



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المعهد العالي للقضاء

قسم السياسة الشرعية

شعبة الأنظمة

أحكام العمالة المنزلية

(دراسة مقارنة)

بحث تكميلي مقدمة لنيل درجة الماجستير من قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء

شعبة الأنظمة

إعداد الطالب

أحمد بن عبدالرحمن بن عبدالله الثويني

المشرف

أ.د : رضا بن متولي وهدان

أستاذ القانون المقارن في المعهد العالي للقضاء

١٤٣٤هـ



مُقَدِّمَةٌ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله وجوده يتتابع الخير والعطاء والبركات الحمد لله الذي أسبغ علينا وافر النعم ، وهدانا إلى التقوى واليقين فسبحانه من رب كريم ، والصلاة والسلام على خير الأنام نبينا محمد عليه وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد :

يقول الله تعالى في كتابه الكريم : ﴿ أَهْرُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴾ (٣٢) (١) .

توضح الآية الكريمة أن الله سبحانه وتعالى قسم الأرزاق ، وجعل الناس طبقات ؛ ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً ، ولتبادل المنافع ، والعلاقات بين الناس مع بعضهم البعض ، هذا جانب أن الناس بطبيعتهم يتفاوتون أيضاً في قدراتهم البدنية ، والعقلية ، كما يختلفون في ظروفهم ، وإمكانياتهم الاقتصادية ، والاجتماعية .

ومن منطلق تسخير الله تعالى بعض الناس لبعضهم الآخر يُعد استخدام الخدم أمراً مألوفاً منذ القدم ، وليس ظاهرة جديدة في الزمن المعاصر ، وإن كانت الأنماط ، والأسباب مختلفة من عصرٍ إلى عصر .

فمن خلال تتبع لاستخدام الخدم في مجتمع الجزيرة العربية من قبل الإسلام نلاحظ أن الذين يقومون بمهام الخدم هم (الموالي) ، الذين يطلق عليهم (الأرقاء) ،

(١) سورة الزخرف : الآية رقم (٣٢) .

جمع (رقيق) ^(١) .

ولما جاء الإسلام أقر واقع التفاوت بين الناس في المواهب ، والقدرات ، وما يترتب على ذلك من تفاوتهم جهداً ، وبذلاً ، وخلقاً ، وقدرة على أسباب المعيشة .
لكن هذا التفاوت الذي أقره الإسلام لا يسمح بوجود نظام طبقي ، ووضع الإسلام تشريعاً يكفل لهؤلاء حقوقهم ، ولأن من أعظم قيم الإسلام ، ومبادئه مبدأ العدل ، فإن المتأمل في موضوع العمالة المنزلية يجد التقصير في حقوقهم ، سواء كان ذلك في عدم إصدار اللائحة التي نصّ عليها نظام العمل ، وكذلك في تعامل أصحاب الأعمال وذويهم معهم ، وهذا أعزوه إلى الجهل بحقوقهم ، والقيام بواجباتهم من قبل العمالة نفسها ، وكفلاتهم .

ولما كان من متطلبات مرحلة الماجستير في المعهد العالي للقضاء كتابة بحث تكميلي، استعنت بالله ، ثم بدأت بمرحلة اختيار الموضوع ، وتقليب الموضوعات ، والدوريات ، والبحوث حتى وقع الاختيار على موضوع (أحكام العمالة المنزلية) .

أهمية الموضوع :

- ١- أنه يمس طائفة لا يستهان بها ممن سخرهم الله تعالى لخدمة المجتمع .
- ٢- أنه يتناول حق من حقوق العمالة المنزلية ، التي لا تقتصر عليه وحده ، بل تمتد لأسرته ، وأفراد عائلته .
- ٣- حاجة أصحاب البيوت والعمالة المنزلية إلى بيان حقوقهم ، وواجباتهم .

(١) مأخوذ من رق العبد ، يرق ضد عتق ، يُقال : استرق فلان مملوكه ، وأرقه ، نقيض أعتقه ، والرقيق المملوك ذكراً كان أو أنثى ، ويقال للأنثى : رقيقة . والرق في الاصطلاح الفقهي : موافق لمعناه لغةً ، فهو كون الإنسان مملوكاً لإنسان آخر ، وعرف بأنه : "عجز شرعي مانع للولايات من القضاء ، والشهادة وغيرهما" . الموسوعة الفقهية الكويتية ، وزارة الأوقاف الكويتية ١٢/٢٣ ، دار السلاسل ، الطبعة الثانية ١٤٠٤هـ - ١٤٢٧هـ .

- ٤- السعي إلى توفير حياة كريمة يتفياً بضلالها العمالة المنزلية .
- ٥- إبراز الجانب الشرعي ، وبيان أهميته في الحياة في جميع المجالات .
- ٦- حماية الأطراف من التقصير في الحقوق ، والإخلال بالواجبات ؛ لئلا تحصل المنازعات ، وتهدد البيوت .
- ٧- إرساء قوائم العدل ، ببيان الجهة المعنية في النظر في منازعات العمالة المنزلية .
- ٨- معرفة الجهات المختصة في النظر في منازعات العمالة المنزلية ومدى ضمان العمالة المنزلية .

مشكلة البحث :

نتج عن جهل العمالة المنزلية ، وكفلائهم ، مشاكل ، ومنازعات ، وصلت آثارها إلى أفراد الأسرة ، أو الاعتداء على حق العمالة المنزلية ، مما أدى إلى طرق أبواب المحاكم ، وتوتر العلاقات السياسية بين الدول الراعية ، والمستقدمة لهذه العمالة . ولما لم توجد حلول متخصصة ، وجوانب نظامية مفصلة في هذا الشأن فسوف أعمل على تبيان هذا الجانب ، وأحاول إيجاد الحلول المناسبة بعون الله تعالى .

أسئلة البحث :

- ١- ما مفهوم أحكام العمالة المنزلية ؟
- ٢- ما أهداف حماية حقوق وواجبات العمالة المنزلية ؟
- ٣- إجراءات حماية صاحب العمل .
- ٤- ما أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل ؟
- ٥- ما حقوق العمالة المنزلية ؟
- ٦- ما واجبات العمالة المنزلية ؟
- ٧- ما جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية ؟

- ٨- ما جزاء إخلال العمالة المنزلية بواجباتهم ؟
- ٩- ما مدى ضمان العمالة المنزلية ؟
- ١٠- ما هي الجهة المعنية بالنظر في منازعات العمالة المنزلية ؟

أسباب الاختيار :

- ١- التعرف على المقصود بأحكام العمالة المنزلية .
- ٢- بيان كيفية حماية العمالة المنزلية .
- ٣- التعرف على أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل السعودي .
- ٤- بيان حقوق العمالة المنزلية .
- ٥- بيان واجبات العمالة المنزلية .
- ٦- الجهة المختصة في منازعات العمالة المنزلية .
- ٧- إيجاد وعي لدى الكفلاء لحقوق ، وواجبات العمالة المنزلية .

الدراسات السابقة :

- ١- الفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل (دراسة مقارنة في قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء) ، للباحث : سليمان بن محمد السويد وقد اشتمل البحث فقط على التعريف بعمال الخدم المنزلية ثم تطرق إلى خصائص خدم المنازل بشكل مختصر بعد ذلك أوضح نطاق هذه الفئة وما يعتبر في حكم خدم المنازل كذلك بشكل مختصر).
- ٢- العمل اللائق للعمال المنزليين الصادر عن مكتب العمل ، ويشكل نوعين (اتفاقية ، وتوصية) ، وهي بين أغلب دول العالم ، وكان ذلك في مدينة جنيف سنة : ٢٠١١م ، وكانت المملكة العربية السعودية عضواً من أعضاء ذلك المؤتمر .

- ٣- آثار العمالة المنزلية على النشء والأسرة (دراسة مشتركة) للباحثين : د. حاتم أحمد ، د. صالح الصغير ، د. محمد عبدالله ، د. صالح الخضيري ، د. علي مسلم د. أسماء عبدالعزيز . وهي دراسة تبين آثار العمالة المنزلية على الأسرة وكذلك طرق التعامل مع تلك العمالة من زاوية شرعية ، وذكرت كذلك أسباب انتشار العمالة المنزلية ، وختمت ذلك بنصائح لمن أراد استقدام تلك العمالة ، وبيّنت بعض التنظيمات الموجودة لاستقدام تلك الفئة (من وجهة نظر عدة باحثين) .
- ٤- حقوق العمال بين الإسلام والمعايير الدولية ، تأليف : د. رزق بن مقبول الرئيس جامعة الملك سعود . بيّن فيه مفهوم حقوق العمال عموماً من منظور شرعي ، وطبيعة أحكام الشريعة لتلك الفئة ، ثم تطرق إلى أساس الحماية القانونية في قواعد الشريعة الإسلامية ، وذكر تطبيقات لبعض الحقوق الواردة في أحكام الشريعة الإسلامية ، وختتم بالضمانات المتعلقة بعقد العمل .
- ٥- أحكام الخدم في الشريعة الإسلامية للدكتور محمد بن عمر بن سالم باز مول ، هذا المؤلف ابتداءً فيه مؤلفه بذكر تعريف الخادم ، والألفاظ ذات الصلة به ، وكذلك تطرق إلى حكم اتخاذه ، ومسؤولية الخادم ، وصفة خدمته لمخدومه ثم تكلم عن أحكام الخدم في العبادات ، والمعاملات ، ثم ذكر أمور مستحبة في التعامل مع الخدم ، بعد ذلك ذكر ما يتعلق بأحكام خادم الزوجة ، وختتم بخدم الرسول - صلى الله عليه وسلم - ، وجميع ما ذكر كان من الناحية الشرعية .

منهج البحث :

أولاً : أساليب البحث :

سألتزم بالمنهج الاستقرائي ، التحليلي ، المقارن .

ثانياً : إجراءات البحث :

في إعداد البحث أتبع الخطوات الآتية:

- ١- العناية باختيار الموضوع ، وعنوان البحث من حيث التحديد ، والدقة .
- ٢- تحديد مشكلة البحث ، وبيان أهدافه ، والدراسات السابقة ، وتوظيفها في البحث .
- ٣- جمع المادة العلمية من مصادرها الأصلية .
- ٤- العناية بالتعريف بالألفاظ الغريبة والمصطلحات العلمية الواردة في البحث.
- ٥- توثيق النصوص والمنقولات من مصادرها ، وتوثيق الآراء ، ودواوينها ، مع الحكم عليها .
- ٦- عزو الآيات القرآنية الكريمة ، وتخريج الأحاديث والآثار من دواوينها ، مع الحكم عليها.
- ٧- العناية بالمسائل الخلافية ، بتحرير محل الخلاف وسببه أولاً ، ثم ذكر الأقوال بأدلتها ، ومناقشتها ثم الترجيح .
- ٨- المقارنة بين الفقه والنظام مبتدئاً بما يقتضيه البحث بالنظام أولاً ، ثم الفقه ، ثم المقارنة .
- ٩- ترجمة الأعلام غير المشهورين.
- ١٠- التزام علامات الترقيم المتعارف عليها .
- ١١- ذكر التطبيقات القضائية التي تتطلبها الدراسة متى وجدت ، مع تحليلها .
- ١٢- الالتزام بالخطة المعتمدة من القسم المختص .

- ١٣- وضع خاتمة في نهاية البحث تتضمن نتائج البحث ، والتوصيات المناسبة .
- ١٤- عمل الفهارس اللازمة .
- ١٥- إخراج البحث ، وطباعته وفق تعليمات القسم ، والنموذج المعتمد .
- ١٦- بيان وجه الدلالة من الأدلة ، مع التوثيق.
- ١٧- إتباع التوثيق العلمي في التهميش .
- ١٨- الالتزام بمناهج البحث العلمي ، ومن ضمنها ما ذكر .

خطة البحث وتشتمل على :

المقدمة وتحتوي على :

- أهمية الموضوع وأسباب اختياره .
- بيان الدراسات السابقة .
- منهج البحث .
- خطة البحث .

((الفصل التمهيدي)) : التعريف بمصطلحات الدراسة .

المبحث الأول : مفهوم أحكام العمالة المنزلية .

وفيه ثلاثة مطالب :

- المطلب الأول : تعريف العامل في اللغة والنظام والفقہ .
- المطلب الثاني : تعريف المتزل في اللغة ، والنظام ، والفقہ .
- المطلب الثالث : تعريف العمالة المنزلية في النظام والفقہ .

المبحث الثاني : أهداف حماية حقوق وواجبات العمالة المنزلية .

وفيه مطلبان :

- المطلب الأول : حماية العمالة المنزلية .
- المطلب الثاني : حماية صاحب العمل .

المبحث الثالث : أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل والعمال السعودي .

((الفصل الأول)) : حقوق العمالة المنزلية ، وجزاء الإخلال بها .

وفيه ثلاثة مباحث :

المبحث الأول : حقوق العمالة المنزلية ، في النظام .

وفيه مطلبان :

- المطلب الأول : الحقوق الواردة في لائحة شركات الاستقدام .
- المطلب الثاني : الحقوق الواردة في عقود العمل في مكاتب الاستقدام .

المبحث الثاني : حقوق العمالة المنزلية في الفقه .

ويشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : حق الأجرة .

المطلب الثاني : حق الأجازات .

المطلب الثالث : حق الرعاية الصحية والنفسية للعامل .

المبحث الثالث : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في النظام .

المطلب الثاني : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في الفقه .

((الفصل الثاني)) : واجبات العمالة المنزلية ، وجزاء الإخلال بها .

وفيه مباحث :

المبحث الأول : واجبات العمالة المنزلية في النظام .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : واجبات العامل المتقدم ، والتي أوجبتها لائحة

شركات الاستقدام .

المطلب الثاني : الواجبات الواردة في عقود العمل ، والقواعد العامة

للعقود المتعارف عليها .

المبحث الثاني : واجبات العمالة المنزلية في الفقه .

وفيه أربعة مطالب :

المطلب الأول : وجوب أداء العامل لعمله تجاه رب العمل .

المطلب الثاني : وجوب طاعة العامل لرب العمل .

المطلب الثالث : وجوب محافظة العامل على أموال رب العمل .

المطلب الرابع : وجوب محافظة العامل على أسرار صاحب العمل، وأسرته.

المبحث الثالث : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في النظام .

المطلب الثاني : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في الفقه .

((الفصل الثالث)) : الفصل في منازعات العمالة المنزلية**المبحث الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية .**

وفيه مطلبين :

المطلب الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية في النظام .

المطلب الثاني : مدى ضمان العمالة المنزلية في الفقه .

المبحث الثاني : الجهة المعنية بالفصل في منازعات العمالة المنزلية .**المبحث الثالث : التعويض عن الأضرار .****الخاتمة : (النتائج ، والتوصيات) .****الفهارس :**

- ١- فهرس الآيات القرآنية .
- ٢- فهرس الأحاديث النبوية .
- ٣- فهرس الأعلام .
- ٤- فهرس المصادر والمراجع .
- ٥- فهرس الموضوعات .

شكر وتقدير

﴿ الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ ﴾^(١) .

أشكره سبحانه ، المتفضل ، المنعم ، معترفاً بالتقصير في شكره ، راجياً زيادة نعمه وآلاءه .

أتقدم بالشكر الخاص ، والامتنان العظيم إلى والدي الكريمين ، اللذين كان لهما الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في مواصلة العلم الشرعي ، وتيسيرهما لكل عسير في طريقي ، فأسأل الله بمنه وكرمه أن يحسن لهما الأجر والثوبة ، وأن يبارك لهما في أعمارهم على طاعته .

ثم أتقدم بوافر الشكر وخالص الامتنان لمن أكرمني الله بالتعليم على أيديهم ، والتربي في أكنافهم ، أصحاب الفضيلة أساتذتي ومشايخي الكرام ، فجزاهم الله عني أحسن الجزاء ، وجعل جهدهم في تعليمي صدقة جارية لهم إلى يوم الجزاء .

وفي مُقدمتهم : فضيلة الأستاذ الدكتور/ رضا متولي وهدان ، والذي تشرفت بتوليه الإرشاد ، والإشراف على بحثي ، فقد كان له الفضل بعد الله تعالى في خروج البحث بهذه الصورة ، حيث لم يأل جهداً في توجيهي وإرشادي ، فأسأل الله العظيم أن يجزيه خير الجزاء ، وأن يُبارك له في حياته ، إنه على كل شيء قدير .

ولا يفوتني أن أشكر زوجتي التي ساعدت ، وأعانت على إتمام هذه الرسالة بتقديم النصح ، والمشورة ، مما يسّر لي المضي قدماً نحو الإتمام والكمال .

وختاماً : أسأل الله الكريم رب العرش العظيم أن يتقبل مني هذا العمل ، كما أسأله سبحانه وتعالى أن يكتب لي التوفيق والسداد فيما فيه نفع لي في الدنيا والآخرة .
والحمد لله رب العالمين .

(١) سورة الأعراف : الآية رقم (٤٣) .

الفصل التمهيدي

التعريف بمصطلحات الدراسة

ويشتمل على ثلاثة مباحث :

المبحث الأول : مفهوم أحكام العمالة المنزلية .

وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف العامل في اللغة ، والنظام ، والفقهاء .

المطلب الثاني : تعريف المنزل في اللغة ، والنظام ، والفقهاء .

المطلب الثالث : تعريف العمالة المنزلية في النظام ، والفقهاء .

المبحث الثاني : أهداف حماية حقوق وواجبات العمالة المنزلية .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : حماية العمالة المنزلية .

المطلب الثاني : حماية صاحب العمل .

المبحث الثالث : أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل السعودي .

المبحث الأول

مفهوم أحكام العمالة المنزلية

وفيه ثلاثة مطالب :

- المطلب الأول : تعريف العامل في اللغة والنظام ، والفقهاء .
- المطلب الثاني : تعريف المتزل في اللغة ، والنظام ، والفقهاء .
- المطلب الثالث : تعريف العمالة المنزلية في النظام ، والفقهاء .

المطلب الأول

تعريف العامل في اللغة ، والنظام ، والفقہ

الفرع الأول : تعريف العامل في اللغة :

العمال جمع عامل ، يقول ابن فارس ^(١) : "والعامل هو اسم فاعل من عمل يعمل عملاً فهو عامل والجمع عمال وهم القوم يعملون بأيديهم ضرورياً من العمل حفرًا أو طياً أو نحوه " ^(٢) .

والعمل : المهنة والفعل والجمع أعمال ، والعامل هو الذي يتولى أمر الرجل في ماله وملكه وعمله ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عامل ^(٣) .

قال الله - عزَّ وجلَّ - في آية الصدقات : ﴿وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا﴾ ^(٤) .
وهم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها وأحدهم عامل وساع .

الفرع الثاني : تعريف العامل في النظام :

العامل "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته" ^(٥) .

-
- (١) ابن فارس : هو أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا الرازي ، كان إمام في علوم شتى وخصوصاً اللغة فإنه أتقنها وله عدة مؤلفات منها : الجمل في اللغة ، ومقاييس اللغة وغيرها ، وتوفي في الري سنة (٣٩٥هـ) وقيل غير ذلك . انظر : وفيات الأعيان ، لأبي العباس أحمد بن حنبل ، ١١٨/١ ، الناشر : دار صادر ، بيروت ، الطبعة الأولى ١٩٩٠م
- (٢) معجم مقاييس اللغة ، لابن فارس ، مادة (عمل) ١٤٥/٤ ، الناشر : دار الفكر ، ١٣٩٩هـ . - ١٩٧٩م .
- (٣) لسان العرب ، لابن منظور ، ٤٧٤/١١ ، دار صادر ، بيروت ، الطبعة الثالثة ١٤١٤هـ .
- (٤) سورة التوبة ، الآية رقم (٦٠) .
- (٥) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي ، رقم (م/٥١) ، وتاريخ : ٢٢/٨/١٤٢٦هـ ، وعدد مواده (٢٤٥) .

فكلمة عامل تعني كل شخص أجييراً ، أو مستخدم ، أو موظف .
وهو أيضاً : "كل شخص طبيعي ذكراً أو أنثى يقوم بالعمل سواء إن كان يدوياً
أم فكرياً مادياً ، أو مختلطاً يؤدي العمل تجارياً ، أو صناعياً ، أو زراعياً يعمل في مهنة
حرة أو لدى مؤسسة خاصة أو عامة أو في خدمة الدولة" (١) .
والعامل شخص طبيعي ولا يمكن إلا أن يكون كذلك ،؛ لأن عقد
العمل عقد إجارة أشخاص لا يرد إلا على عمل الإنسان ولا يشترط أن يكون محترفاً
في العمل ولا يمكن في العامل بحسب الأصل أن يكون شخصاً معنوياً بخلاف
صاحب العمل . ولعلّ التعريف الأول هو التعريف الراجح ؛ لاختصاره ، وإلمامه .
ومن خلال التعاريف السابقة فإنه يتعين توفر شرطين في الشخص ليكون عاملاً
وهما :

- ١- عنصر التبعية وهو أن يؤدي العامل العمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته
وإشرافه .
- ٢- عنصر الأجر أي يتم أداء هذا العمل لقاء أجر .

الفرع الثالث : تعريف العامل في الفقه :

لم يذكر الفقهاء لفظ "عامل" وإنما استعملوا في تعريفاتهم لفظ أجير وعليه يمكن
تعريف الأجير بأنه الباذل منفعة نفسه لغيره بعوض .
أو "هو من أجر نفسه مدة معلومة ، أو لعمل معلوم" (٢) .
وهو في الشرع نوعان : ١- الأجير المشترك . ٢- الأجير الخاص .

(١) انظر: الموسوعة العمالية ، لعبد الحميد بلال ، ص ١٢ ، نشر الاتحاد العام لنقابات عمال
مصر ٢٠٠١م .

(٢) الأجير الخاص حقوقه وواجباته ، لمحمد يعقوب الدهلوي ، ص ١٣١ ، الجامعة الإسلامية ، الطبعة الأولى
١٤٣١هـ - ٢٠١٠م .

النوع الأول :

اتفق الفقهاء على تعريف الأجير المشترك في المعنى ، وإن اختلفوا في اللفظ فقد عرفه ابن قدامة^(١) بقوله : "الأجير المشترك الذي يقع العقد معه على عمل معين كخياطة ثوب وبناء حائط وحمل شيء إلى مكان معين ، أو على عمل في مدة لا يستحق جميع نفعه فيها كالكحاح والطبيب"^(٢) .

وجاء في مغني المحتاج : أن الأجير المشترك هو من التزم عملاً في ذمته كعادة القصارين والخياطين^(٣) . وسمي مشتركاً لأنه يتقبل أعمالاً لاثنين وثلاثة وأكثر في وقت واحد ويعمل لهم فيشتركون في منفعته واستحقاقها فسمي مشتركاً لاشتراكهم في منفعته وعلى ذلك يمكن أن نقول أن الأجير المشترك هو "الذي يقع العقد معه على منفعة في ذمة في شيء معين أو موصوف"^(٤) .

النوع الثاني :

الأجير الخاص ، وقد عرفه ابن قدامة بقوله :

"هو الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة يستحق المستأجر نفعه في جميعها"^(٥) . وهذا ما يعني بحثنا عند الفقهاء ، وسيأتي مفصلاً في : (تعريف العامل المتزلي) ..

(١) هو : عبدالله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي الحنبلي ، فقيه ، من أكابر الحنابلة ، كان مع تبحره في العلوم ورعاً ، زاهداً ، تقياً ، عليه هيبة ووقار ، بارعاً في علوم شتى ، له تصانيف كثيرة من أشهرها : كتاب (المغني) شرح به مختصر الخرقي في الفقه ، وله (روضة الناظر) في أصول الفقه ، وله كتب كثيرة غيرها ، توفي سنة (٦٢٠هـ) . (شذرات الذهب ١٧٩/٥ ، الأعلام ٦٧/٤) .

(٢) المغني ، لابن قدامة ، ٥٢٤/٥ ، تحقيق : د. عبد الله بن عبد المحسن التركي ، والدكتور عبد الفتاح محمد الخلو ، دار عالم الكتب ، الرياض ، الطبعة الثالثة ، ١٤١٧هـ - ١٩٩٧م .

(٣) مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج ، لمحمد الشريبي الخطيب ، ٣٥٢/٢ ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، ١٤٢٢هـ .

(٤) المغني ، لابن قدامة ، ٥٢٤/٥ ، مرجع سابق.

(٥) المغني (٥٢٤/٥) ، مرجع سابق.

المطلب الثاني

تعريف المتزل في اللغة ، والنظام ، والفقه

الفرع الأول : تعريف المنزل في اللغة :

المتزل اسم مكان التزول^(١) . وفي بعض الأعراف هو : اسم لما يشتمل على بيوت وصحن مسقف ومطبخ يسكنه الرجل بعياله^(٢) .
وعرف بأنه : "دون الدار وفوق البيت وأقله بيتان أو ثلاثة وتختلف الأعراف في هذه الألفاظ باختلاف المكان والزمان"^(٣) . وهو بيت يشتمل على حجرات^(٤) .

الفرع الثاني : تعريف المنزل في النظام :

لفظ متزل لم يرد كثيراً في النظام وإنما استعمل لفظ مسكن .
وعلى ذلك يُمكن تعريف المسكن وهو رديف لكلمة المتزل بما حدد في نظام الإجراءات الجزائية^(٥) ، بأن المقصود بالمسكن :
"كل مكان مسور أو محاط بأي حاجز أو معد لاستعماله مأوى"^(٦) .

-
- (١) لسان العرب ، لابن منظور ، ٦٥٦/١١ ، مرجع سابق . المصباح المنير ، للفيومي ، مادة (نزل) (٦٠٠/٢) ، المكتبة العلمية ، بيروت .
- (٢) الكليات ، لأيوب القريني الكفوي أبو البقاء (٩٠٩/١) ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ٢٠٠٤م .
- (٣) المغرب في ترتيب المعرب ، لناصر بن علي أبو الفتح المطوزي ، ٤٦٥/١ ، دار الكتاب العربي .
- (٤) انظر : معجم لغة الفقهاء ، ل محمد رواس قلعجي ، حامد صادق قنبي ، ٤٩٤/١ ، دار النفائس ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م .
- (٥) نظام الإجراءات الجزائية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٩) ، وتاريخ ٢٨/٧/١٤٢٢هـ ، وعدد مواده (٢٢٥)
- (٦) نظام الإجراءات الجزائية ، المادة رقم (٤٠) .

ومن خلال هذا النص يتضح أن المنظم قد وسع من المقصود بالمسكن ، فشمل كل مكان مسور ، أو محاط بأي حاجز ، أو معد ؛ لاستعماله مأوى بغض النظر عن ماهية هذا المسكن ، وعن المواد المستخدمة في إنشائه وهل هو ثابت ، أو قابل للنقل. ويمكن تعريفه أيضاً بأنه : "كل محل يستعمله الشخص كمتزل يتزل فيه بصفة دائمة أو مؤقتة بما يتجه معه القول أنه يكفي أن يكون للفرد حق الإقامة ، سواءً بصفة دائمة ، أو مؤقتة حتى يكتسب صفة الساكن بغض النظر إن كان هذا الساكن مالكاً أو مكترياً" (١) .

ولعلّ التعريف الثاني أرجح من التعريف الأول ؛ لشموله ، وتفصيله . ومن خلال التعريفين السابقين يتضح معنى المتزل . والمتزل والبيت والمسكن ألفاظ مترادفة والعبرة بالمقاصد والمعاني لا بالألفاظ والمباني .

الفرع الثالث : تعريف المنزل في الفقه :

قال السرخسي (٢) : المتزل اسم لما يشتمل على بيوت وصحن مسقف ومطبخ يسكنه الرجل لعياله وهو دون الدار وفوق البيت وأقله بيتان أو ثلاثة (٣) .
والتعريف الفقهي لا يخرج عن التعريف اللغوي (٤) .
وعلى ذلك يمكن القول أن التعريف النظامي والفقهي بمعنى واحد ولا يخرج أحدهما عن الآخر في جميع تفاصيله .

(١) حماية الحياة الخاصة في القانون التونسي ، لعبد المجيد بوريقة ، ص ٢٦٧ ، دار الفرسان ، ٢٠٠٤ م .

(٢) السرخسي : هو محمد بن أحمد بن أبي سهل أبو بكر السرخسي ، من أهل سرخس بلد في خراسان ، ويلقب بشمس الأئمة ، كان إماماً في فقه الحنفية علامة مجتهد في المسائل ، سجن في رجب بسبب نصحه لبعض الأئمة وأملى كثيراً من كتبه على أصحابه وهو في السجن حفظاً ، من تصانيفه : المبسوط في شرح كتاب ظاهر الرواية ، والأصول في أصول الفقه ، توفي سنة (٤٨٣هـ) .

انظر : الفوائد البهية ، للكنوي الهندي ، ص ١٥٨ ، دار المعرفة ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٩هـ .

(٣) المبسوط ، للسرخسي ، ١٦٤/٨ ، مرجع سابق .

(٤) الموسوعة الفقهية الكويتية ، وزارة الأوقاف الكويتية ٢٢٦/٨ ، مرجع سابق .

المطلب الثالث

تعريف العمالة المنزلية في النظام والفقهاء

الفرع الأول : تعريف العامل المنزلي في النظام :

حرصت المادة السابعة من نظام العمل^(١) على استثناء عمال خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لأحكامه ولم يتم تحديد المقصود بعمال خدم المنازل ، ولذلك فإن تحديد هذه الفئة كان وما زال محل اجتهادات فقهية ونظامية .

ومن تلك الاجتهادات التي حددت المقصود بهذه الفئة هو "أنه يقصد بالعامل المنزلي العمال الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكن الخاص ويغلب على أعمالهم الطابع المادي"^(٢) .

ولعلّ هذا التعريف هو ما أشار إليه أغلب فقهاء القانون ، وهو الراجح .
ويطلق عمال المنازل على الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية في خدمة مخدموهم وفي منازلهم سواء تعلقت هذه الخدمة بنظافة المنزل ، أو الطهي ، أو الكي ، أو تنظيف الحديقة ، أو قضاء حاجات المنزل من الأسواق^(٣) .

(١) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) ، مرجع سابق .

(٢) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، د. السيد عيد نايل (ص ٤٣) ، جامعة الملك سعود ، عمادة شؤون المكتبات ، ١٤١٧هـ . وينظر : أصول نظام العمل السعودي ، د. جلال علي العدوي ، ص ١٠٤ ، معهد الإدارة العامة ، ١٤٠١هـ .

(٣) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في نظام العمل السعودي ، عبد الله بن مرعي الكندي ، ص ٤١ ، مطابع المانح ، الطبعة الأولى ١٤١٧هـ ، وينظر : قانون العمل اللبناني ، د. حسين عبداللطيف حمدان ، ص ١١٢ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، الطبعة الثانية ١٤٢٢هـ .
قانون العمل ، د. محمد حسين منصور ، ص ٦٩ ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، ٢٠٠٧م .

وعلى ذلك يكون فقهاء القانون مجتمعون على أن المقصود بعمال المنازل "من يقومون بأعمال يدوية مادية تتصل بصاحب العمل أو بذويه"^(١) ، ولهذا لكي يعتبر الشخص من عمال المنازل ينبغي أن يكون من الأشخاص الذين يقومون بالأعمال المادية التي من شأنها العمل على راحة رب الأسرة وهو صاحب العمل بالنسبة إليه ، وكذلك إراحة أفراد الأسرة .

فخادم المنزل هو : "من يكون عمله متصلاً بشخص المخدم بحيث يمكنه الاطلاع على أسراره وشؤونه الخاصة ويغلب على عمله الطابع الجسماني وأن لا يقصد المخدم من ورائه تحقيق ربح"^(٢) . وبناء على ما سبق يمكن القول بأن عمال خدم المنازل من توافر في عملهم العناصر التالية :

- ١- أن يكون العمل بالمنزل .
 - ٢- أن يغلب عليه الطابع المادي .
 - ٣- أن يكون العمل متصل بشخص المخدم للعناية بشخصه ، أو بأفراد أسرته .
 - ٤- انتفاء قصد الربح والمضاربة على عمل الخادم المنزلي^(٣) .
- إذا تحققت هذه العناصر نكون بصدد عمل من أعمال خدم المنازل أيّاً كان الوصف الذي يعطى له كالخادم أو الطاهي أو مربية أطفال وبالتالي يدخل هؤلاء في نطاق الاستثناء من الخضوع لأحكام نظام العمل^(٤) .

(١) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد ، د. محمد بن براك الفوزان ، ص ٣٩ ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م .

(٢) شرح قانون العمل ، أحمد عبد الكريم أبو شنب ، ص ٨٧ ، مكتبة دار الثقافة للنشر ، الطبعة الأولى ١٩٩٩م .

(٣) قانون العمل ، د. همام محمد زهران ، ص ٧٨ ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ١٩٩٨م .

(٤) الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي باسم "العمل اللائق بالعمال المنزليين" التقرير الرابع عام ٢٠١١م المادة (١/ج) .

الفرع الثاني : تعريف العامل المنزلي في الفقه :

لم يذكر الفقهاء لفظ عامل فهي لفظة حادثة ولكن كان معناها موجود عندهم ويعبرون عنه بالأجير الخاص وقد اختلف الفقهاء - رحمهم الله - في تعريف الأجير الخاص فكل مذهب من مذاهب الفقه عرف الأجير الخاص بالنظر إلى صفة معينة من صفاته ، فالخلاف بينهم خلاف تنوع لا خلاف تضاد ، وسأبين ذلك في كل مذهب على حده :

تعريف الأجير الخاص في المذهب الحنفي :

فعرفه العديد من علماء الحنفية بأنه :

"الذي يستحق الأجرة بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل" ^(١) .

فهذا التعريف سلط الضوء على جوانب الأجرة والتبعية والزمن ، ولكن هذا التعريف لم يبين المعيار الواضح للتفريق بين الأجير الخاص وبين غيره فكيف أعلم أن هذا الأجير الخاص يستحق الأجر بتسليم نفسه ، أو بتسليمه للعمل ، إلا إذا عرفت هل هو أجير خاص أو مشترك ، وهناك تعريف آخر وهو أن الأجير الخاص من يكون العقد وارد على منفعه ^(٢) .

وهذا التعريف غير مانع فالأجير المشترك أيضاً العقد وارد على منفعه في الحقيقة .

ومن التعاريف أيضاً أن :

"الأجير الخاص هو من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص ويستحق الأجر بتسليمه نفسه في المدة وإن لم يعمل" ^(٣) .

(١) البناية شرح الهداية ، للعيبي ، ٣٨٦/٩ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٤٢٠هـ -

٢٠٠٠م . البحر الرائق ، لابن نجيم الحنفي ٣٣/٨ ، دار المعرفة ، بيروت ، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م .

الفتح القدير ، للقاضي زاده ، ١٢٨/٩ ، دار الفكر ، بيروت ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٠م .

(٢) المبسوط ، للسرخسي ، ٨٠/١٥ ، مرجع سابق .

(٣) حاشية الرد المحتار ، لابن عابدين ، ٦٩/٦ ، مصطفى الباي الحلبي ، مصر ، الطبعة الثانية ، ١٣٨٦هـ .

قوله في التعريف : (لواحد) أي لشخص واحد معين .

قوله : (مؤقتاً) أي محددًا بمدة .

قوله : (بالتخصيص) أي أنه خاص لهذا الواحد في هذه المدة فلا يعمل لغيره فيها .

تعريف الأجير الخاص عند المالكية :

مراجعتي لكثير من كتب المالكية لم أجدهم قد ذكروا تعريفاً للأجير الخاص مع أنهم قد ذكروا أحكامه من حيث الضمان وعدمه وغير ذلك من أحكامه . ولكن ذكر ابن رشد القرطبي ^(١) ، عبارة قد يستشف منها تعريف للأجير الخاص عندهم .

وهي قوله : "وقيل هو الذي لم ينتصب للناس وهو مذهب مالك في الخاص" ^(٢) أي أن مذهب مالك في الأجير الخاص أنه من لم ينتصب للناس . وهذا التعريف غير مانع فقد يكون الأجير المشترك غير منتصب للناس ولكن يكون العقد على منفعته بالذمة .

تعريف الأجير الخاص عند الشافعية :

فقيل : الأجير الخاص هو من أجر نفسه مدة معينة لعملٍ لغيره لا يمكنه التزام مثله لآخر في تلك المدة ^(٣) .

(١) ابن رشد القرطبي : هو الإمام أبو الوليد بن أحمد بن رشد القرطبي المالكي ، فيلسوف الوقت كما لقبه الذهبي في السير ، له مؤلفات كثيرة في كثير من العلوم مثل الفقه والطب والعربية والفلسفة ، ولي قضاء قرطبة ، توفي سنة (٥٩٥هـ) .

انظر : سير إعلام النبلاء ، للذهبي (٢١/٣-٨) ، مؤسسة الرسالة ، لبنان ، الطبعة التاسعة ، ١٤١٣هـ - ١٩٩٣م .

(٢) بداية المجتهد ، لابن رشد القرطبي ، ٢/٢٣٢ ، دار المعرفة ، لبنان ، الطبعة الثامنة ، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م .

(٣) روضة الطالبين ، للنووي ، ٣٢٨/٥ ، المكتب الإسلامي للطباعة والنشر ، المدينة المنورة ، الطبعة الثالثة ١٤١٢هـ - ١٩٩١م ، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج لمحمد بن شهاب الدين ، للرملي ، ٥/٣١٠ ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م . مغني المحتاج ، للشربيني (٢/١٨٦) ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، الطبعة الثانية ١٤٢٢هـ .

وقيل الذي عين عليه العمل وموضعه ^(١) .

وهذا التعريف مما لا يخفى بعده فالمشترك قد يعين عليه العمل وموضعه .

تعريف الأجير الخاص عند الحنابلة :

"فالأجير الخاص الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة يستحق المستأجر نفعه في

جميعها" ^(٢) .

وهذا التعريف غير جامع لأنهم اخرجوا الاجارة لمعين على عمل .

فإنهم قسموا إجارة العين إلى قسمين : إجارة على مدة ويكون الأجير فيها أجيراً

خاصاً ، وإجارة على عمل .

والأجير الخاص قد تقع الاجارة على عمل معين ، أو على مدة معينة ، وليس

محصوراً على مدة معينة .

وهناك تعريف آخر لهم (هو الذي يسلم نفسه إلى المستأجر) ^(٣) .

قال المرادوي ^(٤) : "والصحيح من المذهب أن الأجير الخاص هو الذي يؤجر نفسه

مدة معلومة ليستحق نفعها في جميعها سواء سلم نفسه إلى المستأجر أو لا" ^(٥) .

ومما سبق من استعراض لتعاريف علماء المذاهب الأربعة للأجير الخاص فالذي

يظهر لي أن أقربها لبيان حقيقة الأجير الخاص ، ويميزه عن غيره هو تعريف بعض علماء

(١) روضة الطالبين ، للنووي ، ٣٢٨/٥ ، مرجع سابق.

(٢) المغني ، لابن قدامة ، ٥٢٤/٥ ، مرجع سابق. الإنصاف في مسائل الخلاف ، للمرادوي ، ٧/٦ ، تحقيق:

محمد حامد الفلقهي ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، الطبعة الأولى ١٣٩٩هـ .

(٣) المقنع ، لابن قدامة ، ٢١٦/٢ ، المطبعة السلفية بمصر ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٩هـ .

(٤) المرادوي : هو علي بن سليمان بن أحمد المرادوي الدمشقي ، فقيه حنبلي ، له الكثير من الكتب في فقه

المذهب وأصوله ، من كتبه : الإنصاف فلي معرفة الراجح من الخلاف ، توفي سنة (٨٨٥هـ) .

انظر : الأعلام ، للزركلي ، ٢٩٢/٤ ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ١٩٨٠ م .

(٥) الإنصاف ، للمرادوي ، ٧٠/٦ ، مرجع سابق.

الحنفية وهو (من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل) .

وبالنظر إلى تعريفات الفقهاء للأجير الخاص يتضح أن الأجير الخاص يكون خاصاً إذا تحققت فيه الأمور التالية :

- ١- أن يبذل العامل نفسه للعمل لدى غيره .
- ٢- أن يتعلق العمل بذات العامل لا بدمته .
- ٣- أن يختص مستأجره بمنافعه مدة الإجارة .
- ٤- أن يستحق الأجر بتسليمه نفسه عمل أو لم يعمل .

