وتقدير تلك المبررات، وبيان مدى الحاجة لقواعد خاصة تحكم خدم المنازل ومن في حكمهم.

5. بيان القانون الواجب التطبيق على خدم المنازل ومن في حكمهم.

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في أهمية شريحة أفراد أسرة صاحب العمل وخدم المنازل ومن في حكمهم في إطار العلاقات العمالية، سواء من حيث ارتباطهم بصاحب العمل، أو من حيث ضعفهم في مواجهة صاحب العمل نظراً لطابع العلاقة العائلية بينه وبين العامل ولطبيعة الأعمال التي يقوم بها خادم المنزل.

#### منهجية البحث:

نتبع في هذا البحث المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال تحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وتعديلاته، وقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، ونظام العمل السعودي لسنة 2005، بالإضافة إلى الأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة بالخصوص، واستقراء آراء الفقه، وما قضت به المحاكم.

#### خطة البحث:

نقسم الدراسة في هذا البحث إلى مبحثين، على النحو الآتي:

#### المبحث الأول: التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل.

المطلب الأول: ماهية أسرة صاحب العمل.

المطلب الثاني: مبررات استثناء أسرة صاحب العمل وتقديرها.

المطلب الثالث: شروط استبعاد أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل.

المطلب الرابع: القانون الواجب التطبيق على أفراد أسرة صاحب العمل.

#### المبحث الثاني: التنظيم القانوني لخدم المنازل ومن في حكمهم.

المطلب الأول: ماهية خدم المنازل ومن في حكمهم.

المطلب الثاني: مبررات استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم وتقديرها.

المطلب الثالث: نطاق الاستثناء والتمييز بين عمل خدم المنازل وما قد يختلط به.

المطلب الرابع: القانون الواجب التطبيق على خدم المنازل ومن في حكمهم.

## المبحث الأول

## التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل

## تمهيد وتقسيم:

تعد طائفة أفراد أسرة صاحب العمل إحدى الطوائف المستبعدة من تطبيق أحكام قانون العمل عليها، وذلك في كل من قانون العمل الفلسطيني والقوانين المقارنة، حيث نصت المادة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني، على أنه: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: ج. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى"، ونصت المادة الرابعة من قانون العمل المصري على أنه: "لا تسري أحكام هذا القانون على: ج. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك"، ونصت المادة الثالثة من قانون العمل الأردني على أنه: "مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (12) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء: ب. أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر"، ونصت المادة 1/7 من نظام العمل السعودي على أنه: "يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام: 1- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم"

ونحن إذ نتناول التنظيم القانوني لأسرة صاحب العمل، فإننا سنقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: ماهية أسرة صاحب العمل.

المطلب الثاني: مبررات استثناء أسرة صاحب العمل وتقديرها.

المطلب الثالث: شروط استبعاد أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل.

المطلب الرابع: القانون الواجب التطبيق على أفراد أسرة صاحب العمل.

## المطلب الأول

## ماهية أسرة صاحب العمل

لم يرد في قانون العمل الفلسطيني تحديد دقيق لمفهوم الأسرة، وذلك لغايات الاستثناء الوارد ضمن المادة الثالثة منه، وكذلك خلا قانوني العمل المصري والأردني ونظام العمل السعودي، من تحديد مفهوم الأسرة، كل ما في الأمر أنهم نصوا على عدم خضوع العامل الذي ينتمي لأسرة صاحب العمل لأحكام قانون العمل، وذلك ما بين موسع ومضيق في هذا الاستثناء وعلى ما سنرى لاحقاً.

ولا يعد خلو قانون العمل الفلسطيني والمقارن من تحديد مفهوم دقيق للأسرة نقصاً تشريعياً يمكن أن ينسب لهم، حيث

يمكن الاستناد بهذا الخصوص للقانون المدني باعتباره يمثل الشريعة العامة لفروع القانون الخاص، ومن بينها قانون العمل.

وبالرجوع إلى القانون المدني الفلسطيني نجد أنه قد تناول في المواد 43-46 الحديث عن أسرة الشخص، تعريفاً لها

وتعداداً لأفرادها، ويقابلها في القانون المدني المصري المواد 34-37، وفي القانون المدني الأردني المواد 34-37.

ولقد نصت المادة 43 من القانون المدني الفلسطيني على أنه: "تتكون أسرة الشخص من زوجه وذوي قرباه ويعد من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل مشترك"، ويقابلها في القانون المدني المصري المادة 34، وفي القانون المدني الأردني المادة 34<sup>(1)</sup>.

ومن سياق النص تُعرّف أسرة الشخص بأنها: "ذوو قرباه، ويعد قريباً للشخص من يجمعه به أصل مشترك، ذكر كان أو أنثى"<sup>(2)</sup>، وهذا التعريف يشمل فقط قرابة النسب دون قرابة المصاهرة، على اعتبار أن قرابة المصاهرة تنشأ بالزواج، ومن ثم لا يجمعها أصل مشترك.

وقد تكون هذه القرابة مباشرة، وهي قرابة الخط غير المنحرف، أي تلك القرابة التي يجمعها خط مستقيم، بحيث يكون أحدهم فرعاً للآخر، أو أصلاً له، مثل قرابة الجد والأب والابن وابن الابن وإن نزلوا وهكذا، ومثل قرابة ابن الابن والابن والأب والجد وإن علوا وهكذا<sup>(3)</sup>.

وقد تكون القرابة غير مباشرة، وهي قرابة الخط المنحرف، أو قرابة الحواشي، وهي قرابة تكون بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، بحيث لا يكون أحدهم فرعاً للآخر أو أصلاً له، مثل قرابة الأخ وابن الأخ والعم وابن العم وهكذا.

أما قرابة المصاهرة، فإن قريب أحد الزوجين يعد قريباً بالمصاهرة للزوج الآخر وبنفس الدرجة، وسواء كانت القرابة مباشرة أو غير مباشرة، وعليه فإن أبو الزوجة يعد قريباً من الدرجة الأولى بالنسبة للزوج، وأخوها يعد قريباً من الدرجة الثانية بالنسبة له، ويعد أبو الزوج قريباً من الدرجة الأولى بالنسبة للزوجة، وأخوه يعد قريباً من الدرجة الثانية بالنسبة لها

(1) تنص المادة 34 من القانون المدني المصري على أنه: "1- تتكون أسرة الشخص من ذوي قرباه. 2- يعتبر من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل مشترك"، وتنص المادة 34 من القانون المدني الأردني على أنه: "1- تتكون أسرة الشخص من ذوي قرباه. 2- يعتبر من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل مشترك".

(2) المذكرات الإيضاحية لمشروع القانون المدني الفلسطيني، ديوان الفتوى والتشريع، (ص49).

(3) تنص المادة 44 من القانون المدني الفلسطيني على أن: "1- القرابة المباشرة هي الرابطة ما بين الأصول والفروع. 2- القرابة غير المباشرة هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر"، وتنص المادة 45 من ذات القانون على أنه: "يراعى في حساب درجة القرابة المباشرة حساب كل فرع درجة عند الصعود للأصل بخروج هذا الأصل، وعند حساب درجة القرابة غير المباشرة تعد الدرجات صعوداً من الفرع للأصل المشترك ثم نزولاً منه إلى الفرع الآخر، وكل فرع فيما عدا الأصل المشترك يعد درجة"، ويقابلها في القانون المدني المصري المادة 35 التي تنص على أنه: "1- القرابة المباشرة هي الصلة ما بين الأصول والفروع. 2- قرابة الحواشي هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر"، والمادة 36 التي تنص على أنه: "يراعى في حساب درجة القرابة المباشرة، اعتبار كل فرع درجة عند الصعود للأصل بخروج هذا الأصل، وعند حساب درجة القرابة غير المباشرة تعد الدرجات صعوداً من الفرع للأصل المشترك، ثم نزولاً منه إلى الفرع الآخر، وكل فرع فيما عدا الأصل المشترك يعد درجة"، ويقابلها في القانون المدني الأردني المادة 35 التي تنص على أنه: "1- القرابة المباشرة هي الصلة ما بين الأصول والفروع. 2- القرابة غير المباشرة هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر سواء كانوا من المحارم أو من غير المحارم"، والمادة 36 من ذات القانون التي تنص على أنه: "يراعى في حساب درجة القرابة المباشرة اعتبار كل فرع درجة عند الصعود للأصل بخروج هذا الأصل. وعند حساب درجة القرابة غير المباشرة تعد الدرجات صعوداً من الفرع للأصل المشترك ثم نزولاً منه إلى الفرع الآخر وكل فرع فيما عدا الأصل المشترك يعتبر درجة".

وهكذا، وهذا ما أكدت عليه المادة 46 من القانون المدني الفلسطيني، حيث نصت على أنه: "يعد أقارب أحد الزوجين في ذات القرابة والدرجة بالنسبة إلى الزوج الآخر ما لم يخالف ذلك الشريعة الإسلامية"<sup>(1)</sup>.

