

الحقوق والإلتزامات التي أقرها المشرع الإماراتي والمصري لحماية حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

الباحث / سعيد راكان بلهد الراشدى

مسجل دكتوراه بقسم القانون المدنى

كلية الحقوق – جامعة المنصورة .

تحت إشراف

السيد الأستاذ الدكتور / حسام الدين محمود حسن

أستاذ مساعد ورئيس قسم القانون المدنى

كلية الحقوق – جامعة المنصورة

ملخص البحث

الحقوق والالتزامات التي أقرها المشرع الإماراتي والمصري لحماية حقوق عمال

الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

إن العمل المنزلي من أقدم المهن التي عرفت البشرية، وأكثرها أهمية بالنسبة إلى ملايين من النساء حول العالم واللاتي يعانون من الفقر الشديد، أو من الصراعات والحروب التي تشهدها بلدانهم. وفي المجتمعات الحديثة وبعد دخول المرأة في نطاق العمل أصبح الاعتماد على الخدم ومن في حكمهم أمر في غاية الأهمية بالنسبة لإدارة الأعمال المنزلية، حيث يشكل عمال الخدمة المنزلية نسبة كبيرة جداً من القوى العاملة، لاسيما في البلدان النامية وعددهم في تزايد مستمر حتى في العالم الصناعي.

وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها: استثنى المشرع الإماراتي عمال الخدمة المساعدة ومن في حكمهم من الخضوع إلى أحكام قانون العمل، رغم أن هذه الفئة تؤدي عملاً خاصاً تابعاً مأجوراً، تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، إلا أنه قد مد هذه الطائفة بالحماية بمقتضى قانون خاص صدر حديثاً، وهو القانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة. وقد أوصى البحث المشرع الإماراتي بتحديد مقصوده بكلمة (عامل) التي أشار إليها لدى قيامه بتحديد المهن التي تعتبر من مهن عمال المساعدة بملحق القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة، هل يقصد العامل الخاص، كما أشار إلى مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص، وذلك لأن المطلق يجري على إطلاقه.

الكلمات الافتتاحية: العمل المنزلي، العمالة المنزلية ومن في حكمهم، التزامات عامل الخدمة المنزلية، التزامات صاحب العمل المخدوم.

Abstract

Rights and obligations established by the UAE and Egyptian legislators to protect the rights of Domestic service workers and the like

Domestic work is one of the oldest professions known to mankind, and the most important for millions of women around the world who suffer from extreme poverty, or from conflicts and wars in their countries. In modern societies, and after the entry of women into the scope of work, reliance on servants and their likes became very important for managing household chores, as domestic workers constitute a very large proportion of the workforce, especially in developing countries, and their number is constantly increasing, even in the industrialized world.

The research has reached a number of results, the most important of which are: The UAE legislator excluded domestic workers and the like from being subject to the provisions of the Labor Law, although this category performs private, dependent, paid work, under the control and supervision of the employer, but he has provided this group with protection under the Law A newly issued special, which is Federal Law No. (10) of 2017 regarding domestic workers. The research recommended that the UAE legislator specify what is meant by the word (worker), which he referred to when defining the occupations that are considered among the professions of assistance workers in the appendix of Federal Law No. (15) of 2017 regarding service workers. Does he mean the private worker, as he referred to ... a trainer A private, a private teacher, a private nurse, a private representative, a private agricultural engineer, a private driver,, because the absolute is being released.

Keywords: domestic work, domestic labor and the like, obligations of the domestic worker, obligations of the employer served.

مقدمة

إن العمل هو شريان الحياة، وهو النبض المحرك للمجتمعات، فهو المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، والمحرك الأساسي لعملية البناء والتطوير، والتقدم والرخاء. فمنذ وجد الإنسان على سطح الأرض، وهو يدرك حقيقة الصراع بين قوى الحياة الكامنة فيه، وقوى الفناء المحيطة به. ويدرك أن إنتصار قوى الحياة رهين بالسيطرة على الوسط الذي يعيش فيه، وإستخلاص مطالب الحياة منه، عن طريق العمل الدائب. ولذلك كان العمل هو سلاح الإنسان لحفظ وجوده، وإعمار الأرض من حوله.^(١)

والشريعة الإسلامية رفعت العمل إلى درجة العبادة- قال تعالى " فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ"^(٢).^(٣) وعن ن رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ: أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ سُئِلَ: أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ: عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَرْبُورٍ.^(٤)

ورسول الإسلام سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم قال "أطيب الكسب عمل الرجل بيده" وقال لصاحب اليد العاملة "هذه يد يحبها الله ورسوله"^(٥) وقال عمر بن الخطاب: "لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق ويقول اللهم ارزقني، وقد علم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة".^(٦)

وقد ظهر العمل المستقل قد وفر لأصحابه حداً معيناً من الأمان الاقتصادي والاجتماعي، فإن العمل التابع كان مجالاً رحباً لاستغلال الطبقة العاملة، خاصة في ظل الثورة الصناعية، وما واکمها من مبادئ الحرية الاقتصادية والقانونية، حيث اختل التوازن في العلاقة بين العامل ورب العمل، وإنحصر دور العامل في مجرد الإذعان لشروط رب العمل "فكان الأجر ضئيلاً في قدره، والعمل طويلاً في مدته، وقاس في ظروف أدائه". وهكذا ساءت حالت الطبقة العاملة، وأدى شعور العمال بالظلم، إلى تفجير الصراع بينهم وبين أصحاب العمل ومنهم فئة الخدم ومن في حكمهم.^(٧)

(١) – حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات حلي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩، ص١٧-١٨.

(٢) – سورة الجمعة: الآية رقم (١٠).

(٣) – قُضِيَتِ الصَّلَاةُ: أي تم الانتهاء من أداؤها.

فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ: للعمل والكفاح.

ابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ: أي احرصوا على طلب الرزق الحلال.

(٤) – رَوَاهُ الْبُرَّازُ، وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ.

(٥) – أحمد بن محمد بن عبد ربه الأندلسي، كتاب العقد الفريد، تحقيق مفيد محمد قميحة، دار الكتب العلمية، بيروت، باب التماس الرزق وما يعود على الأهل والولد، ٢٠١٠، ص٣٤٢.

(٦) – المرجع السابق، ص٣٤٢.

(٧) – جورج سعد، قانون العمل، منشورات حلي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥، ص٢١؛ وأنظر أيضاً: العمل اللائق من أجل

العمال المنزليين، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠.

ويعد العمل المنزلي (خدم المنازل ومن في حكمهم) من أقدم الأعمال على وجه الإطلاق، لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بوجود الإنسان وخدمته ومساعدته. وقد زاد هذا العمل في الوقت الحاضر- بشكل كبير- سواء على المستوى الداخلي أو المستوى العربي (دول الخليج)، وعلى المستوى الدولي^(٨).

ولقد نال موضوع العمل المنزلي اهتماماً كبيراً من جانب منظمة العمل الدولية، لما لاحظته من وقوع انتهاكات عديدة لهذه الفئة من العمال، حيث يتعرضون لممارسة العمل الجبري، لاسيما وأن طبيعة عملهم تفتقر إلى الحماية القانونية، وأن عملهم يتم داخل البيوت الخاصة، بعيداً عن الرقابة ولوائح العمل، فهم يتعرضون بشكل خاص للعديد من أشكال التمييز، والاستغلال، والإساءات، بما في ذلك المضايقة والعنف من قبل أصحاب العمل المخدومين، والإكراه من جانب وكالات الاستخدام الخاصة التي تستقدمهم للعمل، فضلاً عن تدني الأجور، والتغطية الاجتماعية غير المناسبة. لكل ذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (١٨٩ لسنة ٢٠١١)، الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، التي تقتضي من الدول أن تتبنى وتتخذ خطوات للعمل على تحسين ظروف عمل العمال المنزليين، وتوفير الحماية القانونية لهم، خاصة فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل، والأجر، وتوفير السكن اللائق، والرعاية الصحية، والاجازات، ووقت للراحة، والمعاملة اللائقة الإنسانية، وغيرها من الحقوق التي يجب أن يتمتعوا بها.^(٩)

أولاً- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

تكمن إشكالية الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما الحقوق والإلتزامات التي أقرها المشرع الإماراتي والمصري لحماية حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم؟، وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية، ومنها ما يلي:

- ما المقصود بالعمل المنزلي وما أهميته؟
- ما مفهوم عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم؟
- ما الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل في القانون الإماراتي والمصري؟
- ما التزامات عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل المخدوم؟

ثانياً- أهمية الدراسة:

لا شك أن الخطوة التي خطاها المشرع الإماراتي بإصدار نظام خاص ينظم حقوق عمال المنازل ومن في حكمهم القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة تعد خطوة هامة؛ لما تضمنه النظام المذكور من حقوق تحفظ لتلك الفئة حقوقها وكرامتها. كما ترجع أهمية الدراسة إلى تطرقها

(٨) - مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي، خدم المنازل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص:٧؛

Ana Virginia Moreira Gomes, « La réglementation du travail domestique », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1 | 2018, 132-135.

(٩) - حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مركز الدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ص١١-١٢؛ محمد عبد المنعم شلبي، عمال الخدمة المنزلية وحقوق الإنسان، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ٢٠١٢، ص٣١.

إلى المشرع المصري ومدى إقراره لحقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. ومن هنا نبعت أهمية هذه الدراسة في بحث هذه الحقوق والالتزامات.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:

- بيان المقصود بالعمل المنزلي وأهميته.
- توضيح مفهوم عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- الوقوف على الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل في القانون الإماراتي والمصري.
- توضيح التزامات عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل المخدوم.

رابعاً- منهج الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلات الدراسة إتبعنا منهج أساسي تمثل في المنهج الوصفي وذلك من خلال الوقوف على الحقوق والالتزامات التي أقرها المشرع الإماراتي والمصري لحماية حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. وأيضاً إتبعنا المنهج التحليلي والمنهج المقارن وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية المتعلقة بحقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

خامساً- خطة تقسيم البحث:

المبحث الأول: المقصود بعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

- المطلب الأول: المقصود بعمال الخدمة المنزلية.

- المطلب الثاني: المعايير المحددة لمفهوم الخدمة المنزلية.

المبحث الثاني: الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل.

- المطلب الأول: الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل المصري.

- المطلب الثاني: الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل الإماراتي.

المبحث الثالث: التزامات عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل المخدوم.

- المطلب الأول: التزامات عامل الخدمة المنزلية.

- المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل المخدوم.

وأخيراً استخلص الباحث أهم النتائج، وقام بطرح أهم التوصيات التي قد تفيد بذات الشأن.

المبحث الأول المقصود بعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

تمهيد وتقسيم:

لقد اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم عمال الخدمة المنزلية، حيث ساد الاختلاف حول تحديد المصطلح الأنسب، فنجد أن البعض رأى أن المفهوم الأفضل مصطلح عمال المنازل، ومنهم من رأى أن مفهوم الرعاية المنزلية باعتباره الأكثر تناسبًا للنظرة الاجتماعية. غير أن المصطلح الأكثر شيوعًا والذي نعتمده في مجال بحثنا هو عمال الخدمة المنزلية^(١).