المبحث الثاني

أهداف حماية حقوق وواجبات العمالة المنزلية

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : حماية العمالة المنزلية .

المطلب الثاني : حماية صاحب العمل .

المطلب الأول

حماية العمالة المنزلية

الفرع الأول : في النظام :

نصت المادة السابعة من نظام العمل^(١) على استثناء عمال الخدمة المنزلية من نظام العمل " ونقرر بادئ ذي بدء أن نظام العمل السعودي ليس بدعاً من هذا الاستثناء فقد نصت جل أنظمة العمل العربية والعالمية المعمول بها على استبعاد هذه الفئة من سريان نظام العمل عليها ، وتكاد تجمع كل الأنظمة على أن سبب الاستثناء لهذه الفئة يرجع إلى طبيعة العمل الذي تؤديه من جهة وإلى طبيعة الصلة التي تربط العامل بصاحب العمل من جهة أخرى فقد نص نظام العمل الكويتي على استبعاد العمالة المنزلية ومن في حكمهم من سريان نظام العمل عليهم معللاً السبب في ذلك بأنه الصلة الشخصية الحساسة بينهما " ^(٢) .

والحقيقة أن اتجاه نظام العمل السعودي وغيره من أنظمة العمل على استثناء عمال المنازل ومن في حكمهم كالمريبات والبستانيين والسائقين إلى غير ذلك ممن تلتصق طبيعة عملهم بشخص صاحب العمل وذويه في منازلهم الخاصة يعتبر اتجاهًا واقعيًا ذلك أنه لا يعقل أن يسري نظام العمل بأحكامه الخاصة على هذه الفئة ولما كانت الاعتبارات التي يقوم عدم سريان قواعد نظام العمل على العمال المنزليين ، ومن في حكمهم لا تنافي حاجتهم إلى حماية ، فإن تحقيق هذه الحماية يقتضي وضع قواعد خاصة لهذه الطائفة من العاملين ، كما هو الشأن في القانون الفرنسي^(٣) ، والسوداني^(٤) ، والعماني^(٥) .

(١) انظر : نظام العمل السعودي (م/٥١) عام ١٤٢٦هـ ، المادة (٢/٧) ، مرجع سابق .

(٢) نطاق سريان قانون العمل ، جابر حسن أبو ساق ، ص ٧٨ ، معهد الإدارة العامة بالرياض .

(٣) نطاق سريان قانون العمل ، ص ٧٩ ، مرجع سابق .

(٤) قانون خدم المنازل في السودان لسنة ١٩٥٥ م .

(٥) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل ، الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٨٩/٢٠٠٤) ،

بتاريخ : ٢٧/٤/١٤٢٥هـ - الموافق : ١٦/يونيو/٢٠٠٤م . المصدر : موقع www.majalisna.com

ومع أن نظام العمل والعمال أوجب في مادته السابعة على وزارة العمل بالتنسيق مع الجهات المختصة وضع لائحة خاصة بعمال المنازل تحكم علاقتهم بمخدوميهم وتبين حقوق وواجبات ، وسبل حماية كل طرف ، ولكن للأسف إلى يومنا الحاضر لم تر النور ولقد نصت المملكة العربية السعودية على حث اعتماد صك أو صكوك دولية لحماية هذه الفئة^(١) . ونصت اتفاقية جنيف بحضور معظم دول العالم على ذلك^(٢) .

وعلى ذلك يمكن حصر إجراءات الحماية للعامل المتزلي في التنظيم المعمول به لمكاتب الاستقدام في المملكة العربية السعودية بالآتي :

أولاً : ضوابط استقدام العمالة المنزلية^(٣) :

أ- لا يتم استقدام العامل المتزلي في المملكة العربية السعودية لكل أحد وإنما يوجد إجراءات لذلك النوع من الاستقدام وهو يعتبر بمثابة الحماية للعامل المتزلي من أي استغلال وأهم هذه الضوابط :

- سن الشخص المطلوب استقدامه لا يقل عن ٢١ سنة بالنسبة للرجل ، ولا يقل عن ٣٠ سنة للخادمات والمرييات .

- استقدام الرجل للخادمة يكون بالشروط التالية :

١- أن يكون متزوجاً .

٢- تفويض من العمل موجه للاستقدام باسم المكتب .

٣- صورة من بطاقة العائلة .

(١) العمل اللائق للعمال المتزليين ، التقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي ٢٠١١م ، مرجع سابق.

(٢) المادة الثامنة : تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن تمتع العمال المتزليين بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف .

(٣) آثار العمالة المنزلية على النشء والأسرة ، د. حاتم عبد المنعم أحمد ، د. صالح محمد الصغير ، د. محمد حامد عبد الله ، د. صالح إبراهيم الخضير ، د. علي سيد مسلم ، د. أسماء سمير عبد العزيز ، ص ٩٥ ، ٩٦ ، جامعة الملك سعود ، ١٤٢٩هـ .

ثانياً : القدرة المالية وإثبات ذلك :

شددت الضوابط الخاصة باستقدام العمالة المنزلية على إثبات القدرة المالية للمستقدم من خلال الآتي :

أولاً : يجوز للأسرة السعودية استقدام عاملة منزلية بشرط وجود طفل واحد أو عمل الزوجة أو كونها طالبة وكذلك توفر القدرة المالية اللازمة لذلك.

ثانياً : يجوز للأسرة السعودية استقدام سائق إذا كانت الزوجة ، أو الابنة غير المتزوجة تعمل، أو كان لدى الأسرة أطفالاً في المدارس ، بشرط توفر القدرة المالية لذلك.

ثالثاً : للموافقة على استقدام عاملة منزلية ثانية ، فإن ذلك يتطلب وجود طفلين أو وجود زوجة ثانية ، أو إعالة الوالدين مع القدرة المالية.

رابعاً : للموافقة على استقدام سائق ثان يتطلب وجود أكثر من زوجة وأبناء بالمدارس ، أو بنات غير متزوجات يعملن مع القدرة المالية.

خامساً : يوافق لكل مواطن يعاني من العجز بسبب السن ، أو المرض ، أو الإعاقة، هو أو أحد أفراد أسرته ممن يعولهم شرعاً، استقدام سائق أو عاملة منزلية أو ممرضة حسب الحاجة وبعد تقديمه لتقرير طبي يثبت حالته ، وحاجته بشرط توفر القدرة المالية.

سادساً : في غير الحالات السابقة يرجع إلى الوزارة للنظر في تلك الحالات على ضوء معطياتها.

ونص الضابط السابع : على أنه في جميع الحالات المشار إليها أعلاه يجب أن يثبت المستقدم قدرته المالية على دفع الأجر سواء من جهة عمله ، أو من أي جهة مالية على ألا يقل دخله الشهري عن الحالات التالية :

- حالة الاستقدام الأولى ٣٥٠٠ ريال .
- حالة الاستقدام الثانية ٨٠٠٠ ريال .

- حالة الاستقدام الثالثة ١٢٠٠٠ ريال.

- حالة الاستقدام الرابعة ٢٠٠٠٠ ريال .

وإن زاد عن أربع حالات فإن الطلب يعرض على وزارة العمل ، وبالنسبة للمواطن الذي لا يعمل بوظيفة حكومية أو بقطاع خاص ، أو ليس له عمل مرخص بسجل تجاري ساري المفعول عليه تقديم إثبات حساب بنكي لمدة ستة أشهر لا يقل رصيده الشهري عن القائمة أعلاه^(١) .

ثالثاً : العقد :

فالعقد شريعة المتعاقدين فمع انعدام لائحة تنظيم عمل هذه الفئة يكون العمل جاري في هذا الوقت بأن يتم التقديم من قبل صاحب العمل على عامل منزلي ، وعلى ذلك يبرم الطرفين عقد يوضح من خلاله التزامات كل طرف ، وسبل حمايته من الطرف الآخر ، وذلك يكون من قبل وسيط وهي مكاتب ، أو شركات الاستقدام .

وتختلف كل دولة مرسله للعمالة المنزلية عن غيرها في الشروط وتكون واضحة

للطرفين ، وأبرز ما ينص عليه العقد من بنود الآتي :

- اسم صاحب العمل وأبرز معلوماته .
- اسم العامل المنزلي وأبرز معلوماته .
- دفع الراتب - نوع العمل - وقت الراحة .
- الاستقبال وتكاليف وتوضيح واجبات كل طرف .
- السكن اللائق للعامل المنزلي .
- الاتصالات والمراسلات .

(١) كتيب : ضوابط استقدام العمالة المنزلية، أحمد المنصور ، وزارة العمل ، قسم الشؤون العمالية ،

- المعاملة الحسنة للعامل المنزلي .
 - الرعاية الصحية للعامل المنزلي في حال المرض .
 - تسوية الخلافات ^(١) .
- (وسياتي تفصيله إن شاء الله في مبحث حقوق العمالة المنزلية في النظام) .
- هذا في ظل العمل بمكاتب الاستقدام ، وهو المعمول به إلى الوقت الحاضر ، وانعدام اللائحة الخاصة بالعمالة المنزلية التي نص عليها نظام العمل ، مع أن لائحة شركات الاستقدام ^(٢) أوجبت على مكاتب الاستقدام العمل بأحكام اللائحة ^(٣) .
- وكذلك نصت على إنشاء عقد بنموذج عقد وساطة تعده الوزارة توضح من خلاله جميع التزامات وحقوق الأطراف ويلزم المكتب بإحاطة العامل به والتوقيع عليه ^(٤) .
- وبعد صدور اللائحة فإن الشركة هي المسؤولة عن حماية حق العامل المنزلي من خلال الالتزام تجاه العامل بالآتي :

- ١- إجراء الفحص الطبي على العامل المستقدم .
- ٢- استقبال وإيواء العمالة المستقدمة ^(٥) .
- ٣- عدم تشغيل العمالة في نشاط مختلف عن النشاط الذي استقدموا من أجله .
- ٤- عدم الحصول على مقابل من العامل المستقدم .
- ٥- عدم التعدي على العمالة المستقدمة ^(٦) .

(١) انظر المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، نماذج من عقود عمل (خاصة بالعمالة المنزلية) معتمدة من الدول المرسله . النموذج الأول : (خاص بالعمالة الإندونيسية) ، النموذج الثاني : (خاص بالعمالة الفلبينية) .

(٢) انظر: لائحة شركات الاستقدام الصادرة بقرار رقم (١/١٩٩٨/١/ع) ، وتاريخ ٢٩/٦/١٤٣٢هـ ، وعدد موادها (٦٥) مادة .

(٣) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٣) ، مرجع سابق .

(٤) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٤) ، مرجع سابق .

(٥) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٤) ، (٤١) ، مرجع سابق .

(٦) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٣٣) ، (٣٩) الفقرة ٣ ، مرجع سابق .

٦- توعية العاملين المستقدمين بنظام البلد .

٧- الالتزام بدفع كامل حقوق العامل^(١) .

٨- إحاطة الشركة للعامل بجميع الشروط التي يطلب صاحب العمل توفيرها في العمل وإطلاعها على العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل ويحصل على توقيعه بالموافقة على تلك الشروط^(٢) .

وسياتي شرح ذلك مفصلاً في المبحث الأول من الفصل الأول .

رابعاً : الجهة المعنية بحماية العامل المنزلي في حال النزاع :

حماية العامل المنزلي تتم من خلال مركز شؤون الخادmates في الرياض^(٣) ، ومكاتب مكافحة التسول^(٤) المنتشرة في مدن المملكة والتي تؤمن استقبال هذه الفئة حيث يتم خلال هذا المركز إنصاف العامل المنزلي وإيجاد حل لمشكلته إذا كانت مالية بإثبات الحق من قبل العامل المنزلي ، وتوفير المعلومات الوافية عن صاحب العمل للاتصال به ، من خلال المركز الأمني الموجود في نفس مركز شؤون الخادmates ، أو غير ذلك من المنازعات ، والمركز بدوره يشتمل على أقسام منها :

- رعاية للخادmates ، فهو بدوره الحالي يعتبر من وسائل الحماية للعامل المنزلي^(٥)

^(٥) ويتوفر في هذا المركز عدة جهات حكومية منها :

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٤٦) ، (٣٩) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٤) الفقرة ٣ ، مرجع سابق .

(٣) مركز رعاية شؤون الخادmates التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية ، وهو أحد الحلول المؤقتة ؛ لكثرة مشاكل العمالة المنزلية ، ويوجد في الرياض .

انظر : موقع وزارة الشؤون الاجتماعية : <http://mosa.gov.sa>

(٤) الموافقة على إنشاء مكاتب مكافحة التسول من مجلس الوزراء برقم (٣/٤٧٦٣/ك) في ٢٨/٢/١٣٩٣هـ

(٥) مافيا للأنجار وعصابات منظمة للعمالة المنزلية في السعودية ، طارق الزهراني ، ص ١ ، مدير مركز رعاية شؤون الخادmates ، جريدة الشرق ، الاثنين ٢٧ شعبان ١٤٣٣هـ ، العدد (١٢٢٨٤) .

- المركز الأمني .
- مكتب هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر .
- مكتب للجوازات .
- مكتب للخطوط السعودية للطيران .

ويعمل على حماية العاملات المتزليات سواء القادمات من بلادهن وتغيب أصحاب أعمالهن عن استقبالهم وذلك باستضافة المركز للعاملة وإيوائها والاتصال على صاحب العمل وكذلك تتم الحماية للعاملات الموجودات في المملكة العربية السعودية^(١) .

كل هذا إذا كان الوسيط هو مكاتب الاستقدام ، أما إذا تم الاستقدام من خلال الشركة السعودية للاستقدام فإن اللائحة ألزمت الشركة باستقبال العاملة المستقدمة وإيوائها إلى أن يتم تسليمها إلى صاحب العمل^(٢) .

الفرع الثاني : في الفقه :

حماية العامل المتزلي (الأجير الخاص) في الفقه الإسلامي تكون في تحديد الحقوق والواجبات التي تنظم العلاقة بين الطرفين ما يكفل تحقيق العدل ويحميها من التنازع والتخاصم أو استغلال صاحب العمل للعامل لذلك شرع :

(١) عقد العمل^(٣) الذي يعني الاتفاق والتعاقد بين العامل وصاحب العمل بأن يعمل العامل تحت إشراف صاحب العمل بأجر معلوم وزمن محدد وجعل أساس هذا

(١) قمت بزيارة المركز في يوم الأربعاء ٤/٣/١٤٣٤هـ ، وقمت بمقابلة الأستاذ/ طارق الزهراني ، وأفادني بذلك .

(٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٩) ، مرجع سابق .

(٣) العمل عند المسلمين رؤية حضارية ، د. إبراهيم بن محمد المزيني ، ص ٨٥ ، الطبعة الأولى ، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م .

العقد هو التراضي بين المتعاقدين وهذا شرط نفاذ العقد فإذا ما تم التعاقد بين العامل وصاحب العمل فهذا أول سبل حماية العامل المترلي فإنه يجب على الطرفين الوفاء بالعقد وفق ما نص عليه من شروط عملاً بالأمر الإلهي الكريم الذي جعله من صفات المؤمنين . إذ يقول تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾^(١) .

وقرن الوفاء بالعهود بالأمانة وذلك بقوله تعالى : ﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ

رَاعُونَ ﴾^(٢) .

والحكمة من الأمر بالوفاء بالعقود ترجع إلى أن العقد هو الضابط الذي يحكم العلاقة بين الطرفين ويجعلها تسير في طريق مأمون وهو الذي يحدد الحق لكل منهما تحديداً واضحاً فتبقى العلاقة بينهما في إطارها الأخلاقي الصحيح ، وفي المقابل فإن عدم الوفاء بالعقد طريق إلى الظلم وعادات للتزاع وضياع الحقوق^(٣) .

وقد أعطى الفقه الإسلامي العقد عناية تامة وأطلق عليه "عقد الإجارة" فقد اصطلح على تسمية العامل "أجيراً" وفي المقابل فإن ما يؤخذه لقاء ذلك يسمى "أجراً" وأدرج في الفقه الإسلامي من باب "أحكام المعاملات" .

وقد سبق الفقه الإسلامي التنظيمات الوضعية الحديثة إلى وضع القواعد التي تنظم العلاقات بين العامل وصاحب العمل فدرس الفقهاء علاقات العمال والصناع بغيرهم وبينوا المبادئ العامة ، والقواعد الأساسية دون التعرض للتفصيلات إلا في أحوال نادرة ،

(١) سورة المائدة : الآية رقم (١) .

(٢) سورة المؤمنون : الآية رقم (٨) .

(٣) العمل في الإسلام - أخلاقه مفاهيمه قيمه وأحكامه ، لعز الدين الخطيب التميمي (ص ٦٥ ، ٦٦) ، دار عمان ، الأردن ، ٢٠٠١ م .

إذ تركوا تلك التفاصيل لمقتضيات العصر ، وبما يحقق المصلحة العامة ن وهذا كله لا بد أن يسير في احترام الإنسانية للعامل وضمان أجره (١) .

وعناصر العقد أربعة ، هي : العامل ، وصاحب العمل ، والعمل المتفق عليه ، وأجر ذلك العمل . فالعامل هو كل من أدى عملاً شريفاً مقابل أجر معين وسمي أجيراً انطباقاً مع ما ورد في القرآن الكريم على لسان شعيب عن موسى - عليه السلام - في قوله تعالى: ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ (٢) .

ولما كان الحديث عن حماية العامل يمكن أن نشير هنا إلى أبرز الأمور التي يجب أن يشتمل عليها عقد العمل فيما يأتي :

- ١- بيان نوع العمل وهو أمر جوهري في تمام العقد فالإجارة على المجهول فاسدة.
- ٢- بيان المدة أو الزمن المشروط لإنفاذ العمل وهو أمر مهم في تمام العقد وعدمه يؤدي إلى التنازع في الغالب .
- ٣- بيان الأجر وهو من أهم الأمور التي ينشدها العامل في إقدامه على العمل وهو حق شرعي ثابت له فلا بد من اشتغال العقد على الأجر المتفق عليه (٣) .

(٢) النصوص الواردة في أهمية حماية حق العامل والتحذير من مخالفتها :

حرص الإسلام على حماية العامل وعُنى بحماية الأموال والأعراض فأحاط الحماية الفردية بسياج متين وفرض عقوبات رادعة على من يعتدي عليها وشمل الأعراض بحماية

(١) العمّال في رعاية الإسلام ، محمد محمد الطويل ، ص ٧٥ ، مكتبة ومطبعة الفدا ، الجيزة ، ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م .

(٢) سورة القصص : الآية رقم (٢٦) .

(٣) العمل في الإسلام ، لعز الدين الخطيب ، ص ٦٢ - ٦٥ ، مرجع سابق .

تحول دون التشهير بها أو الاعتداء عليها^(١) ، وقد أوجب الله سبحانه وتعالى حق العامل في التكافل الاجتماعي بقوله تعالى: ﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ ﴾^(٢) .

وقال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (إنما المؤمنون أخوة ولا يحل لامرئ مال أخيه إلا عن طيب نفس منه ألا هل بلغت ألا فاللهم أشهد)^(٣) .

وحق اللجوء والتنقل والأمن والرحمة وممارسة شعائره الدينية وغير ذلك من سبل الحماية للعامل ، وقد قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (كل المسلم على المسلم حرام عرضه وماله ودمه التقوى هاهنا بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم)^(٤) .

وقد دعا الإسلام إلى دفع أجر العامل فور وفائه بما التزم به من عمل وقد روى ابن ماجه^(٥) أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال : (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه)^(٦) .

-
- (١) حقوق الإنسان في الإسلام ، محمد سلام مذكور ، عدنان الخطيب ، دار أطلس ، دمشق ، الطبعة الأولى ١٤١٢هـ - ١٩٩١م .
- (٢) سورة الحجرات : الآية رقم (١٠) .
- (٣) خطبة النبي - صلى الله عليه وسلم - التي ألقاها في عرفة في حجة الوداع ، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل ، تأليف : محمد ناصر الدين الألباني ، رقم الحديث (١٤٥٨) ، دار الكتاب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٥م .
- (٤) سنن الترمذي ، لمحمد بن عيسى الترمذي ، باب ما جاء في شفعة المسلم على المسلم (١٢/٣) ، تحقيق : أحمد محمد شاكر ، محمد فؤاد عبدالباقي ، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي ، مصر ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٥هـ - ١٩٧٥م .
- (٥) ابن ماجه : هو أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني ، وماجة اسم أبيه يزيد حافظاً كبير ، ومحدث شهير ، ارتحل في طلب الحديث ، وصنف مصنفات نافعة منها : تفسير القرآن ، تاريخ القزوين ، سنن ابن ماجه ، وهو أحد كتب الحديث الستة المعتمدة ، وجملة أحاديث تزيد على أربعة آلاف حديث ، توفي سنة (٢٧٣هـ) .
- انظر : تهذيب الأسماء واللغات ، للنووي ، ٦٧/٣ ، إدارة الطباعة المنيرية ، لبنان ، بيروت .
- (٦) سنن ابن ماجه ، في الرهون ، باب أجر الأجراء (٥٩/٢) برقم (٢٤٤٣) ، دار إحياء الكتب العربية . صححه الألباني في إرواء الغليل (٥ / ٣٢٠ - ٣٢٤) .

وروى ابن حجر ^(١) في الفتح ، والمنذري ^(٢) في الترغيب قول الرسول - صلى الله عليه وسلم - في التحذير من عدم الوفاء بالعقد (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره) ^(٣) .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

- (١) ابن حجر : هو شهاب الدين أبو الفضل أحمد بن علي العسقلاني الشافعي ، صاحب أشهر شرح لصحيح الإمام البخاري ، أصله من عسقلان في فلسطين ، مولده ووفاته بالقاهرة (٧٧٣هـ - ٨٥٢هـ) ، عالم محدث فقيه أديب ولع بالأدب والشعر فيبلغ فيه الغاية ثم أقبل على الحديث ، أما تصانيفه فكثيراً جداً منها : الإصابة في تمييز الصحابة ، وتهذيب التهذيب ، وأسباب التزول وغيرها . انظر : الأعلام ، للزركلي ١/١٧٣ ، دار العلم للملايين ، الطبعة الخامسة عشر ، ٢٠٠٢ م . وشذرات الذهب ، لعبدالحلي العسكري ٧/٢٧٠ ، دار ابن كثير ، دمشق ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦ م .
- (٢) المنذري : هو عبد العظيم بن عبد القوي زكي الدين المنذري ، عالم بالحديث والعربية ، من الحفاظ المؤرخين ، من مؤلفاته : شرح التنبيه ، مختصر صحيح مسلم ، مختصر سنن أبي داود ، وهو من الشام وتولى مشيخة دار الحديث بالقاهرة ، مولده ووفاته بمصر (٥٨١هـ - ٦٥٦هـ) ، انظر : الأعلام ، الزركلي ، ٢/١٦٣ ، مرجع سابق .
- (٣) فتح الباري في شرح صحيح البخاري في البيوع ، باب إثم من باع حراً ٤/٤٨٧ ، دار المعرفة ، بيروت ، ١٣٧٩هـ ، وحسنه الألباني في إرواء الغليل (٣١١/٥) . الترغيب والترهيب ، للمنذري ، باب التهيب من منع الأجير أجره والأمر بتعجيل إعطائه ٣/٢٣ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٣٨٧هـ .

المطلب الثاني

حماية صاحب العمل

الفرع الأول : في النظام :

إن استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل يرجع إلى سبب ألا وهو تلك الصلة الشخصية الوثيقة التي تربط العامل بصاحب العمل لأن طبيعة العمل الذي يؤديه العامل المنزلي يختلف عن طبيعة العمل الذي تؤديه باقي طوائف العمال ؛ لأن عملهم وسط الأسرة حساساً للغاية فبإمكان الخدم الاطلاع على أسرار الأسرة وشؤونها الخاصة مما يجعل قيام العامل المنزلي باستغلال هذه الثقة أمر وارد الأمر الذي يتطلب معه وضع حماية لصاحب العمل^(١).

ومع انعدام اللائحة التي تنظم عمل هذه الفئة والتي كان من المفترض أن تكون هي الحماية لصاحب العمل ، وكذلك التي تضع حقوق وواجبات كل طرف وجزاء إخلال كل واحد من الأطراف بالتزاماته وعلى ذلك يمكن أن نشير إلى التوصية التي خرج بها مكتب العمل الدولي في جنيف^(٢) في فقرته الثانية "وهي حماية حق أصحاب عمال العمل المنزليين في إنشاء منظمات أو اتحادات عامة لأصحاب العمل أو الانضمام إلى منظمات أو اتحادات عامة لأصحاب العمل من اختيارهم"^(٣).

(١) الفئات المستعدة كلياً من نظام العمل السعودي ، صالح عبد العزيز التويجري ، ص ١٢ ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٣هـ .

(٢) العمل اللائق للعمال المنزليين ، مكتب العمل الدولي ، التقرير الرابع سنة ٢٠١١م ، مرجع سابق.

(٣) انظر : الفقرة الثانية من التوصية المقترحة بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين ، التقرير الرابع عام ٢٠١١م ، مرجع سابق .

وإن دل هذا فإنما يدل على أهمية حماية أصحاب العمل ووضع الضوابط التي تحدد ذلك ، ومما يزيد الأمر أهمية ما يقع مؤخراً من جرائم بسبب العمالة المنزلية ضد أفراد الأسر المستضيفة والقصص والوقائع اليومية أكثر من تحصر أو تعد ، ومشاكل هذه الفئة قد أشار إليها التقرير الصادر من مركز شؤون الخادمت بالرياض "بأن البلاغات التي قدمت من الأفراد (صاحب العمل) بشأن هروب الخادمت في الفترة ما بين أول شهر محرم من عام ١٤٣٣هـ إلى يوم ١٩ من شهر شعبان في العام نفسه (١١١٩٥) بلاغ بواقع أكثر ٤٦% عن العام السابق له ^(١) .

وهذا يدل على ضعف الحماية تجاه صاحب العمل والذي قد يلزمه أموال طائلة في الإنفاق على عملية الاستقدام لهذه العمالة ، ومن خلال النظر في النظرية العامة للعقد نجد أنها تشتمل على قواعد عامة يلتزم بها المتعاقدين ، وكذلك بعد التبع لعملية استقدام العمالة المنزلية من مكاتب الاستقدام نجد أن العقود تشتمل على أبرز سبل الحماية الآتية التي تفرضها القواعد العامة للعقود ، والتي تنص عليها العقود ^(٢) :

التزامات العامل المنزلي تجاه صاحب العمل :

- ١- أداء العمل المتفق عليه .
- ٢- أداء العامل للعمل بنفسه مع بذل العناية المعتادة .
- ٣- طاعة أوامر صاحب العمل .
- ٤- عدم إفشاء العامل لأسرار العمل .
- ٥- محافظة العامل على أدوات المنزل .
- ٦- التزام العامل بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .

(١) مافيا للالتجار وعصابات منظمة بالعمالة المنزلية في السعودية ، طارق الزهراني ، ص ١ ، مرجع سابق .

(٢) نظرية العقد ، دكتور/ عبدالرزاق السنهوري ، منشورات الداية ، ص ١٣٠ ، مطبعة دار الكتب المصرية

لسنة ١٩٣٤ م .

٧- التزامات العامل بعدم التعامل مع غير صاحب العمل والحذر من ذلك .
 ٨- التزامات العامل بعدم مخالفة أنظمة البلد والحفاظ على النظام العام^(١) .
 ويأتي مفصلاً إن شاء الله في المبحث الأول من الفصل الثاني .
 الجدير بالذكر أن لائحة شركات الاستقدام أكدت على نوع من أنواع الحماية لصاحب العمل ، ألا وهي حماية صاحب العمل من الشركة المستقدمة من خلال الآتي :

"أنه يلزم المرخص له وهي الشركة المستقدمة للعمالة خلال مدة تسعين يوماً من تاريخ مباشرة العامل المتزلي عمله لدى صاحب العمل تأمين عامل بديل بالشروط المتفق عليها في عقد خدمات التوسط للعمالة المنزلية وذلك في الحالات التالية :

- ١- امتناع العامل عن العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل .
- ٢- عدم التزام العامل بتنفيذ مهماته وفقاً لعقد العمل المبرم معه.
- ٣- عدم توافر الخبرة المطلوبة لديه وفقاً لما حدده صاحب العمل في عقد خدمات التوسط .
- ٤- إصابة العامل بمرض لا يمكنه من أداء عمله أو ثبوت عدم صحة تقارير الفحوصات الطبية التي أجريت له .
- ٥- ترك العامل العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل^(٢) .

ومع ذلك يلاحظ ضعف التطبيق لهذه اللائحة والتي نصت على وجوب عمل مكاتب الاستقدام بما إلا فيما عدا الأنظمة التي تخص الترخيص للشركات .

(١) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق . زيارة لمجموعة من مكاتب استقدام العمالة المنزلية - القصيم - الثلاثاء ٣/٣ / ١٤٣٤ هـ .
 (٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٥) ، مرجع سابق .

الفرع الثاني : في الفقه :

كما أشرنا سابقاً في مطلب حماية العامل المتزلي في الفقه من أن :

١- العقد هو الرابط بين صاحب العمل والعامل ، وكما أنه يحمي العامل من تصرفات صاحب العمل ، كذلك يحمي صاحب العمل من العامل وعدم أدائه لعمله فالواجب على العامل أن يتم ما يلتزمه بالعقد مع صاحب العمل ، وألا يتهرب ، أو يتغيب عن عمله لأن العقد الذي عقده مع صاحب العمل من العقود اللازمة التي لا يجوز للإنسان فسخها أو تركها ، أو العمل على عكس موجب العقد أو التصرف فيه وحده ؛ لأن عقد الإجارة من العقود اللازمة من الطرفين قطعاً^(١) .

فلا يجوز لأحد الطرفين فسخه أو ترك العمل بموجبه ، ولأنه من العقود المستمرة التي يستغرق تنفيذها مدة ممتدة من الزمن بحيث يكون عنصراً أساسياً في تنفيذها ، وذلك تسمى أيضاً عقوداً زمنية^(٢) .

ولذا يجب أن يوفى الأجير موضع هذا العقد وهو الاستمرار في أداء العمل حتى انتهاء مدته دون أن يقطعه بتركة مدة ما أو تركه بالكلية .

٢- النصوص الواردة في أهمية حماية العامل للعقد اللازم بينه وبين صاحب العمل : أولاً : في شأن الإخلاص والأمانة ومراقبة الله تعالى ، فالعامل مؤتمن ومسؤول أمام الله عز وجل .

وقد قال الله سبحانه وتعالى: ﴿ **إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا** ﴾^(٣) .

(١) المدخل الفقهي العام ، مصطفى أحمد الزرقا (١/٤٤٤) ، دار القلم ، دمشق ، الطبعة الثانية ، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م .

(٢) والاجتهادات الإسلامية متفقة على أن العقد متى اكتسب صفة اللزوم ليس لواحد من العاقدين فيه رجوع إلا باتفاقهما فيتوقف النقص على التراضي كأصل العقد . المدخل الفقهي العام (١/٤٤٥) ، مرجع سابق .

(٣) سورة النساء : الآية رقم (٥٨) .

وقال الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾ ^(١) .

وتشمل الأمانة كل ما يؤتمن عليه الإنسان ، ومن ذلك أمانة العامل في العمل .

ثانياً : في شأن الإتقان القيام بالعمل وفق ما هو متفق عليه دون خلل ، وذلك

بإحكام العمل وإجادته دون إهمال أو تقصير وقد جاء ذلك ضمن توصية النبي - صلى

الله عليه وسلم - بقوله : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) ^(٢) .

ثالثاً : أن يقنع العامل بالأجر الذي تم تقديره ، أو تم الاتفاق عليه دون مساس

بمال صاحب العمل ، فقد روى أبو داود ^(٣) حديث الرسول - صلى الله عليه وسلم -

بالتشديد على هذا الجانب بقوله : (من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد

ذلك فهو غلول) ^(٤) .

ومما سبق يتضح لنا موقف الفقه الإسلامي من حماية صاحب العمل في مقابل

العامل .

(١) سورة الأنفال : الآية رقم (٢٧) .

(٢) مسند أبي يعلى ، من حديث عائشة رضي الله عنها (٣٤٩/٧) ، تحقيق : حسين سلم أسد ، دار المؤمنون للتراث ، ١٤٠٦هـ .

(٣) أبو داود : سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني ، الإمام العلم ، إمام الأئمة في الحديث ، أحد أصحاب الحديث الستة المشهورة ، روى عن كثير من التابعين ، وروى عنه كثيراً من الأئمة ، قال إبراهيم الحري : الين لأبي داود الحديث كما ألين لداود الحديدي ، له مصنفات كثيرة منها : السنن جمع في (٤٨٠٠) حديث انتخبها من (٥٠٠٠) حديث ، ولد (٢٠٢هـ) ، وتوفي (٢٧٥هـ) .

انظر : الأعلام ، للزركلي ، ٦/٦٩ ، مرجع سابق .

(٤) سنن أبي داود ، إعداد وتعليق عزت عبيد الدعاس ، وعابد السيد ٣/٥٢٠ ، دار ابن حزم ، بيروت ، ١٤١٨هـ - ١٩٩٨م .

المبحث الثالث

أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل السعودي

تعدد أسباب استثناء العمالة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام نظام العمل ولكن وفق لما يراه غالبية الفقهاء^(١) أن السبب الرئيسي يعود إلى طبيعة العمل الذي يقومون به في خدمة صاحب العمل باعتبار أن هذا العمل يتصف بالخصوصية الشديدة والصلة المباشرة التي تربط العامل المنزلي بمخدوميه ، والتي تمكنه من الإطلاع على الأسرار المنزلية ، والأشياء الخاصة وكل هذا يتطلب إلى إصدار لائحة تخص هذه الفئة ؛ لأن التعامل معهم تعامل خاص يختلف عن بقية العمال وفي الوقت نفسه يضمن حماية أسرة صاحب العمل وحياته الخاصة^(٢) من تلك الفئة فاستبعاد تلك الفئة من نظام العمل يرجع إلى العلاقة الشخصية بين صاحب العمل وعامله المنزلي كسبب رئيس واتصال الأخير بأسرة صاحب العمل مباشرة وإطلاعها على أسرار الأسرة العائلية الشخصية التي لا يطلع عليها آخرون .

(١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، د/ نزار عبد الرحمن الكيالي ، ص ٦٤ ، الدار السعودية للنشر، جدة ، الطبعة الأولى ، سنة (١٣٩٣هـ) .

الوسيط ، د / السيد عيد نايل ، ص ٤٥ ، مرجع سابق .

شرح نصوص نظام العمل السعودي ، تأليف / يوسف عبدالعزيز محمد ، ص ١٢ ، الدار السعودية للنشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة (١٤١٨هـ) . أصول نظام العمل السعودي ، د/ العدوي ، ص ١٠٥ ، مرجع سابق . قانون العمل في التشريع الأردني ، د/ عبد الواحد كرم ، ص ١٥ ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ، عمان ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٨م . أصول قانون العمل ، د/ حسن كيره ، ص ١٤١ ، منشأة المعارف ، مصر ، الإسكندرية ، الطبعة الثالثة ، ١٩٧٩م .

(٢) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي ، د. منير فريد الدكمي ، ص ٢٤ ، السادس من أكتوبر للطباعة والتغليف ، مصر الطبعة الأولى ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م .

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 معينه ، وإنما تراعى فيها ظروف الأسرة في إي 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 مكان العمل وهذا الأمر يتعارض مع ما ورد في الأنظمة والشرائع من حرمة المسكن وحرمة 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 يعود عليهم بالغنم ولما كانت قاعدة (أن الغنم بالغرم) ^(٣) ، 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 المخدوم 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" ^(٤).

(١) شرح أحكام قانون العمل ، د/ محمد علي الشرفي ، ص ١٣٩ ، الناشر : ألوان للخدمات الإعلامية والنشر ، اليمن ، صنعاء ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٣م - ٢٠٠٤م .

(٢) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي ، د. الدكمي ، ص ٢٤ ، مرجع سابق .

(٣) قاعدة الغم بالغرم قاعدة من القواعد الفقهية وهي بمعنى قاعدة الخراج بالضمان .

(٤) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، د. عبدالرزاق حسين يس ، ص ٢٥ ، الناشر : كلية شرطة دبي ، الإمارات الطبعة الأولى ، ١٤١٢هـ - ١٩٩١م .

ولعل السبب الأول الذي هو أن طبيعة العمل الذي يقوم به العامل المتزلي من خصوصية شديدة ، وصلة مرتبطة بصاحب العمل ، وذويه ، هو السبب الأقوى في استثناء العمالة المتزلية من نظام العمل ، والأسباب الأخرى إنما هي تابعة لهذا السبب .

الفصل الأول

حقوق العمالة المنزلية ، وجزاء الإخلال بها

ويشتمل على ثلاثة مباحث :

المبحث الأول : حقوق العمالة المنزلية في النظام .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : الحقوق الواردة في لائحة شركات الاستقدام .

المطلب الثاني : الحقوق الواردة في عقود العمل في مكاتب الاستقدام.

المبحث الثاني : حقوق العمالة المنزلية في الفقه .

المبحث الثالث : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في النظام .

المطلب الثاني : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في الفقه .

المبحث الأول

حقوق العمالة المنزلية في النظام

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : الحقوق الواردة في لائحة شركات الاستقدام .

المطلب الثاني : الحقوق الواردة في عقود العمل في مكاتب الاستقدام .

المبحث الأول

حقوق العمالة المنزلية في النظام

بادئ ذي بدء نقدم لمحة موجزة عن حقوق العامل المنزلي .
 وفيها أن حقوق العامل المنزلي في المملكة العربية السعودية لم يستوعبها نظام العمل بنص المادة السابعة في الفقرة الثانية وهي بذلك تخرج عن حماية نظام العمل ، ولم تخرج اللائحة التي نص عليها النظام في نص المادة ، وهي بذلك تتصل بالقواعد العامة التي تحكم العقد بين العامل المنزلي وصاحب العمل ، والقواعد بالنسبة لنا في المملكة العربية السعودية مستمدة من الكتاب والسنة ، وعلى ذلك فارتباط الحقوق التي يتطلبها العامل المنزلي أخذها هي أقرب للتنظيم المدني أكثر من التنظيم القانوني ، وعلى ذلك فإن العقد إذا تم بطريقة تتفق مع ما يوجبه مبدأ حسن النية وتفرضه القواعد العامة في تنفيذ العقود وجب على المتعاقدين مراعاة الحقوق ، وتنفيذ الواجبات ، ومما سبق يمكن تعريف الحق كما عرفه رجال القانون : "بأنه ثبوت قيمة معينة لشخص بمقتضى القانون فيكون لهذا الشخص سلطات معينة يكفلها له القانون بغية المصلحة جديرة بالرعاية" (١) .
 وحرصاً على حقوق الإنسان وحق العامل بشكل خاص تأسست منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩م كجزء من عصبة الأمم ؛ لحماية حقوق العمال (٢) .
 وأدجت المنظمة بعد ذلك في منظومة الأمم المتحدة ، ولقد أكدت الأمم المتحدة حقوق العمال وذلك بإدراج فقرتين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان (٣) .

(١) نظرية الحق في الفقه الإسلامي ، رسالة دكتوراه لمحمود بلال مهران ، ص ٢١ ، جامعة الأزهر ، كلية الشريعة والقانون . أصول القانون ، د. عبدالمعز فرج العدة ، ص ٢٧٧ ، دار النهضة العلمية ، القاهرة ، ١٩٧٩م .

(٢) الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، ناهد العجوز ، ص ٥٣٣ ، منشأة المعارف بالإسكندرية .

(٣) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ : ١٠ ديسمبر ١٩٤٨م .

وهي المادة الثالثة والعشرون ، حيث نصت على :

"١- لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية ، كما أن له حق الحماية من البطالة .

٢- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوي للعمل .

٣- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مُرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة لكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى" (١) .

ونصت المادة الرابعة والعشرون على أنه :

"لكل شخص الحق في الراحة ، وفي أوقات الفراغ ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل ، وفي عطلات دورية لأجر" (٢) .

