

تاريخ الإرسال (2018-11-22)، تاريخ قبول النشر (2018-12-24)

\* 1

د. ناصر جميل محمد الشمايله

اسم الباحث:

قسم القانون - كلية إدارة الأعمال - جامعة الأمير سطام بن  
عبد العزيز - المملكة العربية السعودية.

1 اسم الجامعة والبلد:

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

nshamayleh@yahoo.com

## أحكام عقد الخدمة في المنازل دراسة مقارنة

### الملخص:

يهدف هذا البحث الى بيان احكام عقد الخدمة المنزلية وفق لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية من خلال العرض التحليلي المقارن. وتناولت الموضوع من خلال مبحثين: تناولت في الأول منهما عقد الخدمة المنزلية، وفي الثاني منها حقوق والتزامات عمال الخدمة المنزلية. وخلص المبحث الأول الى تعرف عقد الخدمة المنزلية، وتعريف أطرافه عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل، وبيان ما يتميز به من خصائص، وأظهر المبحث الثاني القصور في بعض حقوق عمال الخدمة المنزلية في لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة المملكة العربية السعودية من خلال العرض التحليلي المقارن مع التشريعات محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: صاحب العمل - عامل الخدمة المنزلية - الخدمة المنزلية - مكاتب (شركات) الاستقدام

### The provisions of the domestic labor contract

#### Abstract:

The purpose of this research is to examine the provisions of the domestic labor contract according to the regulation of domestic labor in the Kingdom of Saudi Arabia through the comparative analytical methodology. The study is classified into two main sections; the first analyzes the contract of domestic labor, and the second presents the rights and obligations of domestic workers. The first section concluded with the definition of the contract of domestic labor, the definition of the parties in the contract, who are the employer and the domestic employee, and the characteristics of the contract. The second section showed the lack of some of the rights of domestic workers in the regulation of domestic workers through the comparative analytical methodology with other statutes under study.

Keywords Employer - Domestic Worker - Domestic Service - Recruitment Offices (Companies)

**المقدمة:**

تعاقبت أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية على استبعاد عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ويرجع ذلك الى الطبيعة الخاصة لعمل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وصلتهم مباشرة بأصحاب العمل وأسره مما يمكنهم من الاطلاع على أسرار أصحاب العمل، وايضاً الى خصوصية مكان أداء العمل وظروفه، وتنظيمه من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات وغيرها، مما ستوجب معاملة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم معاملة خاصة تختلف عن باقي العمال مراعاة لاحترام حق صاحب العمل في خصوصيته ، وايضاً لصعوبة اخضاع العمل المنزلي لما يخضع له باقي فئات العمال من التفتيش لأنه يتعارض مع حرمة المنازل وخصوصية وأسرار شؤون الحياة الخاصة.

وظل الامر، الى ان دعت الحاجة الى صدور تنظيم خاص بهم ليكفل حقوقهم بالإضافة الى حقوق أصحاب العمل الطرف الثاني في العلاقة التعاقدية لعقد الخدمة المنزلية، وجاءت الموافقة على لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ ( 1434/9/7 هـ ) الموافق (2013/7/15م) ولم تكن المملكة العربية السعودية هي الأسبق حيث سبقتها دول عربية في ذلك والتي منها المملكة الأردنية الهاشمية بإصدارها نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة (2009م) والمعدل برقم (11) لسنة (2013م) ثم توالت الدول العربية بعد المملكة العربية السعودية بإصدار مثل ذلك التنظيم والتي منها دولة الامارات العربية المتحدة بإصدارها قانون عمال الخدمة المساعدة رقم(15) لسنة(2017م) حيث ان الدول العربية كانت تستبعد في تشريعاتها العمالية هذه الفئة. ومنحت التشريعات محل الدراسة عمال الخدمة المنزلية مجموعة من الحقوق منها: تحديد ساعات العمل، يوم الراحة الأسبوعية، الاجازات السنوية والمرضية، مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من الحقوق. بالإضافة إلى تحميلهم مجموعة من الالتزامات التي فرضتها طبيعة العلاقة بينهم وبين صاحب العمل كمرعاة الآداب والقيم السائدة في مجتمع صاحب العمل، المحافظة على اسرار صاحب العمل وعدم افشائها وغير ذلك من الالتزامات.

**أهمية البحث:**

تظهر أهمية البحث في ان الدراسة جديدة ولم يسبقني اليها أحد، وهي الدراسة الأولى التي تقارن مع التشريعات العربية في المملكة العربية السعودية.

**حدود البحث:**

سيقتصر حدود بحثنا على احكام عقد الخدمة المنزلية من خلال لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في المملكة العربية السعودية مع التشريعات العربية محل الدراسة، وهي نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة (2009م) والمعدل برقم (11) لسنة (2013م) المملكة الأردنية الهاشمية، قانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة(2017م) دولة الامارات العربية المتحدة.

**مشكلة البحث:**

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل التالي:

هل انصفت لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم العمال في المجتمع السعودي؟

**منهجية البحث:**

سأتبع في البحث المنهج التحليلي المقارن للائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ (1434/9/7هـ)، مع نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة (2009م) والمعدل برقم (11) لسنة (2013م) الصادر في المملكة الأردنية الهاشمية، وقانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة (2017م) الصادر في دولة الامارات العربية المتحدة.

مع الإشارة كلما اقتضت الحاجة الى: لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير الصادرة في المملكة العربية السعودية بتاريخ (1432/6/29هـ)، ونظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (12) لسنة (2015م) والمعدل برقم (79) لسنة (2018م) وتعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة (2015م) الصادرين في المملكة الأردنية الهاشمية. والنصوص القانونية المتعلقة بمكاتب الاستقدام في دولة الامارات العربية المتحدة في قانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة (2017م).

**الدراسات السابقة:**

- الدراسة الأولى: (التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي) للباحثين: محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر أحمد الخصاونة، دراسة منشورة في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، 2016م، وقد قسمت الدراسة الى مبحثين، تناولت في المبحث الأول: مفهوم العمل المنزلي، وتناولت في المبحث الثاني: حقوق والتزامات عمال المنازل ومن في حكمهم، اعتمدت الدراسة على نصوص التشريعات في دولة الامارات العربية - قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي (الإماراتي) رقم 8 لسنة 1980م ، قانون المعاملات الاتحادي (الإماراتي) رقم 5 لسنة 1985م - للمقارنة وذلك لعدم إصدار تنظيم للعمالة المنزلية في دولة الامارات العربية المتحدة في وقت الدراسة من قبل الباحثين ، ودراستنا تناولت للمقارنة بقانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة (2017) الصادرة في دولة الامارات العربية المتحدة المتعلق بالعمالة المنزلية.

- الدراسة الثانية: (التنظيم القانوني للعمالة المنزلية) للباحث: بندر ماجد شرار، دراسة منشورة في مجلة الحقوق، السنة 42، العدد 1، مارس 2018م، وقد قسمت الدراسة الى مبحثين، تناولت في المبحث الأول: عقد العمل المنزلي، وتناولت في المبحث الثاني: آثار عقد العمل المنزلي، اعتمدت الدراسة على قانون رقم 68 لسنة 2015م في شأن العمالة المنزلية في دولة الكويت مع المقارنة بين الحين والآخر بلائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ (1434/9/7هـ)، بينما دراستنا أنصبت على دراسة تحليلية للائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية.

**خطة البحث:**

يتوزع البحث في مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: ماهية عقد الخدمة المنزلية.

المطلب الأول: تعريف عقد الخدمة المنزلية وأطرافه.

المطلب الثاني: خصائص عقد الخدمة المنزلية.

المبحث الثاني: آثار عقد الخدمة المنزلية.

المطلب الأول: التزامات عامل الخدمة المنزلية.

المطلب الثاني: حقوق عامل الخدمة المنزلية.

### المبحث الأول: ماهية عقد الخدمة المنزلية

لم يخرج عقد الخدمة المنزلية عن عناصر عقد العمل التي استقر عليها الفقهاء وهي الخدمة المنزلية والأجر والتبعية<sup>(1)</sup>، وهذا ما تطلبه المشرع السعودي في المادة (4) حيث نصت على أنه "يجب أن يتضمن العقد - إضافة إلى الشروط الأخرى التي يتفق عليها الطرفان وبما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة - تحديد العناصر الجوهرية الآتية:

1- نوع العمل الذي يلتزم عامل الخدمة المنزلية بأدائه.

2- الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى عامل الخدمة المنزلية."

وهناك عنصر ثالث ومهم وهو علاقة التبعية، أي عمل عامل الخدمة المنزلية تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل.

وينظم العلاقة بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية عقد مكتوب<sup>(2)</sup>، الذي غالباً ما يتم من خلال توسط مكاتب الاستقدام (شركات) الأهلية، وسنتناول تعريف عقد الخدمة المنزلية وأطرافه في المطلب الأول وخصائصه في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: تعريف عقد الخدمة المنزلية وأطرافه

نتناول تعريف عقد الخدمة المنزلية في الفرع الأول، وتعريف أطراف عقد الخدمة المنزلية في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: تعريف عقد الخدمة المنزلية

لم يتطرق المشرع السعودي في لائحته لتعريف عقد الخدمة المنزلية وكذلك المشرعين الأردني والإماراتي، ويمكن تعريف عقد الخدمة المنزلية من خلال المادة الأولى من التشريعين السعودي والإماراتي بأنه: (اتفاق بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، يتعهد بموجبه عامل الخدمة المنزلية بأداء خدمة منزلية إلى صاحب العمل أو أي فرد من أفراد أسرته مقابل أجر وتحت إشراف وتوجيهات صاحب العمل أو من يقوم مقامه).

#### الفرع الثاني: تعريف أطراف عقد الخدمة المنزلية

طرفا عقد الخدمة المنزلية هما صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، ولكن غالباً ما يتم العقد من خلال توسط مكاتب الاستقدام (شركات) الأهلية<sup>(3)</sup>، وسنتناول التعريف بعامل الخدمة المنزلية أولاً ثم صاحب العمل ثانياً.

(1) موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (ص138).

(2) المادة (3) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ (1434/9/7هـ). المادة (3) من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة (2009م) والمعدل برقم (11) لسنة (2013م) الصادر في المملكة الأردنية الهاشمية. المادة (6) من قانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة (2017) الصادرة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

(3) نصت المادة الثلاثون من لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استخدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير السعودية على أن يُعَدَّ العامل الذي يتم استقدامه من قبل المرخص له بناء على عقد خدمات التوسط عاملاً لدى صاحب العمل، وتتشأ بناء على ذلك علاقة تعاقدية مباشرة بينهما، بحيث يكون صاحب

## أولاً: تعريف عامل الخدمة المنزلية

عُرفَ المشرع السعودي عامل الخدمة المنزلية في الفقرة (7) من المادة الأولى بأنه: "كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل أو من يقوم مقامه، مثل العاملة المنزلية أو العامل المنزلي أو السائق الخاص أو البستاني أو الحارس المنزلي ومن في حكمهم". فعامل الخدمة المنزلية هو الطرف الآخر في العلاقة العقدية بينه وبين صاحب العمل، وهو كل شخص طبيعي نكرراً كان أم أنثى ويؤدي خدمة منزلية لصاحب العمل أو لأحد أفراد أسرته، وهذه الخدمة إما أن يؤديها بشكل مباشر كتقديم الطعام والطبخ أو غير مباشره عن طريق أشياء ملوكة لصاحب العمل كالاغتناء بجديقة المنزل (البستاني) وحراسته، ويكون عامل الخدمة المنزلية أثناء عمله تحت إشراف صاحب العمل أو من يقوم مقامه كزوجته وأولاده ويرتبط وفقاً للنص السابق العمل بالأسرة سواء كان سكن الأسرة دائماً أم مؤقتاً.

ويقتصر هذا المفهوم لعامل الخدمة المنزلية على من يقومون بأعمال مادية لقضاء حاجات صاحب العمل أو لأحد أفراد أسرته ومن ثم يخرج من طائفة العمالة المنزلية الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية لصاحب العمل أو لأحد أفراد أسرته كالمعلم الخاص والسكرتير الخاص ويخضعون لأحكام نظام العمل<sup>(4)</sup>. ويخضع كل من هو في حكم عامل الخدمة المنزلية كالسائق الخاص والبستاني، وهذا ما أكدته الفقرة السابعة من المادة الأولى في نهايتها بقولها: "وعند استخدام عبارة عامل الخدمة المنزلية في هذه اللائحة فإنه يقصد بها عامل الخدمة المنزلية ومن في حكمه".