ويتعين علينا في هذا المبحث أن نبين أولاً المقصود بعمال الخدمة المنزلية، ثم نعقب ذلك ببيان من هم في حكمهم، وذلك بتقسيم هذا المبحث إلى المطالب التالية:

المطلب الأول المقصود بعمال الخدمة المنزلية

يشمل هذا المطلب استعراض المقصود بعمال الخدمة المنزلية، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول التعريف اللغوي للخدم

جاءت كلمة "الخدم" من مادة الخاء والذال والميم، لها أصل واحد تدور معانيها فيه، وهو إطافة الشئ بالشئ^(٢)، ومنه اشتقاق الخادم، لأن الخادم يطيف بمخدومه^(٣).
تقول: تخدمت خادمًا أي اتخذت، وتقول للأثني: هي خادم، وخادمة، عربيتان فصيحتان، وهو واضح من عمل الخدم فهم يطوفون بمخدومهم^(٤)، كما جاء في قوله تعالى "يطوف عليهم ولدان مخلدون"^(٥) مخلدون^(٥).

ويتحصل أن الخادم في اللغة:

- من يصف بمخدومه لمهنته.
- أنه يطلق على الذكر والأثني، الأجير والمملوك.

(١) - محمد محمد القطب مسعد سعيد، خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، بحث منشور،

مجلة الشريعة والقانون، العدد ٣٤، ج ١، ٢٠١٩، ص ٤٦٢.

(٢) - معجم مقاييس اللغة: لأين زكريا (١٦٢/٢-١٦٣).

(٣) - القاموس المحيط، للفيروز آبادي (١٠٤/٤).

(٤) - جمال الدين محمد ابن منظور، لسان العرب، لبنان، دارصادر للطباعة والنشر، ٢٠١١، ص ١٦٦/١٢.

(٥) - سورة الواقعة: الآية (٧).

- أن الخادم الأثنى يقال عنها (خادم)، و(خادمة)، هما لفظان عربيان فصيحان.
وهناك كثير من الألفاظ التي لها علاقة بموضوع الخدم منها: التبيع والتابع، استعملت بمعنى الخادم الأجير، وكذلك الحرسى: وهو خادم السلطان، وأحد الحرس، وهم الجند الذين يرتبون لحفظ الحاكم وحراسته (١). العسيف: وهو الأجير ويطلق على الخادم الأجير عبداً أو حراً. (٢) كما يتسع مفهوم الخادم ليشمل أحياناً المربية، والسائق الخصوصي، والبستاني، والطهاة،،، إلخ، وسائر أرباب الأعمال والخدمات المعاونة. (٣)

الفرع الثاني

التعريف الفقهي الإسلامي للخدم

لم يخرج استخدام الفقهاء لهذه الكلمة عما هي عليه عند أهل اللغة فقد استخدموها على الذكر والأثنى. جاء في تبين الحقائق: (الخادم: وأحد الخدم غلاماً كان أو جارية) (٤). وجاء في كشف القناع: (والخادم واحد الخدم، يقع على الذكر والأثنى لإجرائه مجرى الأسماء). (٥)
وجاء في القرآن الكريم وصف الخدم بالطوافة حول من يخدمونه، وهو أصل معنى الخدمة في اللغة العربية، من ذلك قوله تعالى "ويطوف عليهم غلمان لهم كأنهم لؤلؤ مكنون" (٦)، وفي قوله تعالى "يطوف عليهم ولدان مخلدون" (٧)، فقد وصف سبحانه وتعالى خدم الجنة بأنهم يطوفون بمخدومهم من أهل الجنة، ومنه قوله تعالى ".....بعدهن طوافون عليكم بعضكم على بعض" (٨).
وأطلق في الشرع الخادم على الأمة المملوكة، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إذا تزوج أحدكم خادمة عبده أو أجير فلا ينظر إلى ما دون السرة وفوق الركبة". (٩)
وجاء إطلاق الخادم على ولد المضيف يخدم ضيف أبيه، عن عبد الله بن بسر قال "أتانا رسول الله صلى الله عليه وسلم فقدمت إليه جدتي تمرأً يقلله وطبخت له وسقيناها فنمذ القدح فجئت بقدح آخر وكنت أنا الخادم، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعط القدح الذي انتهى إليه". (١٠)

(١) - المعجم الوسيط، للفيروز آبادي (١٧٦/١).

(٢) - تبين الحقائق، للزليعي (٣٣٤/٧).

(٣) - كشف القناع، لليهوتي (٣٢١/١٩).

(٤) - تبين الحقائق، للزليعي (٢٣٤/٧).

(٥) - كشف القناع، لليهوتي (٣٢١/١٩).

(٦) - سورة الطور، الآية (٢٤).

(٧) - سورة الواقعة: الآية (١٧).

(٨) - سورة النور: الآية (٥٨).

(٩) - سنن أبي داود، حديث رقم (٤٩٦)، باب متى يؤمر الغلام بالصلاة، ص ٨٤.

(١٠) - مسند الإمام أحمد بن حنبل، حديث رقم (١٧٧١٢)، باب حديث عبد الله بن بسر المازني (١٨٨/٤).

وورد إطلاق الخادم على الجارية تشتري، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال "إذا تزوج أحدكم امرأة أو اشتري خادماً فليقل اللهم أني أسألك خيرها وخير ما جبلتها عليه، وأعوذ بك من شرها وشر ما جبلتها عليه، وإذا اشتري بعيراً فليأخذ بدورة سنامة وليقل مثل ذلك".(١)

ولقد أمرت السنة النبوية الشريفة بالرحمة بالخدم وإطعامهم وكسوتهم، فعن أبي هريرة رضى الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إذا صنع لأحدكم خادمة طعاماً ثم جاءه به وقد ولي حرة ودخانها فليقعده معه ليأكل فإن كان الطعام مشفوهاً فليضع في يده منه أكله أو أكلتين"(٢)، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إذا ضرب أحدكم خادمة فليتق الوجه".(٣)

الفرع الثالث

التعريف الإصطلاحي لعمال الخدمة المنزلية

يعرف الخادم في الاصطلاح بأنه هو "من يقوم بخدمة مخدومة سواء بأجرة أو بغير أجرة. والخدم هم الذين يقومون بجميع الأعمال، فهم الذين يغسلون وينظفون ويطبخون، ويتولون إطعام الأطفال وإلباسهم واصطحابهم الى التزهة ومساعدتهم في كتابة واجباتهم، وأصبح منهم السائق والمزارع والمربية(٤)".

ولقد تعددت التعريفات التي قيل بها لعمال الخدمة المنزلية، فعرفه البعض بأنهم "الأجراء الذين يقومون بخدمة من في المنازل، ويرتبطون بأعمالهم فيها على وجه له طابع مميز، وكذلك كل من تتوافر فيه الخصوصية التابعة"(٥).

كما عرفهم البعض أيضاً بأنهم "الأشخاص الذين يؤدون أعمالاً يدوية مادية داخل منزل معد للسكن الخاص، بهدف قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه"(٦).

وأخرون قالوا بأن عمال الخدمة المنزلية هم "من يقومون بعمل ذي طابع مادي متصل بشخص المخدوم، أو ذويه داخل المنزل، أو ذا صلة به، مع انتفاء قصد الربح، أو المضاربة على عمل العامل المنزلي. ومع توافر هذه العناصر، نكون بصدد عمل من أعمال الخدمة المنزلية، أو ما في حكمة، أيًا كان الوصف الذي يعطى له"(٧).

(١) - سنن أبي داود، باب في جامع النكاح، حديث رقم (١٨٤٥)، باب جامع النكاح ٦/٦٤.

(٢) - سنن أبي داود، باب في الخادم يأكل مع المولى، حديث رقم (٢٨٤٦)، ٣/٣٦٥.

(٣) - سنن أبي داود، كتاب الديات، باب في ضرب الوجه في الحد، حديث رقم (٤٤٩٣)، ص ٣٣.

(٤) - محمد عيسى السويدي وآخرون، خدم المنازل في دولة الإمارات (دراسة ميدانية)، ١٩٩٤، ص ٢٥.

(٥) - ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول، شرح أحكام قانون العمل، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بدون ناشر، بدون تاريخ نشر، ص ٥٢. جمال السليمان وآخرون، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية لدول مجلس التعاون لدول

الخليج العربية، دراسة منشورة، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٥٨، البحرين، ٢٠١٠، ص ١٥.

(٦) - منى أبو بكر حسان، شرح أحكام التأمينات الاجتماعية، في ضوء قانون لتأمين الاجتماعي رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٥، وقانون

التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠، بدون ناشر، بدون تاريخ نشر، ص ٤٧.

(٧) - الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة لأوضاع عمال الخدمة المنزلية

ومن في حكمهم في القانون المصري وتشريعات دول مجلس التعاون والاتفاقيات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣،

ص ١٦.

كما عرفوا عمال الخدمة المنزلية بأنهم "من يقومون بأعمال مادية، أو شخصية لصالح المخدوم، أو أسرته، داخل منزل معد للسكن الخاص، ويتم ذلك تحت إشراف وتوجيه المخدوم، مقابل أجر"^(١).

وعرفهم آخرون بأنهم "كل من يقوم بعمل مادي داخل منزل معد للسكن الخاص. وهذا التحديد يشمل العمال المخصصين لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، إما مباشرة بشخصه، أو بأشخاص ذويه، أو بصفة غير مباشرة، عن طريق أشياء مملوكة له، وذلك بتأدية أعمال مادية كمن يتولى تنظيف المسكن، أو طهي الطعام"^(٢). أو "كل من يكون عمله متصلاً بشخص المخدوم بحيث يمكنه الاطلاع على أسراره وشؤونه الخاصة وأن لا يكون قصد المخدوم من ورائه تحقيق ربح"^(٣). ويكون العمل الذي تقوم به هذه الفئة عم جسمانية وليس ذهنية لذلك لا تشمل هذه الفئة المدرس الخاص كون عمله عملاً ذهنية بحت، وكذلك لا تشمل العمال الذين يعملون في المطاعم والفنادق والنوادي والعلّة من ذلك أن صاحب العمل يحقق الربح من وراء عملهم، لذلك يمكن القول إن معيار تحديد تلك الفئة هي القيام بعمل الخدمة المنزلية^(٤).

الفرع الرابع

تعريف اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين

رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ لعمال الخدمة المنزلية

عرفت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين^(٥) رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١، الصادرة عن منظمة العمل الدولية العامل المنزلي في المادة الأولى منها على أنه:
"ب- أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام. ج- أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر، أو على نحو متقطع فقط، وليس على أساس مربي، ليس عاملاً منزلياً"^(٦).

(١) حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٣٠.

(٢) ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول، شرح أحكام قانون العمل، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٥٤-٥٥.

(٣) عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ٢١.

(٤) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠، ص ١٠٧.

Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p. 23 et OIT , « Prroviding Care through Cooperatives; Literature Review and Case,2020>,P43>.