ومن هذا المنطلق قام مكتب العمل الدولي بجنيف لعقد المؤتمر الأول لبحث وإصدار اتفاقية بشأن العمالة المنزليات ، وكانت المملكة العربية السعودية أحد أعضاء ذلك المؤتمر ، وتم الخروج باتفاقية وتوصية لحفظ حقوق تلك الطائفة التي لا يستهان بعددها ، والتي نصت في مادتها الخامسة على أن :

"تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون شأنهم شأن العمال عموماً بشروط استخدام عادلة ، فضلاً عن ظروف عمل لائقة ، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة ظروف معيشية لائقة تحترم حياتهم الخاصة" (٣) .

وغيرها من مواد الاتفاقية التي تحفظ للعامل المنزلي حقوقه ، ولقد أكد ذلك نظام العمل بالنسبة للعمال الذين شملهم ، ووجه بأن يكون لخدم المنازل لائحة ، ولقد تتبع

(١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المادة (٢٣) ، مرجع سابق .

(٢) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المادة (٢٤) ، مرجع سابق .

(٣) اتفاقية مؤتمر العمل الدولي المسماة (العمل اللائق للعمال المنزليين) ، المادة (٥) ، مرجع سابق .

تلك اللائحة والتي عرضت على مجلس الشورى في عام ٢٠٠٩م ، والتي وضع المجلس ملاحظاته على المشروع المعد لهيئة الخبراء بمجلس الوزراء^(١) .

وبالنظر إلى مشروع اللائحة نجد أنها نصت على اثنين وعشرين مادة تبين حقوق والتزامات العامل المتزلي وصاحب العمل ، بشكل لائحات نظامية ، يسير على منهجها أطراف العقد ، ولكنها لم تر النور إلى الآن^(٢) .

خصوصاً أن تلك الفئة تشكل حجم كبير من الإنفاق السنوي للأسر السعودية على العمالة المتزلية تقدر حسب بعض التقديرات بمبلغ ٢١ مليار ريال^(٣) .

وبعد هذا العرض الشامل الذي يستحق تنظيمه للعامل المتزلي والذي قد نصت عليه الاتفاقيات التابعة للمنظمات العالمية .

نعرض الحقوق التي تنص عليها عقود العمل في مكاتب الاستقدام ، وكذلك الحقوق التي تنص عليها لائحة شركات الاستقدام ، والتي أوجبت على مكاتب الاستقدام العمل بها إلا فيما يتعلق بأحكام الترخيص لشركات الاستقدام ، وذلك بنص المادة الثالثة والعشرين التي ذكرت " باستثناء الأحكام الواردة في هذه اللائحة المنظمة للترخيص لشركات الاستقدام تخضع مكاتب الاستقدام القائمة حالياً فيما يتعلق بممارستها لنشاط تقديم خدمات الاستقدام ونشاط تقديم الخدمات العمالية للغير لأحكام هذه اللائحة"^(٤) .

(١) العمالة المتزلية والتنظيم القانوني الغائب عنها ، محمد بن عبدالله السهلي ، ص ٧ ، جريدة الجزيرة ، العدد (١٥٥٣٠) ، يوم الجمعة ٢٥/١/١٤٣٢هـ .

(٢) صحيفة الاقتصادية الإلكترونية ، عدد (٦٢٨٨) ، بتاريخ ٢٣/١/١٤٣١هـ .

(٣) العمالة المتزلية والتنظيم القانوني الغائب عنها ، محمد عبدالله السهلي ، ص ٧ ، مرجع سابق .

(٤) لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٣) ، مرجع سابق .

غير أن المكاتب لا زالت تسير على العقود المتوفرة لديها ، ولم يصدر إلى وقتنا الحاضر من وزارة العمل العقد المسمى "عقد خدمات التوسط" ، والذي نصت عليه شركات الاستقدام في مادتها الرابعة والعشرين ، بقولها : تتكون ممارسة نشاط التوسط في استقدام العمالة وفقاً للإجراءات التالية :

١- يتلقى المرخص له من صاحب العمل طلب استقدام عمالة يبرم على أساسه عقداً معه يسمى "عقد خدمات التوسط" وفقاً للنموذج المعد من الوزارة ، تحدد فيه التزامات الطرفين وحقوقهما ، والعدد المطلوب من العمالة ، ومهنتهم ، ومؤهلاتهم ، وخبراتهم ، وأجورهم ، وأي شرط آخر يتفق عليه الطرفان .

٢- يحصل المرخص له على تفويض من صاحب العمل ؛ لتوقيع عقد العمل مع العامل نيابة عنه وذلك وفقاً للنموذج المعد من الوزارة .

٣- يقوم المرخص له بصفته مفوضاً لصاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل في بلده ، ويلتزم المرخص له بإحاطة العامل بجميع الشروط التي يطلب صاحب العمل توفرها في العامل^(١) .

فعلى ذلك يلزم المرخص له وفق اللائحة إبرام عقد مكتوب بينه وبين صاحب العمل يوضح فيه الحقوق ، والواجبات لكل طرف ، وفق للنموذج المعد من وزارة العمل ويكون هذا العقد موحد بين جميع الشركات ، ولا يجوز للطرفين الزيادة عليه ، أو النقص منه ، ويكون هناك عقد آخر يفوض فيه صاحب العمل الشركة المستقدمة للإنبابة في إبرام عقد العمل ، مع العامل المتري المستقدم ، وفق نموذج موحد تصدره وزارة العمل ويلتزم المرخص له "الشركة المستقدمة" بإيضاح جميع الشروط التي يطلبها صاحب العمل. ونصت عليه المادة الثانية والستين بقولها : "يلتزم المرخص له والمتعاملين معه بنماذج العقود الموحدة المعتمدة من الوزير وفقاً للآتي :

(١) لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٤) ، مرجع سابق .

- ١- نموذج عقد التوسط لاستقدام العمالة .
 - ٢- نموذج عقد تقديم الخدمات العمالية للغير .
 - ٣- نموذج عقد العمل" (١) .
- ولقد ذكرت لائحة شركات الاستقدام حقوق تلتزم بها الشركة المستقدمة بكلا الاعتبارين :

أولاً : في حالة استقدام العمالة .

ثانياً : في حالة تقديم الخدمات العمالية للغير .

وذلك بنص المادة الخامسة من اللائحة التي ذكرت بقولها : "يجب على شركة الاستقدام ممارسة نشاط استقدام العمالة بالإضافة إلى أي من الأنشطة التالية :

- ١- تقديم الخدمات العمالية للغير فيما يتعلق بالعمالة المنزلية .
- ٢- تقديم الخدمات العمالية فيما يتعلق بالعمالة في القطاع العام أو القطاع الخاص.
- ٣- تقديم الخدمات العمالية للغير ويشمل العمالة المنزلية والعمالة في القطاع العام والقطاع الخاص" (٢) .

ويمكن حصر حقوق العامل المنزلي التي أوجبتها اللائحة على الشركات المستقدمة والتي تمثل التزامات على شركة الاستقدام تجاه العامل المستقدم ، وهي النوع الأول من الحقوق .

(١) لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٦٢) ، مرجع سابق .

(٢) لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٥) ، مرجع سابق .

المطلب الأول

الحقوق الواردة في لائحة شركات الاستقدام

ويمكن تقسيم هذه الحقوق الواردة في لائحة شركات الاستقدام إلى فرعين :
الحق المعنوي ، والحق المادي .

الفرع الأول : الحق المعنوي :

أولاً : إجراء الفحص الطبي على العامل المستقدم :

ألزمت لائحة شركات الاستقدام في مادتها الرابعة والعشرين في الفقرة الخامسة شركات الاستقدام بإجراء فحص طبي شامل للعامل بنوعيه المترلي وغيره قبل وصوله إلى المملكة ، للتأكد من أنه لائق صحياً ولا يعاني من أي مرض مزمن أو معدي لا يمكنه من أداء عمله ^(١) .

وألزمت اللائحة كذلك في نفس الفقرة أرفاق التقارير الطبية بعقد العمل ^(٢) . وهذا الالتزام وإن كان في ظاهرة يصب لمصلحة العامل ، إلا أنه كذلك يعود على المجتمع بأكمله بالفائدة لأن عدم الفحص يترتب عليه انتقال المصابين بالأمراض المزمنة والمعدية إلى بلد المستقدم له مما ينتج عنه تفشي الأمراض والأوبئة لا سمح الله ، لذا كان هذا الالتزام مشكراً تجاه العامل ورب العمل والدولة .

إلا أني غلبت جانب العامل المستقدم لمساسه المباشر به ، ولأن الفحص في بلده يجنبه التكاليف التي قد يتكبدها لو حضر إلى المملكة العربية السعودية ثم العودة لبلده .

(١) أحكام شركات الاستقدام وفق لائحة الاستقدام ، إعداد : حمد بن ناصر التريكي ، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء ، ص ١٦٤ ، ١٦٥ سنة ١٤٣٣هـ .
(٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة ٢٤ الفقرة (٥) ، مرجع سابق .

ثانياً : استقبال وإيواء العمالة المستقدمة :

ألزمت اللائحة شركات الاستقدام باستقبال العمالة الوافدة المستقدمة عن طريقها^(١)، كما ألزمتها كذلك بإيوائهم في سكن حددت شروطه ومعاييرها في نموذج صادر من وزارة العمل خاص باشتراطات ، ومعايير إسكان العمالة الوافدة لشركات الاستقدام^(٢) .

وهذا الالتزام يأتي حفاظاً على كرامة العامل ليجد من يستقبله في بلد قد لا يعرف فيه أحداً وكذلك تحفظ له كرامته بتوفير سكن مناسب يتناسب واحتياجاته كونه لم يستلم العمل بعد عند صاحب العمل .

ثالثاً :

عدم تشغيل العمالة في نشاط مختلف عن النشاط الذي استقدموا من أجله :

هذا الالتزام نصت عليه المادة الثالثة والثلاثين من اللائحة^(٣) ، ويأتي في الأصل لحماية العامل من استغلال الشركات لحاجته للعمل وحاجته للمال فحفاظاً على حقوقه ألزمت الشركات بعدم تشغيل العامل في نشاط يختلف عن النشاط الذي استقدم من أجله فمن استقدم لنشاط العمالة المنزلية مثلاً لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يوجه لنشاط البناء أو نشاط التجارة ، وقد قيدت اللائحة ذلك بقيد مهم وهو بأي حال من الأحوال ليفهم منه المنع في جميع الحالات ولكي لا يتلاعب أصحاب الشركات باسم الحاجة لسد نشاط معين لمخالفة هذا الالتزام .

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة ٤١ ، مرجع سابق .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (1) ، الصادر عن وزارة العمل بقرار رقم (١/١٩٩٨/ع) ، وتاريخ : ١٤٣٢/٦/٢٩ هـ .

(٣) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٣٣) ، مرجع سابق .

رابعاً : عدم التعدي على العمالة المستقدمة :

ألزمت لائحة شركات الاستقدام في مادتها التاسعة والثلاثين الفقرة الثالثة شركات الاستقدام بالامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعدياً على العمالة كما منعتها كذلك في مجرد المساعدة للغير في هذا التعدي ، وهذا القيد يأتي للتشديد في حماية العامل من التعدي عليه من قبل شركات الاستقدام ، أو من المساعدة في هذا التعدي وكل ذلك للحفاظ على كرامة العامل وصيانة إنسانيته^(١).

الفرع الثاني : الحق المادي :

أولاً : عدم الحصول على مقابل من العامل المستقدم :

ألزمت اللائحة في مادتها الخامسة والثلاثون لشركات الاستقدام بعدم جواز أن يتقاضوا أي مبلغ من العامل مقابل استقدمه أو مقابل أي إجراء يتعلق باستقدمه أو مقابل منحه أي ميزة تتعلق بتقديم خدماته لدى الغير أو لأي سبب من الأسباب^(٢). وهذا الالتزام يأتي حماية للعامل المستقدم ، وحفاظاً على حقوقه كي لا يقع ضحية لجشع بعض أصحاب الشركات الذي يلزم العامل بدفع مبلغ تجاه استقدمه، فيأخذ منه ويأخذ من صاحب العمل وهو بذلك يستغل حاجة العامل للعمل، فيلزمه بما لا حق له فيه فيأخذ ماله بغير وجه حق، وهذا يحصل لأن العامل يريد العمل خارج بلده لسد حاجته وحاجة عائلته ، فيدفع تجاه ذلك كل ما يستطيع فحفاظاً عليه فإن المنظم كفّل له حق الاستقدام المجاني، وإلزام شركة الاستقدام أخذ الأتعاب من صاحب العمل الذي سيستقدم له العامل ، أو الشركة نفسها إذا كان العامل "لتقديم خدمات الغير" .

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٣٩) ، الفقرة (٣) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٣٥) ، مرجع سابق .

ثانياً : توعية العاملين المتقدمين بنظام البلد :

عند انتقال العامل من بيئته إلى بيئة أخرى قد يجهل عادات وتقاليد البلد المنتقل له فيقع في إشكاليات وأخطاء يمكن تفاديها بتوعيته بتلك الطبيعة ، أو النظام العام للبلد المنتقل له .

لذا ألزمت اللائحة شركات الاستقدام بتوعية العاملين الذين تختارهم للعمل في المملكة حول طبيعة أعمالهم ، والتزاماتهم ، وحقوقهم وبكل ما يتعلق بطبيعة النظام العام والعادات ، والتقاليد ، وبظروف المعيشة ، وبأنظمة استقدام غير السعوديين ، وتوظيفهم في المملكة^(١).

وحددت اللائحة طريقة التوعية بأمرين :

- ١- نشرات تعد بلغات بلدانهم على أن تكون تلك النشرات معتمدة من الوزارة
- ٢- كتيبات توعوية بلغات العامل المتقدم على أن تكون تلك الكتيبات معتمدة من وزارة العمل .

واشترط الاعتماد من وزارة العمل حتى لا يتم طباعة نشرات أو كتيبات من قبل أصحاب الشركات تحتوي على أخطاء نظامية أو اجتماعية أو دينية مما يترتب عليه أثر سلبي على العامل مما يجعله في موقف محرج بسبب تطبيقه لما جاء في هذه النشرة أو الكتيب المخالف . كما ألزمت اللائحة شركات الاستقدام بتسليم العامل الكتيب الذي تصدره الوزارة لتعريف العمال بحقوقهم المقررة لهم بموجب الأنظمة واللوائح والاتفاقيات الدولية ذات الصلة وكذلك ليوضح لهم مفاهيم الاتجار بالبشر والعمل الجبري والتمييز المحظور والجهات التي يمكن لهم اللجوء إليها لحماية أنفسهم من الانتهاكات المتعلقة بهم وكيفية التواصل معها عند وصوله للمملكة^(٢).

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٤٦) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٦٠) ، الفقرة (٢) ، مرجع سابق .

ثالثاً : الالتزام بدفع كامل حقوق العامل .

تعتبر الشركة المسؤولة عن تسديد حقوق العامل فالعامل يحصل على حقوقه ومراتبه من قبل الشركة المستقدمة والشركة تحصل على حقها من صاحب العمل فكل ما يتعلق بحقوق العامل تكون الشركة مسؤولة عنه ، هذا إذا كان العامل تابع للشركة لغرض تقديم خدمات للغير^(١) .

أما إذا كان لخدمات التوسط ، فقد نصت المادة الثلاثون بقولها : "يعد العامل الذي يتم استقدامه من قبل المرخص له بناءً على عقد خدمات التوسط عاملاً لدى صاحب العمل ، وتنشأ بناءً على ذلك علاقة تعاقدية مباشرة بينهما ، بحيث يكون صاحب العمل مسؤولاً عن تسديد كافة حقوق العامل المالية المترتبة على تلك العلاقة"^(٢) (٣) .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

-
- (١) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٣٩) ، مرجع سابق .
 (٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام المادة (٣٠) ، مرجع سابق .
 (٣) أحكام شركات الاستقدام وفق لائحة الاستقدام ، إعداد : حمد بن ناصر التريكي ، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء ، ص ١٦٤ ، ١٦٥ سنة ١٤٣٣هـ ، مرجع سابق .

المطلب الثاني

الحقوق الواردة في عقود العمل في مكاتب الاستقدام

وبعد عرض النوع الأول من الحقوق المستحقة للعامل المتزلي ، والتي أقرتها لائحة شركات الاستقدام يمكن التعرف على نوع آخر من الحقوق ، والتي يحملها العقد المبرم بين العامل المتزلي وصاحب العمل بواسطة مكاتب الاستقدام ، والتي أخذت في الآونة الأخيرة إلى الطابع التنظيمي من قبل بعض الدول ، حيث أصبحت الدولة المرسلة للعمالة المتزلية تضع نموذج لعقد العمل^(١) ، الذي يتعين على الطرفين الأخذ به ، وذلك حفاظاً على حقوق العامل المتزلي من الضياع ، ولقد تتبعت تلك العقود ، ووجدت أنها تحمل الحقوق التالية :

الفرع الأول : حق الأجر (الراتب) :

يعتبر عقد العمل الذي يعقده صاحب العمل مع العامل ؛ لأداء عمل معين هو أساس استحقاق العامل للأجر ، وهو السبب النظامي لطلب الأجر ، أي أن يكون للعامل الحق في قبض الأجر بناءً على هذا العقد .

فأساس استحقاق العامل للأجر هو العقد ، ومن ثم فإن المبالغ التي يعطيها صاحب العمل للعامل دون أن يكون ملتزماً بها طبقاً للعقد كما لو أعطاه منحة ، أو تبرعاً ، دون أن يلزمه العقد بذلك ، فلا تعد أجراً ، وفي المقابل لا يكون العامل مستحقاً للأجر إلا بأداء العمل ، فإذا لم يتم بتنفيذ العمل المطلوب منه فلا يلزم صاحب العمل بأداء الأجر ، إذ الأجر مرتبط بالعمل ارتباط السبب بالمسبب ، حيث يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه ، ويلتزم صاحب العمل بأداء الأجر^(٢) ، فسبب التزام كل منهما هو التزام الآخر .

(١) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي ، د. بدر جاسم اليعقوب ، ص(٢٢) ، الكويت ،

الطبعة الأولى ، ١٤٨٠هـ - ١٩٨٨ م .

ويمكن القول بصفة عامة :

أنه يكفي لاستحقاق العامل أجره أن يضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل ، بحيث يمكن أن يستفيد منه ، فمناط التزام صاحب العمل بدفع الأجر الذي يستحقه العامل هو التزام العامل بأوامر صاحب العمل ، ومراعاته ، وتنفيذه للقواعد والتنظيمات الموضوعية لإدارة العمل ، وتخصيص العامل جهده في أوقات معينة ؛ لخدمة صاحب العمل ، سواء قام العامل بالعمل ، أو لم يقم به ما دام أنه كان قادراً ، ومستعداً للقيام بالعمل المنوط به ^(١) .

وعلى ذلك فقد أوضحت العقود المبرمة بين العامل وصاحب العمل بوساطة مكتب الاستقدام حق الأجر المستحق للعامل المترلي ، ودائماً ما يكون البند الأول ؛ لأنه جوهر العقد ، وأساسه الذي يمكن القول عنه إذا تم الاتفاق عليه فما دونه أخف وإذا لم يتم فلا اعتبار لما دونه ، ويتم تدوين قيمة الأجرة باسم "الراتب الشهري الأساسي" ، ويتم الاتفاق في العقد على طريقة أداء ذلك الأجر .

وتختلف الدول المرسله في ذلك ، فبعضها يتقيد بأن يكون أداء الأجر عن طريق فتح حساب بنكي للعامل ، وإيداع الراتب الشهري في ذلك الحساب ؛ لكي يكون أوثق في حفظ الحق وأسلم للإثبات ، والبعض الآخر يكتفي بوجود الانضباط في أداء الأجر ، سواء كان نقداً ، أم في حساب بنكي ^(٢) .

وعلى ذلك أكد التشريع الخاص بالمستخدمين بالمنازل لدولة سلطنة عمان وفق

المادة الخامسة منه ، حيث نصّت الفقرة (١) منها على :

(١) انظر : النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي ، د. بدر جاسم ، ص ٢٥ .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

"أن يدفع المستخدم أجراً شهرياً بالعملة الوطنية وذلك خلال سبعة أيام من انتهاء كل شهر ، أو بنهاية المدة التي يستحق عنها أجراً ، ولا تبرأ ذمة المتقدم من الأجر إلا إذا وقع المستخدم بما يُفيد استلامه الأجرة" (١) .

وكذلك ضمّنه مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المنزلية لدولة الكويت .
وقد نصّ وفق المادة (١٢) على أنه :

"يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل الذي يعمل لديه في نهاية كل شهر ، ويعتبر إيصال التحويل هو الإثبات الوحيد لاستلام العامل رواتبه ، بحيث لا تقل نسبة المبلغ المحول عن ٧٠% من مبلغ الراتب ، وفي حالة رفض العامل تحويل راتبه على حسابه يتم تصديق هذا الاتفاق بمعرفة مكتب الاستقدام الذي جاء بواسطته" (٢) .

وأقرّه كذلك القانون المدني العراقي الذي يشمل العمالة المنزلية في مادته (٩١٤) على أنه : "يستحق العامل الأجرة إذا كان حاضراً ، ومستعداً للعمل في الوقت المعين" (٣)
وعلى هذا الحق أكدت المادة السادسة من اتفاقية مؤتمر العمل الدولي بقولها :
"تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم على نحو مناسب ، ويمكن التحقق منه ، وسهل الفهم ، حيثما أمكن ، ومن الأفضل بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين ، واللوائح الوطنية لا سيما ما يلي : وذكرت الفقرة (ج) الأجر ، وطريقة حسابه ، وفترات تواتر المدفوعات" (٤) .

(١) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنزل ، الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٨٩/٢٠٠٤) مرجع سابق .

(٢) الموقع الالكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com .

(٣) القانون المدني العراقي ، رقم (٤٠) ، لسنة : ١٩٥١ .

(٤) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المنزليين ، المادة (٦) ، الفقرة (ج) ، مرجع سابق .

وكذلك نصت المادة الحادية عشر بقولها :

"تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المتزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر ، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة ، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس" ^(١) .

والمادة الثانية عشر بقولها :

"يتلقى العمال المتزليون أجورهم مباشرة نقداً ، وفي فترات منتظمة على أن لا تتجاوز الشهر ، وحسب مقتضى القوانين والممارسات الوطنية وبموافقة العامل المعني يجوز أن يكون الدفع بواسطة تحويل مصرفي أو شيك مصرفي ، أو شيك بريدي ، أو حوالة بريدية" ^(٢) .

وعلى ذلك فإن العامل المتزلي حسب كل العقود الموجودة في مكاتب الاستقدام العمالة المتزلية تكون محددة الأجر ، من حيث القيمة ، وكذلك من حيث الزمن في مدة ثابتة ، وقدرها ثلاثون يوماً ، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من عطلات أسبوعية أو إجازات ، وهذه الطريقة هي من وجهة نظر العامل تعد أفضل الطرق لحساب أجره ، وذلك راجع إلى أنها تضمن له الحصول على دخل ثابت كل فترة زمنية محددة ، دون أن يكون من شأنها أن تؤدي إلى إرهاقه بغيره ^(٣) .

(١) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المتزليين ، المادة (١١) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المتزليين ، المادة (١٢) ، مرجع سابق .

(٣) نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي ، د. منير فريد الدكمي ، ص ٧٥ ، دار حافظ

للنشر والتوزيع ، ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م .

الفرع الثاني :

حق عدم المطالبة بأعمال تختلف جوهرياً عن المهنة المتعاقد عليها :

تختلف العقود المبرمة حول هذه النقطة الهامة جداً ، والتي تنص على أهميتها الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في مادتها السادسة ، والتي ذكرت ذلك بنص قولها : "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المتزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم ، على نحو مناسب ، ويمكن التحقق منه ، وسهل الفهم حيثما أمكن ، ومن الأفضل بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية لا سيما ما يلي ، وذكرت الفقرة (ب) تحديد نوع العمل الذي يتعين أدائه" ^(١) .

وأكدت على ذلك في التوصية الصادرة عن المؤتمر في الفقرة الثالثة من البند الخامس ، وذلك بقولها : "ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد نموذجي للعمل المتزلي بالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل ، وللعمال ، ولا سيما المنظمات الممثلة للعمال المتزليين ، والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المتزليين ، حيثما وجدت" ^(٢) .

وعلى ذلك نجد أن بعض العقود تنص على عدم مخالفة العمل عن العمل الجوهري الذي حضر العامل من أجله ، وتكتفي في ذلك ، والبعض الآخر يجعل قوائم بالعمل الذي يجب أدائه ، ويكون ذلك شرطاً محدد بعدم مزاوله العامل المتزلي لأي عمل يخرج عن تلك القائمة المرفقة في العقد ^(٣) .

وإن دل هذا فإنما يدل على أهمية هذا الحق ، والذي يعني الكثير بالنسبة للعامل المتزلي ؛ لكي يحفظ حق إنسانياته من أي نشاط آخر يخالف ما أتى من أجله ، ومن أي

(١) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المتزليين ، المادة (٦) ، الفقرة (ب) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المتزليين ، التوصية (٥) ، الفقرة (٣) .

(٣) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

تعسف قد يصدر من أصحاب الأعمال ، وهو حق مشروع قد أكدت عليه لائحة شركات الاستقدام في المادة الثالثة والثلاثون بقولها : "لا يجوز للمرخص له بأي حال من الأحوال تشغيل العمالة في نشاط يختلف عن النشاط الذي استقدموا من أجله ، إلا بموافقة خطية مسبقة من الوزارة" (١) .

وما تشديد المادة السابقة بالنص على قولها : "بأي حال من الأحوال" ، إلا للدلالة على أهمية ذلك الأمر ، وعظم شأنه ، وأكد على ذلك الحق مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المنزلية في المادة (١١) ، حيث نصت على أنه : "يحظر على أصحاب العمل تكليف العامل بعمل لا يدخل في اختصاصه المنصوص عليه في العقد المبرم بينهما" (٢) .

الفرع الثالث : حق توفير الراحة والأجازات :

إن هذا الحق شرط لازم ، وعرف دارج في قواعد العمل ، حتى وإن لم ينص عليه العقد ؛ لأنه شرط للعطاء في العمل ، وتحديد للنشاط ، وعليه العمل قبل أن تصدر تلك العقود النموذجية للبلدان المرسلة ، فهو حق للعامل كما أنه التزام على صاحب العمل ، ولقد أكدت عليه المادة العاشرة من اتفاقية مؤتمر العمل الدولي في اجتماعها المسمى العمل اللائق للعمال المتزليين بقولها :

"١- تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن تمتع العمال المتزليون بساعات عمل عادية ، وبتعويض عن الساعات الإضافية راحة يومية وأسبوعية ، وبإجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تكون أقل مؤتاة من تلك المنصوص عليها في القوانين واللوائح الوطنية بالنسبة للعمال عموماً .

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٣٣) ، مرجع سابق .

(٢) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

٢- تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل أربع وعشرين ساعة في كل فترة سبعة أيام .

٣- تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المتزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ، ويبقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين ، أو اللوائح الوطنية" (١) .

وعليه العمل أيضاً في العقد المبرم بين العامل المتزلي ، وصاحب العمل ، وذلك خوفاً من تعسف صاحب العمل ، وحفظاً للحقوق ، وبعداً عن النزاعات بقولها :
"يستحق العامل المتزلي يوم راحة عن كل ست أيام عمل ، ويتقاضى أجر عمل عن ذلك اليوم ، وكذلك يجب على صاحب العمل إعطاء العامل المتزلي فرصة يومية كافية للراحة والنوم لا تقل عن ثمان ساعات في اليوم" (٢) .

وتنص بعض العقود على حق إعطاء صاحب العمل إجازة لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنتين خدمة ، وذلك لتأمين وسائل قضاء الأجازة في بلد العامل المتزلي (٣) ، وقد ألزم التشريع الخاص بالعمالة المنزلية لدولة عمان المتقدم وفق الفقرة (٢) من المادة الخامسة : "بتوفير المأكل ، والمسكن المناسب متى اقتضت طبيعة العمل ذلك ، بدون مقابل للمستخدم طوال مدة العقد" (٤) .

(١) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المتزليين ، المادة (١٠) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٣) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٤) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنزل ، المصدر : موقع www.majalisna.com ، مرجع سابق .

وكذلك مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المنزلية لدولة الكويت ، قد نص في المادة (١٦) على أنه : "يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل ، وكسوته ، ونفقات علاجه ، وتمريضه ، وسكنه" (١) .

الفرع الرابع : حق الاستقبال ، والتكاليف ، والسكن :

"إن حق العامل المنزلي يبدأ باستقباله من صاحب العمل ، في مكان قدومه ، وذلك أمر قد شرعه العقد بينهما ؛ لتلافي وقوع العامل المنزلي في أيادي غير موثوقة ، وعليه يجب على صاحب العمل التنسيق مع العامل المنزلي ، ومكتب العمل في موعد وصوله ، وعليه كذلك التزام تكاليف حضوره ، وعودته إلى بلده بعد انتهاء العقد ، وتكاليف كل ما يتعلق بمستلزمات عمله من جواز السفر ، والكشف الطبي ، وتأشيرة الخروج ، وغيرها .

وكذلك يجب على صاحب العمل توفير السكن اللائق ، وتنص العقود على حق السكن بتوفير غرفة نوم للعامل المنزلي ، ويكون ذلك بتوفير مستلزماتها ، وكذلك بتوفير حاجات المأكل والمشرب المطابقين لشروط الصحة ، وتوفير وسائل السلامة له" (٢) .

وعلى ذلك أكدت الاتفاقية الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في المادة الخامسة بقولها : "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون شأنهم شأن العمال عموماً بشروط استخدام عادلة ، فضلاً عن ظروف عمل لائقة ، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة ظروف معيشية لائقة تحترم حياتهم الخاصة" (٣) .

وكذلك المادة السادسة بالنص على ذلك في الفقرة (و) ، والتي ذكرت :

(١) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٣) انظر : اتفاقية العمل اللائق للعمالة المنزليين ، المادة (٥) ، مرجع سابق .

"يجب توفير الغذاء ، والمأوى" (١) .

وذكرته المادة (١٨) من المشروع الخاص بالعمالة المنزلية في دولة الكويت ، بقولها : "يلتزم صاحب بتوفير سكن ملائم داخل مسكنه ، تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة" (٢) .

وأكد على ذلك التشريع الخاص بالمستخدمين بالمنازل لدولة عمان في الفقرة (٢) من المادة الخامسة ، التي ذكرت التزامات المستقدم ، وفيها : "يلزمه توفير المأكل ، والمسكن المناسب متى اقتضت طبيعة العمل ذلك ... " (٣) .

الفرع الخامس : حق الاتصالات ، والمراسلات :

وهذا الحق تشترطه بعض الدول في عقودها للعمالة المنزلية ، وذلك مع تقدم وتطور وسائل الاتصال الحديثة ، وسهولة الوصول إليها ، حيث أوجبت هذا الحق في العقد المبرم بين العامل المنزلي وصاحب العمل ؛ لكي لا يتم حرمان العامل المنزلي من ذلك الحق ، وهذا يضع صاحب العمل على بصيرة بذلك الحق ، ويكون إبرام ذلك العقد على الاتفاق بين الطرفين في إعطاء الفرصة من صاحب العمل للعامل المنزلي في بعض الوقت الذي يحق للعامل المنزلي أخذ الراحة فيه ، بالاتصال ، ومراسلة أهله ، وذويه (٤) .

الفرع السادس : حق سلامة العامل المنزلي :

إن هذا الحق يرجع إلى القواعد العامة التي تفرضها العقود فيما بين المتعاقدين ، وحفظاً على ذلك الحق قد نصت العقود التي تبرم بين العمال المنزليين ، وأصحاب الأعمال على هذا الحق ببيان ، وتوضيح ذلك أيما إيضاح ، وذلك بالنص على الآتي :

-
- (١) انظر : اتفاقية العمل اللائق للعمالة المنزليين ، المادة (٦) ، الفقرة (و) ، مرجع سابق .
 (٢) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .
 (٣) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل ، المصدر : موقع www.majalisna.com ، مرجع سابق .
 (٤) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

- ١- يجب على صاحب العمل معاملة العامل المتزلي معاملة حسنة ، وبالحكمة ،
مُتمشياً مع التعاليم الإسلامية السمحة .
- ٢- يتحمل صاحب العمل مسؤولية تصرفه ، أو تصرف أحد أفراد عائلته تجاه
إصابة العامل المتزلي بأي نوع من أنواع الإصابة الجسدية ، أو المعنوية ،
وما يترتب على ذلك من عقوبة حسب النظام المتبع ^(١) .
- وعليه أكدت المادة السابعة عشر من مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة
المنزلية ، حيث ذكرت : "لا يجوز تكليف العامل بأي أعمال خطيرة ، أو تؤثر على
صحته ، أو مُهينة للكرامة الإنسانية" ^(٢) .
- وعلى ذلك أكدت المادة الثالثة عشر في اتفاقية مؤتمر العمل الدولي بقولها : "تتخذ
كل دولة عضو تدابير مناسبة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسلمات الخاصة بالعمل المتزلي ،
تضمن تمتع العمال المتزليين بظروف لا تقل مؤتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً
فيما يتعلق بالسلامة ، والصحة المهنيين" ^(٣) .
- وعلى ذلك أكدت لائحة شركات الاستقدام في المادة التاسعة والثلاثين في الفقرة
الثالثة ، والتي سبق ذكرها ^(٤) .

الفرع السابع : حقوق الرعاية الصحية :

إن هذا الحق من الحقوق الهامة والتي يُلزم بها صاحب العمل في إبرام عقده في
العامل المتزلي ، وتختلف العقود في ذلك ، وقد يتم إبرام العقد مع إزالة بعض الالتزامات
التي تشكل كلفة على صاحب العمل ^(٥) .

(١) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٢) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

(٣) انظر : اتفاقية مؤتمر العمل اللائق للعمال المتزليين ، المادة (١٣) ، مرجع سابق .

(٤) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٣٩) ، الفقرة (٣) ، مرجع سابق .

(٥) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

ولكن يجب الإشارة على أن الرعاية الصحية المقصود بها ما كان في حدود المعقول ، ولا يشكل التزامات باهظة على صاحب العمل ، وعليه يلتزم صاحب العمل بتحمل تكلفة العلاج للعامل المتزلي ، وإعطائه الراحة التامة حسب التقارير الطبية ، وكذلك عدم خصم تلك الأيام التي يكون العامل المتزلي مريض من أجله ؛ لأنها خارج إرادته ، وعلى ذلك يتم إبرام العقد بين الطرفين ^(١) .

وهذا ما أشار إليه نظام العمل للعمال الذين يشملهم نظام العمل ، وذلك في مادته الثانية والأربعين بعد المائة ، والمادة الثالثة والأربعين بعد المائة .
وعلى هذا فإن العقد كما قلنا سابقاً شريعة المتعاقدين ، فإذا أوجب صاحب العمل على نفسه أمراً فإنه يجب عليه تنفيذه والعمل به .

وعلى ذلك أشار التشريع الخاص بالعمالة المتزلية لدولة سلطنة عمان في الفقرة الثانية من المادة الخامسة ، حيث ذكرت صراحة : "أنه يجب على المستقدم توفير المأكل ، المسكن متى اقتضت طبيعة العمل ذلك ، وكذلك العلاج الطبي المحلي بدون مقابل للمستخدم طوال مدة العقد" ^(٢) . وعليه نص مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المتزلية في المادة السادسة عشر على أنه : "يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل ، وكسوته، ونفقات علاجه ، وتمريضه ، وسكنه" ^(٣) .

وبعد هذا العرض الشامل لحقوق العمالة المتزلة في النظام ، ننتقل للحقوق التي ذكرها الفقهاء في الفقه الإسلامي بالنسبة للأجير الخاص .

-
- (١) انظر: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، ص ٢٠٣ ، ٢٠٤ ، مرجع سابق.
(٢) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنزل ، المصدر : موقع www.majalisna.com ، مرجع سابق .
(٣) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

المبحث الثاني

حقوق العمالة المنزلية في الفقه

ويشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : حق الأجرة .

المطلب الثاني : حق الأجازات .

المطلب الثالث : حق الرعاية الصحية والنفسية للعامل .

المبحث الثاني حقوق العمالة المنزلية في الفقه

للعامل حقوق في الفقه الإسلامي ، تقابل واجباته ، وهي تشكل التزامات على صاحب العمل .

يجب على صاحب العمل إذا أوفى العامل بالواجبات الملقاة على عاتقه أن يفي بحقوق العامل التي التزم بها في إبرام العقد بينهما .

ويمكن أن نحدد هذه الحقوق بثلاثة حقوق أساسية ، تحدث عنها الفقهاء - رحمهم الله تعالى - ، والتي استنبطوها من الآيات ، والأحاديث التي دلت على تلك الحقوق . وسيكون الكلام عن هذه الحقوق مقسماً على ثلاثة أقسام :

المطلب الأول :

حق الأجرة .

المطلب الثاني :

حق الأجازات .

المطلب الثالث :

حق الرعاية الصحية والنفسية للعامل .

المطلب الأول

حق الأجرة

الفرع الأول : تعريف الأجر في اللغة :

الأجر : الجزاء على العمل ، والجمع أجور. والإجارة : من أجرَ يَجرُ ويأجرُ - بكسر الجيم وضمها - هو ما أعطيت من أجر في عمل .
والأجر: الثواب ، وقد أجره الله يَجره، أجرأً ، وأجره الله إيجاراً. وائتجر الرجل: تصدق ، وطلب الأجر^(١).

وفي حديث الأضحى : (كلوا ، وادخروا ، وأتجروا)^(٢) ، أي : تصدقوا طالبين للأجر بذلك .

ويقال : الأجر ، والأجرة ، والإجارة ، الأجاره، والأجارة - بكسر الهمزة وضمها ، وفتحها -، كلها بمعنى: ما أعطيت من أجر . وأجر المرأة : مهرها .
وتقول العرب: آجرك الله : أي أثابك الله^(٣).
فالأجرة : ما يثاب به الأجير على عمله .

-
- (١) انظر : لسان العربُّ ، لأبن منظور ، ٦٥/٥ ، مرجع سابق ، حرف الراء ، فصل الهمزة، والقاموس المحيط للفيروز آبادي ، تحقيق : مكتب التراث في مؤسسة الرسالة ، بيروت، الطبعة السادسة ، ١٤١٩هـ - ١٩٩٨م ، ص ٣٧٦/١ . والمصباح المنير للفيومي ، ٥/١ ، مرجع سابق .
- (٢) أخرجه مسلم أيضاً في كتاب الأضحى ، باب بيان ما كان من النهي عن أكل لحوم الأضحى بعد ثلاث في أول الإسلام ، وبيان نسخة وإباحته إلى متى شاء ١٥٧/١٠ ، رقم الحديث (٣٦٤٣). وأبو داود ، كتاب الضحايا ، باب في حبس لحوم الأضحى رقم (٢٨١٣) ، وأحمد في مسنده ٧٥/٥ .
- (٣) انظر : لسان العربُّ ، لابن منظور ، ٦٥/٥ ، مرجع سابق . والقاموس المحيط ، الفيروز آبادي ، ٣٧٦/١ ، مرجع سابق.

الفرع الثاني : تعريف الأجر في اصطلاح الفقهاء :

بينت في التعريف اللغوي للأجر ، أن الأجر والأجرة بمعنى واحد، لذا فإن ما يرد من تعريف للأجرة عند الفقهاء هو تعريف للأجر.

وعرف الفقهاء "الأجرة" بتعريفات متقاربة في المعنى ، وإن اختلفت ألفاظها .

وقد عرف العيني^(١) الحنفي الأجرة بأنها : هي ما أعطيت من كراء الأجير^(٢) .

وعرف المالكية الأجرة بأنها : (عوض الإجارة)^(٣) .

وعرفها الشافعية بأنها : بدل المنفعة^(٤) .

وعرف الحنابلة الأجرة بقولهم الأجرة : العوض المسمى في عقد الإجارة^(٥) .