وفي قرار للجنة الفصل في خلافات ومخالفات عمال الخدمة المنزلية ألزمت المدعى عليه (صاحب العمل) بتسفير المدعي (عامل الخدمة المنزلية - سائق خاص -) على حسابه، وقدم المدعي تقرير طبي يثبت حالته الصحية وضرورة إجراء الجراحة له ولرغبته بإجراء هذه العملية في بلده، ولم ينكر صاحب العمل معاناة العامل الصحية، واعتبرت اللجنة أن الانتهاء من قبل العامل كان بسبب مشروع<sup>(5)</sup>.

والضابط العام لتحديد مفهوم ونطاق من في حكم عامل الخدمة المنزلية هو أن يكون العامل ملتصق بصاحب العمل بحيث يجعله مطّاع على أسرار صاحب العمل وأسرته<sup>(6)</sup> على ألا يكون الالتصاق داخل المنزل نفسه، لذلك يكون القياس على عامل الخدمة المنزلية وليس على المنزل، لهذا لا يعد من عمال الخدمة المنزلية عمال المطاعم والفنادق<sup>(7)</sup> على الرغم من أن الأعمال التي يقومون بها نماثل الأعمال التي يقوم بها عمال الخدمة المنزلية، لذلك لا يخضعون لهذه اللائحة وإنما لنظام العمل.

العمل مسؤولاً عن تسديد كافة حقوق العامل المالية المترتبة عن تلك العلاقة". وذكر البند (3) من الفقرة الأولى للمادة الثالثة من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين في المنازل رقم (12) لسنة (2015) بأن غاية المكتب تقتصر على القيام بأعمال الوساطة باستخدام واستخدام العاملين في المنازل غير الأردنيين. وتناول البند الأول من المادة الأولى من قانون عمال الخدمة المساندة الإماراتي بتعريف مكتب الاستخدام بأنه: " المكتب المرخص له وفقاً لأحكام هذا القانون بالتوسط لاستخدام العمال بناء على ما يطلبه من صاحب العمل.....".

(4) كيره، أصول قانون العمل (ص137،138).

(5) قرار رقم (87) وتاريخ (1435/10/19هـ) غير منشور.

(6) الخولي، دروس في قانون العمل (ص291).

(7) كيره، أصول قانون العمل (ص139).

ويمكن استخلاص المعايير المحددة لمفهوم الخدمة المنزلية<sup>(8)</sup> التي يقوم بها عامل الخدمة المنزلية وهي: أولاً: معيار نوعية الخدمة المنزلية أي أن يكون يدوي مادي وعليه تم استبعاد الخدمة الذهنية او العقلية، ثانياً: المعيار الزمني أي أن تكون الخدمة المنزلية دائمة ويستبعد وفقاً لهذا المعيار الاعمال المنزلية نظراً لطبيعتها المؤقتة، ثالثاً: معيار الربح، بمعنى ألا تعود الخدمة المنزلية على عامل الخدمة المنزلية بالربح وايضاً على صاحب العمل.

وقد قضى ديوان المظالم بعدم انطباق وصف عاملة الخدمة المنزلية على المدعية، حيث انها أقرت على نفسها في لائحة دعواها بأنها لم تعمل عند آجرها بمهنة خادمة منزلية منذ قدومها بل كانت تمارس إعداد اكله(اللجوج) وتقوم ببيعها لأبناء جاليتها<sup>(9)</sup>.

عرف المشرع الأردني في البند رقم (4) للمادة الثانية العامل بأنه: "عامل المنزل او الطاهي او البستاني او من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة". وفي قرار لمحكمة التمييز الأردنية في قرارها أن عمل المدعي لم يكن عملاً منزلياً وفق المادة الثانية من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم إذ جاء في القرار "1- إذا لم يكن عمل المدعي عملاً منزلياً فإن ما ورد بالمادة 2 من النظام رقم 90 لسنة 2009 والمتعلق بنظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم لا يشمل المدعي 2- إذا كان الثابت من خلال البيئة المقدمة ومن ضمنها اليمين الحاسمة التي حلفها ممثل الجهة المدعي عليها بناء على طلب المدعي لم يكن عاملاً فنياً أي متخصصاً"<sup>(10)</sup>.

وايضاً عُرِفَ المشرع الاماراتي في البند رقم (4) للمادة الثانية العامل بأنه: "الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل"، وقد عدد المشرع الاماراتي وفق ملحق للقانون أنواع المهن لعامل الخدمة المساعدة<sup>(11)</sup> وتشمل من هم في حكم عمال الخدمة المساعدة - سائق خاص - بستاني، وايضاً من يؤدي أعمال ذهنية او عقلية أو فكرية - مدرس خاص - ممرض خاص، وهو بذلك وسع من مفهوم معيار نوعية الخدمة المساعدة ولم يقتصرها على الخدمة اليدوية أو المادية وإنما أضاف ما يتعلق بالخدمة الذهنية او العقلية او الفكرية.

### ثانياً: تعريف صاحب العمل

اشترط المشرع السعودي في الفقرة الرابعة من المادة الأولى أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً عندما اكدت على أن يقصد" بصاحب العمل كل شخص ذي صفة طبيعية"، ولا يتصور أن يكون صاحب العمل في عقد الخدمة المنزلية شخص اعتباري لأنه لا يكون له منزل ليتعاقد مع عامل الخدمة المنزلية<sup>(12)</sup>، ولا يمكن اعتبار عمال الخدمة في المنازل لدى الشخص الاعتباري في حكم عمال الخدمة المنزلية لأن المشرع السعودي أجاز القياس على عمال الخدمة المنزلية ولم يجيز القياس على المنازل، فعمال المطاعم والفنادق يخضعون لنظام العمل.

(8) عبد القادر، العمل المنزلي(ص84).

(9) حكم ديوان المظالم في القضية رقم (2/1257/س) لعام (1436هـ) رقم الحكم الابتدائي (2/6604/ق) لعام (1435هـ) مجموعة المبادئ لعام 1436هـ المجلد الرابع، ص2127.

(10) قرار محكمة التمييز الأردنية، حقوق رقم 2013/97، هيئة خماسية، بتاريخ 2013/7/16، منشورات مركز عدالة.

(11) وهي تسعة عشر: (( مستخدم، بحار، حارس، راعي، سايس، مضمّر، صقار، عامل، مديرة منزل، طبّاخ، مربّية أطفال، مزارع، بستاني، مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص)).

(12) شرار، التنظيم القانوني للعمالة المنزلية(ص59).

ولم يخرج كل من المشرعين الأردني والإماراتي بما جاء به المشرع السعودي، فنصت الفقرة الرابعة من المادة الثانية من التشريع الأردني ما المقصود من صاحب المنزل بأنه: "كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله" ووضحت الفقرة السادسة من المادة الأولى من التشريع الإماراتي ما المقصود من صاحب المنزل بأنه: "كل شخص طبيعي".

### المطلب الثاني: خصائص عقد الخدمة المنزلية

لعقد الخدمة المنزلية جملة من الخصائص، والتي لم تخرج عن الخصائص العامة للعقود، وهي من عقود: الرضائية، المسماة، المعاوضة، القائمة على الاعتبار الشخصي، المدة، المحددة، ونتناولها في الأفرع التالية.

#### الفرع الأول: عقد الخدمة المنزلية من عقود الرضائية

يُعدُّ عقد الخدمة المنزلية من العقود الرضائية التي يكفي لانعقاده اقتران الإيجاب بالقبول، واغلب العقود في القانون الحديث هي رضائية، حتى أصبحت العقود الرضائية هي القاعدة وغيرها استثناء إلا أنه يجوز لطرفي العقد ان يتفقا على ألا ينشأ العقد بينهما إلا إذا اتخذ شكلاً خاصاً كالكتابة، وهنا يكون العقد رضائياً اصلاً إلا أنه أصبح شكلياً بالاتفاق<sup>(13)</sup>.

وباستقراء نصوص التشريعات محل الدراسة فالكتابة فيها هي شرط للأثبات؛ فنص المشرع السعودي في المادة الثالثة على أن: "1- تنظم علاقة العمل بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل بعقد مكتوب ويعتمد في الإثبات النص العربي للعقد. 2- يحرر العقد وترجمته - إن وجدت - من ثلاث نسخ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام الأهلي". والمادة الثالثة من التشريع الأردني على أن "ينظم عقد العمل وفق نموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية وعلى أربع نسخ مكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهمها العامل، على ان يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه". ولم يخرج المشرع الإماراتي على ذلك ونص في المادة السادسة منه على أن: "يلتزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويشترط أن يكون العقد مكتوباً من أربع نسخ تسلّم إحداها للعامل والأخرى لصاحب العمل وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام والرابعة لدى الوزارة. وفي جميع الأحوال يجوز لأطراف العقد إثبات أية شروط إضافية بعقد ملحق". ويتم إيداع نسخه من العقد لدى مكتب الاستقدام في التشريعات محل الدراسة مما يحفظ حقوق العامل، واشترط الكتابة لعقد الخدمة المنزلية تمنح الحماية لطرفي العقد.

#### الفرع الثاني: عقد الخدمة المنزلية من عقود المسماة

من ضرورات الحياة العملية أن تأتي كل يوم بعقد جديد فيتعذر على المشرع أن يقوم بتنظيمه أو أن يخصه باسم معين، ولذلك اقتصر تنظيم المشرع على العقود الأكثر أهمية وتداولاً وشيوعاً وقت صدور التشريع وهي العقود المسماة، وقد يرقى بعض العقود غير المسماة إلى درجة من الأهمية والتداول قريبة أو مماثلة للعقود المسماة مما يبرز معه تنظيمها تشريعياً لتدخل بذلك ضمن طائفة العقود المسماة<sup>(14)</sup>.

(13) لطفي، النظرية العامة للالتزام (ص18).

(14) الجبوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية العقد، ج1 (ص110).

ونظراً لشبوع هذا العقد في الآونة الأخيرة، ولما له من أهمية لأنه ذو علاقة بالحياة الأسرية من جهة وبحقوق فئة ضعيفة اقتصادياً أو معدومة من جهة أخرى فكانت الحاجة لصدور تشريع خاص ينظم العقد ويبين أحكامه، وأصدرت التشريعات محل الدراسة تنظيم خاص به ينظمه دون أن تعطيه اسماً حيث أنها وضعت الأسس والقواعد التي تنظم الحقوق والتزامات أطراف عقد الخدمة المنزلية، وهو بذلك عُد من طائفة العقود المسماة.

فالمشرع السعودي أصدر لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ (1434/9/7هـ)، والمشرع الأردني نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة (2009م) والمعدل برقم (11) لسنة (2013م)، والمشرع الإماراتي قانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة (2017).

### الفرع الثالث: عقد الخدمة المنزلية من عقود المعاوضة

أي أن كل طرف من أطراف العقد يأخذ مقابل ما يعطيه فعامل الخدمة المنزلية يأخذ الأجر المستحق له مقابل الخدمة المنزلية التي يؤديها، وصاحب العمل يأخذ الخدمة المنزلية من العامل مقابل دفعة للأجر فحصول كل طرف على ما يستحقه هو المقابل لما يعطيه الطرف الآخر من جراء الالتزام بتنفيذ العقد، ويولد عقد الخدمة المنزلية منذ انعقاده التزامات وحقوق متبادلة لكلا الطرفين، وقد أشارت المادة السادسة من التشريع السعودي إلى التزامات عامل الخدمة المنزلية فيما وضحت المادة السابعة من نفس التشريع التزامات صاحب العمل. وكذلك المشرع الأردني أشار في المادة الرابعة إلى التزامات صاحب المنزل، وفي المادة الخامسة إلى التزامات العامل. والمادة الخامسة عشر إلى التزامات صاحب العمل في التشريع الإماراتي والمادة السادسة عشر لالتزامات العامل.

ويترتب على هذه الخاصية إذا امتنع أحد طرفيه عن تنفيذ التزاماته جاز للطرف الآخر بعد أذاره ان يطالب بفسخ العقد. ولأي من طرفيه ان يتمسك بعدم التنفيذ متى توافرت شروطه<sup>(15)</sup>.