(٥) تتضمن جميع المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان معايير وضمائم مهمة لحماية العمال المنزليين المهاجرين. واهتمت عدة هيئات أخرى لرصد معاهدات حقوق الإنسان اهتماماً خاصاً بحالة المهاجرين والعمال المهاجرين بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون. انظر على وجه التحديد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٢٦ (٢٠٠٨) بشأن العاملات المهاجرات؛ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، التعليق العام رقم ١٨ (٢٠٠٥) بشأن الحق في العمل؛ ولجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم ٦ (٢٠٠٥) بشأن معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلد منشئهم؛ ولجنة القضاء على التمييز العنصري، التوصية العامة رقم ٣٠ (٢٠٠٤) بشأن التمييز ضد غير المواطنين؛ واللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم ١٥ (١٩٨٦) بشأن وضع الأجانب بموجب العهد.

WILLIAMS, J., «From Difference to Dominance to Domesticity: Care as Work, Gender as Tradition», (2001) 76 Chicago-Kent Law Review 1441 WILLIAMS, R., «Coalition refuses to ratify UN measure protecting domestic workers», (15 juin ٢٠٢١) The Guardian.

في حين تناولت المادة (١/أ) من الاتفاقية الدولية رقم (١٧٧) والتوصية الدولية رقم (١٨٤) في الدورة (٩٦/٨٣) تحديد مفهوم العمال في المنازل، عندما أشارت إلى أن العمل في المنزل يقصد به: عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل: ١- في منزله، أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل. ٢- مقابل أجر. ٣- ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، وبصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات، والمواد، أو سائر المدخلات الأخرى. ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية، ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين، أو اللوائح الوطنية، أو أحكام المحاكم.

الفرع الخامس

التعريف التشريعي لعمال الخدمة المنزلية

تكاد تخلو معظم التشريعات العربية من وضع تعريف محدد للعاملين في المنازل مع استخدام معظم التشريعات كلمة الخدم ومنها المشرع الأردني في الفقرة (ج) من المادة (٣) قبل التعديل والتي كانت تستثنى من تطبيق أحكامها خدم المنازل عندما نصت على "..... خدم البيوت وبساتينها وطهارة المنازل ومن في حكمهم".

ومن التشريعات العربية التي وضعت تعريف لخدم المنازل بموجب قانون خاص نذكر المشرع السوداني وذلك في المادة (٢) من قانون الخدم المنازل لسنة ١٩٩٥ عندما عرف الخادم بأنه "أي شخص يستخدم كل الوقت، أو بعضه للقيام بعمل الطاهي، أو خادم المنازل، أو خادم المائدة، أو الساعي، أو المربية، أو الخادم الشخصي، أو البواب، أو سائق السيارة، أو المستخدم بأي صفة. وكذلك يؤدي الأعمال التي يقوم بها عادة أي خادم ممن سلف ذكرهم أيًا كان الوصف الذي يطلق عليه. يلاحظ شمول مفهوم الخدم لكافة الأعمال التي يتم تأديتها داخل المنزل، مع فتح باب القياس على أي أعمال أخرى مشابهة لها: مثل البستاني، وغير ذلك، وقد وفق المشرع السوداني في عدم تحديد مفهوم الخدم فيمن ذكر.

في حين عرفت المادة (١) من قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل العمالية رقم ٢٠٠٤/١٨٩ خدم المنازل بأنهم: يعد مستخدماً بالمنزل كل شخص يستقدم هذا المستخدم للعمل لديه تحت إرادته وإشرافه.

باستقراء التعريف نجد أن المشرع لم يحصر عمل خدم المنازل داخل المنازل، حيث امتد المفهوم للعاملين خارجه. مع اشتراط إطلاع العامل على أسرار من استقدمه، وهو ما يحتاج معه بالنتيجة إلى بيان مفهوم الأسرار التي يمكن للعامل الاطلاع عليها من خلال عمله حتى يصار إلى إسباغ وصف الخادم عليه. وبالتالي يلاحظ قصور التعريف في تحديد مفهوم خدم المنازل تحديداً وأيضاً. (٢)

وقد عرف قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥، في المادة الأولى منة العامل المنزلي بأنه: " كل ذكر، أو أنثى يكلف بأعمال يدوية، داخل المساكن الخاصة (وما في حكمها) لحساب الأفراد،

(١) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

(٢) - محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر أحمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسة منشورة في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، ٢٠١٦، ص ٨٣٨.

وذلك بموجب عقد مكتوب^(١). واستخدام عبارة عامل الخدمة المنزلية في هذه اللائحة، فإنه يقصد بها عامل الخدمة المنزلية ومن في حكمه^(٢).

وأيضاً عرف المشرع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة في المادة (١) العامل (٣) بأنه "الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل"^(٤). وقد عدد المشرع الإماراتي وفق ملحق للقانون أنواع المهن لعمال الخدمة المساعدة (٥) وتشمل من هم في حكم عمال الخدمة المساعدة- سائق خاص- بستاني، وأيضاً من يؤدي أعمال ذهنية أو عقلية أو فكرية- مدرس خاص- ممرض خاص، وهو بذلك وسع من مفهوم معيار نوعية الخدمة المساعدة ولم يقتصرها على الخدمة اليدوية أو المادية وإنما أضاف ما يتعلق بالخدمة الذهنية أو العقلية أو الفكرية.

كما عرف صاحب العمل في ذات القانون " كل شخص طبيعي، أو مكتب استقدام، يستخدم عاملاً لأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة"^(٦).

وعرف مكان العمل في ذات القانون بأنه " المكان المُخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته، ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها."^(٧)

بالرغم من اتساع المفهوم الذي جاء به المشرع الإماراتي ليشمل عمال المنازل ومن في حكمهم، إلا أن المشرع الإماراتي قد استثنى فئة عمال المنازل ومن في حكمهم من دائرة الخضوع لأحكام قانون العمل وفق المادة رقم (3) من ذات القانون. إن هذا الاتساع في المفهوم يستنتج من التعريفات التي أوردها المشرع وفق الآتي:

- من خلال مفهوم صاحب العمل الذي جاء مطلقاً من كل قيد سوى الأجر وهو ما يستوي معه في أن يشمل صاحب المنزل بالنتيجة.
- باستقراء مفهوم العامل يستنتج أن الأصل في عمل العامل أن يكون تحت نظر صاحب العمل، في حين يكون الاستثناء في أن يعمل بعيداً عن ناظره. وبالتالي انصباب المفهوم على علاقة عمال المنازل بأصحاب العمل حيث يعمل الأول تحت نظرومراقبة الثاني. فضلاً عن توافر باقي الشروط التي أوردها المفهوم في علاقتهما ومنها الإشراف، الإدارة.

(١) - قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥.

(٢) - لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة بالقرار رقم ٣١٠ لسنة ١٤٣٤هـ في المملكة العربية السعودية.

(٣) - عرف قانون العمل الإماراتي رقم (١٩٨٠/٨) العامل في المادة (١) بأنه "هو كل ذكر أو انثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت ادارته أو اشرافه ولو كان بعيدا عن نظره ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل والخاضعون لاحكام هذا القانون".

(٤) - القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة، المادة (١).

(٥) - وهي تسعة عشر: (مستخدم، بحار، حارس، راعي، سايس، مضمّر، صقار، عامل، مدبرة، منزل، طبّاخ، مربية أطفال، مزارع، بستاني، مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراع خاص، سائق خاص).

(٦) - القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة، المادة (١).

(٧) - القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة، المادة (١).

- كما ان الجهد الجسماني المبذول من قبل عامل المنزل لقاء الأجر؛ ليؤكد اتساع المفهوم الذي أورده المشرع الإماراتي ليشمل فئة عمال المنازل ومن في حكمهم. وهو ما يؤكد معه النتيجة التي ذكرت أعلاه من شمول المفاهيم التي أوردها المشرع الإماراتي لعمال المنازل (١).

ويقصد بمن هم في حكم خدم المنازل "الأشخاص الذين يقومون بأعمال خدمة منزلية أو ما يشبهها، ولا تتوافر في شأنهم شروط خدم المنازل". وعلى ذلك، فالأجراء الذين يقومون بأعمال مادية تتصل بشخص المخدوم أو أسرته، بحيث تمكنهم من الإطلاع على أسرارهم الشخصية، حتى ولو لم يطلق عليهم لفظ خدم يأخذون نفس حكم عمال الخدمة المنزلية. ويستثنون من نطاق تطبيق قانون العمل المصري والإماراتي^(٢).

المطلب الثاني

المعايير المحددة لمفهوم الخدمة المنزلية

يمكن استخلاص المعايير المحددة لمفهوم الخدمة المنزلية^(٣) التي يقوم بها عامل الخدمة المنزلية وهي:

(١) - محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر أحمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، مرجع سابق، ص ٨٣٩.

(٢) - حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٣٠.

(٣) - الجدير بالذكر: يعترف التصنيف الدولي الموحد للمهن، لمنظمة العمل الدولية، بالعمل المنزلي تحت مجموعتي تصنيف واسعتين (٩٠٥)، ويحدد المهام المرتبطة ومستويات المهارات المطابقة، حيث يتناول التصنيف ٥ المنشآت التجارية والمؤسسات والأسر الخاصة. ويغطي فئتين رئيسيتين هما: فئة التدبير المنزلي (فئة صغرى ٥١٢)، التي تضم عمال التدبير المنزلي والعمال ذوي الصلة والطباخين؛ وفئة مقدمي الرعاية الشخصية والعمال ذوي الصلة، التي تضم مقدمي الرعاية للأطفال ومقدمي الرعاية الشخصية المنزليين) فئة صغرى (٥١٣).

ويؤكد التدبير المنزلي المنصوص عليه في التصنيف (٥١٢١) على عمل الإشراف الذي يؤديه عامل التدبير المنزلي. ويعرّف التصنيف (٥١٣١) مقدمي الرعاية للأطفال على أنهم أشخاص "يرعون أطفال أصحاب العمل ويشرفون على أنشطتهم اليومية"، ويعتبر أن المهام تشمل ما يلي:

أ- مساعدة الأطفال على الاستحمام وارتداء الملابس وتناول الطعام؛

ب- الذهاب بالأطفال إلى المدرسة والعودة بهم منها أو الخروج بهم في فسحة؛

ج- اللعب مع الأطفال، والترفيه عنهم بالقراءة أو رواية القصص؛

د ترتيب غرف الأطفال وقاعات لعيم؛

هـ- رعاية الأطفال التلاميذ خلال استراحة الغداء أو استراحات مدرسية أخرى؛

و- رعاية الأطفال التلاميذ خلال النزومات وزيارات المتاحف والجولات المشابهة؛

ز- إنجاز مهام ذات صلة؛

ح- الإشراف على عمال آخرين.

