



طبيعة عقد الخدمة المنزلية
"دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي
واتفاقية العمل الدولي مقارنة بالشريعة الإسلامية"

د. منصور بن عبد السلام اجويعد الصرايرة
المعهد العالي للقضاء- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



طبيعة عقد الخدمة المنزلية

"دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل الدولي مقارنة بالشريعة الإسلامية"

د. منصور بن عبد السلام أجويعد الصرايرة

المعهد العالي للقضاء – جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص البحث:

تثير دراسة عقد الخدمة المنزلية العديد من المشكلات، وعلى رأسها: مشكلة تحديد طبيعته، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في هذه المسألة، لما لها من أهمية نظرية وعملية في الوقت ذاته، إذ من خلال بيان هذه الطبيعة تتضح الملامح الرئيسة للعقد المذكور، ومن ثم يتبين النظام الذي يخضع له من حيث إبرامه وآثاره وانقضاؤه وتسوية المنازعات الناشئة عنه.

تناولت الدراسة هذا الموضوع في ضوء الشريعة الإسلامية التي كان لها السبق في إرساء أحكام هذا العقد من خلال "الأجير الخاص"، كونه أحد صورتي الإجارة على الأشخاص، الأمر الذي اقتضى تخريج العقد المذكور على هذه الصورة، وذلك في إطار مقارنة مع القانون الأردني والنظام السعودي ومنظمة العمل الدولي - من خلال اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين - للوقوف على موقف هذه التشريعات من آلية التعامل مع المسألة مدار البحث، بغية الخروج بنتائج وتوصيات عملية من شأنها معالجة القصور الذي شاب التشريعات المذكورة.



المقدمة

الحمد لله نحمده ونستعينه ونستهديه ونستغفره، ونصلي ونسلم على النبي المصطفى محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه. أما بعد...

فإن العمل بالمفهوم الذي يعرف به الآن - والذي ينظر إلى العمل، لا على اعتبار أنه سلعة من السلع، وإنما على اعتبار أنه قيمة انسانية ينبغي احترامها- يرد على العديد من العلاقات القانونية المنظمة بموجب عقود، ومنها: عقد الخدمة المنزلية.

وتعود الخدمة المنزلية إلى أقدم العصور، عرفها الإنسان بأشكال مختلفة، وتطورت مع تطور البشرية حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن.

هذا وتعرف الشريعة الإسلامية نظام إجارة الأشخاص، وهذه الإجارة على صورتين: الأولى، الأجير المشترك، والثانية، الأجير الخاص، والصورة الأخيرة هي التي تعيننا في هذه الدراسة، كونها الأقرب تخريجاً فقهياً؛ كي نسقط أحكامها على طبيعة عقد الخدمة المنزلية.

وتحقيقاً لتنظيم العلاقة القانونية بين أطراف هذا العقد، فقد صدر نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبساتينها ومن في حكمهم الأردني رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩م^(١)، الصادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (٣) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م^(٢) وتعديلاته. كما أقر المنظم السعودي لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم رقم (٣١٠)

(١) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (٤٩٨٩) تاريخ ١٠/١٠/٢٠٠٩م، ص ٥٣٤٨.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (٤١١٣) تاريخ ١٦/٤/١٩٩٦م، ص ١١٧٣.

تاريخ ٧/٩/١٤٣٤هـ^(١) الموافق ١٥ تموز ٢٠١٣م، وذلك بموجب المادة (٧) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) تاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ^(٢) (الموافق ٢٧ أيلول ٢٠٠٥م). كذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية^(٣) في حزيران ٢٠١٢م اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩). وهذا يدل دلالة قاطعة على أهمية تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية، ومن أهمها: تحديد طبيعته.

مشكلة الدراسة

إن دراسة عقد الخدمة المنزلية يثير العديد من المشاكل القانونية، ومن أهمها: مشكلة تحديد طبيعته القانونية، فهل يعد عقد عمل بالمعنى الصحيح، أم أنه عقد ذو طبيعة خاصة؟. ومن ثم ما التكييف الشرعي لهذا العقد في ضوء فقه الشريعة الإسلامية؟.

وبرغم وجود قواعد قانونية خاصة يخضع لها خدم المنازل في القانون الأردني والنظام السعودي، إلا أن هذه القواعد لم تتضمن أحكاماً تعالج مختلف الموضوعات التي يثيرها عقد الخدمة المنزلية.

إذ نجد أن المشكلة التي تواجه بيان طبيعة عقد الخدمة المنزلية تأخذ طابعاً عملياً يتعلق بشكل أساسي بمدى إمكانية إنفاذ الأحكام التي تنقرر لتنظيم هذا العقد، وبخاصة في ظل موقف التشريعين المذكورين في معالجة هذا الموضوع.

(١) منشور في الجريدة الرسمية، (أم القرى)، العدد (٤٤٧٧) تاريخ ٢٣/١٠/١٤٣٤هـ الموافق ٣٠ آب ٢٠١٣م، ص ١٣٨.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية (أم القرى)، العدد (٤٠٦٨) تاريخ ٢٥/٩/١٤٢٦هـ الموافق ٢٨ تشرين أول ٢٠٠٥م.

(٣) تعد منظمة العمل الدولية إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية والتي تضم كلا من حكومات ومنظمات عمال وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها. المصدر: مكتب العمل الدولي <http://www.ilo.org>.

فالقانون الأردني شمل خدم المنازل بأحكام قانون العمل^(١)، في حين أن النظام السعودي استثنى خدم المنازل من نطاق تطبيق نظام العمل^(٢)، وأخضعهم إلى لائحة خاصة بهم.

فإلى أي مدى كان القانون الأردني والنظام السعودي موفقين في هذا المسلك؟ وما إيجابيات وسلبيات كل من هذين المسلكين؟. ومن ثم ما أثر هذا المسلك على طبيعة العقد محل الدراسة؟.

أهمية الدراسة

لم يحظ موضوع هذه الدراسة بالبحث والتحليل الكافيين، ولم أطلع - في ضوء مسحي البحثي - على دراسة منضبطة بهذا العنوان.

ولهذا الموضوع أهميته القانونية العملية، إذ يشير الواقع العملي إلى الانتشار الواسع لعقود الخدمة المنزلية، مما يقتضي معرفة طبيعته، للوقوف على الملامح الأساسية التي تميز هذا العقد عن غيره من العقود؛ وكما تعلم الفئة المستهدفة بهذا العقد - وهي شريحة واسعة تعمل في المجتمع العربي بشكل عام، والأردني والسعودي بشكل خاص - الأحكام الناظمة للعقد من حيث الحقوق والالتزامات الناشئة عنه، وبخاصة إذا علمنا بحجم الدور الاقتصادي الذي يؤديه هذا العقد لخدم المنازل.

أهداف الدراسة

نهدف من وراء هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

١- بيان معنى "الأجير الخاص" في الشريعة الإسلامية، وتوضيح أحكامه ذات الصلة بموضوع الدراسة، وإسقاطها على طبيعة عقد الخدمة المنزلية.

(١) بموجب المادة (٣) من قانون العمل الأردني.

(٢) بموجب المادة (٧) من نظام العمل السعودي.

٢- توضيح موقف القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين من آلية التعامل مع خدم المنازل، وابرز أثر هذا الموقف على طبيعة العقد محل الدراسة.

٣- بيان خصائص العقد المذكور وتحديد تكييفه الشرعي والقانوني.

٤- بيان موقف المعيار الشرعي رقم (٣٤) المتعلق باجارة الأشخاص^(١) من موضوع الدراسة.

أسئلة الدراسة

سنحاول الإجابة من خلال هذه الدراسة على ثلاثة رئيسة، هي:

١- هل ثمة نظام تعرفه الشريعة الإسلامية يمكن إسقاط قواعده وأحكامه لاستجلاء طبيعة عقد الخدمة المنزلية؟.

٢- ما طبيعة العقد المذكور في ظل آلية القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين بشأن التعامل مع خدم المنازل؟.

٣- ما هي أوجه القصور التشريعي التي شابته موقف التشريعات محل المقارنة من آلية التعامل مع خدم المنازل؟. وما الحلول المقترحة لمعالجتها؟.

نطاق الدراسة

يقتصر نطاق موضوع هذه الدراسة على بيان طبيعة عقد الخدمة المنزلية وما يتصل بها من مسائل كتلك المتعلقة ببيان مفهومه وخصائصه، ومن ثم يخرج من نطاق

(١) اعتمد المجلس الشرعي معيار اجارة الأشخاص في اجتماعه ٢١٣ المنعقد في ٢٤-٢٨ جمادى الآخرة عام ١٤٢٩ (الموافق ٢٨ حزيران- ٢ تموز سنة ٢٠٠٨)، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

الدراسة الأحكام الناظمة لهذا العقد من حيث ابرامه وآثاره وانقضاؤه وتسوية المنازعات الناشئة عنه^(١).

الدراسات السابقة

قدمنا القول: أنه لا يوجد دراسة فقهية قانونية مقارنة منضبطة بهذا العنوان، ومن خلال مسحنا البحثي، وجدنا بعض الدراسات ذات الصلة، ويقتضي واجب الأمانة العلمية ومن منطلق أدبيات البحث العلمي أن نشير إليها وعلى النحو الآتي:

١- دراسة الأستاذ أحمد بن عبد الرحمن بن عبد الله الثويني، **أحكام العمالة المنزلية**، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، ١٤٣٣هـ - ١٤٣٤هـ.

تناول الباحث في دراسته حقوق وواجبات العمالة المنزلية في ضوء نظام العمل السعودي مقارنة بالفقه الإسلامي. هذا ولم تبحث الدراسة المذكورة لا من قريب ولا من بعيد عقد الخدمة المنزلية من حيث مفهومه وطبيعته، كما أن الدراسة المذكورة لم تتناول لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية؛ لحدثة صدورها عام ١٤٣٤هـ. وهو ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة سالفة الذكر.

(١) ينوه الباحث أنه تناول (عقد الخدمة المنزلية) في دراستين مستقلتين: الأولى: تتمثل في الدراسة الحالية المقدمة للنشر إلى مجلة العلوم الشرعية في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، والثانية: عنوانها "أحكام عقد الخدمة المنزلية" مقدمة للنشر في مجلة القانون والاقتصاد التي تصدر عن كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٦م، هذا علما أنها كانت دراسة واحدة متكاملة، ولكن لأسباب شكلية تتعلق بعدد الصفحات، حيث أنه لا يجوز أن يتجاوز البحث عددا معيناً وفق قواعد النشر في مجلة العلوم الشرعية، مما اقتضى الأمر تقسيم الدراسة.

٢- دراسة الأستاذ سليمان بن محمد السعودي، **الفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل**، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، ١٤٢٨هـ - ١٤٢٩هـ.

تناول الباحث في الدراسة المذكورة الأحكام المتعلقة باستثناء بعض الفئات من نطاق تطبيق نظام العمل السعودي، ومنهم: خدم المنازل ومن في حكمهم. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسة المذكورة، كونها تبحث في طبيعة عقد الخدمة المنزلية، الأمر الذي لم تتناوله الدراسة السابقة، كما أن الدراسة المذكورة أعدت قبل صدور لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، هذا فضلاً عن أن الدراسة الحالية تأتي في إطار مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٩)، وهو الأمر الذي لم نجده في الدراسة السابقة.

٣- دراسة د. شرف بن علي الشريف، **الإجارة الواردة على عمل الإنسان**^(١). يتناول الباحث في مؤلفه الإجارة بمفهومها الواسع، ويتناول الأجير الخاص والمشارك، أما دراستنا الحالية، فإنها تقتصر على "الأجير الخاص" كنظام إسلامي يمكن إسقاط أحكامه على طبيعة عقد الخدمة المنزلية، وستفيد الدراسة الحالية مما ورد بخصوص "الأجير الخاص" من أحكام في الدراسة المذكورة. أما باقي الدراسات التي اطلعنا عليها، فهي تتصل بالآثار الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والنفسية لخدم المنازل، وهي تختلف جذرياً عن موضوع الدراسة الحالية.

منهج الدراسة

تبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وذلك من خلال إيراد النصوص القانونية ذات الصلة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة

(١) كتاب منشور لدى دار الشروق، جدة، ط١، ١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م.

العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، وتحليلها، وذلك في إطار مقارنة مع الشريعة الإسلامية، وكذلك بيان آراء الفقه القانوني واجتهادات المحاكم الأردنية، وقرارات لجان تسوية الخلافات العمالية السعودية ذات الصلة.

خطة الدراسة

تحقيقاً للأهداف المتوخاة من هذه الدراسة، فإننا سنقسم دراستنا في موضوع طبيعة عقد الخدمة المنزلية إلى مبحثين، يسبقهما مطلب تمهيدي، ويعقبهما خاتمة تتضمن النتائج والتوصيات.

أما المطلب التمهيدي، فنخصه لدراسة آلية تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية، **وأما المبحث الأول** فسوف نخصه لبيان مفهوم عقد الخدمة المنزلية، في حين يتناول **المبحث الثاني** التكيف الشرعي والقانوني للعقد المذكور.

* * *

المطلب التمهيدي

آلية تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية

إن موضوع هذه الدراسة يقتضي منا بيان الآلية المتبعة في تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية من خلال توضيح مفهوم الأجير الخاص؛ كونه صورة من صور الإجارة الواردة على الأعمال في الشريعة الإسلامية (وتسمى أيضاً إجارة الأشخاص)، وكآلية شرعية لتنظيم عمل خدم المنازل، والتي تعدُّ في أحكامها النظام الأقرب للتطبيق على طبيعة عقد الخدمة المنزلية.

ومن ثم لا بد من توضيح موقف القانون الأردني والنظام السعودي ومنظمة العمل الدولية من تنظيم عمل هذه الفئة؛ كمسألة أولية من شأنها توضيح الأحكام المتعلقة بطبيعة العقد المذكور.

لذا، سنقسم هذا المطلب الى فرعين، هما:

الفرع الأول: مفهوم الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية.

الفرع الثاني: موقف القانون الأردني والنظام السعودي ومنظمة العمل الدولية من تنظيم عمل خدم المنازل.

وسنبحث هذين الفرعين تباعاً.

الفرع الأول: مفهوم الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية:

التيسير ورفع الحرج مبدأ أساسي من مبادئ الشريعة الإسلامية، قال الله تعالى: **"يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر"**^(١)، ولقد حرصت شريعتنا الإسلامية الغراء

(١) سورة البقرة، الآية ١٨٥.

على تيسير حياة الناس ورفع المشقة عنهم، في كل شأن من شؤون حياتهم، فشرعت عقوداً في معاملاتهم لتحقيق ذلك، ومن هذه العقود: عقد الإجارة^(١). والإجارة نوعان: إجارة على المنافع، وإجارة على الأعمال^(٢). والنوع الثاني بدوره يقع على صورتين، الأولى: الأجير المشترك، والثانية: الأجير الخاص^(٣). وما يهمنا في نطاق هذه الدراسة هو الصورة الثانية؛ نظراً لأهميتها، إذ أن كثيراً من الأفراد لا تخلو منازلهم من أجير خاص، كسائق أو خادم ونحوهما، وهو ضرب من الإجارة الخاصة، ومن ثم فإن هذه الصورة - كما أسلفنا - تعد الأقرب في أحكامها للتطبيق على طبيعة عقد الخدمة المنزلية. فما المقصود بالأجير الخاص^(٤)؟ وما الفرق بينه وبين الأجير المشترك؟ وما ضوابط عمله؟

إن أغلب مادة البحث العلمية في تعريف الأجير الخاص وبيان ضوابطه الدقيقة مستقاة من كتب المذهب الحنفي، على أنه فصل الحديث عن الأجير الخاص، وأفرد له فصلاً خاصة من أبواب الإجارة، ولا سيما في كتب المتأخرين، كحاشية ابن عابدين، ومجلة الأحكام العدلية، فهذه ميدان الحديث عن الأجير الخاص، أما كتب المذهب

(١) لقد عرف الفقهاء الإجارة بتعريفات كثيرة، منها: قال الحنفي: "هي بيع المنفعة"، وقال المالكية: "هي تملك منفعة معلومة بعوض معلوم"، وقال الشافعية: "عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم"، وقال الحنابلة: "هي بيع المنافع"، أما القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م فقد عرف في المادة (٦٥٨) الإيجار بأنه "تمليك المؤجر للمستأجر منفعة مقصودة من الشيء المؤجر لمدة معينة لقاء عوض معلوم". نستنتج من هذه التعريفات بأن الإجارة هي: بيع المنافع سواء أكانت منفعة عين كسكنى الدار، أو ركوب السيارة، أو منفعة عمل مثل عمل الخياط والبناء والعامل والخادم.

(٢) د. عبد الله بن إبراهيم الموسى، الأجير الخاص، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، الرياض، العدد الثالث، ٢٠١٣م، ص ٦٤.

(٣) د. إبراهيم علي الله جوهر القيسي، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٤) الأجير في اللغة: هو الجزاء على العمل. انظر: لسان العرب لابن منظور، مرجع سابق، ص ٦٨٥.

المالكي فلم تتحدث عن الأجير الخاص بمثل هذا التفصيل، ولم تفرد له فصلاً مستقلة أو مسائل خاصة به، تحت هذه التسمية، إنما جاء الحديث عنه من خلال سرد المسائل المختلفة في باب الإجارة، تتعلق بالإجارة الخاصة التي تقابل الإجارة المشتركة، كقول الدسوقي: "وأجير الصانع لا ضمان عليه، لأنه أمين للصانع"^(١)، فهذا هو الأجير الخاص ذاته، أما كتب المذهبين: الشافعي والحنبلي، فإن تسمية (الأجير الخاص) واردة في كتبهم، وثمة تفريق واضح بين الأجير المشترك والخاص في الأحكام، إلا أنها ليست ككتب المذهب الحنفي عنايةً وتفصيلاً^(٢).

وعليه سنوضح معنى الأجير الخاص وتمييزه عن الأجير المشترك، ومن ثم نبين ضوابطه.

أولاً: معنى الأجير الخاص وتمييزه عن الأجير المشترك:

يطلق على الأجير الخاص أجير الواحد، والأجير المنفرد، وقد ورد تحديد معناه لدى فقهاء المذاهب كما يلي:

- **عند الحنفية:** عرفه الموصلي بقوله: "هو من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص"^(٣). ومعنى قوله (لواحد) أي: لمعيّن، سواء أكان واحداً أو أكثر، فقد جاء أنه: "قال القهستاني: لو استأجر رجلان أو ثلاثة رجلاً لرعي غنم لهما أو لهم خاصة كان أجيراً خاصاً"^(٤). وبقوله: (عملاً مؤقتاً): خرج من يعمل لواحد من غير توقيت، كالخياط إذا عمل لواحد ولم يذكر مدة، فهو بذلك مشترك لا خاص. وبقوله: (بالتخصيص): خرج به

(١) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ص ٣٨٥.

(٢) د. عبد الله موسى، مرجع سابق، ص ١٣٧ وما بعدها.

(٣) الاختيار لتعليل المختار، عبد الله بن محمود بن مولود الموصلي، دار المعرفة، بيروت، ط ٢، ١٣٩٥هـ، ج ٩، ص ١٠٠.

(٤) المرجع السابق، ص ١٠١.

من عمل لواحد دون اشتراط ألا يعمل لغيره معه، كالراعي إذا عمل لواحد مؤقتاً، من غير أن يشترط عليه ألا يرعى لغيره معه، ومثله المدرس الخاص، إذا استأجره لتعليم ولده مدة معينة^(١).

- **عند المالكية:** قالوا: هو من أجر نفسه لشخص أو لجماعة مخصوصين^(٢). ويبدو أن التعريف خلا من تحديد المدة، ومعلوم أن الأجير الخاص من يعمل لجهة معينة مدة من الزمن في الغالب، وكأنه يشير إلى أن منفعة الأجير الخاص قد تقدر بالعمل أحياناً.

- **عند الشافعية:** ويسمونه الأجير المنفرد، وقد عرفه الشرييني بقوله: "الأجير المنفرد: هو من أجر نفسه مدة معينة لعمل غيره، لا يمكنه شرعاً التزام مثله لآخر في تلك المدة"^(٣). يلاحظ أن سبب تسميته بالمنفرد أن المستأجر ينفرد بمنفعته في تلك المدة، فمنافع المنفرد مختصة بالمستأجر في المدة، فيده كيد الوكيل مع الموكل، كما أن قوله: (مدة معينة) ليس قيداً في الأجير الخاص مطلقاً، إنما هو قيد نسبي، فالعبرة أن المستأجر أوقع الإجارة على عينه، فقد تقدر المنفعة بالعمل أحياناً لدى الأجير الخاص، دون المدة، كمن استأجره لتعليم ولده خاصة القرآن أو سورة منه، فهو أجير خاص، تقدر منفعته بالعمل لا بالزمن، ومثله من استأجره لنقل أسرته بسيارته الخاصة مسافة معينة بشرط ألا يحمل معهم أحداً. قال الشرييني: "قول المصنف: مدة معينة، ليس بقيد، لأن المأخذ كونه أوقع الإجارة على عينه، وقد يقدر بالعمل دون المدة، كعكسه"^(٤).

(١) د. عبد الله موسى، مرجع سابق، ص ١٤٨.

(٢) المقدمات الممدات، لأبي الوليد محمد بن أحمد بن راشد القرطبي، دار الغرب الإسلامي، المغرب، ط١، ١٤٠٨هـ، ج٣، ص ٣٥٩.

(٣) روضة الطالبين للإمام أبي زكريا الدمشقي، مرجع سابق، ج ٥، ص ١٨٢.