وبالنظر في هذه التعاريف ، يتضح أن الفقهاء يعرفون الأجرة بأنها : (البدل الذي

يتعين على المستأجر ، مقابل ما يستفيده من المنفعة الحاصلة من محل الإجارة ، وهو

الشيء المؤجر ، الذي وقع عليه عقد الإجارة) .

وفي عقد الإجارة الواردة على عمل الأجير ، فإن الأجرة هي :

(١) العيني هو : محمود بن أحمد بن موسى أبو الثناء ، وأبو محمد ، قاضي ، بدر الدين العيني ، أصله من حلب ، ومولده في عينتان ، وإليها نسبته ، فقيه ، حنفي ، ومؤرخ من كبار المحدثين ، أفق ودرس إلى أن ولي نظر السجون ، ثم قضاء الحنفية في الديار المصرية ، من تصانيفه : عمدة القارئ في شرح البخاري ، والبنية في شرح الهداية .

انظر : الأعلام ، للزركلي ، ٣٨/٨ ، مرجع سابق .

(٢) البحر الرائق ، لابن نجيم ، ٣/٨ ، مرجع سابق .

(٣) حاشية العدوي على شرح أبي الحسن لرسالة ابن أبي زيد القيرواني في مذهب الإمام مالك ، ٧/٢ ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٧ م .

(٤) مجلة الأحكام العدلية تامة للطباعة والنشر ، ص ٢٣٣ ، جدة ، الطبعة الأولى ، ١٤٠١ هـ .

(٥) المطلع على أبواب المقنع ، ل محمد البعلبي الحنبلي ، ص ٤٨ ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الأولى ١٩٨٠ م .

(ما يتقاضاه الأجير من صاحب العمل ، مقابل ما يبذل له من منفعة نفسه) ، وهذا ما يتضح من تعريف الفقهاء للأجرة بأنها بدل المنفعة ، أو هي العوض الذي يدفعه المستأجر - وهو رَبُّ العمل هنا - للمؤجر ، وهو الأجير ، لأنه مؤجر نفسه ، في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه صاحب العمل - وهو العمل - الذي يقوم به الأجير لمصلحة رَبُّ العمل.

ويلحظ أن تعريف الفقهاء للأجرة : أنها بدل المنفعة ، قد لا يستقيم في جميع أحوال الإجارة؛ لأن الأجير إذا خُلِّي بينه وبين رَبُّ العمل لينتفع منه، ولم يَقم رَبُّ العمل باستيفاء المنفعة، ولم تصله المنفعة بسبب من جهته ، وليس ذلك بسبب من جهة الأجير ، فإنه أيضاً يستحق الأجرة، ولو لم تصل المنفعة للمستأجر .

كما لو أن إنساناً أجر داره لشخص ، وأسلمها إياه ، فإنه يستحق العوض ، ويسمى هذا العوض : أجرة، وإن لم يكن هذا البدل عوضاً عن منفعة انتفع بها المستأجر فعلاً ، إلا أننا نقول : إن بذل المؤجر للمنفعة هو الذي يقابل بالعوض ، سواء انتفع بها المستأجر أم لم ينتفع .

والتعريف الأولي للأجر هو تعريف الحنابلة من أن الأجرة هي : العوض المسمّى في عقد الإجارة^(١).

لأن هذا التعريف يُذْهب الإشكال ، ويدخل حالة استحقاق الأجير أجره من غير أن يستحصل رَبُّ العمل للمنفعة، وذلك إذا بذل الأجير نفسه، ولم يتمكن رَبُّ العمل من استيفاء المنفعة لسبب لا يعود إلى الأجير^(٢).

(١) انظر : الأجير الخاص ، الدهلوي ، ص ٢٥٤-٢٥٥ ، مرجع سابق .

(٢) انظر الأجير الخاص ، الدهلوي ، ص ٢٥٥ ، مرجع سابق .

الفرع الثالث : مشروعية الأجرة من الكتاب والسنة والإجماع :

يجد الناظر في الفقه الإسلامي أن أجر الأجير ثابت بالكتاب والسنة والإجماع والمعقول .

أما الكتاب :

فقول الله تعالى : ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ الْجُورَهُنَّ ﴾^(١) ، ففي الآية الكريمة أمر بدفع الأجر للمرضعة إذا لم يكن الإرضاع تبرعاً . وهذا دليل على مشروعية الأجرة مقابل المنفعة المبذولة .

وقال تعالى في قصة موسى مع الخضر - عليهما السلام - : ﴿ فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ ، قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴾^(٢) . هذه الآية تدل على مشروعية أخذ الأجرة باعتبار أن شرع من قبلنا شرع لنا إذا ورد في شرعنا ما يؤيده .

وأما من السنة فأحاديث :

منها : ما رواه البخاري عن أبي هريرة - رضي الله عنه - عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : (قال الله تعالى : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، رجل أعطي بي ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكَلَ ثمنهن ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره)^(٣) .

(١) سورة الطلاق ، الآية رقم (٦) .

(٢) سورة الكهف ، الآية رقم (٧٧) .

(٣) انظر : فتح الباري ، لابن حجر العسقلاني ، ٤/٤٥٨ ، مرجع سابق .

وهذا الحديث مع بيانه لمشروعية الأجرة يبين مدى اهتمام الإسلام بأجر الأجير ، حيث ذكر أن الله سبحانه وتعالى يتوعد من منع أجر الأجير بمخاصمته له يوم القيامة ، ومن كان الله خصمه فهو من الخاسرين .

وأما الإجماع :

فقد أجمعت الأمة في سائر الأعصار والأمصا على وجوب دفع الأجر للأجير ، وعليه العمل منذ صدر الإسلام إلى يومنا هذا دون مخالفة من أحد^(١).

الفرع الرابع : شروط الأجرة :

اشترط الفقهاء للأجرة ثلاث شروط هي :

- ١- أن تكون الأجرة مالاً متقوماً شرعاً^(٢).
- ٢- أن تكون الأجرة معلومة^(٣).
- ٣- أن تكون الأجرة ما يقدر على تسليمه^(٤).

(١) كتاب الإجماع ، لأبو بكر محمد بن إبراهيم بن المنذر النيسابوري (المتوفى : ٣١٩هـ —) ص ١٧٠ ، تحقيق : فؤاد عبد المنعم أحمد ، دار المسلم للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م —

(٢) انظر : كشاف القناع عن متن الإقناع ، تأليف : منصور بن يونس بن إدريس البهوتي ، المتوفى (١٠٥١هـ) ، ١٤١/٣ ، مطبوعات الحكومة بمكة ، ١٣٩٤هـ . بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، تأليف : علاء الدين بن أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي ، المتوفى (٧٨٥هـ) ، ١٩٤/٤ ، دار الكتاب العربي ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٤هـ .

(٣) انظر : بدائع الصنائع ، للكاساني ، ص ١٩٣ ، ١٩٤ ، مرجع سابق . المغني ، لابن قدامة ، ٤٤٠/٥ ، مرجع سابق . كشاف القناع ، للبهوتي ، ٥٤٢/٣ ، مرجع سابق .

(٤) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير ، للدسوقي ، ٢٦٤/٢ ، طبع بدار إحياء الكتب العربية القاهرة . شرح منتهى الإرادات ، للبهوتي ، ١٤٤/٢ ، دار الفكر ، بيروت ، ١٩٩٦م .

الفرع الخامس : أنواع الأجرة :

قسّم الفقهاء الأجرة إلى ثلاث أقسام :

- ١- الأجر النقدي .
- ٢- الأجر العيني .
- ٣- الأجر المنفعة .

١- الأجر النقدي :

النقد هو : (الوسيط الذي يجري به غالب تعامل الناس) ، وهو الوسيلة التي إذا وقع التعامل بها ، قل أو ندر احتمال وقوع الخلاف في تعيينه بين المتعاقدين . وكان النقد يطلق فيما مضى على : الذهب والفضة ، سواء السكّة المضروبة وغيرها^(١) .

أمّا في الوقت الحاضر فإنّ النقد يطلق على كل ما يصلح أن يكون واسطة للتبادل العام ، وأقرب تعريف للنقد يمكن أن يكون جامعاً مانعاً ، هو القول بأنّ النقد : (هو كل شيء يلقي قبولاً عاماً كوسيط للتبادل مهما كان ذلك الشيء وعلى أي حال يكون)^(٢) .

وقد اتفق الفقهاء على جواز أن تكون الأجرة نقداً^(٣) .

(١) مجلة الأحكام العدلية الشرعية ، ص ١١١ ، مرجع سابق .

(٢) الورق النقدي لابن منيع . الورق النقدي حقيقته تاريخه ، قيمته ، حكمه ، ص ١٩ ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٤هـ - ١٩٨٤م .

(٣) انظر : منح الجليل على مختصر العلامة خليل ، عمر الخطاب وبهامشه حاشيته المسماة تسهيل منح الجليل تأليف : الشيخ/ محمد بن أحمد عليش ، ٧٣٩/٣ ، الناشر : مكتبة النجاح ، طرابلس ، ليبيا ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٨م . وبدائع الصنائع ، للكاساني ، ١٩٣/٣ ، مرجع سابق . ونهاية المحتاج ، للرملي ، ٢٦٤/٥ ، مرجع سابق .

٢- الأجر العيني :

سبق أن ذكرت أن الأجر قد يكون نقداً ، وهو غالب تعامل الناس ، ولكن قد يتعاقد الأجير ورَبُّ العمل على أن يعمل الأول لدى الثاني مقابل أن يتقاضى أجراً عينياً، كقطعة قماش أو صاع من تمر أو غير ذلك من الأعيان التي قد يحتاج إليها الأجير .
وهنا لا يخلو الحال من أن تكون الأجرة العينية موجودة وقت العقد أو غير موجودة . فإن كانت موجودة : فلا خلاف بين الفقهاء في جواز أن تكون الأجرة عيناً معينة إذا رآها الأجير وقت العقد .

وأما إن كانت العين التي جعلت أجرة غير موجودة وقت العقد :فإن الفقهاء يشترطون فيها أن تكون مما يثبت في الذمة ، وهي الأموال المثلية كالمكيلات والموزونات والعدديات المتقاربة وبعض أنواع الذرعيات؛ لأن هذه الأعيان هي التي يوجد لها مثل في السوق فتثبت في ذمة رَبِّ العمل للأجير^(١).

٣- الأجرة منفعة :

أن حوائج الناس تختلف بعضها عن بعض، فقد يحتاج العامل إلى منفعة ما ، كحاجة إلى سكن يؤويه أو مركب ينقله فيبذل منفعة نفسه كأجير لشخص يهيئ له المنفعة التي يريدونها فيكون قد ورد على منفعة يقابلها منفعة أخرى فما حكم ذلك عند الفقهاء؟ .

للفقهاء ثلاثة آراء في كون الأجرة منفعة :

(١) انظر : حاشية رد المختار ، لابن عابدين ، ٤/٢ ، مرجع سابق . والبحر الرائق ، لابن نجيم ، ٣/٢ ، مرجع سابق . وبلغه السالك لأقرب المسالك ، للصاوي المالكي ، ٢٦٤/٢ ، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت ١٣٩٨هـ / ١٩٧٨م . ونهاية المحتاج ، للرملي ، ٢٦٤/٥ ، مرجع سابق . والمعني ، لابن قدامة ٤١/٥ ، مرجع سابق .

الرأي الأول للحنفية :

أن الأجرة يصح أن تكون منفعة بشرط أن يختلف جنس المنفعتين حتى لا يتحقق فيها ربا النسئة حسب أصول مذهبهم ، فإذا اتحد جنس المنفعتين فإنه لا يصح^(١).

الرأي الثاني للجمهور :

أن الأجرة يجوز أن تكون منفعة ، سواء اتحد جنس المنفعتين أم اختلف ، وسواء كانت إجارة ذمة أم إجارة عين^(٢) .

الرأي الثالث للشافعية :

أن الأجرة يصح أن تكون منفعة إذا كانت الإجارة واردة على عين ، أما إذا كانت واردة على منفعة في الذمة فإن الأجرة لا يصح أن تكون منفعة وعللوا بذلك بأن الإجارة الواردة في الذمة لا بد من تسليم الأجرة في مجلس العقد كرأس مال السلم ، وحيث كانت الأجرة منفعة موصوفة في الذمة فلا يتصور وجودها في المجلس؛ لأن المنفعة الموصوفة في الذمة يتعذر استيفاؤها دفعة واحدة ، وإنما تحدث شيئاً فشيئاً ، بخلاف الواردة على عين ؛ لأن الأجرة فيها كالثمن في البيع فيصح تأجيلها فحينئذٍ تصح أن تكون الأجرة منفعة أن كانت واردة على عين دون أن تكون واردة على موصوف في الذمة^(٣).

(١) انظر : المبسوط ، للسرخسي ، ١٣٩/١٥ ، مرجع سابق . وحاشية الطحطاوي ، ٣/٤ ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٣٩٥هـ .

(٢) انظر : بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، لابن رشد القرطبي ، ١٧٠/٢ ، مرجع سابق . والمعني ، لابن قدامة ٤٤١/٥ ، مرجع سابق . والمحلي ، تأليف : أبي محمد علي بن أحمد بن سعيد بن حزم ، المتوفى سنة (٤٥٦هـ) ، ١٩١/٨ ، تحقيق : أحمد محمد شاكر ، دار الفكر ، بيروت ، ١٩٨٨ م .

(٣) انظر : نهاية المحتاج ، للرملي ، ٢٦٢/٥-٢٦٣ ، مرجع سابق . الغاية القصوى في دراية الفتوى ، للبيضاوي ، ٦٢٢/٢ ، دار الإصلاح للطباعة والنشر ، السعودية ، الدمام ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٢هـ .

بيان الراجح :

والراجح ما ذهب إليه المالكية والحنابلة والظاهرية- الجمهور- من جواز كون الأجرة منفعة سواء اتحدت المنفعتان ام اختلفتا ، وسواء كانت الإجارة واردة على عين أم كانت في الذمة ، وذلك للأسباب التالية:

١- لعموم قوله تعالى : ﴿ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ وَإِنِّي أَخَافُ أَنْ يُتَّخَذَ بَيْتِي مَسْجِدًا يُذَكَّرُ فِيهِ مَنْ يَكْفُرُ بِآيَاتِ اللَّهِ وَالرَّسُولِ نَحْنُ مُنْجِبُونَ ﴾ (١) فقد نصت الآية على جواز مقابلة المنفعة مطلقاً.

٢- ولعدم ورود ما يدل على التفريق المذكور.

٣- ولأن الحاجة داعية إلى ذلك ، فقد يحتاج شخص لخدمة شخص آخر في وقت معين على أن يخدمه الآخر في وقت لاحق ، وقد يحتاج شخص إلى سكنى دار في منطقة ما، ويحتاج الثاني إلى سكنى دار مملوكة للأول في منطقة ، فيبذل كل منهما منفعة ما لديه للآخر .

ومنع مثل هذه الإجارة يؤدي إلى التضييق على الناس ، ووقوعهم في الحرج من غير دليل شرعي يستند إليه في منع ذلك (٢).

•••••

(١) سورة القصص : الآية رقم (٢٧) .

(٢) الأجير الخاص ، الدهلوي ، ص ٣١٠-٣١١ ، مرجع سابق .

المطلب الثاني

حق الإجازات

نظرة الإسلام إلى الإجازات :

إن العامل الذي يبذل جهده في خدمة ربِّ العمل يحتاج إلى راحة ليستعيد نشاطه فيعمل من جديد ، كما كان يعمل ؛ لأن العمل - عضلياً كان أو فكرياً - يؤدي إلى إرهاق الإنسان، وطاقته محدودة ، فإذا ما استمر في أداء العمل ، فإن ناتج عمله يؤول إلى النقصان ، وعدم الإتقان والتوقف في النهاية.

ولكن العامل لو تُرك فترة من الزمان محددة، فإنه يرجع إلى عمله وجهده نشاطاً كأن لم يكن قد عمل من قبل ، وترجع فائدة الإجازات والاستراحات في الحقيقة إلى الأجير وربُّ العمل أيضاً ؛ لأن إعطاء النفس قسطها من الراحة سبب لاستمرار عجلة العمل في دوراتها^(١).

وقد علّمنا نبينا محمد - صلى الله عليه وسلم - كيف نعمل لدنيانا وآخرتنا بما لا يبعث في نفوسنا الملل والانتقطاع عن العمل، فقد روى الترمذي عن عائشة - رضي الله عنها - قالت : (دخل علي رسول الله - صلى الله عليه وسلم - وعندي امرأة ، فقال : " من هذه ؟" قلت : فلانة لا تنام الليل ، فقال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : (عليكم من الأعمال ما تطيقون ، فوالله لا يمل الله حتى تملوا)^(٢).

(١) انظر : أحكام استقدام العمالة الأجنبية لأحمد الزريعي، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير ، المعهد العالي

للقضاة ، ص ١٤٤ ، ١٤٢١-١٤٢٢هـ .

(٢) انظر :فتح الباري ، للعسقلاني ، ٣/٣٦ ، مرجع سابق .

وروى الشيخان من حديث أنس بن مالك - رضي الله عنه - قال : دخل النبي - صلى الله عليه وسلم - فإذا حبل ممدود بين الساريتين، فقال : (ما هذا الحبل؟) ، قالوا: هذا حبل لزينب ، فإذا فترت تعلق . فقال النبي - صلى الله عليه وسلم - : لا ، حُلُّوه ليصل أحدكم نشاطه ، فإذا فتر فليقعد^(١) .

فقوله - صلى الله عليه وسلم - : (عليكم من الأعمال ما تطيقون) ، وقوله : (إذا فتر فليقعد) ، إرشاد منه - صلى الله عليه وسلم - على إراحة البدن عند العناء والتعب بترك العمل والخلود إلى الراحة فترة من الزمن .

ثم إن الأجير لكونه آدمياً مكلفاً من قبل خالقه بأداء العبادة الواجبة عليه فهو بحاجة إلى بعض الوقت لممارسة الشعائر الدينية ، فيدع العمل لما تستغرقه العبادات من الوقت ، وقد يطرأ عليه طارئ كمرض ، أو ظروف تلجئه إلى ترك العمل برهة من الزمن^(٢) .

وقد تكلم الفقهاء في إجازات العمال وأوقات البطالة التي يتعطلون فيها عن العمل، وبالنظر فيما ذكره في هذا المجال فإنه يمكن إرجاع هذه الإجازات إلى فرعين رئيسين :

(١) رواه البخاري في كتاب التهجد ، باب ما يكره من التشديد في العبادة ، صحيح البخاري ، ٣/٣٦٦ ، مرجع سابق . ورواه مسلم في كتاب صلاة المسافرين وقصرها ، باب فضيلة العمل الدائم . صحيح مسلم بشرح النووي ، تأليف : أبي الحسن مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري ، المتوفى (٢٦١هـ) بشرح محيي الدين أبي زكريا يحيى بن شرف الشافعي النووي ، المتوفى (٦٧٦هـ) ، ٦/٧٢-٧٣ ، الناشر : دار إحياء الكتب العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، ١٣٧٥هـ .

(٢) انظر : الإجازة الواردة على عمل الإنسان ، شرف الشريف ، ص ٢٧٨ ، دار الشروق ، جدة ، الطبعة الأولى ١٤٠٠هـ .

الفرع الأول : الإجازات المحددة :

وهي التي يكون على علم بها كل من الطرفين - الأجير وربُّ العمل - عند إنشاء العقد كالإجازة لأداء الشعائر الدينية كالصلوات الخمس ، والجمع والعيدين ، والإجازات الاعتيادية المعروفة ، كالتعطل يوم الجمعة من كل أسبوع والتعطل في أيام محددة من كل سنة .

الفرع الثاني : الإجازات العارضة :

وهي التي يضطر فيها الأجير إلى ترك العمل في أثناء مدة العقد ، ولم تلحظ عند إنشاء العقد، بل تكون احتمالاً كالإجازة المرضية، أو الاضطرابية لظروف العامل الخاصة وإليك التفصيل في هذين النوعين من الإجازات :

أولاً : الإجازات المحددة :

الإجازة عقد يستحق ربُّ العمل منافع الأجير الخاص كلها مدة الإجازة ، إلا أن الفقهاء استثنوا من ذلك أموراً لا تدخل في موجبات العقد ، فيصح للعامل التعطل عن العمل فيها ، وهذه العطل مستثناة من المدة المعقود عليها إما شرعاً وإما عرفاً ، وتوضيح ذلك في النقاط التالية :

أ- إجازة إقامة الشعائر الدينية:

اتفق الفقهاء^(١) على أن الأجير يستحق إجازة لأداء الصلوات الخمس في أوقاتها ، فإن أزمته ذلك لا تدخل في العقد بل هي مستثناة شرعاً .
لأن الواجب على المسلم أداء الصلوات الخمس في أوقاتها ، وليس له تركها في أي حال من الأحوال .

(١) حاشية رد المحتار ، لابن عابدين ، ٧٠/٦ ، مرجع سابق . وكشاف القناع ، للبهوتي ، ٣٤/٤ ، مرجع سابق . والمعني ، لابن قدامة ، ٤٦٧/٥ ، مرجع سابق . ونهاية المحتاج ، للرملي ، ٢٨٠/٥ ، مرجع سابق .

قال تعالى : ﴿إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا﴾^(١).

ب - الإجازات الاعتيادية :

فيما سبق عرفنا الإجازات التي يثبت استحقاقها شرعاً ، وهناك إجازات اعتيادية

تكون معلومة لدى الطرفين ومحددة مثل الإجازات السابقة وهي :

١- العطلة الأسبوعية .

٢- العطلة السنوية .

أولاً : العطلة الأسبوعية :

إن الأجير إنسان له أغراضه الشخصية ومصالحه الخاصة ، فيحتاج في قضائها لبعض الوقت ، فربما لا يجد السعة في الوقت بعد عودته من العمل الكادح ليقوم بمصالحه في أيام العمل ، فاحتاج إلى وقت يقضي فيه مصالحه ومنافعه .

ولأنه إنسان يتعب ويكل بالاستمرار في العمل فيحتاج إلى زمن يرتاح فيه من عناء العمل مع أهله وذويه وهو أمر ضروري له ليتمكن من مواصلة أداء عمله على الوجه المعتاد، حتى أن بعض الفقهاء شدد على استحقاقه للأجر كاملاً خلال يوم إجازته دون أن يسقط من أجره شيء^(٢).

ثانياً: العطلة السنوية :

ذكر بعض الفقهاء^(٣) أنه إذا اشترط في العقد العطلة أياماً معينة في السنة كشهر

رمضان أو غيره ، فإن المتعاقد يستحق ما اتفقا عليه من الأجر .

(١) سورة النساء : الآية رقم (١٠٣) .

(٢) انظر : شرح منهاج الطالبين ، لجلال الدين المحلي ، مع حاشية قليوبي وعميرة ٧٤/٣ ، مطبعة : دار إحياء الكتب العربية ، مصر .

(٣) الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان ، تأليف : زين العابدين بن إبراهيم بن نجيم ، ص ٩٥ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ١٤٠٠هـ . شرح منهاج الطالبين للمحلي ، ٧٤/٣ ، مرجع سابق .

وأما إذا لم يشترط ذلك في العقد فإن المرجع في ذلك إلى العرف والعادة، فإن دل العرف على أن العمال يتعطلون أياماً محدودة رجع إليه عند العمل .

ثانياً : الإجازات العارضة :

سبق الكلام عن الإجازات المحددة المعلومة لدى المتعاقدين إما شرعاً وإما عرفاً . وهذا المطلب يتضمن الكلام عن الإجازات العارضة ، وهي التي يحتاج إليها الأجير لظروف معينة تعرض له ، كاعتلال صحته أو اضطراره لمواجهة نوائب الدهر ، فيضطر إلى ترك العمل فترة من الزمن ، والإجازات العارضة هذه تتميز عن سابقتها بأن الأولى تكون محددة معروفة، والثانية لا تكون محددة ولا معلومة .

وقد اختلف الفقهاء في هذه الإجازات ، والكلام في ذلك في جزئين :

الجزء الأول : هل يستحق العامل إجازة مرضية ؟

إذا أصاب العامل مَرَضٌ لم يكن ناتجاً عن أداء عمله فقد ذكر الفقهاء : أنه يستحق الإجازة مدة مرضه ، وليس عليه أن ينيب غيره مكانه ليقوم بعمله ، لوقوع العقد على عينه ^(١)، كما أنه لا يجب عليه أن يعرض عن المدة التي مرض بها فلا يكلف بالعمل بدل تلك الأيام التي ترك العمل فيها بسبب المرض .

قال مالك في الأجير إذا استؤجر سنة : أنه إذا مرض بعض السنة، ثم صح في بقية السنة : أنه يخدم تلك البقية وليس عليه أن يخدم ما مرض ^(٢).

إلا أن الفقهاء ذكروا أنه لا يستحق أجره عن الأيام التي ترك فيها العمل بسبب مرضه؛ لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه ولم يسلم منافعه نفسه مدة المرض فلم يستحق الأجر ^(٣).

(١) انظر : شرح منتهى الإرادات ، تأليف : منصور بن يونس بن إدريس البهوتي ، المتوفى سنة (١٠٥١هـ)

المسمى دقائق أولي النهى لشرح المنتهى ، ٣٦٤/٢ ، دار الفكر ، بيروت ، ١٩٩٦ م .

(٢) المدونة الكبرى ، للإمام مالك بن أنس الأصبحي ، ٤١١/٣ ، دار الفكر ، بيروت ، ١٣٩٨هـ

(٣) المبسوط ، للسرخسي ، ١٦٢/١٥ ، مرجع سابق . نهاية المحتاج ، للرملي ، ٢٧٩/٥ ، مرجع سابق .

كشاف القناع ، للبهوتي ، ٣٤/٤ ، مرجع سابق .

وبهذا يتبين أن الفقهاء لا يوجبون للأجير أجره مدة مرضه ، وكذلك الحكم بالنسبة لتعطل العامل عن العمل مدة من الزمن لعذر لديه، فإنه لا يستحق أجره عن الأيام التي لم يعمل فيها ، إلا أن يتطوع ربُّ العمل بدفع الأجر للعامل عن أيام غيابه ، مساعدة له ومواساة لحاله ومراعاة لظروفه^(١) .

الجزء الثاني : ما حكم عقد العمل أثناء مدة مرض العامل ؟

إذا انقطع العامل عن العمل فإن ربَّ العمل يكون بالخيار في فسخ العقد ، أو إبقائه حتى يعود العامل إلى عمله .

إلا أن هذا الانقطاع إذا كان بسبب مرض فإن الفقهاء يرون أن المرض إذا كان خطيراً ومزمناً بحيث لا يستطيع العامل معه العودة إلى العمل فإن العقد يفسخ حينئذ .
جاء في جواهر الإكليل^(٢) : "أو بحصول مرض للظئر لا تقدر على رضاع ، فتفسخ إجارتها عليه ، وفسخت الإجارة بسبب مرض عبد مستأجر لخدمة أو صنعة لا يقدر معه على فعل ما استؤجر عليه" أ هـ .

أما إن كان المرض بحيث يرجى براء العامل منه، فإن العقد لا يفسخ ويحق للعامل الرجوع إلى عمله إن كان قد بقي من مدة العقد شيء .
قال مالك في العبد يؤاجر فيمرض : " إنه إن صح لزم المستأجر الإجارة فيما بقي من الوقت " أ هـ^(٣) .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

(١) انظر : الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٤٧٢ ، مرجع سابق .

(٢) جواهر الإكليل ، للأزهري ، ١٩٢/٢ ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت : ١٤٠٢ هـ .

(٣) المدونة الكبرى ، للإمام مالك ، ٤٠٣/٣ ، مرجع سابق .

المطلب الثالث

حق الرعاية الصحية والنفسية للأجير

الفرع الأول : الرعاية الصحية :

والكلام في الرعاية الصحية ينقسم إلى جزئين:

الجزء الأول : عدم إرهاق العامل :

إن العامل إنسان أودعه الله طاقة محدودة ، وقوة قاصرة ، تخور قواه إذا كلف بعمل فوق طاقته ؛ لأنه مخلوق ضعيف، قال تعالى ﴿يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا﴾^(١) ، فينبغي لرب العمل أن لا يرهق العامل بالإكثار عليه من الأعمال الملقاة على عاتقه ، ويحق للعامل إذا كلفه رب العمل بعمل شاق لا يستطيع القيام به أن ينهاه عن ذلك .

كما قال تعالى على لسان موسى للخضر - عليهما السلام - : ﴿قَالَ لَا تُؤَاخِذْنِي

بِمَا نَسِيتُ وَلَا تُرْهِقْنِي مِنْ أَمْرِي عَسْرًا﴾^(٢) أي لا تضيق علي ولا تشدد علي^(٣)

وقد أمر النبي - صلى الله عليه وسلم - من يكلف شخصاً بعمل أن يرفق به ؛ لأنه أخوه في الدين .

فقد روي البخاري ومسلم حديث أبا ذر عندما عير غلامه بأمه فقال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (يا أبا ذر ! أعيرته بأمه ، إنك امرؤ فيك جاهلية أخوانكم

(١) سورة النساء : الآية رقم (٢٨) .

(٢) سورة الكهف : الآية رقم (٧٣) .

(٣) تفسير القرآن العظيم ، لابن كثير ، ٩٧/٣ ، دار المعرفة : طبعة ١٤٠٣ هـ .

حولكم ، جعلهم الله تحت أيديكم ، فمن كان أخوه تحت يده ، فليطعمه مما يأكل ، وليلبسه مما يلبس ، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم^(١) .
 وروى مسلم عن أبي هريرة - رضي الله عنه - مرفوعاً : (للمملوك طعامه وكسوته ، ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق)^(٢) .
 فهذه الآثار ترشدنا إلى حسن التعامل مع العمال وعدم تكليفهم ما لا يطيقون.

الجزء الثاني : سلامة العامل :

إن من المقاصد الشرعية الأصلية حفظ النفس بعدم تعريضها للهلاك فإن العامل لما كان آدمياً فإن رب العمل مأمور بعدم تعريضه للهلاك ، وهناك آيات كثيرة يأمر بها الله سبحانه وتعالى عباده أن يحفظوا أنفسهم وألا يعرضوها للهلاك ، وأن يتخذوا من أسباب الحذر والاحتياط ما يحول دون هلاك نفوسهم .

قال تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ ﴾^(٣) .

والآية وإن كانت واردة في الأمر بأخذ الحذر من الكفار الأعداء حتى لا يدهمهم فجأة ، إلا أن عموم لفظ الآية يمكن الاستنباط منه أن الله تعالى أمر بأخذ الحذر مما يخشى منه وقوع التلف في النفس .

وقال تعالى : ﴿ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴾^(٤) .

فيجب على رب العمل أن يتخذ من أسباب الوقاية كل ما من شأنه أن يجنب العمال من الوقوع في مخاطر المهنة ، وأن يرشد من يقوم منهم على عمل يتطلب آلة، بالطريقة التي يتبعها في تشغيل الآلة وما قد ينجم من سوء استعمالها ، مع مراعاة موقع

(١) رواه البخاري في كتاب الإيمان . انظر : فتح الباري ، ١/٨٤ ، مرجع سابق . وصحيح مسلم بشرح النووي ، ١١/١٣٢-١٣٤ ، مرجع سابق .

(٢) صحيح مسلم بشرح النووي ، ١١/١٣٤ ، مرجع سابق .

(٣) سورة النساء : الآية رقم (٧١) .

(٤) سورة البقرة : الآية رقم (١٩٥) .

العمل من كونه صحيحاً جيد التهوية حتى لا يؤدي تسرب بعض الغازات إلى اختناقات ، أو أمراض ، وأن لا يسمح للعامل أن يعمل على آلة ذات خطر إلا بعد أن يتدرب على تشغيلها تحت رعاية خبير ، ويجيد تشغيلها^(١).

وغير ذلك من الأمور التي ينبغي التقييد بها حفاظاً على أرواح العاملين وأعضائهم، وهي تختلف باختلاف الأعمال والآلات فينبغي لرب العمل أن يتقي الله في نفسه وفيمن يعملون تحت يده .

الفرع الثاني : الرعاية النفسية (معاملته بالاحترام اللائق به) :

الشرعية الإسلامية حثت على التواد ، والتراحم بين المسلمين فيما بينهم ، وكذلك احترام غير المسلمين ، ويتأكد ذلك إذا كان بين رب العمل والعامل ، وعلى ذلك فإن العامل أخ لرب العمل ، لا فرق بينهما في الرفعة والوضاعة ، وكل ما في الأمر أن الله سخره ليعمل لصاحب العمل ليكتسب قوته وقوت عياله .فينبغي أن لا ينظر إليه نظرة إذلال أو احتقار ، أو على أنه أقل من رب العمل في المكانة ؛ لأن الناس عند الله سواء ولا تفاضل في الإسلام إلا بالتقوى^(٢) ﴿إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْفَتَكُمْ﴾^(٣).

ولنا في رسول الله - صلى الله عليه وسلم - أسوة حسنة في تعامله مع خدمه ، ومن كان يعمل تحت رعايته الكريمة - صلى الله عليه وسلم - .

(١) انظر : الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٤٨٣ ، مرجع سابق .

(٢) الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٤٨٨ ، مرجع سابق .

(٣) سورة الحجرات : الآية رقم (١٣) .

عن أنس بن مالك^(١) - رضي الله عنه - قال : (خدمت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - عشر سنين فما قال لي أف قط ، وما قال لي لشيء صنعته ، لم صنعته ، ولا لشيء تركته ، لم تركته) رواه البخاري^(٢).

فهذه هي معاملة النبي - صلى الله عليه وسلم - خدامه ، فلم يضربهم ولم ينهرهم ولم يزرهم ، بل لم يقل لهم كلمة (أف) وهو أدنى مراتب التضجر والتمليل .
ولم يكن ذلك التعامل مقتصرًا على المسلمين فحسب بل كان النبي - صلى الله عليه وسلم - أحسن الناس خلقًا حتى مع غير المسلمين من الخدم وغيرهم ، وكان يتعاهدهم بالعيادة إذا مرضوا .

فقد روى البخاري عن أنس قال : (كان غلام يهودي يخدم النبي - صلى الله عليه وسلم - فمرض ، فأتاه النبي - صلى الله عليه وسلم - يعبده فقعد عند رأسه ، فقال له : أسلم ، فنظر إلى أبيه وهو عنده ، فقال له : اطع أبا القاسم ، فأسلم ، فخرج النبي - صلى الله عليه وسلم - وهو يقول : (الحمد لله الذي أنقذه من النار)^(٣) .
وهكذا ينبغي لأرباب العمل أن يقتدوا برسول الله - صلى الله عليه وسلم - بالأبصار ينظروا إلى الأجير على أنه آلة ينتفع بها مقابل العوض ، بل عليهم أن يراعوا صفته الإنسانية فيعاملوه المعاملة اللائقة به ، وأن يعطوه العناية الشخصية بالسؤال عنه إذا غاب ، وعيادته إذا مرض ، ومساعدته إذا احتاج .

(١) أنس بن مالك بن النضر بن ضمضم ، أبو حمزة ، الأنصاري الخزرجي النجاري ، خادم رسول الله صلى الله عليه وسلم ، وأحد الستة المكثرين من رواية الحديث ، ولد قبل الهجرة بعشر سنوات بالمدينة ، وأسلم صغيراً ، وخدم النبي صلى الله عليه وسلم عشر سنين ، أقام بالمدينة ، وشهد الفتوح ، ورحل على دمشق ، ثم قطن البصرة ، فمات فيها وقد جاوز المائة ، وهو آخر من مات بالبصرة من الصحابة ، (ت ٩٣هـ) (أسد الغابة ١/١٥١ ، الإصابة ١/١١٢) .

(٢) فتح الباري ، للعسقلاني ، ١٠/٤٦٠ ، مرجع سابق .

(٣) رواه البخاري في كتاب الجنائز . فتح الباري ، للعسقلاني ، ٣/٢١٩ ، مرجع سابق .

فإذا كان الأجير مسلماً فإن حقوقه على رب العمل وغيره تجب لكونه مسلماً قبل أن يكون أجيراً ، ولأن الأخوة الإسلامية توجب عليه أن يعامله معاملة الأخ لأخيه .
 لما رواه أنس بن مالك - رضي الله عنه - عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : (لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه)^(١) .
 فالإنسان يجب لنفسه أن يُعامل بالاحترام والتقدير ، فكذلك ينبغي أن يحبَّ لأخيه المسلم - ومنه العامل - كذلك ؛ ويجب لنفسه أن لا يهضم حقه ، فكذلك عليه أن لا يهضم حق أخيه المسلم ، ويجب لنفسه أن لا يصيبه ضرراً أو مكروه ، فكذلك عليه أن لا يتسبب في إلحاق الضرر والمكروه بأخيه المسلم^(٢) .

(١) رواه البخاري في كتاب الإيمان . انظر : فتح الباري ، للعسقلاني ، ٥٧/١ ، مرجع سابق . ومسلم في كتاب الإيمان ، انظر : صحيح مسلم بشرح النووي ، ١٦/٢-١٧ ، مرجع سابق .
 (٢) انظر : الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٤٨٩ ، مرجع سابق .

المبحث الثالث

جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية

وفيه مطلبان :

- المطلب الأول : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في النظام .
- المطلب الثاني : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في الفقه .

المطلب الأول

جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في النظام

صاحب العمل ملزم بما التزم به من حقوق تجاه العامل المنزلي في عقد العمل ، أو ما ألزمت به لائحة شركات الاستقدام ، وكذلك العرف المتعارف عليه في نفس العمل المنزلي ، فإذا أخل صاحب العمل بهذه الحقوق فعليه أن يتحمل الجزاء المترتب على ذلك الإخلال ، وبالنظر إلى تلك العقود الصادرة عن مكاتب الاستقدام ، ولائحة شركات الاستقدام نجد أنها لم تذكر لذلك بنداً ، أو مادة تحدد فيه الجزاء ، إلا فيما عدا بعض العقود التي ذكرت أنه في حالة إخلال صاحب العمل بالعقد فإنه يجب على مكتب الاستقدام ، أو العامل المنزلي مراجعة الجهات المسؤولة^(١) .

وعلى ذلك يمكن تحديد هذه الحالات التي تعد إخلالاً من صاحب العمل بحقوق صاحب العمل المنزلي ، وحصرتها بالحالات الأربع الآتية :

- (أ) عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل المنزلي بغض النظر عن مصدر هذا الالتزام ، أي سواء أكان وارداً في عقد العمل ، أو في لائحة شركات الاستقدام^(٢) .
- (ب) تكليف العامل المنزلي بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه
- (ج) إذا وقع من صاحب العمل ، أو أحد أفراد أسرته اعتداءً يتسم بالعنف ، أو السلوك مخلاً بالآداب نحو العامل المنزلي .

(١) انظر : مرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٢) نظام العمل الجديد في ميزان التحليل الفقهي ، ص ٣١٧ ، ٣١٨ ، مرجع سابق .

(د) إذا كان في مكان العمل الذي يعمل به العامل المتزلي خطر جسيم ، يهدد سلامة العامل ، أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراء ما يدل على إزالته ^(١) .

وجميع ما ذكر في الحالات السابقة جزاء الإخلال بها فسخ العقد ، ويكون من حق العامل ترك العمل بدون سابق إخطار ، مع عدم الإخلال بجميع حقوقه .

وهذا هو المعمول به ، وعلى ذلك فإن العامل يقوم بالرجوع إلى الجهات المختصة لأخذ حقه ، والجهة المختصة في ذلك نجد أنها عدة جهات ، وهي : مركز رعاية شؤون الخادمت ، أو مكاتب مكافحة التسول المنتشرة في المملكة ، أو الشرط ، ويتم استدعاء صاحب العمل عن طريق المركز الأمني ، وإجراء التسوية بين أطراف العقد بحضور مندوب من السفارة ، ويكون ذلك للتسوية ، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية بين الطرفين يتم تحويل القضية إلى المحاكم الشرعية في المملكة العربية السعودية ^(٢) .

وإذا ما نظرنا إلى نظام العمل السعودي نجد أن النتيجة في الحالات السابقة هي جواز الفسخ ، كما نصت على ذلك المادة الحادية والثمانين ^(٣) .