### الفرع الرابع: عقد الخدمة المنزلية من عقود القائمة على الاعتبار الشخصي

إن عقد الخدمة المنزلية من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي من جهة عامل الخدمة المنزلية ويراعى أن الاعتبار الشخصي لصاحب العمل أقل أهمية من الاعتبار الشخصي لعامل الخدمة المنزلية، ولهذا لا يجوز لعامل الخدمة المنزلية أن يُنَيَّب شخصاً آخر لقيام بالعمل المطلوب منه كما أن الغلط في شخص العامل أو في أحد صفاته يجعل العقد قابلاً للأبطال<sup>(16)</sup>، ويترتب على هذه الخاصية انقضاء عقد الخدمة المنزلية على أثر وفاة عامل الخدمة المنزلية إذ لا تنتقل التزاماته بأداء العمل إلى ورثته<sup>(17)</sup>. وجاءت المادة الرابعة عشر من التشريع السعودي للتأكيد على انتهاء عقد الخدمة المنزلية بوفاة عامل الخدمة المنزلية أو صاحب العمل إلا إذا رغبت أسرة صاحب العمل في استمرار بقاء عامل الخدمة المنزلية<sup>(18)</sup>، ولم نجد في التشريع الأردني نصاً

(15) منصور، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام (ص54).

(16) الرئيس، وآخرون، شرح احكام نظام العمل السعودي (ص121)

(17) إبراهيم، الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي (ص60).

(18) نصت المادة الرابعة عشر على: "ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل أو عامل الخدمة المنزلية وإن رغبت أسرة صاحب العمل في استمرار بقاء عامل الخدمة المنزلية تعين عليها مراجعة مكتب العمل لتصحيح اسم صاحب العمل".

مماثلًا، اما المشرع الاماراتي فلم يخرج عما جاء به التشريع السعودي في المادة الثانية والعشرون بانتهاء عقد العمل بوفاء العامل او وفاة صاحب العمل<sup>(19)</sup>.

#### الفرع الخامس: عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة

يعتبر عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة التي يكون فيها عنصر الزمن جوهرياً، ويتضمن عقد الخدمة المنزلية التزامين رئيسيين هما الخدمة المنزلية والاجر، والخدمة المنزلية التي يؤديها عامل الخدمة المنزلية يدخل الزمن كعنصر جوهري فيها بحيث لا يمكن تصور استيفاء الخدمة المطلوبة من العامل إلا بمرور زمن معين<sup>(20)</sup>، ويترتب على اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة ان يرد عليها الوقف ومدة الوقف يتم خصمها من مدة العقد<sup>(21)</sup>، وفي حالة فسخ او ابطال عقد الخدمة المنزلية فإن الفسخ لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل دون أن يكون للفسخ أو البطلان أثر رجعي<sup>(22)</sup>.

#### الفرع السادس: عقد الخدمة المنزلية من عقود المحددة

العقد المحدد هو الذي يتم فيه تحديد المركز المالي للمتعاقدين عند التعاقد، أي يستطيع كل من المتعاقدين أن يحدد وقت تمام العقد المقدار الذي اخذ والمقدار الذي أعطى فيعرف من خلاله كل عاقد ما يحصل عليه وما يعطيه من خلال تعيين حقوق وواجبات كلا الطرفين في العقد<sup>(23)</sup>، فعقد الخدمة المنزلية يعتبر من العقود المحددة حيث أن كل من المتعاقدين يكون على علم وبينة عند إبرام العقد بمقدار الأداء الذي يلتزم به تجاه الآخر. ووضح المشرع السعودي ما يجب ان يتضمنه عقد الخدمة المنزلية في المادة الرابعة، وكذلك المشرع الإماراتي في المادة السابعة ولم نجد وضعاً مماثلاً عند المشرع الأردني.

#### المبحث الثاني: آثار عقد الخدمة المنزلية

لم يخرج عقد الخدمة المنزلية عن إطار نظرية العقد، فترتب التزامات على اطرافه تتمثل بحقوق والتزامات، وتناولت التشريعات محل الدراسة تنظيم حقوق والتزامات كل من عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل. وبما أن حقوق عامل الخدمة المنزلية تعد في نفس الوقت التزامات على عاتق صاحب العمل والتزامات عامل الخدمة المنزلية هي حقوق لصاحب العمل، لذلك سنقسم هذا المبحث الى مطلبين؛ نتناول في الأول منهما التزامات عامل الخدمة المنزلية، وفي الثاني حقوق عامل الخدمة المنزلية.

#### المطلب الأول: التزامات عامل الخدمة المنزلية

(19) نصت المادة الثانية والعشرون على: "ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: ب. وفاة العامل ..... ج. وفاة صاحب العمل ويجوز أن يستمر العقد إلى نهاية مدته بموافقة الوزارة.

(20) عبيدات، مصادر الالتزام في القانون المدني، دراسة مقارنه(ص31).

(21) سلامه، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني(ص10).

(22) العربي، مصادر الالتزام(ص87).

(23) السرحان، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية(ص44).

يترتب على إبرام عقد الخدمة المنزلية مجموعة من الالتزامات الجوهرية على عامل الخدمة المنزلية تتمثل في: أداء العمل، اتباع أوامر صاحب العمل، المحافظة على اسرار صاحب العمل، عدم ترك الخدمة او رفض العمل، المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأسرته وأدوات العمل المسلمة اليه، مراعاة الآداب والقيم السائدة في مجتمع صاحب العمل، ومنتاولها في الافرع التالية.

### الفرع الأول: أداء العمل

يلتزم العامل بإداء العمل المتفق عليه في العقد، وأن عدم الاتفاق او اغفال المتعاقدين على تحديد العمل الواجب اداؤه لا يؤدي الى بطلان العقد طالما أن العمل يكون على الأقل محددًا او قابل للتحديد<sup>(24)</sup>. ولا يحق لصاحب العمل اجبار عامل الخدمة المنزلية على القيام بعمل اخر غير المتفق عليه بالعقد إلا بموافقة الأخير، وبهذا نص المشرع السعودي في المادة الثانية على أن: "لا يجوز لصاحب العمل أن يُكَلَّفُ عامل الخدمة المنزلية بعمل غير المتفق عليه في العقد، أو بالعمل لدى الغير"، لكنه سمح في حالات الضرورة بتكليف عامل الخدمة المنزلية بالقيام بعمل لكنه مشروطاً بالألا يختلف العمل الذي كلف به اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي، وألا يكون هذا العمل خطراً على صحته أو سلامة جسمه او يمس كرامته، ونصت على ذلك الفقرتين الأولى والثانية من المادة السابعة على أن: "يلتزم صاحب العمل بالآتي: 1- ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بغير العمل المتفق عليه إلا في حالات الضرورة، بشرط ألا يختلف العمل الذي يكلف به اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي. 2- ألا يكلف عامل الخدمة المنزلية بأي عمل خطر يهدد صحته أو سلامة جسمه أو يمس كرامته الإنسانية". ومن امثلة ذلك حدوث حريق في منزل صاحب العمل فيطلب من السائق نقل الأغراض الثمينة من مكان الى مكان اخر في المنزل او خارجه.

ولم يتطرق المشرع الأردني الى حالة الضرورة، اما المشرع الاماراتي في الفقرة السابعة من المادة السادسة عشر اعتبرها من التزامات العامل بتقديم العون والمساعدة اللازمة ونصت على: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى ما يأتي: 7. تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو سلامة الموجودين فيه". ويشمل هذا الالتزام أداء عامل الخدمة المنزلية العمل المتفق عليه بنفسه ولا يحق له أن يُنَيَّبَ غيره لإدائه أو ان يستعين بغيره، ولم نجد نص على ذلك في التشريعين السعودي والأردني، إلا أن المشرع الاماراتي أشار الى ذلك في الفقرة الأولى من المادة السادسة عشر ونصت على: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى ما يأتي: 1. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه واشراف صاحب العمل، طبقاً لما هو محدد بالعقد، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألاً ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول".

ويلتزم عامل الخدمة المنزلية أن يبذل في أدائه للخدمة المنزلية ما يبذله الشخص المعتاد من العناية وهذا ما أكده المشرع السعودي في الفقرة الأولى من المادة السادسة بالتزام عامل الخدمة المنزلية بأن يؤدي العمل المتفق عليه وان يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد، ولم يشر الى ذلك المشرع الأردني، بينما تطلب المشرع الاماراتي في المادة السادسة عشر أن يبذل العامل في تأديته للعمل المحدد في العقد العناية اللازمة.

### الفرع الثاني: اتباع أوامر صاحب العمل

(24) عبد العال، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي(ص85).

من الالتزامات الرئيسية على عامل الخدمة المنزلية عند إبرامه لعقد الخدمة المنزلية هو التزامه بتنفيذ أوامر صاحب العمل، وأساس هذا الالتزام هو ما تولد من رابطة التبعية بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل جراء العقد الذي بمقتضاه يخضع عامل الخدمة المنزلية لإدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل<sup>(25)</sup>. وهذا ما نص عليه المشرع السعودي في الفقرة الثانية من المادة السادسة على أن: "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي: 2- أن يتبع أوامر صاحب العمل وأفراد أسرته المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه". وما هو مستفاد أيضاً من البند السابع من المادة الأولى عند بيان ما المقصود من عامل الخدمة المنزلية، وحدد المشرع الأردني في الفقر (ج) من المادة السابعة الأشخاص الذين يحق لهم إصدار الأوامر للعامل ونصت على أن: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: ج- استخدام العامل في مكان إقامته المعتادة أو المؤقتة مع أسرته، ولا يحق لأحد غير صاحب المنزل وأفراد أسرته إصدار أوامر العمل للعامل".

ونظّم المشرع الإماراتي في الفقرة الثالثة من المادة السادسة عشر لهذا الالتزام ونصت على أن: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 3. الالتزام بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام والآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المسائلة القانونية". فسلطة صاحب العمل وفق النص الإماراتي في إصدار أوامر والتعليمات مقيدة بتوافر ثلاثة شروط هي: 1. أن تكون أوامر وتعليمات صاحب العمل متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد. 2. ألا تخالف أوامر وتعليمات صاحب العمل العقد أو القانون أو النظام العام والآداب العامة. 3. ألا يكون في شأن أوامر صاحب العمل ما يعرض العامل للخطر أو يمس كرامته أو للمساءلة القانونية، وإن لم ينص عليها كل من المشرعين السعودي والأردني فهي من الأحكام العامة للقانون.

### الفرع الثالث: المحافظة على اسرار صاحب العمل

يتميز عقد الخدمة المنزلية بمكان أدائه وهو المنزل مما يؤدي إلى نشوء علاقة شخصية قوية بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل وهذا بدوره يؤدي إلى اطلاع عامل الخدمة المنزلية على اسرار صاحب العمل وأفراد أسرته المتعلقة بالحياة الشخصية من خلال عمله وهو ملتزم بالمحافظة عليها وألا يفشيها إلى الغير<sup>(26)</sup>. وهذا ما أكده المشرع السعودي في الفقرة الخامسة من المادة السادسة ونصت على أن: "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي: 5- أن يحافظ على الأسرار الخاصة بصاحب العمل وأفراد الأسرة والأشخاص الذين في المنزل التي يطلع عليها أثناء العمل أو بسببه وألا يفشيها إلى الغير". وأشار المشرع الأردني إلى هذا الالتزام في الفقرة الثالثة للمادة الخامسة التي نصت على أن: "أ- يلتزم العامل بما يلي: 3- عدم افشاء الاسرار التي يطلع عليها".

ولم يذكر كلا المشرعين استمرارية التزام عامل الخدمة المنزلية إلى ما بعد انقضاء العلاقة العقدية لأي سبب من الحفاظ على أسرار صاحب العمل ما دامت تتمتع بالصفة السرية<sup>(27)</sup>.

(25) كيره، أصول قانون العمل (ص309).

(26) الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة (ص105).

(27) رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (ص260).

وتدرك المشرع الإماراتي ذلك بإلزام العامل بعدم افشاء اسرار صاحب العمل واسرته سواء أكانت الرابطة العقدية قائمة ام لا، فنصت الفقرة الخامسة من المادة السادسة عشر على أن: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى ما يأتي: 5. احترام الخصوصية وعدم افشاء الأسرار التي يطلع عليه بحكم عمله ولو بعد انتهائه".

#### الفرع الرابع: عدم ترك الخدمة أو رفض العمل

نصت الفقرة السادسة من المادة السادسة من التشريع السعودي على أن: "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي: 6- ألا يرفض العمل أو يترك الخدمة دون سبب مشروع". فلا يجوز لعامل الخدمة المنزلية ان يرفض أداء العمل المتفق عليه في عقد الخدمة المنزلية إلا ما إستثني لحالة الضرورة، ولا يترتب على هذا العمل خطر يهدد صحة العامل او سلامته او يمس كرامته، وكل ذلك مشروط بعدم وجود مبرر مشروع للعامل كما لو كان مريضاً.

ويلتزم عامل الخدمة المنزلية ألا يترك العمل دون سبب مشروع، وفي حالة ترك عامل الخدمة المنزلية العمل فعلى صاحب العمل أن يبلغ أقرب مركز شرطة لمقر منزله<sup>(28)</sup>، ويترتب على ترك عامل الخدمة المنزلية العمل دون سبب مشروع أن يتحمل قيمة تذكرة السفر لإعادته لبلاده.