(٤) الشرح الممتع على زاد المستقنع، لفضيلة الشيخ محمد بن صالح العثيمين، دار ابن الجوزي، الرياض، ط١، ١٤٢٥هـ، ص ٣٥٢.

ومثل ذلك لو دعا الرجل خبازاً فخبز له في داره، أو خياطاً يخييط له ثياب أسرته، يكون أجييراً خاصاً بالعمل؛ لأنه سلّم نفسه إلى المستأجر.

- **عند الحنابلة:** فقد عرف ابن قدامة: "الأجير الخاص: هو الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة يستحق المستأجر نفعه في جميعها"^(١).

في ضوء ما سبق، نجد أن الأجير الخاص هو من استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط، ويسمى عند بعض الفقهاء (أجير الواحد)، كالخادم، والسائق لأسرة معينة، ونحو ذلك، وهو بالنسبة إلى الأجير المشترك بمنزلة الخاص من العام.

وتعرف مجلة الأحكام العدلية الأجير المشترك بأنه: "هو الذي لم يقيد بشرط عدم العمل لغير المستأجر"^(٢)، ويفترق الأجير المشترك عن الأجير الخاص بأحكامه وبعمله، فالأجير المشترك^(٣) هو الذي نصب نفسه للعمل بأجر لأكثر من شخص واحد؛ لأن المعقود عليه إما أن يكون عملاً أو منفعة وهذا لا يختص به شخص ولا يجب على العامل أن يعمل لهذا الشخص فقط^(٤).

(١) الإقناع لطالب الانتفاع لشرف الدين موسى بن أحمد بن يوسف المقدسي، دار عالم الكتب، بيروت، ط ٢، ١٤١٩هـ، تحقيق: د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، ج ٦، ص ١١٩.

(٢) المادة (٤٢٢) من مجلة الأحكام العدلية، منشورات دار الثقافة، الأردن، ط ١، ١٩٩٩م.

(٣) والأجير المشترك كالحداد والصبغ والحمال والحائك والدهان والطبيب والحجام والكحال والقصار والسائق والسباك والراعي والبناء، ويمكن أن يلحق بها الحرف والمهن الحديثة كالساعاتي والكهربائي والميكانيك والطبايع ومجلد الكتب والنقاش والحصاص والزخرفي ومصالح الأجهزة الحديثة وغيرهم كثير مما يستجد من الحرف والمهن الحديثة. انظر: د. عبد الوالي بن مشعاف بن ملفي السلمي، إجازة الأشخاص عند الفقهاء، بحث منشور في حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، جامعة القاهرة، السنة السابعة، العدد ١٨، ص ٣٢٤.

(٤) د. إبراهيم علي الله القيسي، مرجع سابق، ص ٣٤.

كما أن ثمة أهمية في التفريق بين الأجير الخاص، والأجير المشترك، وذلك من ناحية موضوع الضمان، فالأجير الخاص أمين، لا يضمن إلا بالتعدي، بخلاف الأجير المشترك فإنه يضمن، فالسيارة التي نضعها عند فني الإصلاح وتعطب لديه أثناء التجربة يختلف حكمها عن السيارة ذاتها التي يقودها السائق الخاص، فالأول يضمن على الراجح على أنه أجير مشترك، بخلاف الثاني، فإنه لا يضمن، لأنه أجير خاص^(١).

ثانياً: ضوابط عمل الأجير الخاص:

من استعراض تعريفات الأجير الخاص السابقة، يمكن استخلاص أبرز الضوابط التي تحكم عمله، وهي:

- أنه يعمل لجهة خاصة سواء أكان المؤجر فرداً أو جماعة.
- أن منفعته تقاس بالزمن، وهو الغالب، وتقاس بالعمل أحياناً.
- عدم إمكانية التزام مثل هذا العمل لآخر في تلك المدة.
- أنه يستحق الأجرة بتسليم نفسه، لا على العمل، إن كانت المنفعة مقاسة بالزمن لا بالعمل، وهو الغالب.
- أن منافعه خاصة بالمستأجر في تلك المدة.
- لا بدّ في العقد من تحديد نوع العمل الذي يقوم به في تلك المدة، وهذا ما أكد عليه الشيرازي بقوله: "وأن يكون لبيان نوع العمل الواجب على الأجير الخاص في المدة، فإن الإجارة على المدة لا تصح في الأجير الخاص ما لم يبين نوع العمل، بأن يقول: استأجرتك شهراً للخدمة أو للحصاد"^(٢).

(١) د. عبد الله بن إبراهيم الموسى، مرجع سابق، ص ١٤٠.

(٢) المهذب في فقه الإمام الشافعي لأبي إسحاق إبراهيم بن علي الفيروزآبادي الشيرازي، دار القلم، دمشق، ١٤١٧هـ، ١٩٩٦م، تحقيق: د. محمد الزحيلي، ج ٩، ص ٩٦.

الفرع الثاني: موقف القانون الأردني والنظام السعودي ومنظمة العمل الدولية من تنظيم عمل خدام المنازل:

يختلف موقف القانون الأردني عن النظام السعودي بشأن آلية تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية، فالأول أخضع هذه العلاقات لأحكام قانون العمل، في حين استثنى الثاني خدام المنازل من الخضوع لأحكام نظام العمل. وهذا خلافاً لمنظمة العمل الدولية التي بنت موقفها بشأن تنظيم عمل خدام المنازل من خلال منظور ثنائي يقوم على الجمع بين معايير العمل الدولية والتقارير والوثائق والتوصيات بشأن هذه الفئة من العمال.

سنيين موقف التشريعات سالفه الذكر تبعاً، ونخصص فقرةً مستقلةً لكل منها. ونخصص أيضاً فقرةً لتقييمنا الشخصي لموقف هذه التشريعات من المسألة مدار البحث. وعليه سنقسم هذا المطلب إلى أربعة فقرات.

أولاً: موقف المشرع الأردني من تنظيم عمل خدام المنازل:

حرصاً من القانون الأردني على الانسجام مع المعايير والاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل، ولغايات حفظ حقوق خدام المنازل، فقد تم إخضاعهم لأحكام قانون العمل الأردني^(١) رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م بموجب القانون المعدّل رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٨م^(٢). وهذا ما تؤكدُه المادة (٣) المعدلة من قانون العمل التي تنص بأنه: "أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العامين وموظفي البلديات، ب- تحدد الأحكام التي

(١) نشير هنا إلى أن أول قانون نظم علاقات العمل في الأردن هو القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠م، ثم القانون المعمول به حالياً رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م والذي جرى عليه تعديلات عديدة منذ العام ٢٠٠١م ولغاية عام ٢٠١٥م.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية، العدد (٣٨٨٥)، تاريخ ١٦/٦/٢٠٠٨م، ص ١٤.

يخضع إليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهااتها وبستانييها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم^(١).

بموجب هذا التعديل فقد خضع خدم المنازل لجميع الامتيازات والحقوق العمالية المنصوص عليها في قانون العمل الأردني وخاصة المتعلقة بتنظيم عقد العمل الفردي محدد المدة والحقوق والواجبات المترتبة بموجبه، ومع هذه النظرة الإيجابية من القانون الأردني لهذه الفئة من العمال، يبقى التساؤل قائماً بشأن مدى ملاءمة تطبيق أحكام قانون العمل، وبخاصة تلك المتعلقة بعقد العمل الفردي، على علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية، وذلك نظراً لخصوصية طبيعة عمل خدم المنازل، وما يتفرع عن هذه الخصوصية من إشكاليات أوضحناها في مشكلة الدراسة^(٢)، مما يجعل إخضاعهم لقانون العمل أمراً بالغ التعقيد.

والقانون المذكور نفسه يؤكد على هذه الخصوصية من خلال نص الفقرة (ب) من المادة (٣) عندما نص على تنظيم الأحكام التي يخضع إليها العاملون في المنازل ومن في حكمهم بموجب نظام خاص يتضمن تنظيم عقود عملهم والمسائل المتصلة بها من أوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق بعقود استخدامهم.

(١) هكذا أصبحت هذه المادة بعد إلغاء نصها السابق والاستعاضة عنه بالنص الحالي بموجب القانون المعدل رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٨م حيث كان نصها السابق كما يلي: "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء: أ- الموظفين العامين وموظفي البلديات، ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر، ج- خدم المنازل وبستانييها وطهااتها ومن في حكمهم، د- عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون".

(٢) نحيل إلى مشكلة الدراسة للوقوف على هذه الإشكاليات، تجنباً للتكرار.

لذا، يثور التساؤل في هذا السياق: ما الحكمة التي ابتغاهها القانون الأردني من شمول خدم المنازل بأحكام قانون العمل بالرغم من خصوصية عمل هذه الفئة من العمال؟. يرجع الفقه القانوني الأردني^(١) موقف القانون الأردني بشمول خدم المنازل بأحكام قانون العمل إلى أحد سببين، هما:

السبب الأول: أن العمل في الخدمة المنزلية في الأردن لا يحظى بأهمية عملية تبرر اختصاصه بقواعد خاصة بالنظر إلى ضآلة حجم هذا النوع من العمل في المجتمع الأردني. نرى بأن هذا السبب غير كاف لتبرير موقف القانون المذكور؛ لأن الأخير نفسه - كما أسلفنا - نص على إخضاع أحكام عقود الخدمة المنزلية لنظام خاص بهذا الشأن. هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن الاستعانة بخدم المنازل في الأردن أصبحت ظاهرة شائعة، ولم تعد من الكماليات أو خاصة بالأغنياء، بل أصبحت ضرورة فرضها الواقع العملي لكثير من الأسر الأردنية العاملة، كما أنها أصبحت ضرورية بالنسبة لكبار السن ومن يعاني أمراضاً أو إعاقة تتطلب مساعدة من الخادم وغيرها من الأسباب التي تدفع إلى استخدام خدم المنازل.

السبب الثاني: أن القانون الأردني يأخذ بهذا الموقف انسجاماً مع مفاهيم المساواة والعدالة بين جميع العمال في الحقوق والواجبات دون النظر إلى طبيعة العمل الذي يؤديه كل منهم، الأمر الذي يستتبع معه عدم مراعاة خصوصية عمل خدم المنازل.

(١) انظر: د. محمد جمال الذنبيات، شرح قانون العمل، مكتبة دار الجمال، عمان، ط١، ٢٠١٥م، ص ٦٨، ود. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ط ٣، ٢٠١٤م، ص ٥٥، ود. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ط١، الإصدار السابق، ٢٠١٤م، ص ٨٥.

نرى في هذا السياق أن موقف القانون المذكور كقاعدة عامة أنه أخضع خدم المنازل لأحكام قانون العمل، ويستثنيه من بعض أحكامه التي يرى أنها لا تنسجم مع طبيعة أعمالهم وخصوصيتها.

لذلك، وانسجاماً مع تعديلات المادة (٣) من قانون العمل الأردني، ولغايات توكي الدقة في الحفاظ على حقوق هذه الفئة من العمال وتحديدها بشكل واضح ودقيق، فقد صدر نظام العاملين في المنازل رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩م (نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم) الصادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (٣) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعليمات العاملين في المنازل من غير الأردنيين ومن في حكمهم رقم (١٥٧) لسنة ٢٠١٤م، وكذلك ولغايات تنظيم استقدام واستخدام العاملات من خلال مكاتب الاستقدام المرخصة لهذه الغاية فقد صدر النظام رقم (٨٩) لسنة ٢٠٠٩م (نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل) الذي ألغي بموجب النظام الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠١٥م والصادر بمقتضى الفقرتين (ب و ج) من المادة (١٠) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م.

ثانياً: موقف المنظم السعودي من تنظيم عمل خدم المنازل:

يتحدد نطاق سريان نظام العمل السعودي^(١) من حيث الأشخاص بالعلاقات الناشئة عن العمل التابع المأجور بحيث يسري على كل من يقوم بعمل لحساب الغير ويكون

(١) نشير هنا إلى أن أول نظام عالج علاقات العمل في النظام السعودي هو نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية رقم ٤/٤/٨ تاريخ ١٣٥٦/٧/١٨هـ. ومن ثم صدر نظام العمل والعمال رقم (٥٣٢٣) تاريخ ١٣٦١/٤/٣١هـ بعد ذلك صدر نظام العمل والعمال رقم (١٨٢) تاريخ ١٣٦٦/١١/٢٥هـ. ثم نظام العمل والعمال رقم (م) ٢١٧ تاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ. وأخيراً صدر نظام العمل الحالي المعمول به رقم (م) ٥١/٢٢ تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ. وتعديلاته لعام ١٤٣٤هـ.

أثناء أدائه للعمل تحت إشراف وتوجيه أو إدارة صاحب العمل لقاء أجر لتوفير الحماية التشريعية له.

ولكن المنظم السعودي تبنى اتجاهاً يقوم على استثناء خدم المنازل من دائرة المشمولين بأحكام نظام العمل، على الرغم من كونهم يؤدون عملاً تابعاً مأجوراً. وقد نصت المادة (٢/٧) من نظام العمل السعودي لعام ١٤٢٦هـ على هذا الاستثناء بنصها: "يستثنى من أحكام هذا النظام:

٢- خدم المنازل ومن في حكمهم.

وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصة لخدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقتهم مع مستخدميهم، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم، وترفعها لمجلس الوزراء".

وبالفعل، استجاب المنظم السعودي، حيث وافق مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٤٣٤/٩/٧هـ الموافق ٢٠١٣/٧/١٥م على إقرار لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم^(١)، وقد دخلت هذه اللائحة حيز التنفيذ بتاريخ ١٤٣٤/١٠/٢٣هـ الموافق ٢٠١٣/٨/٣٠م.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا: ما الحكمة من استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم من نطاق تطبيق نظام العمل السعودي؟ وما أثر ذلك على تحديد طبيعة عقد الخدمة المنزلية؟.

في تبرير هذا الاستثناء، نجد أن المذكرة التفسيرية لنظام العمل السعودي لعام ١٤٢٦هـ قد ذهبت إلى القول بأن: "طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء العمال تختلف عن

(١) صدرت هذه اللائحة بالقرار رقم (٣١٠) تاريخ ١٤٣٤/٩/٧هـ، ونشر في الجريدة الرسمية (أمر القرى)، العدد (٤٤٧٧) تاريخ ١٤٣٤/١٠/٢٣هـ، ص ١٣٨.

طبيعة العمل الذي تؤديه بقية طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم، مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة". كما أن لجنة شؤون العمل والتأمينات الاجتماعية في مجلس الشورى السعودي في تعليقها على المادة (٧) من مشروع نظام العمل لعام ١٤٢٦هـ، واستثنائها خدم المنازل من أحكامه، ذهبت الى القول: "إن هذا الاستثناء يرجع إلى "استحالة تطبيقه - أي قانون العمل - على هؤلاء الخدم، لأن طريقة تخديمهم واستخدامهم غير منظمة تنظيمياً يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم، فتركت الأمر للائحة خاصة ينظمها".

ومن الأسباب التي دعت إلى استثنائهم أن عملهم لا يقيد بزمن معين، لأنهم يعيشون مع صاحب العمل وأسرته، فهم بحكم الأسرة الواحدة التي لا يمكن معها وضع جدول أعمال في أوقات معينة، وإنما تراعى فيها ظروف الأسرة في أي وقت مما يتطلب وضع نظام أو لائحة خاصة بهذه الفئة^(١).

من جهة أخرى يرجع سبب استثنائهم من نطاق نظام العمل إلى عدم إمكانية تطبيق أحكام نظام العمل بشأن دخول مفتش العمل إلى المنزل، وهذا الأمر يتعارض مع ما ورد في الشريعة الاسلامية من عدم انتهاك حرمة المنزل، والتأكيد على حرمة الحياة الخاصة لصاحب العمل وأسرته^(٢).

ومن الأسباب التي دعت إلى استثناء عمال الخدمة المنزلية من أحكام نظام العمل ما ذكر من "أن أرباب العمل في المصانع والشركات والمحال التجارية والأماكن المهنية يبرز إلى جانبهم عنصر المضاربة على عمل العمال وقصد التربح من وراء هذا العمل مما

(١) د. محمد علي الشرفي، شرح أحكام قانون العمل، دار ألوان للخدمات الإعلامية والنشر، صنعاء، اليمن، ٢٠١٤م، ص ١٣٩.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج ٢، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣م، ص ١٢٤.

يعود عليهم بالغنم، ولما كانت قاعدة (أن الغنم بالغرم)^(١)، فكان منطقياً جداً أن يخضع هؤلاء العمال لقانون العمل، أما خدم المنازل الخاصة فلا نرى عنصر المضاربة على عملهم، وقصد الاسترباح من وراء هذا العمل ظاهراً في علاقتهم بمخدوميهم بل إنهم يشكلون عبئاً على داخل أسرة هذا المخدم بالإضافة إلى أن وسائل المعيشة وتكاليفها بالنسبة لهم في هذه المنازل الخاصة بمخدوميهم أيسر، وأوفى من غيرهم، لذلك كان منطقياً أن يحرم مقابل ذلك من ميزات قانون العمل^(٢)، وهذا الموقف - كما سنرى - سيكون له نتائجه على طبيعة عقد الخدمة المنزلية بالنظر إلى الأحكام الواجب تطبيقها على العقد المذكور.

تجدر الإشارة هنا إلى أن المحاكم السعودية تلتزم بتطبيق الشريعة الإسلامية^(٣)، ومن ثم إذا لم يرد نص في لائحة عمال الخدمة المنزلية يحكم النزاع المعروض على القاضي، فإنه يلزم على الأخير الرجوع إلى أحكام الاجارة على الأشخاص؛ باعتبار أن من مبادئ التنظيم القضائي المتعلقة بالثوابت الرئيسية في قضاء المحاكم المذكورة، هي أن المرجع في نظر المنازعات إلى الشريعة الإسلامية.

هذا ونتمنى على القانون الأردني بأن يقنن أحكام الاجارة على الأشخاص؛ كونها الصورة الأقرب لعقد الخدمة المنزلية، بحيث يتم الرجوع إلى هذه الأحكام فيما لم يرد بشأنه نص؛ تأسيساً على أن الأصل في نظر جميع القضايا المتعلقة بالعقد المذكور يرجع به إلى الشريعة الإسلامية التي تحرص على أن تكون أحكام القضاة واضحة

(١) قاعدة الغرم بالغنم من القواعد الفقهية الكلية وهي بمعنى قاعدة الخراج بالضمان.

(٢) د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، الليثي للطباعة، أسبوط، مصر، ط ٣، ٢٠١٣م، ص ١١٥.

(٣) ورد هذا الأصل صريحاً في المادتين (٧ و ٤٨) من نظام الحكم الأساسي للمملكة العربية السعودية، والمادة (١) من نظام المرافعات الشرعية لعام ١٤٣٥هـ.

المصدر مؤصلة المستند، وذلك ببناء الأحكام على قواعدها واستمداها من أدلتها، ويأتي في مقدمتها الكتاب والسنة، فإن لم يجد فيهما القاضي نصاً صريحاً اجتهد وفق القواعد العامة، والأصول الجامعة في الشريعة الإسلامية.

ثالثاً: موقف منظمة العمل الدولية من تنظيم عمل خدم المنازل:

إن القاعدة العامة في تطبيق معايير العمل الدولية أنها تطبق على جميع العمال، أيّاً كان جنسهم أو أعمارهم أو نوع العمل الذي يؤديه^(١).

هذا ولا يمكن فهم موقف منظمة العمل الدولية من القضايا الخاصة بعمال الخدمة المنزلية فهماً كلياً من خلال معايير العمل الدولية وحدها، وإنما يقتضي بلوغ هذا الفهم الرجوع إلى

اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) عام ٢٠١٢م.

ومن خلال الاطلاع على هذه الاتفاقية، يتبين لنا نهج منظمة العمل الدولية في تنظيم عمل خدم المنازل، وهي على النحو الآتي:

١- أن أحكام الاتفاقية تفسر في ضوء اتفاقيات العمل الدولية الأخرى ويطبق حكم أيّ من هذه الاتفاقيات إذا كان في هذا التطبيق تحقيق مصلحة أفضل لخدم المنازل.

٢- أن الاتفاقية تقوم على مبدأ أساسي - خلافاً للقانون الأردني والنظام السعودي - وهو مبدأ مساواة عمل خدم المنازل بغيره من صور العمل الأخرى، ويظهر ذلك واضحاً في المادة (١/١٠) من الاتفاقية والتي تفيد بالمعاملة المتساوية بين عمال المنازل والعمال عموماً، وبخاصة بأمور العمل من حيث ساعات العمل والتعويض عن الأجر عن العمل

(١) Saad Alghamdi, Need of Domestic workers in Saudi Arabia to Gain Legal protection, California Western, School of Law Isan Diego, ٢٠١٥, p. ٥٤.

الإضافي وأوقات الراحة اليومية والأسبوعية، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، والحد الأدنى من الأجور مع الأخذ بعين الاعتبار الخصائص المميزة للعمل المنزلي. كما يظهر مبدأ المساواة في المادة (١٤) فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والحمل والمرأة الحامل تستوجب عناية خاصة.

٣- أن الاتفاقية تنشئ ما يمكن أن نسميه وثيقة حقوق لخدم المنازل، وهي حقوق شاملة تضمن الحماية القانونية لهذه الفئة من العمال^(١).

٤- أن أحكام الاتفاقية قد أشارت صراحة إلى حق خادم المنزل إذا كان مهاجراً أجنبياً في الاحتفاظ بوثيقة إثبات الهوية ووثائق السفر، وذلك كعلاج من الاتفاقية للإشكاليات التي يثيرها نظام الكفالة.