وعلى العموم يمكن القول أن هذا الجزاء هو الحق الشرعي ، والعرفي ، والنظامي للعامل المتزلي .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

-
- (١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، نزار الكيالي ، ص ٣٥١ ، الدار السعودية ، الطبعة الأولى .
- (٢) مافيا للاتجار وعصابات منظمة بالعمالة المتزلية في المملكة العربية السعودية ، تصريح : مدير مركز رعاية شؤون الخادمت طارق زهراني ، ص ١ ، مرجع سابق .
- (٣) انظر : نظام العمل السعودي ، المادة رقم (٨١) ، مرجع سابق .

المطلب الثاني

جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في الفقه

إذا تبين للأجير أن المعقود عليه من عمل خلافاً للمتفق عليه ، وذلك بأن يظهر أثناء العمل أن المعقود على عمله يطلب جهداً فوق المعتاد ، وأكثر مما اتفق عليه ، أو خلاف ما اقتضته المشاهدة ، كإذا استأجر الأجير على حفر بئر ، وبعد حفر جزء منها يتضح أن هناك صخرة ، أو أرضاً صلبة ، أو نبع الماء قبل وصول موضع الشرط أو تهدمت البئر قبل تمام العمل ^(١) .

أو إذا ما استؤجر على تعليم صبي ، أو تحفيظه ، فوجده خارجاً عن عادة أمثاله ^(٢) .

وفي هذه الحالات يجوز للأجير فسخ العقد ، ويكون معذوراً في فسخه ، ولم يلزمه إتمامه .

فيفسخ العقد في الباقي من المدة ، ويكون له من الأجر بحصة ما عمل ، فيقسط الأجر على ما بقي وما عمل ^(٣) .

(١) انظر : روضة الطالبين ، للنووي ، ١٩٥/٥ ، مرجع سابق . المغني ، لابن قدامة ، ٤٦١/٥ - ٤٦٢ ، مرجع سابق . بدائع الصنائع ، للكاساني ، ٢٠٤/٤ ، مرجع سابق . شرح الزرقاني على موطأ الإمام مالك ، لمحمد بن عبد الباقي ابن يوسف الزرقاني المصري الأزهري المالكي ، توفي (١١٢٢هـ) ، ١٩٧/٧ ، دار الكتب العلمية ، بيروت لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤١١هـ - ١٩٩٠م .

(٢) حاشية الحمل على شرح المنهاج ، للشيخ سليمان بن عمر بن منصور العجيلي المصري الشافعي المعروف بالحمل ، توفي (١٢٠٤هـ) ، ٥٤٥/٣ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤١٧هـ - ١٩٩٦م .

(٣) انظر : شرح الزرقاني ، الزرقاني ، ٤٠٤/٤ ، مرجع سابق . روضة الطالبين ، للنووي ، ١٩٢/٥ ، مرجع سابق . المغني ، لابن قدامة ٤٦٢/٥ ، البحر الرائق ، لابن نجيم ٨/٨ ، مرجع سابق .

وعلى ذلك فإن إخلال رب العمل بحقوق الأجير يجازى عليه في الشريعة الإسلامية بجزاءات زيادة على حق الفسخ ، تكفل لصاحب الحق ، وهو الأجير وصول حقه إليه ، ويمكن تلخيص هذه الجزاءات بالآتي :

الفرع الأول : رد الظالم عن الظلم :

روى البخاري ^(١) ، ومسلم ^(٢) عن أنس بن مالك - رضي الله عنه - قال : قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (انصر أخاك ظالماً أو مظلوماً) .
وفي رواية للبخاري عنه قال : قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : (انصر أخاك ظالماً أو مظلوماً ، قالوا : يا رسول الله هذا ننصره مظلوماً ، فكيف ننصره ظالماً ؟ . قال : تأخذ فوق يديه) ^(٣) .

فإذا ظلم ربُّ العمل الأجير بمنعه حقوقه ، أو التأخر في أدائها ، فإن هذا الظالم جدير بأن يمنع عن الظلم بالقول ، فإن لم يمتنع أخذ على يديه بالقوة ، وهو كما قال - عليه الصلاة والسلام - : (تؤخذ فوق يديه) .

قال الحافظ : "كُنِيَ به عن كفه عن الظلم بالفعل إن لم يكف بالقول ، وعبر بالفوقية إشارة عن الأخذ بالاستعلاء والقوة" ^(٤) .

فالواجب على المسلمين أن يسعوا في رفع الظلم عن الأجير إذا وقع عليه الظلم من ربُّ العمل ، فإن لم يقدرُوا عليه تعين على ولي الأمر أن يردع الظالم ، ويوقفه عن حده بإرغامه على أداء حقوق الأجير ، وبذلك يأمن العامل ضياع حقوقه ، والوقوع في الحيف ^(٥) .

(١) فتح الباري ، لابن حجر ، ٩٨/٥ ، مرجع سابق .

(٢) صحيح مسلم بشرح النووي ١٣٧/١٦ ، ١٣٨ ، مرجع سابق .

(٣) فتح الباري ، لابن حجر ، ٩٨/٥ ، مرجع سابق .

(٤) فتح الباري ، لابن حجر ، ٩٨/٥ ، مرجع سابق .

(٥) الأجير الخاص (حقوقه وواجباته) ، للدهلوي ، ص ٤٣٥ ، مرجع سابق .

الفرع الثاني : تعزير صاحب العمل الممتنع عن أداء حق العامل :

إذا لم يرتدع الظالم عن ظلمه صاحب الحق - العامل - فإنه ينبغي أن يعزر ويؤدب حتى يتوب إلى الحق ، ويستعد لأداء واجبه ، ويكون عبرة وعظة لمن تسول له نفسه هضم حقوق الآخرين ، وقد شرع الله تعالى التعزير للتأديب ، والإصلاح ، والزجر عن ذنوب لم تشرع فيها حدود ولا كفارات ^(١) .

وأدلة مشروعيته كثيرة ، ومنها :

ما رواه أبي بردة ^(٢) - رضي الله عنه - أنه سمع رسول الله - صلى الله عليه وسلم - يقول : (لا يجلد فوق عشرة أسواط إلا في حد من حدود الله) متفق عليه ^(٣) .

الفرع الثالث : حلُّ عرضه للأجير :

إذا تأخر صاحب العمل عن سداد ما عليه من أجرٍ للعامل ، وهو يجد القدرة على سداده ، ولم يمنعه من ذلك إلا طمعه ، فإن الشارع أعطى الأجير الحق في أن يتكلم فيه بما يليق بحاله ؛ لأن العامل الذي بذل منفعة نفسه الغالية لقاء ما يحصل عليه من أجر ، وأتعب نفسه ، وأرهقها ، ومع ما رامه من كدّة ونصبه ، فإنه يجد في نفسه حرقة ، وغيضاً على من منعه حقه .

(١) تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومنهاج الأحكام، تأليف : أبي الوفاء إبراهيم بن محمد اليعمرى المالكي،

٢٠٠/٢ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة الأولى .

(٢) هو : أبو بردة ، هو هانئ بن دينار الأنصاري ، شهد العقبة ، والمشاهد النبوية ، توفي سنة ٤٢هـ .

انظر : الإصابة في تمييز الصحابة ، لأحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، المتوفى (٨٥٣هـ) ، ٣٤/١١ ، الطبعة الأولى ، ١٣٨٣هـ .

(٣) أخرجه البخاري في المحارِبين ، باب كم التعزير والأدب ، ومسلم في الحدود ، باب قدر أسواط التعزير .

انظر : جامع الأصول في أحاديث الرسول ، تأليف : مجد الدين أبي السعادات المبارك بن محمد ابن الأثير الجزري ، ٦٠٦/٣ ، تحقيق : عبدالقادر الأرناؤوطي ، مطبعة الملاح ، ١٣٨٩هـ .

وقد روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال : (ليّ الواجد يحل عقوبته وعرضه)^(١) .

ويدل على ذلك أيضاً :

ما رواه البخاري عن أبي هريرة - رضي الله عنه - أتى النبي - صلى الله عليه وسلم - رجل يتقاضاه فأغلظ عليه ، فهم به أصحابه فقال : (دعوه فإن لصاحب الحق مقالاً)^(٢) .

وأيضاً :

فإن مطل الغني ظلم كما جاء في صحيح مسلم ، عن أبي هريرة - رضي الله عنه - أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال : (مطل الغني ظلم)^(٣) .
وقد أباح الله سبحانه وتعالى للمظلوم أن يجهر بالسوء من القول للظالم .

قال تعالى : ﴿ لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلِمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا ﴾

^(٤) .

قال ابن عباس : المباح لمن ظلم أن يدعو على من ظلمه ، وإن صبر فهو خير له ، فهذا إطلاق في نوع الدعاء على الظالم .

(١) هكذا رواه الشيخان معلقاً ، وقد وصله أبو داود ، والنسائي عن عمرو بن الشريد عن أبيه قال : قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : (ليّ الواجد يحل عرضه وعقوبته) ، وأخرجه ابن حبان في صحيحه ، والطبراني في الأوسط . انظر : المعتر في تخريج أحاديث المنهاج والمختصر ، تأليف : بدر الدين محمد بن عبد الله الزركشي ، ص ١٩٥ ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٤ هـ . وقال الحافظ في الفتح ٦٢/٥ : وإسناده حسن . مرجع سابق .

(٢) فتح الباري ٦٢/٥ ، مرجع سابق .

(٣) صحيح مسلم بشرح النووي ، ٢٢٨/١ ، مرجع سابق .

(٤) سورة النساء : الآية رقم (١٤٨) .

وقال أيضاً :

هو والسُّدِّي^(١) : لا بأس لمن ظلم أن يتتصر من ظلمه بمثل ظلمه ، ويجهر له بالسوء من القول^(٢) .
وعلى ذلك فإن الفقهاء فصلوا في حقوق الأجير ، وقد ألفت في ذلك مؤلفات مما يدل على استيعاب الشريعة الإسلامية لكل ما يتعلّق بهذه الفئة .

-
- (١) إسماعيل بن عبد الرحمن بن أبي كريمة السُّدِّي ، أبو محمد القرشي مولاهم ، وكان يقعد في سدة باب الجامع فسُمِّي السُّدِّي ، له أقوال في تفسير القرآن ، وقد اختلف في توثيقه ، وقال عنه الحافظ بن حجر : صدوق يهمل ، توفي سنة ٣١٧هـ .
ترجمته في : التاريخ الكبير ١/٣٦١ ، السيرة ٥/٢٦٤ ، ميزان الاعتدال ١/٢٣٦ ، تهذيب التهذيب ١/٣١٣ .
- (٢) الجامع لأحكام القرآن ، تأليف : محمد بن محمد الأنصاري القرطبي ١/٦ ، تحقيق : مصطفى السقا ، القاهرة ، ١٣٨٧هـ .

الفصل الثاني

واجبات العمالة المنزلية ، وجزاء الإخلال بها

وفيه مباحث :

المبحث الأول : واجبات العمالة المنزلية في النظام .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول: واجبات العامل المتقدم ، والتي أوجبتها لائحة شركات الاستقدام .

المطلب الثاني : الواجبات الواردة في عقود العمل ، والقواعد العامة للعقود المتعارف عليها .

المبحث الثاني : واجبات العمالة المنزلية في الفقه .

وفيه أربعة مطالب :

المطلب الأول : وجوب أداء العامل لعمله تجاه رب العمل .

المطلب الثاني : وجوب طاعة العامل لرب العمل .

المطلب الثالث : وجوب محافظة العامل على أموال رب العمل .

المطلب الرابع : وجوب محافظة العامل على أسرار صاحب العمل، وأسرته.

المبحث الثالث : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات .

وفيه مطلبان :

المطلب الأول : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في النظام .

المطلب الثاني : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في الفقه .

المبحث الأول

واجبات العمالة المنزلية في النظام

وفيه مطلبان :

المطلب الأول:

واجبات العامل المستقدم ، والتي أوجبتها لائحة شركات الاستقدام .

المطلب الثاني :

الواجبات الواردة في عقود العمل ، والقواعد العامة للعقود المتعارف عليها.

المبحث الأول

واجبات العمالة المنزلية في النظام

في الفصل السابق تم الإشارة إلى حقوق العمالة المنزلية لذلك فإن كل حق اكتسبه الفرد ، أو العامل تجاه صاحب العمل فإنه يقابله واجب ، ومسؤوليات عليه ، يجب أن يلتزم بها ، فما كان حقاً للعامل هو في حقيقته واجب مترتب على صاحب العمل ، سواء أكان فرداً ، أو جماعة ، أو دولة ، فما كان للعامل حق فعليه فيما يقابله واجب^(١) وعلى ذلك فإنه كما أشرنا سابقاً أنه لا يوجد لائحة تنص على تلك الواجبات ، التي يُنط بها العامل المنزلي في المملكة العربية السعودية ، وإنما يرجع التزام العامل المنزلي للواجبات من خلال ما هو موجود في عقد العمل ، والعرف الذي درج عليه أهل البلد ؛ لقوله تعالى : ﴿ خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ ﴾^(٢) .

وكذلك ما نصّت عليه لائحة شركات الاستقدام من واجباتٍ على العامل المنزلي المستقدم لغرض (تقديم خدمات للغير)^(٣) .

ويمكن تعريف الواجب ، أو الالتزام في القانون بالآتي :

"كون الشخص مكلفاً بفعلٍ ، أو بامتناعٍ عن فعل لمصلحة غيره"^(٤) .

وبعد النظر الفاحص في هذا الجانب يمكن القول بأنه كما كان صاحب العمل هو الجانب الأقوى في هذا التعاقد الذي يكون بين صاحب العمل والعامل المنزلي وجدت أن

-
- (١) حقوق العمال (عمال ، خدم ، سائقين) ، دراسة شرعية قانونية ، تأليف : علي بن عبدالرحمن الطيار ، ص ٩٩ ، الطبعة الأولى ، ١٤٣٢هـ - ٢٠١١م .
- (٢) سورة الأعراف : الآية رقم (١٩٩) .
- (٣) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (١) ، مرجع سابق .
- (٤) المدخل الفقهي العام ، تأليف : مصطفى أحمد الزرقا ، ٥١٤/١ ، مرجع سابق .

العقود لا تذكر الواجبات التي تجب على العامل المتزلي كما هي تذكر الحقوق التي للعامل المتزلي والتي تمتاز بالدقة ، وإنما تكتفي بالإشارة إلى أبرز تلك الواجبات فقط دون ذكر التفاصيل .

وعلى العموم يُمكن القول أنه لا توجد مشاكل في هذا الجانب كما هو في جانب الحقوق ، التي تكون للعامل المتزلي ، وكذلك يمكن النظر في العرف الدارج في الواجبات التي تجب على العامل المتزلي .

وبعد التتبع لتلك المشاكل التي تقع بسبب عدم ذكر واجبات العامل المتزلي ، وجدت أنها نادرة الحدوث على عكس ما يتعلّق بالحقوق التي للعامل المتزلي^(١) . ولذا نجد أن التزامات العامل المتزلي لا تخرج عما هو موجود في نظام العمل السعودي ، فقد ذكرت تلك الواجبات في مواده^(٢) .

وبما أن العامل المتزلي لا ينطوي تحت هذا النظام يمكن القول أن هذه الواجبات قد ألزمتها الشريعة الإسلامية التي هي دستور هذه البلاد ، وعلى ذلك تكون عرفاً واجب العمل به بالنسبة للعامل المتزلي .

وبعد هذا العرض يُمكن ذكر نوعين من الواجبات التي تجب على العامل المتزلي تجاه صاحب العمل ، أيّاً كان فرداً ، أم شركة مستقدمة .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

(١) مافيا للأبحار وعصابات منظمة للعمالة المنزلية بالسعودية ، طارق الزهراني ، ص ١ ، مرجع سابق .

(٢) نظام العمل السعودي ، المادة (٦٠ ، ٦٥) وغيرها .

المطلب الأول

واجبات العامل المستقدم ، والتي أوجبتها لائحة شركات الاستقدام

١- توجيه العامل المستقدم إلى أي صاحب عمل ترى المصلحة في التعاقد معه .
حيث كفل النظام لشركات الاستقدام الحق في توجيه العامل إلى أي صاحب عمل ما دام العمل ضمن مجال عمله ولا يحق للعامل في هذا الحال الاعتراض على شركة الاستقدام أو الامتناع عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة الثانية والثلاثين في فقرتها الرابعة ، حيث قالت : يقوم المرخص له بإبرام عقد العمل مع العامل ، ينص فيه - على وجهٍ خاص - بما يلي :

أ- حق المرخص له في تقديم خدمات العمال للغير وذلك ضمن مجال عمله دون اعتراض منه ، ويكون ذلك تحت إدارته ، وإشرافه ، وتوجيه منه ^(١) .

٢- لشركة الاستقدام توجيه العامل إلى أي منطقة من مناطق المملكة حسب ما تراه .

كما منح المنظم الحق في توجيه العامل إلى أي صاحب عمل ما دام ضمن مجال عمله فقد منح أيضاً للشركة توجيه العامل للعمل في أي منطقة من مناطق المملكة ، ولا يحق للعامل الاعتراض على ذلك مادام أنه ضمن مجال عمله المتفق عليه ؛ لأن العقد المبرم بين الطرفين أشار إلى تلك الواجبات التي يتعين على العامل قبولها متى صدرت من صاحب العمل ، وهي شركة الاستقدام ، حيث نصت في مادتها الثانية والثلاثين في الفقرة الرابعة :

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٣٢) الفقرة (٤/أ) ، مرجع سابق .

"يقوم المرخص له بإبرام عقد عمل مع العامل للغير ، وينص فيه - على وجهٍ خاص - على ما يلي :

ب- حق المرخص له في أن يوجه العامل إلى أي صاحب عمل للعمل لديه في أي منطقة من مناطق المملكة دون اعتراض منه" ^(١).

٣- وجوب التزام العامل بعدم القيام بأي عمل لا تقتضيه مهنته :

مما أوجبه اللائحة على العامل بعدم العمل بأي عمل يمكن أن يخرج العامل عن عمله الأصلي ، ولو كان قد رضي ذلك ، حتى لو كان الداعي إلى ذلك مادياً بأن كان ذلك العمل يجلب للعامل أموالاً تزيد عن تلك التي يتقاضاها من صاحب العمل .

وقد نصت على ذلك في المادة الثانية والثلاثين في الفقرة الرابعة ، بقولها :

"يقوم المرخص له بإبرام عقد عمل مع العامل ينص فيه - على وجهٍ خاص - على ما يلي :

د- التزام العامل بعدم القيام بأي عمل لدى صاحب العمل ، لا تقتضيه مهنته ، سواء أكان ذلك بطريقة مباشرة ، أم غير مباشرة" ^(٢).

♦♦♦♦♦

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٣٢) الفقرة (٤/ب) ، مرجع سابق .

(٢) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٣٢) الفقرة (٤/د) ، مرجع سابق .

المطلب الثاني

الواجبات الواردة في عقود العمل والقواعد العامة للعقود المتعارف عليها

بعد عرض النوع الأول من الواجبات الملقاة على عاتق العامل المتزلي على صاحب العمل ، التي هي الشركة المستقدمة يمكن عرض النوع الثاني ، والذي يمثل أكثر العقود الموجودة في الوقت الحاضر ، حيث أن الواجبات التي يلتزم بها العامل المتزلي تكون أمام صاحب العمل المدني ، والتي تكون بواسطة مكتب الاستقدام .

وبعد التتبع لذكر هذه الواجبات نجد أنها نادرة الذكر مقارنة بحقوق العمالة المتزلية ، والسبب يعود في ذلك ما يعدّه مكاتب الاستقدام أن صاحب العمل هو الجانب الأقوى .

ويُمكن حصر تلك الواجبات الواردة في العقود ، وكذلك المتعارف عليها في القواعد العامة ، والتي لا بد أن يبذلها العامل لصاحب العمل ، وإلاّ اعتبر مخالفاً بالتزامه ، والحديث عن واجبات العامل هو الذي يرتب الحقوق التي في الفصل السابق ، فتنفيذ العمل الالتزام ، والواجب الرئيسي الذي ينشأ على عاتق العامل ، ويتفرّع عنه عدة واجبات ، هي كالتالي :

الفرع الأول : أداء العمل المتفق عليه :

إن المقصود من أداء العمل هو أن يقوم العامل بأداء العمل المكلف به في الزمان ، والمكان المحددين في عقد العمل ، ويُعد أداء العمل المتفق عليه بالعقد من أهم الواجبات التي ينشئها عقد العمل في ذمة العامل ، بل هو جوهر عقد العمل بنفسه ، وهو الالتزام

الرئيس الذي يقع على عاتق العامل ، والالتزامات الأخرى إنما هي تفريراً عنه ^(١) ، وإذا كان العقد قد تم بين العامل وصاحب العمل بأداء عمل معين ، فالأصل أنه لا يلتزم العامل بأداء عمل غير متفق عليه ، وإنما واجبه أداء العمل الذي تم الاتفاق عليه فقط ، وهذا يكون معلوماً للطرفين من خلال العرف ، أو مسجلاً بنود العقد ^(٢) .

والتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه يتضمن أن لا يعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازته ، أو أوقات راحته ؛ لأن هذا سوف يترتب عليه بالضرورة إخلال بهذا الواجب .

وقد نصّت الفقرة (ج) من البند الرابع عشر في بند عقد العمل الفلبيني المرفق :

"أن العمالة المنزلية تعمل لدى صاحب العمل وأسرته فقط" ^(٣) .

وأشار إليه مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المنزلية لدولة الكويت وفق المادة (٢٠) منه على أنه : "يلتزم العامل بأداء العمل المكلف به وفق ما تفرضه عليه قواعد العقد" ^(٤) .

فإذا عرف كل طرف ما له وما عليه من الحقوق والواجبات اطمأن الطرفان على أنه ينبغي لصاحب العمل أن يكون رقيقاً مع العامل ، صادقاً مع نفسه ، فلا يكلف العامل ما لا يطيق ، وعليه مراعاة ظروف أثناء العمل" ^(٥) .

ولا يجوز للعامل أن يكلف غيره بإنجاز العمل المطلوب منه ؛ لأن طبيعة الالتزام بأداء العمل شخصي ، فشخصية العامل محل اعتبار في العقد ، ومع ذلك يجوز للعامل

(١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، الدكتور/ نزار الكيالي ، ص ٢٠٨ ، مرجع سابق .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٣) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٤) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

(٥) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية ، مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني ، سمير محمد جمعة

العوادة ، ص ٥٤ ، جامعة القدس ، ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م .

لظروف خاصة أن ينيب غيره شخصاً آخر لأداء العمل ، أو جزء منه بشرط موافقة صاحب العمل على ذلك ، وفي تلك الحالة يكون العامل الأصلي مسؤولاً أمام صاحب العمل عن الأعمال ، والأخطاء التي يقوم بها العامل الآخر المناب ، وذلك هو الدارج عرفاً بين العمال وأصحاب الأعمال .

كما يجوز أيضاً الاتفاق عند إبرام العقد ، والنص على ذلك صراحة أو ضمناً على حق العامل في تكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه ، ويكون هذا الاتفاق صحيحاً ؛ لأن الطابع الشخصي للالتزام العامل ليس من النظام العام ^(١) .

ومن طبيعة العامل المتزلي ، والذي جرى عليه العرف مرافقة صاحب العمل في تنقلاته للسياحة ، أو لغيرها داخل أو خارج المملكة العربية السعودية ، وعلى ذلك يجب على العامل المتزلي عدم الاعتراض على ذلك ، إلا إذا كان هناك شرط في العقد ، أو سبب مقنع يجعل ذلك الأمر إخلالاً بالعقد ، كما لو كان سفره سفر معصية لله تعالى ، أو يكون في سفره ضرراً جسيماً يلحق به ^(٢) .

أو غير ذلك ، ولكن ما الحكم فيما لو كان العامل خالف المتفق عليه في العقد ، أو خالف عرف البلد ؟ .

الأصل في جميع الأعمال المتفق عليها أن يلتزم العامل بأدائها ، ولكن ثمة أعمال لا يجوز للعامل الالتزام بها ، سواء في عقد العمل ، أو بعد انعقاده ، مما يؤمره به صاحب العمل ، وكذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العمل بأداء هذه الأعمال ، فكما لا يجوز على العامل أن يلتزم بأداء عمل غير متفق عليه ، فإنه لا يجوز أن يلتزم بعمل غير جائز ، أو مخالف للنظام العام .

(١) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، عبدالرزاق ياسين ، ٥١٧/٢ ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٢ م .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

وهناك عدة صور للعمل الغير جائز ، الذي لا يلزم به العامل إذا كان بعد العقد ، أما لو كان العمل الغير جائز قد وقع عليه العقد فإنه يعتبر والحالة هذه باطل ، وهي كالآتي :

- ١- أن يكون العمل غير مشروعاً ، أو مخالفاً للنظام العام ، والآداب ، كأمر العاملة المتزلية بالتكشيف خارج المنزل .
- ٢- أن يكون في أداء العمل خطورة على العامل ، يُشترط في التزام العمل أن يكون سليماً ؛ ليلزم العامل القيام به ، فإذا كان العمل خطراً ، أو مؤذياً إيذاءً خارج عن المعتاد فلا يجب الالتزام به ، كمن يأمر عامله بقيادة سيارة ، وهو لم يُخرج رخصة قيادة ^(١) .

ويمكن القول : أنه قلما يحدث اختلاف في هذه النقطة بين المتعاقدين ، فالغالب أن أصحاب الأعمال والعمال المتزليين متفقين على هذا الأمر ، وهو وجوب تقييد الجميع بأداء العمل المتفق عليه ^(٢) .

الفرع الثاني : وجوب قيام العامل بالعمل بنفسه :

يلتزم العامل بتقديم عمله الشخصي ، فلا يحق له إنابة غيره عنه ، إذ إن الالتزام لأداء العمل هو التزام شخصي ، وحوالة هذا الالتزام غير جائزة ، فإذا تعهد العامل بتقديم عمل الغير فلا يعتبر العقد عقد عمل ، ولكن يجوز للعامل أن ينيب عنه لسبب مشروع شخصاً آخر لأداء عمله ، أو جزءاً منه ، شريطة أن يحصل على موافقة مسبقة من

(١) التزام الأجير الخاص بأداء العمل في الفقه والنظام ، فهد السليمان ، ص ١٣١ ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير بالمعهد العالي للقضاء ، ١٤١٦هـ .

(٢) مافيا الاتجار وعصابات منظمة بالعمالة المنزلية بالسعودية ، طارق زهراني ، ص ١ ، مرجع سابق .

صاحب العمل ، وفي هذه الحالة يكون العامل الأصلي مسؤولاً في مواجهة صاحب العمل عن الأعمال التي يقوم بها نائبه (١) .

وذلك راجع إلى أحكام الشريعة الإسلامية ؛ لأنها دستور المملكة العربية السعودية ، ولعدم وجود اللائحة التي تخص تلك الفئة فالبقاء على الأصل ، والعمل بالعرف يُجيز ذلك ، ويُمكن القول أن أداء العامل للعمل بنفسه هو الأصل في العقود ؛ لأن طبيعة العقد تأخذ الطابع الشخصي الذي يُلزم العامل للعمل بنفسه ، ويبرر انفساخ العقد بوفاة العامل ، أو إنبابة غيره دون إذن صاحب العمل ، فلا يستطيع صاحب العمل أن يلزم الورثة لأداء عمل مورثهم بأدائه ، كما لا يكون لهؤلاء أن يحلوا محل مورثهم في ذلك لشخصية العقود (٢) .

ويترتب على القول بأن التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصي ما يلي:

- ١- يجب على العامل أداء العمل المحدد في العقد بنفسه ، وليس له أن ينيب غيره ، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة في التزام العمل ، ذلك أن شخصية العامل وكفاءته ، ومعرفته محل اعتبار جوهري في إبرام العقد ، ومن ثم فإنه يكون لصاحب العمل الحق في رفض هذا الأداء الكلي أو الجزئي من شخص آخر غير العامل ، فليس للعامل المتزلي أن ينيب مثلاً ابنه ، أو بنته ، أو غير ذلك .
- ٢- لا يستطيع صاحب العمل إلزام العامل بإحلال غيره محله إذا استحال عليه تنفيذ التزامه ، وينفسخ عقد العمل عند وجود أي قاهر يمنع العامل من الاستمرار في العمل ، كما في حالة المرض الطويل .

(١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، نزار كيالي ، ص ٢٠٨ ، ٢٠٩ ، مرجع سابق . التزام الأجير

الخاص بأداء العمل في الفقه والنظام ، فهد سليمان ، ص ٣٦ ، مرجع سابق .

(٢) بتصرف : أصول قانون العمل ، حسن كبيرة ، ص ٣٠٥ ، ٣٠٧ ، مرجع سابق .

٣- ينقضي العقد بوفاة العامل ، حيث يعتبر موت العامل سبباً ؛ لانفساخ عقد العمل وانتهائه .

ولقد أكدت على هذا الواجب المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي ، بقولها :
"أنه يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ، ويبدل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد" (١) .

وقد نص تشريع سلطنة عمان في المادة (٧) على أنه :

"يجب أن يتضمن عقد الاستخدام التزامات المستخدم الآتية :

١- أن يعمل في خدمة المتقدم في العمل المستخدم فيه ، ملتزماً بأوامره ، وتحت إدارته ، وإشرافه ، وأن يحافظ على أسرار العمل" (٢) .

ومشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المنزلية قد نص وفق المادة (٢٠) على أنه : "أنه يلتزم العمال بأداء العمل المكلف به" (٣) .

الفرع الثالث : وجوب بذل العناية المعتادة ، والاحتفاظ بمستوى المهارة :

كما أنه يلتزم العامل بأداء العمل بنفسه ، فإن عليه أن يبذل في أداءه ما يبذله الشخص المعتاد من العناية ، كما تشير إلى ذلك جميع عقود العمل ، بقولها :
"يجب على العامل المنزلي القيام بأداء عمله جيداً" (٤) .

وهذا لا يخرج عن القاعدة العامة في تنفيذ الالتزامات بشأن تحديد درجة العناية المطلوبة من العامل في أداءه لعمله ، فيتعين على العامل أن يبذل من الحرص ، والجهد في

(١) القانون المدني العراقي ، (٤٠) لسنة ١٩٥١م ، مرجع سابق .

(٢) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل ، المصدر : موقع www.majalisna.com ، مرجع سابق .

(٣) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

(٤) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

تنفيذ العمل محل التعاقد ما يبذله الشخص المعتاد ، أي متوسط السلوك ، إذا لم تحدد في العقد درجة العناية الواجب بذلها من ذات طائفته التي ينتمي إليها بدرجة ، وكفاءته ، وخبرته ، فالمعيار معيار موضوعي ، فلا يطلب من العامل قدراً أعلى من الحرص ، والجهد ، والعناية فوق القدر المعتاد ، ولا يقبل منه الوفاء بالتزامه بالعمل بقدر أقل من المقدار المحدد المعتاد ، **والعلة في ذلك** : أن علاقة العمل عوضية ، لا تبرعية ، كما وأن العوض فيها عادة ما يكون عوضاً معتاداً ، يقدر عادة بعوض المثل ، فلزم بالمقابلة لذلك أن يكون معيار الحرص ، والعناية هو معيار الشخص المعتاد أيضاً^(١) .

ويمكن القول :

أنه يجوز الاتفاق صراحة ، أو ضمناً على أن تكون العناية المطلوبة من العامل أخف ، أو أشد من عناية الشخص المعتاد ، حيث أن ذلك من الأحكام المكملة غير المتعلقة بالنظام العام ، ومن ثم يجوز الاتفاق على مخالفتها ، فقد يتضح من ظروف التعاقد والقرائن المحيطة على أن الطرفين اتفقا على استلزام عناية خاصة ، كما لو كانت عناية العامل المتزلي مخصصة لشخص مُسن في الأسرة ، فمقابل ذلك ينتظر صاحب العمل تنفيذ العمل بدقة ، وعناية أكثر من المعتاد ، والوقوف على مدى العناية اللازمة المطلوبة من العامل في أداء عمله مسألة تتوقف على الظروف ، وتفسير إرادة الطرفين ، وينبغي عموماً بذل العناية الواجبة ، سواءً بمقتضى القواعد العامة أو العرف ، أو بما اتفق الطرفان عليه^(٢) .

(١) أحكام الخدمة في الفقه الإسلامي ، هيلة بنت عبدالرحمن بن محمد اليابس ، ص ٤٤٥ ، دار طيبة ، الطبعة الأولى ، ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م .

(٢) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل ، عبدالرزاق ياسين ، ص ٥٣٢ ، مرجع سابق . قانون العمل ، توفيق فرج ، ص ٢٠٣ ، الدار الجامعية ، ١٩٨٦م .

وينبغي كذلك على العامل الاحتفاظ بمستوى المهارة ، فصاحب العمل ينتظر من العامل أداء العمل المميز ، والمتجدد ، ووجوب إنماء المهارة يدخل في إطار إطاعة صاحب العمل ، والعمل بتوجيهاته التي يوفرها للعامل ، ومخالفة العامل الواجب تُعدّ إخلالاً بالتزام جوهرى ، يستتبع ذلك قدرة صاحب العمل على حق المسؤولية التأديبية ، وفسخ العقد ، أو إنهائه من غير مسؤولية عليه ، بحيث إذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك مأخذ مشروع لإنهاء العقد^(١) .

وعلى هذا الواجب وهو بذل العناية أشار إليه القانون المدني العراقي في المادة (٩٠٩) بأنه : "يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ، ويؤدي في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد"^(٢) .

وكل ما ذكر سابقاً يجري في العرف الدارج بين العامل المتزلي ، وصاحب العمل إما بعقد مكتوب ، أو عرف متبع .

الفرع الرابع :

وجوب طاعة العامل وأوامر صاحب العمل ، وعدم إفشاء أسراره :

تنص عقود العمل على وجوب طاعة العامل لأوامر صاحب العمل وأسرته ، وعدم إفشاء أسرار الأسرة ، وهذا الأمر جوهر خروج العمالة المتزلية من نظام العمل ، حيث أن مكان عمله له خصوصيته التي تتمتع بالحرمة المتزلية ، ويكون النص على ذلك في عقد العمل من خلال الآتي :

"يجب على العامل المتزلي الالتزام بالأنظمة ، والقوانين ، والعادات ، والتقاليد المتبعة في المملكة العربية السعودية"^(٣) .

(١) قانون العمل ، الدكتور/ همام محمود ، ص٢٧٨ ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٤٠٩هـ ، قانون العمل ، الدكتور/ محمد حسين منصور ، ص٢٩٠ ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧م .

(٢) القانون المدني العراقي ، رقم (٤٠) ، لسنة : ١٩٥١ ، مرجع سابق .

(٣) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

فمن الأمور المتبعة عند الأسر السعودية خصوصية المنزل ، وأنها تكون لأهل المنزل فقط دون غيرهم ، وبما أن رابطة التبعية هي أحد العناصر الرئيسية في عقد العمل ، وبمقتضى هذه الرابطة يقوم العامل بتنفيذ العمل تحت إدارة ، وإشراف ، ورقابة صاحب العمل ، والخضوع لأوامره .

ويمكن أن نستخلص من النص السالف الذكر إلى أنه يجب لكي يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل توافر الشروط الآتية :

١- أن تكون الأوامر تتعلق بالعمل المتفق عليه :

وهذا يعد أمراً منطقياً ؛ لأن تبعية العامل لصاحب العمل هي أساس تحمل العامل بهذا الالتزام ، وتنحصر في حدود العمل المتفق عليه فقط .

أما خارج نطاق هذا العمل فلا يملك صاحب العمل توجيه الأوامر للعامل ، ولا يستطيع أن يتدخل بأوامره فيما يتعلق مثلاً بالحياة الخاصة للعامل لكل جوانبها ، وذلك ما عدا الحالات التي يكون فيها السلوك الشخصي للعامل من مقتضيات حسن أداء العمل ففي هذه الحالة يكون لصاحب العمل الحق في إصدار أوامره ، ويكون ذلك في الحدود اللازمة .

٢- يجب أن لا تكون الأوامر مخالفة للعقد ، أو العرف ، أو الآداب العامة :

لا بُد أن تكون الأوامر التي يصدرها صاحب العمل حتى يلتزم بها العامل غير مخالفة للعقد ، أو النظام العام ، أو الآداب ، كأن يكون الأمر بارتكاب جريمة من الجرائم مثل أن يأمر صاحب العمل عامله المتزلي بقتل شخص معين من أفراد الأسرة .

٣- يجب أن لا يكون في تنفيذ العامل لهذه الأوامر ما يعرضه للخطر :

كأن يأمر صاحب العمل عامله المتزلي بقيادة سيارة وهو لا يحمل رخصة القيادة ، وفي تلك الحالة لا تكون الطاعة واجبة ، ولا يعتبر امتناع العامل عن تنفيذ تلك الأوامر إخلالاً بالتزاماته ، حتى ولو كانت هذه الأوامر تتعلق بالعمل المتفق عليه في العقد ،

وذلك استناداً إلى حسن النية في تنفيذ العقود ، فإذا توافرت هذه الشروط تعيّن على العامل الالتزام بتنفيذ أوامر صاحب العمل^(١) .

ويجب كذلك على العامل بمقتضى مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل بعدم إفشاء أسرار المنزل ، وقد نصت على ذلك العقود المبرمة بين صاحب العمل والعامل ، وذلك بوجوب الالتزام بالقوانين ، والأنظمة ، والتقاليد المتبعة في المملكة العربية السعودية^(٢) .

وعلى ذلك فإن كل معلومة ذات قيمة لصاحب العمل لا يجوز للعامل إفشائها ، سواء كان ذلك بمقابل ، أو بدون مقابل ، والإخلال بذلك يُعد مبرراً لإنهاء العقد ، والمقاضاة الشرعية للعامل^(٣) .

الفرع الخامس :

وجوب تنفيذ العامل المنزلي بالتزاماته التعاقدية بحسن نية :

حسن النية يعني الأمانة ، والتزاهة ، والاستقامة فيما يقصده المتعاقدان ، ويهدفان إليه من إبرام العقد ، فهو يكشف التجهيل الذي يقع فيه الشخص في ظل الاعتقاد الخاطئ ، وإلى ضرورة توافر الأمانة ، والصدق ، خلافاً للغش والخطأ ، ويعتبر مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود من القواعد العامة ، والأساسية ، وفي عقد العمل بصفة خاصة نظراً لقيام رابطة خضوع بين العامل وصاحب العمل ، والاعتداد غالباً بشخصية العامل ، واعتباره بالتالي محل ثقة ، وخصوصاً إذا كان العامل عاملاً منزلياً ، بناءً عليه

(١) أحكام الخدمة الخاصة في الفقه الإسلامي ، عيسى بن عبدالله الغيث ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير بالمعهد العالي للقضاء ، ص ١٢٠ ، ١٤١٨هـ ، أحكام الخدمة في الفقه الإسلامي ، هيلة بنت عبدالرحمن بن محمد اليابس ، ص ٤٤٣ ، مرجع سابق .

(٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٣) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، نزار كياني ، ص ٢١١ ، مرجع سابق .

يجب تنفيذ الالتزامات المفروضة بطريقةٍ تتفق مع مبدأ ما يوجهه حسن النية ، وهو مبدأ هام ، واجب التنفيذ ، حتى ولو أغفل الطرفان النص عليه باعتباره من الأسس التي تستلزمها العدالة ، ولذا ينبغي لكل طرف في العقد أن يسلك مسلك الرجل الأمين ، صاحب الضمير ، دون الوقوف عند حرفية نصوص العقد^(١) .

وبوجود هذا المبدأ وهو مبدأ عام ، يسري على كافة العقود ، ومنها عقد العمل المبرم بين العامل المتزلي ، وصاحب العمل ، فلا حاجة لمبدأ آخر خاص بعقد العمل بالذات ، يُفرض على العامل فيما يقال واجباً بالإخلاص ، والولاء ، والأمانة لصاحب العمل بمقتضاه يجب على العامل الامتناع عن كل ما من شأنه الإضرار بصاحب العمل ، والقيام بكل ما يحقق ، ويحمي مصالحه .