وفي قرار للجنة الفصل في الخلافات ومخالفات عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ألزمت المدعى عليها (عاملة الخدمة المنزلية) بتحمل تكاليف العودة لبلادها بسبب توقفها عن العمل بدون سبب مشروع مما يعد اخلافاً من قبل المدعى عليها بالتزاماتها بموجب الفقرة السادسة للمادة السادسة<sup>(29)</sup>.

ومما تجدر الإشارة إليه أن لجنة الفصل في الخلافات ومخالفات عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم لم تبين في قرارها السند النظامي لتتحمل المدعى عليها (عاملة الخدمة المنزلية) تكاليف العودة لبلادها، وكان الأفضل ان تذكر نص المادة الثامنة عشر من التشريع السعودي والتي نصت على ان: "مع عدم الإخلال بالعقوبات الواردة في الأنظمة الأخرى، يعاقب عامل الخدمة المنزلية الذي يخالف أحكام هذه اللائحة وفق الآتي: 1- غرامة مالية لا تزيد على ألفي ريال أو بمنعه من العمل في المملكة نهائياً أو بهما معاً. 2- تتعدد الغرامات بتعدد المخالفات المثبتة على عامل الخدمة المنزلية. ويتحمل عامل الخدمة المنزلية المخالف تكاليف عودته إلى بلده فإن لم يكن لديه مستحقات مالية تفي بالغرامات المقررة عليه يرحل إلى بلده على حساب الدولة إذا لم تكف الحصيلة المتحققة من تطبيق المادة (التاسعة عشرة) من هذه اللائحة"، وايضاً مفهوم المخالفة للمادة الخامسة عشر والتي نصت على: "إذا انتهى العقد أو كان الفسخ من قبل صاحب العمل لسبب غير مشروع أو من قبل عامل الخدمة المنزلية لسبب مشروع

(28) نصت المادة الثالثة عشر من التشريع السعودي على أن: "عند ترك عامل الخدمة المنزلية العمل على صاحب العمل أن يبلغ أقرب مركز شرطة لمقر منزله وعلى مركز الشرطة المبلغ القيام بما يأتي:

- 1- إبلاغ إدارة الجوازات بترك العامل للعمل، لاتخاذ الإجراءات اللازمة.
- 2- إفادة مكتب العمل بذلك للتأكد من انه ليس للعمل دعوى ضد صاحب العمل أو لصاحب العمل دعوى ضد العمل وعندما تكون هناك دعوى فعلى مكتب العمل إفادة إدارة الجوازات بذلك.
- 3- تزويد المبلغ بنسخة من بلاغ ترك العمل".

(29) قرار رقم (1435/8) وتاريخ (1435/11/5هـ) غير منشور.

يجب على صاحب العمل أن يتحمل دفع قيمة تذكرة السفر لإعادة عامل الخدمة المنزلية إلى بلده". وهذا ما لاحظناه لأكثر من قرار<sup>(30)</sup>.

ولزم المشرع السعودي المرخص له (مكتب (شركة) الاستقدام) في الفقرة الخامسة من المادة الخامسة والعشرون من لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير بتأمين عامل بديل خلال (90) يوم عمل بالشروط المتفق عليها في عقد ((خدمات التوسط)) عند ترك عامل الخدمة المنزلية العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل.

ونص المشرع الأردني في البند (5) من الفقرة (أ) من المادة الخامسة بالتزام العامل بإعلام صاحب المنزل قبل ترك المنزل أو مغادرته أو التغيب عنه، وأوضح في الفقرة (ج) لذات المادة الجزاء المترتب على مخالفة العامل لهذا الالتزام بأن يتحمل العامل جميع الالتزامات المالية بموجب عقد العمل الموقع وتكلفة عودته الى بلده.

وأيضاً ألزم المشرع الأردني في البند (1) من الفقرة (د) من المادة الخامسة من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة (2015م) صاحب المنزل بتبليغ الوزارة والمراكز الأمنية خطياً بترك العامل للعمل لجهة غير معلومة خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من ترك العمل وكذلك المكتب الذي استقدمه. وأوضحت المادة السادسة بفقرتها (أ) و(ب) من ذات التعليمات التزام المكتب في حالة ترك العامل العمل أو رفض العمل خلال (30) يوم من تاريخ دخول العامل المملكة باستبدال بعامل آخر من داخل أو خارج المملكة وبنفس الرسوم المدفوعة مسبقاً خلال (60) يوم من تاريخ التعميم لدى الجهات الأمنية المتعلقة بترك العمل و(60) يوم من تاريخ كتابة التفتيش المتعلق برفض العامل العمل.

وقد اوجد المشرع الأردني حلاً لمشكلة ترك العامل العمل أو رفضه العمل بأن الزم المكاتب وفقاً لنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (12) لسنة (2015م) والمعدل برقم (79) لسنة (2018م) بالحصول على وثيقة تأمين من أي شركة مرخص لها قانوناً لتغطية الخسائر التي تلحق بصاحب المنزل الناجمة عن ترك العامل للعمل. وأصدرت تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل لسنة (2015م) والمعدلة لها لسنة (2018) حيث أوضحت الفقرة (أ) من المادة السابعة منها آلية تأمين الخسائر المالية التي تلحق بصاحب المنزل والناجمة عن ترك أو رفض العامل العمل. وذكرت الفقرة (ب) منها الحالات التي لا تغطيها وثيقة التأمين لأسباب تعود الى صاحب المنزل كعدم تسديد الأجور المستحقة للعامل، طلب صاحب المنزل من العامل العمل خارج المنزل و/أو العمل لدى جهة و/أو العمل بأي مهنة أخرى، نتيجة تعرضه للضرب أو الاعتداء من قبل صاحب المنزل أو افراد أسرته أو مقيم في منزله.

ولم يذكر المشرع الاماراتي هذا الالتزام من التزامات العامل في المادة السادسة عشر، لكنه الزم صاحب العمل ابلاغ وزارة الموارد البشرية والتوطين خلال خمسة أيام من تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع<sup>(31)</sup>، وحمل المشرع الاماراتي مكتب

<sup>(30)</sup> قرار رقم (1435/40) وتاريخ (1435/12/26هـ) غير منشور، قرار رقم (1435/42) وتاريخ (1435/12/27هـ) غير منشور، قرار رقم (1435/44) وتاريخ (1435/12/28هـ) غير منشور.

<sup>(31)</sup> نصت المادة السابعة عشرة على أن: "يجب على صاحب إبلاغ الوزارة خلال خمسة أيام من تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع".

الاستخدام تعويض صاحب العمل عند قيام العامل بترك العمل، وميز بين حالتين<sup>(32)</sup>: الحالة الأولى: ترك العامل العمل في غير الأحوال المرخص بها خلال فترة التجربة<sup>(33)</sup> ويخير هنا صاحب العمل بين: تحمل مكتب الاستخدام نفقات إعادة العامل الى بلده إضافة إلى توفير عامل بديل عنه دون تحميل صاحب العمل أية نفقات إضافية. أو رد كافة المبلغ التي دفعها له - صاحب العمل -.

اما الحالة الثانية: عند ترك العمل بعد فترة التجربة بدون سبب مقبول، ففي هذه الحالة على مكتب الاستخدام رد كامل المبالغ لصاحب العمل التي دفعها للمكتب<sup>(34)</sup>.

### الفرع الخامس: المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأسرته وأدوات العمل المسلمة له

يلتزم عامل الخدمة المنزلية عند تأديته للعمل المطلوب منه أن يحرص بالمحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأسرته، وايضاً يلتزم بالمحافظة على ما يسلم إليه من أدوات وآلات التي يحتاجها لتأدية عمله كأدوات التنظيف - مكنسة كهربائية - أو أدوات الطبخ، وهنا تقع المسؤولية العقدية إذا أدى تقصيره في المحافظة عليها الى تلفها<sup>(35)</sup>.

وألزم المشرع السعودي عامل الخدمة المنزلية في الفقرة الثالثة من المادة السادسة<sup>(36)</sup> بأن يحافظ على ممتلكات صاحب العمل وأفراد أسرته، وجاءت كلمة "ممتلكاته" عامه تشمل ما سلم إليه لإداء العمل المطلوب منه ومحتويات المنزل سواء كانت ملكية صاحب العمل أو أفراد أسرته. ورُتّب المشرع السعودي الجزاء على عامل الخدمة المنزلية في حال ما اتلف عمداً أو إهمالاً للأدوات أو آلات أو منتجات الموجودة في عهده بأن منح لصاحب العمل أن يحسم من أجره بما لا يتجاوز نصف الأجر وفقاً للمادة التاسعة<sup>(37)</sup>. ولإعمال المادتين يجب توافر عدة ضوابط<sup>(38)</sup>: 1. وجود تلف أو فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل ولو لم تكن في عهدة عامل الخدمة المنزلية. 2. أن يحدث التلف أو الفقد أو الإتلاف للأدوات أو آلات أو منتجات الموجودة في عهدة عامل الخدمة المنزلية ولو لم تكن مملوكة لصاحب العمل كما لو كان قد استأجرها أو سلمها لعامل الخدمة المنزلية على سبيل الوديعة. 3. أن يكون التلف أو الفقد أو الإتلاف عمداً أو إهمالاً من قبل عامل الخدمة المنزلية. 4. ألا يزيد ما يحسم لهذا الغرض نصف الأجر في الشهر الواحد.

(32) نصت الفقرة الرابعة من المادة الرابعة على أن: "يلتزم مكتب الاستخدام بالآتي: 4. تحمل نفقات إعادة العامل الى بلده إضافة إلى توفر بديل عنه دون تحميل صاحب العمل اية نفقات إضافية، أو رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل حسب اختيار الأخير، إذا تبين، أو حدث، أي مما يلي خلال فترة التجربة المشار إليها في المادة (9) من هذا القانون: ج. قيام العامل بترك العمل في غير الأحوال المرخص بها، على النحو المبين باللائحة التنفيذية لهذا القانون".

(33) نصت المادة التاسعة من قانون عمال الخدمة المساعد الاماراتي على ان: "يوضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل".

(34) نصت الفقرة العاشرة من المادة الرابعة على ان: "يلتزم مكتب الاستخدام بالآتي: 10. ان يرد لصاحب العمل كامل المبالغ التي دفعها الأخير للمكتب أو جزءا منها، حسبما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون في أي من الحالتين الآتيتين: ب. قيام العمل بعد فترة التجربة، بترك العمل لدى صاحب العمل بدون سبب مقبول".

(35) الرشيدي، الحماية القانونية للأجر في القانون العمل الأردني والكويتي(ص31).

(36) نصت الفقرة الثالثة من المادة السادسة على أن: "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي: 3- أن يحافظ على ممتلكات صاحب العمل وأفراد أسرته".

(37) نصت المادة التاسعة على أن: "لا يجوز الحسم من أجر عامل الخدمة المنزلية إلا في الحالات الآتية، وبما لا يتجاوز نصف الأجر: 1 - تكاليف ما أتلّفه عمداً، أو إهمالاً".

(38) موسى، الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (ص181).

وكان الجزاء لدى المشرع الأردني في حال ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو أتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب المنزل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب المنزل، ان يقتطع صاحب المنزل من اجر العامل قيمة الاشياء المفقودة او التالفة او كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن اجر خمسة ايام في الشهر وفقاً للفقرة (ب) من المادة الخامسة، ونجد أن مقدار الحسم معقولا، مع ضمان حق صاحب المنزل باللجوء الى المحاكم النظامية المختصة للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها في حال كانت الأضرار تستغرق ما تبقى من رواتب.

وفصل المشرع الاماراتي بما يتعلق بهذا الالتزام في الفقرة الرابعة من المادة السادسة عشر، ويميز بين نوعين من الأشياء تعود الى صاحب العمل ويلتزم العامل بالمحافظة عليها: النوع الأول: ممتلكات صاحب العمل التي تكون في المنزل وليست في عهدة العامل ولا بحوزته ولم تكن من أدوات عمله. النوع الثاني: ما هو مسلم للعامل من أدوات للعمل كأدوات المطبخ أو أجهزة التنظيف، وأيضاً ما يكون في عهده أو تحت تصرفه ليحرسها ويحافظ عليها، ولا يقتصر فقط المحافظة عليها وانما الاعتناء بها مع بذل العناية اللازمة واتخاذ كل الوسائل والإجراءات لحفظها وسلامتها. ورتب الجزاء في الفقرة الثانية من المادة الحادية عشر وذلك باستقطاع بما لا يتجاوز الربع من الأجر الشامل عند ارتكاب العامل فعلاً نجم عنه ضرر لصاحب العمل متمثلاً في فقد أو أتلاف أدوات أو آلات أو منتجات مسلمة للعامل للقيام بعمله او مما يكون في عهدة العامل او تحت تصرفه، وايضاً المواد المملوكة لصاحب العمل. وسواء كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل الجسيم أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل.