رابعاً: تقييم الباحث لموقف القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين من تنظيم عمل خدم المنازل:

رأينا فيما سبق أن هناك ثلاث اتجاهات مختلفة بشأن تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية، فالقانون الأردني أخضع هذه العلاقات لأحكام قانون العمل كقاعدة عامة، ومن ثم تم استثناء خدم المنازل من بعض أحكامه التي رأى القانون المذكور أنها لا تنسجم مع طبيعة أعمالهم وخصوصيتها.

في حين استثنى النظام السعودي خدم المنازل من الخضوع لأحكام نظام العمل، ونظم أحكامهم بموجب لائحة خاصة.

أما اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، فقد ذهبت إلى إقرار مبدأ مساواة عمل خدم المنازل بغيره من صور العمل الأخرى، ووضعت الحدود الدنيا لأوجه حماية هذه الفئة من العمال، وأعطت السلطة التقديرية للسلطات التشريعية الوطنية في تبني

(١) انظر المواد: (٣، ٥، ٦، ٩، ١٠، ١١، ١٣، ١٤، ١٦، ١٧) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

أحكام تحقق مصلحة أفضل لخدم المنازل، وتفوقت الاتفاقية على القانون الأردني والنظام السعودي من خلال تقرير وثيقة حقوق متكاملة لخدم المنازل.

وفي سبيل تقييمنا لموقف التشريعيين المذكورين من هذا الموضوع، فإننا نطرح التساؤل الآتي: ما إيجابيات وسلبيات كل من هذين الموقفين؟.

للإجابة على هذا التساؤل نقول: أن موقف القانون الأردني من تنظيم عمل خدم المنازل يعد الأكثر تطوراً وتماشياً مع الحقوق العمالية بالمقارنة مع موقف النظام السعودي من هذه المسألة.

فبموجب قانون العمل الأردني، فإن خدم المنازل مشمولون بحماية القانون المذكور فيما لم يرد بشأنه نص خاص في نظام العاملين بالمنازل، كما أنهم يخضعون للحقوق والالتزامات الواردة فيه. فعلى سبيل المثال لا الحصر يستفيد خدم المنازل من القاعدة العامة في قانون العمل التي تجيز إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات ومن بينها شهادة الشهود، وذلك بموجب المادة (١٥) من القانون ذاته التي تنص بأنه: "... ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجمع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة".

كذلك، فإن شمول خدم المنازل بأحكام قانون العمل من شأنه الاستفادة من السمات المميزة لهذا القانون، ومنها: أن أحكام قانون العمل الأردني تتنوع بتنوع ظروف العمل أو ظروف الأشخاص، ومن أجل ذلك، وضع القانون المذكور قواعد قانونية خاصة بعمل المرأة يمنعها العمل في بعض الأعمال، كما منع تشغيلها ليلاً مع وضع حد أقصى لساعات العمل^(١).

(١) انظر: المادتان (٦٩، ٧٠) من قانون العمل الأردني.

وكذلك وضع قواعد خاصة بعمل الأحداث تحظر عملهم قبل بلوغ سن معينة، كما حدد أقصى ساعات عملهم^(١).

كما أن علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية تستفيد من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي التي تختلف عن القواعد العامة المقررة في القانون المدني، ومن هذه القواعد: سرعان العقد على الخلف الخاص، والقواعد الخاصة بالأهلية اللازمة لصحته، ونظام المسؤولية الذي لا يقوم على فكرة الخطأ، بل يقوم على فكرة تحمل التبعة أو فكرة التأمين والضمان.

وتجدر الإشارة إلى أن قواعد قانون العمل تتميز بالطبيعة الآمرة التي تجعل معظم هذه القواعد تتعلق بالنظام العام الذي لا يجوز مخالفتها أو الخروج عليها^(٢).

وبما أن خدم المنازل كغيرهم من العمال يعتبرون طرفاً ضعيفاً في علاقة العمل مع صاحب العمل، فإن الحماية القانونية لهذه الفئة بصفة شمولية لا تتحقق إلا بحمايتهم عن طريق ضمان حد أدنى لحقوقهم من خلال شمولهم بأحكام قانون العمل، تحقيقاً للسلم والأمن الاجتماعيين، ومنها: أن لا يقل أجرهم عن الحد الأدنى للأجور.

ومن قبيل هذه القواعد أيضاً: بطلان كل شرط أو اتفاق مخالف لحكم من أحكام قانون العمل سواء أبرم العقد قبل صدور القانون أو بعده، كما هو الحال في بطلان تنازل العامل عن حقوقه^(٣)، وهذا يعدّ من استثناءات القاعدة القانونية المتعلقة بانعدام الأثر الرجعي للقانون الجديد، وبخاصة ما يتعلق منها بآثار المراكز القانونية التي تكون لمصلحة العامل في مواجهة صاحب العمل؛ كون العامل يعدّ طرفاً ضعيفاً من الناحية

(١) انظر: المادتان (٧٤، ٧٥) من قانون العمل الأردني.

(٢) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، عمان، ط١، الإصدار الثامن، ٢٠١٥م، ص ٤٤.

(٣) انظر: المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني.

الاقتصادية. ويقوم هذا الاستثناء على أساس أن النظام في الدولة يقتضي وحدة القواعد القانونية التي تطبق على المراكز القانونية التي هي من طبيعة واحدة حتى لا تخضع هذه المراكز المتشابهة لقوانين متباينة، كما أن مقتضيات العدالة تتطلب اقرار هذا الاستثناء^(١).

ومنها أيضاً: قاعدة صحة الشرط المخالف الأصلح للعامل^(٢)؛ ومن ثم إذا ورد في عقد الخدمة المنزلية بنوداً تتضمن حماية أكثر من الحماية التي يوفرها قانون العمل ونظام العاملين في المنازل، فإن مثل هذه البنود تعد صحيحة قانوناً؛ طالما أنها تحقق مصلحة خدم المنازل.

وأيضاً يستفيد خدم المنازل من التفسير المميز لقانون العمل على نحو ما سنرى عند بحث خصائص عقد الخدمة المنزلية. هذا فضلاً عن سهولة إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية^(٣).

وعلاوة على ما سبق، فإن خدم المنازل يستفيدون من امتياز المبالغ المستحقة لهم أو المستحقين عنهم من الورثة، إذ تعد أجورهم ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية^(٤)، وغيرها من المزايا التي يستفيد منها خدم المنازل بشمولهم بأحكام قانون العمل الأردني.

(١) د. عوض أحمد الزعبي، مدخل الى علم القانون، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، ومكتبة الجامعة، الشارقة، ط ٤، ٢٠١٦، ص ١٩٠.

(٢) انظر: المادة (٤/أ) من قانون العمل الأردني.

(٣) انظر: المادتان (٥٤، ١٣٧) من قانون العمل الأردني.

(٤) انظر: المادة (٥١/أ) من قانون العمل الأردني.

ولكن، مع هذه الإيجابيات التي يحققها شمول خدم المنازل بأحكام قانون العمل الأردني، لا بد لنا من الإقرار بوجود إشكاليات في التطبيق؛ رغم أن قانون العمل ينص على جزاءات بحق المخالفين سواء صاحب العمل أو العامل، لكن الإشكالية – برأينا – تكمن في صعوبة التطبيق، فمثلاً قانون العمل ينص على تعويض صاحب العمل في حال تغيب العامل من دون تقديم تبرير، لكن خادم المنزل لا يملك ما يكفي من المال لتعويض صاحب العمل، ومن ثم يتردد الأخير في التقدم بالشكوى، وإذا كانت المخالفة من صاحب العمل، فإننا نواجه صعوبة التأكد من اتهامات الخادم؛ كون أن المخالفات تحدث خلف أبواب المنازل.

إذن القانون الأردني – برأينا – كان موفقاً في نهج التنظيم لعمل خدم المنازل من خلال إيجاد تنظيم قانوني خاص لهم، وفي هذه الحالة تخضع علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية للأحكام القانونية الخاصة الواردة في هذا التنظيم، وتستكمل في حالة النقص بالقواعد القانونية الواردة في قانون العمل، وبما يتناسب مع الخصائص المميزة لعمل خدم المنازل.

هذا ويعد تدخل المنظم السعودي لتنظيم عمل خدم المنازل تدخلاً محموداً – رغم تأخره – نظراً لما كان عليه الوضع السلبي لعمل هذه الفئة والذي جعل تنظيمه قانونياً ضرورة شرعية وتفرضه متطلبات الواقع العملي. غير أن استثناء خدم المنازل من سريان أحكام نظام العمل السعودي عليهم – رغم ما رأيناه من الأسباب التي قيلت بشأن تبرير هذا الاستثناء – يثير تساؤلاً هاماً مفاده: إلى أي مدى كان المنظم السعودي موفقاً في هذا النهج؟

لا يبدو لنا أن من اليسير قبول التبريرات التي قيلت بشأن استثناء المنظم السعودي لخدم المنازل من تطبيق أحكام نظام العمل للوصول إلى إقرار نهج المنظم السعودي

في حرمان هؤلاء العمال من الكثير من الحقوق التي يقرها نظام العمل للعمال عموماً، والتي لا يمكن ربطها بطبيعة عملهم، أو بصلتهم بأصحاب العمل.

وأول ما يواجه هذه الفئة من العمال من جراء هذا الاستثناء هو حرمانها من الاستفادة من إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات بما فيها البنية الشخصية، فضلاً عن ذلك، هناك مشكلة أكبر تتمثل في الأجور والحد الأدنى لها، كما أنه يمكن تشغيل خدم المنازل أكثر من ساعات العمل المحددة وفقاً لنظام العمل، وهذا أمر مخالف. ومن قبيل ذلك عدم التزام أصحاب العمل بتشغيل خدم المنازل في الأعمال المتفق عليها فقط.

علاوة على ما سبق، ليس هناك مسؤولية على صاحب العمل في حالة إصابة العامل أثناء ساعات العمل، ومن النتائج السلبية لهذا الاستثناء حرمان خدم المنازل من الضمان الاجتماعي، وغيرها من المزايا الأخرى التي يحرم منها هذه الفئة من العمال. فالحجج التي قيل بها ليست كافية لحرمان هذه الفئة من جميع مزايا وضمانات نظام العمل السعودي؛ لكونها تتوفر على التبعية الاقتصادية والقانونية - كما سنرى - مما يوضح أنه في النظام السعودي لا تعتبر هذه التبعية معياراً يعول عليه لتطبيق أحكام نظام العمل، والواقع أن نهج المنظم السعودي لم يكن - برأينا - موفقاً في هذا الاستثناء؛ لأنه من المفترض أن يتسم نظام العمل بطابع حماية الطبقة العاملة أي كان مجال عملها من دون أن يكون لهذه الصلة القوية بين شخص العامل وصاحب العمل أي تأثير على صفة الأول كعامل وتالياً على حقه بالحماية.

ونقول في هذا الصدد: أن نظام الأحوال الشخصية السعودي أتاح التقاضي بين الأصول والفروع للمطالبة بالحقوق المالية المتعلقة بالنفقات والمصروفات المدرسية

وغيرها من دون أن تشكل العلاقات الوثيقة فيما بينهم التي يفترض أن تكون أوثق من العلاقة التي بين صاحب العمل وخدام المنزل سبباً لحرمان أي منهم من هذا الحق. لذا، نرى أنه من الضروري أن يتدخل المنظم السعودي بإلغاء هذا الاستثناء من خلال تعديل نص المادة (٧) من نظام العمل، بخاصة أن لائحة عمال الخدمة المنزلية قد شابها الكثير من القصور التشريعي، إذ أنها لم تتضمن أحكاماً تواجه مختلف الموضوعات التي يثيرها عقد الخدمة المنزلية، الأمر الذي يستتبع إخضاع خدم المنازل إلى نظام العمل فيما لم يرد بشأنه نص في اللائحة المذكورة؛ تحقيقاً للحماية القانونية الفعالة لهذه الفئة من العمال.

وفي الوقت ذاته لا يمكننا التهرب من تقرير حقوق هذه الفئة بموجب اللائحة الخاصة بهم وبموجب نظام العمل بحجة خصوصية عملهم، فهذه الخصوصية تراعى في التطبيق بما يحقق مصلحة خدم المنازل لا العكس؛ أي إهدار حقوقهم. وكخلاصة، يمكننا القول: أن التنظيم القانوني الذي انتهجه القانون الأردني والنظام السعودي بشأن عمل خدم المنازل ستكون له نتائج الإيجابية والسلبية على طبيعة عقد الخدمة المنزلية؛ بالنظر إلى تطبيق أحكام عقد العمل الفردي بما يتناسب مع خصوصية طبيعة عقد الخدمة المنزلية، مع العلم أن أركان العقد طبقاً لنظريته العامة متوفرة في عقد الخدمة المنزلية من الرضا والمحل والسبب، وكذلك الأمر بالنسبة إلى عناصر عقد العمل من عنصر العمل والأجر والتبعية، وهذا ما يجعلنا نتساءل عن نوع خصوصية عقد الخدمة المنزلية وأساسها ومغزاها، وصولاً إلى النهج الأسلم لحماية أشمل لخدم المنازل بموجب العقد المذكور.

لذا، كان ينبغي على القانون الأردني والنظام السعودي عندما وضعاً تنظيمياً خاصاً لخدم المنازل أن يراعي صياغة هذا التنظيم وفقاً لاتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين

من خلال إعادة النظر في نظام العاملين بالمنازل الأردني الذي صدر عام ٢٠٠٩م، أي قبل إقرار هذه الاتفاقية في عام ٢٠١٢م، أما المنظم السعودي، فقد أصدر لائحة عمال الخدمة المنزلية عام ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م، فكان من المفروض عليه أن يراعي هذه الاتفاقية؛ بخاصة أن الأردن والسعودية يعدان عضوين أساسيين في مؤتمر منظمة العمل الدولية بدورته المائة (٢٠١١م) التي بموجبه خرج بتوصية إقرار الاتفاقية المذكورة.

* * *

المبحث الأول

مفهوم عقد الخدمة المنزلية

إن بيان مفهوم عقد الخدمة المنزلية من شأنه أن يبرز لنا الملامح الأساسية لتحديد

طبيعة العقد المذكور، لذا لا بدّ من بيان معناه، وخصائصه.

وفي ضوء ما سبق، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، هما:

المطلب الأول: معنى عقد الخدمة المنزلية.

المطلب الثاني: خصائص عقد الخدمة المنزلية.

وسنبحث هذين المطلبين تباعاً.

المطلب الأول

معنى عقد الخدمة المنزلية

إن الهدف الذي نسعى إليه من وراء بيان معنى عقد الخدمة المنزلية، هو الوصول إلى

العناصر المكونة للعقد المذكور، الأمر الذي يمكننا من تحديد تكييفه الشرعي والقانوني.

يطلق العقد^(١) في المعنى الاصطلاحي عند الفقهاء على معنيين^(٢)؛ الأول: المعنى

العام؛ وهو كل تصرف قولي ينشأ عنه حكم شرعي، سواء كان صادراً عن شخصين أو

(١) العقد في اللغة: نقيض الحل، من عقد يعقد عقداً، ويقال: عقدت الحبل فهو معقود، وكذلك العهد، وعقد العهد واليمين يعقدهما عقداً، وعقدهما: أكدهما، والمعاقدة: المعاهدة والميثاق، وعقد الحبل والبيع والعهد يعقده عقداً: شده، ثم استعمل في التصميم والاعتقاد الجازم، وعقدة كل شيء: إبرامه، فالمعنى اللغوي إذن لكلمة (عقد) لا يخرج عن معنى الجمع أو الربط بين شيئين أو أشياء، وعن معنى التقوية والتوثيق والضم والشد والالتزام؛ وهذا المعنى اللغوي موجود في المعنى الذي أعطاه الفقهاء المسلمون لكلمة (عقد)، انظر: لسان العرب، جمال الدين محمد بن مكرم المعروف بابن منظور، دار صادر، بيروت - لبنان، ١٩٥٥م، ج ٣، ص ٢٩٦-٢٩٧؛ ود. عبد العزيز الخياط، المدخل إلى الفقه الإسلامي، دار الفكر، عمان - الأردن، ط ١، ١٩٩١م، ص ١٢١؛ ود. هبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر، دمشق، ط ١، ١٩٩٩م، ج ٤، ص ٨٠-٨١.

(٢) د. عبد الحميد محمود البعلي، ضوابط العقود في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، بيروت، ط ١، ١٩٨٥م، ص ٢٧؛ وعبد الرزاق السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، منشورات جامعة الدول العربية، مصر.

أكثر، أو كان صادراً من شخص واحد. **والثاني: المعنى الخاص:** وهو ارتباط إيجاب بقبول على وجه مشروع يثبت أثره في محله.

وبخصوص معنى عقد الخدمة المنزلية في الفقه الإسلامي فهو لا يعدو أن يكون عقد أجرة للأشخاص، أو عقد الإجارة على العمل، أو على منافع الأشخاص، ويسمى أيضاً بعقد الأجير الخاص^(١).

والمصطلحات - سالفه الذكر - صحيحة^(٢)، ولكن - برأينا - الأدق هو المصطلح الأخير، وهو عقد الأجير الخاص، "وهو الإجارة التي يقتضي تنفيذها تسليم الأجير نفسه لصاحب العمل ليعمل عنده مدة من الزمن، وذلك مثل أن يتم العقد بينهما على أن يعمل له خادماً لمدة شهر مثلاً"^(٣).

كما أن مصطلح الأجير الخاص يقصد به الإجارة الواردة على عمل الإنسان. إن الفقهاء المسلمين يطلقون مصطلح الإجارة على إجارة الأشخاص، وإجارة الأشياء^(٤)، ولم يفرق بين الأجير الخاص وغيره إلا فقهاء المالكية، فإنهم أطلقوا على

طبعة ١٩٥٤م، ص ١٥٨، ومحمد أبوزهرة، الملكية ونظرية العقد في الشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٧م، ص ١٩٩.

(١) د. علي محي الدين القره داغي، الإجارة على منافع الأشخاص، دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، باريس، جمادى الثانية، ١٤٢٩هـ، يوليو ٢٠٠٨م، ص ٤.

(٢) ينوه الباحث أنه لن يلتزم بمصطلح معين من المصطلحات المذكورة، لأنها جميعها مترادفات تؤدي المعنى ذاته، والتزاماً منا سنورد المصطلح حسب تسميته لدى الفقهاء المسلمين في كتبهم الفقهية.

(٣) د. عبد الله بن إبراهيم موسى، مرجع سابق، ص ٢٤.

(٤) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج ٤، ص ٣٦، والمغني، مرجع سابق، ج ٦، ص ٤١، ويراجع: د. شرف بن علي الشريف، الإجارة على عمل الأشخاص، دار الشروق، الرياض، ط ١، ١٤٠٠هـ، ص ٤٧-٥٠.

العقد على منافع الآدمي مصطلح الإجارة الخاصة، أي أنهم استعملوا اسم الإجارة وما اشتق منها في استئجار الإنسان^(١).

وتأسيساً على ما سبق، يعرف عقد الإجارة الخاص بأنه: "العقد الوارد على منفعة شخص في مقابل أجر معلوم ولمدة محددة"^(٢).

هذا وقد تناول المعيار الشرعي رقم (٣٤) الصادر عن المجلس الشرعي بالمدينة المنورة في المملكة العربية السعودية تعريفاً لعقد إجارة الأشخاص بأنه: "العقد الوارد على منفعة (خدمة أو عمل) شخص طبيعي أو اعتباري بأجر معلوم، معينة كانت المنفعة أو موصوفة في الذمة، وذلك مثل الخدمات التعليمية، والصحية، والاستشارية، ونحوها".

وهذا المعنى يشمل - برأينا - عقد الخدمة المنزلية؛ بخاصة في تطبيقاته المعاصرة التي تشمل 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 للمدارس، وإعادة تهم منها، ونحوها من الخدمات المنزلية.

(١) تجدر الإشارة أن المالكية سموا العقد على منافع ما لا ينقل كالأرض، والدور، وما ينقل من سفينة، وحيوان، كالرواحل تمييزاً له عن العقد الوارد على منافع الآدمي، فيسمى إجارة خاصة أو أجيراً خاصاً. أنظر: الكافي في فقه أهل المدينة المالكي لأبي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر القرطبي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، دون سنة نشر، ج ٢، ص ٢٦؛ وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج ٤، مرجع سابق، ص ٢.

(٢) د. محمد أحمد سويلم، طبيعة عقد العمل وتمييزه عن العقود الأخرى في النظام السعودي، بحث منشور في مجلة العدل، وزارة العدل، الرياض، العدد ٦٦، ذو القعدة، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م، ص ٢٦٣، ود. عباس حسني محمد، العقد في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، مكتبة نهر الكوثر، الرياض، ط ٦، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ١٤٥.

في ضوء ما سبق، نجد بأن معنى عقد الخدمة المنزلية يندرج تحت المعاني التي قيلت بشأن عقد الأجير الخاص في اصطلاح الفقه الإسلامي الذي تعد أحكامه الأخرى شبيهاً للعقد المذكور.

هذا ولم يضع القانون الأردني والنظام السعودي^(١) في التشريع الخاص بالخدمة المنزلية تعريفاً للعقد المذكور، والأمر ذاته لدى اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين؛ رغم أهمية هذه المسألة في استجلاء ماهية عقد الخدمة المنزلية.

هذا وقد عرّف جانب من الفقه القانوني^(٢) عقد الخدمة المنزلية بأنه: "اتفاق بين صاحب عمل وعامل الخدمة المنزلية، يتعهد بموجبه العامل أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر".