وبالمثل، يتولى مقدمو الرعاية الشخصية المنزليون المشمولون بالتصنيف "5133 تلبية احتياجات شخصية متنوعة، وعلى العموم تقديم رعاية شخصية إلى من يحتاجونها في منازلهم بسبب مرض جسدي أو عقلي أو إعاقة، أو بسبب عجز ناجم عن الشيخوخة". وتشمل مهام هذه الفئة، التي من بينها مثلاً "المساعدة في أعمال التمريض في المنزل"، ما يلي:

أ- مساعدة الأشخاص في الالتحاق بفراسهم أو مغادرته وارتداء الملابس المناسبة؛

ب- تغيير بياضات الفراش ومساعدة الأشخاص على الاستحمام والاعتسال؛

ج- تقديم الطعام - المعد من قبلهم أو من قبل آخرين - ومساعدة الأشخاص المحتاجين على تناوله؛

أولاً- معيار نوعية: الخدمة المنزلية أي أن يكون يدوي مادي وعليه تم استبعاد الخدمة الذهنية أو العقلية. ثانياً- المعيار الزمني: أي أن تكون الخدمة المنزلية دائمة ويستبعد وفقاً لهذا المعيار الأعمال المنزلية نظراً لطبيعتها المؤقتة.

ثالثاً- معيار الربح: بمعنى ألا تعود الخدمة المنزلية على عامل الخدمة المنزلية بالربح وايضاً على صاحب العمل. وفي هذا المعنى ذهب القضاء المصري، حيث اعتبر أن الطاهي في المنزل لا ينتفع بأحكام قانون العمل، ولولم يكن متصلاً بصاحب العمل في محل يتعلق بنشاط مهني أو تجاري لصاحب العمل، فيفهم من ذلك أن العمل المؤدي لصاحب العمل، لا يعود عليه بربح طالما أنه لا يؤدي في منشأة تهدف لربح أو لم يكن يتعلق بنشاط مهني أو تجاري لصاحب العمل. (١)

وبالرجوع إلى الإتفاقية الدولية المشار إليها، وبإسقاط أحكامها على التعريفات السابقة، يتضح أن الشروط الواجب توافرها لاعتبار العامل عاملاً منزلياً، أو من في حكمه هي:
أولاً- أن يعمل العامل في خدمة صاحب المنزل:

يقصد بالعاملين في المنازل: العمال الذين يشتغلون عادة في أعمال تحتاجها العائلة في البيت، كالبواب والبستاني، والطباخ، والمنظفة، وحارس البناء أي العمال الذين لا يتطلب منهم القيام بأية أعمال ذهنية، أو عقلية تتصل برب العمل، أو بأشخاص ذويه وبالتالي يخرج من هذه الفئة الأفراد الذين يقومون بأعمال السكرتاريا، وأمين المكتبة المنزلية.

ثانياً- العمل بصفة مستمرة:

اشتراط المشرع المصري والإماراتي في العامل المنزلي أن يعمل بصفة مستمرة، إلا أنه يؤخذ عليه عدم بيان المقصود بالاستمرارية. والتي يعتقد أنها العمل غير العرضي، أو المتقطع من فترة لأخرى. إن هذه النتيجة مستقاة من نص المادة (١/ب) من الإتفاقية الدولية رقم (١٧٧)، والتوصية رقم (١٨٤) والتي تنص على أنه "لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالاً في المنزل في مفهوم هذه الإتفاقية، لمجرد أدائهم عرضياً. لعمليهم في المنزل؛ كعمال الأجر بدلاً من أماكن عملهم المعتادة.

ثالثاً- ان يكون العمل من الأعمال المنزلية:

إن المعيار الذي أخذ به المشرع المصري والإماراتي للأعمال المنزلية، هي الأعمال التي تتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة، التي يؤديها أفراد الأسرة بأنفسهم، كأعمال التنظيف، والطبخ، وكى الملابس، والرعاية،

د-مناولة الأشخاص الأدوية اللازمة أو السهر على تناولهم لها؛

هـ-رصد أية إشارة تدل على تدرج صحة الأشخاص وإبلاغ الطبيب المعني أو الخدمات الاجتماعية؛

و-إنجاز مهام ذات صلة؛

ز-الإشراف على عمال آخرين.

ويتناول التصنيف 913 بالتحديد "المعينين المنزليين والعمال ذوي الصلة والمنظفين وعمال غسل الثياب".

ويشمل الأسر الخاصة والفنادق والمكاتب والمستشفيات ومنشآت أخرى، فضلاً عن مجموعة من الأدوات اللازمة

للحفاظ على نظافة المرافق الداخلية. وحسب التصنيف 1931، يتولى المعينون والمنظفون المنزليون "شؤون الكنس والتنظيف

والغسيل والتلميع والاعتناء بالبياضات وشراء اللوازم الأسرية وإعداد الطعام وتقديم الوجبات وإنجاز واجبات منزلية أخرى".

أنظر: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩،

٢٠١٠، ص٢٧.

(١) - ناصر جميل محمد الشماليه، أحكام عقد الخدمة في المنازل، دراسة مقارنة، دراسة منشورة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٨، ص٢٧٣.

MANTOUVALOU, V., «Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers», (٢٠٢١) 35 Industrial Law Journal, P342.

وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد وإعادتهم من وإلى المدارس، وغير ذلك. وتطبيقاً للمعيار الذي أخذ به المشرع المصري والإماراتي الأداء الطبيعي للأسرة يكون قد اشترط في صاحب المنزل أن يكون شخصاً طبيعياً. وعليه فإن الأعمال التي لا تتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة كالأعمال الذهنية أو العقلية لا تعتبر من قبيل الأعمال المنزلية، ولا يمكن اعتبار العامل الذي يقوم بتلك الأعمال عاملاً منزلياً. إنما هو عامل بالمعنى القانوني المنصوص عليها في قانون العمل^(١).

المبحث الثاني

الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل

تمهيد وتقسيم:

هناك فئة من العمال استبعدهم قانون العمل من نطاق شمولهم بأحكامه، وهذا ما سنتعرض إليه من خلال هذا المبحث، من خلال تقسيمه إلى المطالب التالية:

المطلب الأول

الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل المصري

إذا كان الأصل أن قانون العمل يسري على كل عمل تتوافر فيه شروط الخضوع لأحكام قانون العمل إلا أن المشرع استثنى من تطبيق أحكامه بعض الأعمال والتي نصت عليها المادة الرابعة من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على ما يأتي:

" لا تسري أحكام هذا القانون على:

أ- العاملين بأجهزة الدولة، بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

ب- عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم.

ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك".

وباستقراء هذا النص يتبين استثناء عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل المصري. إذن، تشتمل هذه الفئة على طائفتين، الأولى: عمال الخدمة المنزلية، والثانية: من هم في حكم عمال الخدمة المنزلية. ويصدد تبرير استثناء عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، من أحكام قانون العمل، فقد ورد بالمذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٢، أن: "طبيعة

(١) - محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر أحمد الخصاونة، مدى خضوع عمال المنازل ومن في حكمهم لأحكام قانون العمل الأردني بموجب نظام العاملين في المنازل ومن في حكمهم لسنة ٢٠٠٩، دراسة منشورة، ٢٠١٧، دار الموقع الإلكتروني لدار المهمل للنشر،

العمل الذي يؤدونه تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدومهم، بما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم، تراعي فيه هذه الظروف^(١).

وعلى ذلك، فيلزم معاملة عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، معاملة خاصة، تختلف عن باقي العمال، مراعاة لاحترام حق صاحب العمل في الخصوصية. والتشدد في حماية خدم المنازل ينطوي أحياناً على مساس بالحياة الخاصة للمخدوم، وهذا ما يريد المشرع الابتعاد عنه. خاصة وأن التحقق من احترام تطبيق قانون العمل يستتبع دخول مفتش العمل إلى مكان العمل، مما ينتهك حرمة المسكن والحياة الخاصة. فوضع خدم المنازل، ومن في حكمهم، يبرر التضييق بعدم تطبيق أحكام قانون العمل عليهم، خاصة ما يتعلق منها بقواعد الاستخدام، أو تحديد ساعات العمل، أو الحد الأدنى للأجور، أو قواعد تشغيل النساء والأحداث، وكذلك القواعد الخاصة بالتفتيش على أماكن العمل^(٢).

كما أن هناك أسباباً واقعية، لم يذكرها المشرع، ترجع إلى جانب فلسفي أو معنوي، وهو أن هذه المهنة غير جديرة بالحماية، وذلك إذا ما نظرنا إلى الإرث التاريخي الذي خلفته العبودية لهذه المهنة. كما أن هناك جانباً واقعياً وهو كون هذه المهنة متعددة ومتنوعة، ولها أشكال مختلفة، مما أدى إلى صعوبة وضع معايير أو مفاهيم دقيقة ومحددة لوضع هؤلاء المشتغلين في هذه المهنة، وهذا ما دفع المشرع إلى إطلاق لفظ خدم المنازل، ومن في حكمهم، حتى يتوسع في استثناء هذه الطائفة من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل^(٣).

كما ينبغي عدم تقييد المخدوم بما يتقيد به صاحب العمل العادي في علاقته بعماله، وعدم التزامه بقواعد قانون العمل المحددة للأجر، أو المنظمة للاستخدام أو الفصل. فمثلاً، تعمل هذه الفئة من العمال في مقابل المأكل، والمشرب، والملبس، والرعاية، بالإضافة إلى أجر نقدي زهيد. واستثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام قانون العمل لا يرجع إلى انحسار صفة العامل عنهم، لأن المستثنى بالضرورة من جنس المستثنى منه، بل لقيام وصف خاص بهم، وهو أنهم تربطهم بمخدومهم علاقة وثيقة تتسم بالخصوصية، وتمكنهم من الإطلاع على أسرارهم الخاصة، وأمورهم الشخصية. وجدير بالذكر أنه إذا كان لا يخضع خدم المنازل، ومن في حكمهم، للأحكام الواردة في قانون العمل، ولكن تسري بشأنهم قواعد القانون المدني المنظمة لعقد العمل. وعلى الرغم مما قدمنا من مبررات قيل بها لاستثناء عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل، إلا أننا نرى مع البعض أنه لا مبرر لهذا الاستثناء، وذلك لسببين الأول: يكمن في أن القواعد العامة المنظمة لعقد العمل، والواردة في القانون المدني، لا توفر العديد من الحقوق والضمانات والحماية التي يوفرها قانون العمل للعمال، وبالتالي لا يتصور ولا يجوز حرمان عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، من هذه الحماية، لاسيما وأن قانون العمل جاء ليحمي الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، ولا شك في أن عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الفئة المستضعفة الأولى والجديرة بالحماية. أما السبب الثاني فيمكن في أن حرمان عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، من تطبيق قانون العمل يؤدي لوقوع العديد من الانتهاكات، والمعاملة

(١) حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٣١.

(٢) حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٣١.

(٣) مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي " خدم المنازل"، مرجع سابق، ص ٤١.

السيئة، والعنف وغيرها من أشكال الاستغلال التي يتعرض لها هؤلاء، لاسيما وأنهم في الغالب من الأطفال، وهي الفئة الأكثر عرضة للاستغلال^(١).

المطلب الثاني

الاستثناء من نطاق تطبيق قانون العمل الإماراتي

إن المشرع الإماراتي خضع جميع العمال في دولة الإمارات العربية المتحدة بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقومون به لقانون العمل الإماراتي، ولكن هذا القانون وضع بعض الفئات التي لا تخضع لأحكامه، وسوف نبين ذلك فيما يلي:

أولاً- العاملون لدى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة:

تشمل هذه الفئة موظفي ومستخدمي وعمال الحكومة الاتحادية والدوائر الحكومية في الإمارات الاعضاء في الدولة وموظفي ومستخدمي وعمال البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين والعمال العاملين في الهيئات العامة والمؤسسات العامة الاتحادية والمحلية وكذلك الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعينون على المشروعات الحكومية الاتحادية والمحلية، كما يشمل هذا الإستثناء أيضاً أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن^(٢).