**المطلب الثاني: مبررات استثناء أسرة صاحب العمل وتقديرها**

**الفرع الأول: مدى قبول استثناء أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل**

بمطالعة نص الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني وما يقابلها في القانون المقارن<sup>2</sup>، يتبين من ظاهر النص أن القرابة هي المبرر الظاهر لاستبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل، وهذا ما انفقت عليه كلمة التشريعات محل المقارنة.

وفي كل الأحوال، فإن الفقه -بغض النظر عن موقفه من هذا الاستثناء- يسوق مبررات تقرير هذا الاستثناء والتي تتمثل في مجملها في الأمور الآتية<sup>(3)</sup>:

1. أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون.
2. أن إخضاع أفراد أسرة صاحب العمل لأحكام قانون العمل قد يخشى منه إفساد تلك الرابطة.
3. أن رابطة القرابة القائمة بين العامل وصاحب العمل تلقي بظلالها على علاقة العمل، حيث يفترض مع وجود تلك القرابة أن يعامل صاحب العمل قريبه العامل لديه معاملة أكثر سخاءً ورعاية له، بل ويستبعد في مثل هذه الحالة أن يقع العامل تحت ظلم قريبه صاحب العمل، ومن ثم فلا حاجة لتقرير الحماية التشريعية من استغلال صاحب العمل.

ولكن بتدقيق النصوص القانونية ذات الصلة، والوقوف على اختلاف صياغتها، وما تتطلبه من شروط لإعمال هذا الاستثناء لكي يتقرر الاستثناء، نجد أن القرابة وإن كانت هي المبرر الظاهر لتقرير هذا الاستثناء، إلا أنها ليست على مسافة واحدة بين القوانين محل المقارنة، فهي قد تكفي وحدها لتكون سبباً لتقرير الاستثناء في بعض القوانين، وقد تحتاج لأسباب أخرى ليتقرر الاستثناء في قوانين أخرى، وهو ما سنفصله في المطلب الثالث.

**الفرع الثاني: تقدير استثناء أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل**

لم يرق استثناء أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل لفريق كبير من الفقه، حيث إنهم ساقوا في كتاباتهم العديد من المطاعن والمآخذ الموجهة لهذا الاستثناء، ونجملها في النقاط الآتية:

1. أن هذا الاستثناء لا يعدو أن يكون محكوماً باعتبار إنسانية مجردة، وشعور عاطفي طاغي، وهو أمر غير مقبول<sup>(4)</sup>.

(1) يقابلها في القانون المدني المصري المادة 37 التي تنص على أنه: "أقارب أحد الزوجين يعتبرون في نفس القرابة والدرجة بالنسبة إلى الزوج الآخر"، والمادة 37 من القانون المدني الأردني التي تنص على أنه: "يعتبر أقارب أحد الزوجين في نفس القرابة والدرجة بالنسبة إلى الزوج الآخر".

2 يقابلها في القانون المدني المصري المادة 4/ج، والمادة 3/ب من القانون المدني الأردني، والمادة 1/7 من نظام العمل السعودي.

(3) زكي، قانون العمل (ص39)، والداودي، شرح قانون العمل (ص73)، وزهران، قانون العمل (ص102)، ومنصـــــور، قانون العمل قانون

العمل (71)، ورمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (ص19).

(4) زهران، قانون العمل (ص102).

2. أن المبررات التي دفعت المشرع للنص على هذا الاستثناء، هي من التجاهل للواقع بمكان، فقد لا تكون صلة القرابة عاملاً إيجابياً مؤثراً لدى صاحب العمل، بحيث يفيض على قريبه العامل من كرمه وسخاءه، ويوليه الرعاية الكافية، حيث إن القرابة بحد ذاتها قد تكون مدخلاً سهلاً للمنال للافتئات على حقوق العامل وإذلاله<sup>(1)</sup>.
3. أن هذا الاستثناء لا يتفق مع الظروف الاجتماعية في الوقت الحاضر، إلا في حالات نادرة جداً<sup>(2)</sup>.
4. أن مكان العمل يتواجد فيه في العادة خليط من العمال، الأقرباء والغرباء، الأمر الذي يخلق معه هذا الاستثناء نوع من التفرقة بين عمال يؤدون أعمال واحدة وفي مكان واحد، بحيث يستفيد الغرباء من مزايا قانون العمل، ويحرم منها الأقرباء، رغم أنهم في مركز قانوني واحد، وهو أمر غير مقبول<sup>(3)</sup>،<sup>(4)</sup>.
5. أن هذا الاستثناء قد يدفع العامل للانصراف والبحث عن فرص عمل أكثر قبولاً لدى صاحب عمل لا تربطه به صلة قرابة، وذلك للاستفادة من مزايا قانون العمل<sup>(5)</sup>.
- الباحث وأمام تباين قوانين العمل محل المقارنة، وانطلاقاً من مطالعته للنصوص القانونية فيها، يجد أنها على درجات متفاوتة من حيث التوسع والتضييق، بشأن استبعاد أفراد أسرة صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل، ولكنها أجمعت فيما بينها على تقرير هذا الاستبعاد.
- ونحن إذ نطالع الحكمة من استبعاد طائفة أفراد أسرة صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل، والمتمثلة في مراعاة اعتبارات القرابة والمحافظة عليها، وتقديمها على القانون، استناداً إلى أن أوامر القرابة أقوى وأشد متانة من العلاقات القانونية، وفي الوقت نفسه ونحن إذ نتجه لرفض وإنكار استبعاد تلك الطائفة، كون أن الحكمة من استبعادها لا تنهض حجج قوية تبرر تقرير ذلك الاستبعاد، وأن ليس هناك أي تعارض يذكر بين قواعد قانون العمل والعلاقات الأسرية من شأن توافره الاعتصام به، فقد ينفق -مثلاً- الابن الأكبر حياته في العمل لدى مشروع والده، ثم بعد وفاة هذا الأخير تنتقل ملكية ذلك المشروع لكافة الورثة، فيتساوى من كان له دوراً كبيراً في إنشاء المشروع ونجاحه، مع من كان دوره فيه ثانوياً أو حتى لو لم يكن له أي دور يذكر، ولو كان قانون العمل ينطبق على هذا الابن، لاستحق حقوقاً يرتبها قانون العمل على العلاقة العمالية القائمة بين العامل "الابن" وصاحب العمل "الأب"، أو حقوقاً على المشروع بعد وفاة الأب.
- 
- (1) غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية قانون العمل والتأمينات الاجتماعية (ص94)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل الوجيز في شرح قانون العمل (ص132)، ومنصـــــور، قانون العمل (ص71)، وأبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات (ص106)، والعمروسي، قضاء العمال (ص80).
- (2) الدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل (ص132).
- ولقد أثار هذا الاستثناء بما يحمله من عدم انسجامه مع الحالة الاجتماعية -أثار- مخاوف بعض أعضاء مجلس النواب المصري، عند نظرهم لمشروع قانون العمل القديم، فطالبوا بحذفه، لأنهم كثيراً ما رأوا: "أن صاحب العمل قد يكون له ولد من أم محبوبة لديه، فيجعله مديراً للمصنع، وقد يكون له ولد من أم أخرى لا يحبها، فلا يحسن معاملته، بل يسيء إليه"، مناقشات مجلس الشيوخ المصري: مشار إليه لدى: زكي، قانون العمل (ص39).
- (3) أنور عبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص50).
- (4) يلاحظ أن القانون الأمريكي يستبعد من نطاق قانون العمل أفراد العائلة الذين يعملون في مؤسسات لا يستخدم فيها سوى أفراد العائلة فقط، راجع في ذلك: أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات (ص106).
- (5) العمروسي، قضاء العمال (ص80).

- ويضيف الباحث إلى ما أورده فقهاء القانون من مطاعن ومآخذ على استبعاد أفراد أسرة صاحب العمل ما يلي:
1. إن استبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل لا يعني بحال من الأحوال أن العلاقة لا يحكمها أي قانون، فإنه في الوقت الذي تخرج فيه علاقة العمل القائمة بين العامل وصاحب العمل الذي تربطه به صلة قرابة من باب قانون العمل، فإن ذات العلاقة تدخل في باب القانون المدني لتخضع لأحكامه، كل ما في الأمر أن العامل يحرم فقط من المزايا التي يمنحها قانون العمل للعامل.
  2. إن المشرع لا يتوانى عن تنظيم أدق العلاقات خطيرة وحساسة، ومن قبيل ذلك، تنظيمه لأحكام الأسرة ذاتها، بكل مكوناتها من لحظة نشأتها إلى ما بعد انحلالها، مروراً بدورة حياتها، وما قد يتخلل ذلك، من حقوق وواجبات يمكن اقتضاءها من خلال المحاكم، وبالتالي فإن استبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل تحت مبرر قوة علاقات القرابة في مقابل علاقات القانون قول تعوزه الدقة.
  3. إن هذا الاستثناء يكذبه واقع الحال، حيث إن ساحات المحاكم، على اختلاف أنواعها ودرجاتها، تعج بشتى أنواع الدعاوى والخصومات بين أفراد الأسرة الواحدة، ولأسباب متعددة، لا سيما منها تلك التي تتعلق بالميراث، ففيها الدعاوى الجديدة، وفيها الدعاوى الكيدية.