يلاحظ على التعريف السابق أنه لم يوضح طبيعة العمل الذي يؤديه عامل الخدمة المنزلية وهو أنه يؤدي عملاً عضلياً لا فكرياً، ومن ثم فإن التعريف سابق الذكر يثير التساؤل بخصوص بعض الفئات التي ترتبط مع صاحب العمل ويقومون بأعمال فكرية مثل المدرس الخصوصي، والسكرتير الخاص، إذ لا يعدون في حكم الخدم.

في حين يعرفه جانب آخر^(٣) بأنه: "عقد مكتوب مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر.

(١) تجدر الإشارة إلى أن قانون الشغل المغربي الصادر في ١٤ رجب عام ١٤٢٤هـ (الموافق ١١ سبتمبر ٢٠٠٣م) تناول تعريفاً لعقد إجارة الخدمة المنزلية في المادة (٧٢٣) منه بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له".

(٢) د. شواخ الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، منشورات جامعة دار العلوم، الرياض، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ٩٦.

(٣) د. خالد حسن أحمد، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ٥١٠.

يلاحظ على التعريف السابق أنه لا يخرج عن معنى عقد العمل الوارد في نظام العمل السعودي^(١).

كما يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يبرز العلاقة بين صاحب العمل والخادم في عقد الخدمة المنزلية، كما أنه لم يبين طبيعة العمل الذي يرد على العقد المذكور، وهو العمل المادي تمييزاً له عن العمل الفكري.

كما يسجل على التعريفين السابقين بأنهما لم يبرزاً صفة صاحب العمل في عقد الخدمة المنزلية، وهو كل شخص طبيعي^(٢) يستخدم خادماً في منزله، والأمر نفسه بالنسبة للخادم، فهو شخص ذو صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية لصاحب العمل^(٣).

ومن جانبنا نعرف عقد الخدمة المنزلية انطلاقاً من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية^(٤)، ونظام العاملين في المنازل الأردني^(٥) بأنه: "عقد مكتوب يتعهد بموجبه شخص طبيعي يسمى الخادم للقيام بأعمال منزلية مادية لمصلحة شخص طبيعي آخر يسمى صاحب العمل، ووضعاً الأول نفسه موضع التبعية للثاني لقاء مقابل نقدي يسمى أجراً، ويكون العقد لمدة محددة".

وأياً كانت تسمية العقد محل الدراسة في الفقه الإسلامي، أو التشريعات محل المقارنة، فالمقصود هو الإجارة الواردة على عمل الإنسان.

(١) انظر: المادة (٥٠) من نظام العمل السعودي.

(٢) انظر: نص المادة (٤/١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم السعودية، ونص المادة

(٤/٢) من نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيتها ومن في حكمهم الأردني.

(٣) انظر: نص المادة (٧/١) من اللائحة المذكورة، ونص المادة (٥/٢) من النظام المذكور.

(٤) وبالذات نص المادة الأولى والثالثة من اللائحة المذكورة.

(٥) وخصوصاً نص المادة الثانية والثالثة من النظام المذكور.

المطلب الثاني: خصائص عقد الخدمة المنزلية:

يمتاز عقد الخدمة المنزلية بعدد من الخصائص، والتي نستطيع أن نستخلصها من خلال تعريفه، فهو من العقود المسماة، وأنه عقد رضائي، وعقد معاوضة، ومن العقود الملزمة لجانبين، وأنه من عقود الاعتبار الشخصي، ومن عقود المدة. وسنبحث هذه الخصائص تباعاً في ستة فروع.

الفرع الأول: عقد الخدمة المنزلية من العقود المسماة:

نظراً لشيوع ظاهرة الخدم في التعامل بين الناس، فقد كثرت صور الإجارة في الفقه الإسلامي، واتسعت وكلما تقدم الزمن استجد كثير من أحكامها لزيادة التعامل بها، ولذلك نرى توسع الفقهاء المسلمين في بحث صور الإجارة وأحكامها في كتبهم الفقهية، وبخاصة تلك المتعلقة بعقد إجارة الأشخاص، أو ما يسمى لديهم بالأجير الخاص^(١).

فعقد الخدمة المنزلية يعد من العقود المسماة في الفقه الإسلامي نظراً لإسقاط أحكام عقد إجارة الأشخاص أو عقد الأجير الخاص على العقد المذكور؛ فالفقه الإسلامي نظم أحكام هذا العقد دون أن يعطيه اسماً كما هو الحال في التشريعات المقارنة محل الدراسة.

اذ يعد عقد الخدمة المنزلية من العقود التي خصها القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين بتسمية معينة وبنظام قانوني معين من خلال نصوص محددة تنطبق عليه، فقد نظم نظام العاملين في المنزل وطهااتها وبستانيتها ومن في حكمهم الأردني، ولائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية ومن في حكمهم، والاتفاقية المذكورة هذا العقد بأحكام خاصة، حيث أفرد له النظام المذكور المواد (من

(١) انظر: الاختيار لتعليل المختار، مرجع سابق، ص ١٩٠، وروضة الطالبين، مرجع سابق، ص ٣٠٥٧.

٢ إلى ١٢) ، كما أفردت له اللائحة المذكورة المواد (من ٢ إلى ١٦) ، في حين نظمت الاتفاقية المذكورة هذا العقد بموجب سبع وعشرين مادة.

إن تنظيم عقد الخدمة المنزلية لهو دليل على أهمية هذا العقد في الواقع العملي، كما أنه يعكس حرصاً من التشريعات سألفة الذكر على استقرار التعامل وعدم إثارة المشكلات في المجتمع بين الخادم وصاحب العمل.

هذا وتبرز أهمية التنظيم القانوني للعقد المذكور من ناحية تطبيق القواعد الخاصة به على الخدم من خلال تحديد حقوقهم وواجباتهم دون غيرها من القواعد العامة الواردة في التشريع الخاص بالنظرية العامة لعقد العمل^(١).

الفرع الثاني: عقد الخدمة المنزلية من العقود الرضائية:

العقد الرضائي هو الذي تكفي لانعقاده الإرادة عن طريق توافق إرادة المتعاقدين، وذلك باقتران الإيجاب والقبول دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء شكلي لانعقاده.

وفي الشريعة الإسلامية، فإن كان الدين الذي هو أساس الكون قائم على مبدأ الرضا وعدم الإكراه، قال تعالى: "لا إكراه في الدين"^(٢)، فلكذلك المعاملات تقوم على الرضائية، قال تعالى: "يأيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم"^(٣).

فالعقد في الفقه الإسلامي هو ربط أجزاء التصرف بالإيجاب والقبول شرعاً^(٤).

(١) انظر في هذا المعنى: د. محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط. ٣، ٢٣٤هـ - ٢٠١٢م، ص ٥٢.

(٢) سورة البقرة، الآية (٢٥٦).

(٣) سورة النساء، الآية (٢٩).

(٤) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، مرجع سابق، ج ٥، ص ١٣٥.

ونظراً لأن الفقه الإسلامي لا يفرق بين مختلف العقود، إذ لم يضع الفقهاء المسلمون تقسيماً للعقد في ذاته، وأدرجوا العقود من دون ترتيبها على أساس موضوعي من حيث تكوينها؛ لأن الأساس واحد في العقود، وهو الرضائية^(١)، لذا يتضح لنا أن عقد الخدمة المنزلية هو من العقود الرضائية في الفقه الإسلامي. وهذا أصل عام في جميع عقود المعاوضات التي منها عقد إجارة الأشخاص، غير أن الرضا هنا لا يكون إلا في موجبات العقد؛ لأنه يشترط أن يكون محل العقد غير منهي عنه، فإذا منع الشارع التعامل في شيء كان العقد باطلاً^(٢) حتى لو تراضى الأطراف على ذلك، لأن الذي يخضع لرضا الطرفين هو موجبات العقد وليس أحكامه، حيث يجب على كل من الطرفين الوفاء بما أوجبه العقد على كل منهما، دون مخالفة لأحكام الفقه الإسلامي، وهذا المسلك الفقهي في التفريق بين موجبات العقد وأحكامه ينفرد به الفقه الإسلامي؛ نظراً لبناء الأحكام الشرعية على الحلال والحرام، وما يترتب على ذلك من آثار وأحكام فقهية^(٣).

وهذا بخلاف القانون الوضعي الذي يجيز - كأصل عام - للأطراف المتعاقدة الاتفاق على مخالفة القواعد غير الآمرة الناطمة لعقد الخدمة المنزلية؛ كونها قواعد مكملة لإرادة المتعاقدين.

هذا ويعد عقد الخدمة المنزلية من العقود الرضائية في القانون الأردني والنظام السعودي، ونلاحظ هنا أن رضائية عقد الخدمة المنزلية لا ينال منها ما نصت عليه المادة

(١) بداية المجتهد ونهاية المقتصد للإمام أحمد بن محمد بن أحمد المعروف بابن رشد، مطبعة الاستقامة، مصر، ١٩٦٢م، ج ٣، ص ١٨٥.

(٢) مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج للشيخ شمس الدين محمد بن الخطيب الشربيني، دار المعرفة، بيروت - لبنان، ط ١، ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م، ج ٢، ص ٣٣٧.

(٣) المبسوط للسرخسي، مرجع سابق، ج ١٢، ص ٢٠٣.

الثالثة^(١) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة الثالثة / فقرة أولى^(٢) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية اللتان تطلبتا أن يكون العقد مكتوباً^(٣)؛ لأن المادة (١٥) من قانون العمل الأردني والمادة (٥١) من نظام العمل السعودي نصتا بأن عقد العمل يكون قائماً ولو كان غير مكتوب، وأجازتا للعامل في حال عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات القانونية، وهذا - برأينا - يدل على أن الكتابة هنا تعدّ شرطاً للإثبات لا شرطاً لانعقاد العقد، وبالتالي نرى - من وجهة نظرنا - أنه من باب أولى للخادم إثبات عقده بجميع طرق الإثبات.

ويرى جانب من الفقه القانوني^(٤) أن عدم اعتبار الكتابة شرطاً لازماً لانعقاد عقد الخدمة المنزلية يفتح الباب واسعاً لقيام الخلافات بين الطرفين، فضلاً عن صعوبة الإثبات التي تواجه الطرفين، وخاصة العامل، ولهذا يطالب بضرورة أن يكون عقد العمل عقداً شكلياً.

ومن جانبنا لا نوافق على هذا الرأي، لأن اعتبار الكتابة شرطاً لازماً لانعقاد العقد يعني بطلان هذا العقد عند تخلف هذا الشرط، وغالباً ما يرجع تخلف ذلك إلى صاحب العمل بصفته الطرف الأقوى اقتصادياً، ولا يستطيع الخادم وهو يسعى إلى إيجاد فرصة عمل في

(١) نصت بأن: "ينظم عقد العمل وفق النموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية وعلى أربع نسخ مكتوبة بلغتين: العربية، ولغة يفهمها العامل ...".

(٢) نصت بأن: "٣- تنظم علاقة العمل بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل بعقد مكتوب، ويعتمد في الإثبات النص العربي للعقد".

(٣) كما أن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين طلبت من الدول الأعضاء اتخاذ التدابير اللازمة لإبرام عقد الخدمة المنزلية بواسطة عقود مكتوبة تتمشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، وذلك بموجب المادة (٧) منها.

(٤) د. خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد، منشورات جامعة الكويت، ط ٥، ٢٠١٦م، ص ٨١.

ظل ارتفاع معدلات البطالة أن يضغط على إرادة صاحب العمل لكتابة العقد في شكل معين، وهكذا نكون ألقنا بالخدام ضرراً مؤكداً بدلاً من أن نحميه.

الفرع الثالث: عقد الخدمة المنزلية من عقود المعاوضة:

عقد المعاوضة هو العقد الذي يأخذ فيه كل من المتعاقدين مقابلًا لما يعطي، ويعطي مقابلًا لما يأخذ^(١).

وقد أجمع جمهور الفقهاء من الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة على أن عقد إجارة الأشخاص يعد عقد معاوضة^(٢).

وحكم الإجارة هنا هو ثبوت الملك في البديلين، أي ثبوت الملك في المنفعة لصاحب العمل وثبوت الملك في الأجرة للخدام، لأنها عقد معاوضة، إذ هي بيع المنافع^(٣).

والأمر ذاته لدى القانون الأردني والنظام السعودي، إذ يعد عقد الخدمة المنزلية من عقود المعاوضة؛ نظراً لأن كلاً من طرفيه يتلقى مقابلًا لما يقدم، فالتزام الخادم بتقديم العمل المنزلي هو لقاء مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر، والمادتان (٤، ٥) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادتان (٦، ٧) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودي جاءتا بتفصيل وافٍ بشأن التزامات وحقوق طرفي العقد، ومن ثم فإن اعتبار عقد الخدمة المنزلية في التشريعات محل المقارنة من عقود المعاوضة يتفق مع نظرة الفقه

(١) د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، مصادر الحقوق الشخصية، مصادر الالتزامات، ج١، دار الثقافة، عمان - الأردن، ط ٤، ٢٠١٥م، ص ٦٣.

(٢) العناية شرح الهداية لمحمد بن أحمد بن موسى بن أحمد بن الحسين المعروف ببدر الدين العيني الحنفي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط ١٠، ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م، تحقيق: أيمن صالح شعبان، ج ١٢، ص ٢٣٧، وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج ٨، ص ٦٤، وروضة الطالبين، مرجع سابق، ج ٢، ص ٢٠٦، والروض المربع شرح زاد المستقنع، مرجع سابق، ج ٥، ص ١٨٥.

(٣) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج ٤، ص ٢٠١.

الإسلامي لعقد الأجير الخاص؛ لأن الإجارة في الفقه الإسلامي هي معاوضة من الجانبين، فكلاً من طرفي العقد يأخذ مقابلاً لما يلتزم به، وشقي المعاوضة هما المنفعة والأجرة. هذا وتظهر أهمية اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود المعاوضة من حيث المسؤولية العقدية، إذ تقوم على الخطأ اليسير في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، ولا تقتصر كما هو الحال في عقود التبرع على الخطأ الجسيم^(١).

الفرع الرابع: عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين:

العقد الملزم للجانبين هو العقد الذي ينشئ التزامات متبادلة ومتبادلة في ذمة كل من المتعاقدين، بحيث يكون كل متعاقد دائماً ومديناً في الوقت نفسه^(٢). وقد اختلف الفقهاء المسلمون في أن عقد الأجير الخاص لازم أم لا. عند الحنفية: عقد الأجير الخاص لا يتعلق به اللزوم، فلكل واحد من العقدين أن ينفرد بفسخه؛ لأنه عقد على المعدوم^(٣). وعند المالكية: عقد إجارة الأشخاص عندي مثل البيع^(٤) أي عقد إلزامي. وعند الشافعية: عقد إجارة الأشخاص من العقود اللازمة، لا يجوز فسخه إلا بعيب كالبيع^(٥). وعند الحنابلة عقد الأجير الخاص نوع من البيع^(٦)، أي أن عقدها إلزامي.

(١) د. عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات كلية الشرطة، دبي، ط١، ١٩٩١م - ١٩٩٢م، ص ٤٠٢.
(٢) د. عدنان إبراهيم السرحان و د. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية - الالتزامات، دار الثقافة، عمان، الأردن، ط١، الإصدار العاشر، ٢٠١٥م، ص ٤٠.
(٣) المبسوط للسرخسي، مرجع سابق، ج ١٨، ص ١٢.
(٤) حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج ١٣، ص ٨٣.
(٥) الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، مرجع سابق، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م، ج ٩، ص ٢٠٧.
(٦) الشرح الممتع على زاد المستقنع، مرجع سابق، ج ٤، ص ٢٠١.

وقد جاء في المغني: "والإجارة عقد لازم من الطرفين، ليس لواحد منهما فسخها، وبهذا قال مالك، والشافعي، وأصحاب الرأي"^(١).

وقد اجتمع المالكية والحنابلة والشافعية على أن عقد الأجير الخاص يعتبر عقداً لازماً لكلا طرفي العقد، بمعنى أنه عقد يترتب عليه التزامات متبادلة في ذمة كل طرف من طرفيه، بحيث يصبح كل طرف منهما دائماً ومديناً بمقتضى العقد ذاته، لذلك يسمى هذا العقد بالعقد التبادلي.

هذا وتتفق التشريعات محل المقارنة مع نظرة الفقه الإسلامي، إذ يعد عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين في القانون الأردني والنظام السعودي، لأنه ينشئ التزامات متبادلة في ذمة كل من طرفيه، حيث يترتب على هذا العقد التزام الخادم بتقديم الخدمة لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر المقرر بالعقد المبرم بالإضافة إلى كل الالتزامات التي يفرضها القانون للعامل.

يترتب على اعتبار عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين، أنه إذا امتنع أحد طرفيه عن تنفيذ التزاماته، جاز للطرف الآخر، بعد إعداره، أن يطالب بفسخ العقد. وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: "دعوى الفسخ القضائي لعقد الخدمة المنزلية تكون مقبولة عندما تبني على عدم تنفيذ أحد أطراف العقد لالتزاماته، حتى وإن كان عدم التنفيذ ليست له صفة الخطأ الجسيم"^(٢).

(١) المغني، مرجع سابق، ج ٥، ص ٣٢٢.

(٢) تمييز حقوق أردني رقم ٢٠١٥/٣٨١٩، (هيئة خماسية)، تاريخ ١٧/١١/٢٠١٥م، منشورات القسطاس القانوني.

كما أنه يجوز لأي من الطرفين في عقد الخدمة المنزلية أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ متى توافرت شروطه^(١) وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني الأردني.

الفرع الخامس: عقد الخدمة المنزلية من عقود الاعتبار الشخصي:

قد يقوم العقد على الاعتبار الشخصي للمتعاقد سواء عند انعقاد العقد أو عند تنفيذه، أو عند انتهائه، فيعتد بشخصيته، أو بصفة من صفاته، بحيث تكون شخصيته أو صفته عنصراً جوهرياً في التعاقد.

وشخصية المتعاقد تكون محل اعتبار في بعض عقود المعاوضات كالعقود الواردة على العمل^(٢)، ومنها: عقد الخدمة المنزلية.

يبدو أن الاعتبار الشخصي في العقد المذكور يؤخذ من طرفيه (صاحب العمل والخادم)، حيث إن صاحب العمل عندما يتعاقد مع خادم معين يراعى فيه صفات معينة من حيث الكفاءة، والأمانة، والأخلاق، والخبرة، كذلك أن الخادم قد يقبل بالعمل لدى صاحب عمل معين دون آخر حتى ولو دفع له هذا الأخير أجراً أكبر.

ولعل أبلغ دليل على أن شخصية طرفي العقد المذكور تكون محل اعتبار ما قرره النظام السعودي في لائحة عمال الخدمة المنزلية في المادة (١٤) منها بأن: "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".

(١) د. محمد شريف أحمد، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دار الثقافة، عمان، الأردن، ط ٤، ٢٠١٤م، ص ٨٦.

(٢) د. ياسين الجبوري، مرجع سابق، ص ٥٥.

في حين لم يعالج القانون الأردني هذه المسألة في نظام العاملين بالمنازل، الأمر الذي يدفعنا إلى تطبيق القواعد العامة الواردة في قانون العمل التي دلت على أن عقد العمل لا يتأثر بوفاة صاحب العمل؛ لأنه ليس محل اعتبار^(١)، ولكن إذا توفي العامل نفسه فهنا ينتهي العقد؛ لأن العامل دائماً يكون محل اعتبار^(٢).

ومسألة اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود الاعتبار الشخصي يتفق مع نظرة الفقه الإسلامي لعقد الأجير الخاص؛ لأن الإجارة المعنية الواردة على الأشخاص تنتهي بموت الأجير الخاص المعين، أو فقدانه أهلية الأداء بالكامل مثل الجنون، أما موت صاحب العمل في الإجارة الخاصة، فلا يؤثر في العقد عند جمهور الفقهاء خلافاً للحنفية^(٣).
يترتب على اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود الاعتبار الشخصي قيام الخادم بتقديم الخدمة المتفق عليها شخصياً، لهذا لا يجوز للخادم أن يعهد بتقديم هذه الخدمة إلى غيره، وإلا كان من حق صاحب العمل أن يطالب بفسخ العقد^(٤)، كما أن الغلط في شخص الخادم أو في إحدى صفاته يعطي الحق لصاحب العمل في طلب فسخ العقد^(٥).

(١) تنص المادة (٢٢) عمل أردني بأن: "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل".

(٢) تنص المادة (٢١) عمل أردني بأن: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي".

(٣) حاشية الدسوقي، مرجع سابق، ج٦، ص٧٩، والمغني، مرجع سابق، ج٦، ص٥٠.

(٤) انظر في هذا المعنى: د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط٨، ٢٠٠٥م، ص٢٥٩.

(٥) تنص المادة (١٥٣) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م بأن: "للعاقدين فسخ العقد إذا وقع منه غلط في أمر مرغوب كصفة في المحل أو ذات المتعاقد الآخر أو صفة فيه".

الفرع السادس: عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة:

تقسم العقود من حيث تنفيذها إلى عقود فورية التنفيذ، وعقود مستمرة التنفيذ (عقود زمنية أو عقود متراخية أو مترامية التنفيذ، أو ما يسمى بعقود المدة).

وعقد المدة هو العقد الذي يكون فيه الزمن عنصراً جوهرياً بتنفيذه، فيكون الزمن هو المقياس الذي يقاس ويعد به محل الالتزام؛ وذلك لأن الغاية التي يراد تحقيقها والوصول إليها بموجب العقد لا يمكن تحقيقها إلا بالزمن^(١).