ومن الواجبات التي يقتضيها مبدأ حسن النية ما يلي^(٢) :

١- الإخلاص :

يجب على العامل القيام بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل ، والامتناع عن كل ما يمكن أن يضر بتلك المصالح .

٢- الأمانة :

وهي ما يعني التزام العامل بأداء عمله مع صاحب العمل بكل أمانة ، وصدق ، بحيث يجب عليه أن يصدق صاحب العمل بكل ما يدور في فلك العمل .

(١) التزام العامل بالأمانة والإخلاص ، الدكتور/ صلاح دياب ، ص٧ ، دار الكتاب القانونية ، مصر ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٠م .

(٢) الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي ، الدكتور/ سيد رمضان ، ص٣٤٨ ، مكتبة القاهرة المدينة ، مصر . شرح قانون العمل ، الدكتور/ أحمد أبو شنب ، ص٦٨٥ ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٦م . قانون العمل ، توفيق فرج ، ص٢٧٧ ، مرجع سابق .

٣- إتقان العمل :

يجب على العامل أن يؤدي عمله وفقاً لكفاءته ، ثم إذا قصر ، أو تكاسل ، فإنه يعد مسؤولاً في مواجهة صاحب العمل ؛ لأن ذلك يؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل ، وأسرته ، كما يجب عليه أن يؤدي العمل بوقته المحدد ، دون تسويف ، أو تكاسل .

٤- استعمال وسائل الوقاية:

يجب على العامل أن يهتم باستعمال وسائل الوقاية لكل عمل يقوم به ، سواء كان في المطبخ ، باستخدام أدوات المطبخ الواقية ، أو في حالة مساسه بأدوات كهربائية ، قد تؤدي بحياته .

وعلى ذلك أكدت عقود العمل التي تبرم بين العامل وصاحب العمل ، وكذلك جرى العرف في ذلك الذي يعتبر عرفاً معمولاً به بالنسبة لنا في المملكة العربية السعودية^(١) .

وعموماً فإن بعض الأنظمة العربية أشارت إلى هذا المبدأ ، ومنها ما نصّ عليه قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالنازل في سلطنة عمان ، وذلك في المادة (٧) بقولها : "أن يعمل في خدمة المتقدم في العمل المستخدم فيه ملتزماً بأوامره ، وتحت إدارته ، وإشرافه ، وأن يحافظ على أسرارته"^(٢) .

وكذلك مشروع محامو الكويت الخاص بالمستخدمين في المنازل ، في المادة (٢١) من أنه : "على العامل الالتزام بتعليمات ، وتوجيهات صاحب العمل"^(٣) .

(١) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

(٢) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالنازل ، المصدر : موقع www.majalisna.com ، مرجع سابق .

(٣) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com .

الفرع السادس : محافظة العامل على أدوات المنزل ، والتزامه بوسائل السلامة :

يجب على العامل أن يؤدي عمله بكل أمانة ، وإخلاص ، وحسن نية ، وأن يبذل في أدائه ما يبذله الشخص العادي من العناية المعتادة في أداء العمل ، والمترز بطبيعته ممتلئ بالأدوات الكهربائية ، وقد يكون بعضها باهض الثمن ، وبمقتضى الواجب على العامل أن يلتزم بالمحافظة على هذه الأدوات ، وأن لا يستخدم أدوات المترز خارج مكانها الذي خصصت له إلا بإذن صاحب العمل^(١) .

والتزام العامل بالأشياء المسلمة إليه والتي يتعامل معها بشكل دوري يومي ، هو الالتزام ببذل عنايته ، فيتعين عليه أن يبذل في المحافظة عليها ما يبذله الشخص المعتاد ، ولهذا إذا قصر العامل ، وترتب على ذلك فقد الأشياء ، أو إتلافها ، كان مسؤولاً ، ومخلاً بالتزاماته على أنه يجوز لطرفي العقد الاتفاق على خلافه صراحةً ، أو ضمناً ، ومما يعد إخلالاً بهذا الالتزام كما لو أغفل السائق المترز ما تحتاجه السيارة التي يقودها من مياه ، أو زيت ، مما أدى إلى احتراق المحرك ، ولكن لو تلفت السيارة التي يقودها السائق وكان سبب ذلك حادث مفاجئ ، فلا يُعد إخلالاً بهذا الالتزام . وهذا الالتزام تفرضه القواعد العامة في تنفيذ العقود ، وما يتطلبه مبدأ حسن النية في تنفيذها^(٢) .

وعلى ذلك الواجب أكدت المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي ، والتي تُوجب على العامل أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه ؛ لتأدية عمله وهو أمين عليها ، فلا يضمن إلا بتعديه^(٣) .

وكذلك مشروع محامو الكويت الخاص بالعمالة المنزلية ، وذلك في المادة (٢٢) :
"يلتزم العامل بالمحافظة على أموال أصحاب العمل وممتلكاتهم ، وعدم إفشاء أسرارهم"^(٤) .

(١) شرح قانون العمل ، الدكتور/ سيد عمران ، ص٢٥٨ ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، الطبعة الأولى.

(٢) التزام العامل بالأمانة والإخلاص ، الدكتور/ صلاح دياب ، ص٩٣ ، مرجع سابق .

(٣) القانون المدني العراقي ، رقم (٤٠) ، لسنة : ١٩٥١ ، مرجع سابق .

(٤) الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com ، مرجع سابق .

وكما أنه يجب على العامل المحافظة على أدوات المنزل ، كذلك فإنه يجب عليه الالتزام بوسائل السلامة والوقاية ؛ لاتقاء أضرار ومخاطر العمل ، أياً كان مصدر التعليمات ، وعند إخلال العامل بهذا الالتزام فإنه يسقط حقه بالرجوع إلى صاحب العمل ، وهذا الالتزام يفرضه القواعد العامة في تنفيذ العقود ، وكذلك ما يتطلبه مبدأ حسن النية في تنفيذها ^(١) .

الفرع السابع : وجوب التزام العامل بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل :

يجب على العامل المتري أن يلتزم بحسن السلوك أثناء العمل ، وهذا أمر بديهي يتحلى به كل عامل على الدوم ، وهذا الالتزام يفرضه مبدأ حسن النية الذي يظهر جلياً في عقد العمل ؛ نظراً لقيام رابطة التبعية من جهة ، ووجود الاعتبار الشخصي من جهة أخرى ، لذا يجب على العامل تنفيذ هذا الالتزام بكل ما يقتضيه هذا من حسن نية ، وهذا الالتزام يجب على العامل أثناء عمله ، وفي أوقات فراغه ، أو راحته ، وهذا الأمر من مقتضيات العقود التي تفرضها القواعد العامة في العقود ، وكذلك العرف ^(٢) .

وعليه أكدت المادة (٧) في الفقرة (٣) من تشريع الخاص بالعمالة المنزلية في سلطنة عمان ، بقولها : يلتزم المستخدم بـ "احترام الدين الإسلامي ، والالتزام بالقوانين والنظم المعمول بها في السلطنة ، وعاداتها ، وتقاليدها الاجتماعية ، وقيمها الأخلاقية ، وعدم ممارسة أي أنشطة تضر بأمن البلد" ^(٣) .

- (١) أحكام العمل وحقوق العمال ، محمد فهد شفقة ، ص ٨٣ ، دار الإرشاد للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٦٧ م .
- (٢) انظر : المرفق في الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .
- (٣) قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنزل ، المصدر : موقع www.majalisna.com ، مرجع سابق .

المبحث الثاني

واجبات العمالة المنزلية في الفقه

ويشتمل على أربعة مطالب :

- المطلب الأول : وجوب أداء العامل لعمله تجاه رب العمل .
- المطلب الثاني : وجوب طاعة العامل لرب العمل .
- المطلب الثالث : وجوب محافظة العامل على أموال رب العمل .
- المطلب الرابع : وجوب محافظة العامل على أسرار صاحب العمل، وأسرته.

المبحث الثاني واجبات العمالة المنزلية في الفقه

تكلمت سابقاً عن حقوق العمالة المنزلية في الفقه ، والتي تُعد التزامات على صاحب العمل تجاه العامل المنزلي يجب الوفاء بها ، إذا ما أدى العامل المنزلي واجباته ، وأنه لولا تقيّد العامل بالواجبات لم تثبت الالتزامات على صاحب العمل . ويمكن في هذا المبحث أن نبين الواجبات الملقاة على عاتق العامل ، والتي يجب الوفاء بها تجاه صاحب العمل ، وتجدد الإشارة أن الفقه الإسلامي بيّن ذلك أيما تبيان ، ويمكن حصر تلك الواجبات التي ذكرها الفقهاء بالتالي :

المطلب الأول :

وجوب أداء العامل لعمله تجاه رب العمل .

المطلب الثاني :

وجوب طاعة العامل لرب العمل .

المطلب الثالث :

وجوب محافظة العامل على أموال رب العمل .

المطلب الرابع :

وجوب محافظة العامل على أسرار صاحب العمل ، وأسرته .

والآن يمكن أن نوضح كل قسم من هذه الأقسام التي توجب على العامل واجبات ذكرها الفقهاء يلتزم العامل ببذلها تجاه رب العمل بشيءٍ من التفصيل :

المطلب الأول

وجوب أداء العامل لعمله تجاه رب العمل

إن أول الواجبات الملقاة على عاتق العامل تجاه رب العمل هو أداء العمل المتفق عليه في العقد ، وأداء العمل يكون بالفروع التالية :

الفرع الأول : في تسليم الأجير الخاص نفسه مدة العقد .

الفرع الثاني : في مباشرة العمل بنفسه بأمانة .

الفرع الثالث : في إتمام العمل المتعاقد عليه .

الفرع الرابع : في إتقان العمل .

الفرع الأول : في تسليم الأجير الخاص نفسه مدة العقد .

إن المعقود عليه في عقد الإجارة المبرم بين رب العمل والعامل هو شخص الأجير فهو المطلوب منفعته ، فإذا استأجر صاحب عمل شخصاً ليعمل عنده مدة معينة، فإن الفقهاء اتفقوا على أن الواجب على الأجير أن يسلم نفسه لرب العمل ويستعد لتنفيذ ما اتفقا عليه كل الاستعداد ، فإذا سلم الأجير الخاص نفسه ، وقد تهيأ لأداء العمل ، فقد أدى ما وجب عليه فإذا لم يستخدمه رب العمل ، أو لم يقدم له ما يعمل عليه ومضت مدة الإجارة فإن الفقهاء اتفقوا على أن الأجير يستحق الأجر؛ لأنه بذل ما عليه وهو تسليمه نفسه فاستحق عوضه .^(١)

ولا يكفي أن يسلم الأجير الخاص نفسه دون أن يكون قد استعد لأداء واجبه بما يليق بعمله كإحضاره الأدوات التي يعمل بها ، وتواجهه ساعات العمل المحدودة في موقع

(١) انظر : المجموع شرح المهذب ، يحيى بن شرف النووي ، ٣٣/١٥ ، الناشر : المكتبة السلفية ، المدينة المنورة ، ١٩٩٦ م . والمغني ، لابن قدامة ، ٤٤٥/٥ ، مرجع سابق .

العمل ، وأما إذا لم يكن قد أتم استعداداته المطلوبة منه فإنه لا يكون قد سلم نفسه تسليمًا حقيقياً فلا يستحق عوضه^(١) .

الفرع الثاني : مباشرة العمل بنفسه وبأمانة .

أداء الأجير للعمل المتفق عليه هو المطلب الأساسي من إنشاء عقد الإجارة ، وأداء العمل أمانة في عنق الأجير ، فالواجب عليه أن يؤدي هذه الأمانة على الوجه المطلوب ، فلا يتوانى ولا يتكاسل في أوقات العمل ، بل يبذل كل جهده بنشاط وإخلاص ووفاء ، وقد مدح الله تعالى من وفي عهده^(٢) .

فقال تعالى : ﴿ بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴾^(٣) .

ولا يجوز أن ينشغل بغير ما كلف به من عمل ، كانشغاله بالأكل والشرب ، والتلهي بأمور خارجة عن نطاق العمل ؛ لأن ذلك يتنافى مع ما اتفقا عليه ، ويخالف ما التزمه في العقد من أنه يبذل وسعه .

وقد قال تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴾^(٤) .

وقال تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ

اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ ﴾^(٥) .

والأمانة في أداء العمل هي الصفة العليا التي ينبغي أن يتحلى بها العامل أياً كان عمله ، وهي الصفة التي ذكرها القرآن الكريم مدحاً للأجير المؤمن .

(١) التزام الأجير الخاص بأداء العمل في الفقه والنظام فهد السليمان ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير المعهد العالي للقضاء ، ص ٣٦ ، ١٤١٦ هـ .

(٢) انظر : أحكام العمل وحقوق العمال ، محمد فهد شفقة ، ص ٤٦ ، دار الإرشاد ١٩٦٧ م .

(٣) سورة آل عمران : الآية رقم (٧٦) .

(٤) سورة التوبة : الآية رقم (١١٩) .

(٥) سورة الصف : الآيات رقم (٢-٣) .

قال تعالى : على لسان يوسف - عليه السلام - وهو يعرض نفسه لتحمل المسؤولية : ﴿ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ ﴾^(١) .
وينبغي للعامل ألا يؤخر العمل الذي يُمكن أن ينجزه اليوم إلى غد؛ لأنه لو فعل ذلك لتراكت عليه الأعمال فلا يستطيع إنجازها في مواعيدها، وقد روى أبو عبيد عن عمر في رسالته إلى أبي موسى الأشعري - رضي الله عنهما - أما بعد : "فإن القوة في العمل أن لا تؤخر عمل اليوم لغد فإنكم إذا فعلتم ذلك تداركت عليكم الأعمال فلم تدروا بأيها تأخذون فأضعتم"^(٢) .

الفرع الثالث : وجوب إتمام العمل المتعاقد عليه :

قال تعالى في كتابه العزيز : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾^(٣) .
فأمر الله سبحانه وتعالى بالوفاء بالعقود
فالواجب على الأجير أن يتم ما يلتزمه بالعقد مع صاحب العمل ، وأن لا يتهرب أو يتغيب عن عمله ؛ لأن العقد الذي عقده مع صاحب العمل من العقود اللازمة التي لا يجوز للإنسان فسخها أو تركها أو العمل على عكس موجب العقد أو التصرف فيه وحده؛ لأن عقد الإجارة من العقود اللازمة من الطرفين قطعاً^(٤) ، فلا يجوز لأحد الطرفين فسخه أو ترك العمل بموجبه .
ولأنه من العقود المستمرة التي يستغرق تنفيذها مدة ممتدة من الزمن بحيث يكون الزمن عنصراً أساسياً في تنفيذها ، ولذلك تسمى أيضاً عقوداً زمنية .

(١) سورة يوسف : الآية رقم (٥٦) .

(٢) كتاب الأموال ، لأبي عبيد لعبد القديم زلوم ، ص ١٢ ، دار العلم للملايين ، بيروت ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٥هـ .

(٣) سورة المائدة : الآية رقم (١) .

(٤) انظر : الأشباه والنظائر ، للسيوطي ، ص ٢٧٥ ، مرجع سابق .

ولذا يجب أن يُوفي الأجير موضع هذا العقد ، وهو الاستمرار في أداء العمل حتى انتهاء مدته ، دون أن يقطعه بتركه مدة ما ، أو تركه كلية^(١) .

الفرع الرابع : إتقان العمل :

يطلب من العامل الذي يقوم بأداء العمل أن يؤدي ذلك بكل دقة وإحكام ، وأن يراعي في ذلك المسؤولية التي ألقيت على عاتقه؛ لأنه مسؤول عن أداء العمل على الوجه المراد ، ولا شك ان الإتقان في العمل مطلوب من قبل الشارع كما هو مطلوب من قبل رب العمل^(٢) .

وقد روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم العمل أن يتقنه)^(٣) .

ورواه البيهقي بلفظ : (إن الله يحب من العمل إذا عمل أن يحسن)^(٤) .

فما يحبه الله من العامل ويرضاه إحسانه للعمل الذي يعمله فإنه سائله عن ذلك العمل يوم القيامة ، وقد روى ابن حبان في صحيحه عن أنس بن مالك أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال : (إن الله سائل كل راع عما استرعاه حفظ أم ضيع حتى يسأل الرجل عن أهل بيته)^(٥) .

(١) انظر : الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٥٢٤-٥٢٥ ، مرجع سابق .

(٢) انظر : بدائع الصنائع ، للكاساني ، ٢١١/٤ ، مرجع سابق . والعمل والعمال بين الإسلام والنظم سعد المرصفي ، ص ١٢٣ ، دار البحوث العلمية ، الكويت ، ١٩٨٠م .

(٣) انظر : كشف الخفاء ، العجلوني ، ٢٤٥/١ ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، الطبعة الثالثة ١٣٥١هـ .

(٤) رواه البيهقي في شعب الإيمان ، ٣٣٥/٤ ، تحقيق : محمد عبدالقادر عطا ، مكتبة دار الباز ، السعودية ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م .

(٥) قال الألباني : صحيح أخرجه ابن حبان (١٥٦٢) . انظر : غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام للألباني ، ص ١٦٧-١٦٨ ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الثالثة ، ١٤٠٥هـ .

وسنة الله في الخلق أنه أحسن كل شيء خلقه ، وأتقن صنعه ، وأحكمه ، فلم يترك فيه فتوراً ، أو عيباً .

قال تعالى : ﴿ وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَيْرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴾^(١) .

وقال تعالى : ﴿ الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ﴾^(٢) .
وينبغي للأجير ألا يتحمل مسؤولية عمل إن لم يكن يجيد صناعته ويفهم تشغيله والعمل عليه ، فإن لم يكن لديه خبرة في المجال الذي يعمل فيه فعليه أن يتعلم ذلك ، وأن يسأل عنه ذوي الخبرة والاختصاص .

قال تعالى : ﴿ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴾^(٣) .
ولكي يتعلم الإنسان علماً عليه أن يخلص نيته في طلب العلم ، وأن يتقي الله في نفسه ، وفيما يتعلمه ، فيعلمه الله .

قال تعالى : ﴿ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴾^(٤) .
والأجير مسؤول أمام الله وأمام صاحب العمل وأمام الخلق عن أداء ما وجب عليه كما وجب ، وقال - عليه الصلاة والسلام - : (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته) متفق عليه عن ابن عمر^(٥) .

(١) سورة النمل : الآية رقم (٨٨) .

(٢) سورة السجدة : الآية رقم (٧) .

(٣) سورة النحل : الآية رقم (٤٣) .

(٤) سورة البقرة : الآية رقم (٢٨٢) .

(٥) رواه البخاري في كتاب الجمعة ، باب الجمع في القرى والمدن . فتح الباري ، للعسقلاني ، ٣٨٠/٢ ، مرجع سابق . ومسلم في كتاب الإمارة . صحيح مسلم بشرح النووي ، ٢١٣/١٢ ، مرجع سابق .

المطلب الثاني

وجوب طاعة العامل لرب العمل

إن من الواجبات على العامل طاعة رب العمل ، وسأبين في هذا المطلب مفهوم الطاعة في الشريعة الإسلامية ، ومجالاتها ، وحدود طاعة العامل لرب العمل .

الفرع الأول : مفهوم الطاعة في الشريعة الإسلامية :

إن العلاقة بين العامل ورب العمل هي علاقة أمر ومأمور؛ لأن صاحب العمل حينما يستأجر عاملاً يستأجره ليقضي له مصالحه على الوجه الذي يبتغيه، فيأمره بأن يفعل كذا وبصفة كذا ، فتستقيم به مصلحة ومنافعه ، ولا يأتي ذلك إلا إذا رضي العامل بالعمل وفق طلب صاحب العمل .

وواجب الطاعة من أهم الواجبات التي يطلب من العامل الالتزام بها ، وهذا الواجب هو الأساس الذي يعتمد عليه حسن سير العمل ؛ لأن رب العمل أو من ينوب عنه في استخدام العامل أدرى بطريقة سير العمل وكيفية سلوك تلك الطريقة حتى تأتي بالنتائج المرجوة منه ^(١) .

وقد أكدت الشريعة أهمية هذا الواجب بالنسبة لإطاعة الله عز وجل وإطاعة الرسول صلى الله عليه وسلم وإطاعة أولي الأمر ؛ لأن طاعتهم تؤدي إلى حسن سير المسلم في حياته ، وبعد مماته ومخالفتهم تؤدي إلى فشل المسلم في كل ذلك فالإطاعة سند لحسن الأداء واجتناب الزلات والأخطاء .

قال تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾ ^(٢) .

(١) انظر : التزام الأجير الخاص بأداء العمل ، فهد السليمان ، ص ٣٧ ، مرجع سابق .

(٢) سورة النساء : الآية رقم (٥٩) .

فينبغي للعامل أن يطيع رب العمل فيما يأمره وينهاه، ما دام أن ذلك الأمر والنهي في حدود ما اتفقا عليه في العقد ، ولم يخرج عنه؛ لأن إطاعة رب العمل إنما هي في الحقيقة بذل للمنفعة التي تعهد العامل ببذلها لصاحب العمل ، فرب العمل حينما يطلب من العامل القيام بعمل ما، فهو إنما يطلب المنفعة التي يستحقها من العامل ، فيجب على الأجير إطاعته ببذل المنفعة له^(١) .

وقد يجد الأجير بعض الصعوبة في تنفيذ أوامر رب العمل التي تشق عليه ، إلا أنه ينبغي إطاعته فيما يجب ، ويكره ما دام أنه لم يتجاوز حدود ما يستحقه ، وقد أمر النبي - صلى الله عليه وسلم - إطاعة من له السمع والطاعة سواء كان ذلك محبباً إلى النفس أم مكروهاً عندها .

فقد روى البخاري ومسلم^(٢) عن جنادة بن أمية قال : دخلنا على عبادة بن الصامت وهو مريض ، قلنا : أصلحك الله ، حدث بجديث ينفعك الله به سمعته من النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : دعنا النبي - صلى الله عليه وسلم - فبايعناه ، فكان فيما أخذ علينا أن بايعنا على السمع والطاعة من منشطنا ومكرهنا ، وعسرنا ويسرنا ، وأثرة علينا ، وأن لا ننازع الأمر أهله ، إلا أن تروا كفراً بواحاً عندكم من الله فيه برهان.

والشاهد في هذا الحديث قوله : بايعنا على السمع والطاعة في منشطنا ومكرهنا حيث أوجب عليهم السمع والطاعة في المنشط والمكره ، فكذلك كل من وجبت عليه طاعة لآخر بسبب العقد وغيره ، فإنه يتعين عليه الانصياع للأوامر أحب أم كره .

(١) انظر أحكام استقدام العمالة الأجنبية ، أحمد الزريعي ، ص ١٣٧ ، مرجع سابق .

(٢) رواه البخاري في كتاب الفتن . انظر : فتح الباري للعسقلاني ، ٥/١٣ ، مرجع سابق . وصحيح مسلم

بشرح النووي ، ص ٢٢٨/١٢ ، مرجع سابق ولفظه : فكان فيما أخذ علينا ..

وينبغي أن لا يجد العامل في نفسه غضاضة من الانصياع لأوامر رب العمل إن كان أقل منه رتبة، وقد حثنا الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - على السمع والطاعة لصاحب السلطة مهما كان مقامه .

فقد روى البخاري وابن ماجه وأحمد عن أنس قال : قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : (اسمعوا وأطيعوا ، وإن استعمل عليكم عبد حبشي كأن رأسه زبيبة) ^(١).

الفرع الثاني : مجالات طاعة رب العمل :

أن العامل المستأجر ملزم بطاعة أوامر رب العمل إذا كانت أوامره ضمن ما اتفقا عليه في العقد هذه الطاعة لا تخلو من أمرين :

١- إطاعته بالقيام بالعمل المتفق عليه :

فأما إطاعته بالقيام بالعمل المتفق عليه ، فلأن ذلك يتوجب عليه بموجب العقد المبرم بينهما، ولا يكون باذلا للمنفعة المتفق عليها إذا امتنع عن أداء العمل، فلا يستحق الأجر ^(٢).

٢- إطاعته بالتقيد بأوقات العمل والإجازات :

إطاعة رب العمل بالتقيد بأوقات العمل والإجازات لها أهمية قصوى في حسن سير العمل وكثرة الإنتاج .
وإن من تمام تسليم المنفعة لرب العمل أن يسلمه إياها في الوقت الذي يطلبه ؛ لأن قيمة المنفعة تختلف باختلاف الزمان والمكان ، فقد تكون المنفعة التي لها قيمة اليوم ، لا قيمة لها يوم غد .

(١) رواه البخاري في كتاب الأحكام ، انظر : فتح الباري ، للعسقلاني ، ١٢/١٢١ ، مرجع سابق . وسنن

ابن ماجه ، ٢/٩٥٥ ، مرجع سابق ، رقم الحديث (٢٨٦٠) . ومسند أحمد ، ٣/١١٤ ، مؤسسة الرسالة ، بيروت الطبعة الثانية ١٤٢٠هـ .

(٢) كشف القناع ، للبهوتي ، ٤/٢٥ ، مرجع سابق .

وفي سنة رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ما يدلنا على أن المنفعة تختلف باختلاف الزمان، وأن الذي ينبغي التقيد به هو أن يبذل المأمور المنفعة المطلوبة منه حسب ما يطلبها منه الأمر .

فقد روى الشيخان عن ابن عمر - رضي الله عنهما - قال: قال النبي - صلى الله عليه وسلم - يوم الأحزاب : (لا يصلين أحد العصر إلا في بني قريظة) ، فأدرك بعضهم العصر في الطريق ، فقال بعضهم : لا نصلي حتى نأتيهم ، وقال بعضهم : بلى نصلي ، لم يرد منا ذلك ، فذكر ذلك للنبي - صلى الله عليه وسلم - فلم يعنف واحداً هذا لفظ البخاري ، وعند مسلم : (الظهر مكان العصر)^(١) .

فالحديث فيه أمر بالإسراع لأداء المأمور ، وأن عامل الوقت له من الأهمية ما لا يخفى .

وأما طاعة رب العمل في مجال الإجازات فيمكن أن تستفاد مما ثبت عن عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - أنه كان قد أمر الجيش أن يرجع إلى أهله بعد كل أربعة أشهر ، وهذا اجتهاد منه - رضي الله عنه - في تنظيم أمر الجيش وتنظيم إجازته ، وقد أجاب الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين أمره ذلك^(٢) .

الفرع الثالث : حدود طاعة رب العمل :

إن طاعة رب العمل واجبة على العامل في حدود المتفق عليه في العقد .
إلا أن هذه الطاعة مشروطة بأن لا تكون فيها معصية لأوامر الله وأوامر رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ، فإذا أمر رب العمل العامل أن يستمر في العمل في أوقات

(١) رواه البخاري في كتاب المغازي ، باب مرجع النبي - صلى الله عليه وسلم - من الأحزاب ، ومخرجه إلى بين قريظة . انظر فتح الباري ، للعسقلاني ، ٤٠٨/٧ ، مرجع سابق . ومسلم في كتاب الجهاد والسير ، باب المبادرة بالغزو . انظر : صحيح مسلم بشرح النووي ، ٩٧/١٢ ، مرجع سابق .
(٢) انظر : عمدة التفسير ، لأحمد شاكر ، ١٠٧/٢ ، دار الوفاء مصر ، الطبعة الثالثة ١٤٢٦ هـ .

الصلاة، فليس على العامل أن يطيعه في ذلك ، بل عليه مخالفته امتثالاً لأمر الله تعالى بأداء الصلاة في قوله : ﴿ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ﴾ ^(١) .

فأمره تعالى فوق كل أمر ، وحكمه فوق كل حكم .

وكذلك ليس عليه أن يطيعه إذا أمره بأن يصنع ما به فساد الأمة ، كصناعة

الخمر والمخدرات ؛ لأن الله تعالى يقول : ﴿ وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ ﴾ ^(١٥١) الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ ^(١٥٢) . ^(٢)

وكذلك صناعة الأسلحة الخطرة إلا لجهاد في سبيل الله ، والقاعدة في ذلك أن

كل أمر ليس فيه مخالفة لما تضمنه العقد وليس فيه مخالفة لأمر الله وأمر رسول الله - صلى الله عليه وسلم - فهو قابل للطاعة ، وكل أمر خالف مقتضى العقد ، أو خالف أمر الله تعالى أو أمر رسول الله - صلى الله عليه وسلم - فهو حري بالرفض والترك ^(٣) .

وقد وردت أحاديث كثيرة تبين حدود الطاعة وما تجب الطاعة فيه وما لا تجب .

منها : ما رواه الشيخان عن نافع عن عبد الله - رضي الله عنه - عن النبي -

صلى الله عليه وسلم - قال : (السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية فإذا أم بمعصية فلا سمع ولا طاعة) ^(٤) .

وفي رواية أخرى عند مسلم أنه - صلى الله عليه وسلم - قال : (لا طاعة في

معصية الله ، إنما الطاعة في معروف) ^(٥) .

(١) سورة البقرة : الآية رقم (٤٣) .

(٢) سورة الشعراء : الآيات رقم (١٥٢، ١٥١) .

(٣) انظر : الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٥٦٧ ، مرجع سابق .

(٤) انظر : فتح الباري ، للعسقلاني ، ١٢١/١٣ ، مرجع سابق . وصحيح مسلم بشرح النووي ٢٢٦/١٢ مرجع سابق .

(٥) انظر : صحيح مسلم بشرح النووي ، ٢٢٧/١٢ ، مرجع سابق .

وقد سار على هذا المنهج الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين ، ويدل على ذلك أن أبا بكر لما ولي الخلافة قال في أول خطبة له : فأطيعوني ما أطعت الله ، فإذا عصيت فلا طاعة لي عليكم^(١).

وهكذا ينبغي لكل مسلم أن يطيع أوامر رئيسه وحاكمه ما لم يأمر بمعصية وأن لا يخالف أوامره فإذا أمر بمعصية فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

(١) الإمامة والسياسة ، لابن قتيبة الدينوري ، ١٦/١ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ١٤١٨هـ / ١٩٩٧م .

المطلب الثالث

وجوب المحافظة على أموال رب العمل

إن رب العمل الذي يدع أمواله في يد العامل إنما يدعها لديه لثقتة بأمانته . فالواجب على الأجير أن يكون عند حسن ظن رب العمل به فيحفظ ماله سواء كان ذلك المال في صورة مواد أولية يعمل فيها يحولها إلى مصنوعات، أم آلات يعمل عليها ، فهو أمين على تلك الأموال ، فوجب عليه أن لا يخون رب العمل فيما ائتمنه عليه^(١) .

وقد قال - عليه الصلاة والسلام - : (أدّ الأمانة إلى من ائتمنك ، ولا تخن من خانك)^(٢) .

والمحافظة على أموال رب العمل التي تكون تحت يد العامل تتحقق بما يأتي :

- ١- عدم تبذيرها .
- ٢- عدم الاختلاس أو السرقة منها .
- ٣- عدم إتلافها عمداً أو إهمالاً .

الفرع الأول : عدم تبذيرها :

يجب على العامل أن يستعمل المواد الخام التي سلمها إياه رب العمل ليقوم بصناعتها ، وعليه أن يستعملها حسب الحاجة الضرورية ولا يسرف في استعمالها .

(١) انظر : بدائع الصنائع ، للكاساني ، ٢١١/٤ ، مرجع سابق . وأحكام العمل وحقوق العمال في

الإسلامي محمد فهر ، ص ٥٧ ، مرجع سابق .

(٢) أخرجه أبو داود في كتاب البيوع ، باب في الرجل يأخذ حقه من تحت يده . انظر : سنن أبي داود

٢١٨/١٥ ، مرجع سابق .

كما لا يجوز له أن يسرف في تشغيل الآلات التي يعمل عليها ليخسر بذلك رب العمل، نفقات تشغيلها^(١).

وقد نهي الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم عن الإسراف والتبذير ووصف المبذرين أنهم إخوان الشياطين.

فقال تعالى: ﴿وَلَا تُبْذِرْ بَذِيرًا ۗ إِنَّ الْمُبْذِرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ۗ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ۗ﴾^(٢).

وقال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ۗ﴾^(٣).

وروى البخاري ومسلم عن المغيرة بن شعبة قال: قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (إن الله حرم عليكم عقوق الأمهات ، ووأد البنات ، ومنع وهات ، وكره لكم قيل وقال ، وكثرة السؤال ، وإضاعة المال)^(٤).

فينبغي للعامل وغيره أن يتمثل أمر الله تعالى فلا يبذر المال الذي استخلفه الله عليه، فلا يستعمله إلا في الضرورة والحاجة ، وإلا يكون قد فرط في حق رب العمل ، وسوف يحاسب على ذلك .

(١) انظر : أحكام استقدام العمالة الأجنبية لأحمد الزريعي ، ص ١٣٩ ، مرجع سابق .

(٢) سورة الإسراء : الآية رقم (٢٦) ، والآية (٢٧) .

(٣) سورة الفرقان : الآية رقم (٦٧) .

(٤) رواه البخاري في كتاب الاستقراض ، باب ما ينهي عن إضاعة المال . انظر : فتح الباري للعسقلاني ،

٦٨/٥ ، مرجع سابق . ورواه مسلم في كتاب الأقضية ، باب النهي عن كثرة المسائل من غير حاجة .

انظر : صحيح مسلم بشرح النووي ، ١٢/١٢ ، مرجع سابق .

الفرع الثاني : عدم الاختلاس أو السرقة منها :

أموال رب العمل أمانة في يد العامل ، فلا يجوز له أن يختلس منها شيئاً ، أو يستعملها في غير ما أُعطي من أجله ، وقد دأب بعض ضعفا النفوس على استعمال أدوات العمل والمواد المستعملة فيه لأغراضهم الخاصة، كاستعمال سيارات العمل للتنقل الشخصي ، أو استعمال هاتف العمل للمكالمات الشخصية ، فكل ذلك لا يجوز للعامل المسلم أن يتلبس به .

وقد حذر النبي - صلى الله عليه وسلم - من اختصاص المؤمن لنفسه ما لم يكن من نصيبه ، وورد تحذيره للعمال المجاهدين الذين يقاتلون في سبيل الله من الأخذ من أموال الغنيمة دون علم الأمير .

فقد روى أبو داود والحاكم عن عبد الله بن بريدة عن أبيه عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : (من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً ، فما أخذ بعد ذلك فهو غلول) ^(١) .

والحديث صريح في أن العامل الذي يأخذ على عمله أجرة ، ليس له أن يأخذ فوق ذلك شيئاً مما في يده أو من الآخرين.

عن معاذ بن جبل قال : بعثني رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إلى اليمن فلما سرت أرسل في أثري ، فرددت ، فقال : (أتدري لم بعثت إليك) ، قال : لا ، قال : (لا تصيبين شيئاً بغير إذني ؛ فإنه غلول ، ومن يغل يأت بما غل يوم القيامة ، لهذا دعوتك، فاقض لعملك) ^(٢) .

(١) رواه أبو داود في كتاب الخراج والفيء والإمارة ، ٢٣٠/١٣ ، مرجع سابق .

(٢) رواه الترمذي في كتاب الأحكام انظر : تحفة الأحمدي بشرح جامع الترمذي للمباركفوري ، ٥٦٤/٤ ، دار الفكر ، بيروت ، الطبعة الثالثة : ١٣٩٩ هـ .

والحديث نص على أن من استعمل لعمل شيء ، فأخذ منه شيئاً من غير إذن الولي فهو غال ، وسيأتي بما غل يوم القيامة .
وينبغي أن لا يستحقر الشيء اليسير من مال رب العمل فيستعمله من غير إذنه ؛ لأنه أيضاً منهي عنه^(١) .

الفرع الثالث : عدم إتلافها عمداً أو إهمالاً :

ينبغي للعامل أن يحافظ على أموال وأدوات رب العمل ، فلا يتلفها عمداً ، ولا يتسبب في إتلافها بالإهمال في عدم المحافظة عليها ، فيقوم بصيانتها ، ونظافتها إذا كان ذلك مطلوباً منه، وإبلاغ رب العمل عما قد حصل فيه من عطل ، أو خلل ، فإن المحافظة على المواد الأولية وأدوات العمل مما يتضمنه العقد ضمناً ؛ لأن من مقتضى عقد العمل المتفق عليه أن يحافظ على ما يعمل عليه وما يستعمله .

وقد حذر النبي - صلى الله عليه وسلم - من إتلاف أموال الناس .
فقد روى البخاري وابن ماجه^(٢) عن أبي هريرة - رضي الله عنه - مرفوعاً :
(من أخذ أموال الناس يريد أداءها أدى الله عنه، ومن أخذها يريد إتلافها أتلفه الله) .
ومال رب العمل أمانة في يد العامل فالواجب عليه ردة، كما أخذه ، وعدم إتلافه عمداً أو إهمالاً .

وقد قال تعالى : ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ﴾^(٣) .

- (١) انظر : أحكام استقدام العمالة الأجنبية ، لأحمد زريعي ، ص ١٤٠ ، مرجع سابق .
(٢) رواه البخاري في كتاب الاستقراض ، باب من أخذ أموال الناس يريد أداءها أو إتلافه . انظر : فتح الباري ، ٥٤/٥ ، مرجع سابق . ورواه ابن ماجه في كتاب الصدقات ، سنن ابن ماجه ، ٨٠٦/٢ ، رقم الحديث (٢٤١١) ، مرجع سابق .
(٣) سورة النساء : الآية رقم (٥٨) .

المطلب الرابع

وجوب محافظة العامل على أسرار رب العمل وأسرته

والكلام في هذا المطلب يشتمل على ما يجب على الأجير حفظه من الأسرار ، وما لا يجب عليه منها .

الفرع الأول : الأسرار التي تجب المحافظة عليها :

إن المحافظة على أسرار رب العمل وأسرته من أهم الواجبات التي يجب على العامل التقيّد بها ^(١) . وقد يكون واجب المحافظة على الأسرار أهم من واجب العمل نفسه ؛ لأن المنازل محاطة بالسرية التامة ، حيث إنها أماكن استرخاء ، واستراحة رب العمل ، وأسرته ، ومن الطبيعي أن يكون العامل قريب من هذه الأسرة ، ومن أسرارها بحكم عمله الذي يربطه بالأسرة قلباً وقالباً .

ومن المعلوم أن البيوت لها حرمة ، فلا يجوز للعامل المتزلي إفشاء سر من أسرار المنزل ، ولو كان أمراً تافهاً بالنسبة له ، فهي غاية في الأهمية بالنسبة لغيره ، فالواجب على العامل الالتزام بعمله تجاه رب العمل ، وعدم النظر فيما لا علاقة له به ، أو تتبع أسرار رب العمل وأسرته ؛ لأن هذه أمانة في عنق العامل يجب عليه الوفاء بها ، وعدم الإخلال لتلك الأمانة ، ولذلك فإن هذا الواجب هو حق لرب العمل في ذمة العامل المتزلي ، فمن الواجبات على هذا العامل الذي أدخله رب العمل إلى بيته أن يحترم حرمة هذا البيت ، فلا يأذن لأحد بدخوله إلاّ إذا علم بإذن المخدم ، ولا يسعى لكشف عورات أهله ، أو التحدث بما يجري داخل البيت ، أو إفشاء أسرار أهله بنقل ما يروى ، وما يسمع للآخرين ، بل يجب عليه ذلك أمانة ، واتفاقاً .

(١) انظر أحكام استقدام العمالة الأجنبية ، لأحمد الزريعي ، ص ١٣٨ ، مرجع سابق . والتزامات الأجير الخاص بأداء العمل فهد السليمان ، ص ٤١ ، مرجع سابق .

والشريعة الإسلامية أكدت على أهمية المحافظة على الأسرار ويدل عليه :

ما رواه البخاري أن أنس بن مالك - رضي الله عنه - قال : (أسر إلي النبي - صلى الله عليه وسلم - سراً ، فما أخبرت به أحداً بعده ، ولقد سألتني أم سليم فما أخبرت بها) (١).

وما رواه البخاري من قول أبي بكر - رضي الله عنه - : (فلم أكن لأفشي سر رسول الله - صلى الله عليه وسلم -) (٢).

وإن الأسرار التي يطلع عليها العامل بصفته أجيراً عند رب العمل هو ملزم بالحفاظ عليها ، وهذا الالتزام ناتج عن اشتراط رب العمل عليه ، إمّا نصاً في العقد ، أو ضمناً ، أو عرفاً ، والمسلمون على شروطهم ، فيجب على العامل أن يحافظ على الأسرار الخاصة بالعمل ، والتي ائتمنه عليها رب العمل .