#### المطلب الثالث: شروط استبعاد أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل

يتضح من سياق النصوص القانونية ذات الصلة باستبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل، أن ثمة اتفاق بين قانون العمل الفلسطيني والمصري والأردني ونظام العمل السعودي على تقرير هذا الاستثناء. وعلى الرغم من ذلك الاتفاق التشريعي بالخصوص، إلا أنه يلاحظ فروقاً جوهرية في متطلبات أعمال ذلك الاستثناء ونطاقه على النحو الآتي:

1. حصر قانون العمل الفلسطيني أسرة صاحب العمل بالدرجة الأولى فقط.
2. اشتراط قانون العمل المصري الإعالة الفعلية بالإضافة إلى القرابة.
3. اشتراط قانون العمل الأردني عدم تقاضي العامل للأجر بالإضافة إلى القرابة.
4. اشتراط نظام العمل السعودي ألا تضم المنشأة عمالاً من الغرباء، بالإضافة لحصره أسرة صاحب العمل بزوجه وأصوله وفروعه.

الأمر الذي يجعل من هذه الملاحظات المستتبطة من النصوص القانونية تتباين في الشروط المطلوبة لإعمال الاستثناء في كل قانون على حدة، مما ينبغي معه تناول الشروط المتفق عليها بين القوانين محل المقارنة أولاً، ثم تناول الشروط غير المتفق عليها بين ذات القوانين، وذلك على النحو الآتي تبعاً:

## أولاً: الشروط المتفق عليها:

1. أن يكون العامل أحد أفراد أسرة صاحب العمل<sup>(1)</sup>، وسواء كانت قرابة العامل بصاحب العمل قرابة نسب أو مصاهرة، وسواء كانت قرابة مباشرة أو غير مباشرة، ويستثنى من نطاق القرابة ما حدده قانون العمل الفلسطيني من حصر بخصوص انحسار الأمر وتحديده في أفراد أسرة صاحب العمل حتى الدرجة الأولى فقط، مما يجعل القرابة غير المباشرة غير مشمولة بالاستثناء كون أن القرابة غير المباشرة لا يمكن أن تكون قرابة من الدرجة الأولى، وهناك من الفقه من يرى أن النص لا يمتد ليشمل الحواشي وإنما فقط يشمل الفروع والأصول<sup>(2)</sup>،<sup>(3)</sup>.
2. يضيف الفقه شرطاً يتعلق بضرورة أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً لا شخصاً اعتبارياً معنوياً، ككونه شركة أو جمعية، ولو كان قريباً لرئيس مجلس الإدارة أو المدير أو أحد الشركاء<sup>(4)</sup>، لأن أي من هؤلاء لا ينطبق عليهم

(1) العمروسي، قضاء العمال (ص79)، وأحمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد (ص184)، وعبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص55)، وعمران والصالح، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، (ص40).

(2) انظر في عرض هذه الوجهة من النظر: عبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص55).

(3) كانت محكمة النقض المصرية قد قررت في وقت سابق بأنه: "يقصد بأفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناءهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من قانون العمل بأنهم ذوو قرابه بصفة عامة الذين يجمعهم أصل مشترك، سواء كانت قرابتهم مباشرة أو قرابة حواشي"، طعن رقم 373، سنة 35 ق، جلسة 1971/4/21، مشار إليه لدى: عمران والصالح، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد (ص39)، وزهران، قانون العمل (ص102)، عبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص55)، والعمروسي، قضاء العمال (ص80).

(4) ولقد قضت المحكمة الدستورية العليا في مصر بأن: "الشركة شخص معنوي لا ينطبق عليها استثناء أسرة صاحب العمل"، وجاء في حيثيات الحكم: "... وحيث إن المادة (3) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، قد صرحت بالقاعدة العامة في شأن سريان أحكامه على الأشخاص، بأن اعتبرته "القانون العام الذي يحكم علاقات العمل"، بينما أوردت المادة (4) من ذلك القانون ثلاث طوائف من العاملين لا تسري عليهم أحكامه، من بينهم ما نص عليه البند (ج) وهم "أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً"، ومن ثم فهذا الاستثناء - طبقاً للقواعد الأصولية - لا يتوسع فيه ولا يقاس عليه. ومن ناحية أخرى، فقد بين البند (ب) من المادة (1) من قانون العمل المشار إليه، المقصود بصاحب العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"، وقد وردت عبارة هذا النص مطلقة في موضعها، حال أن ما نص عليه البند (ج) من المادة (4) من ذلك القانون -في شأن استثناء أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، من الخضوع لأحكام ذلك القانون -يُعد بمثابة قيد صارف لإطلاق عبارة نص المادة (1) في شأن المقصود بصاحب العمل، ومبيناً للمراد منه في خصوص هذا الاستثناء. وقد جاءت عبارة البند (ج) من المادة (4) واضحة جلية المعنى، قاطعة في الدلالة على المراد منها، فلا محل للخروج عليها أو تأويلها، بدعوى تفسيرها، فينصرف حكمها إلى صاحب العمل من الأشخاص الطبيعيين، دون سواهم، ذلك أن الشخص الطبيعي هو الذي تكون له أسرة، تربطه بأفرادها صلة قرابة، يتولى إعالتهم فعلياً، وذلك في ضوء ما ورد النص عليه في المادتين (34 و35) من القانون المدني، من أنه "تتكون أسرة الشخص من ذوي قرابه، ويعتبر من ذوي القرابي كل من يجمعهم أصل مشترك"، وأن "القرابة المباشرة، هي الصلة ما بين الأصول والفروع. وقرابة الحواشي، هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر"، وهو ما لا يتوافر للشخص الاعتباري، إذ لا يتصور في شأنه أن تكون له أسرة، تربطه بأفرادها صلة قرابة، يتولى الإنفاق عليهم وإعالتهم إعالة فعلية بحكم هذه الصلة، فالشخص الاعتباري وإن كان يتمتع بجميع الحقوق، إلا أن ذلك -وعلى ما نصت عليه المادة (53) من القانون المدني -لا يشمل "ما كان ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية"، القضية الدستورية رقم 101، لسنة 36 قضائية، جلسة 2016/1/2.

وصف صاحب العمل، إذ تتوفر تلك الصفة للشركة أو الجمعية، فلها شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء أو الأعضاء<sup>(1)</sup>، حيث إن الإنسان هو الذي يتصور أن تكون له أسرة وتتوافر في حقه صلة القرابة<sup>(2)</sup>.

ثانياً: الشروط غير المتفق عليها:

يشترط قانون العمل الفلسطيني: لاستبعاد أفراد أسرة صاحب العمل من نطاق سريان قانون العمل عليهم، أن يكون العامل قريباً لصاحب العمل من الدرجة الأولى، أي الأب، والأم، والابن، والبنات، والزوج، والزوجة، وهو ما لم يشترطه قانوني العمل المصري والأردني ونظام العمل السعودي.

ويشترط قانون العمل المصري: لإعمال الاستثناء أن يكون صاحب العمل معيلاً فعلياً للعامل الذي يعمل لديه، وذلك بما تعنيه كلمة الإعالة من: "التكفل بما يلزم العامل من أساسيات الحياة وضرورتها من مأكل ومسكن وملبس"<sup>(3)</sup>، ولا يكفي مجرد الإعالة، بل يجب أن تكون الإعالة فعلية، أي أن صاحب العمل يتولى الإنفاق على قريبه العامل لديه، وسواء كانت الإعالة مصدرها الاتفاق بين المعيل والمعال "أي أنها اختيارية"، أو كان مصدرها القضاء "أي أنها إجبارية"، ويستوي كذلك أن تكون الإعالة تبرعية، أو قانونية، أي بناء على التزام يفرضه القانون كنفقة الأقارب<sup>(4)</sup>،<sup>(5)</sup>.

ومن ثم فإن مجرد الإعالة القانونية، أي مجرد وجود التزام بالإعالة لا يكفي لإعمال هذا الاستثناء، وبناء عليه إذا كان صاحب العمل ملزم بإعالة العامل إلا أنه لا ينفذ التزامه القانوني، فإن الاستثناء لا تتوفر شروط إعماله ويترتب على ذلك انطباق قانون العمل في هذه الحالة، إذ العبرة هي بحقيقة الوضع القائم، أي بحدوث الإعالة فعلاً، وليس العبرة بمجرد وجود التزام بها<sup>(6)</sup>.

(1) منصـور، قانون العمل (ص71)، ورمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (ص20)، والبرعي، (ص280)، وأحمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد (ص185)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل هـ1، (ص129)، عبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص55)، والعمروسي، قضاء العمال (ص79).

(2) منصـور، قانون العمل (ص71).

(3) منصـور، قانون العمل (ص71)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل هـ1، (ص129).

(4) منصـور، قانون العمل (ص71)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل هـ1، (ص129)، وأحمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد (ص185)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل هـ1، (ص129)، عبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص55)، والعمروسي، قضاء العمال (ص79)، وعمران والصالح، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد (ص40)، والبرعي، (ص280)، وكبيره، أصول قانون العمل (ص134)، وعمران، شرح قانون العمل المصري (ص79-80).