ومن هذه العقود: العقود الواردة على العمل ومنها: عقد الخدمة المنزلية، إذ يعد العقد المذكور من عقود المدة بحسب الأصل، وهذا معنى قول الفقهاء المسلمين أن المنفعة تستوفي شيئاً فشيئاً أو ساعة فساعة^(٢).

ومسألة اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة تتفق مع نظرة الفقه الإسلامي لعقد إجارة الأشخاص؛ إذ لا بد أن تكون المدة فيه معلومة محددة؛ وذلك لأن المدة هي المعيار الأساس لعقد الإجارة، لذلك تحدث الفقهاء المسلمون عن كيفية تحديد المدة، حيث قالوا: يمكن تحديدها بالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، أو السنة، أو نحوها واختلّفوا في تحديدها بزمان الحصاد أو نحو ذلك مما يمكن الاختلاف عليه^(٣).

ومن جانبنا نرى بأن الراجح هو عدم الجواز في كل ما يؤدي إلى الجهالة التي تؤدي إلى النزاع، وأن المعتمد في التفسير والبيان هو العرف السائد فيما لوربط بمثل هذه الأمور، إذ

(١) د. عبد المنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، بيروت، ط١، ١٩٧٤م، ص ٨٥، ود. عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، ج٢، مصادر الالتزام، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٤م، ص ٤٩٩، ود. صاحب عبید الفتلاوي، مصادر الالتزام، مطبعة دار الجمال، عمان، الأردن، ط١، ٢٠١٤م، ص ٣٥.

(٢) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج ٥، ص ٢٥٧٤.

(٣) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج ٤، ص ٤٠-٤١؛ وشرح فتح القدير، مرجع سابق، ج ٣، ص ٧٢، والإقناع لطالب الانتفاع، مرجع سابق، ج ٥، ص ٢٧٨.

للعرف دور كبير في كل العقود المالية، وإن دوره أكبر في باب عقود الإجارة، ولا سيما في عقد الأجير الخاص، سواء أكان العرف خاصاً أم عاماً، فله اعتبار كبير في تحديد مدة العقد المذكور.

وذهب جمهور الفقهاء (الحنفية والمالكية والشافعية على الأصح والحنابلة) إلى جواز أن تكون المدة قصيرة أو طويلة ما دامت محددة، ولأن المدة الطويلة إذا كانت محددة لا تورث نزاعاً، وهذا هو الراجح^(١).

وذهب الشافعية على الصحيح إلى أن المدة لا بدّ ألا تزيد عن ثلاثين سنة، وهذا مجرد اجتهاد، وقدرها بعضهم بسنة^(٢).

أما عقد الأجير الخاص الذي لم يحدد له مدة محددة، وذلك بأن يقول: أجرتك لخدمتي، أو للعمل الفلاني، كل شهر بألف ريال سعودي مثلاً.

فهذه الصورة من العقد فيها خلاف بين الفقهاء على عدة آراء:

الرأي الأول: ذهب المالكية^(٣) إلى صحة هذا العقد، ثم قال المالكية بأن العقد لا يلزم إلا إذا نقد صاحب العمل أي دفع الأجرة نقداً، وحينئذ يكون العقد لازماً بقدرها، كقولنا: أنه لو أجر نفسه على أن يكون له في كل شهر ألف ريال سعودي ولم يحدد الزمن ودفع صاحب العمل عشرة آلاف ريال سعودي، فهذا يعني أن العقد لازم لمدة عشرة أشهر.

وأما عند الحنابلة في رواية ابن منصور فيكون العقد لازماً لليوم الأول، أو الشهر الأول، وفيما عداه يكون العقد صحيحاً، ولكنه يجوز لكل واحد منهما حق الفسخ، جاء

(١) انظر: الاختيار لتعليل المختار، مرجع سابق، ج ٣، ص ١٣٠، وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج ٤، ص ٤٥، والأم، مرجع سابق، ج ٣، ص ١٨٥، والإقناع لطالب الانتفاع، مرجع سابق، ج ٥، ص ٢٨٥.

(٢) المهذب في فقه الإمام الشافعي، مرجع سابق، ج ٥، ص ٣٠٢.

(٣) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج ٤، ص ٤٠-٤١.

في المقنع: "وأن أجرة كل شهر بدرهم، أو كل دلو بتمرة، فالمنصوص أنه يصح، وكلما دخل الشهر لزمهما حكم الإجارة، ولكل واحد منهما حق الفسخ عند تقضي كل شهر"، و صاحب الإنصاف يقول: "وهو المذهب، قال المصنف، والشارح، والناظر، فصاحب الفائق وغيرهم: يلزم الأول بالعقد، وسائرهم بالتبلس به.... والصحيح من المذهب أن الفسخ لا يكون إلا بعد فراغ الشهر... وإن ترك التبلس به فسخ..."^(١).

الرأي الثاني: ذهب جمهور الشافعية وبعض الحنابلة إلى بطلان هذا العقد للجهالة^(٢).

الرأي الثالث: ذهب جمهور الحنفية إلى صحة العقد في الشهر الأول وفساده فيما

عداه^(٣).

وقد نصت المادة (٨) من نظام العاملين في المنازل الأردني على أن يكون عقد الخدمة المنزلية محدد المدة، والأمر ذاته ورد في المادة (٤/٥) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

وقد عالجت هذه المسألة اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين في المادة (٧/ج)

منها، إذ نصت على أن: "يتضمن العقد تاريخ بدئه ومدته، وأن يكون لفترة زمنية محددة".

يترتب على اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة أن فسخ هذا العقد أو إبطاله لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل دون أن يكون للفسخ أو البطلان أثر رجعي^(٤)؛ لأن ما تم تنفيذه من العقد لا يمكن الرجوع فيه، كما أن هذا العقد يعتبر مجالاً خصباً لتطبيق نظرية

(١) الشرح الكبير على متن المقنع لشمس الدين أبي الفرج عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة

المقدسي، دار عالم الكتب، القاهرة، ١٤٢٦هـ - ٢٠١٥م، تحقيق: د. عبد الله التركي، ج ١٤، ص ٣٠٤ - ٣٠٧.

(٢) روضة الطالبين، مرجع سابق، ج ٥، ص ٢٧٨.

(٣) بدائع الصنائع، مرجع سابق، ج ٥، ص ٢٥٧٨.

(٤) د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، ١٩٨٦م، ص ١١٨، و د. محمود جمال الدين زكي،

مرجع سابق، ص ٣٥٩.

الظروف الطارئة، كما أن القوة القاهرة تؤدي إلى انفساخه إذا ترتب عليها استحالة مطلقة، كما أنه لا تقوم الحاجة في عقود المدة للأعذار عند تأخر طرفي عقد الخدمة المنزلية في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، "لأن التأخير في تنفيذ الالتزام لا يمكن تداركه أبداً لفوات ومضي الزمن، والزمن الذي مضى ليس ممكناً إرجاعه"^(١)، لذا نكون أمام حالة عدم التنفيذ نهائياً.

علاوة على ما سبق، فإن اعتبار عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة يؤدي إلى نتيجة مفادها أن الأجر يكون مطابقاً لتقديم الخدمة خلال فترة زمنية معينة، ومن ثم إذا ما أبطل العقد لأسباب تتعلق بتكوينه، أي عيوب الرضا، فإنه يترتب على هذه النتيجة عدم ضياع الأجر المستحق عن تقديم الخدمة التي تم أدائها من الخادم لصالح صاحب العمل. كما أنه لا يحق لصاحب العمل في حالة بطلان عقد الخدمة المنزلية المطالبة باسترداد الأجر المدفوع للخادم خلال المدة التي قدم فيها الخدمة، مع التزامه بتقديم شهادة خدمة للخادم^(٢).

* * *

(١) د. عبد المجيد الحكيم، الكافي في شرح القانون المدني، ج ١، مصادر الالتزام، المجلد الأول في العقد، الشركة الجديدة للطباعة، عمان، الأردن، ط ١، ١٩٩٣م، ص ١٢٤.

(٢) د. محمد جمال الذنبيات، مرجع سابق، ص ٣٦.

المبحث الثاني

التكييف الشرعي والقانوني لعقد الخدمة المنزلية

يعدُّ تحديد التكييف الشرعي والقانوني لعقد الخدمة المنزلية من أهم المسائل المثارة في هذه الدراسة؛ ذلك أن إضفاء وصف شرعي وقانوني معين على هذا العقد يفيدنا في معرفة الأحكام التي يخضع لها العقد المذكور.

ورغم ما لتحديد هذا التكييف من أهمية، إلا أنه لا يعدُّ أمراً ميسوراً، فكثيراً ما يواجه الباحث في هذا المجال عدداً من الصعوبات، وبصفة خاصة في صدد دراستنا؛ باعتبار أن عقد الخدمة المنزلية الذي نريد تحديد تكييفه يعد من العقود التي ظهرت حديثاً نسبياً، وهذا يتطلب البحث في آراء الفقهاء المسلمين بشأن تكييف هذا العقد، كما أن تنظيمه التشريعي في القانون الأردني والنظام السعودي يشوبه بعض أوجه القصور التي بينها في مشكلة هذه الدراسة.

وفي دراستنا لهذا الموضوع نتناول التكييف الشرعي لعقد الخدمة المنزلية في الفقه الإسلامي في المطلب الأول، ومن ثم نبحث في المطلب الثاني التكييف القانوني للعقد المذكور.

المطلب الأول: التكييف الشرعي لعقد الخدمة المنزلي في الفقه الإسلامي:

بخصوص تكييف عقد الخدمة المنزلية في الفقه الإسلامي، فهو لا يعدو أن يكون عقد إجارة للأشخاص، ولذا فإن دراسة تكييف العقد الأخير يتطلب منا بيان مسألتين؛ **الأولى**؛ تعريف الإجارة في الفقه الإسلامي، **والثانية**؛ بيان رأي الفقهاء المسلمين بشأن تكييف عقد الإجارة على الأشخاص. وسنخصص فرعاً مستقلاً لكل مسألة منهما.

الفرع الأول: تعريف الإجارة في الفقه الإسلامي:

الإجارة في اللغة - بكسر الهمزة - مصدر من أجر إجارة، ويقال أيضاً: أجر - بالمد - إيجاراً^(١). ويقول ابن منظور: "الإجارة من أجر يأجر وهو ما أعطيت من أجر في عمل، الإجارة والأجرة الكراء، تقول استأجرت الرجل فهو يأجرني ثماني حجج أي يصير أجيري وأتجر عليه بكذا من الأجرة"^(٢).

أما تعريف الإجارة اصطلاحاً عند الفقهاء المسلمين، فهناك تعريفات كثيرة، فقد عرفها الحنفية بأنها: "عقد معاوضة على تملك منفعة بعوض"^(٣).

وقال السرخسي: "الإجارة عقد على المنافع بعوض"^(٤).

أما المالكية، فقد عرفوا الإجارة بأنها: "تمليك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض"^(٥).

ويخص المالكية لفظ الإجارة بالعقد على منافع الآدمي، وما يقبل الانتقال غير السفن والحيوان^(٦).

أما الشافعية، فقد عرفوا الإجارة بأنها: "عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبذل والإباحة بعوض معلوم"^(٧). أو هي تملك منفعة بعوض بشروط آنية، فلا بدّ فيها من عاقدين وصيغة وعلم بموجبها وقبولها للبذل والإباحة^(٨).

(١) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير لأحمد بن محمد علي المقرئ الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت - لبنان، دون تاريخ نشر، ج ١، ص ٣٠.

(٢) لسان العرب، مرجع سابق، ج ٤، ص ١٠.

(٣) نصب الراية في تخرّيج أحاديث الهداية لجمال الدين بن عبد الله بن يوسف الزيلعي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط ١، ١٩٩٦م، ج ٥، ص ٢٧٤، والعناية شرح الهداية، مرجع سابق، ج ٩، ص ٥٨.

(٤) المبسوط، مرجع سابق، ج ١٥، ص ٧٤.

(٥) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج ٤، ص ٢.

(٦) القوانين الفقهية لابن جزي، دار العلم للملايين، دمشق - سوريا، ط ٥، ١٩٩٨م، ج ٣، ص ٢٥٣.

(٧) البهجة شرح التحفة لأبو الحسن علي بن عبد السلام التولي، دار الباز، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، ط ١، ١٣٩٧هـ، ج ٢، ص ٣٣٢.

(٨) أسنى المطالب في شرح روض الطالب لأبويحيى زكريا الأنصاري، دار الكتاب الإسلامي، الرياض، المملكة العربية السعودية، ج ١٢، ص ٧٥.

والحنابلة، عرفوا الإجارة بأنها: "بيع المنافع فأشبهت بيع الأعيان، والإجارة لديهم نوع من البيع"^(١). أو هي عقدة على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً مدة معلومة من عين معلومة"^(٢).

من خلال استعراض التعريفات السابقة، نلاحظ بأن تعريفات الفقهاء المسلمين للإجارة متقاربة وإن اختلفت العبارات، وكباحث أرى أن تعريف المالكية للإجارة هو أقرب التعريفات لبيان حقيقة معنى عقد الإجارة الوارد على الأشخاص، ذلك أن المراد بالعقد المذكور هو العقد الوارد على منفعة شخص في مقابل أجر معلوم ولمدة محددة.

الفرع الثاني: رأي الفقهاء المسلمين في تكييف عقد الإجارة على الأشخاص:

عند الحنفية، قال السرحسني: "يرد عقد الإجارة على ما ينتفع به مع بقاء عينه"^(٣). وقال الكاساني: "عقد الإجارة على الأشخاص يقع على المنفعة إذ هو تمليك المنفعة، والأجير قد يكون الموطأ وهو الذي يعمل لواحد وهو المسمى بالأجير الخاص وقد يكون مشتركاً وهو الذي يعمل لعامة الناس وهو المسمى بالأجير المشترك"^(٤). وقال البابرّي: "عقد الإجارة على الأشخاص معاوضة بلا خلاف"^(٥). وقال ابن نجيم: "عقد الإجارة على الأشخاص هو عقد على المنافع بعوض"^(٦).

(١) القواعد لعبد الرحمن بن أحمد بن رجب الحنبلي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ١٩٨٣م، ج١، ص٢٥١.

(٢) كشاف القناع على متن الإقناع للشيخ منصور بن يونس البهيوتي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م، ج٣، ص٥٤٦.

(٣) المبسوط، مرجع سابق، ج١٦، ص٤٢١.

(٤) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، مرجع سابق، ج٩، ص٤٢٣.

(٥) العناية شرح الهداية، مرجع سابق، ج١٢، ص٣٢٧.

(٦) البحر الرائق شرح كنز الدقائق لزين الدين إبراهيم محمد بن نجيم، دار المعرفة، بيروت - لبنان، ط٥، ١٩٨٢م، ج٢٠، ص١٥١.

أما عند المالكية والشافعية والحنابلة: "فالعقد الإجارة على الأشخاص هو عقد معاوضة على تملك منفعة بعوض"^(١).

يتضح لنا مما سبق أن عقد إجارة الأشخاص يعد عقود المعاوزات المالية اللازمة للطرفين، فلا يجوز فسخه بعد انعقاده إلا برضا الطرفين، ومن ثم فإن الفقهاء المسلمين بحثوا تكييف العقد المذكور في ضوء الإجارة الواردة على عمل شخص خاص، أي الأجير الخاص، وهي من حيث طبيعتها تعد إجارة يقتضي تنفيذها تسليم الأجير نفسه لصاحب العمل ليعمل عنده مدة من الزمن، فالعقد هنا يحدد أجيراً خاصاً بذاته للعمل في عمل مشروع، وأنه يستحق الأجرة بمضي المدة بعد تسليم نفسه لصاحب العمل، وهو ما يطلق عليه الخادم في عقد الخدمة المنزلية.

وبالنظر في آراء الفقهاء المسلمين سألنا البيان يتضح لنا أن عقد إجارة الأشخاص هو عقد عمل؛ لاشتماله على العناصر الأساسية الثلاثة لعقد العمل، وهي: العمل، والتبعية، والأجر.

فالعمل هو محل التزام أحد العاقدين، وهو الخادم، والتبعية تتمثل في خضوع الخادم لرقابة وإشراف صاحب العمل، وذلك من خلال تسليم الأول نفسه للثاني، والأجر وهو محل التزام صاحب العمل.

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعقد الخدمة المنزلية:

اختلف الفقه القانوني في موقفه من تكييف عقد الخدمة المنزلية على اتجاهين: الاتجاه الأول يرى في العقد المذكور بأنه عقد عمل يخضع للتشريعات العمالية التي تحكم العمال التابعين، والاتجاه الثاني يرى بأن العقد المذكور هو عقد عمل ذو طبيعة

(١) أسنى المطالب في شرح روض الطالب، مرجع سابق، ج ١٢، ص ٧٥، والقواعد، مرجع سابق، ج ٢، ص ١٤٢، وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مرجع سابق، ج ٨، ص ٤٦٤.

خاصة، فيألى جانب خضوعه للقواعد والمبادئ العامة التي يخضع لها عقد العمل، فإنه يخضع أيضاً للقواعد الخاصة التي تحكم علاقات العمل الواردة على الخدمة المنزلية. وفي كلا الاتجاهين، فإن عقد الخدمة المنزلية لا بد أن يتوافر فيه عناصر عقد العمل، ولكن الاتجاه الثاني بحث في أساس خصوصية عقد الخدمة المنزلية، وأثر الطبيعة الخاصة لأداء الخادم على هذا العقد.

وعليه نتناول هذا المطلب ضمن فرعين:

الفرع الأول: الاتجاه الذي يرى في عقد الخدمة المنزلية عقد عمل:

يرى بعض الفقه القانوني^(١) بأن عقد الخدمة المنزلية من عقود العمل، ذلك أن العقد المذكور هو اتفاق بين صاحب عمل - على أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً - وعامل يتعهد بموجبه الأخير (العامل) بأن يعمل (عمل عضلي) تحت إدارة أو إشراف الأول (صاحب العمل) مقابل أجر.

يرى هذا الاتجاه بأن عناصر عقد العمل الأساسية الثلاثة متوافرة في عقد الخدمة المنزلية، وهي: العمل، والتبعية، والأجر. وبالتالي فإن انتفاء أي عنصر من العناصر الثلاثة المذكورة سوف يترتب عليه انتفاء صفة عقد الخدمة المنزلية عن هذه العلاقة.

(١) انظر في هذا الاتجاه: د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، المطبعة الجديدة، دمشق - سوريا، ط٦، ٢٠٠٨م، ص١٤٢، ود. حسام الدين كامل الأهواني ود. رمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، ط١، ٢٠٠٠م، ص١٨٨، ود. خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص٢٠٥، ود. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط٢، ١٤٢٧هـ - ٢٠١٦م، ص١٩٣، ود. شواخ أحمد، قانون العمل، منشورات كلية الحقوق، جامعة حلب، ط١، ٢٠٠٦م، ص١٢٤، ود. غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص١٥٢، ود. محمد محمد سويلم، مرجع سابق، ص٢٥٧، ود. دنيا امباركة، مرجع سابق، ص٤٣.

ولتأكيد وجهة نظر هذا الاتجاه، يتطلب الأمر منا توضيح مفهوم عقد العمل، ومن ثم بيان عناصره، ومدى توفر هذه العناصر في عقد الخدمة المنزلية.

أولاً: مفهوم عقد العمل وبيان عناصره:

ورد تعريف عقد العمل في قانون العمل الأردني بموجب المادة الثانية / فقرة ١٢، 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".

في حين عرفت المادة (٥٠) من نظام العمل السعودي عقد العمل بأنه: "هو عقد ميرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر".

وقد عرف الفقه القانوني عقد العمل بأنه: "اتفاق يتعهد بموجبه شخص يسمى بالعامل أو الأجير أو المستخدم القيام بأعمال مادية، وبصفة عامة من طبيعة مهنية لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل، واطعاً نفسه موضع التبعية لقاء مقابل يسمى أجرًا"^(١).

وتأكيداً لما سبق، قضت محكمة التمييز الأردنية بأن عقد العمل هو: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أيّاً كان نوعه"^(٢).

(١) د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ١٢٤، ود. غالب الداودي، مرجع سابق، ص ١١٤، ود. سيد رمضان، مرجع سابق، ص ١٩٨.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠١٥/١٠١٨م، تاريخ ٢٠١٦/١/١٨م، هيئة خماسية، منشورات القسطاس القانوني.

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية على أن: "لعقد العمل ثلاثة عناصر رئيسية يجب توافرها، وهي: العمل الذي هو محل التزام العامل، والأجر الذي هو محل التزام صاحب العمل المقابل لعنصر العمل، والتبعية"^(١).

ومن التطبيقات القضائية في القضاء السعودي، ما جاء في قرار اللجنة العليا لهيئة تسوية الخلافات العمالية^(٢)، بأنه: "إذا كانت نصوص العقد قد أبانت عن إبرامه بين صاحب عمل وعامل لأداء خدمة وهي معاونة صاحب العمل وإشراف الأخير عليه وذلك لقاء أجر معلوم، فإن كل ذلك ينبئ عن توافر عناصر عقد العمل في هذه العلاقة"^(٣).

يتبين من كل التعريفات السابقة أن لعقد العمل ثلاثة عناصر رئيسية، هي: العمل، وهو محل التزام أحد المتعاقدين (العامل)، والأجر، وهو محل التزام المتعاقد الآخر (صاحب العمل)، ورابطة التبعية، وتتمثل في خضوع العامل لرقابة وإدارة وإشراف صاحب العمل.