ثانياً- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم:

استثنى قانون العمل الإماراتي من الخضوع لأحكامه خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم وعلّة هذا الاستثناء هو أن الخدم ذوو صلة وثيقة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، لذلك يجب معاملتهم معاملة خاصة لضمان احترام حق صاحب العمل في الخصوصية مما يتطلب مثلاً أن يكون للمخدوم حرية واسعة في شأن إنهاء عملهم، وهو ما يتنافى مع التشدد في حماية العامل، كما ان طبيعة عمل هؤلاء في المنازل والأماكن الملحقة بها يستحيل معه تحقق مفتشي العمل من تطبيق أحكام قانون العمل دون الدخول الى تلك الأماكن وهو ما يسمى حرمة المساكن والحياة الخاصة ثم ان خصوصية عمل هؤلاء تتعارض مع تنظيم قانون العمل لساعات العمل والراحة والإجازات والتعويض عن العمل الإضافي ونحو ذلك من قواعد الحماية^(٣).

ثالثاً- عمال الزراعة والرعي:

يشمل الإستثناء من الخضوع لأحكام تقنين العمل الإماراتي أيضاً فئة العمال الذين يعملون في الزراعة أو المراعي والعمل الزراعي بحسب المادة الأولى من قانون العمل الإماراتي هو "العمل في حراثة

(١) حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٣٢.

(٢) نصت المادة (٣) من قانون تنظيم علاقات العمل بعد التعديل لسنة ١٩٨٦ "لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: أ- موظفي الحكومة الاتحادية وموظفي الدوائر الحكومية المحلية في الإمارات الأعضاء في الاتحاد وموظفي البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة الخاضعين لأحكام قوانين الخدمة أو القوانين الخاصة بهم، ب- أفراد قوات الشرطة والأمن أو الدفاع، ج- أفراد أسرة وأقارب وأصحاب صاحب العمل من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة أياً كانت درجة القرابة أو المصاهرة، د- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم، هـ- العمال الذين يعملون في الزراعة أو المراعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة، و- العمال الذين يعملون في منشآت صغيرة لا تستخدم عادة أكثر من خمسة عمال، ز- العمال الذين يستخدمون في أعمال مؤقتة لا تستغرق أكثر من ستة أشهر".

(٣) - أس محمد عبد الغفار سلامة، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٤٨-٤٩.

العارض وزراعتها وجني محاصيلها من اي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودود القز والنحل وما شابه ذلك".^(١)

المبحث الثالث

التزامات عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل المخدوم

لقد خصصنا هذا المبحث لاستعراض التزامات عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل المخدوم، وذلك من خلال الفروع التالية:

المطلب الأول

التزامات عامل الخدمة المنزلية

كما قدمنا، يقع على عاتق عامل الخدمة المنزلية عدة التزامات تجاه المخدوم، أهمها:
أولاً- الالتزام بالقيام بالعمل بنفسه:

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه. تنص المادة (٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات على ما يأتي " يجب على العامل:١- أن يؤدي العمل نفسه.....^(٢). وهذا يعني أنه لا يمكن للعامل أن يكلف غيره بأن يقوم بعمله بصورة كلية أو جزئية نيابة عنه. وفي حال وفاته أو عجزه الدائم، يفسخ عقد العمل استناداً للمادة (١/١١٤) من قانون العمل الإماراتي، حيث تنص المادة على ما يأتي " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه. ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة"^(٣). وسبب هذه النصوص هو أن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل. ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذه القاعدة ليست من النظام العام، وبالتالي لا مانع من الاتفاق على عكس ذلك. وإذا ادعى أحد طرفي عقد العمل وجود هكذا اتفاق، عليه أن يقيم الدليل، لأنه يدعي خلاف الأصل؛ وكما نعلم أن عبء الإثبات يقع على عاتق من يدعي خلاف الأصل.

وبالمقابل، لم يجمع الفقه على الاعتبار الشخصي لصاحب العمل، فمنهم من يرى أن شخصية صاحب العمل- على غرار العمل- محل اعتبار في عقد العمل، وبالتالي لا يلزم العامل بتقديم العمل إلا إليه. فوفقاً لمؤيدي هذا الرأي، وفاة صاحب العمل تؤدي إلى إنهاء عقد العمل المبرم مع العامل.

ولقد اعتبر جانب آخر من الفقه أن شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في عقد العمل. ولقد استندوا في رأيهم هذا إلى أن نص المادة (١١٤) من قانون تنظيم علاقات العمل الذي يعتبر أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى فسخ عقد العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه. فالأصل بحسب هذه المادة هو أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انقضاء عقد العمل. فانقضاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل لا يكون إلا على سبيل الإستثناء. وكما نعلم لا يقاس على الاستثناء بل على الأصل.

كما تنص الفقرة الأولى من المادة (٦٨٥) من القانون المدني المصري على أنه: " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد".

(١) - أنس محمد عبد الغفار سلامة، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق، ص ٥٠.

(٢) - المادة (٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

(٣) - المادة (١/١١٤) من قانون العمل الإماراتي.

يتبين من ذلك النص أن التزام عامل الخدمة المنزلية بالقيام بالعمل يعد من الالتزامات الجوهرية في عقد العمل المنزلي، حيث يلتزم العامل المنزلي، كغيره من العمال، بالقيام بالعمل المتفق عليه في العقد بدقة وأمانة، وأن يبذل في هذا العمل العناية والجهد المعقول، وأن ينجزه في الوقت المحدد له^(١). وكما قدمناه، نظرا لكون عقد العمل المنزلي من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، حيث يراعى في اختيار العامل المنزلي مدى أمانته وخبرته وكفاءته، وعلى ذلك يجب أن يقوم العامل المنزلي بالعمل المتفق عليه بنفسه، ولا يجوز له أن يوكل غيره في القيام بهذا العمل، إلا بموافقة صاحب العمل المخدوم. وجدير بالذكر إن التزام العامل المنزلي بأداء العمل بنفسه، يقتضي منة أن يبذل من العناية في تنفيذ هذا الالتزام ما يبذله الشخص المعتاد، أي الدرجة المتوسطة التي يبذلها العامل المعتاد من نفس فئته ومهنته، إلا أنه يجوز أن يتفق صاحب العمل والعامل على أن يقدم هذا الأخير في عملة درجة أعلى من العناية، وقد يكون ذلك الاتفاق صريحاً أو ضمناً، حيث يستفاد من ارتفاع أجر العامل، وحينئذ يجب على العامل أن يبذله العناية المشترطة في العقد، وإلا عد مخالفاً بالتزامه^(٢). وعلى الرغم من أنه لا يجوز لصاحب العمل المخدوم أن يكلف العامل المنزلي بالقيام بعمل آخر غير متفق عليه في عقد العمل المنزلي، إلا أن الواقع العملي يسفر عن تكليف المخدوم للعامل المنزلي بأعمال وأعباء إضافية غير متفق عليها في العقد، ودون الحصول على موافقة الخادم، بل أنه أيضاً يلزمه بالعمل في غير مواعيد العمل، بل وفي أعمال خارج المنزل أيضاً.

ثانياً- الالتزام بطاعة وأمر صاحب العمل المخدوم:

تنص المادة (٣/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات على ما يأتي: "يجب على العامل: ٣- أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون الآداب"^(٣).

وبالعودة إلى قانون العمل، نرى أن المادة (١) منه أوردت في تعريف "العامل" هذا الإلتزام. فقد نصت على ما يأتي "العامل: هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت إرادته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره....."^(٤).

ولكي يكون العامل ملزماً بإطاعة صاحب العمل، لابد من توفر شروط ثلاثة:

١- أن تكون أوامر وتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من يمثله متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد. ويستثنى من ذلك:

- الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه، والتي سبق شرحها.

(١) زياد عبد الرحمن عبد الله، المرجع السابق، ص ١٤٩. محمد إبراهيم عرسان، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات علوم الشريعة والقانون، الأردن، العدد ٢، ٢٠١٦، في موقع دار المنظومة على الإنترنت، تاريخ الدخول ٢٠ نوفمبر ٢٠١٧، ص ٨٤٥.

(٢) محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢٠٣، ٢٠٤.

(٣) المادة (٣/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

(٤) المادة (١) من قانون العمل الإماراتي.

- الحالات التي تكون التعليمات أو الأوامر أو التوجيهات- وإن لم تكن متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه- إلا أنها مؤثرة فيه. فعلى العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل وأن يمتنع عن أي عمل يمكن أن يؤثر على سمعة الشركة التي يعمل بها.
- ٢- ألا يكون في إطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل أو ممثله تعريض العامل للخطر: وهذا الإلتزام لم ينص عليه قانون تنظيم العلاقات العمل أو قانون المعاملات المدنية بصورة صريحة، إلا أن هذا الأخير نص عليه بصورة مباشرة حين نص في المادة (١/٢٤٦) منه على ضرورة تنفيذ العمل بحسن نية. فقد جاء فيها ما يأتي: "١- يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجه حسن النية". فحسن النية طبعاً يقتضي عدم تعريض الآخرين للخطر. فلا يمكن لصاحب العمل أن يأمر سائقة (عامل في الشركة التي ملكها صاحب العمل) بأن يزيد من سرعة رغم أن فراملها لعب في، لأن في ذلك تعريض سلامته وسلامة الآخرين للخطر.
- ٣- ألا تكون أوامر وتعليمات صاحب العمل أو ممثله مخالفة للقانون أو الآداب العامة. فلو أمر صاحب العمل عن عاملة أن تعمل في ساعات متأخرة من الليل خلافاً لقانون العمل أو القرارات الوزارية المتعلقة به، فيحق لهذه الأخيرة الامتناع عن ذلك. وإذا أمر صاحب العمل سائقة بنقل كمية من المخدرات، فيجب على السائق أن يرفض ذلك.^(١)
- كما تنص الفقرة الثانية من المادة (٦٨٥) من القانون المدني المصري على أنه: " يجب على العامل أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر".^(٢)
- وعلى ذلك، يعد من الإلتزامات الأساسية أيضاً التي تقع على عاتق العامل المنزلي التزامه بطاعة أوامر وتوجيهات صاحب العمل المخدوم، وهذا أمر بديهي تفرضه علاقة التبعية التي تربط العامل المنزلي بصاحب المنزل، والتي تقتضي منة أن يخضع لإشراف، وتوجيه، وإدارة صاحب العمل المخدوم. ويشترط في هذه الأوامر، التي يلتزم العامل بإطاعتها، ألا تخالف العقد أو القانون أو الآداب، كما يجب أن تتعلق بالعمل الذي يقوم به العامل، بحيث لو كانت تتجاوز حدود العمل، فلا تدخل في سلطة صاحب العمل.^(٣) كما يجب ألا يكون في طاعة العامل لهذه الأوامر ما يعرض للخطر، ولو كانت تتصل بالعمل مباشرة، مادام صاحب العمل لم ينفذ التزامه بتوفير الاحتياطات الأمنية اللازمة في هذا الصدد.^(٤)
- ثالثاً- الإلتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة له: يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على الأموال والأشياء التي سلمت له من صاحب العمل المخدوم، فعليه أن يتخذ من الإجراءات ما يلزم للمحافظة عليها، وصيانتها، وعدم استخدامها إلا في الأوجه التي خصصت لها.
- ولقد أكدت المادة (٤/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي بصورة مباشرة والمادة (٦١) من قانون تنظيم علاقات العمل بصورة غير مباشرة على هذا الإلتزام.