#### الفرع السادس: مراعاة الآداب والقيم السائدة في مجتمع صاحب العمل

إن أغلب العمالة المنزلية من جنسيات أجنبية ومن دول مختلفة وبالتحديد من دول آسية والتي تختلف في عاداتها وتقاليدها بل تتعارض مع عادات وتقاليدها بلد صاحب العمل، وبما أن محل تنفيذ عقد الخدمة المنزلية هو المنزل أو أحد ملحقاته، فكان لا بد من احترام عامل الخدمة المنزلية للدين الإسلامي المكون لعادات وتقاليده بلاد التشريعات محل الدراسة<sup>(39)</sup>.

نص المشرع السعودي في الفقرة السابعة من المادة السادسة على: "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالآتي: 9- أن يحترم الدين الإسلامي ويلتزم بالأنظمة المعمول بها في المملكة وعادات المجتمع السعودي وتقاليده وألا يمارس أي نشاط يضر بالأسرة". ولتفادي استقدام عامل الخدمة المنزلية يجهل بعادات وتقاليده المجتمع السعودي، ألزم المشرع السعودي في المادة السادسة والاربعون من لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير المرخص له - شركة (مكتب) الاستقدام - بتوعية العاملين الذين يختارهم للعمل في المملكة حول طبيعة أعمالهم والتزاماتهم وحقوقهم وبكل ما يتعلق بطبيعة النظام العام والعادات والتقاليد وبظروف المعيشة وبأنظمة استقدام غير السعوديين وتوظيفهم في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تزويدهم بنشرات أو كتيبات تعد بلغات البلدان التي يستقدمون منها، على أن تكون هذه النشرات معتمدة من الوزارة.

ولم يخرج المشرع الأردني عما جاء به المشرع السعودي من النص في البند الرابع من الفقرة (أ) للمادة الخامسة على: "أ- يلتزم العامل بما يلي: - 4- احترام عادات وتقاليده المجتمع السائدة". وألزم المشرع الاماراتي العامل بمراعاة وتقاليده المجتمع والالتزام بالآداب العامة ونصت الفقرة الثانية من المادة السادسة عشر على: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة الى

(39) العتيبي، المخالفات العقدية لدى العمالة المنزلية وأثارها على الأسرة السعودية (ص 169). الخميس، الخدامات وأثرهن على الأسرة والمجتمع (ص 10).

ما يأتي: 2. مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة". و أكد بالتزام مكاتب الاستقدام في الفقرة الخامسة من المادة الرابعة بتوعية وتعريف العامل بعادات وتقاليد المجتمع في دولة الامارات العربية.

### المطلب الثاني: حقوق عامل الخدمة المنزلية

لعامل الخدمة المنزلية حقوق في مواجهة صاحب العمل من أهمها: الاجر، الراحة اليومية والاسبوعية، الاجازات، الرعاية الطبية، توفير المأكل والمسكن، مكافأة نهاية الخدمة، احترام الحقوق الأساسية للعامل نتناولها في الافرع التالي:

#### الفرع الأول: الأجر

يُعد الأجر وأحد من أبرز الالتزامات الجوهرية التي يتحملها صاحب العمل، وهو المقابل للخدمة المنزلية التي يؤديها عامل الخدمة المنزلية بمقتضى ما التزم به في العقد. ووضح المشرع السعودي في البند الثامن من المادة الأولى ما المقصود من الأجر بأنه: "ما يحصل عليه عامل الخدمة المنزلية في نهاية الشهر مقابل العمل المتفق عليه في العقد". ولم يتطرق المشرع الأردني الى تعريف الأجر في حين ميّز المشرع الاماراتي بين نوعين من الأجر في البندين الثاني عشر والثالث عشر من المادة الأولى والتي جاء فيها: "الأجر: الأجر الأساسي الذي ينص عليه في عقد العمل، دون أن تكون مُضافة إليه أية بدلات أو علاوات أو أية مزايا أخرى، الأجر الشامل: الأجر الاساسي مضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل".

ويلتزم صاحب العمل في التشريع السعودي وفقاً للفقرتين الثالثة والرابعة من المادة السابعة بدفع الأجر المتفق عليه في نهاية كل شهر هجري لعامل الخدمة المنزلية<sup>(40)</sup> ويتم الدفع أما نقداً أو بشيك ويوثق ذلك كتابةً ما لم يرغب عامل الخدمة المنزلية في تحويله الى حساب بنكي محدد، وقد أطلقت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية نظام حماية أجور العمالة المنزلية والذي يهدف إلى ضمان حماية حقوق صاحب العمل والعمالة المنزلية وتحسين صورة السوق السعودي وتقوية لمبادئ حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية، ويُلمز برنامج حماية الأجور للعمالة المنزلية أصحاب العمل (الأفراد) بإصدار بطاقة مسبقة الدفع لرواتب العامل أو العاملة المنزلية فور قدومهما للمملكة العربية السعودية<sup>(41)</sup>.

وبخلاف المشرع السعودي الذي لم يذكر العملة التي يدفع بها الأجر لعامل الخدمة المنزلية أُنزم المشرع الأردني صاحب المنزل بدفع الأجر الشهري بالدينار الأردني نصت الفقرة(ب) من المادة الرابعة على: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: ب. دفع الاجر الشهري للعامل بالدينار الاردني او ما يعادله بالعملات الاجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على ان يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الاجر الشهري له"<sup>(42)</sup>. وكذلك المشرع الاماراتي في المادة العاشرة بأن يتم سداد الأجر الشهري بدرهم الامارات خلال مدة لا تتجاوز عشر أيام<sup>(43)</sup>.

(40) ألزمت لجنة الفصل في الخلافات ومخالفات عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم المدعى عليه بدفع رواتب المدعي (سائق خاص) أحد عشر ألف ريال سعودي. قرار رقم (161) وتاريخ (1435/12/29هـ) غير منشور.

(41) يأتي البرنامج في إطار سعي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية لحفظ حقوق أطراف العلاقة التعاقدية من العمالة المنزلية وأصحاب الأعمال، وتوثيق عقود التوظيف لتلك العمالة إلكترونياً، إذ يتم من خلال إصدار بطاقات مسبقة الدفع لرواتب العمالة المنزلية، تحويل الرواتب لحساباتهم البنكية، وضمان تحصيلهم لأجورهم وحمايتهم. [www.musaned.com.sa](http://www.musaned.com.sa).

(42) ولحماية حق الخادمة المنزلية في الحصول على أجرها، فقد بدأت وزارة العمل بتفعيل نظام الحساب البنكي الإلزامي لعاملات المنازل، الذي يتضمن بيانات العاملة وصاحب العمل. وبحسب الوزارة فإنه لن ينظر في أي معاملة تجديد تصريح عمل ما لم يتم فتح حساب بنكي للعاملة بحيث تخضع تحويلاته لرقابة الوزارة، بهدف التأكد من نقاضي العاملة لكل رواتبها وحقوقها المالية، مؤكداً أنه سيتم اتخاذ كل الإجراءات القانونية بحق أي صاحب

حيث يستحق الأجر الشامل للعامل من تاريخ دخوله دولة الإمارات العربية أو من تاريخ تعديل وضعه ويثبت الأجر الشامل بموجب إيصال أو أية وسيلة إثبات أخرى تقرها الوزارة. ونفضل أن يكون الدفع بالعملات الوطنية، لأن الدفع بالعملات الأخرى غير الوطنية يولد حالة التباس عند حدوث فرق في أسعار العملات.

وقد يصبح عامل الخدمة المنزلية اثناء تنفيذ عقد العمل مديناً لصاحب العمل كما لو تسبب بعمد أو بدون عمد في إتلاف أو فقد أو تدمير أدوات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو عند اقتراض منه مبلغاً وقد قيدت التشريعات محل الدراسة حق صاحب العمل في الاقتطاع من أجر عامل الخدمة المنزلية نظير ذلك. حيث أوضح المشرع السعودي في المادة التاسعة الحالات التي يسمح فيها بالاقتطاع من أجر العامل ونصت على أن: "لا يجوز الحسم من أجر عامل الخدمة المنزلية إلا في الحالات الآتية، وبما لا يتجاوز نصف الأجر: 1- تكاليف ما أتلفه عمداً، أو إهمالاً. 2- سلفة حصل عليها من صاحب العمل. 3- تنفيذ حكم قضائي، أو قرار إداري صادر ضده، ما لم يكن قد نص في الحكم القضائي، أو القرار الإداري أن الحسم يزيد على نصف الأجر". وحدد المشرع الأردني حالة واحدة يسمح بها لصاحب المنزل بالاقتطاع من أجر العامل في الفقرة (ب) من المادة الخامسة ونصت على أن: "ب- إذا ثبت ان العامل قد تسبب في فقد، أو اتلاف أدوات، أو الات، أو منتجات يملكها، أو يحوزها صاحب المنزل، أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب المنزل فلصاحب المنزل ان يقطع من اجر العامل قيمة الاشياء المفقودة أو التالفة أو كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقطع لهذا الغرض عن اجر خمسة ايام في الشهر، ولصاحب المنزل حق اللجوء الى المحاكم النظامية المختصة للمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي تسبب العامل بها".

وعالجت المادة الحادية عشر من التشريع الإماراتي ما يتم استقطاعه من الأجر ونصت على أن: "1. يستقطع من الأجر الشامل للعامل ما يلزم لاستيفاء الديون تنفيذاً لحكم قضائي وبما لا يتجاوز ربع الأجر الشامل. 2. 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 التعليمات، ويكون لصاحب العمل، في هذه الحالة، بموافقة العامل، وبموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل، أن يقطع من الأجر الشامل - بما لا يتجاوز الربع، ما يلزم لجبر الضرر على النحو الذي تقدره الوزارة. وإذا لم يتم الصلح بالموافقة على ما تقرره الوزارة يُحال النزاع الى القضاء. 3. في جميع الأحوال يجوز ان يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يتيسر الاستقطاع من الأجر لسداد المبالغ الثابت استحقاقها على العامل".

عمل يتمتع عن تحويل راتب العاملة بعد أسبوع على الأكثر من تاريخ استحقاق الدفع. وأوضح مساعد أمين عام وزارة العمل "أن الوزارة ستتخذ سلسلة من الإجراءات الكفيلة بإرشاد العاملات وتوعيتهن بما لهن من حقوق وما عليهن من واجبات، من خلال نشرات إرشادية أعدت بست لغات أجنبية، تعطى للعاملة في البنك المعتمد، وتذكر فيها أسباب فتح الحساب لها، وبأنه -أي الحساب- الوسيلة الوحيدة لتقاضي راتبها، إضافة إلى إرشادات أخرى بخصوص الحركات البنكية كالتحويل أو السحب أو ما شابه. تم نشره في السبت 2 آب / أغسطس 2014. 11:00 مساءً. [www.alghad.com](http://www.alghad.com)

(43) فوضت المادة وزارة الموارد البشرية والتوطين بوضع نظام أو آلية لضمان سداد الأجر.

بعد استعراض النصوص القانونية للتشريعات محل الدراسة والتي تسمح لصاحب العمل بالاستقطاع من أجر العامل لنا الملاحظتين التاليتين: الأولى: حدد المشرع الأردني مقدار الاستقطاع من أجر العامل لمصلحة صاحب المنزل الا يزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر، وحدد المشرع الاماراتي ذلك بما لا يتجاوز ربع الأجر الشامل، وبما لا يتجاوز نصف الأجر في التشريع السعودي، ونجد هنا ان موقف المشرع السعودي مبالغ فيه بما حدده وهو إلا يتجاوز نصف الأجر. الثانية: منح المشرع الاماراتي لصاحب العمل أن يستقطع من مكافأة نهاية الخدمة في حال لم يتيسر الاستقطاع من الأجر لسداد المبالغ الثابت استحقاقها على العامل، وعند استقطاع صاحب العمل بما لا يتجاوز الربع من الأجر الشامل للعامل وقيده بموافقة العامل، فإذا لم يوافق يكون بموافقة الجهة المختصة في وزارة الموارد البشرية والتوطين، وإذا لم يتم الصلح بين الاطراف بالموافقة على ما تقرره الوزارة يُحال النزاع الى القضاء.

ومنح المشرع الاماراتي في المادة الرابعة والعشرون متميزاً بذلك عن المشرع السعودي وكذلك المشرع الأردني؛ حق امتياز لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته على جميع أموال صاحب العمل ويكون مرتبته بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية.