وقد قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : (أد الأمانة لمن ائتمنك ، ولا تخن من خانك) (٣).

ولا يحق للعامل أن يفشي هذه الأسرار حتى بعد انقضاء العمل وانتهاء مدة العقد بينه وبين رب العمل (٤).

(١) رواه البخاري في كتاب الاستئذان ، باب حفظ السر ، انظر : فتح الباري ، للعسقلاني ، ٨٢/١١ ، مرجع سابق . ورواه مسلم في كتاب فضائل الصحابة ، باب فضائل أنس بن مالك رضي الله عنه انظر : صحيح مسلم بشرح النووي ، ٤١/١٦ ، مرجع سابق .

(٢) فتح الباري ، للعسقلاني ، ١٧٦/٩ ، مرجع سابق .

(٣) رواه أبو داود عن أبي هريرة - رضي الله عنه - في كتاب البيوع . انظر : بذل المجهود في حل أبي داود ، تأليف : خليل أحمد السهار نافوري ، (ت١٣٤٦هـ) ، ٢١٧/١٥ ، الطبعة الثالثة ، ١٣٩٣م ، مطبعة دار البيان ، القاهرة .

(٤) انظر : دروس في قانون العمل ، د. اكنم الخولي ، معهد الإدارة الرياض ١٣٩٣هـ ، ص١٣٣-١٣٤ . والوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، لزار الكيالي ، ص٢١١-٢١٢ ، الدار السعودية للطباعة الأولى ١٩٧٣م .

الفرع الثاني : الأسرار التي لا تجب المحافظة عليها :

سبق وأن ذكرت أن العامل يجب عليه المحافظة على أسرار العمل إلا أن الأسرار الواجب على العامل أن يحافظ عليها هي التي تكون من مصلحة رب العمل وأسرته ، ولا مضرة فيها للصالح العام ، فإذا كانت الأسرار مما فيه مضرة بالصالح العام ، كأن يكون صاحب العمل يصنع في بيته المحرمات ، كالخمر ، والحبوب المخدرة ، وما إلى ذلك من المسكرات ، وغيرها التي هي ضرر على الأسرة نفسها وعلى الصالح العام .

ففي هذه الحالة لا يلزم الأجير المحافظة على أسرار رب العمل^(١).

بل المطلوب منه كمسلم مسؤول أمام الله وأمام الخلق أن يخبر السلطات المختصة بما يقوم به رب العمل من مخالفات لأوامر الله تعالى ، وأوامر السلطات الشرعية من صناعة للمسكرات والمحرمات الأخرى إن وجدت ، أو المصنوعات المزيفة ؛ لأن قيام رب العمل بهذه الأعمال إنما هو من الإفساد في الأرض وقد نهي الله عن ذلك في كتابه العزيز

حيث يقول : ﴿ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ﴾^(٢).

فإذا ارتكب صاحب العمل بعض هذه المحرمات فالواجب على الأجير إبلاغ الجهات المختصة التي تأخذ على يده فتمنعه عن تلك المخالفات .

وذلك لقوله تعالى : ﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾^(٣).

(١) الأجير الخاص ، للدهلوي ، ص ٥٩٤ ، مرجع سابق .

(٢) سورة الأعراف : الآية رقم (٥٦) .

(٣) سورة المائدة : الآية رقم (٢) .

المبحث الثالث

جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات

وفيه مطلبان :

- المطلب الأول : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في النظام .
- المطلب الثاني : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في الفقه .

المطلب الأول

جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في النظام

العامل المنزلي ملزم بالقيام بالعمل المكلف به على الوجه التام ، وفي المدة المقررة له في العقد ، لكن قد تحدث بعض الأمور تؤدي إلى عدم وفاء العامل بالتزاماته ، أو الإخلال بها ، وهذا الإخلال الذي قام به العامل المنزلي يوجب جزاء ، وذلك بموجب المسؤولية العقدية التي التزمها على نفسه بإبرامه العقد ؛ لأن العقد كما أشرنا سابقاً ملزم للطرفين^(١) ، وعليه فإذا ما أحلّ العامل المنزلي بواجباته فإن عليه أن يتحمل الجزاء ، ومن المعلوم أن الجزاء بالنسبة لهذه الفئة ليس له نص نظامي ، ولم تخرج اللائحة التي أشار إليها نظام العمل في مادته السابعة ، وإنما راجع إلى إرادة صاحب العمل في إيقاع ذلك الجزاء من عدمه ، وذلك حسب الجزاءات المقررة قضاءً^(٢) .

ولذا فإن بعض العقود التي تكون بين صاحب العمل والعامل المنزلي بوساطة مكاتب الاستقدام تنص على الآتي :

"يتحمل العامل المنزلي مسؤولية تصرفه السيئ ، وما يترتب عليها من أحكام قضائية بسبب تلك الأفعال التي يرتكبها"^(٣) .

وعليه فإنه يمكن القول : أن إخلال العامل بالتزاماته إذا كان في مدة التجربة ، وهي تسعين يوماً من بداية العمل ، فإن صاحب العمل يقوم باستبدال العامل المنزلي من

(١) الدراسات البحثية في نظرية العقد ، دكتور/ أحمد شوقي محمد عبدالرحمن ، ص ١٩ ، منشأة المعارف ،

٢٠٠٦ م . نظرية العقد ، دكتور/ عبدالرزاق السنهوري ، منشورات الداية ، ص ١٢٤ ، مرجع سابق .

(٢) نظام العمل السعودي الجديد ، ص ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، مرجع سابق .

(٣) انظر : المرفق مع الملاحق ، ملحق رقم (٢) ، مرجع سابق .

مكاتب ، أو شركات الاستقدام ، وذلك بنص المادة الخامسة والعشرون من لائحة شركات الاستقدام ، التي نصت على ذلك بقولها :

"أنه يلزم المرخص له وهي الشركة المستقدمة للعمالة خلال مدة تسعين يوماً من تاريخ مباشرة العامل المتزلي عمله لدى صاحب العمل تأمين عامل بديل بالشروط المتفق عليها في عقد خدمات التوسط للعمالة المنزلية وذلك في الحالات التالية :

- ١- امتناع العامل عن العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل .
- ٢- عدم التزام العامل بتنفيذ مهماته وفقاً لعقد العمل المبرم معه.
- ٣- عدم توافر الخبرة المطلوبة لديه وفقاً لما حدده صاحب العمل في عقد خدمات التوسط .
- ٤- إصابة العامل بمرض لا يمكنه من أداء عمله ، أو ثبوت عدم صحة تقارير الفحوصات الطبية التي أجريت له .
- ٥- ترك العامل العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل^(١) .

أما بعد تلك المدة المقررة سابقاً ، فإن صاحب العمل يكون بالخيار بين أمرين ؛ لإلحاق الجزاء بالعامل المتزلي نتيجة إخلاله بالواجبات ، إمّا : إجراء مخالصة نهائية مع العامل المتزلي ، ثم ترحيله (فسخ العقد) ، أو التوجه إلى المحاكم الشرعية في المملكة العربية السعودية ، ورفع دعوى قضائية ضد العامل المتزلي نتيجة إخلاله بالواجبات ؛ لإلحاق الجزاء المستحق على العامل^(٢) .

وعليه يتضح أن انعدام اللائحة الخاصة بتلك الفئة قد شكّل فراغاً في عدة جوانب ومن ضمنها هذا الجانب الأساسي مُقارنةً بالعمالة التي يشملهم نظام العمل ، حيث يُوجد لجان خاصة بمنازعات العمالة الذين يشملهم نظام العمل .

(١) انظر : لائحة شركات الاستقدام ، المادة (٢٥) ، مرجع سابق .

(٢) مافيا للاتجار وعصابات منظمة بالعمالة المنزلية ، طارق الزهراني ، ص ١ ، مدير مركز شؤون الخادמות ، مرجع سابق .

المطلب الثاني

جزاء إخلال العمالة المتزلية بالواجبات في الفقه

قد يُخل الأجير الخاص في التزاماته ، ولا يقوم بالعمل الواجب منه على الوجه المطلوب ، ويكون إخلاله ناتجاً عن أحد أمرين :

أ- الإخلال بالواجبات لعذر (وجزاءه) .

ب- الإخلال بالواجبات لغير عذر (وجزاءه) .

أ- الإخلال بالواجبات لعذر (وجزاءه) :

ذكر العلماء كثيراً من الصور التي تدخل في إخلال الأجير بواجباته ، وذلك لعذر وهذه الأعذار إما أن ترجع إلى شخص الأجير ، أو أن ترجع إلى حصول أمر عام خارجي يمنع بسببه العامل من أداء العمل .

وصور الأعذار التي ترجع إلى شخص الأجير :

الصورة الأولى :

ذكر الفقهاء إذا مرض الأجير الخاص أثناء مدة الإجارة ، وعجز عن العمل عجزاً جزئياً ، أو كلياً ، فإن كان المرض يمنعه من أداء عمله كلياً ، أو كان المرض لا يمنع من أداء العمل ، لكنه لا يُناسب عمله ، كمن به سعال ، أو نحوه لمن استؤجر على طبخ ونحوه ، أو كان كما ذكر بعض الفقهاء مما تعاف النفس عمله وهو بهذه الحالة ^(١) .

والمقصود من منع المرض للعامل من أداءه لعمله ، أو من تمام العمل ، فقد ذكر بعض الفقهاء أنه إذا منعه من عمل نصف عمله المعتاد ^(٢) .

(١) المجموع شرح المهذب ، للنووي ، ٧٨/١٥ ، مرجع سابق .

(٢) حاشية الرد المحتار ، لابن عابدين ، ٧٨/٦ ، مرجع سابق .

أو كما قال بعض الفقهاء : إذا أدى المرض إلى تفاوت الأجرة عن العمل^(١) .
 وجزاء ذلك الإخلال هو أن يكون للمستأجر الخيار لأجل العيب الحادث المؤثر
 في منفعته بين المقام ، أي استمرار العقد - وإعطاء الأجير كامل الأجر ، أو الفسخ ،
 ويعطيه قسطه من الأجر على قدر العمل - ، وهذا هو قول الجمهور^(٢) .
 أمّا المالكية فذهبوا إلى أن الأجير إذا مرض انفسخ العقد ، وله قسطه من الأجر
 على ما عمل ، وفي حالة ما إذا شفي الأجير أثناء المدة فذكروا أنه يرجع في بقية المدة
 فيلزمه بقية عمله توفية للعقد ، ويسقط من أجرته حصة أيام مرضه^(٣) .
 أما لو كان لا يقدر الأجير على العمل أصلاً من بداية العقد ، فلا أجر له ، وإذا
 كان المرض لا يضر بالانتفاع فإن العقد لا يجوز فسخه ؛ لأنه عقد لازم^(٤) .

الصورة الثانية :

ذكر الفقهاء أنه إذا تلف شيء مما يعمل فيه الأجير الخاص بسبب خطأ وقع منه ،
 من غير تعمد منه أو تفريط ، فإنه ليس على الأجير الخاص أي جزاء لما تلف بيده ، أو
 بعمله^(٥) ؛ لأن يده يد أمين ، والأمين ليس عليه جزاء ولا ضمان ، إلا بتعدي ، أو
 تفريط منه ، ونقل بعضهم الإجماع على ذلك^(٦) .

-
- (١) شرح منتهى الإرادات ، للبهوتي ، ٣٧٥/٢ ، مرجع سابق .
 (٢) بدائع الصنائع ، للكاساني ، ١٩٦/٤ ، مرجع سابق ، المجموع ، للنووي ، ٧٨/١٥ ، مرجع سابق .
 شرح منتهى الإرادات ، للبهوتي ، ٣٧٥/٢ ، مرجع سابق .
 (٣) منح الجليل على مختصر العلامة خليل ، عمر الخطاب وبهامشه حاشيته المسماة تسهيل منح الجليل ،
 تأليف : الشيخ/ محمد بن أحمد عيش ، ٥٢٢/٧ ، مرجع سابق .
 (٤) حاشية الرد المختار ، لابن عابدين ، ٧٨/٦ ، مرجع سابق . بدائع الصنائع ، للكاساني ، ١٩٦/٤ ،
 مرجع سابق .
 (٥) شرح منتهى الإرادات ، للبهوتي ، ٣٧٦/٢ ، مرجع سابق . انظر : البناية شرح الهداية ، للعيني ،
 ٣٨٧/٩ . شرح الزرقاني ، ٣٦/٧ ، مرجع سابق . المغني ، لابن قدامة ، ٥٢٧/٥ ، مرجع سابق .
 (٦) حاشية الرد المختار ، لابن عابدين ، ٧١/٦ ، مرجع سابق . بدائع الصنائع ، للكاساني ، ٢١١/٤ . بداية
 المجتهد ونهاية المقتصد ، لابن رشد القرطبي ، ٢٣٢/٢ ، مرجع سابق .

الأعذار التي ترجع إلى حصول أمر عام يمنع الأجير من العمل :

إذا حصل أثناء مدة العقد مانع عام يمنع الأجير من الوفاء بواجباته بأداء العمل في المدة المحددة ، مثل : حصول مطر كثير ، أو حرب ، أو خوف عام ، أو نحو ذلك من العوارض العامة التي تمنع الأجير من العمل خوفاً على نفسه ، أو لأنه لا يستطيع القيام بعمله في أثناءها ، فإن جزاء ذلك الإخلال كما ذكر الفقهاء أن العقد في هذه الحالة ينفسخ فيما بقي من المدة ، وللأجير من الأجرة بمقدار مدة انتفاع المستأجر به بسبب العذر ^(١) .

ولا يلزم المستأجر دفع جميع الأجرة ؛ لعدم حصول المعقود عليه ، وإذا لم يعمل الأجير شيئاً من أول مدة العقد بسبب المطر ونحوه من الأعذار العامة التي تمنع من العمل لم يلزم الأجر على المستأجر ^(٢) .

ب- الإخلال بالواجبات لغير عذر (وجزاءه) :

عند التزام الأجير بالواجبات فعليه الوفاء بما تم الاتفاق عليه ؛ لأن عقد الإجارة كما أسفنا عقد لازم ، لا يجوز لأحد أن يخل به إلاّ لأمر مقبول ، فإذا ما أخلّ أحد الطرفين بالعقد لغير مبرر مشروع سواء أكان هذا الإخلال في عمله ، وتأديته له على الوجه المطلوب ، أو من جهة التزامه بإكمال مدة العقد ، أو غير ذلك من الأمور ، فإن الفقهاء ذكروا عدة صور لإخلال الأجير بواجباته ، وما يترتب على ذلك الإخلال من جزاء :

-
- (١) انظر : مواهب الجليل في شرح مختصر خليل ، لمحمد بن محمد بن عبدالرحمن (الخطاب) ، ٤٣٢/٥ ، دار الفكر ، بيروت ، ١٤١٦هـ - ١٩٩٥م . شرح منتهى الإرادات ، للبهوتي ، ٣٧١/٢ .
- (٢) حاشية رد المختار ، لابن عابدين ، ٤٣/٦ ، مرجع سابق .

الصورة الأولى : تعدي الأجير ، أو تفريطه في عمله :

إذا تعدى الأجير في عمله فأتلف شيئاً متعمداً ، أو فرط في عمله ، فتلف بذلك شيء ، ففي هذه الحالة يضمن الأجير ما أتلفه بسبب تعديه ، أو تفريطه ، وهذا مما لا خلاف فيه عند الفقهاء ، ويكون جزاءه التضمين بقيمة المتلف (١) .

وإذا حصل خلاف بين الأجير الخاص والمستأجر في التعدي ، أو في التفريط من عدمه ، فالقول قول الأجير ؛ لأنه أمين (٢) .

الصورة الثانية : مخالفة أوامر رب العمل ، أو عمل ما لم يأذن له فيه :

إذا التزم الأجير بعقد الإجارة فإن عليه أن يطيع أوامر رب العمل في كل ما يتعلق بالعمل ، وعليه أن ينفذها على الوجه المطلوب .

ويجب عليه أيضاً أن لا يعمل شيئاً لم يكن من المعتاد عمله في مثل إجارته إلا بإذن رب العمل ، فإذا خالف أوامر المستأجر ، أو عمل عملاً غير مأذون له فيه مما لم تجر العادة بفعله .

فإنه في هذه الحالة يكون جزاءه ضمان ما تولد من فعله (٣) .

والمخالفة التي ذكرها الفقهاء لا تتعلق بحالة معينة ، بل كل مخالفة من جهة الزمان أو المكان ، أو من جهة نوعية العمل ، كل هذه تدخل هنا ، وذكر الفقهاء عدة أمثلة لواقعهم ، ويدخل فيها جميع المخالفات لتعليمات رب العمل ، مما يتعلق بالعمل .

(١) البناية شرح الهداية ، للعبيني ، ٣٨٧/٩ ، مرجع سابق . بداية المجتهد ، لابن رشد ، ٢٣٢/٢ . مغني

المحتاج ، للشريبي ، ٣٥٢/٢ ، شرح منتهى الإرادات ، للبهوتي ، ٣٧٦/٢ .

(٢) المغني ، لابن قدامة ، ٥٤٤/٥ ، مرجع سابق .

(٣) حاشية الرد المحتار ، لابن عابدين ، ٧٠/٦ ، مرجع سابق . حاشية الدسوقي ، الدسوقي ، ٢٦/٤ ،

مرجع سابق .

ومن الأمثلة التي ذكرها الفقهاء :

إذا استأجر ظئراً لإرضاع صبي فأرضعته في المدة بلبن شاة، فالجزء أنه لا أجر لها؛ لعدم تنفيذ ما أمرها به ؛ لأنه لم يحصل المقصود ، وذلك لاختلاف العمل ، فهي لم تأت بالعمل التي تستحق به الأجرة ، وهو الإرضاع (١) .

الصورة الثالثة : هروب الأجير وتركه العمل :

الأجير ملزم بأداء العمل في المدة المحددة في العقد ، وعليه ألا يتخلف عن العمل في هذه المدة ، فإذا ما هرب الأجير ، وترك العمل أثناء المدة المحددة في العقد فإن العقد لا يفسخ ولكن يكون للمستأجر وهو رب العمل إلحاق الجزاء وهو حق الفسخ ؛ لأنه تأخر حقه فثبت له الخيار (٢) .

فإذا فسخ المستأجر العقد فقد أنهى الموضوع ، وإذا لم يفسخه وصبر انفسخت الإجارة بمضي المدة يوماً فيوم ؛ لأن المنافع تتلف بمضي الزمن ، فانفسخ العقد بمضيه ، فإذا عاد الأجير أثناء المدة استوفى ما بقي منها توفيةً للعقد ، وجزاءه بأن يسقط أجره في أيام هروبه .

قال ابن قدامة : وكل موضع امتنع الأجير من العمل فيه إذا كان بعد عمل البعض فلا أجر له فيه إلا أن يرجع قبل انقضاء المدة (٣) .

(١) فتح القدير، للقاضي زاده ، ١٠٦/٩ ، مرجع سابق . المبسوط ، للسرخسي ، ١٦١/١٥ ، مرجع سابق.

(٢) المغني ، لابن قدامة ، ٤٥٢/٥ ، مرجع سابق . المجموع ، للنووي ، ٧٩/١٥ ، مرجع سابق . حاشية

الدسوقي ، الدسوقي ، ٣١/٤ ، مرجع سابق .

(٣) المغني ، لابن قدامة ، ٤٥٤/٥ ، مرجع سابق . المجموع ، للنووي ، ٨٢/١٥ ، مرجع سابق .

الفصل الثالث

الفصل في منازعات العمالة المنزلية

وفيه ثلاثة مباحث :

المبحث الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية .

ويشتمل على مطلبين :

المطلب الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية في النظام .

المطلب الثاني : مدى ضمان العمالة المنزلية في الفقه .

المبحث الثاني : الجهة المعنية بالفصل في منازعات العمالة المنزلية .

المبحث الثالث : التعويض عن الأضرار .

المبحث الأول

مدى ضمان العمالة المنزلية

وتشتمل على مطلبين :

المطلب الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية في النظام .

المطلب الثاني : مدى ضمان العمالة المنزلية في الفقه .

المطلب الأول

مدى ضمان العمالة المنزلية في النظام

قد يقصّر العامل المنزلي في أداء العمل الذي يقوم به ، فلا يتقن عمله ، ولا ينتجه على الوجه المطلوب ، وعدم قيامه بالعمل ، أو إتلافه لأدوات المنزل يُعرضه لضمان ما نتج عن إخلاله بالتزاماته العقدية ، وهو ما يُسمى بالمسؤولية العقدية .
المسؤولية بوجه عام هي حالة الشخص الذي ارتكب أمراً يستوجب المؤاخظة ، والمسؤولية العقدية هي جزاء الإخلال بتنفيذ التزام ناشئ عن العقد^(١) .
وفي حالة المسؤولية العقدية يكون المسؤول ملزماً بتعويض الضرر الناجم عن الإخلال بالتزام مُقرر في ذمته .

ولما كانت المسؤولية لا تقوم إلاً نتيجة الإخلال بالتزام قانوني ، لذا فإن المسؤولية التعاقدية لا تقوم إلاً عند الإخلال بالالتزام التعاقدية ، وهذا بطبيعة الحال يستوجب :
أولاً : وجود عقد صحيح بين الطرفين ، وقد عرّف العقد الصحيح بأنه : "العقد المشروع ذاتاً ، ووصفاً ، بأن يكون صادراً من أهله ، مُضافاً إلى محل قابل لحكمه ، وله سبب مشروع ، وأوصافه صحيحة سالمة من الخلل" ^(٢) .
ثانياً : الإخلال بهذا العقد الصحيح ، أو عدم الالتزام بتنفيذه .
وللمسؤولية التعاقدية أركان ثلاثة ، وهي : الخطأ ، والضرر ، والعلاقة السببية .

(١) الوجيز في شرح القانون المدني ، عبدالرزاق السنهوري ، ص ٢٥٢ ، الطبعة الأولى ، المطبعة العالمية ، دمشق ، سوريا ، ٢٠٠٥ م .

(٢) المسؤولية المدنية عن العمل غير المشروع على عنصر الضرر ، د. جابر صابر طه ، ص ٣٣ ، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٩ م .

١- الخطأ :

ولقد عرّف الخطأ العقدي بأنه : "عدم تنفيذ الالتزام ، أو التأخر فيه ، فالمدين (وهو العامل) يعتبر مُخطئاً إذا لم يُنفذ التزامه الناشئ عن العقد ، أو إذا تأخر في تنفيذه ، ويستوي في ذلك أن يكون عدم قيام المدين بالالتزام ، أو التأخير في تنفيذه ناشئاً عن عمد ، أو عن إهماله ، كما يستوي أن يكون عدم التنفيذ كلياً ، أو جزئياً ، أو حتى مجرد التأخير فيه" (١) .

وبما أن بعض التزامات العامل المتزلي هي التزامات بتحقيق غاية ، كأداء الخدمة في المنزل من تنظيف ، وترتيب ، وطبخ ، وغسل الأواني ، فإن مجرد عدم إنجاز تلك الأعمال يربط مسؤوليته العقدية ، مما يخوّل المخدم مطالبته بما له من حق في التعويض ، أو غيره كالأستعانة بمن يقوم بالعمل الذي نكل عنه العامل المتزلي على حساب العامل نفسه ، أو إنهاء عقد العمل ، إذا كان إخلال الخادم بالعمل إخلالاً جسيماً ، كالاتناع قصداً عن امتناع العمل الموكل إليه ، أو تعمد الإضرار بموجودات المسكن ، وهناك التزامات أخرى تُعد التزامات ببذل العناية ، أي أن العامل المتزلي يُعتبر مخلاً بتنفيذ التزامه إذا لم يبذل في تنفيذه العناية اللازمة ، ولم يتم بمراعاة الحيطة ، والتبصر اللازمين (٢) .

وعلى أية حال فإن مجرد الخطأ ينتج مسؤولية المدين إن توافرت أركان المسؤولية الأخرى من ضرر ، وعلاقة سببية ، وهو أحد أطراف عقد الخدمة في موضوعنا هنا . فالعامل المتزلي يُعدّ مُخطئاً بمجرد بذله عناية أقل في الالتزام بعنائه إذا تحقق الضرر ، أو لعدم تحقيقه للعناية المطلوبة في الالتزام بتحقيق غاية .

(١) النظرية العامة للالتزام ، د. نبيل إبراهيم سعد ، ٢٧١/١ ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ م .

(٢) عقد الخدمة في المنازل ، أريفان مصطفى محمد ، ص ١٦٥ ، دار الكتب القانونية ، مصر . الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، د. عبدالحكيم الحكيم ، وعبدالباقي البكري ، ص ١٦٥ وزارة التعليم العالي ، بغداد .

أمّا عن إثبات الخطأ في المسؤولية العقدية ، أي بوقوع الإخلال بالعقد سواء عند القيام بالتنفيذ ، أو التأخر فيه ، أو تنفيذه بصورة معيبة ، أو تنفيذه بصورة جزئية ، فالقاعدة الشرعية في الإثبات (أن البينة على المدعي) ، فمن ادعى بوقوع الخطأ العقدي يكون هو المكلف بإثبات حصوله ، ويكون اليمين على من أنكر ، فإذا أثبت ذلك فإنه يتأكد خطأ المدين (١) .

٢- الضرر :

لكي تقوم المسؤولية العقدية في عقد "العمالة المنزلية" فإنه لا يكفي أن يتوافر الخطأ من جانب المدين وحده ، بل لا بد أن يترتب على الخطأ ضرر يصيب الدائن من جراء عدم تنفيذ الالتزام العقدي ، أي إن الضرر هو الركن الأساسي في قيام المسؤولية العقدية ، ومع الضرر تدور المسؤولية العقدية وجوداً وعدمياً ، وشدةً وضعفاً ، فلا مسؤولية حيث لا ضرر ، ويكون عبء إثبات الضرر على من يدعي بوجوده المتضرر (الدائن) .

والضرر عبارة عن الأذى ، أو التلف الذي يصيب حقاً ، أو مصلحة مشروعاً لشخص ، والضرر إما أن يكون مادياً ، أو أدبياً ، فالضرر المادي هو ما يُصيب الدائن من أذى في ماله ، أو جسمه ، أو خسارة تلحق عنصراً من عناصره المالية ، فتؤدي إلى نقص في ذمته المالية .

أمّا الضرر الأدبي فيراد به الأذى الذي يلحق شرف الإنسان ، أو سمعته ، أو اعتباره ، أو شعوره ، أو مركزه الاجتماعي ، ويُشترط في الضرر أن يكون حالاً أي واقعاً بالفعل ، أو أن يكون محقق الوقوع في المستقبل ، وأن يصيب حقاً ، أو مصلحة مالية مشروعاً للمتضرر ، وأن يكون شخصياً لمن يطالب بالتعويض عنه ، وأن لا يكون قد سبق التعويض عنه (٢) .

(١) المسؤولية المدنية ، د. عبد الحميد الشواربي ، وعزالدين الدنا صوري ، ص ٥٠٧ ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٤م

(٢) المسؤولية المدنية ، د. عبد الحميد الشواربي ، وعزالدين الدنا صوري ، ص ٥٧٧ ، مرجع سابق .

٣- العلاقة السببية بين الخطأ والضرر :

يلزم لقيام المسؤولية العقدية أن يتوافر إلى جانب الخطأ والضرر عنصر آخر ، هو العلاقة السببية بينهما ، ويقصد بالعلاقة السببية الصلة التي تربط الخطأ العقدي بالضرر ، بحيث يكون الخطأ هو السبب في حصول الضرر ، وهذه الرابطة مهمة لقيام المسؤولية العقدية ، ويكون جزاءها التعويض ، فيلزم أن يكون الضرر نتيجةً لخطأ المدين ، أي إن المدين هو الذي يتسبب بخطئه في إحداث الضرر ، فإذا انقطعت الصلة بين الخطأ والضرر لا تقوم المسؤولية ، فقد لا يرجع الضرر إلى خطأ المدين ، ولكن إلى سبب أجنبي ، وقد يكون هذا السبب الأجنبي هو القوة القاهرة ، أو الحادث الفجائي ، أو يرجع إلى خطأ الدائن نفسه ، أو إلى فعل الغير .

عليه ، فإن السببية ركن مستقل قائم بذاته ، وهو ينعدم بقيام مزيله من السبب الأجنبي الخطأ الدائن نفسه ، أو فعل الغير ، وفي ضوء ما تقدّم وضمن عقد الخدمة في المنازل إذا كان صاحب العمل مُتضرراً فلا يكفي مجرد حصول الضرر لقيام المسؤولية العقدية ، بل لا بد أن يكون هناك رابطة سببية ، أي أن يكون هناك علاقة مباشرة بين الضرر الحاصل ، والخطأ المرتكب من جانب المدين ، وعند انتفاء العلاقة السببية فلا تقوم المسؤولية العقدية حتى لو كان هناك ضرر ، وذلك عند إثبات وجود السبب الأجنبي ، أو القوة القاهرة من جانب المدعى عليه ^(١) .

♦ ♦ ♦ ♦ ♦

(١) عقد الخدمة في المنازل ، أريفان مصطفى محمد ، ص ١٦٥ ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٩ م .

المطلب الثاني

مدى ضمان العمالة المنزلية في الفقه

إن العقد المبرم بين الأجير الخاص ، وربّ العمل هو عقد مُلزم ، وما يضعه رب العمل من متاعٍ في يد الأجير ؛ ليعمل فيه ، ويصنعه فإن هذا المتاع أمانة في يد الأجير ، فعليه أن يعمل فيه بإتقان ، وأن يبذل في ذلك كل فكره وجهده ، وليس له أن يشتغل عنه إلى أمورٍ خارجية^(١) .

والضمان يختلف حكمه بالنسبة للأجير الخاص ، إذا أُخِلَّ بما عليه من واجبات ، أو أهمل بما ائتمنه عليه رب العمل ، ويرجع مدى ضمان الأجير الخاص إلى أحد مسألتين:

المسألة الأولى : تعدي ، أو تفريط الأجير الخاص في أداء العمل :

فإن أهمل العامل في العناية بما في يده ، أو أُخِلَّ بما تعاقد عليه ، أو تعدى في عمله فإن الفقهاء من الحنفيّة^(٢) ، والمالكيّة^(٣) ، والشافعيّة^(٤) ، والحنابلة^(٥) ، والظاهرية^(٦) قد اتفقوا على أن الأجير يضمن إذا تعدّى ، أو فرط في حفظ ما بيده .

وبهذا يضمن ما تلف بسبب تعديه ، أو إهماله ؛ لأن الضمان في الإتلاف إنما يكون بالمباشرة ، أو التسبب ، فالأجير إذا تعمد إتلاف ما بيده لرب العمل ، وباشر

(١) كشف القناع ، البهوتي ، ٩/٤ ، مرجع سابق .

(٢) بدائع الصنائع ، الكاساني ، ٢١١/٤ ، مرجع سابق .

(٣) المدونة الكبرى ، للإمام مالك ، ٤٠٨/٣ ، مرجع سابق . حاشية الدسوقي ، الدسوقي ، ٢٨/٤ ، مرجع سابق .

(٤) نهاية المحتاج ، الرملي ، ٣٠٧/٥ ، مرجع سابق .

(٥) الإنصاف ، المرادوي ، ٧٠/٦ ، مرجع سابق .

(٦) المحلى ، لابن حزم ، ٢٠١/٨ ، مرجع سابق .

إتلافه فإنه يضمن ما أتلفه للمباشرة ، وهذا يحوله من أمينٍ لا ضمان عليه إلى ضامن ومسؤول^(١) .

المسألة الثانية : عدم تعدي ، أو تفريط الأجير الخاص في أداء العمل :

إذا بذل الأجير الخاص جهده في حفظ ما تحت يده من مال ، وأدوات لرب العمل ، وتلف ذلك المال الذي في يده ، فإن الفقهاء ومنهم الحنفية^(٢) ، والمالكية^(٣) ، والشافعية^(٤) ، والحنابلة^(٥) ، والظاهرية^(٦) قد اتفقوا على أن الأجير الخاص إذا لم يفرط يفرط أو لم يتعدى فإنه لا يضمن ما تلف تحت يده ، ولم يُخالف في ذلك إلا الإمام الشافعي - رحمه الله - على ما جاء في كتاب الأم ، فإنه قال : "الأجراء كلهم سواء ..."^(٧) .

واستدل الجمهور على عدم تضمين الأجير الخاص بقولهم :

- ١- أن الأجير تسلّم المال بإذن المالك ، فلم يضمن ما تلف منه بدون تعد ، كسرابة القصاص ، والحد^(٨) .
- ٢- إن العين أمانة في يده ؛ لأنه قبضها بإذن رب العمل .
- ٣- ولأنه نائب عن المالك في صرف منافع المأجور إلى ما أمر به ، فلم يضمن من غير تعد كالوكيل ، والمضارب^(٩) .

(١) الأجير الخاص ، حقوقه وواجباته ، لمحمد يعقوب الدهلوي ، ص ٥٤٩ ، مرجع سابق .

(٢) المبسوط ، للسرخسي ، ٨٠/١٥ ، مرجع سابق .

(٣) المدونة الكبرى ، للإمام مالك ، ٤٠٨/٣ ، مرجع سابق .

(٤) نهاية المحتاج ، الرملي ، ٣٠٧/٥ ، مرجع سابق . مغني المحتاج ، الشريبي ، ١٥٢/٢ ، مرجع سابق .

(٥) المغني ، لابن قدامة ، ٥٢٧/٥ ، مرجع سابق .

(٦) المحلى ، لابن حزم ، ٢٠١/٨ ، مسألة : (١٣٢٥) ، مرجع سابق .

(٧) الأم ، للشافعي ، ٣٧/٤ - ٣٨ ، مرجع سابق .

(٨) المغني ، لابن قدامة ، ١٢١/٦ ، مرجع سابق . شرح منتهى الإردات ، البهوتي ، ٢٦٩/٢ ، مرجع سابق .

(٩) المغني ، لابن قدامة ، ١٢٢/٦ ، مرجع سابق .

٤ - ولأن الغالب في الأجير الخاص أنه يسلم نفسه إلى المستأجر ، ولا يستلم منه المال فلا يمكنه الخيانة ^(١) .

واستدل الإمام الشافعي - رحمه الله - في تضمين الأجير الخاص بما روي عن خلاص ^(٢) أن علي بن أبي طالب ^(٣) - رضي الله عنه - كان يُضمّن الأجير ^(٤) .
فدل هذا الأثر على أن علي بن أبي طالب - رضي الله عنه - كان يضمن جميع الأجراء الخاص منهم والمشارك .

وقد نُوقش هذا الاستدلال : بما رواه خلاص بن عمرو عن علي بن أبي طالب - رضي الله عنه - بأن هذا الأثر مرسل ، فهو ضعيف ، والصحيح فيه : أنه كان يضمن الصباغ ، والصواغ فيحمل القول بالضمنان على الأجير المشترك لا مطلق الأجير جمعاً بين الأدلة ^(٥) .

(١) بدائع الصنائع ، الكاساني ، ٢١١/٤ ، مرجع سابق .

(٢) هو : خلاص بن عمرو الهاجري البصري ، بصري ، تابعي ، ثقة ، كان أبوه صحابياً ، روى عن عدد من الصحابة ، منهم : علي ، وعمار بن ياسر ، وعائشة ، وابن عباس ، وكان يجي بن سعيد يتوقع أن يحدث عن خلاص عن علي خاصة ، وكانوا يخشون أن يكون خلاص يحدث عن صحيفة الحارث الأعور وقال عنه الأزدي : "خلاص تكلموا فيه ، يُقال كان صحفياً" ، مات خلاص قبيل المائة .
انظر : تهذيب التهذيب ، للحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، ١٥٢/٣ ، مطبعة مجلس دائرة المعارف النظامية ، حيدرآباد ، ١٣٣٥هـ ، الهند .

(٣) هو : علي بن أبي طالب الهاشمي ، ابن عبدالمطلب بن هاشم بن عبدمناف القرشي ، أبو الحسن ، أول الناس إسلاماً في قول كثير من أهل العلم ، ولد قبل البعثة بعشر سنين على الصحيح ، وتربى في حجر النبي - صلى الله عليه وسلم - ولم يفارقه ، وشهد معه المشاهد كلها إلا غزوة تبوك ، وزوجته بنت النبي - صلى الله عليه وسلم - فاطمة ، وكان اللواء بيده في أكثر المشاهد ، مناقبه كثيرة ، قال الإمام أحمد : "لا ينقل لأحد من الصحابة ما نقل لعلي" ، تولى الخلافة بعد عثمان - رضي الله عنهما - ، قتل في ليلة السابع عشر من شهر رمضان سنة ٤٠ من الهجرة .

انظر : الإصابة في تمييز الصحابة ، لابن حجر ، ٤٦٤/٤ ، مرجع سابق .

(٤) السنن الكبرى ، البيهقي ، ١٢٢/٦ ، مرجع سابق .

(٥) شرح منتهى الإرادات ، البهوتي ، ٢٦٩/٢ ، مرجع سابق .

وبعد معرفة ما استدل به الجمهور ، وما استدل به الشافعي - رحمه الله تعالى -
ظهر واضحاً رجحان ما ذهب إليه الجمهور ؛ لقوة ما استدلوا به من أدلة ، ولأن
الضمان إنما يجب بالتسبب إذا كان بعمد . أمّا ما لم يكن متعمداً فلا ضمان فيه ^(١) .

(١) الأجير الخاص حقوقه وواجباته ، لمحمد يعقوب الدهلوي ، ص ٥٨٤ ، مرجع سابق .

المبحث الثاني

الجهة المعنية بالفصل في منازعات العمالة المنزلية

ذكرنا سابقاً أن العمالة المنزلية ممن استثناهم نظام العمل ، وذلك بنص المادة السابقة ، والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن أنه إذا لم تخضع هذه الفئة لنظام العمل ، وعند حدوث منازعة بين صاحب العمل والعامل ، سواءً كانت مالية ، أو غيرها فإلى من يرجع الطرفان ؟ .

كان فيما سبق لجنة في الحقوق المدنية التابعة لوزارة الداخلية تختص في هذه الفئة وغيرها ممن استثناهم النظام ، وقد ذكرت اللائحة الداخلية للحقوق المدنية (الأمن العام) ضمن الاختصاصات العامة ، تختص الحقوق المدنية بما يلي :

- ١- المنازعات الخاصة بالعمال المشتغلين في المنشآت العائلية التي لا تضم سواء أفراد أسرة صاحب العمل .
- ٢- المنازعات الخاصة بخدم المنازل ومن في حكمهم .
- ٣- المنازعات الخاصة بعمال الزراعة الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية .
- ٤- المنازعات الأخرى التي لا تدخل ضمن اختصاص الجهات الحكومية الأخرى بموجب أنظمة معمول بها ^(١) .

ويمكن القول : أن تلك اللجنة هي توفيقية فقط ، بمعنى أنها تقوم بالصلح بين الطرفين ، وليس لها أن تصدر أحكاماً قضائية ، فإذا لم تنجح في التوفيق بين الطرفين فإنها تحيل الدعوى إلى المحكمة الشرعية المختصة باعتبار أن المحاكم الشرعية هي صاحبة الاختصاص الأصلي ^(٢) .

(١) اللائحة الداخلية للحقوق المدنية (وزارة الداخلية) بموجب القرار الإداري رقم (٣٧) في : ١٦/٦/١٣٩٩هـ .

(٢) الفئات المستبعدة كلياً من نظام العمل السعودي ، إعداد : صالح عبدالعزيز التويجري ، ص ١٦ ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٣هـ .

هذا فيما سبق ، أمّا في الوقت الحاضر فقد تم تحويل هذا الاختصاص إلى عدة جهات ، منها : وزارة الشؤون الاجتماعية ممثلاً بمركز رعاية شؤون الخادمت ، والمركز بدوره يشتمل على أقسام عدة ، منها : المركز الأمني ، ومكتب لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، ومكتب للجوازات ، ومكاتب إصلاحية^(١) ، أو أحد فرع مكاتب مكافحة التسول المنتشرة في المملكة ، وكذلك أقسام الشرط التابعة لوزارة الداخلية ، حيث يلجأ الطرفان إلى أحد هذه الجهات .