(١) رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) الفقرة الثانية من المادة (٦٨٥) من القانون المدني المصري.

(٣) زياد عبد الرحمن عبد الله، المرجع السابق، ص ١٥٤.

(٤) محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

فقد نصت المادة (٤/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي على أنه " يجب على العامل: ٤- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله".^(١)

كما نصت المادة (٦١) من قانون تنظيم علاقات العمل على ما يأتي: "إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه....."^(٢)

ونرى أن معيار الخطأ في هذه الحالة هو موضوعي وليس شخصياً للأسباب الآتية:

١- إذا قرأنا المادة (٤/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي، نجد أنها استعملت مصطلح "يحرص" وهو يؤشر إلى بذل العناية.

٢- إن المادة (٩٠٥/١) من قانون المعاملات المدنية تؤكد على ذلك حيث نصت على ما يأتي: " يجب على العامل بنفسه وببذل في تأديته عناية الشخص العادي".

ويتضح من صياغة النصين أنهما من النصوص المكملة وبالتالي يمكن الإتفاق على مخالفتها. فيمكن الاتفاق مثلاً على أن يكون التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة له من قبل صاحب العمل التزاماً بنتيجة بدلاً من أن يكون التزاماً ببذل عناية. كما يمكن بالعكس إعفاء العامل من المسؤولية حتى لو تسبب في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو الآلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير ولو كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل.^(٣)

كما نصت الفقرة الثالثة من القانون المدني المصري، حيث نصت على أنه: " يجب على العامل أن يحرص على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله".

كما نصت على الفقرة (د) من المادة (٥٦) من قانون العمل المصري، بقولها: " يجب على العامل أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد ". وبناء على ذلك، يجب على العامل أن يتخذ كافة الوسائل والاحتياطات اللازمة للمحافظة على سلامة الأشياء المسلمة له، وعدم تعريضها للهلاك أو التلف. وعلى ذلك، يجب على العامل ألا يستخدم أدوات العمل خارج مجال العمل، إلا بتريخيص صاحب العمل، وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك^(٤). يضاف إلى ذلك، عدم جواز أن يستخدم العامل أدوات العمل في أعمال لحسابه الخاص، لأنها إنما خصصت لتنفيذ أعمال لحساب ولمصلحة صاحب العمل.

وقد حددت المادة (٥٦/د) من قانون العمل الجديد، درجة العناية المطلوبة من العامل في حفظ أدوات العمل، فهي كما ورد بها النص، عناية الشخص المعتاد. ويقصد بالشخص المعتاد هنا، العامل المتوسط من نفس فئة العامل وطائفته، محاطاً بذات الظروف الخارجية^(٥). وجدير بالذكر أنه إذا أخل العامل بالتزامه بالمحافظة على ما يتسلمه من أدوات أو أجهزة أو غيرها من أشياء تتعلق بالعمل، فيعرضها

(١)- المادة (٤/٩٠٥) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

(٢)- المادة (٦١) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي.

(٣)- رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٥٢.

(٤)- حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته - تنفيذه)، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠، ص ١١٦، ١١٥.

(٥)- محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢١٠.

للهلاك أو التلف، أو يسيئ استخدامها، فيتسبب في إلحاق الضرر بصاحب العمل، فيجب على العامل المنزلي في هذه الحالة أن يعرض صاحب العمل المخدوم عن الضرر، بالاقتطاع من أجرة^(١).
رابعاً- الالتزام بعدم إفشاء أسرار المخدوم:

علمنا أن السبب وراء استثناء عمال الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم، من نطاق تطبيق قانون العمل هو طبيعة عملهم، والتي تمكنهم من الإطلاع على أسرار صاحب العمل المخدوم، ومعرفة تفاصيل حياته اليومية هو وأسرته، وذلك بعكس العامل العادي الذي لا تتعدى علاقته بصاحب العمل حدود مكان العمل. ومن أجل ذلك، يعد التزام العامل المنزلي بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل المخدوم هو وأسرته من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتقه. ويقصد بأسرار صاحب العمل المخدوم هو كل ما يتعلق بالحياة الشخصية له ولأفراد أسرته، والتي لا يعرفها أو يضطلع عليها الكافة، وإنما بسبب أو أثناء عمل الخادم، تمكن من الاضطلاع عليها ومعرفتها، ومن ثم كان لابد من إلزامه بعدم إفشاء أسرار المخدوم^(٢).

ويجدر التنويه إلى أنه يجب التشدد في التزام الخادم بعدم إفشاء أسرار المخدوم، بأن يستمر هذا الالتزام حتى بعد انقضاء علاقته بالمخدوم، لاسيما إذا كان سبب الانقضاء غير طبيعي، كخلاف بينهما أو غيره، وذلك نظراً لأن الأسرار التي يعرفها الخادم بحكم عملة عن صاحب العمل وأسرته على قدر كبير من الحساسية والخصوصية، والتي يمكن أن تتصل بسمعة المخدوم وأسرته^(٣).

ونص قانون العمل الإماراتي على هذا الالتزام بصورة غير مباشرة، وبالعودة إلى قانون المعاملات المدنية، نجد أنه نص على هذا الالتزام بصورة مباشرة في المادة (٩٠٥/٥) التي جاء فيها ما يأتي: "يجب على العامل: ٥- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف"^(٤).

فضلاً عن ذلك، يعتبر مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود مصدراً آخر لهذا الالتزام. فحسن النية يقتضي بالطبع امتناع العامل عن كل ما يضر صاحب العمل كإفشاء أسرارها.
والأسرار على عدة أنواع: ١- الأسرار الصناعية هي "كل ما يتعلق بالإنتاج: طريقة ووسائله والمواد المستخدمة، ونسب استخدامها، ومصادرها، وكميته، والمخزون منه وغير ذلك".
٢- أما الأسرار التجارية، فهي المعلومات التي تخص نشاط المنشأة، وعملياتها، وزبائنها، والأسعار التفصيلية لبضائعها، والخدمات التي تقدمها هذه المنشأة، وطرق التسويق والإعلان، بالإضافة إلى ما يعتبره الاتفاق أو العرف من أسرار التجارة^(٥).

خامساً- الشروط الواجب توفرها في الأسرار حتى تكون جديرة بالحماية:

(١) حسام الدين محمود محمد حسن. حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٨٨.

(٢) حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٨٩.

(٣) ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول، شرح أحكام قانون العمل، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢٨١.

(٤) - إمارة أبوظبي - محكمة النقض - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٢٧ - لسنة ٢٠١٣ قضائية - تاريخ الجلسة ٢٠١٣-٢٠١٢-١١ - ١١ - مكتب فيني ٧- رقم الجزء ٥- رقم الصفحة ٢٢٥٢:

" لما كان مؤدى نصوص المادتين ٩٠٥/٥، ٩٢٢ من قانون المعاملات المدنية، والمادة ١٢٠- ومن قانون تنظيم علاقات العمل أن العامل يلتزم بالاحتفاظ بأسرار العمل التي أؤتمن عليها بحكم عملة.... ويكون في إذاعتها أو إفشائها خطأ جسيم

(٥) إمارة أبوظبي - محكمة النقض - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٢٧ - لسنة ٢٠١٣ قضائية- تاريخ الجلسة ٢٠١٣-١٢-١١ - مكتب فيني ٧- رقم الجزء ٥ - رقم الصفحة ٢٢٥٢:

" ويعتبر من أسرار العمل ما جرى العرف على اعتباره كذلك.....".

إن الأسرار الجديرة بالحماية هي الأسرار المشروعة، أي تلك التي لا تخالف الشريعة الإسلامية أو التشريعات أو النظام العام أو الآداب العامة. ولعل السبب في ذلك، أن الأسرار غير المشروعة ليست جديرة بالحماية، ويجب على العامل الإبلاغ عنها للجهات المختصة^(١).

١- تقدير ما إذا كان ما أفشاه العامل سراً من أسرار العمل أم لا:

إن القاضي هو الذي يقدر ما إذا كان ما أفشاه العامل سراً من أسرار العمل أم لا، ولا معقب عليه من قبل محاكم التمييز أو المحكمة الاتحادية العليا لأن المسألة هي مسألة واقع يستقل بها قاضي الموضوع.

٢- معنى التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل:

يلتزم العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل. وهذا يعني أنه يتمتع عليه أن يفشي الأسرار للغير. ولكن يحق للعامل أن يستخدم هذه المعلومات لنفسه، إلا إذا نص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك. والسبب في ذلك أنه، في هذه الحالة، لم يفش العامل السر^(٢).

٣- النطاق الزمني لالتزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل:

إن الهدف من التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل يبقي قائماً حتى بعد انتهاء عقد العمل، طالما أن المعلومات مازالت سرية. فطالما أن المعلومات سرية، يتعين على العامل المحافظة عليها، حتى بعد انقضاء عقد العمل. أما إذا أصبحت المعلومات ذائعة وشائعة، فينقض التزام العامل في هذه الحالة^(٣).

٤- آثار مخالفة العامل لهذا الالتزام:

في حال العامل التزامه بالمحافظة على أسرار صاحب العمل، أي أفشاه للغير، تترتب عدة أنواع من المسؤوليات: ١. المسؤولية المدنية في حال وقوع ضرر. فإذا لم يؤد إفشاء الأسرار إلى وقوع ضرر، لا تترتب مسؤولية العامل المدنية. فكما نعلم إن الضرر هو ركن من أركان المسؤولية المدنية. ٢. إفشاء الأسرار يعطي الحق لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار. فقد نصت المادة (١٢٠) من قانون العمل الإماراتي على ما يأتي: "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية:

- إذا افشي سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها.

- مسئولية جنائية: نحيل القارئ إلى ما سبق وأشرنا إليه أثناء شرحنا للجزاء الجنائي".

٥- طرق التنصل من المسؤولية:

التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل هو التزام بنتيجة، وبالتالي يعتبر العامل مسئولاً بمجرد إفشائه أسرار صاحب العمل. فلا يستطيع التنصل من المسؤولية إذن في حال أثبت أن السر تسرب

(١) عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الفلاح، القاهرة، ٢٠٠٣، بند ٩٠، ص ٢١٦.