اما فيما يتعلق بالأجر العيني وهو ما يقدمه صاحب العمل للعامل من مأكّل وملبس وسكن لائق، اعتبرت التشريعات محل الدراسة من مستلزمات العمل وهي التزام على صاحب العمل<sup>(44)</sup>.

### الفرع الثاني: الراحة اليومية والاسبوعية

حدد المشرع السعودي فترة الراحة اليومية لعامل الخدمة المنزلية بحيث لا تقل عن تسع ساعات يومياً حيث نصت الفقرة السادسة من المادة السادسة على أن: "يلتزم صاحب العمل بالآتي: 6- أن يفسح المجال لعامل الخدمة المنزلية بأن يتمتع بالراحة اليومية مدة لا تقل عن تسع ساعات يومياً"، وفيما يتعلق بالراحة الاسبوعية نصت المادة الثامنة على أن: "يجوز لعامل الخدمة المنزلية الحصول على يوم للراحة الاسبوعية بحسب ما يتفق عليه الطرفان في العقد".

اما المشرع الأردني فقد حدد ساعات الراحة اليومية للعامل بما لا يقل عن ثمان ساعات يومية في الفقرة (ج) من المادة السادسة ونصت على: "ج- على صاحب المنزل منح العامل الفترة الكافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد بما لا يقل عن ثماني ساعات يومية". وفي الفقرة (أ) من المادة السابعة ونصت على: "أ- يحق للعامل يوم عطلة اسبوعية يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل، وفي حال اضطر صاحب المنزل لتشغيل العامل يوم عطلته الاسبوعية فعليه ان يعوضه بيوم اخر يتم الاتفاق عليه بينهما".

(44) نصت الفقرة الخامسة من المادة السابعة من التشريع السعودي على أن: "يلتزم صاحب العمل بالآتي: 5- أن يوفر سكناً مناسباً لعامل الخدمة المنزلية". ونصت الفقرة (د) من المادة الرابعة عشر من التشريع الأردني على أن: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: - د- معاملة العامل باحترام، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكّل ومشرب وغرفة حسنة الاضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية". ونصت الفقرات (1،2،3) من المادة الخامسة عشر من التشريع الاماراتي على أن: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي: 1. توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه. 2. تهيئة مكان لائق لسكن العامل. 3. تقديم احتياجات العامل من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل..."

ونجد أن المشرع الإماراتي منح العامل اثنا عشر ساعة راحة يومية يكون فيها على الأقل ثمان ساعات متواصلة وفق الفقرة الثانية من المادة الثانية عشر ونصت على: "تنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون أوقات العمل والراحة بحيث لا تقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة يومياً، على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة". وجاءت الفقرة الأولى لذات المادة لتمنح العامل يوم راحة أسبوعية بأجر شامل، وأجازت تشغيل العامل في يوم راحته مع منح الخيار للعامل بين اخذ يوم راحة بديل أو أن يمنح بدلاً نقدياً بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم. وفيما يتعلق بساعات الراحة اليومية ويوم الراحة الأسبوعية في التشريعات محل الدراسة لنا الملاحظتين التاليتين: الأولى: أن المشرع الإماراتي وفيما يتعلق بساعات الراحة اليومية كان الأفضل من المشرعين السعودي والأردني، حيث منح العامل ثمان ساعات متواصلة وأربع ساعات منقطعة. والثانية: من خلال التساؤل الاتي: هل يحق لصاحب العمل تشغيل عامل الخدمة المنزلية في يوم راحته الأسبوعية وما هو التعويض إذا حدث ذلك؟ لم نجد إجابة لدى المشرع السعودي بينما المشرع الأردني بإعطاء الحق لصاحب المنزل إذا كان مضطراً لذلك على ان يتم تعويض العامل بيوم اخر يتم الاتفاق عليه بينهما. لكن المشرع الإماراتي منح لصاحب العمل بجواز تشغيل العامل في يوم راحة الأسبوعية وتميز بمنح الخيار للعامل بين اخذ يوم راحة بديل أو أن يمنح بدلاً نقدياً بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم.

### الفرع الثالث: الإجازات

#### أولاً: الإجازة السنوية

نصت المادة العاشرة من التشريع السعودي على أن: "يستحق عامل الخدمة المنزلية إجازة مدتها شهر مدفوعة الأجر إن أمضى سنتين ورجب في التجديد لمدة مماثلة". أي ان مدة الإجازة السنوية هي شهر مدفوعة الأجر مشروطة في ان يمضي عامل الخدمة المنزلية في خدمة صاحب العمل سنتين، وأن يرغب في التجديد لمدة مماثلة. ونظم المشرع الأردني الإجازة السنوية في الفقرة (ب) من المادة السابعة حيث نصت على: "ب- يحق للعامل اجازة سنوية مدتها اربعة عشر يوماً مدفوعة الاجر وفقاً لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب المنزل، ويجوز الاتفاق على تأجيل هذه الاجازة لنهاية عقده". ومنح المشرع الإماراتي حماية أفضل من المشرعين السعودي والأردني للعامل فيما يتعلق بحقه بالإجازة السنوية من خلال المادة الثالثة عشر، وأهم ما جاء فيها: 1. منح العامل إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوم عن كل سنة مدفوعة الأجر قبل القيام بها. 2. استحقاق العامل إجازة يومين عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل اقل من سنة وأكثر من ستة أشهر. 3. عند تشغيل العامل من قبل صاحب العمل للضرورة اثناء إجازته السنوية كلها او بعضها، فيلتزم صاحب العمل إذا لم يرحل مدة الإجازة التي عمل خلالها العامل الى السنة التالية؛ أن يدفع للعامل أجره مضافاً اليه بدل إجازته عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي. 4. لا يجوز تشغيل العامل اثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين. 5. عند انتهاء عقد العمل أو فسخه من أحد طرفيه دون أن يحصل العامل على إجازته السنوية استحق العامل عنها بدلاً نقدياً مساوياً لأجره عن عدد أيام الاجازة المستحقة له بفئته وقت استحقاق الإجازة، وبفئته وقت صرف صاحب العمل للعامل إذا كان عدم حصول العامل للإجازة راجعاً لصاحب العمل.

## ثانياً: الإجازة المرضية

حدد المشرع السعودي في المادة الحادية عشر مدة الإجازة المرضية بثلاثين يوماً في السنة، وتحسب مدة السنة من تاريخ أول يوم إجازة مرضية يحصل عليها العامل، ولا يتم ترحيل الإجازة الى السنة اللاحقة عند عدم حصول العامل عليها، ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقريراً طبياً يثبت حاجته للإجازة. وحددها المشرع الأردني بخمسة عشر يوماً ونصت الفقرة (ج) من المادة السابعة على أن: "ج- يحق للعامل اجازة مرضية مدفوعة الاجر مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة".

وبين المشرع الاماراتي بما يتعلق في الإجازة المرضية في المادة الرابعة عشر حيث نصت على أن: "للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبت حاجته اليها بتقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة وتحسب على النحو الآتي: 1. الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر شامل. 2. الخمسة عشر يوماً التالية بدون أجر". وإذا استفد العامل إجازته المرضية وكان بحاجة الى مدة إجازة أخرى فالأمر متروك لصاحب العمل حيث أن الفقرة (ز) من المادة الثانية والعشرون نصت على أن: "ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: ز. استفاد الإجازة المرضية..."، وحسناً فعل المشرع الاماراتي في تنظيمه للإجازة المرضية.

## الفرع الرابع: الرعاية الطبية

يلتزم صاحب العمل أن يوفر وعلى نفقته الرعاية الطبية والصحية لعامل الخدمة المنزلية، فإذا مرض أو تعرض لإصابة اثناء عمله يتحمل نفقات علاجه. نصت المادة الثانية عشر من التشريع السعودي على أن: "تقدم الرعاية الصحية لعامل الخدمة المنزلية وفق الأنظمة والتعليمات النافذة في المملكة". وعامل الخدمة المنزلية من الفئات التي علاجها مجاناً في وزارة الصحة السعودية<sup>(45)</sup>، وعالجت الفقرة الرابعة من المادة الخامسة والعشرون من لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير حالة؛ إصابة عامل الخدمة المنزلية بعد استفادته بمرض لا يمكنه من أداء عمله ، أو ثبوت عدم صحة تقارير الفحوصات الطبية التي أجريت له، حيث يلتزم المرخص له - مكتب او شركة استقدام - وخلال مدة (90) تسعون يوم عمل من تاريخ مباشرة عامل الخدمة المنزلية عمله بتأمين عامل بديل بالشروط المتفق عليها في عقد "خدمات التوسط". حيث أن الفقرة الخامسة من المادة الرابعة والعشرون من ذات اللائحة ألزمت المرخص له - مكتب او شركة استقدام - بإجراء فحص طبي شامل للعامل قبل وصوله إلى المملكة، للتأكد من أنه لائق صحياً ولا يُعاني من أي مرض مزمن أو معدى لا يمكنه من أداء عمله، على أن يرفق تقاريره الطبية بعقد عمله.

وألزم المشرع الأردني صاحب المنزل وعلى نفقته الخاصة توفير الرعاية الصحية للعامل فنصت الفقرة (ج) من المادة الرابعة على أن: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: - ح-توفير الرعاية الصحية للعامل". وألزم المشرع الأردني المكتب وفقاً لتعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة (2015م) في الفقرة (أ) من المادة الخامسة منه بتقديم شهادة خلو أمراض للعامل وما يثبت أن العاملة ليست حاملاً، صادرة عن أحد المراجع الطبية التي تعتمدها وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الصحة الأردنية بالاتفاق مع الجهات الحكومية في الدولة المرسله مصدقاً من السفارة

(45) جاء الامر السامي رقم(7/ب/15821) وتاريخ(5/5/1423هـ) ليشمل العلاج دون اجر في المؤسسات الصحية الحكومية في المملكة العربية السعودية للذين هم على كفالة فردية مثل (العاملة المنزلية، المربية، السائق، الحارس، الخادم، الطباخ، السفرجي، المزارع).

الأردنية أو أي جهة تمثل الحكومة الأردنية في ذلك البلد على أن يتم تكرار الفحص الطبي لدى أحد المراكز الصحية الأردنية المعتمدة من وزارة الصحة عند وصول العامل إلى المملكة وذلك خلال (48) ساعة على الأكثر من تاريخ الوصول واستصدار وثيقة التأمين تغطي جميع المنافع التأمينية المنصوص عليها بالنظام. والتي منها التأمين الطبي للعامل داخل المستشفى حيث لا يتم منح تصريح عمل جديد إلا بعد تقديم ما يثبت وجود وثيقة سارية المفعول من شركة تأمين واحدة<sup>(46)</sup>.

ويلتزم المكتب بإعادة العامل إلى بلده الأصلي وتوفير عامل آخر لصاحب المنزل خلال مدة لا تزيد على (60) يوماً من تاريخ إصدار التقرير الطبي الصادر عن وزارة الصحة ودون أن يتحمل صاحب المنزل أي أعباء مالية، ويتم استبدال العامل في هذه الحالة بنفس الرسوم المدفوعة إذا تبين وخلال (90) يوم من تاريخ قدوم العامل إلى المملكة الأردنية الهاشمية أنه مصاب بمرض معد أو ساري أو باي مرض يمنعه من أداء العمل المطلوب منه أو يشكل خطراً على الآخرين أو غير سليم صحياً أو جسدياً أو عقلياً بموجب تقرير طبي صادر عن الجهات الرسمية المختصة<sup>(47)</sup>، كما تتخذ كافة الإجراءات في حال تبين أن العاملة حاملاً.

ويتحمل صاحب العمل في الفقرة الرابعة من المادة الخامسة عشر من التشريع الإماراتي تكاليف العلاج الطبي للعامل، وألزامت الفقرة الثالثة من المادة الرابعة مكتب الاستقدام بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل خلال ثلاثين يوماً على الأكثر سابقه على دخوله دولة الإمارات العربية، وعند ثبوت عدم لياقة العامل الصحية بعد دخوله دولة الإمارات العربية وخلال فترة التجربة<sup>(48)</sup> يُخَيَّرُ صاحب العمل بين: تحمل مكتب الاستقدام نفقات إعادة العامل إلى بلده إضافة إلى توفير عامل بديل عنه دون تحميل صاحب العمل أية نفقات إضافية. أو رد كافة المبلغ التي دفعها له - صاحب العمل -.

#### الفرع الخامس: توفير المأكل والمسكن

يلتزم صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن المناسب لعامل الخدمة المنزلية، إذ إن طبيعة عمل عامل الخدمة المنزلية يتحتم عليه السكن في منزل صاحب العمل أو أحد ملحقاته لإداء عمله.