(5) يذهب الأستاذ كامل بدوي إلى أنه إذا وصل الأمر إلى القضاء لتقرير الإعالة، فإن حكمة النص "أي الاستثناء" تتخلف، وعلى ذلك لا ينسحب أثر الاستثناء إلا على من يعولهم صاحب العمل ودياً، راجع في ذلك: العمروسي، قضاء العمال (ص79)، وعمران والصالح، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد (ص40)، ويرفض في المقابل الفقه هذا الرأي لكون أن النص عام دون تحديد أو تفرقة بين الإعالة الإجبارية أو الإعالة الاختيارية، راجع في ذلك: عمران والصالح، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد (ص40).

(6) منصـور، قانون العمل (ص71)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل هـ1 (ص129).

ولا يشترط لتحقيق الإعالة الفعلية أن يكون العامل المعال مقيماً مع صاحب العمل المعيل في مسكن واحد، فيمكن أن تتوافر الإعالة في مسكن مستقل<sup>(1)</sup>.

ويبدو جلياً أن علة الاستثناء هي الإعالة الفعلية وليس القرابة أو مجرد الإعالة القانونية دون الالتزام بها، حيث إن العامل مجرد أن يستقل اقتصادياً ويستغني عن الإعالة، أو لا يتلقاها، فإن الاستثناء يفقد فعاليته.

**ويشترط قانون العمل الأردني:** لإعمال الاستثناء ألا يتقاضى العامل أجراً مقابل العمل الذي يؤديه لدى صاحب العمل. والحقيقة أن هذا الاستثناء الوارد في قانون العمل الأردني عديم الجدوى، إذ هو نظري بحت، ولا يصادفه قبول عملي، حيث إن قانون العمل أصلاً لا يمكن أن تسري أحكامه إلا على العمل المأجور، فالأجر عنصر أساسي وشرط من شروط سريان قانون العمل، فلقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "من المتفق عليه فقهاً وقضاً، أنه لكي يعتبر العقد عقد عمل، يجب أن يعتمد على أمرين: أولهما تبعية العامل لرب العمل، وثانيهما حصوله على أجر لقاء عمله.."<sup>(2)</sup>، ولعل ما يؤكد عدم الحاجة أصلاً للنص على مثل هذا الاستثناء بهذه الطريقة مخالفته لتعريف العمل الذي ينطبق عليه قانون العمل، حيث عرفت المادة 2 من قانون العمل الأردني العمل بأنه: "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي"، وعرفت عقد العمل بأنه: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين"، وعرفت العامل بأنه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل" وعرفت صاحب العمل بأنه: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر".

وبناء عليه إذا كان أحد أفراد أسرة صاحب العمل يعمل لديه ويتقاضى أجراً فإنه يخضع لأحكام قانون العمل. ويعد هذا التوجه للمشرع الأردني -رغم ما عليه من ملاحظات- توجهاً إيجابياً إذ أن اتجاه المشرع لمد نطاق حماية قانون العمل إلى العمال الذي يعملون في مشاريع العائلة مقابل أجر فيه مراعاة واضحة لمصالحهم، وذلك أن العلاقة العائلية التي تربط العامل مع صاحب العمل قد تدفع الأخير من ممارسة بعض الافتتاحات على حقوق الأول، وبالتالي فمنعاً لهذا الاحتمال كان هذا التوجه الإيجابي من المشرع بمد نطاق الحماية القانونية لهم<sup>(3)</sup>.

**ويشترط نظام العمل السعودي:** ألا تكون المنشأة تضم عمالاً من غير أسرة صاحب العمل، بالإضافة لحصره أفراد الأسرة في زوج صاحب العمل وأصوله وفروعه.

(1) منصوصاً، قانون العمل (ص71)، والدحودح، الوجيز في شرح قانون العمل هـ-1، (ص129)، وغانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية قانون العمل والتأمينات الاجتماعية (ص84).

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 64/392، وكذلك قرارها رقم 87/123، مشار إليه لدى: أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات (ص86).

(3) أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات (ص106).

### المطلب الرابع: القانون الواجب التطبيق على أفراد أسرة صاحب العمل

من المقرر أن قانون العمل يسري متى كان العمل خاصاً ومأجوراً وتابعاً، وهذه تمثل شروط سريان قانون العمل، غير أن مجرد توافر هذه الشروط لا يعني بالضرورة أن قانون العمل هو الذي يحكم العلاقة القائمة، كل ما في الأمر أن مجرد توافر هذه الشروط الثلاثة يجعل من العلاقة القائمة علاقة عمالية، ولا يمكن قبول أي تفسير آخر لهذه العلاقة، ولكن هل كل علاقة عمالية خاصة تخضع لأحكام قانون العمل؟

الأصل أن كل علاقة عمالية خاصة تخضع لأحكام قانون العمل طالما أنها مأجورة ويتبع فيها العامل لإدارة أو إشراف صاحب العمل، غير أن هذا الأصل يجري عليه استثناء، يتمثل في استبعاد بعض الطوائف من الخضوع لأحكام قانون العمل رغم أن شروط سريان قانون العمل متوافرة، وهذه الطوائف هي أفراد أسرة صاحب العمل، وخدم المنازل ومن في حكمهم، وهو ما اتفقت عليه كلمة قانون العمل الفلسطيني والمصري والأردني ونظام العمل السعودي، وذلك بناء على مبررات -بعض النظر عن مدى قبولها- دفعت المشرع إلى استبعاد تلك الطوائف من الخضوع لأحكام قانون العمل. وفي كل الأحوال، فإن استبعاد طائفة أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل لا يعني بأي حال أنهم دون تنظيم قانوني.

حيث إن القانون المدني يعد الشريعة العامة لكافة فروع القانون الخاص ومن بينها قانون العمل، ومن ثم فإن القانون الواجب التطبيق على العلاقة العمالية القائمة بين عامل يعد أحد أفراد أسرة صاحب العمل، وتتنطبق عليه شروط الاستبعاد، هو القانون المدني.

ورغم أن القانون المدني يعد الأصل في تنظيم العلاقات الخاصة، وما عداه هو الاستثناء، لكن مسلك المشرع الفلسطيني والمصري والأردني في قانون العمل ليس متناسقاً مع ما قرره كل منهما في القانون المدني، فبدل أن يحدد في قانون العمل، طوائف العمال التي تخضع لأحكامه وتنصرف إليها نصوصه، لتبقى ما عداها خاضعة لأحكام القانون المدني، إلا أنه بين في نصوصه طوائف العمال التي تخرج عن نطاق ما وضعه من تنظيم لتنصرف إليها وحدها قواعد عقد العمل في القانون المدني.

وبناء على هذا المسلك التشريعي، صار عقد العمل في القانون المدني تنظيمياً استثنائياً لا ينصرف إلا إلى طوائف العمال التي أخرجت بنصوص خاصة عن نطاق قانون العمل، إذا كانت غير خاضعة لقواعد قانون آخر، ومع ذلك فإن هذا لا يقلل من أهمية أحكام عقد العمل في القانون المدني، كون أن هذه الأحكام ما زالت محتفظة بصفة العمومية بالنسبة لموضوع العلاقة القانونية، فتتنطبق على العلاقات الناشئة عن عقد العمل الذي يخضع لقانون العمل، وذلك بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع القواعد الخاصة بهذا العقد الأخير<sup>(1)</sup>، وهذا ما قضت به المادة 796 من القانون المدني الفلسطيني التي نصت على أنه: "لا

(1) زكي، قانون العمل (ص26).

تسري أحكام عقد العمل الواردة في هذا الفصل على العمال الخاضعين لتشريعات العمل الخاصة، إلا إذا خلت هذه التشريعات من النص عليها"، ويقابلها في القانون المدني المصري المادة 675، والمادة 832 من القانون المدني الأردني<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث من جانبه، واعتصاماً منه برأيه السابق المتمثل بعدم قبول فكرة استبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل، أن إخضاع هذه الطائفة لأحكام القانون المدني، يهدم مبررات استبعادهم من الخضوع لأحكام قانون العمل، حيث إن تبرير استبعادهم من الخضوع لقانون العمل بالمحافظة على أواصر القرابة باعتبارها أقوى وأشد متانة من العلاقات القانونية، فإن هذا التبرير ينهدم حينما يخضعون للقانون المدني، فقانون العمل والقانون المدني يبقى كل منهما قانون على الرغم من اختلافهما في الأحكام.

**المبحث الثاني: التنظيم القانوني لخدم المنازل ومن في حكمهم**

**تمهيد وتقسيم:**

استثنى المشرع الفلسطيني خدم المنازل من الخضوع لأحكام قانون العمل، ومثله فعل المشرع المصري والأردني والسعودي، حيث نص المادة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 2- خدم المنازل ومن حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم"، في حين نصت المادة الرابعة من قانون العمل المصري على أنه: "لا تسري أحكام هذا القانون على: ج- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم"، ونصت المادة الثالثة من قانون العمل الأردني على أنه: "مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (12) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء: ج. خدم المنازل وبساتينها وطهاتها ومن في حكمهم"، ونصت المادة 2/7 من نظام العمل السعودي على أنه: "يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام: 2- خدم المنازل ومن في حكمهم".