"وإن انتفاء أي من هذه العناصر يفقد العلاقة القانونية صفة عقد العمل، ومن ثم يحولها إلى علاقة تعاقدية أخرى غير مشمولة بأحكام قانون العمل"^(٤).

فالعامل يحصل من صاحب العمل على الأجر لقاء العمل الذي يقوم به لحسابه وتحت إدارته وإشرافه.

(١) تمييز حقوق رقم ٢٥٠٦/٢٥٠٦م، تاريخ ٢٥/١١/٢٠١٥م، هيئة خماسية، منشورات القسطاس القانوني.
(٢) جعل المنظم السعودي الاختصاص في نظر المنازعات العمالية إلى هيئات تسوية الخلافات العمالية بموجب المادة (٢١٠) من نظام العمل وذلك لحين اختصاص القضاء العمالي بنظرها وفقاً لاستحداث محاكم عمالية بموجب نظام القضاء الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧٨ تاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ.

(٣) قرار اللجنة العليا رقم ٢٧، تاريخ ٢٥/٤/١٤٣٦هـ (غير منشور).

(٤) د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ١٤٢.

ثانياً: مدى توافر عناصر عقد العمل في عقد الخدمة المنزلية:

السؤال الذي يثور الآن هو معرفة ما إذا كانت عناصر عقد العمل سالفة البيان تتوافر في عقد الخدمة المنزلية؟.

بعد أن قمنا بتوضيح معنى عقد العمل وعناصره، سنعمد إلى إسقاط هذه العناصر على عقد الخدمة المنزلية، وبيان مدى توفرها فيه، مع ملاحظة أننا سنبحث هنا عنصري العمل والتبعية فقط؛ ذلك أن دراسة عنصر الأجر تدخل ضمن التزامات صاحب العمل^(١)؛ وأيضا لأن الأجر يعد عنصراً أساسياً في عقد الخدمة المنزلية سواء في ظل الاتجاه القائل بأنه عقد عمل، أم أنه عقد عمل ذو طبيعة خاصة.

أ- عنصر العمل:

يعرف قانون العمل الأردني في المادة (الثانية / فقرة ٧) "العمل" بأنه: "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي".

ويعرفه نظام العمل السعودي في المادة (الثانية / فقرة ٧) بأنه: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية".

فالعمل الذي يعتبر عنصراً في عقد العمل ينصرف إلى كل نشاط إنساني، أي كل فعل مأجور يقوم به شخص لحساب آخر وتحت إدارته أو إشرافه، ولا أهمية لنوع العمل

(١) نحيل بشأن هذا الموضوع إلى بحثنا المعنون: (أحكام عقد الخدمة المنزلية) المقبول للنشر في مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، ٢٠١٦ م.

في تكييف العقد، فكما يكون عملاً يدوياً يمكن أن يكون عملاً ذهنياً، وكما يكون عملاً في الصناعة، يمكن أيضاً أن يكون عملاً في الزراعة أو في خدمة المنازل^(١).
فعمومية عنصر العمل على هذا النحو تدفعنا إلى تأكيد أن عمل الخادم في عقد الخدمة المنزلية يدخل ضمن المفهوم العام للعمل، لا بل يعدّ هذا العنصر من أهم العناصر التي تميز العقد المذكور عن غيره من العقود الأخرى، إذ يرد على الجهد الإنساني الذي يبذله عامل الخدمة المنزلية، ويشترط فيه أن يكون عملاً مادياً وليس عملاً ذهنياً؛ لأن من يقوم بعمل ذهني لا يعدّ خادماً^(٢)، وبالتالي لا يخضع لأحكام عقد الخدمة المنزلية الواردة في التشريع الأردني والسعودي.

وقد ورد في مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثمانين لسنة ١٩٩٥م بأن العمل المنزلي يقصد به تقديم خدمات مادية من أجل صاحب العمل، وعادة ما يتم تنفيذ العمل بإشراف مباشر منه^(٣)، ويشترط في العمل الذي يلتزم به عامل الخدمة المنزلية أن يكون مشروعاً، أي لا يخالف النظام العام والآداب العامة وإلا كان العقد باطلاً.
ومن ثم يتوافر العنصر الأول من عناصر عقد العمل وهو العمل في العلاقة التي تنشأ بين صاحب العمل والخادم في عقد الخدمة المنزلية، وهذا ما أكدته نصوص نظام العاملين في المنازل الأردني^(٤)، ونصوص لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية^(٥)، ونصوص اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين^(٦).

(١) د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج١، دون ناشر، ١٩٨٥م، ص ٩٨.

(٢) د. أشرف أحمد هلال، شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ٢٠.

(٣) انظر: مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥م، التقرير الخامس (١) العمل في المنزل، ص ٥.

(٤) انظر مثلاً: المادتان (٢، ٥/أ) من النظام المذكور.

(٥) انظر مثلاً: المواد (١، ٤، ٦) من اللائحة المذكورة.

(٦) انظر مثلاً: المواد (١، ٧) من الاتفاقية المذكورة.

ب- عنصر التبعية:

يعد عنصر التبعية من أهم العناصر اللازمة لتكثيف عقد الخدمة المنزلية، بل هو العنصر الذي يستند إليه دائماً لتمييز عقد العمل عن كثير من العقود الأخرى التي ترد على العمل، مثل المقاوله^(١).

وفي هذا السياق، قضت محكمة التمييز الأردنية: "إن عقد العمل يتميز بخصوصيتين أساسيتين، هما: التبعية والأجر"^(٢). وقضت اللجنة العليا لهيئة تسوية الخلافات العمالية في السعودية بأنه: "إذا لم يتضمن عقد العمل تحديداً للأجر الذي يتقاضاه العامل فالعقد صحيح إذا توافرت علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل، وفي حالة نشوب خلاف بينهما حول الأجر يراعى في تحديده من قبل الجهة المختصة والعرف السائد وطبيعة العمل وأهميته ومدى القوة الاقتصادية التي عليها الأجر وما إلى ذلك من اعتبارات"^(٣). ورغم أن الفقه والقضاء مستقر على أن رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل هي العنصر الأساس الذي يميز عقد العمل عن غيره، إلا أن الخلاف قائم حول مفهوم تلك التبعية التي يقوم عليها عقد العمل، فقد اتجه رأي إلى أن التبعية المقصودة في عقد العمل هي التبعية الاقتصادية، في حين اتجه رأي ثان إلى أنها التبعية القانونية، وهنالك من سعى إلى الجمع بين معياري التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية^(٤).

(١) قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: "الفارق بين عقدي العمل والمقاوله هو وجود حق الإدارة والإشراف والرقابة في عقد العمل، وانعدامه في عقد المقاوله". تمييز حقوق رقم ٢٠١٥/٦٠٨، تاريخ ٢٠١٥/٤/١٣، منشورات القسطاس القانوني.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠١٥/٢٨١٠، تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٥، منشورات مركز عدالة القانوني.

(٣) قرار اللجنة العليا رقم (١٠) تاريخ ١٤٣٥/١٠/٢٠هـ (غير منشور).

(٤) للتفصيل انظر: نضال جمال مسعود جرادة، التبعية في علاقات العمل الفردية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة - فلسطين، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٣م، ص ٢٤ وما بعدها.

وما يهمننا في هذا السياق، هو معرفة موقف التشريعات محل المقارنة من هذه المسألة؛ وبخاصة في عقد الخدمة المنزلية، ففي نطاق عقد العمل، لم يأخذ القانون الأردني والنظام السعودي بفكرة التبعية الاقتصادية، فالعبرة دائماً في عقد العمل هي التبعية القانونية وحدها.

ويتضح ذلك من سياق ما أورده المادة (١٧/٢) من قانون العمل الأردني، حيث تناولت تعريف 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" ويقابلها المادة (٥٠) من نظام العمل السعودي.

ويتأكد كذلك تبني القانون المذكور لنظرية التبعية القانونية من خلال تعريفه للعامل في المادة (٦/٢) من القانون ذاته بأنه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل"، ويقابلها المادة (٥/٢) من نظام العمل السعودي.

كذلك، أوردت المادة (٨٠٥) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م تعريفاً لعقد العمل، يتضح منه لنا تبنيه لنظرية التبعية القانونية، حيث عرفت عقد العمل بأنه: "عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر".

ومن ثم من يعمل تحت إشراف شخص آخر أو إدارته مقابل أجر، فإن العلاقة التي تربط بين القائم بالعمل ومؤدي العمل لحسابه، هي علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل، إذ يمثل الإشراف أو الإدارة من قبل صاحب العمل على العامل عنصر التبعية

القانونية^(١) كعنصر أساسي وجوهري في عقد العمل الفردي، يقوم بوجودها وبتنفي بانتفائها، ولقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "من المتفق عليه فقهاً وقضاءً أنه لكي يعتبر العقد عقد عمل، يجب أن يعتمد على أمرين؛ أولهما: تبعية العامل لرب العمل، وثانيهما: حصوله على أجر لقاء عمله، وأن المقصود بالتبعية أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل، وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته أو إشرافه، وأن يرسم له طريق العمل وحدوده، وأن يحاسبه على عمله، ولا يتعين لتوفر ركن الأشراف أن يتتبع صاحب العمل العامل باستمرار وهو يقوم بعمله"^(٢)، وقضت كذلك بأنه: "يتوافر ركن التبعية بإشراف صاحب العمل على العمال عندما يكون له هيمنة على نشاط العامل أثناء تنفيذ العقد، وأن يرسم له طريق العمل وحدوده، وأن يحاسبه على عمله، وأن يقوم بإدارة جهاز المشروع"^(٣).

وقضت اللجنة العليا لهيئة تسوية الخلافات العمالية في السعودية بأن: "قيام العامل بأداء عمله في داره لا ينفي عنه صفته كعامل لأنه ليس هناك ما يحتم أداء العمل في مكان معين وإرسال المعاملات إلى دار العامل من قبل صاحب العمل موافقة صريحة منه على أن يتم العمل في منزل العامل، وقد اشترطت المادة الأولى في فقرتها الخامسة من نظام العمل أن يكون العامل في أدائه لعمله تحت إشراف وإدارة صاحب العمل ولو كان بعيداً عن نظارته"^(٤).

هذا وقد أكد المنظم السعودي على تبني نظرية التبعية القانونية في عقد الخدمة المنزلية، وذلك عندما نص في المادة (الأولى / فقرة ٧) من لائحة عمال الخدمة المنزلية

(١) د. أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني، دار الثقافة، عمان - الأردن، ط ٥، ٢٠٠٩م، ص ١٤٨.

(٢) تمييز أردني رقم ٢٩٢/٢٠١٤، تاريخ ١٠/٤/٢٠١٤م، منشورات مركز عدالة القانوني.

(٣) تمييز أردني رقم ١٢٣/٢٠١٥، تاريخ ١١/٣/٢٠١٥م، منشورات مركز عدالة القانوني.

(٤) قرار اللجنة العليا رقم ٣٤، تاريخ ١٣/١١/١٤٣٥هـ (غير منشور).

بأن عامل الخدمة المنزلية هو: "كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، أو من يقوم مقامه ...".

في حين لم يرد نص في نظام العاملين في المنازل الأردني يعالج هذه المسألة؛ وبما أن القانون الأردني أخضع هذه الفئة لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص في النظام المذكور، فإن الأحكام التي تتعلق بالتبعية القانونية الواردة في قانون العمل الأردني تطبق على عامل الخدمة المنزلية في علاقته مع صاحب العمل.

ومن خلال مطالعة نص المادة الأولى من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، يتضح لنا أن الاتفاقية لا تأخذ بالمفهوم القانوني لعنصر التبعية فقط، بل تأخذ بالمعنى الواسع؛ ذلك أن التبعية التي تربط الخادم بصاحب العمل ليست رابطة قانونية فقط، بمعنى أنها ليست التزاماً قانونياً يفرضه عقد الخدمة المنزلية على الخادم، بل إن تبعية الخادم لصاحب العمل والتزامه بتنفيذ أوامره ناتجة عن كونه يعول في تأمين معيشته على الأجرة التي يتقاضاها منه، لهذا فهو مضطر للانصياع لأوامره وتحقيق رغباته، لذا نجد أن الاتفاقية تأخذ بالمفهوم القانوني والاقتصادي لعنصر التبعية.

هذا ويقصد بالتبعية القانونية في نطاق عقد الخدمة المنزلية التي أخذ بها القانون الأردني النظام السعودي، قيام الخادم بتقديم الخدمة تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، ومعنى ذلك أن الخادم يخضع لرقابة صاحب العمل، بحيث يكون من حقه أن يصدر إليه الأوامر والتوجيهات المتعلقة بتحديد العمل المطلوب منه، وكيفية القيام به، وزمان ومكان أدائه^(١)، كما تتمثل هذه التبعية في حق صاحب العمل أن يوقع على الخادم

(١) انظر: المادة (٥/١، ٥/١٧) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة (١٢/٦) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

الجزاءات إذا ما خالف ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات^(١)، وهذا المعنى ينصرف إلى ما يسمى بالتبعية القانونية التنظيمية أو الإدارية^(٢).

تجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يمكننا أن نشترط أن يكون صاحب العمل في عقد الخدمة المنزلية محترفاً للعمل الذي يؤديه الخادم للقول بتوافر التبعية القانونية الفنية، وبالتالي اعتبار العقد عقد خدمة منزلية^(٣)؛ لأن مثل هذا الشرط غير منطقي في الواقع العملي.

وفي جميع الأحوال، فإن البحث في مدى توافر عنصر التبعية في عقد الخدمة المنزلية يعد أمراً متروكاً لتقدير القاضي وما يستشعره دون أن يتقيد بعناصر معينة محسوسة، فاستخلاص التبعية يعدّ من مسائل الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع ولا رقابة عليه في ذلك من محكمة التمييز في الأردن (المحكمة العليا في السعودية) متى كان هذا الاستخلاص سائغاً^(٤) ووسيلة محكمة الموضوع في ذلك هي التعرف على النية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التي صيغ بها العقد ولا بالتكليف الذي يسبغه عليه الطرفان^(٤).

وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: "المناطق في تكيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته، ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها القانونية

(١) انظر: المادة (١٨) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

(٢) د. شواخ الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ١١٨.

(٣) انظر في هذا المعنى: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٥٠.

(٤) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ١٩٩١م، ص ١٢٢.

التنظيمية والإدارية، وأن هذه مسألة واقع يستقل بتقديرها فاضي الموضوع دون رقابة عليه^(١).

تجدر الإشارة هنا إلى أن مسألة اعتبار عقد الخدمة المنزلية عقد عمل، يتفق - كما رأينا - مع نظرة الفقه الإسلامي لعقد إجارة الأشخاص؛ لأن عناصر عقد العمل هي: (العمل، والأجرة، والتبعية) تتوافر في العقد الأخير؛ ذلك أنه عقد يرد على منافع آدمي، أي على جهده الإنساني، كما أن فقهاء المسلمين اتفقوا على اعتبار الأجرة عنصراً أساسياً في العقد، هذا فضلاً عن أن العامل التابع في التشريع يقابل الأجير الخاص في الفقه الإسلامي.

وفي تقديرنا للاتجاه القائل بأن عقد الخدمة المنزلية هو عقد عمل، فإننا نرى بأن هذا الاتجاه يقوم على إغفال الاختلافات بين العمل في الخدمة المنزلية والعمل في الأعمال الأخرى التي يرد عليها عقد العمل، ومن ثم يقرر هذا الاتجاه تطبيق أحكام قانون العمل على العاملين في الخدمة المنزلية.

ونعتقد أن أنصار هذا الاتجاه يرون - خلافاً للواقع العملي - بأن العمل في الخدمة المنزلية لا يحظى بأهمية عملية تبرر اختصاصه بقواعد خاصة، كما أنهم لم يلتفتوا إلى طبيعة العمل الذي يؤديه الخدم في المنازل، مما دفعهم إلى ترجيح مفهوم العدالة والمساواة بين جميع العمال في الحقوق والواجبات، وذلك - برأينا - فيه إغفال لاعتبارات خصوصية العمل داخل المنزل.

ومن هنا ظهر الاتجاه الثاني الذي يرى بأن عقد الخدمة المنزلية عقد عمل ذو طبيعة خاصة، وهو ما سنتناوله في الفرع الثاني.

(١) تمييز حقوق رقم ٢٢١٣/٢٠١٥، تاريخ ٢٣/١١/٢٠١٥، منشورات القسطاس القانوني.

الفرع الثاني: الاتجاه الذي يرى في عقد الخدمة المنزلية، عقد عمل ذو طبيعة خاصة:

إن البحث عن السبب الذي من أجله خضع عقد الخدمة المنزلية لقواعد خاصة في النظام السعودي والقانون الأردني قد دفع جانباً من الفقه^(١) إلى القول: بأن العقد المذكور هو عقدة عمل ذو طبيعة خاصة، محاولاً أن يجد أساساً يسوغ خصوصية هذا العقد. والسؤال الذي يطرح هنا هو: ما أساس خصوصية عقد الخدمة المنزلية من عقد العمل العادي رغم توافر العناصر الرئيسة للعقد الأخير في العقد الأول؟ يرجع هذا الجانب من الفقه خصوصية عقد الخدمة المنزلية عن بقية عقود العمل الأخرى إلى الأسباب الآتية:

السبب الأول: يتجلى في اختلاف طبيعة العمل الذي يؤديه الخادم عن طبيعة العمل المؤدى من قبل باقي طوائف العمال في القطاعات الأخرى، هذا بالإضافة إلى أن عملهم ذو اتصال مباشر بمخدوميهم ويمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، الأمر الذي يجعل هذا العقد ينفرد بخصوصية لا نراها في عقود العمل الأخرى.

السبب الثاني: أن جهاز التفتيش المنصوص عليه في قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي يتطلب دخول المفتش إلى مكان العمل والتأكد من سلامة المنشأة ومراقبة مدى توافر شروط الصحة والسلامة، ومدى تقييد العمال بتلك الاشتراطات، وهو ما يتنافى مع طبيعة المكان وحرمة وخصوصية المنازل وينتهك حرمتها، والأمر ذاته

(١) انظر في هذا الاتجاه: د. رزق بن مقبول الريس و د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الشقري، الرياض، ط ١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ٩٨، و د. منير فريد الدكمي، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، السادس من أكتوبر للطباعة، مصر، ط ١، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م، ص ٤٤، و د. محمد الذنيبات، مرجع سابق، ص ٦٨، و د. أشرف أحمد هلال، مرجع سابق، ص ٥٣، و د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٤٦، و د. محمد بن براك الفوزان، مرجع سابق، ص ٥١.

ينصرف إلى مبدأ إرجاع الخادم إلى عمله، إذ كيف يمكن إلزام صاحب العمل على قبول عودة خادم طرده، أو خادمة طردها؟

السبب الثالث: أن بعض الأنظمة القانونية تحجم عن حماية الأشخاص الذين يتعاطون الخدمة المنزلية بقانون العمل، لكي يضطروا إلى البحث عن عمل آخر في قطاعات أخرى تكون ذات طابع خاص وليست ذات طابع اقتصادي أو إنتاجي.

السبب الرابع: أن عمل خدم المنازل يبني على أساس من الثقة التي لا تتوافر في باقي علاقات العمل، إذ إن استمرار بعضهم في العمل لمدة طويلة في منزل واحد يخلق شعور التعاطف المتبادل بين صاحب العمل والخادم، وهذا بدوره يعكس الطبيعة الخاصة للعلاقة بين الطرفين، الأمر الذي ينعكس على طبيعة العقد المبرم بينهما.

السبب الخامس: أن هناك علاقة تبعية من نوع خاص، إذ يتميز العمل المنزلي بخصوصية وطبيعة خاصة تتعلق بمكان أداء العمل وظروفه وتنظيمه من حيث ساعات العمل، وأوقات الراحة، والإجازات، وغيرها من الخصوصيات التي تؤدي إلى قيام هذه العلاقة الخاصة.

إضافة إلى الأسباب سالفة الذكر التي تؤكد على خصوصية عقد الخدمة المنزلية، فإن الباحث يرى بأن هذه الخصوصية تستمد أساسها أيضاً من الآتي:

أولاً: أن للعقد خصوصية مستمدة من طبيعته، فالعقد المذكور هو عقد محدد المدة دوماً، كما أن انتهاء هذا العقد يعكس تلك الخصوصية، إذ نلاحظ أن لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية قد جعلت وفاة صاحب العمل، أو وفاة عامل الخدمة المنزلية سبباً

لانتهاه العقد^(١)، وهذا يعد خروجاً على الأصل المعمول به في عقود العمل الأخرى، إذ لا تنتهي هذه العقود بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي فيها شخصيته^(٢).

ثانياً: أن العلاقات القانونية الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية تتصل في آثارها وارتباطاتها وتفاعلاتها بأفراد الأسرة بطريقة مباشرة، وبما أن العلاقة بين أفراد الأسرة والخدم علاقة مباشرة، فإن النتائج المترتبة على هذه العلاقة ستكون بطبيعة الحال مؤثرة في بعض أو كل أطراف هذه العلاقة بدرجات متفاوتة، وهذا ما يعطي العقد المذكور طبيعة خاصة ولا سيما إذا أخذنا في عين الاعتبار الظروف الثقافية والاجتماعية والتعليمية والدينية والاقتصادية بين الخادم وصاحب العمل.