استئناف رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٩ في ١٢/١٢/١٩٧٩، مجموعة الأحكام، ج ٢، ق ١٥٣، ش ٥٨٨:

قضت محكمة استئناف أبوظبي بأن "الأسرار التي يحرم على العامل إفشاؤها عن صاحب العمل، هي التي تتعلق بأسرار مهنته واختراعاته. وطرق تنفيذ فعاليته الفنية والمهنية والتجارية، أما المخالفات القانونية التي يرتكبها صاحب العمل، فلا تعتبر من الأسرار التي يمتنع على العامل الإبلاغ عنها، خاصة أنه إذا كانت هذه المخالفات تشكل مخالفة أو جريمة قانونية. حيث يكون التكتّم عليها، وليس الإبلاغ عنها، هو الجريمة".

(٢) - علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، كلية شرطة دبي، دبي، ١٩٩٨، ص ٣٧٥.

(٣) - أكنم الخولي، دروس في قانون العمل السعودي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ٢٠٠٢، بند ١١٣، ص ١٨٦.

بدون قصده بالرغم من أنه بذل عناية الرجل العادي^(١). كما أنه واضح من صياغة المادة (٩٠٥/٥) من قانون المعاملات المدنية أن العامل لا يستطيع التنصل من المسؤولية في حال أثبت أنه لم يتقاضى مقابلًا لإفشائه الأسرار؛ أو أن همسات كانت تتردد بين الناس بشأن ما باح به، لأنه في ذلك قد حول الشك إلى يقين^(٢).

ومع ذلك، فالتنصل من المسؤولية الناتجة عن إفشاء أسرار صاحب العمل يمكن أن يتم وفقاً للقواعد العامة. وبالتالي إذا ثبت أن القوة القاهرة أو فعل صاحب العمل أو الغير هو الذي أدى إلى إفشاء الأسرار يعفى العامل من المسؤولية.

٦- تقادم الدعوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل:

تنص المادة (٦/٣) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي على ما يأتي: "وفي جميع الأحوال لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه". نلاحظ أن قانون العمل لم يأت على ذكر مدة عدم سماع الدعوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل، إلا أن المادة (٩٢٢) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي عالجت هذا المسألة، وبالتالي يؤخذ بهذه المادة التي نصت على ما يأتي: ١. لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد. ٢. ولا تسري هذه المدة على الدعوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل. وقد أكدت على ذلك محكمة نقض أبوظبي، إذ اعتبرت أن "الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل مستثناة من التقادم الحولي المقرر في الدعاوى العمالية عملاً بالفقرة الثانية من المادة ٩٢٢....."^(٣). وهذا يعني أن الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل تطبق بشأنها القاعدة العامة في عدم سماع الدعوى، والتي تنص على أن مدة عدم سماع الدعوى هي خمس عشرة سنة من تاريخ الاستحقاق.

خامساً- الالتزام بمراعاة النظم والقيم السائدة في مجتمع المخدم:

بالنظر إلى أن العمالة المنزلية قد تكون، في أغلب الأحيان، عمالة أجنبية، أي تختلف عاداتهم وتقاليدهم عن عادات وتقاليدهم صاحب العمل المخدم، وبالنظر إلى أن العامل المنزلي يقيم في الغالب في منزل صاحب العمل ويختلط به وبأسرته، فكان لا بد من إلزامه بمراعاة النظم والقيم والعادات والتقاليد السائدة في مجتمع المخدم وأسرته، وأن يحترم ما يتعلق بدينهم وعقيدتهم^(٤).

سادساً- التزام العامل بأداء العمل بنفسه:

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه^(٥). وهذا يعني أنه لا يمكن للعامل أن يكلف غيره بأن يقوم بعمله بصورة كلية أو جزئية نيابة عنه. وفي حال وفاته أو عجزه الدائم، يفسخ عقد العمل استناداً

(١)- إمارة أبوظبي - محكمة النقض - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٢٧ - لسنة ٢٠١٣ قضائية - تاريخ الجلسة ١١-١٢-٢٠١٣ - مكتب في ٧- رقم الجزء ٥- رقم الصفحة ٢٢٥٢:

" فإذا اخل العامل بالالتزام الواقع على عاتقه بعدم إفشاء أسرار العمل أثناء سريان العقد كان لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد عمله، أما إذا جاء الإخلال بهذا الالتزام بعد انقضاء العقد كان ذلك الإخلال موجِباً لمسألة العامل عن التعويض عما أصاب صاحب العمل من أضرار، والدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل مستثناة من التقادم الحولي المقرر في الدعاوى العمالية عملاً بالفقرة الثانية من المادة ٩٢٢.....".

(٢) - عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، ١٩٩٢، ص ٥٥٦.

(٣) - رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٥٩.

(٤) - حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٩٠.

(٥) - تنص المادة ٩٠٥ من قانون المعاملات المدنية على ما يأتي: يجب على العامل ١- أن يؤدي العمل بنفسه.....>>

للمادة (١١٤/١) من قانون العمل الإماراتي^(١). وسبب هذه النصوص هو أن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل. ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذه القاعدة ليست من النظام العام^(٢)، وبالتالي لا مانع من الاتفاق على عكس ذلك. وإذا ادعى أحد طرفي عقد العمل وجود هكذا اتفاق، عليه أن يقيم الدليل، لأنه يدعي خلاف الأصل؛ وكما نعلم عبء الإثبات يقع على عاتق من يدعي خلاف الأصل.

وبالمقابل، لم يجمع الفقه على الاعتبار الشخصي لصاحب العمل، فمنهم من يرى أن شخصية صاحب العمل - على غرار العامل - محل اعتبار في عقد العمل، وبالتالي لا يلزم العامل بتقديم العمل إلا إلية. فوفقاً لمؤيدي هذا الرأي، وفاة صاحب العمل تؤدي إلى إنهاء عقد العمل المبرم مع العامل^(٣). ولقد اعتبر جانب آخر من الفقه أن شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في عقد عمل^(٤). ولقد استندوا في رأيهم هذا إلى أن نص المادة (١١٤) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الذي يعتبر أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى فسخ عقد العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه. فالأصل بحسب هذه المادة هو أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انقضاء عقد العمل. فانقضاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل لا يكون إلا على سبيل الاستثناء. وكما نعلم لا يقاس على الاستثناء بل على الأصل.

المطلب الثاني

التزامات صاحب العمل المخدم

نظراً لكون عقد العمل المنزلي من العقود الملزمة للجانبين، فإنه يقع على عاتق صاحب العمل المخدم عدة التزامات تجاه العامل المنزلي، وأهم هذه الالتزامات هو الالتزام بدفع الأجر، والذي تم النص عليه في القانون المدني وقانون العمل. أما باقي الالتزامات فقد نص عليها قانون العمل، ولكن لا يعني ذلك أن خدم المنازل باعتبارهم مستثنين من نطاق تطبيق قانون العمل، أن تقتصر حقوقهم على الأجر فقط، حيث تفرض القواعد العامة في القانون المدني على كل متعاقد عدة التزامات، ولو لم يكن منصوصاً عليها في العقد. فطبقاً لنص المادة (١٤٨) من القانون المدني المصري^(٥): "١- يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية. ٢- ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته، وفقاً للقانون، والعرف، والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام"^(٦).

وتطبيقاً لذلك، يقع على عاتق صاحب العمل المنزلي عدة التزامات غير الالتزام بالأجر، وتستنتج هذه الالتزامات إما لكونها من مستلزمات العقد، وإما لأنها من مقتضيات مبدأ حسن النية. وذلك كالتزام صاحب

(١) - تنص المادة ١١٤/١ من قانون تنظيم علاقات العمل على ما يأتي: "لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم يكن موضوع العقد متصلاً بشخصه. ولكن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من السلطات الصحية المختصة في الدولة".

(٢) - هشام فرعون، قانون العمل: تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة الإمارات، ١٩٨٩، ص ٥٩.

(٣) - أكثم الحوي، دروس في قانون العمل، مرجع سابق، بند ١١٢، ص ١٨٥.

(٤) - محمد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١١٦.

(٥) - القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ في ضوء أحدث التعديلات وذلك طبقاً للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٦ المعدل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٦.

(٦) - حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٩١.

العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل، والالتزام بمعاملة العامل معاملة إنسانية تحفظ كرامته، وغير ذلك من التزامات^(١). ونبين ذلك بالتفصيل على النحو الآتي:
أولاً- الالتزام بدفع الأجر:

الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عملة، مهما كان نوعه، وأي شيء ذي قيمة مالية يصلح أن يكون أجراً، بشرط أن يكون ممكناً، ومعينا تعييناً نافياً للجهالة، ومشروعاً. ويعد التزام صاحب العمل المنزلي بدفع الأجر للعامل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتقه. فالأجر عنصر أساسي وجوهري في عقد العمل المنزلي. فهو يكتسب أهمية قصوى بالنسبة إلى العامل، نظراً لأنة يعتمد عليه في معيشتة بصورة أساسية، بل لا تقتصر أهمية الأجر على العامل فقط، وإنما تمتد أهميته لتشمل جميع أفراد أسرته^(٢)، بل يسهم الأجر في رفع مكانته في مجتمعة، لاسيما وأنهم يقدمون من بلدان فقيرة. وباعتبار أن العامل المنزلي لا يخضع لأحكام قانون العمل المصري، إلا أنه يخضع للقواعد العامة الواردة بالقانون المدني، والتي تنظم عقد العمل، والتي تنص في المادة (٦٩٠) مصري منها على أن: " يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذين يحددهما العقد، أو العرف، مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك"^(٣).
ونصت المادة (١٠) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة " يجب سداد الأجر الشهري بدرهم الإمارات خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، وللوزارة أن تضع النظام الذي تراه أنسب لكيفية وضمان سداد الأجر. ويُستحق الأجر الشامل للعامل من تاريخ دخول العامل للدولة، أو من تاريخ تعديل وضعه، ويثبت أداء الأمر الشامل بموجب إيصال خطي أو أية وسيلة إثبات أخرى تقرّها الوزارة"^(٤).

ثانياً: الالتزام بتوفير المأكل والملبس والسكن اللائق:

قد يعمل الخادم لعدة ساعات في منزل المخدم، ثم يعود إلى منزلة وأسرته، ولكن الصورة الغالبة في عقد العمل المنزلي، أن يقوم العامل المنزلي بخدمة صاحب العمل طوال مدة العقد، لاسيما وأن العامل المنزلي غالباً ما يكون أجنبياً من دولة أخرى، غير دولة صاحب العمل المخدم. وعلى ذلك يقع على عاتق صاحب العمل المنزلي التزام جوهري وضروري، تستلزمه طبيعة عمل الخادم، والذي يكون مكان عملة منزل المخدم، بأن يقوم صاحب العمل بتوفير المأكل، والملبس، والسكن اللائق للعامل المنزلي. وعلى ذلك، يجب أن يتمتع العامل المنزلي بالعمل وفقاً لشروط عمل عادلة، وفي بيئة ومكان لائق، وظروف معيشة جيدة، تحترم حقه في الخصوصية. وفي ذلك نصت المادة (١٥) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة، عدد من الإلتزامات الأخرى ومنها: "١- توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه.٢- تهيئة مكان لائق لسكن العامل.٣- تقديم إحتياجات العامل من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل طالما يعمل لديه بنظام الدوام الكامل وليس بنظام التشغيل المؤقت، إلا إذا اتفق على خلاف ذلك"^(٥).