ونحن إذ نتناول التنظيم القانوني لخدم المنازل ومن في حكمهم، فإننا سنقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب على النحو الآتي:

**المطلب الأول: ماهية خدم المنازل ومن في حكمهم.**

**المطلب الثاني: مبررات استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم وتقديرها.**

**المطلب الثالث: نطاق الاستثناء والتمييز بين عمل خدم المنازل وما قد يختلط به.**

**المطلب الرابع: القانون الواجب التطبيق على خدم المنازل ومن في حكمهم.**

(1) تنص المادة 675 من القانون المدني المصري على أنه: "1- لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل. 2- وتبين هذه التشريعات طوائف العمال الذين لا تسري عليهم هذه الأحكام"، وتنص المادة 832 من القانون المدني الأردني على أنه: "1- تسري أحكام الإيجار على عقد العمل في كل ما لم يرد عليه نص خاص. 2- لا تسري أحكام عقد العمل على العمال الخاضعين لقانون العمل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة بهم".

**المطلب الأول: ماهية خدم المنازل ومن في حكمهم**

ينبغي للإحاطة جيداً بالمقصود بخدم المنازل ومن في حكمهم أن نعرض لبيان معنى خدم المنازل، ومن هم في حكم خدم المنازل، والمنزل، وصاحب المنزل، والعمل المنزلي، على اعتبار أنها تمثل العناصر المكونة لعمل خدم المنازل ومن في حكمهم، وذلك على النحو الآتي تباعاً:

**أولاً: تعريف خدم المنازل:**

لم يورد قانون العمل الفلسطيني والمقارن، تعريفاً لخدم المنازل، ولا يعد ذلك قصوراً تشريعياً اعترى أيّاً منهم<sup>(1)</sup>. ولقد عرفت المادة الأولى من قرار وزير العمل الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل، عرفت خادم المنزل بأنه: "كل شخص يؤدي عملاً منزلياً وفق أحكام هذا القرار لدى صاحب المنزل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه لعمله تحت إدارته وإشرافه".

وأورد المشرع الأردني تعريفاً لعمال المنزل في المادة الثانية من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم والذي يحمل رقم 90 لسنة 2009، حيث عرفه بأنه: "عامل المنزل أو الطاهي أو البستاني أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة".

بينما أوردت المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بتاريخ 1434/09/07هـ الموافق 18/يوليو 2013، تعريفاً لعمال الخدمة المنزلية بأنه: "كل شخص يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة لصاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته ويكون أثناء أداء الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل أو من يقوم مقامه، مثل العاملة المنزلية أو العامل المنزلي أو السائق الخاص أو البستاني أو الحارس المنزلي ومن في حكمهم".

في حين يُعرف القضاء خدم المنازل بأنهم: "العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل إما مباشرة بشخصه أو بأشخاص ذويه، أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له"<sup>(2)</sup>.

(1) وعرفت المادة الثانية من قانون خدم المنازل السوداني لسنة 1955 الخادم بأنه: "يقصد به أي شخص يستخدم كل الوقت أو بعضه للقيام بعمل الطاهي أو خادم المنزل (وتشمل خدم غرفة النوم والمطبخ) أو خادم المائدة أو الساقى أو المربية أو الخادم الشخصي أو البواب أو سائق السيارة أو الغسال أو المستخدم بأي صفة وكذلك أي شخص يؤدي الأعمال التي يقوم بها عادة أي خادم ممن سلف ذكرهم أي كان الوصف الذي يطلق عليه، ولا تشمل هذه الكلمة أي شخص من ذوي المهن المتقدمة تستخدمه الحكومة أو أي سلطة من سلطات الحكم المحلي أو أية مؤسسة لتوريد الطعام أو الشراب بقصد الربح أو أي ناد أو بنسيون أو مدرسة أو فندق أو كنتين أو مستشفى أو دار للتمريض أو للنقاهة أو غيرها من المؤسسات المعدة لإيواء المتقدمين في السن أو المرضى أو ذوي العاهات أو المصابين بأمراض عقلية أو أية مؤسسة أخرى مماثلة".

ويؤخذ على هذا التعريف ما يلي: 1- أنه تعريف طويل، واشتمل على أمثلة لمن يعد خادماً في المنزل، وهو أمر غير مقبول. 2- استثنى التعريف الأشخاص الذين تستخدمهم الحكومة وسلطات الحكم المحلي والمؤسسات وغيرها من هذه المؤسسات رغم أن استثناءهم أمر منطقي طالما أن هذه الجهات ليست منازل. 3- لم يبين عنصر الأجر والتبعية كعناصر ضرورية في علاقة العمل.

(2) محكمة شؤون العمال الجزئية بالإسكندرية، القضية رقم 1540 لسنة 1962 بتاريخ 193/05/29، الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل (ص31).

ويعرف الفقه خدم المنازل بأنهم: "الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية متصلة بذات صاحب العمل أو بأشخاص ذويه"<sup>(1)</sup>.

ولكن يؤخذ على التعريف الأول تطلبه ضرورة الإدارة والإشراف مجتمعين معاً، مع أن أحدهما يكفي. ويؤخذ على التعريفين الأول والثاني ما يلي:

1. قصرهما العمل على صاحب المنزل ولم يمداه ليشمل أي فرد من ذوي صاحب المنزل.

2. قصرهما العمل على المنزل دون أن يتسع ليشمل الأعمال التي تؤدي في ملحقات المنزل.

ويؤخذ على التعريف الثاني عدم بيانه عنصر الأجر والتبعية كعناصر ضرورية لقيام علاقة العمل.

بينما يؤخذ على التعريف الثالث عدم بيانه عنصر الأجر كعنصر جوهري في علاقة العمل.

ولقد أصاب التعريفين الثالث والخامس عيب عدم بيان ضرورة استمرار العلاقة بين صاحب العمل والعامل.

وفي النهاية يعاب على التعريفين القضائي والفقه لخدم المنازل ما يلي:

1. أنهما لم يشيرا إلى مكان القيام بالعمل وهو أمر جوهري جداً، بل إن مكان القيام به هو أحد مبررات استثناء خدم المنازل من الخضوع لقانون العمل.

2. كذلك لم يشيرا إلى الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل، وهو عنصر جوهري في علاقة العمل.

3. لم يبينا عنصر مهم من عناصر علاقة العمل وهو خضوع العامل لإدارة أو إشراف صاحب العمل.

ونحن إذ سجلنا على تلك التعريفات الواردة أعلاه بعض المآخذ فإننا لا نرى أن تعريف عامل الخدمة المنزلية يختلف في جوهره عن التعريف العام للعامل إلا من حيث نوع الخدمة التي يقدمها عامل الخدمة المنزلية ومكان أداءها.

لذلك فإننا نعرف عامل الخدمة المنزلية بأنه: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً منزلياً لصاحب المنزل و/أو أي فرد من

ذويه، في منزله و/أو في أحد ملحقاته، بصفة مستمرة، مقابل أجر، ويكون أثناء أداء الخدمة تحت إدارة أو إشراف صاحب المنزل".

ومن هذا التعريف يتضح أن عامل الخدمة المنزلية هو عامل بالمفهوم العام لكلمة عامل الواردة في المادة الأولى من قانون

العمل الفلسطيني<sup>(2)</sup>، غير أن ما يميز عامل الخدمة المنزلية عن العامل بالمفهوم العام هو أمرين:

1. أن عامل الخدمة المنزلية يؤدي عمله في منزل صاحب العمل أو أحد ملحقات المنزل.

2. أن عامل الخدمة المنزلية يؤدي عمله لشخص صاحب العمل أو أحد ذويه، كعمل الطاهي والمربية.

(1) كبيره، أصول قانون العمل (ص137)، ومن التعريفات الفقهية أيضاً: "خدم المنازل هم الذين يعملون في المساكن الخاصة لأجل مساعدة أصحابها في الأعمال اليدوية اللازمة لراحتهم من مآكل وتنظيف وحراسة وخلافه"، انظر في ذلك: العريف، شرح قانون العمل (ص83).

(2) تعرف المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني العامل بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر"، بينما تعرفه المادة الأولى من قانون العمل المصري بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه"، وتعرفه المادة الثانية من قانون العمل الأردني بأنه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل..".

ومن ثم فإن عامل الخدمة المنزلية هو عامل من نوع خاص.

وقد استقر الفقه والقضاء على أن خدم المنازل هم الذين يقومون بأعمال مادية لا أعمال ذهنية، مثل الطاهي والبستاني ومن يقومون بأعمال تنظيف وترتيب المنزل، ومن يقضى حاجيات المخدم والتسوق له، وعليه فإنه لا يعد خادماً السكرتير الخاص، وأمين المكتبة الذين يعملون لدى صاحب العمل<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: من هم في حكم خدم المنازل:

لم يرد تعريف لمن هم في حكم خدم المنازل في القوانين محل المقارنة، ولا في الأنظمة واللوائح والقرارات المذكورة أعلاه، وذلك رغم أنه ورد ذكرهم في المادة الثانية من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية الصادرة في السعودية، ويعرف الفقه من هم في حكم خدم المنازل، بأنهم: "أولئك الذين لا يقومون بالعمل في المنازل ولكن تتوافر بالنسبة لهم نفس الاعتبارات التي يقوم عليها عدم سريان قانون العمل على خدم المنازل، بحيث يكون القياس ممكناً بل وإجباً"<sup>(2)</sup>.