ثالثاً: أنه برجعنا إلى نظام العاملين في المنازل الأردني، ولائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، نجد أن نصوصهما قد أكدت على خصوصية عقد الخدمة المنزلية، سواء من حيث مفهوم العمل المنزلي المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة^(٣)، أو من حيث الالتزامات الملقاة على عاتق طرفي العقد^(٤) والتي يتضح أنها على نوعين من حيث طبيعتها: التزامات قانونية، والتزامات أخلاقية بحته تفرضها الأخلاقيات المتعلقة بالأمانة، والصدق، وعدم الغش، علاوة على أن صاحب العمل والخادم لا بدّ أن يكونا شخصاً طبيعياً^(٥)، بخلاف عقد العمل يمكن أن يكون الطرفان شخصاً طبيعياً أو معنوياً.

(١) انظر: المادة (١٤) من هذه اللائحة، في حين لم يعالج المشرّع الأردني هذه المسألة، رغم أهميتها.

(٢) انظر: المادة (٢٢) عمل أردني، والمادة (٧٩) عمل سعودي.

(٣) انظر: المادة (٢) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة (١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

(٤) انظر: المادتان (٤، ٥) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادتان (٦، ٧) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

(٥) انظر: المادة (٢) من نظام العاملين في المنازل الأردني، والمادة (١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية.

رابعاً: أن عقد الخدمة المنزلية له خصوصية تميزه عن عقود العمل الأخرى من حيث المحل، إذ إنه لا يرد إلا على الأعمال المادية التي تخدم صاحب العمل، أو أياً من أفراد أسرته، وقد يصاحب هذه الأعمال المادية أعمال قانونية، كما هو الحال عندما يقوم الخادم بشراء حاجات مخدومه، ومن ثم لا يرد العقد المذكور على الأعمال الفكرية، لذا لا يمكن أن يعد كل من الطبيب الخاص والمدرس الخاص خادماً، وهذا بخلاف عقود العمل الأخرى، "إذ ترد على جميع أنواع العمل سواء أكان عملاً مادياً، أو فكرياً، أو قانونياً"^(١)، ولا يشترط في العمل سوى أن يكون مشروعاً.

خامساً: أنه يرجوعنا إلى اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، نجد أن المواد (١، ٦، ٧، ١٠، ١٤) قد أكدت على خصوصية عقد الخدمة المنزلية سواء ما تعلق منها في تحديد مفهوم العمل المنزلي، والشروط والظروف الواجب مراعاتها في هذا العمل، ومراعاة السمات الخاصة بهذا العمل.

سادساً: وأخيراً، أوجد القانون الأردني والنظام السعودي تنظيمًا خاصاً لعمال الخدمة المنزلية، فالأول أصدر نظام رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩م وتعديلاته لسنة ٢٠١٣م بشأن العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيتها ومن في حكمهم، والثاني وضع لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة عام ١٤٣٤هـ، وفي هذه الحالة تخضع العلاقات القانونية الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية للأحكام الواردة في هذا التنظيم الخاص الذي راعى السمات الخاصة للعمل داخل المنازل، مع مراعاة أنه في حالة النقص، فإن الأمر قد يستدعي الرجوع إلى القواعد القانونية الواردة في قانون العمل بما يتناسب مع خصوصية العقد المذكور.

(١) د. غالب الداودي، مرجع سابق، ص ١٩٣.

نخلص مما تقدّم إلى أن طبيعة العلاقة القانونية الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية تجتمع فيها العناصر القانونية للعلاقة الواردة على العمل المأجور التابع، ومن ثم يعد العقد المذكور، عقد عمل، غير أن هذا الاستنتاج يجب ألا يغفل حقيقة أن اختلافاً - في هذه العلاقة عن غيرها من علاقات العمل الأخرى - ينشأ عن خصوصية علاقة الخادم بصاحب العمل، الأمر الذي ينعكس على التنظيم القانوني لعقد الخدمة المنزلية.

* * *

الخاتمة

بحثنا من خلال هذه الدراسة موضوعاً له أهميته النظرية والعملية بالنظر الى الآثار الشرعية والقانونية المترتبة على تحديد طبيعة عقد الخدمة المنزلية، وقد خلصنا الى عدد من النتائج والتوصيات، وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

١- أن الاستعانة (بخدم المنازل) ظاهرة موجودة منذ القدم، لكنها أصبحت سمة ظاهرة وأكثر شيوعاً في وقتنا الحاضر، ولا حرج فيه عند الضرورة وبالضوابط الشرعية وفي حدود أعمال محددة تتعلق بالخدمة المنزلية، إذ لم تعد من الكماليات أو خاصة بالفئات الميسورة، بل أصبحت ضرورة فرضها الواقع المعيشي للأسرة بخاصة في ظل خروج المرأة للعمل المأجور، كما أنها أصبحت ضرورة بالنسبة لكبار السن ومن يعاني أمراضاً أو إعاقة تتطلب مساعدة خارجية.

٢- أن الشريعة الإسلامية الغراء سبقت القانون الأردني والنظام السعودي إلى توضيح أحكام الأجير الخاص في إطار عقد إجارة الأشخاص الذي تعد أحكامه الأقرب شياً للتطبيق على عقد الخدمة المنزلية، من حيث المفهوم والخصائص والتكييف الشرعي

٣- أن أبرز ما يحدد الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية الغراء هو أنه من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص.

٤- أن هناك اتجاهين بشأن تنظيم علاقات العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية؛ أولهما: يقرر كقاعدة عامة إخضاع خدم المنازل لأحكام قانون العمل، ويستثنى منهم من بعض أحكامه التي يرى أنها لا تنسجم مع طبيعة أعمالهم وخصوصيتها، وهذا هو مسلك القانون الأردني واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

وثانيهما: يقوم على استبعاد خدم المنازل من نطاق المشمولين بأحكام قانون العمل، على الرغم من كونهم يؤديون عملاً تابعاً مأجوراً، وهو العمل الذي ينظم هذا القانون العلاقات القانونية الواردة عليه، وهذا هو مسلك النظام السعودي في نظام العمل.

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

٦- إن مفهوم عقد الخدمة المنزلية وخصائصه يبرزان بأن العقد المذكور هو عقد عمل تجتمع فيه العناصر القانونية للعلاقات الواردة على العمل المأجور التابع، غير أن هذا الاستنتاج يجب ألا يغفل حقيقة أن اختلافاً في هذه العلاقة عن غيرها من العلاقات ينشأ عن خصوصية علاقة الخادم بصاحب العمل القائمة على معيارين، هما: **الأول:** طبيعة العمل الذي يقوم به الخادم، وهو عمل مباشر أو غير مباشر مرتبط بصاحب العمل وذويه، **والثاني:** هو طبيعة المكان الذي يؤدي فيه هذا العمل وهو منزل صاحب العمل بكل ما يترتب على كونه مكاناً خاصاً كل الخصوصية لساكني هذا المنزل. وأن هذه المسألة تتفق مع نظرة فقه الشريعة الإسلامية لعقد الأجير الخاص كما رأينا في حينه.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج سالفة الذكر، ومن خلال دراسة مسلك الشريعة الإسلامية الغراء والقانون الأردني والنظام السعودي، واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩)، فإننا نوصي بالآتي:

١- نوصي المشرع الأردني بتقنين أحكام الاجارة على الأشخاص، باعتبارها الصورة التي يُخرَج عليها عقد الخدمة المنزلية، بحيث تلتزم المحاكم الاردنية- مثلما المحاكم السعودية- بتطبيق الشريعة الاسلامية في هذا الشأن، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص يحكم النزاع المعروض على القاضي.

٢- نوصي المشرعالأردني والمنظم السعودي بابرار خصوصية طبيعة عقد الخدمة المنزلية من خلال النص على مفهوم الخادم. **ونقترح النص الآتي:** "الخادم 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 أياً كان الوصف الذي يطلق عليه، ولا تشمل هذه الكلمة أي شخص من ذوي المهن المتقدمة تستخدمه الحكومة أو أية مؤسسة لتوريد الطعام أو الشراب بقصد الريح أو أي ناد أو مدرسة أو فندق أو مستشفى أو غيرها من المؤسسات المخصصة لإيواء كبار السن أو المرضى أو ذوي العاهات أو المصابين بأمراض عقلية أو أية مؤسسة أخرى مماثلة.

٣- نوصي المشرع الأردني والمنظم السعودي بأن يقننا نصا يوضح معنى عقد الخدمة المنزلية، **ونقترح في هذا الصدد النص الآتي:** "يقصد بعقد الخدمة المنزلية، أي اتفاق سواء كان كتابة، أو شفاهة صراحةً، أو ضمناً، يستخدم صاحب عمل (شخص طبيعي) بموجبه خادم منزل (شخص طبيعي) مقابل أجر ليؤدي أي عمل من الأعمال الآتية:

أ. إعداد الطعام، أو الشراب، أو تقديمه.

ب. الأعمال المنزلية العادية التي تلزم لإعداد المنزل وتنظيفه وصيانتته.

ج. الأعمال الشخصية لصاحب العمل ذات العلاقة بالعمل المنزلي، أوتلك المتصلة
بأفراد أسرته بما في ذلك رعاية الأطفال.

د. أي عمل نشأ بالضرورة أو بطريقة معقولة عن الأعمال السالف ذكرها ويشمل
أي عمل يتصل بالحيوان، أو الحداثق، أو السيارات".

٤- نوصي المنظم السعودي بإلغاء الاستثناء الوارد في المادة (٢/٧) من نظام
العمل المتعلق بخدم المنازل؛ بخاصة أن لائحة عمال الخدمة المنزلية شابها الكثير من
القصور التشريعي الذي انعكس سلباً على تنظيم عمل هذه الفئة.

٥- نوصي المشرع الأردني بالنص صراحة- مثلما فعل المنظم السعودي- على
تبني نظرية التبعية القانونية في عقد الخدمة المنزلية؛ لما لها من دور بارز في توضيح
طبيعة العقد المذكور وتمييزه عن غيره من العقود، ونقترح أن يكون النص على غرار ما
جاء في نص المادة (٧/١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودي.

وقد تمت هذه الدراسة بحمد الله وتوفيقه، فما كان فيها من حق وصواب فمن الله
وحده، وما كان من خطأ فمني، والله الموفق والهادي الى سواء السبيل، والله أعلم،
وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين، والحمد لله رب العالمين.

* * *

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم، تنزيل من رب العالمين.

ثانياً: مصادر الفقه الإسلامي.

- ١- الاختيار لتعليل المختار لعبد الله بن محمود بن مولود الموصل، دار المعرفة، بيروت، ط ٣، ١٣٩٥هـ.
- ٢- الأسنى المطالب في شرح روض الطالب لأبي يحيى زكريا الأنصاري، دار الكتاب الإسلامي، الرياض، دون تاريخ نشر.
- ٣- الإقناع لطالب الانتفاع لشرف الدين موسى بن أحمد بن يوسف المقدسي، دار عالم الكتب، بيروت، ط ٢، ١٤١٩هـ.
- ٤- الأمر للإمام محمد بن إدريس الشافعي، دار الوفاء، مصر، ط ١، ١٤١٢هـ - ٢٠١١م.
- ٥- البحر الرائق شرح كنز الدقائق لزين الدين إبراهيم محمد بن نجيم، دار المعرفة، بيروت، لبنان، ط ٥، ١٩٨٢م.
- ٦- بداية المجتهد ونهاية المقتصد للإمام أحمد بن محمد بن أحمد المعروف بابن رشد، مطبعة الاستقامة، مصر، ١٩٥٢م.
- ٧- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع للإمام علاء الدين أبي بكر بن سعود الكاساني الحنفي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط ٣، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م.
- ٨- البهجة شرح التحفة لأبو الحسن علي بن عبد السلام التسولي، دار الباز، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، ط ١، ١٣٩٧هـ.
- ٩- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير للعلامة شمس الدين الشيخ محمد عرفة الدسوقي، دار الفكر، بيروت، دون تاريخ طبعة.

- ١٠- الحاوي الكبير في فقه الإمام الشافعي لأبي الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م.
- ١١- الروض المربع شرح زاد المستقنع لمنصور بن يونس البهوتي، ج ٢، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط ١، ٢٠٠٥م.
- ١٢- روضة الطالبين للإمام أبي زكريا يحيى بن شرف النووي الدمشقي، ج ٥، دار عالم الكتب، بيروت، طبعة خاصة، تحقيق: عادل أحمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، ١٤٢٣هـ.
- ١٣- زاد المعاد في هدي خير العباد لمحمد بن أبي بكر الزرعي المعروف بابن قيم الجوزية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط ١، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٦م.
- ١٤- شرح الكبير على متن المقنع لشمس الدين أبي الفرج عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي، دار عالم الكتب، القاهرة، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م، تحقيق: د. عبد الله التركي.
- ١٥- شرح الممتع على زاد المستقنع لفضيلة الشيخ محمد بن صالح العثيمين، دار ابن الجوزي، الرياض، ط ١، ١٤٢٥هـ.
- ١٦- شرح فتح القدير لكمال الدين محمد بن عبد الواحد المعروف بابن الهمام، مكتبة مصطفى الحلبي، مصر، ط ١، ١٣٨٩هـ.
- ١٧- شرح منتهى الإرادات لشيخ منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط ١، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م.
- ١٨- عناية شرح الهداية لمحمد بن أحمد بن موسى بن أحمد بن الحسين المعروف ببدر الدين العيني الحنفي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط ١، ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م، تحقيق أيمن صالح شعبان.
- ١٩- فوائد لعبد الرحمن بن أحمد ابن رجب الحنبلي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ١٩٨٣م.

- ٢٠- الكافي في فقه أهل المدينة المالكي لأبي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر القرطبي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، دون سنة نشر.
- ٢١- المبسوط لأبي بكر محمد بن محمد بن أحمد السرخسي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، تحقيق الأستاذ سمير مصطفى رباب، ٢٠٠٢م.
- ٢٢- مجلة الأحكام العدلية، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط١، ١٩٩٩م.
- ٢٣- مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج للشيخ شمس الدين محمد الخطيب الشربيني، دار المعرفة، بيروت، لبنان، ط١، ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م.
- ٢٤- المغني لموفق الدين أبي محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي الحنبلي، دار هجر، مصر، ط١، ١٤٠٩هـ - ١٩٨٩، تحقيق: د. عبد الله التركي و د. عبد الفتاح محمد الحلو.
- ٢٥- مقدمات الممهدات لأبي الوليد محمد بن أحمد بن راشد القرطبي، دار الغرب الإسلامي، المغرب، ط١، ١٤٠٨هـ.
- ٢٦- المهذب في فقه الشافعي لأبي إسحاق إبراهيم بن علي الفيروزآبادي الشيرازي، دار القلم، دمشق، ١٤١٧هـ - ١٩٩٦م، تحقيق: د. محمد الزحيلي.
- ٢٧- مواهب الجليل لشرح مختصر خليل لأبي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤١٦هـ - ١٩٩٢م.
- ٢٨- نصب الراية في تخريج أحاديث الهداية لجمال الدين بن عبد الله بن يوسف الزيلعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط١، ١٩٩٦م.
- ٢٩- النهاية في غريب الحديث والأثر لأبي السعادات المبارك محمد الجزري ابن الأثير، المكتبة العلمية، بيروت، ط٥، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.

ثالثاً: المراجع القانونية:

- ١- أحمد أبو شنب، **شرح قانون العمل الأردني**، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط٥، ٢٠٠٩م.

- ٢- أحمد حسن البرعي، **الوجيز في القانون الاجتماعي**، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ١٩٩١م.
- ٣- أحمد حسن البرعي، **الوسيط في القانون الاجتماعي**، ج٢، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ٤- أشرف أحمد هلال، **شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية**، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م.
- ٥- إيهاب إسماعيل، **شرح قانون العمل الجديد**، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، دون تاريخ.
- ٦- توفيق حسن فرج، **قانون العمل**، الدار الجامعية، مصر، ١٩٨٦م.
- ٧- حسام الدين الأهواني، **شرح قانون العمل**، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩١م.
- ٨- حسام الدين كامل الأهواني ود. رمزي فريد مبروك، **الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة**، ط١، ٢٠٠٠م.
- ٩- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، **أحكام عقد العمل عن بُعد**، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط٢، ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م.
- ١٠- خالد جاسم الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، **شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد**، منشورات جامعة الكويت، ط٥، ٢٠١٦م.
- ١١- خالد حسن أحمد، **نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م.
- ١٢- رزق بن مقبول الريس ود. رضا محمود العبد، **شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد**، مكتبة الشقري، الرياض، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م.
- ١٣- سيد محمود رمضان، **الوسيط في شرح قانون العمل**، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط١، الإصدار السابع، ٢٠١٤م.

- ١٤- شواخ الأحمد، **الوجيز في نظام العمل السعودي**، منشورات جامعة دار العلوم، الرياض، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م.
- ١٥- شواخ الأحمد، **قانون العمل**، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط١، ٢٠٠٦م.
- ١٦- صاحب عبيد الفتاوي، **مصادر الالتزام**، مطبعة دار الجمال، الأردن - عمان، ط١، ٢٠١٤م.
- ١٧- عبد الحي حجازي، **النظرية العامة للالتزام**، ج١، مصادر الالتزام، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٥٤م.
- ١٨- عبد الرزاق حسين يس، **الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية**، منشورات كلية الشرطة، دبي، ط١، ١٩٩١م - ١٩٩٢م.
- ١٩- عبد العزيز المرسي و د. فاطمة محمد الرزاز، **شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م**، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية، مصر، ٢٠١٤م.
- ٢٠- عبد المجيد الحكيم، **الكافي في شرح القانون المدني**، ج١، مصادر الالتزام، المجلد الأول في العقد، الشركة الجديدة للطباعة، الأردن، ط١، ١٩٩٣م.
- ٢١- عبد المنعم فرج الصدة، **مصادر الالتزام**، دار النهضة العربية، بيروت، ط١، ١٩٧٤م.
- ٢٢- عبد الناصر توفيق العطار، **شرح أحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م**، الليثي للطباعة، أسبوط، مصر، ط٣، ٢٠١٣م.
- ٢٣- عبد الودود يحيى، **شرح قانون العمل**، دار الفكر العربي، القاهرة، دون تاريخ.
- ٢٤- عدنان إبراهيم السرحان و د. نوري حمد خاطر، **شرح القانون المدني - مصادر الحقوق الشخصية - الالتزامات**، دار الثقافة، الأردن - عمان، ط١، الإصدار العاشر، ٢٠١٥م.
- ٢٥- غالب علي الداودي، **شرح قانون العمل**، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط٣، ٢٠١٤م.
- ٢٦- فتحي عبد الصبور، **المبسوط في قانون العمل**، ج١، دون ناشر، ١٩٨٥م.

- ٢٧- محمد بن براك الفوزان، **التعليق على نظام العمل السعودي الجديد**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط٣، ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م.
- ٢٨- محمد جمال الذنبيات، **شرح قانون العمل**، مكتبة دار الجمال، الأردن، عمان، ط١، ٢٠١٥م.
- ٢٩- محمد شريف أحمد، **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني - دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي**، دار الثقافة، الأردن - عمان، ط٢، ٢٠١٤م.
- ٣٠- محمد علي الشرفي، **شرح أحكام قانون العمل**، دار ألوان للخدمات الإعلامية والنشر، صنعاء، اليمن، ط٢، ٢٠١٤م.
- ٣١- محمد فاروق الباشا، **التشريعات الاجتماعية، قانون العمل**، منشورات جامعة حلب، سوريا، ط٦، ٢٠٠٨م.
- ٣٢- محمود جمال الدين زكي، **عقد العمل في القانون المصري**، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط٢٨، ٢٠٠٥م.
- ٣٣- منير فريد الدكمي، **الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي**، السادس من أكتوبر للطباعة، مصر، ط١، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.
- ٣٤- ياسين محمد الجبوري، **الوجيز في شرح القانون المدني الأردني**، مصادر الحقوق الشخصية، مصادر الالتزامات، ج١، دار الثقافة، الأردن، عمان، ط٤، ٢٠١٥م.

رابعاً: مراجع متنوعة.

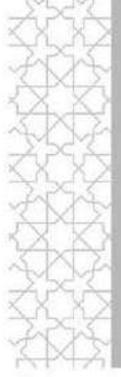
- ١- أحكام القرآن لأبي بكر محمد بن عبد الله بن العربي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط٣، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م.
- ٢- تفسير القرآن الكريم لإسماعيل بن محمد بن كثير الدمشقي، تحقيق: سامي محمد السلامة، دار طيبة، الرياض، ط١، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠٢م.
- ٣- التقرير الإحصائي للعمالة المنزلية الصادر عن منظمة العمل الدولية.

- ٤- التقرير الرابع لمكتب العمل الدولي المتعلق بالعمل اللائق للعمال المنزليين، جنيف، ٢٠١١م.
- ٥- التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية الصادر عام ٢٠١٥م.
- ٦- الجامع لأحكام القرآن لمحمد بن أحمد الأنصاري القرطبي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.
- ٧- سنن أبي داود.
- ٨- شرف بن علي الشريف، **الإجارة الواردة على عمل الإنسان**، دار الشروق، جدة، ط١، ١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م.
- ٩- شرف بن علي الشريف، **الإجارة على عمل الأشخاص**، دار الشروق، الرياض، ط١، ١٤٠٠هـ.
- ١٠- صحيح البخاري.
- ١١- عباس حسني محمد، **العقد في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة**، مكتبة نهر الكوثر، الرياض، ط١، ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م.
- ١٢- عبد الحميد محمود البعلي، **ضوابط العقود في الفقه الإسلامي**، دار الفكر العربي، بيروت، ط١، ١٩٨٥م.
- ١٣- عبد الرزاق السنهوري، **مصادر الحق في الفقه الإسلامي**، منشورات جامعة الدول العربية، مصر، ١٩٥٤م.
- ١٤- عبد العزيز الخياط، **المدخل إلى الفقه الإسلامي**، دار الفكر، الأردن، عمان، ط١، ١٩٩١م.
- ١٥- لسان العرب لجمال الدين محمد بن مكرم المعروف بابن منظور، دار صادر، بيروت، لبنان، ١٩٥٥م.
- ١٦- محمد بن عمر بن سالم بازمول، **أحكام الخدم في الإسلام**، مكتبة العبيكان، الرياض، ١٤٢٨هـ.
- ١٧- محمد صدقي بن أحمد بن محمد البورنو، **الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية**، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٥، ١٤٢٢هـ - ٢٠١٣م.