ألزمت الفقرة الخامسة من المادة السابعة من التشريع السعودي صاحب العمل بتوفير السكن المناسب بما يتناسب مع ظروف العمل وما يقتضي به العرف ونصت على أن: "يلتزم صاحب العمل بالآتي: 5- أن يوفر سكناً مناسباً لعامل الخدمة المنزلية".

وجاء المشرع الأردني بتوضيح لمفهوم السكن المناسب في الفقرة (د) من المادة الرابعة ونصت على أن: "يلتزم صاحب المنزل بما يلي: - د- معاملة العامل باحترام، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية"، ويتضح أن السكن المناسب هو ما توافرت فيه شروط الإضاءة الملائمة وكذلك التهوية ويشمل على وسائل النوم وحقه في الخصوصية في باب يغلقه عليه.

وذكرت الفقرة الثانية والثالثة من المادة الخامسة عشر من التشريع الإماراتي التزام صاحب العمل بتوفير الطعام والملابس، وكذلك تهيئة مكان لائق للسكن للعامل ونصت على: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة

(46) البند الثالث من الفقرة (أ) للمادة الثالثة من تعليمات التأمين الخاصة بالعاملين في المنازل لسنة (2015م) والمعدلة لها لسنة (2018).

(47) الفقرة (ب) للمادة الخامسة من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة (2015م).

(48) نصت المادة التاسعة من قانون عمال الخدمة المساعد الإماراتي على أن: "يوضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل".

إلى ما يأتي: 2. تهيئة مكان لائق لسكن العامل. 3. تقديم احتياجات العامل من وجوبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل...".

#### الفرع السادس: التعويض عن إصابة العمل

قد يتعرض العامل أثناء عمله لحادث ما بسبب العمل الذي يؤديه وقد ينتج عن ذلك إصابته وعدم قدرته على العمل مؤقتاً أو عجزه المستديم، ولكي يتمتع العامل بالحماية يجب أن يتوافر ثلاثة شروط: الأول لابد من وقوع حادث، الثاني: أن توافر علاقة بن الحادث والعمل، والثالث ألا تكون الإصابة راجعة إلى خطأ عمدي، وايضاً لابد أن يكون الحادث قد وقع "أثناء تأدية العمل أو بسببه"<sup>(49)</sup>.

وجاء في الفقرة السابعة للمادة الخامسة عشر من التشريع الإماراتي بتعويض صاحب العامل عند تعرضه لإصابة عمل ونصت على أن: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي: 7. دفع التعويض اللازم عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لجدول التعويضات الملحقة". ولم يتطرق كل من المشرع السعودي والأردني لهذا الالتزام على صاحب العمل، ويعد ذلك نقصاً تشريعياً.

#### الفرع السابع: مكافأة نهاية الخدمة

هي التزام يقع على صاحب العمل مصدره القانون، وسببه ما اداه العامل من خدمة لصاحب العمل نتيجة العقد المبرم بينهما، وتُعتبر من الأجر الإضافي يُؤدى للعامل بعد انتهاء عقد العمل، والحكمة من منح المشرع للعامل مكافأة نهاية الخدمة، مساهمة العامل بجهد فترة من عمره في خدمة صاحب العمل يكون جديراً بالحصول على مكافأة عند نهاية خدمته تقديراً لمدة جهده طيلة خدمته، وايضاً تشجع العامل على الانخراط في العمل والاستمرار فيه مدة أطول مدة ممكنة، وتزداد المكافأة بزيادة سنوات الخدمة<sup>(50)</sup>.

نص المشرع السعودي في المادة السادسة عشر على استحقاق عامل الخدمة المنزلية على مكافأة نهاية الخدمة ونصت على أن: "يستحق عامل الخدمة المنزلية مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر إن أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات متتالية". ولاستحقاق عامل الخدمة المنزلية مكافأة نهاية الخدمة وقيمتها أجر شهر لابد توافر الشروط التالية: 1. أن يكون عقد العمل أنقضى سواءً بانقضاء مدته أو بإرادة صاحب العمل أو العامل. 2. أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات متتالية. وتحديد قيمة المكافأة بأجر شهر واحد فقط إذا أمضى أربع سنوات متتالية فيه إجحاف بحق العامل إذ لو جعلها المشرع السعودي عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولم ينص المشرع الأردني على مكافأة نهاية الخدمة من ضمن التزامات صاحب العمل او بنص منفرد.

ويمكن حصر المواد القانونية التي نظمت مكافأة نهاية الخدمة عند المشرع الاماراتي بالمادة السادسة وعشرون، السابعة والعشرون والفقرة الثالثة للمادة الحادية عشر، والتي من خلالها نبين التنظيم القانوني وهو: أولاً: يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة وبالشروط التالية: 1. اكمال العامل سنة أو أكثر في خدمة مستمرة بحيث لا تدخل أيام الانقطاع بدون أجر في حساب مدة

(49) الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي (ص113).

(50) الرئيس واخرون، شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد (ص384).

الخدمة.2. تحسب المكافأة على أساس اجر أربعة عشر يوماً في السنة.3. تُسَلَّم المكافأة للعامل مع مستحقاته في نهاية الخدمة عند انتهاء العقد ويتحدد حساب المكافأة بتجديد العقد.4. يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة الأخيرة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة. ثانياً: يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة إذا انتهى العقد بإحدى الأسباب التالية:1. الانقطاع غير المشروع عن العمل.2. فسخ العقد من قبل العامل بدون سبب مشروع. ثالثاً: يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة في حال لم يتيسر الاستقطاع من أجر العامل لسداد المبالغ الثابت استحقاقها على العامل.

### الفرع الثامن: احترام الحقوق الأساسية للعامل

تناولت التشريعات محل الدراسة مجموعة من الحقوق الأساسية للعامل والمتعلقة بحقه كإنسان، ونشير لأهم الحقوق وهي:

#### أولاً: الحقوق الأساسية للعامل وعدم استعباده

ألزم المشرع السعودي صاحب العمل في المادة السابعة بفقرتيها الثانية والخامسة ب: 1. عدم تكليف عامل الخدمة المنزلية بأي عمل خطر يهدد صحته أو سلامة جسمه أو يمس كرامته الإنسانية، وقد قضى ديوان المظالم بصحة القرار بترحيل الخادمة بسبب إخلال المُدَّعي بأحكام لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمه وذلك بإهانتها لها بالتلفظ عليها بألفاظ غير لائقة، وذلك لما قال لها: (من الحمار الذي ادخل الكرتون في الثلجة)، فذلك قول يحط من قدرها ويمس كرامتها الإنسانية<sup>(51)</sup>. وجاءت الفقرة (د) من المادة الرابعة من التشريع الأردني بإلزام صاحب المنزل بمعاملة العامل باحترام، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الاضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية. وألزمت المادة الخامسة عشر بفقرتيها الثانية والخامسة من التشريع الاماراتي صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامة بدنه وايضاً تهيئة مكان لائق لسكن العامل.

ومنعت التشريعات محل الدراسة صاحب العمل في مواد متفرقة استخدام عامل الخدمة المنزلية بطريقة تؤدي الى استعباده<sup>(52)</sup>. فالمادة الثانية من التشريع السعودي منعت صاحب العمل أن يكلف عامل الخدمة المنزلية بعمل غير المتفق عليه في العقد إلا لحالة الضرورة او بالعمل لدى الغير، والا يكلف عامل الخدمة المنزلية وفقاً للفقرة الثانية من المادة السابعة بأي عمل خطر يهدد صحته أو سلامة جسمه أو يمس كرامته الإنسانية، وأكدت الفقرة الثامنة من المادة السابعة بعدم تأجير صاحب العمل خدمة عامل الخدمة المنزلية. وأكد المشرع السعودي في لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير في الفقرة السابعة من المادة التاسعة والثلاثون على المرخص له - مكتب او شركة الاستقدام - بالامتناع عن التعامل مع أي صاحب عمل يمارس أي عمل يشكل أو ساهم أو يسهل الاتجار بالبشر او تعدياً على العمالة.

وتناول المشرع الأردني في المادة الرابعة في الفقرات (ج، د، و) ما يكفل عدم استعباده، فألزمت صاحب المنزل استخدام العامل في مكان اقامته المعتادة او المؤقتة مع اسرته، ولا يحق لاحد غير صاحب المنزل وافراد اسرته اصدار اوامر العمل للعامل،

<sup>(51)</sup> حكم ديوان المظالم في القضية رقم (4428/ق) لعام (1435هـ) رقم الحكم الابتدائي (127/2/ق) لعام (1435هـ) مجموعة المبادئ لعام 1435هـ المجلد السادس، ص3045.

<sup>(52)</sup> تُعد ساعات العمل والراحة اليومية والاسبوعية والاجازة السنوية والمرضية دليلاً على استبعاد فكرة الاستعباد.

معاملة العامل باحترام، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الاضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية وعدم اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل واسرته الى دولة اخرى للإقامة المؤقتة الا بموافقة العامل وبعد اعلام سفارة دولته اذا كان غير أردني. ورفض المشرع الأردني في المادة التاسعة من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة (2015م) منح تصريح عمل أو تجديده في حال تبين أن صاحب المنزل قد انتهك أي حق من حقوق العامل الجسدية أو النفسية أو الاعتداء الجنسي أو التأخير في دفع الأجور أو إساءة معاملته بأي صورة من الصور.

ومنع المشرع الاماراتي صاحب العمل الى استبعاد العامل من خلال الفقرات الخامسة، السادسة والثامنة من المادة الخامسة عشر والتي نصت على: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته بالإضافة إلى ما يأتي: 5. معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه 6. عدم تشغيل العامل لدى الغير ..... 8. عدم تشغيل العامل بمهنة تختلف عن طبيعة عمله إلا برضاه وبشرط أن تكون من المهن المشمولة بهذا القانون(53).

وتجد الإشارة الى أن الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستبعاد تُعد جريمة يعاقب عليها وفق قوانين الاتجار بالبشر(54).

### ثالثاً: تأمين عودة العامل لبلده

من الالتزامات التي فرضها المشرع السعودي على صاحب العمل ان يدفع لعامل الخدمة المنزلية قيمة تذكرة السفر، ونصت المادة الخامسة عشر على: "إذا انتهى العقد أو كان الفسخ من قبل صاحب العمل لسبب غير مشروع أو من قبل عامل الخدمة المنزلية لسبب مشروع يجب على صاحب العمل أن يتحمل دفع قيمة تذكرة السفر لإعادة عامل الخدمة المنزلية إلى بلده". أي ان هذا الانتهاء مشروطاً: 1. انتهاء عقد العمل بانقضاء المدة المتفق عليها في العقد. 2. إذا انتهى صاحب العمل عقد العامل قبل انقضاء مدته لسبب غير مشروع(55).

(53) ولم نجد في النصوص المتعلقة بمكاتب الاستقدام في قانون عمال الخدمة المساعدة الاماراتي مما له علاقة بإلزام صاحب العمل بعدم استبعاد العامل إلا فيما يتعلق بمنع مكتب الاستقدام وفق البند(ج) من الفقرة الثالثة للمادة الثالثة بعدم ممارسة العمل الجبري أو أي ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر.

(54) نصت المادة الثانية من نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٠) و تاريخ(1430/7/21) على أن: "يحظر الاتجار بأي شخص بأي شكل من الأشكال بما في ذلك إكراهه أو تهديده أو الاحتيال عليه أو خداعه أو خطفه، أو استغلال الوظيفة أو النفوذ، أو إساءة استعمال سلطة ما عليه، أو استغلال ضعفه، أو إعطاء مبالغ مالية أو مزايا أو تلقيها لنيل موافقة شخص له سيطرة على آخر من أجل الاعتداء الجنسي، أو العمل أو الخدمة قسراً، أو التسول، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستبعاد، أو نزع الأعضاء، أو إجراء تجارب طبية عليه".

نصت المادة الثالثة من قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (9) لسنة (2009) ببيان المقصود بالاستغلال: "استغلال الأشخاص في العمل بالسخرة او العمل

قسراً او الاسترقاق او الاستبعاد او نزع الاعضاء او في الدعارة او اي شكل من اشكال الاستغلال الجنسي.

ونصت الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون مكافحة جرائم الإبتجار بالبشر الاماراتي رقم (51) لسنة 2006 على أن: "يشمل الاستغلال في حكم هذه المادة جميع أشكال الاستغلال الجنسي أو استغلال دعارة الغير أو السخرة أو نزع الأعضاء أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو التسول أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستبعاد".