ومن هذا التعريف لمن هم في حكم خدم المنازل يتضح جلياً أن ثمة طائفة لا تعمل داخل المنزل الخاص، ولكنها تشترك مع من يعملون داخل المنزل الخاص بذات الخصائص والاعتبارات التي تمنع تطبيق قانون العمل عليهم، وذلك لاتحاد العلة في استبعاد خضوعهم لأحكامه، ومن هؤلاء سائق السيارة الخاص، وحارس المنزل الخاص، والبستاني العامل في منزل.

غير أن من لا يعمل بالمنزل الخاص ولا يتعلق عمله به كالعاملين في الفنادق أو المطاعم أو النوادي، لا يعدون خدماً، وبالتالي تنطبق عليهم أحكام قانون العمل، فالعبرة بوصف شخص ما بأنه خادم أو من في حكمه هي بالعمل اليدوي في المنزل أو في الأعمال المرتبطة به<sup>(3)</sup>، ويتضح ذلك جلياً من سياق نص الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني وما يقابلها في القوانين المقارنة، حيث استخدموا جميعاً مصطلح "المنازل"، مما يؤكد انحسار الاستبعاد عن أولئك الذي يعملون خارج المنازل السكنية ولا يعدون من قبيل الخدم ولا من في حكمهم.

### ثالثاً: المنزل:

لم يورد قرار وزير العمل الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل تعريفاً للمنزل، وكذلك نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانييها ومن في حكمهم والذي يحمل رقم 90 لسنة 2009 الصادر في الأردن، وذلك على الرغم من أن الأول هو قرار وزير يأتي تطبيقاً للمادة الثالثة من قانون العمل، والثاني هو نظام خاص بالعاملين في المنازل مما كان

(1) كيره، أصول قانون العمل (ص137)، وزكي، قانون العمل (ص36)، والأهواني، قانون العمل (ص102)، وهاشم، شرح قانون العمل الأردني (ص82)، وزهران، قانون العمل (ص60).

قارن في ذلك رأي يرى أنه لا فرق بين من يقوم بعمل يدوي كالطاهي والمرية والمنظفة، وبين من يقوم بعمل ذهني كالسكرتير الخاص ومدير المكتبة المنزلية، لأن الحكمة من الاستثناء متوفرة في هؤلاء وأولئك على السواء، وهي الاطلاع على أسرار الأسرة وحياتها اليومية. انظر: كرم، قانون العمل (ص15).

(2) العدوي، قانون العمل (ص134-135)، زهران، قانون العمل (ص100).

(3) الأهواني، قانون العمل (ص102-103).

يتوجب معه أن يشتملا على تعريف للمنزل، بينما عرفت المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية المنزل بأنه: "المكان الذي تقيم فيه الأسرة بصفة دائمة أو مؤقتة".

رابعاً: صاحب المنزل:

عرفت المادة الأولى من قرار وزير العمل الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل، صاحب المنزل بأنه: "صاحب العمل الذي يؤدي خادم المنزل العمل لمصلحته وخدمته"، وعرفته المادة الأولى من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 الصادر في الأردن، بأنه: "كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله"، وعرفته المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بأنه: "كل شخص ذي صفة طبيعية استقدم عامل الخدمة المنزلية بنفسه أو عن طريق مكتب استقدام مرخص له، أو تعاقد معه بطريق مباشر أو غير مباشر لأداء خدمة منزلية".

ولكن يؤخذ على هذه التعريفات مجتمعة أنها لم تبين عنصر الأجر كعنصر جوهرى لقيام علاقة العمل المأجور. ونحن نعرف صاحب المنزل بأنه: "كل شخص طبيعي يستخدم شخصاً أو أكثر لأداء خدمة داخل المنزل أو في أحد ملحقاته وذلك لقاء أجر"، وهو تعريف لا يشذ عن تعريف صاحب العمل الوارد في المادة الأولى من قانون العمل<sup>(1)</sup> إلا من جهة نوع الخدمة التي يقدمها العامل ومكانها، يضاف إلى أنه لا يتصور أن يكون صاحب العمل شخصاً اعتبارياً.

خامساً: العمل المنزلي:

عرفت المادة الثانية من قرار وزير العمل الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل، العمل المنزلي بأنه: "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي لخدمة صاحب المنزل أو أسرته كأعمال التنظيف، الطبخ، كي الملابس، إعداد الطعام، رعاية أفرادها، شراء احتياجات المنزل، توصيل الأولاد وإعادتهم لقاء أجر بشكل مستمر أو متقطع، وسواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً، أو عرضياً أو موسمياً"، وعرفته المادة الأولى من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 الصادر في الأردن، بأنه: "العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة، والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد وإعادتهم"، وعرفته المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بأنه: "الخدمة الشخصية المباشرة أو غير المباشرة التي يؤديها عامل الخدمة المنزلية إلى صاحب العمل أو أي فرد من أفراد أسرته مقابل أجر".

ومن سياق ما تقدم، ومن خلال العرض المفصل لتعريف المصطلحات ذات العلاقة، نخلص إلى أن ثمة عناصر يجب توافرها في خدم المنازل ومن في حكمهم حتى يستبعدوا من نطاق تطبيق قانون العمل، تتمثل في<sup>(2)</sup>:

- (1) تعرف المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر"، بينما تعرفه المادة الأولى من قانون العمل المصري بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"، وتعرفه المادة الثانية من قانون العمل الأردني بأنه: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر".
- (2) زهران، قانون العمل (ص60)، والدحوح، الوجيز في شرح قانون العمل (ص123).

- أ. أن يكون العمل بالمنزل أو أحد ملحقاته<sup>(1)</sup>، ويدخل في مفهوم خدم المنازل السابق الخاص.
- ب. أن يغلب عليه الطابع المادي لا الذهني.
- ت. أن يتصل العمل بشخص المخدم أو أشخاص ذويه.
- ث. أن ينتفي قصد الربح والمضاربة على عمل الخادم.
- ج. وجوب أن تكون العلاقة بين صاحب العمل والعامل على شيء من الاستمرار<sup>(2)</sup>.

**المطلب الثاني: مبررات استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم ومدى قبولها**

#### الفرع الأول: مبررات الاستثناء

تبدو الحكمة من استبعاد تطبيق أحكام قانون العمل على طائفة خدم المنازل ومن في حكمهم، وجود صلات قوية وخاصة بين الخادم ومخدومه، بحيث تتيح للأول الاطلاع على أسرار الثاني وشئون حياته الخاصة، الأمر الذي يبرر عدم تقيد المخدم عند إنهاء العلاقة والرابطة بينه وبين الخادم بقيود قانون العمل بهذا الشأن<sup>(3)</sup>، ولقد قضت محكمة النقض المصرية بأن: "استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم ليس مرجعه انحسار صفة العمال عنهم، لأن المستثنى ليس بالضرورة من جنس المستثنى منه، بل لقيام وصف خاص بهم، وهو أنه تربطهم بمخدومهم علاقة وثيقة تتسم بالخصوصية، وتمكنهم من الاطلاع على مكنون سرهم وخاصة أمرهم"<sup>(4)</sup>.

كما أن طبيعة عمل خدم المنازل ومن في حكمهم تحول دون تطبيق قواعد العمل المتعلقة بأوقات العمل والراحة والإجازات والتفتيش... الخ<sup>(5)</sup>، كذلك فإن المخدم يستعين بالخادم لقضاء حاجات شخصية<sup>(6)</sup>، أضف إلى ذلك أن استمرار الخادم في العمل لدى مخدومه مدة طويلة في منزل سكن واحد يخلق شعور التعاطف المتبادل بين الطرفين فلا يحتاجون إلى حماية تشريعية<sup>(7)</sup>.

(1) محكمة بورسعيد الابتدائية، بأنه: "لا ينطبق الاستثناء الخاص بخدم المنازل إلا بتحقيق شرطين أولهما أن يكون العمل بالمنازل، وثانيهما أن يكون العمل يدوياً"، القضية رقم 127 لسنة 1962 بتاريخ 1963/01/24، الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل (ص32).

(2) زكي، قانون العمل (ص37).

(3) الأهواني، قانون العمل (ص103)، كرم، قانون العمل (ص15)، وعمران، شرح قانون العمل المصري (ص75)، وعدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 (ص20)، ومنصـــــور، قانون العمل (ص69)، وعبد الله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية (ص57)، والدحدوح، الوجيز في شرح قانون العمل ص118، ونصرة، قانون العمل الفلسطيني (ص50).

(4) نقض جنائي مصري، بتاريخ 1966/3/7، مشار إليه لدى: الأهواني، قانون العمل، (ص103-104).

(5) العدوي، قانون العمل (ص135)، وكرم، قانون العمل (ص14-15).

(6) العدوي، قانون العمل (ص135).

(7) الداودي، شرح قانون العمل (ص73).