- ١٨- مسند الإمام أحمد.
- ١٩- المصباح المنير في غريب الشرح الكبير لأحمد بن حمد علي المقرئ الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت، لبنان، دون تاريخ نشر.
- ٢٠- معجم مقاييس اللغة لأبي الحسن أحمد بن فارس، ج٢، دار الكتب العلمية، بيروت.
- ٢١- المعيار الشرعي رقم (٣٤) الخاص بإجارة الأشخاص (منافع الخدمات) الصادر عن المجلس الشرعي، المدينة المنورة، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م.
- ٢٢- الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف الكويتية، ج٣، دار السلاسل، ط٢، ١٤٢٧هـ.
- ٢٣- وهبة الزحيلي، **الفقه الإسلامي وأدلته**، دار الفكر، دمشق، ط٦، ١٩٩٩م.

خامساً: الرسائل والأبحاث العلمية.

- ١- إبراهيم علي الله جوير القيسي، **حكم الأجير المشترك في الفقه الإسلامي**، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية، جامعة الأنبار، العراق، العدد ٩١، ٢٠١٤م.
- ٢- أحمد بن عبد الرحمن الثويني، **أحكام العمالة المنزلية**، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، ١٤٣٣هـ - ١٤٣٤هـ.
- ٣- سليمان بن محمد السويد، **الفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل**، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء، الرياض، ١٤٢٨هـ - ١٤٢٩هـ.
- ٤- عبد الله بن إبراهيم الموسى، **الأجير الخاص**، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، الرياض، العدد الثالث، ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م.
- ٥- عبد الوالي بن مشعان بن ملغي السلمي، **إجارة الأشخاص عند الفقهاء**، بحث منشور في حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، جامعة القاهرة، السنة السابعة، العدد ١٨.
- ٦- عصام عاطف بدران، **عقد إجارة الأشخاص في الفقه الإسلامي**، رسالة دكتوراه، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ١٩٩٦م.



- ٧- علي محي الدين القرة داغي، **الإجارة على منافع الأشخاص - دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل**، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، باريس، جمادى الثانية، رجب ١٤٢٩هـ - يوليو ٢٠٠٨م.
- ٨- محمد محمد أحمد سويلم، **طبيعة عقد العمل وتمييزه عن العقود الأخرى في النظام السعودي**، بحث منشور في مجلة العدل، وزارة العدل، الرياض، العدد ٦٦، ذو القعدة ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م.
- ٩- نضال جمال مسعود جرادة، **التبعية في علاقات العمل الفردية**، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٣م.

سادساً: الأحكام القضائية.

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

سابعاً: التشريعات الأردنية والسعودية.

التشريعات الأردنية:

- ١- القانون المدني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م.
- ٢- نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانييها ومن في حكمهم رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩م وتعديلاته.
- ٣- قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م.
- ٤- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (٨٩) لسنة ٢٠٠٩م وتعديلاته.
- ٥- تعليمات العاملين في المنازل من غير الأردنيين ومن في حكمهم رقم (١٥٧) لسنة ٢٠١٤م.

التشريعات السعودية:

- ١- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم رقم (٣١٠) تاريخ ١٤٣٤/٩/٧هـ.
- ٢- نظام العمل رقم (٥١) تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.
- ٣- نظام الحكم الأساسي رقم (٩٠) لعام ١٤١٢هـ.

ثامناً: الاتفاقيات الدولية.

- ١- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (١٨٩) الصادرة عام ٢٠١٢م، منظمة العمل الدولية.

جنيف.

تاسعاً: المراجع الأجنبية.

- ١- Saad Alghamdi, Need of Domestic Workers in Saudi Arabia to Gain Legal protection, California Western, School of Law I SAN DIEGO, ٢٠١٥.

* * *

- Yaasseen, A. (1991-1992). *Al-waseet fi sharH qawaaneen al-`amal wa al-ta'meenaat al-ijtimaa`iyyah*. Dubai: Police Academy Publications.
- YaHya, A. (n.d.). *SharH qaanoon al-amal*. Cairo: Daar Al-Fikr Al-Arabi.
- Zaki, M. (2005). *Aqd al-`amal fi al-qaanoon al-maSri* (28th ed.). Cairo: General Egyptian Book Organization.
- (1999). *Majallat al-aHkaam al-`adliyyah*. Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- (n.d.). *Basic law of governance No. (90) for the year 1412*. Saudi Arabia: (n.p.).
- (n.d.). *Civil law No. (43) for the year 1976*. Jordan: (n.p.).
- (n.d.). *Labor law No. (51) dated 23/8/1426*. Saudi Arabia: (n.p.).
- (n.d.). *Labor law No. (8) for the year 1996*. Jordan: (n.p.).
- (n.d.). *Musnad al-imaam AHmad*. (n.p.).
- (n.d.). *Provisions of Jordan's cassation court*. Al-QisTaas Al-Qaanooni Publications.
- (n.d.). *Provisions of the higher committee for settlement of labor disputes*. Riyadh: Ministry of Labor.
- (n.d.). *Provisions of the labor dispute settlement committee*. Riyadh: Ministry of Labor.
- (n.d.). *Regulation of domestic workers, cooks, and gardeners and the like No. (90) for the year 2009 as amended*. Jordan: (n.p.).
- (n.d.). *Regulation of organizing the private offices of bringing and employing non-Jordanian domestic workers No. (89) for the year 2009 as amended*. Jordan: (n.p.).
- (n.d.). *Regulations of domestic workers and the like No. (310) dated on 7/9/1434*. Saudi Arabia: (n.p.).
- (n.d.). *Regulations of non-Jordanian domestic workers and the like No. (157) for the year 2014*. Jordan: (n.p.).
- (n.d.). *SaHeeH Al-Bukhaari*. (n.p.).
- (n.d.). *Sunan Abi Dawood*. (n.p.).

* * *

- Hilaal, A. (2015). *SharH mawaad nizhaam al-`amal fi al-mamlakah al-Arabiyyah al-su`oodiyyah*. King Fahad National Library.
- Ibn Al-Atheer. (2006). *Al-Nihaayah fi ghareeb al-Hadeeth wa al-athar* (5th ed.). Beirut: Al-Maktabah Al-Ilmiyyah.
- Ibn Al-Humaam. (1389). *SharH fatH Al-Qadeer*. Egypt: Maktabat MuSTafaa Al-Halabi.
- Ibn Al-Qayyim. (1986). *Zaad al-ma`aad fi hadyi khayr al-`ibaad* (14th ed.). Beirut: Mu'assasat Al-Risaalah.
- Ibn Manzhoor. (1955). *Lisaan al-Arab*. Beirut: Daar Saadir.
- Ibn Najeem, I. (1982). *Al-BaHr al-raa'iq sharH kanz al-daqaq'q* (5th ed.). Beirut: Daar Al-Ma`rifah.
- Ibn Rushd. (1952). *Bidaayatu al-mujtahid wa nihaayatu al-muqtaSid*. Egypt: Al-Istiqamah Press.
- International Labor Office(2011). *Fourth report of the International Labor Office on decent work for domestic workers*. Geneva.
- International Labor Organization (n.d.). *Statistical report on domestic workers*.
- International Labor Organization, (2012). *Convention concerning decent work for domestic workers No.(189)*. Geneva.
- Ismaa`eel, I. (n.d.). *SharH qaanoon al-`amal al-jadeed*. Cairo: Cairo University Press.
- Jaraadah, N. (2013). *Al-Taba`iyyah fi `alaaqaat al-`amal al-fardiyyah* (Master's thesis). Al-Azhar University, Gaza.
- Kuwait Ministry of Awqaf. (1427). *Al-Mawsoo`ah al-fiqhiyyah al-kuwaytiyyah* (2nd ed.). Daar Al-Salaasil.
- Legal Council. (2005). *The Sharia criterion number (34) concerning employment contract*. Al-Madeenah Al-Munawwarah.
- Ministry of Labor of Jordan (2015). *Annual report of the Ministry of Labor of Jordan issued in 2015*.
- Moosa. Kh. (2016). *AHkaam `aqd al-`amal `an bu`d, diraasah muqaarinah* (2nd ed.). Riyadh: Law and Economics Library.
- MuHammad, A. (2015). *Al-`aqd fi al-fiqh al-Islaami* (6th ed.). Riyadh: Maktabat Nahr Al-Kawthar.
- RamaDHaan, S. (2014). *Al-WaseeT fi sharH qaanoon al-`amal*. Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- Suwaylim, M. (2014). *Tabee`at aqd al-`amal wa tamyeezih `an al-`uqood al-ukhrra fi al-nizhaam al-su`oodi*. *Al-`Adl Journal*, (66).

- Al-Sharafi, M. (2014). *SharH aHkaam qaanoon al-`amal* (2nd ed.). San`aa: Daar Alwaan.
- Al-Sharbeeni, M. (1997). *Mughni al-muHtaaj ila ma`rifat ma`aani alfaazh al-minhaaj*. Beirut: Daar Al-Ma`rifah.
- Al-Shareef, Sh. (1400). *Al-Ijaarah `ala `amal al-ashkhaaS*. Riyadh: Daar Al-Shurooq.
- Al-Shareef, Sh. (1980). *Al-Ijaarah al-waaridah `ala `amal al-insaan*. Jeddah: Daar Al-Shurooq.
- Al-Sheeraazi, I. (1996). *Al-Muhaththab fi fiqh Al-Shaafi`i*. M. Al-Zameeli (Ed.). Damascus: Daar Al-Qalam.
- Al-Silmi, A. (n.d.). Ijaarat al-ashkhaaS `inda al-fuqahaa'. *Journal of Research and Islamic Studies, Cairo University*, (18).
- Al-Suwayyid, S. (1428-1429). *Al-Fi'aat al-mustathnaat min al-khuDHoo` li nizhaam al-`amal*. Department of Islamic Politics, The Higher Judicial Institute, Riyadh.
- Al-Tasooli, A. (1397). *Al-Bahjah sharH al-tuHfah*. Makkah: Daar Al-Baaz.
- Al-Thuwayni, A. (1433-1434). *AHkaam al-`amaalah al-manziliyyah*. Department of Islamic Politics, The Higher Judicial Institute, Riyadh.
- Al-Uthaymeen, M. (1425). *SharH al-mumti` ala zaad al-mustaqni`*. Riyadh: Daar Ibn Al-Jawzi.
- Al-Zayla`i, J. (1996). *NaSb al-raayah fi takhreej aHaadeeth al-hidaayah*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-ZuHayli, W. (1999). *Al-fiqh al-Islaami wa adillatuh* (6th ed.). Damascus: Daar Al-Fikr.
- Baazmool, M. (1428). *AHkaam al-khadam fi al-Islaam*. Riyadh: Obeikan Bookstore.
- Badraan, I. (1996). *Aqd ijaarat alashkhaaS fi alfiqh al-Islaami* (Doctoral dissertation). An-Najah National University, Nablus.
- Bin Faaris, A. (n.d.). *Mu`jam maqaayees al-lughah*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Daaghi, A. (2008). *Al-Ijaarah ala manaafi` al-ashkhaaS – diraaasah fiqhiyyah muqaarinah fi al-fiqh al-Islaami wa qaanoon al-amal* (A research presented at the 18th session of the European Council for Fatwa and Research). Paris.
- Faraj, T. (1986). *Qaanoon al-`amal*. Egypt: Al-Daar Al-Jaami`iyyah.
- Hijaazi, A. (1954). *Al-Nazhariyyah al-aammah li al-iltizaam*. Cairo: Nahdet MiSr Group.

- Al-Maghribi, M. (1992). *Mawaahib Al-Jaleel li sharH mukhtaSar Khaleel*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-Maqdisi, A. (1989). *Al-Mughni*. A. Al-Turki & A. Al-Hulo (Eds.). Egypt: Daar Hajr.
- Al-Maqdisi, A. (2005). *SharH al-kabeer `ala matn al-muqni`*. A. Al-Turki (Ed.). Cairo: Daar Aalam Al-Kutub.
- Al-Maqdisi, M. (1419). *Al-Iqnaa` li Taalib al-intifaa`* (2nd ed.). Beirut: Daar Aalam Al-Kutub.
- Al-Moosaa, A. (2013). Al-Ajeer al-khaaS. *Journal of the Saudi Jurisprudence Association*, (3).
- Al-MooSili, A. (1395). *Al-Ikhtiyaar li ta`leel Al-Mukhtaar* (3rd ed.). Beirut: Daar Al-Ma`rifah.
- Al-Mursi, A., & Al-Razzaaz, F. (2014). *SharH qaanoon al-`amal al-jadeed raqm 12 li sanat 2003*. Egypt: Faculty of Law library, University of Menofia.
- Al-Nawawi, Y. (1423). *RawDHat al-Taalibeen*. A. Abdulmawjood & A. MuawwaDH (Eds.). Beirut: Daar `Aalam Al-Kutub.
- Al-Qaysi, I. (2014). Hukm al-ajeer al-mushtarak fi al-fiqh al-Islaami. *Journal of Al-Anbar University for Islamic Sciences*, (91).
- Al-QurTubi, M. (1408). *Muqaddimaat al-mumahhidaat*. Morocco: Daar Al-Gharb Al-Islaami.
- Al-QurTubi, M. (1988). *Al-Jaami` li aHkaam Al-Quran*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-QurTubi, Y. (n.d.). *Al-Kaafi fi fiqh ahl Al-Madeenah al-maaliki*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-Rayyis, R., & Al-Abd, R. (2015). *SharH aHkaam nizhaam al-`amal al-su`oodi al-jadeed*. Riyadh: Al-Sheqrey Bookstore.
- Al-Saddah, A. (1974). *MaSaadir al-iltizaam*. Beirut: Daar Al-NahDHah Al-Arabiyyah.
- Al-Sanhoori, A. (1954). *MaSaadir al-Haq fi al-fiqh al-Islaami*. Egypt: Arab League Publications.
- Al-SarHaan, A., & KhaaTir, N. (2015). *SharH al-qaanoon al-madani – maSaadir al-Huqooq al-shakhSiyyah – al-iltizaamaat*. Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- Al-Sarkhasi, M. (2002). *Al-MabsooT*. S. Rabaab (Ed.). Beirut: Daar IHyaa' Al-Turaath Al-Arabi.
- Al-Shaafi`i. (2001). *Al-Umm*. Egypt: Daar Al-Wafaa.

- Al-Boornoo, M. (2013). *Al-Wajeez fi ieDHaaH qawaa'id al-fiqh al-kulliyah* (5th ed.). Beirut: Mu'assasat Al-Risaalah.
- Al-Bur`i, A. (1991). *Al-wajeez fi al-qaanoon al-ijtimaa`i*. Cairo: Daar Al-NahDHah Al-Arabiyyah.
- Al-Bur`i, A. (2003). *Al-WaseeT fi al-qaanoon al-ijtimaa`i*. Cairo: Daar Al-NahDHah Al-Arabiyyah.
- Al-Daawoodi, Gh. (2014). *SharH qaanoon al-`amal* (3rd ed.). Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- Al-Dakmi, M. (2006). *Al-Wajeez fi qaanoon al-`amal wa al-ta'meenaat al-ijtimaa`iyyah al-su`oodi*. Egypt: Daar Al-Saadis min Oktoobir.
- Al-Dasooqi, M. (n.d.). *Haashiyat Al-Dasooqi ala al-sharH al-kabeer*. Beirut: Daar Al-Fikr.
- Al-Dhunaybaat, M. (2015). *SharH qaanoon al-`amal*. Amman: Maktabat Daar al-Jammaal.
- Al-Dimashqi, I. (2002). *Tafseer Al-Quran Al-Kareem*. S. Al-Salaamah (Ed.). Riyadh: Daar Taybah.
- Al-Fatlaawi, S. (2014). *MaSaadir al-iltizaam*. Amman: Daar Al-Jammaal.
- Al-Fayyoomi, A. (n.d.). *Al-MiSbaaH al-muneer fi ghareeb al-sharH al-kabeer*. Beirut: Al-Maktabah Al-Ilmiyyah.
- Al-Foozaan, M. (2012). *Al-Ta'leeq ala nizhaam al-`amal al-su`oodi al-jadeed*. Riyadh: Law and Economics Library.
- Al-Ghaamdi, S. (2015). *Need of domestic workers in Saudi Arabia to gain legal protection*. San Diego: California Western School of Law.
- Al-Hakeem, A. (1993). *Al-Kaafi fi sharH al-qaanoon al-madani*. Jordan: The New Company for Printing and Binding.
- Al-Hanbali, A. (1983). *Fawaa'id*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-Hindiyaani, Kh., & AbdulriDHaa, A. (2016). *SharH aHkaam qaanoon al-`amal al-kuwayti al-jadeed* (5th ed.). Kuwait University Publications.
- Al-Jaboori, Y. (2015). *Al-Wajeez fi sharH al-qaanoon al-madani al-urduni* (4th ed.). Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- Al-Kaasaani, A. (2000). *Badaa'i` al-Sanaa'i` fi tarteeb al-sharaa'i`* (3rd ed.). Beirut: Daar IHyaa' Al-Turaath Al-Arabi.
- Al-KhayyaaT, A. (1991). *Al-Madkhal ila al-fiqh al-Islaami*. Amman: Daar Al-Fikr.
- Al-Maawardi, M. (1999). *Al-Haawi al-kabeer fi fiqh al-imaam Al-Shaafi`i*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.

Arabic References

The Holy Quran.

- AbdulSaboor, F. (1985). *Al-MabsooT fi qaanoon al-`amal*. (n.p.).
- Abu Shanab, A. (2009). *SharH Qaanoon al-amal al-urduni* (5th ed.). Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- AHmad, Kh. (2015). *Nizhaam al-`amal wa al-ta'meenat al-ijtimaa`iyyah fi al-mamlakah Al-Arabiyyah al-su`oodiyyah*. Riyadh: Law and Economics Library.
- AHmad, M. (2014). *MaSaadir al-iltizaam fi al-qaanoon al-madani al-urduni – diraaasah muqaarinah bi al-fiqh al-Islaami* (2nd ed.). Amman: Daar Al-Thaqaafah.
- Al-AHmad, Sh. (2006). *Qaanoon al-`amal*. Syria: University of Aleppo Publications.
- Al-AHmad, Sh. (2015). *Al-Wajeez fi nizhaam al-`amal al-su`oodi*. Riyadh: Daar Al-Uloom University Publications.
- Al-Ahwaani, H. (1991). *SharH qaanoon al-`amal*. Cairo: MaTba`at Abnaa' Wahbah Hassaan.
- Al-Ahwaani, H., & Mabrook R. (2000). *Al-WaseeT fi qaanoon al-`amal li dawlat al-imaaraat Al-Arabiyyah al-muttaHidah*. (n.p.).
- Al-AnSaari, Z. (n.d.). *Al-Asna al-maTaalib fi sharH rawDH al-Taalib*. Riyadh: Daar Al-Kitaab Al-Islaami.
- Al-Arabi, M. (2003). *AHkaam Al-Quran* (3rd ed.). Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-ATTaar, A. (2013). *SharH aHkaam qaanoon al-`amal raqm (12) li sanat 2003* (3rd ed.). Assiut: Daar Al-Laythi.
- Al-Ayni, B. (2000). *Inaayat sharH al-hidaayah*. A. Sha`baan (Ed.). Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
- Al-Ba`li, A. (1985). *DHawaabiT al-`uqood fi al-fiqh al-Islaami*. Beirut: Daar Al-Firk Al-Arabi.
- Al-Baashaa, M. (2008). *Al-Tashree`aat al-ijtimaa`iyyah, qaanoon al-`amal* (6th ed.). Syria: University of Aleppo Publications.
- Al-Bahooti, M. (2000). *SharH muntaha al-iraadaat*. Beirut: Mu`assasat Al-Risaalah.
- Al-Bahooti, M. (2005). *Al-RawDH al-murbi` sharH zaad al-mustaqni`*. Beirut: Mu'assasat Al-Risaalah.

The Nature of Domestic Service Contract:
A Study of the Jordanian Law, Saudi Bylaws, and the International Labor
Convention in Comparison with Islamic Shari`a

Dr. ManSoor Ibn Abdulsalaam Ajway`id Al-Saraayrah
Higher Judicial Institute
Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

Abstract:

The study of domestic service contract raises many problems, on top of which is the problem of determining its nature. Thus, this study is meant to investigate this issue due to its theoretical and practical importance. By explaining the nature of domestic service contract, the main features of the contract mentioned become clear. Then, the system that the contract is subjected to becomes clear in terms of the conclusion of the contract, its effects, expiration, and the settlement of disputes arising out of it. The study deals with this subject in light of Islamic Shari`a, which has had a head start in establishing the provisions of this contract through the "private worker" being one of the two forms of work contract. This requires interpreting the contract mentioned as such in a comparative framework with the Jordanian law, the Saudi legal system, and the International Labor Organization - via the convention concerning decent work for domestic workers. The aim is to investigate the position of these legislations in regards to the mechanism of handling the issue under discussion in order to provide practical results and propose recommendations that would address the shortcomings of the legislations in question.