(55) لم يحسن المشرع السعودي استخدام مصطلح(الفسخ) لأنه لم يمنح أطراف العقد فسخ العقد بإرادة منفردة، وبذلك يكون الفسخ بحكم قضائي.

وفي قرار للجنة الفصل في خلافات ومخالفات عمال الخدمة المنزلية ألزمت المدعى عليه (صاحب العمل) بدفع راتب شهرين مع تسفير المدعية (عاملة الخدمة المنزلية) على حسابه، حيث توقفت المدعية (عاملة الخدمة المنزلية) عن العمل بسبب عدم دفع المدعى عليه (صاحب العمل) راتبها عن شهرين مما يعد إخلالاً بالتزام صاحب العمل<sup>(56)</sup>. ويتحمل عامل الخدمة المنزلية تكاليف عودته الى بلاده لأي مخالفة لأحكام التشريع السعودي<sup>(57)</sup> وحددت المادة الثامنة عشر الجزاء المترتب على ذلك.

وايضاً يتحمل المرخص له - مكتب او شركة الاستقدام - وفق المادة الخامسة والعشرون من لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير السعودية تكاليف عودة عامل الخدمة المنزلية في الحالات التالية: 1. امتناع العامل عن العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل. 2. عدم التزام العامل بتنفيذ مهماته وفقاً لعقد العمل المُبرم معه. 3. عدم توافر الخبرة المطلوبة لديه وفقاً لما حدده صاحب العمل في عقد "خدمات التوسط". 4. إصابة العامل بمرض لا يمكنه من أداء عمله، أو ثبوت عدم صحة تقارير الفحوصات الطبية التي أجريت له. 5. ترك العامل العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل.

ويلتزم صاحب المنزل في الفقر (ز) من المادة الرابعة من التشريع الأردني بتأمين تذكرة سفر وعلى نفقته للعامل من بلده الى المملكة الأردنية الهاشمية، وكذلك تذكرة سفر للعودة الى بلاده إذا أمضى سنتين لدى صاحب المنزل. ولم يذكر المشرع الأردني إلا حالة واحدة يتحمل فيها العامل تذكرة العودة لبلاده وهي هروبه من منزل صاحب المنزل كما جاء في الفقر (ج) من المادة الخامسة. ولم يوضح أي آثار قانونية تترتب عند إخلال طرفي العقد بالتزاماته والتي تحمل نفقات عودة العامل الى بلاده كما فعل المشرع السعودي في المادة الثامنة عشر.

وتناول المشرع الاماراتي التزام صاحب العمل بتحمل قيمة تذكرة العامل للعودة الى بلده<sup>(58)</sup>، ومما تجدر الإشارة اليه ان المشرع الأردني ذكر حقين للعامل في الفقرتين (هـ) و(ج) من المادة الرابعة يلتزم صاحب العمل بهما، حيث انفرد بذلك عن المشرع السعودي والاماراتي وهما: 1. تمكين العامل بالاتصال بأهله في الخارج هاتفياً وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر، وللعامل الحق في مكالمات اضافية على نفقته الخاصة، وكذلك حقه في مراسلتهم خطياً. 2. السماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب.

<sup>(56)</sup> قرار رقم (4401) وتاريخ (1438/2/15هـ) غير منشور. قرار رقم (2434) وتاريخ (1438/2/13هـ) غير منشور.

<sup>(57)</sup> قرار رقم (1437/2484) وتاريخ (1438/1/19هـ) غير منشور.

<sup>(58)</sup> على النحو التالي: 1. تحمل صاحب العمل كل سنتين قيمة تذكرة سفر العامل الى بلده وعودته منها (الفقرة الرابعة من المادة الثالث عشر). 2. انتهاء عقد العمل لوفاة العامل أو إصابته بعجز (البند ب) من الفقرة الأولى من المادة الثاني والعشرون). 3. فسخ عقد العمل بإرادة منفردة من قبل صاحب العمل بسبب لا يعود للعامل (الفقرة الثانية من المادة الثالثة والعشرون). ويلتزم مكتب الاستقدام وفق الفقرة الرابعة من المادة الرابعة تحمل نفقات إعادة العامل الى بلده إذا تحقق في فترة التجربة إحدى الحالات التالية: 1. انتقاء الكفاءة المهنية وحسن السلوك الشخصي للعامل. 2. ثبوت عدم لياقة العامل الصحية بعد دخوله للبلاد وخلال فترة التجربة. 3. قيام العامل بترك العمل. 4. إنهاء العقد برغبة العامل أو بسبب منه لعدم تحقق الشروط المتفق عليها في هذا العامل. وقد سمح المشرع الاماراتي بالفسخ بالإرادة المنفردة من قبل طرفي العقد ونصت على ذلك الفقرة الأولى من المادة الثالثة والعشرون على أن: "لأي من طرفي عقد العمل فسخه بالإرادة المنفردة إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته المنصوص عليها في المادتين (15) و(16) من هذا القانون". جاءت المادة (15) لالتزامات صاحب العمل، والمادة (16) لالتزامات العامل.

### الخاتمة

توصلت من خلال البحث إلى النتائج والتوصيات التالية:

#### النتائج:

- 1- بإصدار المملكة العربية السعودية لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ (1434/9/7هـ) أوجد الحماية لأطراف عقد الخدمة المنزلية.
- 2- أطراف عقد الخدمة المنزلية هما صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، ويقتصر دور مكاتب أو شركات الاستقدام على التوسط لإبرام العقد.
- 3- أقتصر كل من المشرع السعودي والأردني على الأعمال المادية لتكون محلاً للخدمة المنزلية، بينما المشرع الإماراتي أضاف إليها الأعمال الذهنية.
- 4- الضابط لتحديد مفهوم ونطاق من هم في حكم عامل الخدمة المنزلية، هو أن يكون ملتصق بصاحب العمل، وهو قياس على عامل الخدمة المنزلية وليس على المنزل.
- 5- يرتب عقد الخدمة المنزلية حقوق والتزامات على اطرافه ذات طابع تميزه عن عقود العمل الأخرى وهو من الأسباب التي تم لأجلها استبعاد عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام أنظمة العمل.

#### التوصيات:

نأمل من المشرع السعودي مراجعة وتنقيح لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم باستدراك فيما هو قادم من تعديلات والنص عليها، واستدراك ما تم الصمت عنه وضرورة النص عليها من خلال:

- 1- تعديل فيما يتعلق بالتزام عامل الخدمة المنزلية بعدم افشاء اسرار صاحب العمل واسرته ليمتد الى ما بعد انتهاء عقد الخدمة المنزلية.
- 2- ألزام مكاتب او شركات الاستقدام بالحصول على وثيقة تأمين للحد من مشكلة ترك (هروب) عامل الخدمة المنزلية.
- 3- مقدار الحسم أو الاستقطاع من أجر العامل في حال ما اتلف عمداً أو أهمالاً للأدوات، أو آلات، أو منتجات الموجودة في عهده وهي ما لا يتجاوز نصف الأجر بأعاده النظر فيه وتحديده بما لا يتجاوز حسم خمسة أيام من أجر العامل في الشهر.
- 4- النص أن تكون ساعات الراحة اليومية لعامل الخدمة المنزلية متصلة والتي حددها بأن لا تقل عن تسع ساعات يومياً.
- 5- منْحُ عامل الخدمة المنزلية ما يتعلق بالراحة الأسبوعية الخيار في حال تشغيله للضرورة بين اخذ يوم راحة بديل أو أن يمنح بدلاً نقدياً بما يعادل الأجر لذلك اليوم.
- 6- إعادة النظر فيما يتعلق بالإجازة السنوية للعامل بحيث يمنح اجازة سنوية مدتها اربعة عشر يوماً مدفوعة الاجر مع السماح بتأجيل هذه الاجازة لنهاية العقد بالاتفاق مع صاحب العمل.
- 7- تحديد قيمة مكافأة نهاية الخدمة بأجر أربعة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة لعامل الخدمة المنزلية عند صاحب العمل.

## المصادر والمراجع

## أولاً: المراجع العربية:

## أولاً: الكتب:

- إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد (2016م). الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي. ط1. بدون دار نشر.
- الجبوري، ياسين أحمد (2002م). الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية العقد، ج1. ط1. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الحربي، حسن بن عطية (2010م). المفهوم القانوني لإصابة العمل دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي. رسالة ماجستير. القاهرة. جامعة القاهرة.
- الخولي، أكثم أمين (1957م). دروس في قانون العمل. القاهرة. مطبعة نهضة مصر.
- الخميس، محمد بن عبد الرحمن (1414هـ). الخادمت وأثرهن على الأسرة والمجتمع. ط1. الرياض. دار الوطن.
- الداودي، غالب علي (2011). شرح قانون العمل، دراسة مقارنة. ط1. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الرشيد، منال سالم شوق (2010م) الحماية القانونية للأجر في القانون العمل الأردني والكويتي رسالة ماجستير. عمان. جامعة الشرق الأوسط
- رمضان، سيد محمود (2014م). الوسيط في شرح قانون العمل ط5. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الريس، رزق بن مقبول. العبد، رضا محمود (2015م). شرح احكام نظام العمل السعودي الجديد. ط1. الرياض. مكتبة الشقري.
- السرحدان، عدنان أبراهيم. حمد، نوري (2009) شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية. ط1. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- سلامه، عماد توفيق (2009م). نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني. رسالة ماجستير. عمان. جامعة الشرق الأوسط.
- شرار، بندر ماجد (2018م). التنظيم القانوني للعمالة المنزلية. مجلة الحقوق، السنة42. العدد1. مارس2018.
- عبد القادر، مجدي فؤاد (2012م). العمل المنزلي "خدم المنازل". ط1. القاهرة. دار النهضة العربية.
- العتيبي، نادر بهار متعب (2016م). المخالفات العقدية لدى العمالة المنزلية وآثارها على الأسرة السعودية. الرياض. دار الصميعة.
- عبد العال، أسامة عطية محمد، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، ط1، الرياض، مكتبة الرشد ناشرون، 2014م
- عبيدات، يوسف محمد (2009). مصادر الالتزام في القانون المدني، دراسة مقارنه. ط1. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العربي، بلحاج (2018م). مصادر الالتزام. ط3. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- كيره، حسن (1983م). أصول قانون العمل (عقد العمل). ط3. الإسكندرية. منشأة المعارف
- لطفي، محمد حسام محمود (2013م). النظرية العامة للالتزام. القاهرة. بدون دار نشر.
- منصور، أمجد محمد (2018م). النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام. ط9. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- موسى، خالد السيد محمد عبد المجيد (2017م). الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وفقاً لأحدث التعديلات الصادرة. ط1. الرياض. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.

## ثانياً: الأنظمة (القوانين) واللوائح:

- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة في المملكة العربية السعودية بموجب القرار الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء رقم (310) بتاريخ (1434/9/7هـ).
- نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة (2009م) والمعدل برقم (11) لسنة (2013م) الصادر في المملكة الأردنية الهاشمية.
- قانون عمال الخدمة المساعدة رقم (15) لسنة (2017) الصادرة في دولة الامارات العربية المتحدة.
- لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة وتقديم الخدمات العمالية للغير الصادرة في المملكة العربية السعودية بتاريخ (1432/6/29هـ).
- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (12) لسنة (2015م) والمعدل برقم (79) لسنة (2018م).
- تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة (2015م).

## ثالثاً: مجموعات الأحكام والقرارات:

## مجموعات الأحكام:

- مجموعة الاحكام والمبادئ الإدارية لديوان المظالم بالسعودية لعام 1435هـ.
- مجموعة الاحكام والمبادئ الإدارية لديوان المظالم بالسعودية لعام 1436هـ.

## القرارات:

- قرار رقم (1437/2484) وتاريخ (1438/1/19هـ) غير منشور.
- قرار رقم (2434) وتاريخ (1438/2/13هـ) غير منشور.
- قرار رقم (4401) وتاريخ (1438/2/15هـ) غير منشور.
- قرار رقم (87) وتاريخ (1435/10/19هـ) غير منشور.
- قرار رقم (1435/8) وتاريخ (1435/11/5هـ) غير منشور.
- قرار رقم (1435/40) وتاريخ (1435/12/26هـ) غير منشور.
- قرار رقم (1435/42) وتاريخ (1435/12/27هـ)، غير منشور.
- قرار رقم (1435/44) وتاريخ (1435/12/28هـ) غير منشور.
- قرار رقم (161) وتاريخ (1435/12/29هـ) غير منشور.
- قرار محكمة التمييز الأردنية، حقوق رقم 2013/97، هيئة خماسية، بتاريخ 2013/7/16، منشورات مركز عدالة.