(١)- السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٢٤٠.

(٢) - حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٣) - المادة ٦٩٠ من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ في ضوء أحدث التعديلات وذلك طبقاً للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٦ المعدل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٦.

(٤)- المادة (١٠) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(٥)- المادة (١٥) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

ثالثاً- الالتزام بتوفير الرعاية الطبية والصحية المناسبة:

يلتزم صاحب العمل المنزلي بأن يوفر لعامل الخدمة المنزلية كل ما يلزم من الرعاية الطبية، وتوفير بيئة عمل صحية، بأن يكون مكان العمل نظيفاً وصحياً، واتخاذ جميع ما يلزم من الاحتياطات لحماية الخادم من الأضرار الصحية، لاسيما إذا كان العامل المنزلي طفلاً، فلا بد من توفير ظروف عمل ملائمة ومناسبة له، لا تعرضه لخطر الاستغلال الجسيم، أو ممارسة أي شكل من أشكال العبودية أو التسخير. وباستقراء هذه النصوص نجد أن صاحب العمل المخدوم يلتزم بتحمل نفقات علاج العامل المنزلي، بما في ذلك ثمن الأدوية، وأجور الأطباء، والفحوصات والتحاليل الطبية، والنقل إلى المستشفى في حالة مرضه. ولكن ليس ذلك ما يحدث في الواقع، فغالباً ما يعمل خدام المنازل في ظروف وبيئة صحية سيئة، بل إن ضغط العمل وكثرة الأعباء ما يعرضهم للأمراض الصحية، جسدية ونفسية، ولا يحصلون على الرعاية الطبية من صاحب العمل المخدوم، وحتى لو قام بالذهاب مع الخادم للطبيب، فإنه يخصم تكلفة العلاج وغيره من أجر الخادم، الذي لا يكفي أصلاً قوت يومه. وفي هذا الصدد نجد أن المادة (١٥) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة الإماراتي نصت على أن ".....تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة"^(١).

رابعاً- الالتزام بمنح فترات راحة وأجازات:

يعد من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل المخدوم إعطاء العامل المنزلي فترات للراحة، وأجازات يمارسون فيها حريتهم دون قيود. فلا بد من الاعتراف بحق العامل في التمتع بفترات راحة، ومنحة أجازات يسترد فيها قواه، ليتمكن من ممارسة عملة من جديد^(٢). ولذا أقر المشرع المصري بحق العامل في الحصول على عدة أجازات، كالأجازة السنوية، وأجازات الأعياد والأجازة العارضة، والأجازة المرضية، وغيرها^(٣).

وهذا ما أقره أيضاً الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(٤) في المادة (٢٤) منة، التي نصت على أن: "لكل شخص حق في الراحة، وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل، وفي أجازات دورية مأجورة".

وفي ذلك نصت المادة (١٤) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة الإماراتي "للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبتت حاجته إليها بتقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة، وتحسب على النحو الآتي: ١- الخمسة عشر يوماً الأولي بأجر شامل. ٢- الخمسة عشر يوماً التالية بدون أجر"^(٥).

خامساً- الالتزام بالمعاملة الإنسانية للخادم:

غالباً ما يتعرض العاملون في المنازل لسوء المعاملة من جانب أصحاب العمل المخدومين، فهم يتعرضون بشكل خاص للعديد من أشكال التمييز، والاستغلال، والإساءات، بما في ذلك المضايقة والعنف

^(١) المادة (١٥) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

^(٢) محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة. دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، ٢٠١٢، ص ٩٥.

^(٣) وذلك في المواد من ٤٧ إلى ٥٥ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

^(٤) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر سنة ١٩٤٨.

^(٥) المادة (١٥) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

من قبل أصحاب العمل المخدمين، والإكراه من جانب وكالات الاستخدام الخاصة التي تستقدمهم للعمل، فضلا عن تدني الأجور، والتغطية الاجتماعية غير المناسبة، كما يتم حرمانهم من التواصل مع أسرهم، لاسيما إذا كان عامل الخدمة المنزلية من الأجانب.

لذا، فمن الالتزامات المهمة لهذه الفئة المستضعفة، لاسيما وأنهم يأتون من بلدان فقيرة، وغالبا ما يكونون من جنسية أجنبية مختلفة عن بلد المخدم، أن يتم معاملتهم معاملة إنسانية، تحفظ كرامتهم، وألا يساء استغلالهم وانتهاك حقوقهم. ونصت المادة (١٥) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة الإماراتي "معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامة بدنه"^(١).

الخاتمة

^(١) المادة (١٤) من قانون اتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.

أولاً- النتائج:

- ١- استثنى المشرع الإماراتي عمال الخدمة المساعدة ومن في حكمهم من الخضوع إلى أحكام قانون العمل، رغم أن هذه الفئة تؤدي عملاً خاصاً تابعاً مأجوراً، تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، إلا أنه قد مد هذه الطائفة بالحماية بمقتضى قانون خاص صدر حديثاً، وهو القانون الإتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساعدة.
- ٢- سعى المشرع الإماراتي إلى توفير الحماية لعمال الخدمة المساعدة من خلال التزاماتهم وحقوقهم، وإسباغ الصفة الأمرة على قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل، فهم من يحتاج إلى الحماية خوفاً من استغلال أصحاب العمل لاحتياجهم للعمل، والتحايل على أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة بالزام العمال القبول باتفاقيات عمل تتضمن انتقاصاً للحماية التي قررها المشرع لهم باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل.
- ٣- لم ينظم المشرع الإماراتي مسألة ما إذا استنفذ عامل الخدمة المساعدة كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (١٤) من قانون الخدمة المساعدة دون أن يشفى من مرضه.

ثانياً- التوصيات:

- ١- نوصي المشرع الإماراتي بتحديد مقصوده بكلمة (عامل) التي أشار إليها لدى قيامه بتحديد المهين التي تعتبر من مهن عمال المساعدة بملحق القانون الاتحادي رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة، هل يقصد العامل الخاص، كما أشار إلىمدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص،، وذلك لأن المطلق يجري على إطلاقه.
- ٢- نوصي المشرع الإماراتي بتنظيم حكم حالة ما إذا استنفذ عامل الخدمة المساعدة كامل إجازته المرضية بمقتضى المادة (١٤) من قانون الخدمة المساعدة الإماراتي، دون أن يشفى من مرضه، على غرار ما جاء به في القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل، حيث نظم أحكام إستنفاد العامل كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (٩٣) من قانون العمل الاتحادي دون أن يشفى من مرضه بمقتضى المادة (٨٥) من قانون العمل الإتحادي، حيث أجاز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاد إجازته المرضية إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله مع احتفاظ العامل بحقه في اقتضاء مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العامة:

- ١- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.
- ٢- أنس محمد عبد الغفار سلامة، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الكتب القانونية، الإمارات، ٢٠١٧.
- ٣- أحمد بن محمد بن عبد ربه الأندلسي، كتاب العقد الفريد، تحقيق مفيد محمد قميحة، دار الكتب العلمية، بيروت، باب التماس الرزق وما يعود على الأهل والولد، ٢٠١٠.
- ٤- أكثم الخولي، دروس في قانون العمل السعودي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ٢٠٠٢.
- ٥- السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
- ٦- جورج سعد، قانون العمل، منشورات حلي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥.
- ٧- حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته - تنفيذه)، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠.
- ٨- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات حلي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩.
- ٩- رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الأفاق المشرقة للنشر والتوزيع، الشارقة، ٢٠٢٠.
- ١٠- عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- ١١- عبد الرازق حسين يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، ١٩٩٢.
- ١٢- محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
- ١٣- مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي، خدم المنازل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.
- ١٤- محمد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، ٢٠١٢.
- ١٥- محمد عبد المنعم شلبي، عمال الخدمة المنزلية وحقوق الإنسان، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ٢٠١٢.
- ١٦- محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٧.

- ١٧- محمد عيسى السويدي وآخرون، خدم المنازل في دولة الإمارات (دراسة ميدانية)، ١٩٩٤.
- ١- منى أبو بكر حسان، شرح أحكام التأمينات الاجتماعية، في ضوء قانون لتأمين الاجتماعي رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٥، وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠، بدون ناشر، بدون تاريخ نشر.
- ١٨- هشام فرعون، قانون العمل: تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة الإمارات، ١٩٨٩.

ثانياً- المراجع المتخصصة:

- ٢- الهيثم عمر سليم، الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، دراسة مقارنة لأوضاع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في القانون المصري وتشريعات دول مجلس التعاون والاتفاقيات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
- ٣- جمال السليمان وآخرون، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دراسة منشورة، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٥٨، البحرين، ٢٠١٠.
- ٤- حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مركز الدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١٩.

ثالثاً- الدراسات والبحوث والدوريات:

- ١- عفاف البوعناني، الحماية القانونية للعمل المنزلي في ظل قانون رقم ١٢، ١٩، رسالة ماجستير، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال الرباط، ٢٠١٧.
- ٢- محمد محمد القطب مسعد سعيد، خصوصية التنظيم القانوني لعمل المرأة في مجال الخدمة المنزلية، بحث منشور، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٣٤، ج ١، ٢٠١٩.
- ٣- محمد إبراهيم عرسان، التنظيم القانوني لعمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات علوم الشريعة والقانون، الأردن، العدد ٢، ٢٠١٦، في موقع دار المنظومة على الإنترنت، تاريخ الدخول ٢٠ نوفمبر ٢٠١٧.
- ٤- محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر أحمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسة منشورة في مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، ٢٠١٦.

٥- ناصر جميل محمد الشماليه، أحكام عقد الخدمة في المنازل، دراسة مقارنة، دراسة منشورة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٨.

رابعاً- المراجع الأجنبية:

- 1- Ana Virginia Moreira Gomes, « La réglementation du travail domestique », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1 | 2018, 132-135.
- 2- Sophia Kagan, « Travailleurs domestiques et employeurs dans les États arabes: Pratiques prometteuses et modèles innovants pour une relation de travail productive – Livre blanc OIT », p. 23 et OIT , « Prroviding Care through Cooperatives; Literature Review and Case,2020>.
- 3- MANTOUVALOU, V., «Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers», (٢٠٢١) 35 *Industrial Law Journal*.
- 4- WILLIAMS, J., «From Difference to Dominance to Domesticity: Care as Work, Gender as Tradition», (2001) 76 *Chicago-Kent Law Review* 1441 WILLIAMS, R., «Coalition refuses to ratify UN measure protecting domestic workers», (15 juin ٢٠٢١) *The Guardian*.

خامساً- القوانين والاتفاقيات:

- ٥- قانون العمل الإماراتي رقم (١٩٨٠/٨).
- ٦- قانون المعاملات المدنية الإماراتي.
- ٧- قانون العمالة المنزلية الكويتي رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥.
- ٨- القانون القانون الاتحادي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٧ في شأن عمال الخدمة المساعدة.
- ٩- العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠.
- ١٠- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- ١١- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الصادرة بالقرار رقم ٣١٠ لسنة ١٤٣٤هـ في المملكة العربية السعودية.