## الفرع الثاني: تقدير الاستثناء

بدورنا لا نرى في مبررات استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم ما يمكن قبوله، فلا طبيعة عمل الخادم، ولا صلته بالمخدوم، تبرر حرمان عمال الخدمة المنزلية من المزايا التي يوفرها قانون العمل للعامل، كحقه في الإجازة السنوية والدينية والوطنية، وحقه في تقاضي بدل مكافأة نهاية الخدمة، أضف إلى ذلك أن طريقة الترخيم وإن كانت غير منظمة في بعض الأحيان إلا أنه لا شأن لها بتحديد الحقوق والواجبات<sup>(1)</sup>.

أما من حيث أن طبيعة عمل عامل الخدمة المنزلية تجافي بعض أحكام قانون العمل، لا سيما تلك التي تتعلق بالتفتيش، فهذا لا يبرر عدم خضوع عمال الخدمة المنزلية لقانون العمل، حيث يكفي استبعاد تطبيق بعض أحكام قانون العمل عليهم نظراً لتعارضها مع طبيعة عملهم<sup>(2)</sup>، وذلك على غرار ما تجرته التشريعات العمالية من استثناء بعض فئات العمال من الخضوع لبعض الأحكام الواردة في التشريعات العمالية المختلفة، ومن قبيل لك مثلاً: استثناء العاملين في الأعمال التجهيزية والتكميلية من الخضوع للأحكام المنظمة لساعات العمل<sup>(3)</sup>، واستثناء الأحداث من الخضوع لأحكام الباب السادس المتعلقة بتنظيم عمل الأحداث<sup>(4)</sup>، واستثناء عمال الزراعة من الخضوع لأحكام الباب الخامس المتعلقة بشروط وظروف العمل<sup>(5)</sup>.

بل إن عمال الخدمة المنزلية هم أضعف الطبقات، الأمر الذي يوجب أن تتوفر لهم الحماية التشريعية اللازمة، والتي تتفق مع ضعفهم، فقد ينفق الخادم حياته في خدمة المخدوم ثم إذا وصل إلى شيخوخته لا يجد ملاذاً آمناً يحمي به سنوات عمره التي تآثرت في خدمة مخدومه.

## الفرع الثالث: الصياغة القانونية لهذا الاستثناء

تنوعت الصياغات القانونية لهذا الاستثناء بين القوانين المقارنة، بل إن القانون الوطني ذاته قد يورد في بعض الأحيان صياغة قانونية ثم ما تلبث أن تختلف تلك الصياغة في نظام أو لائحة أو قرار منظم لهذه الفئة<sup>(6)</sup>.

(1) زكي، قانون العمل (ص38).

(2) المرجع السابق (ص38).

(3) تنص المادة 87 من قانون العمل المصري على أنه: "لا تسري أحكام المواد (80، 81، 82، 84) من هذا القانون على: 1- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل. 2- العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. 3. - العمال المخصصين للحراسة والنظافة".

(4) تنص المادة 99 من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم".

(5) تنص المادة 80 من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "بمطابق ما يصدر عن مجلس الوزراء وبناءً على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب".

(6) استعمل كل من المشرع البحريني "م/2"، والقانون اليمني "م/3ب/9"، والقانون الإماراتي "د/3" والقانون السوري "م/5"، عبارة "خدم المنازل ومن ومن في حكمهم"، بينما استعملت عبارة "خدم المنازل" في قانون العمل السوداني "م/3و"، بينما استعملت عبارة "المستخدمين داخل المنازل أو خارجها" في القانون العماني "م/3"، بينما استعمل المشرع القطري عبارة "المستخدمين في المنازل" وذلك في المادة "3/4"، أما القانون الكويتي فقد استعمل عبارة "العمالة المنزلية"، بينما استعمل القانون اللبناني عبارة "الخدم في بيوت الأفراد" وذلك في المادة "1/7".

ففي القانون الفلسطيني استعمل المشرع الفلسطيني في قانون العمل العبارة الشائعة "خدم المنازل ومن في حكمهم"، وعزز هذا المصطلح بقرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م.

وفي قانون العمل المصري فإنه قد استخدم مصطلح "عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم". وفي قانون العمل الأردني استعمل عبارة "خدم المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم"، غير أنه استعمل عبارة "عامل المنزل" الواردة في نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانييها ومن في حكمهم. واستعمل المنظم السعودي عبارة: "خدم المنازل ومن في حكمهم"، غير أنه استعمل عبارة "عامل الخدمة المنزلية" وذلك ضمن لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

ونحن إذ نعرض لهذه الصياغات المتنوعة التي جاءت بها القوانين بخصوص استثناء سريان قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية أو لتنظيم أعمالهم بموجب أنظمة ولوائح خاصة، فإننا نرى أن مصطلح "خدم المنازل" الوارد في النصوص القانونية فيه امتحان لكرامة الإنسان، لا سيما أن هذا المصطلح له مدلول اجتماعي راسخ وعالق في الأذهان، ويرتبط بكثير من الأحيان بالدونية والأعمال المتواضعة، خصوصاً أن الأعمال الإنسانية تتعدد صورها وتتنوع الخبرات المطلوبة فيها، والتي عادة ما يبحث عنها طالبها، حيث لم تعد الحضارة الإنسانية في الوقت المعاصر كما كانت في العصور الماضية، وولى زمن العبيد إلى غير رجعة، بل إن الثورة التكنولوجية فرضت نفسها اليوم على كل مناحي الحياة، بما فيها ما يتعلق بأدوات الطبخ والكي والغسل والتنظيف والتعقيم... الخ، وهو ما يدعو بالفعل لاستبدال مصطلح "خدم" بمصطلح أكثر قبولاً وانسجاماً مع متطلبات الحياة، وأكثر عدالة للعاملين في هذا الحقل، لذا نرى أن مصطلح "عمال الخدمة المنزلية" يقوم مقام "خدم المنازل"، ويحقق الغاية من استبداله.

#### المطلب الثالث: نطاق الاستثناء والتمييز بين عمل خدم المنازل وما قد يختلط به

اتفق الفقه على أن بوابي المنزل الخاص يعدون خدماً، ومن ثم يخضعون لأحكام القانون المدني، لا لأحكام قانون العمل، كذلك فإن الفقه متفق على أن بواب العمارة السكنية المؤجرة لغير صاحب العمل أو ذويه، لا يعد خادماً طالما أن عمله منصب على خدمة العقار كالقيام بحراسته وتنظيفه، بل يبقى نفس الوصف قائماً بحقه حتى لو قدم بعض الخدمات للسكان طالما أنها لا تمثل عمله الرئيس<sup>(1)</sup>، أما إذا كان العمل الذي يقوم به هو خدمة مالك العقار الذي يسكن إحدى شقق ذلك العقار فهو في حكم خدم المنازل<sup>(2)</sup>.

(1) العدوي، قانون العمل (ص136-137)، وكیره، أصول قانون العمل (ص140-141)، والأهواني، قانون العمل (ص103)، وعمران، شرح قانون العمل المصري (ص77).

(2) الأهواني، قانون العمل (ص103)، نصره، قانون العمل الفلسطيني (ص51).

أما القضاء فثمة أحكام مختلفة، لا يجمعها موقف واحد، فقد قضى بأن: "بواب العمارة الاستغلالية ليس في حكم خدم المنازل لانتفاء حكمة استثناء الخدم بشأنه"<sup>(1)</sup>، وبعض الأحكام تفرق بين ما إذا كان المالك يقيم في العمارة الاستغلالية أو لا يقيم فيها<sup>(2)</sup>، ومن الأحكام ما يفرق بين العمارات الكبيرة والصغيرة ولا يعد الأخيرة استغلالية<sup>(3)</sup>، ومن الأحكام ما يفرق بين ما إذا كان البواب يقتصر على الحراسة والتحصيل أو يقوم أيضاً بخدمة المستأجرين، وفي الحالة الأخيرة يعد في حكم الخدم لوجود اتصال شخصي<sup>(4)</sup>.

ونحن من جانبنا نرى أن بواب العمارة السكنية التي يوجرها صاحب العمل للغير، لا يعد خادماً طالما أن عمله منصب على خدمة العمارة، ولا يغير من الأمر شيئاً تقديمه بعض الخدمات للسكان طالما أنها لا تمثل عمله الرئيس، أما إذا كان العمل الذي يقوم به هو خدمة مالك العمارة وليس العمارة ذاتها فهو في حكم خدم المنازل.

#### المطلب الرابع: القانون الواجب التطبيق على خدم المنازل ومن في حكمهم<sup>(5)</sup>

لا شك أن استبعاد خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام قانون العمل لا يعني بأي حال أن هذه الفئة لا تخضع لأي تنظيم قانوني.

وبمطالعة طبيعة عمل هذه الفئة نجد أنها من حيث توافر عناصر خضوعها لأحكام قانون العمل، فإنها تخضع لأحكامه، حيث إنها توسم بأنها علاقات عمل خاصة تابعة مأجورة، غير أنها على الرغم من أنها تنتمي بحسب الوصف إلى علاقات العمل التي تدخل ضمن الأعمال التي يسري عليها قانون العمل، إلا أن المشرع قد استثنى خضوعها لأحكام قانون العمل.

ومن ثم فإن النصوص القانونية الواردة في القانون المدني تكون هي الحاكمة لتمثل هذه العلاقات طالما أنه لا يوجد تنظيم خاص بها، وذلك على اعتبار أن القانون المدني يمثل الشريعة العامة فروع القانون الخاص ومن بينها قانون العمل<sup>(6)</sup>. أما إذا وجد تنظيم خاص بهذه الفئة، سواء بموجب قانون خاص، أو لائحة، أو قرار، أو نظام، فإنها تسري على تلك الفئة.

ومن ثم فإن عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم يسري عليهم في فلسطين قرار وزير العمل الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل، وفي مصر القانون المدني، وفي الأردن نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانبيها ومن في

(1) القاهرة الابتدائية 1961/11/08، شئون عمال القاهرة 1961/12/16، و 1962/04/18، و 1963/07/16، شئون عمال الإسكندرية 1962/09/09، القاهرة الابتدائية 1961/06/10، استئناف الإسكندرية 1958/03/10، استئناف القاهرة 1959/06/14، مشار إليه لدى: العدوي، قانون العمل (ص136).

(2) شئون عمال القاهرة 1954/10/04، شئون عمال القاهرة 1956/03/03، مشار إليه لدى: العدوي، قانون العمل (ص136).

(3) شئون عمال القاهرة 1956/05/05، شئون عمال القاهرة 1964/02/08، شئون عمال القاهرة 1955/11/09، مشار إليه لدى: العدوي، قانون العمل (ص137).

(4) الإسكندرية الابتدائية 1955/05/25، شئون عمال القاهرة 1956/04/28، مشار إليه لدى: العدوي، قانون العمل (ص137).

(5) من التشريعات العربية التي لم تستثن خدم المنازل قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

(6) الداودي، شرح قانون العمل (ص74).

حكمهم رقم 90 لسنة 2009، وفي السعودية لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، بالإضافة إلى أحكام القانون المدني في الدول المذكورة، وقواعد العرف التي تعتبر مصدراً من مصادر القاعدة القانونية.

## الخاتمة

### أولاً: النتائج:

1. يتفق قانون العمل الفلسطيني مع قانون العمل المصري والأردني ونظام العمل السعودي على مبدأ استبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لقانون العمل.
2. تختلف التشريعات العمالية المقارنة فيما بينها من حيث شروط استبعاد أسرة صاحب العمل، فقانون العمل الفلسطيني يكتفي بأن يكون العامل قريباً من الدرجة الأولى فقط، بينما يشترط قانون العمل المصري الإعالة الفعلية من قبل صاحب العمل للعامل، ويشترط قانون العمل الأردني ألا يتقاضى العامل أجر مقابل العمل، في حين يشترط نظام العمل السعودي أن يكون العامل زوجاً أو أصلاً أو فرعاً لصاحب العمل ويعمل في منشأته التي لا تضم سواهم.
3. الغالبية العظمى من الفقه لم تقبل مبررات استبعاد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل.
4. يخضع أفراد أسرة صاحب العمل في تنظيم علاقتهم القانونية بصاحب العمل لأحكام التشريعات الخاصة بهم، فإن لم توجد فلأحكام القانون المدني.
5. يتفق قانون العمل الفلسطيني مع قانون العمل المصري والأردني ونظام العمل السعودي على استبعاد خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لقانون العمل.
6. يكاد يتفق الفقه القانوني على الشروط الواجب توافرها في عامل الخدمة المنزلية لكي يكتسب هذا الوصف ومن ثم يحرم من الخضوع لقانون العمل.
7. الغالبية العظمى من الفقه القانوني تتفق على عدم قبول مبررات استبعاد خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لقانون العمل، ومن يقبل تلك المبررات فإنه يرى ضرورة تنظيم أعمالهم بموجب أنظمة ولوائح تتسجم مع طبيعة عملهم.
8. يخضع عاملو الخدمة المنزلية في فلسطين لأحكام قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013، وفي مصر يخضعون لأحكام القانون المدني، وفي الأردن يخضعون لأحكام نظام العاملين في المنازل رقم 90 لسنة 2009، وفي السعودية يخضعون للائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم لسنة 1434هـ، بالإضافة إلى أحكام القانون المدني في الدول المذكورة، وما يقضي به العرف.

## ثانياً: التوصيات:

1. إلغاء استثناء أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل، بحيث يخضعون لأحكامه، وذلك على غرار قانون العمل الإماراتي والعراقي.
2. استبدال مصطلح "خدم المنازل ومن في حكمهم" الوارد في الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون العمل بمصطلح "عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم".
3. استبدال مصطلح "خادم المنزل" الوارد ضمن قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013 بمصطلح "عامل الخدمة المنزلية"، وذلك في جميع نصوص القرار، لا سيما أن القرار ذاته يستعمل مصطلح "العمل المنزلي" بدل "الخدمة المنزلية"، وهو أمر محمود.
4. إعادة صياغة تعريف عامل الخدمة المنزلية الوارد في قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013 ليصبح على النحو الآتي: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً منزلياً لصاحب المنزل و/أو أي فرد من ذويه، في منزله و/أو في أحد ملحقاته، بصفة مستمرة، مقابل أجر، ويكون أثناء أداء الخدمة تحت إدارة أو إشراف صاحب المنزل".
5. استبدال تعريف صاحب المنزل الوارد في المادة الأولى من قرار وزير العمل بالتعريف الآتي: "كل شخص طبيعي يستخدم شخصاً أو أكثر لأداء خدمة داخل المنزل أو في أحد ملحقاته وذلك لقاء أجر".
6. نوصي السيد وزير العمل بتعديل قراره بشأن خدم المنازل وذلك بوضع تعريف المصطلحات جميعاً في المادة الأولى من القرار، وبالتالي حذف المادة الثانية من القرار والمتعلقة بتعريف العمل المنزلي ودمجها بالمادة الأولى، بالإضافة إلى إضافة تعريف لـ(من هم في حكم خدم المنازل).

## المراجع

أولاً: القوانين واللوائح والأنظمة والقرارات والمذكرات الإيضاحية:

1. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
2. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وتعديلاته.
3. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.
4. نظام العمل السعودي لسنة 2005.
5. القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012.
6. القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.
7. القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.
8. نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانبيها ومن في حكمهم والذي يحمل رقم 90 لسنة 2009.
9. لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بتاريخ 1434/09/07هـ.
10. قرار وزير العمل الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل.
11. المذكرات الإيضاحية لمشروع القانون المدني الفلسطيني، ديوان الفتوى والتشريع، 2003.

ثانياً: الكتب:

1. أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2010م-1431هـ). شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. ط5. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
2. أحمد، خالد عبد الفتاح (2009م) موسوعة شرح قانون العمل الجديد. الجزء الأول. ط1. (د.م). (د.ن).
3. الأهواني، حسام الدين (1991م) قانون العمل. (د.ط). (د.ن).
4. البرعي، أحمد حسن، (2003م). الوجيز في قانون العمل. القاهرة: دار النهضة العربية.
5. الداودي، غالب علي (2011م-1432هـ) شرح قانون العمل. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
6. الدحوح، سالم حماد (2010-2011م) الوجيز في شرح قانون العمل. ط4، غزة: (د.ن).
7. رمضان، سيد محمود (2010م) الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. زكي، محمود جمال الدين (1403هـ-1983م). قانون العمل. ط3. (د.م). مطبعة جامعة القاهرة.
9. زهران، همام محمد محمود (1986م). قانون العمل. (د.ط). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
10. عبد الله، أنور (د.ت). تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية. (د.ط). القاهرة: مكتبة عين شمس.
11. العدوي، جلال (1967-1968م) قانون العمل. (د.ت). الإسكندرية: منشأة المعارف.
12. العريف، علي (1963م) قانون العمل. (د.ط). (د.م). (د.ن).

13. عمران، السيد محمد السيد. شرح قانون العمل المصري. (د.ط.). (د.م.). (د.ن.).
14. عمران، محمد علي، والصالحي، محمد عبد الرحمن (2007-2008م). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد. (د.ط.). (د.ن.). (د.م.).
15. العمروسي، أنور (1981-1982م) قضاء العمال. ط2. (د.م.). (د.ن.).
16. غانم، إسماعيل (1960-1961م). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. (د.م.). مكتبة عبد الله وهبه.
17. كرم، عبد الواحد (1997م) قانون العمل. (د.ط.). الأردن: دار الثقافة للنشر والطباعة والتوزيع.
18. كيره، حسن (1979م) أصول قانون العمل. ط3. الإسكندرية: منشأة المعارف.
19. منصور، محمد حسين (2011م) قانون العمل. (د.ط.). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
20. نصره، أحمد (2012م) قانون العمل الفلسطيني. ط2. بيرزيت: جامعة بيرزيت.
21. هاشم، هشام رفعت (1990م). شرح قانون العمل الأردني. ط2. الأردن: دار الثقافة للنشر والطباعة والتوزيع.
22. الهواري، عصمت (1964م) الموسوعة القضائية في منازعات العمل. (د.ط.). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.