وجميع الجهات السابقة إنما هي جهات إصلاحية ليست لها الصفة القضائية ، فإن الجهة التي يتم تحويل الدعوى لها في حال عدم الصلح بين الطرفين هي المحاكم الشرعية في المملكة العربية السعودية بحسب اختصاصها ، إمّا المحكمة العامة ، أو المحكمة الجزئية وكلاهما تابعين للقضاء العام ، الجدير بالذكر أنه لا يوجد جهة مختصة في منازعات العمالة المنزلية^(٢) .

ولعل آخر الأحكام في هذا النوع الحكم الصادر من المحكمة العامة في ينبع ضد الخادمة الاندونيسية التي قامت بقتل طفلة لا تتجاوز الأربع أعوام ، إذ قضت المحكمة بالقصاص من العاملة الاندونيسية ، إضافةً لسجنها ثمانية أشهر لمحاولتها الانتحار بعد الإجهاز على الطفلة ، وكذلك جردها ٢٠٠ جلدة مفرقة^(٣) .

ومن قبلها قصص تتوالى ، ومنها : تنفيذ حكم القصاص في العاملة السيرلانكية التي قتلت رضيعاً وذلك بخنقه، إثر خلاف بينها وبين والدته، والقصاص في ذلك متعددة ، وكثيرة ، واكتفيت بآخرها حدوثاً^(٤) .

(١) الموافقة على إنشاء مكاتب مكافحة التسول التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية من مجلس الوزراء برقم : ٤٧٣٦/٣/ك في : ١٣٩٣/٢/٢٨هـ .

(٢) مافيا للتجار وعصابات منظمة بالعمالة المنزلية في السعودية ، طارق الزهراني ، ص ١ ، مرجع سابق .

(٣) صحيفة حروف الالكترونية ، ص ١ ، الأحد ، جمادى الأولى ، ١٤٣٤هـ .

(٤) صحيفة الحياة - ٢٠١٣/١/١٠م ، ص ١ .

المبحث الثالث

التعويض عن الأضرار

إن الشريعة قد حرمت إلحاق الضرر بالغير ، وكما منعت وحذرت من إلحاق الضرر بالغير ابتداءً ، فقد أوجبت إزالتها بعد وقوعها ، وجبر النقص الذي أحدثته ، وردّ الحالة إلى ما كانت عليه قبل حدوث الضرر بقدر الإمكان ، ويكون ذلك بالتعويض المالي الذي يغطي الضرر الواقع فعلاً ، فضلاً عن ما قد يلحق المتعدي من مسؤولية جنائية وعقوبة تعزيرية .

وقد أولت كتب الفقه قديماً وحديثاً مسألة الضرر والتعويض عنه اهتماماً بالغاً ، فكثرت التفريع فيه ، وتتبعوا جزئياته ونوازله ، ولكنه جاء عندهم مفرقاً في شتى أبواب الفقه ، فمن تلك المفردات ما تضمنته أبواب المعاملات المالية ، ومنها ما جاء في أبواب الجنايات ، ومنها ما ألحق بباب الأفضية والأحكام ، وغير ذلك ، ومن هذا المنطلق فإن أحكام التعويض في المملكة العربية السعودية ترجع إلى الفقه الإسلامي ، وعلى هذا يُمكن ذكر أحكام التعويض عن الأضرار بما ذكره الفقهاء .

أولاً : تعريف التعويض :

التعويض لغةً : من العوض وهو البدل ، والجمع أعواض ، تقول : عوضت فلاناً تعويضاً إذا أعطيته بدل ما ذهب منه .

ومن اشتقاقات مادة العوض أيضاً التعويض ، كما ورد في لسان العرب ^(١) .

والتعويض اصطلاحاً : عُرِّف بعدة تعريفات ، ونذكر منها :

(١) لسان العرب ، لابن منظور ، مادة (عوض) ، ١٩٢/٧ - ١٩٣ . مرجع سابق .

"دفع ما وجب من بدل مالي بسبب إلحاق ضرر بالغير" ^(١) .
 وعُرف بأنه : "المال الذي يُحكم به على كل من أوقع ضرراً على غيره في نفس ،
 أو مال ، أو شرف" ^(٢) .

ثانياً : تعريف الأضرار :

تعريف الأضرار في اللغة :

جمع ضرر ، وهو ضد النفع ، والضرر الهزال ، وسوء الحال ، والمضرة خلاف
 المنفعة ، والاسم ضرر ^(٣) .

تعريف الأضرار في الاصطلاح :

عُرف بعدة تعريفات ، وسأقتصر على ما جاء عند الفقهاء المحدثين ؛ وذلك تجنباً
 للإطالة .

١- "أنه إلحاق مفسدة بالآخرين ، أو هو كل إيذاء يلحق الشخص ، سواء أكان
 في ماله ، أو جسمه ، أو عرضه ، أو عاطفته" ^(٤) .

٢- "أنه كل أذى يلحق الشخص سواء أكان في مالٍ متقوم محترم ، أو جسم
 معصوم ، أو عرض مصون" ^(٥) .

(١) الموسوعة الفقهية الكويتية ، ٣٥/١٣ ، مرجع سابق .

(٢) المسؤولية المدنية والجناحية ، محمد شلتوت ، ص٣٥ ، مكتب الجامع الأزهر .

(٣) لسان العرب ، لابن منظور ، مادة (ضرر) ، ٤/٤٨٢ ، مرجع سابق . معجم مقاييس اللغة ، لابن فارس
 مادة (ضر) ، ٣/٣٦٠ ، مرجع سابق .

(٤) نظرية الضمان في الفقه الإسلامي ، الدكتور/ وهبة الزحيلي ، ص٢٣ ، دار الفكر .

(٥) التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي ، الدكتور/ محمد بو ساق ، ص٢٨ ، دار إشبيلية ، الطبعة الأولى

ثالثاً : أدلة مشروعية التعويض ، وحكمته :

لا ريب في مشروعية التعويض عن الضرر الذي يصيب الإنسان ، فحجر الأضرار بالتعويض المالي أمر سائغ في شريعة الإسلام ، وهذا المبدأ من خصائصها بصفتها شريعة عامة ، سمحة ، خالدة .

وقد دلت الأدلة من الكتاب ، والسنة على مشروعية التعويض عن الأضرار ، ومن ذلك :

١- قوله تعالى : ﴿ فَمَنْ أَعْتَدَىٰ عَلَيْكُمْ فَأَعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا أَعْتَدَىٰ عَلَيْكُمْ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ ﴾ (١٩٤) .^(١)

وقوله تعالى : ﴿ وَحَزُوا سَيِّئَةً سَيِّئَةً مِّثْلَهَا ﴾ .^(٢)

وقوله جل شأنه : ﴿ وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ ﴾ .^(٣)

وذكر المفسرون في جميع الآيات السابقة مشروعية التعويض ، فقد ذكر القرطبي^(٤) في تفسيره بأنه : "يجوز أخذ العوض كما لو تمكن الآخذ بالحكم من الحاكم"^(٥) .

(١) سورة البقرة : الآية رقم (١٩٤) .

(٢) سورة الشورى : الآية رقم (٤٠) .

(٣) سورة النحل : الآية رقم (١٢٦) .

(٤) هو : محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح ، الإمام ، العلامة ، أبو عبدالله الأنصاري الخزرجي القرطبي ، إمام ، متفنن ، متبحر في العلم ، له تصانيف مفيدة ، منها : تفسيره الذي سارت به الركبان ، وله كتاب الأسنى في أسماء الله الحسنى ، توفي بمغيا بني خصيب من الصعيد الأدنى بمصر سنة ٦٧٧هـ .

انظر : الوافي بالوفيات ، صلاح الدين خليل بن أيبك بن عبدالله الصفدي ، المتوفى سنة ٧٦٤هـ ، تحقيق : أحمد الأرناؤوط ، ١٢٢/٢ ، دار إحياء التراث ، بيروت ، ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م .

(٥) الجامع لأحكام القرآن ، القرطبي ، ٣٦٠/٢ ، مرجع سابق .

٢- قوله تعالى : ﴿ وَدَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ إِذْ يَحْكُمَانِ فِي الْحَرْثِ إِذْ نَفِثَتْ فِيهِ غَنَمُ الْقَوْمِ

وَكَانَ الْحُكْمُ بِمَشْهُدِ الرَّبِّينَ ﴾ (١)

وجه الدلالة : دلت الآية على مشروعية التعويض بالمال ، وقد ذكر المفسرون في تفسير هذه الآية أن غنم لرجل رعت ليلاً في زرع آخر فأتلفته ، فاحتكما إلى داود عليه السلام فقضى بتسليم الغنم إلى صاحب الزرع تعويضاً له عما لحقه من ضرر ، وجبراً للنقص الذي أصابه ، وعلل المفسرون قضاء داود بتسليم الغنم إلى المتضرر بقولهم إن داود وجد قيمة الزرع التالف مساوية لقيمة الغنم ، ولم يكن لصاحب الغنم مالا غيرها حتى يدفعه تعويضاً مقابل ما تلف ، فلزم عندئذ دفع الغنم إلى صاحب الزرع .

وقد رأى سليمان - عليه السلام - ما هو أرفق ، وأرضى ، فحكم بأن تدفع الغنم إلى صاحب الحرث ، فينتفع بألبانها وأصوافها ، ويدفع الحرث إلى صاحب الغنم ليقوم عليه ، فإذا عاد الزرع إلى حاله التي أصابت الغنم فيه في السنة المقبلة رد كل واحد منهما المال إلى صاحبه ، فأعجب داود بحكم سليمان وأنفذه (٢) .

٣- عن أنس (٣) - رضي الله عنه - قال : أهدت بعض أزواج رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إلى النبي - صلى الله عليه وسلم - طعاماً في قصعة ، فضربت عائشة القصعة بيدها فألقت ما فيها ، فقال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (طعام بطعام ، وإناء بإناء) (٤) .

(١) سورة الأنبياء : الآية رقم (٧٨) .

(٢) الجامع لأحكام القرآن ، للقرطبي ، ٣٠٧/٦ ، مرجع سابق .

(٣) هو الصحابي أنس بن مالك بن النضر بن ضمضم النجار ، خادم رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ، توفي سنة ٩٣هـ . انظر : سير أعلام النبلاء ، الذهبي ، ٣٩٥/٣ ، مرجع سابق .

(٤) أخرجه الترمذي ، كتاب الأحكام ، باب ما جاء فيمن يكسر له الشيء ما يحكم له من مال الكاسر ، ٦٤٠/٣ ، رقم (١٣٥٩) .

٤- عن عائشة ^(١) - رضي الله عنها - أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال : (لا ضرر ولا ضرار) ^(٢) .

قال ابن القيم - رحمه الله تعالى - : " اقتضت السنة التعويض بالمثل " ^(٣) .
وإن كان التعويض مُتداخلاً مع الضمان في كلام الفقهاء المتقدمين ، إلا أن الذي يظهر هو وجود فارق دقيق بينهما ، وهذا الفارق هو أن الضمان مطلق الالتزام بالتعويض سواءً حدث الضرر فعلاً ، أو كان متوقع الحدوث بخلاف التعويض ، فإنه لا يجب إلاً عندما يحدث الفعل "الضرر فعلاً" ، وعليه يكون التعويض نتيجة للضمان .

وأما الحكمة من التعويض عن الضرر :

فإنه يحقق صيانة الأموال من الضياع ، والنقص ، ويحفظ حرمة الملكية التي لا تُستباح ، وفي نفس الوقت يكون ذلك قمعاً للعدوان ، وزجراً للمعتدين ، ورعايةً للحقوق ، والمحافظة عليها ، وهو أصلح طريق لحماية الأموال ، وجبر الضرر معاً ^(٤) .

(١) هي أم المؤمنين عائشة بنت أبي بكر الصديق عبدالله بن أبي قحافة ، القرشية ، زوج النبي - صلى الله عليه وسلم - ، أفضه نساء الأمة ، توفيت سنة ٥٧هـ . انظر : سير أعلام النبلاء ، الذهبي ، ١٦٧/٢ ، مرجع سابق .

(٢) أخرجه الطبراني في المعجم الأوسط ، ٩٠/١ ، رقم (٢٦٨) ، واللفظ له ، وأخرجه مالك في الموطأ عن عمرو بن يحيى المازني عن أبيه ، كتاب الأفضية ، باب القضاء في المرفق ، ٧٤٥/٢ ، رقم (٢٧٥٨) ، وأخرجه الدارقطني ، كتاب البيوع ٧٧/٣ ، رقم (٢٨٨) ، وأخرجه أحمد في مسنده ، ٥٥/٥ ، رقم (٢٨٦٥) .

(٣) إعلام الموقعين عن رب العالمين ، لمحمد بن أبي بكر بن أيوب شمس الدين ابن القيم الجوزية ، المتوفى سنة ٧٥٧هـ ، تحقيق : محمد عبدالسلام إبراهيم ، ١٢٣/٢ . دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٤١١هـ - ١٩٩١م .

(٤) التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي ، محمد بو ساق ، ص ١٦١ ، مرجع سابق .

رابعاً : طريقة التعويض ، وضابطه :

الأصل أن تُرد الحقوق بأعيانها عند الإمكان ، وهذا لا يدخل في معنى التعويض النقدي ، ويردها سليمة يبرأ من عهدتها باتفاق العلماء ، فإن تعذر رد الحقوق لأعيانها فإن الواجب حينئذ المثل ، وهذا لا يدخل في التعويض النقدي ، أو القيمة تعويضاً ، وجبراً للضرر .

ولا شك أن التعويض يتنوع حسب تنوع المال ، والمال كما هو معلوم ينقسم إلى مثلي ، وقيمي ، والواجب في المثل جبره بمثله ؛ لأن الجبر بالمثل أعدل ، وأتم ، وأما رد الحقوق بقيمتها فإنه يجب التعويض بالقيمة في المال القيمي ^(١) .

وعلى هذا فلا يجوز زيادة قيمة التعويض عن الضرر الواقع فعلاً ؛ لأن هذا ظلماً للضامن ، وإضراراً به ، وقد قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (لا ضرر ولا ضرار) ^(٢) .

ولأن في زيادة العوض عن الضرر الواقع أكل لأموال الناس بالباطل ، وقد نهي الله - عز وجل - عن ذلك بقوله : ﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾ ^(٣) .

خامساً : وقت التعويض :

من أجل الوصول إلى تقدير عادل لقيمة المتلف فلا بد من مراعاة وقت تقدير القيمة ؛ لأن قيمة الأشياء غير ثابتة ، والأسعار دائماً تتقلب من يومٍ لآخر ، ولا خلاف بين فقهاء المذاهب في أن تقدير التعويض عن الضرر يكون بعد وقوع الضرر ؛ لأن هذا الوقت هو المناسب شرعاً ، وعقلاً للتحقق من عدالة التعويض ، ومناسبته للضرر .

(١) مراتب الإجماع ، لابن حزم ، ص ٥٩ ، دار الكتب العلمية ، بيروت . نظرية الضمان ، محمد فوزي

فيض الله ، ص ١٦١ ، دار التراث ، الكويت ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٦ م .

(٢) سبق تخرجه .

(٣) سورة البقرة : الآية رقم (١٨٨) .

وقد أجمع الفقهاء على تقدير قيمة المتلف الذي لم يتقدم وضع اليد عليه بيوم التلف .

جاء في كتاب الأشباه والنظائر : "المتلف بلا غضب تعتبر قيمته يوم التلف ولا خلاف فيه" (١) .

سادساً : أنواع الأضرار الذي يعوض عنها :

النوع الأول : الضرر المادي :

وينقسم إلى قسمين :

القسم الأول : الضرر البدني (الجنائي ، أو الجسمي) : وهو كل ما يقع على جسم الإنسان من إزهاق روح ، أو جناية على جنين ، أو قطع عضو من الأعضاء ، أو تعطيل وظيفته مع بقاء صورته ، كإحداث شلل في اليد ، أو إذهاب السمع والبصر ، أو جراح يترتب عليها تشويه فيه ، أو عجز عن العمل ، أو ضعف في كسبه ونحو ذلك" .

ويفارق الضرر الجسمي الضرر المالي في كونه شرع فيه القصاص في العمد إذا توافرت شروطه ، وانتفت موانعه ، وقد خصّ الضرر الجسمي بذلك لحكمة عظيمة اقتضتها ضرورة المحافظة على حياة الخلق . قال الله تعالى : ﴿ **وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَوةٌ**

يَأْتُوايَ الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴾ (٢) .

وأما إن كان عن خطأ ، أو عمد وامتنع فيه القصاص لسبب من الأسباب ، أو مانع من الموانع ففيه الدية المقدره شرعاً ، أو الإرش المقدر أو غير مقدر (٣) .

(١) الأشباه والنظائر ، لابن نجيم ، ص ٣٦٣ ، مرجع سابق .

(٢) سورة البقرة : الآية رقم (١٧٩) .

(٣) ضمان العدوان في الفقه الإسلامي ، الدكتور/ محمد سراج ، ص ١٥١ ، المؤسسة الجامعية ، الطبعة

الأولى ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م . والتعويض عن الأضرار في الفقه الإسلامي ، محمد بو ساق ، ص ٣٩

مرجع سابق .

القسم الثاني : الضرر المالي : وهو ما كان محله مالا ، سواء كان حيواناً ، أو منقولاً ، أو عقاراً ، سواء أكان الضرر الذي لحق به إتلافاً تاماً للذات ، أم تعطيلاً لبعض الصفات ، أم حدوث نقص فيه ، أو تعيب ، حيث يخرج المال عن أن يكون منتفعاً به المنفعة المطلوبة ، أو يؤدي ذلك إلى نقصان قيمته .

هذا ولا خلاف في جواز التعويض عنه ، ويدخل في الضرر المالي ما يلحق أحد الأطراف من ضرر بسبب عدم تنفيذ العقد على القول الراجح ^(١) .

النوع الثاني : الضرر الأدبي (المعنوي) :

الضرر الأدبي هو كل أذى يصيب الإنسان في عرضه ، أو عاطفته ، ويُسمى ضرراً أدبياً ، أو معنوياً ؛ لأنه غير مادي ، فإن محله العاطفة ، والشعور .

ويكون بالقول ، أو الفعل ، ومن أمثلته : السب ، والقذف ، والتحقير ، واللطم على الوجه الذي لا يترك أثر ، ولا يفوت منفعة ، وغيرها ^(٢) .

والتعبير عن هذا النوع من الضرر تعبير حادث ، لم يكن لدى الفقهاء السابقين ، كما جاء في الموسوعة الفقهية الكويتية : " لم نجد أحداً من الفقهاء عبّر بهذا ، وإنما هو تعبير حادث " ^(٣) .

والتعويض عن الضرر الأدبي اختلف في جوازه من عدمه الباحثون المعاصرون إذا كان ضرراً أدبياً محضاً ، لا يترتب عليه ضرر مادي على قولين :

القول الأول :

عدم جواز التعويض المالي عن الضرر الأدبي .

(١) الضمان في الفقه الإسلامي ، علي الخفيف ، ص ٥٥ ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٠ م .

(٢) التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي ، محمد بو ساق ، ص ٢٩ ، مرجع سابق .

(٣) الموسوعة الفقهية الكويتية ، ٤٠/١٣ ، مرجع سابق .

واحتج أصحاب هذا القول بأن الضرر المعنوي لا يجبره التعويض المالي ، ولذلك وضعت له الشريعة ما يناسبه من الحد والتأديب ، وهذا تعويض كاف ، يزيل آثار الضرر ويشفي غيظ المتضرر ، ويعيد له اعتباره ^(١) .

القول الثاني :

جواز التعويض المالي عن الضرر الأدبي ^(٢) .

واحتج أصحاب هذا القول بما يلي :

- ١- أن الإمام محمد بن الحسن ^(٣) قال في الجراحات التي تدمل دون أن يبقى لها أثر تجب فيها حكومة عدل بقدر ما لحق المجروح من الألم ، فهذا تقدير للألم بالمال ^(٤) .
- ٢- نقل عن أبي يوسف ^(٥) أنه قال فيمن ضرب بأسواط ، ولم يكن لها أثر أن عليه أرش الألم ، وهي حكومة عدل ^(٦) .

(١) قال بذلك جمهور الفقهاء ، ومن قال به من المعاصرين : الشيخ علي الخفيف في كتابه (الضمان في الفقه الإسلامي) ، والشيخ مصطفى الزرقا في كتابه (الفعل الضار) ، دار القلم دمشق ، الطبعة الأولى ، ص ١٩ ، ٢٠ ، وغيرهم .

(٢) نسب هذا القول إلى محمد بن الحسن ، وأبي يوسف من الحنفية ، ومن قال به من المعاصرين : الدكتور وهبة الزحيلي كما في نظرية الضمان في الفقه الإسلامي ، ص ٥٤ ، والشيخ محمد شلتوت في كتابه المسؤولية المدنية والجنائية ، ص ٥٣ وغيرهم .

(٣) هو أبو عبد الله محمد بن الحسن بن فرقد الشيباني ، الفقيه الحنفي ، صاحب الكتب الكثيرة النادرة ، منها : الجامع الكبير ، والجامع الصغير ، ولد سنة ١٣٥هـ ، وتوفي ١٨٩هـ .
انظر : وفيات الأعيان ، ابن خلكان ، ٤/١٨٤ ، مرجع سابق .

(٤) المبسوط ، السرخسي ، ٨١/٢٦ ، مرجع سابق .

(٥) هو الإمام المتهجد العلامة المحدث قاضي القضاة أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم بن حبيب الأنصاري الكوفي ، ولد سنة ١١٣هـ ، وتوفي سنة ١٨٢هـ . انظر : سير أعلام النبلاء ، الذهبي ، ٧/٧٠٧ ، مرجع سابق .

(٦) التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي ، محمد بو ساق ، ص ٣٥ ، مرجع سابق .

٣- أن القول بعدم التعويض عن الضرر الأدبي يفتح الباب على مصراعيه للمعتدين على أعراض الناس ، وسمعتهم^(١) .
وقد اعتنت الشريعة الإسلامية بحماية الجنس البشري من جميع الآفات ، وخصته بالتكريم والتفضيل .

قال تعالى : ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾^(٢) .

وبعد عرض هذه الأقوال ، وحججها يُمكن القول بأن للحاكم أن يعزر عن الضرر المعنوي ، فإن كان الهدف من التعزير هو الزجر عن التعرض لشرف المسلم وكرامته ، فإن هذا لا يناهز حق المضرور في التعويض عما لحقه من الضرر من جراء التعرض لسمعته . والله أعلم .

سابعاً : التعويض عن الضرر المترتب على الإخلال بالعقد :

يُمكن تعريف التعويض عن الإخلال بالعقد بأنه : "شغل الذمة بحق مالي للغير جبراً للضرر الناشئ عن عدم تنفيذ العقد ، أو الإخلال بشروطه"^(٣) .
فإذا امتنع أحد الأطراف عن الوفاء بالعقد ، أو أخل بشروطه بسبب لا يعذر به شرعاً ، فهل يلزم بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي لحق به بسبب الإخلال بالعقد وعدم الوفاء به .

اختلف الفقهاء المعاصرون في ذلك على قولين :

-
- (١) رد المختار إلى الدر المختار ، لابن عابدين ، ١٦٧/١٠ ، مرجع سابق .
(٢) سورة الإسراء : الآية رقم (٧٠) .
(٣) ضمان العدوان في الفقه الإسلامي ، محمد سراج ، ص ٥٦ ، مرجع سابق .

القول الأول :

جواز التعويض عن هذا الضرر ^(١) .

واستدلوا بالأدلة التالية :

١- قوله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾ ^(٢) .

وجه الدلالة : أن الوفاء بالعقد واجب ، والامتناع عن الوفاء مخالفة ، وهو من

قبيل التعدي الموجب لضمان الضرر الناشئ عنه .

٢- أن الملتزم بعدم تنفيذه للعقد ، قد فوّت المنفعة المؤكدة على الملتزم له بغير

حق ، فيلزمه الضمان كالغاصب .

٣- أن الاعتداد بالتنفيذ الجبري وحده لا يكفي لدفع الضرر في الظروف المختلفة

ويتعين التعويض لإزالة الضرر .

٤- أن الشريعة توجب دفع الضرر مطلقاً بدليل العموم الوارد في قوله - صلى

الله عليه وسلم - : (لا ضرر ولا ضرار) ^(٣) .

القول الثاني :

عدم جواز التعويض عنه .

فالضرر المترتب على الامتناع عن الوفاء بالعقد لا يوجب التعويض ^(٤) .

(١) ممن قال بجوازه : الشيخ مصطفى الزرقا في كتابه الفعل الضار ، ص ١١٨ ، كذلك محمد سراج في كتابه

ضمان العدوان ، ص ٥٩ ، ووهبة الزحيلي في كتابه نظرية الضمان ، ص ٦٣ .

(٢) سورة المائدة : الآية رقم (١) .

(٣) ضمان العدوان ، محمد سراج ، ص ٥٩ ، مرجع سابق .

(٤) ومن قال بهذا القول : الشيخ علي الخفيف في كتابه الضمان في الفقه الإسلامي ، ص ١٨ - ٢٠ ،

وعبدالرزاق السنهوري في كتابه المصادر الحق ، ١٨٦/٦ .

واستدلوا بما يلي :

١- أن أساس التعويض هو قيام مال بدل مال مكافئاً له ، وهذا الضرر ليس بمال فالتعويض عنه ضرب من أكل أموال الناس بالباطل ^(١) .

ويُمكن مناقشته من وجهين :

الأول : أن هذا مبني على أن المنفعة ليست مالاً ، ومن ثم فإن فوائدها لا يوجب تعويضاً . وهذا غير مسلم ، فالصحيح أن المنفعة مال .

الثاني : أنه لا دليل على اختصاص الضرر الذي يوجب التعويض بالضرر الوارد على الأعيان دون المنافع ^(٢) .

٢- أن رفع هذا الضرر يكون بالإجبار على التنفيذ .

وُثوقش : بأن هذا الإجبار على التنفيذ ليس كاف لجبر الضرر المتمثل في حقوق خسارة مالية ، أو فوات منفعة متحققة ، كما لو امتنع الأجير عن سقي الزرع حتى تلف فإن إجباره على سقيه لا يرفع الضرر ^(٣) .

(١) الضمان في الفقه الإسلامي ، علي الخفيف ص ٢٠ ، مرجع سابق .

(٢) ضمان العدوان ، محمد سراج ، ص ٥٩ ، مرجع سابق .

(٣) الضمان في الفقه الإسلامي ، علي الخفيف ، ص ٢٠ ، مرجع سابق .

الخاتمة

إلى هنا نكون قد انتهينا من دراسة موضوع البحث والذي كان بعنوان :
[أحكام العمالة المنزلية] دراسة مقارنة ، والذي واجهنا فيه بعض الصعوبات ؛ لقلة من
كتب فيه ، إلا أن الله سبحانه وتعالى يسرّها لنا ، والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات .
ومن المفيد أن نختم هذه الدراسة بالإشارة إلى أهم النتائج ، والتوصيات التي تم
التوصل إليها من خلال البحث .

أهم النتائج :

- ١- سبق الإسلام للقوانين الوضعيّة - سواءً ما وافق الشريعة أو خالفها - إلى توضيح أحكام العامل (الأجير) بكل دقة ، وتبيين أحكام الإجارة الحقّة ، التي تكون فيها مصلحة للمتعاقدين ، وبعداً لهما عن التراع .
- ٢- أن المقصود بالعامل المنزلي : (هو ما يزاول عمله بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكنى ، ويغلب على عمله الطابع المادي ، ولا يقصد المخدم من وراءه تحقيق الربح) .
- ٣- أن نظام العمل السعودي نص على استثناء العمالة المنزليّة من أحكامه بنص المادة (٢/٧) ، وهذا ما عليه جل أنظمة الدول العربية والعالمية .
- ٤- أوجب نظام العمل السعودي الصادر عام ١٤٢٦هـ على وزارة العمل بالتنسيق مع الجهات المختصة وضع لائحة خاصة بعمال المنازل تحكم علاقتهم بمخدوميهم ، ولكن للأسف أنّها لم تر النور منذ ذلك اليوم .
- ٥- أن المملكة العربية السعودية ممثلة بوزارة العمل وضعت ضوابط لاستقدام العمالة المنزلية ، تتم من خلالها حماية الكيان المنزلي ، وحماية العامل المنزلي في نفس الوقت من عدة جوانب اجتماعيّة ، وماديّة وغيرها .

- ٦- أن مركز شؤون الخادmates ، ومكاتب مكافحة التسول المنتشرة في المملكة تقوم بحماية العمالة المنزلية ، وتوفير المسكن ، والمأكل إلى أن يتم حل المشكلة التي بين العامل وصاحب العمل ، وذلك حماية للعامل من الاتجار به .
- ٧- أن عقد العمل هو الواصلة بين العامل المنزلي وصاحب العمل الذي يتم من خلاله الاتفاق على العمل ، ويكون الوسيط في ذلك مكتب ، أو شركة الاستقدام .
- ٨- حث الإسلام على الوفاء بالعقود بقوله تعالى : ﴿ يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾^(١) . وقرن الوفاء بالعهود بالأمانة ، وذلك بقوله تعالى : ﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴾^(٢) .
- ٩- أن الجانب الأقوى في عقد الخدمة المنزلية هو صاحب العمل ، ولذلك ضعف جانبه نوعاً ما من جهة الحماية في العقد المبرم .
- ١٠- أنه من حق صاحب العمل استبدال العامل المنزلي خلال فترة التجربة ، وهي تسعين يوماً بنص لائحة شركات الاستقدام .
- ١١- تتعدد أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل السعودي ، ولكن أبرز هذه الأسباب أن ذلك يعود إلى طبيعة العمل الذي يقومون به في خدمة صاحب العمل باعتبار أن هذا العمل يتصف بالخصوصية الشديدة ، والصلة المباشرة التي تربط العامل المنزلي بمخدوميه .
- ١٢- أن لائحة شركات الاستقدام أوجبت على شركات الاستقدام الحقوق الآتية: إجراء الفحص الطبي للعامل المتقدم ، وكذلك استقبال ، وإيواء العمالة

(١) سورة المائدة : الآية رقم (١) .

(٢) سورة المؤمنون : الآية رقم (٨) .

المستقدمة ، وعدم تشغيله في نشاط يُخالف تخصصه ، وعدم أخذ أي مبالغ من العامل المستخدم ، وكذلك عدم التعدي عليه ، والقيام بتوعية العامل المستقدم ، ودفع كامل حقوقه .

١٣- توجه الدول المرسلّة للعمالة إلى إنشاء عقد نموذجي تحكم علاقة العامل بصاحب العمل بوساطة مكاتب الاستقدام ، وذلك لانعدام اللائحة .

١٤- تأكيد العقود على جميع حقوق العامل المترلي بالنص عليها بالدقة ابتداءً من حق الأجر ، ومروراً بالحقوق داخل المنزل ، وانتهاءً بالحقوق عند انتهاء العقد .

١٥- أن الفقهاء قد فصلّوا في حقوق الأجير ، وجميعها يرجع إلى أحد ثلاث : إمّا حق الأجر ، أو الأجازة ، أو الرعاية الصحيّة والنفسية للأجير .

١٦- أن تعريف الأجازة الواردة على عمل الأجير عند الفقهاء هو : (ما يتقاضاه الأجير من رب العمل مقابل ما يبذله من منفعة نفسه) .

١٧- مشروعية الإجازة الواردة على عمل الإنسان ؛ لقوله تعالى : ﴿ قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأَتِبَ اسْتِجْرَةً لِّأَبِيكَ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجْرَةِ الْقَوِيِّ الْآمِينِ ﴾ (٣٦) (١) .

١٨- أن شروط الأجرة عند الفقهاء ثلاثة ، هي : أن تكون الأجرة مالاً متقوماً شرعاً ، وأن تكون الأجرة معلومة ، وأن تكون الأجرة مما يقدر على تسليمه .

١٩- تعدد أنواع الأجازات في الفقه الإسلامي بتعدد أسبابها .

٢٠- حثّ الإسلام على الراحة ، وإعطاء النفس حقها ؛ لقول الرسول - صلى الله عليه وسلم - : (عليكم من الأعمال ما تطيقون) .

(١) سورة القصص : الآية رقم (٢٦) .

- ٢١- حفظ الإسلام للضروريات الخمس ، وهي : النفس ، والدين ، والعقل ، والمال ، والنسب .
- ٢٢- أن جزاء إخلال أحد الطرفين بالتزاماته هو فسخ العقد ، ويكون ذلك بعد محاولة التسوية بين الطرفين .
- ٢٣- أن العامل حسب لائحة شركات الاستقدام واجب عليه طاعة الشركة في توجيهه لأي صاحب عمل ترى المصلحة في التعاقد معه .
- ٢٤- وجوب أداء العامل المترلي لعمله المتفق عليه ، مروراً ببقية الواجبات الأخرى التي هي من مستلزمات العقد وفق ما هو مدوّن في العقد ، وما هو متعارف عليه في القواعد العامة .
- ٢٥- تأكيد الفقه الإسلامي على وجوب أداء الأجير عمله ، وطاعة رب العمل ، والالتزام بحفظ أمواله ، وأسراره .
- ٢٦- أن العامل (الأجير) مؤتمن ، ولا ضمان عليه إلا إذا تعدّى ، أو فرط ، وهو قول جمهور العلماء .
- ٢٧- أن جهات الإصلاح بين العامل المترلي وصاحب العمل تتعدد بين مركز شؤون الخادمت ، ومكاتب مكافحة التسول ، والشرط .
- ٢٨- أن الجهة المختصة قضائياً بالفصل في منازعات العمالة المترلية هي القضاء العام (القضاء المدني) .
- ٢٩- شرعية التعويض بدلالة القرآن والسنة من خلال عدة أدلة كثيرة .
- ٣٠- أن الأصل في التعويض أن ترد الأشياء بأعيانها عند الإمكان ، وإلا فالواجب حينئذ ردّ المثل ، وأن وقت تقدير المتلف هو يوم التلف .

التوصيات :

- ١- أوصي وزارة العمل بسرعة إخراج اللائحة التي نص عليها نظام العمل الصادر عام ١٤٢٦هـ في مادته السابعة ، وأن تكون شاملة لجميع أحكام العمالة المنزلية ، وخصوصاً ما يتعلق بالحقوق ، والواجبات الملقاة على عاتق كل طرف ، وضرورة الأخذ بالاعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف في العلاقة العقدية ، ومحاولة التوازن بين الأطراف المتعاقدة ؛ للتقليل من آثار الانتهاكات المرتكبة ضدهم .
- ٢- من المفضل أن يكون الاستقدام وفق عقد نموذجي يصدر من وزارة العمل ، يتضمن تفاصيل ساعات العمل ، وأوقات الراحة اليومية ، والأسبوعية ، والعطل ، وغير ذلك من الأحكام ، تلزم به جميع مكاتب الاستقدام القائمة حالياً لأي عامل مهما كانت جنسيته ، وتفرض العقوبات القاسية على من يخالف ذلك .
- ٣- يُفضّل عمل دورات ، وندوات ؛ لتثقيف أطراف العملية الاستقدامية من صاحب عمل ، وعامل منزلي ، ومكتب استقدام ، يُبيّن فيه حقوق كل طرف وواجباته ، ويكون ذلك تحت مظلة وزارة العمل .
- ٤- ضرورة إلزام وزارة العمل لمكاتب ، وشركات الاستقدام بعدم استقدام أي عامل سبق وأن سجن في قضية أخلاقية ، أو جنائية في بلده أو في بلد آخر .
- ٥- إنشاء قسم خاص يُعنى بكل ما يتعلق بالعمالة المنزلية من خدمات ، واستفسارات داخل مكاتب العمل المنتشرة في المملكة العربية السعودية .
- ٦- فرض حد أدنى من التعليم لا يقل عنه العامل المنزلي المستقدم .
- ٧- ضرورة إيجاد لجنة قضائية تابعة للقضاء العام ، مُختصة في منازعات العمالة المنزلية ، وذلك نظراً لأعداد تلك الفئة التي لا يُستهان بها .

وفي ختام هذا البحث :

أحمد الله تعالى ، وأشكره جزيل الشكر ، الذي أعان ووفق على إتمامه ، وهذه نعمة من نعمه العظيمة عليّ التي لن أحصي ثناءها . ولكن أسأله سبحانه وتعالى أن يوزعني شكر نعمته .

كما أسأله جلت قدرته برحمته التي وسعت كل شيء أن يرحمني ، وأن يعفو عني وأن يجعل عملي هذا خالصاً لوجهه الكريم .

وأؤكد هنا أن هذا العمل عمل بشري ، والبشر بطبيعتهم التقصير والخطأ ، لهذا أسأل الله - عز وجل - أن يتجاوز عما فيه من خطأ أو تقصير .

﴿ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ﴾ . [البقرة : ٢٨٦] .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ، وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

الملاحق

وتشتمل على :

- (١) اشتراطات ، ومعايير إسكان العمالة الوافدة لشركات الاستقدام .
- (٢) نماذج لـ (عقود عمل) خاصة بالعمالة المنزلية .

الفهارس العامة

وتشتمل على :

- فهرس الآيات القرآنية .
- فهرس الأحاديث النبوية .
- فهرس الأعلام المترجم لهم .
- فهرس المصادر والمراجع .
- فهرس الموضوعات .

فهرس الآيات القرآنية

الصفحة	رقمها	السورة
البقرة :		
١٣١	٤٣	﴿ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ﴾
١٦٦	١٧٩	﴿ وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٧٩﴾ ﴾
١٦٥	١٨٨	﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾
١٦٢	١٩٤	﴿ فَمَنْ أَعَدَّيْ عَلَيْهِمْ فَأَعَدُّوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا أَعَدَّيْ عَلَيْكُمْ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ ﴿١٩٤﴾ ﴾
٨٨	١٩٥	﴿ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾ ﴾
١٢٦	٢٨٢	﴿ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾ ﴾
١٧٧	٢٨٦	﴿ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ﴾
آل عمران :		
١٢٣	٧٦	﴿ بَلَى مَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ وَاتَّقَى فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴾
النساء :		
٨٧	٢٨	﴿ يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا ﴾
١٣٦ ، ٤٢	٥٨	﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ﴾
١٢٧	٥٩	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾
٨٨	٧١	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ ﴾
٨٤	١٠٣	﴿ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا ﴾

الصفحة	رقمها	السورة
٩٨	١٤٨	﴿ لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوِّءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا ﴾ (١٤٨)
المائدة :		
١٢٤ ، ٣٥ ، ١٧٠ ، ١٧٣	١	﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾
١٣٩	٢	﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾
الأعراف :		
١٣	٤٣	﴿ الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ ﴾
١٣٩	٥٦	﴿ وَلَا تُلْفَسُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ﴾
١٠٢	١٩٩	﴿ خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ ﴾ (١١٣)
الأنفال :		
٤٣	٢٧	﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ (٢٧)
التوبة :		
١٦	٦٠	﴿ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا ﴾
١٢٣	١١٩	﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴾
يوسف :		
١٢٤	٥٦	﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا ﴾

الصفحة	رقمها	السورة
النحل :		
١٢٦	٤٣	﴿ فَسْتَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْمُونَ ﴿٤٣﴾ ﴾
١٦٢	١٢٦	﴿ وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ ﴾
الإسراء :		
١٣٤	- ٢٦ ٢٧	﴿ وَلَا تُبْذِرْ بَذِيرًا ﴿٣٦﴾ إِنَّ الْمُبْذِرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٣٧﴾ ﴾
١٦٩	٧٠	﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾ ﴾
الكهف :		
٨٧	٧٣	﴿ قَالَ لَا تُؤَاخِذْنِي بِمَا نَسِيتُ وَلَا تُرْهِقْنِي مِنْ أَمْرِي عَسْرًا ﴿٧٣﴾ ﴾
٧٥	٧٧	﴿ فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ، قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾ ﴾
الأنبياء :		
١٦٣	٧٨	﴿ وَدَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ إِذْ يَحْكُمَانِ فِي الْحَرْثِ إِذْ نَفَسَتْ فِيهِ غَنَمُ الْقَوْمِ وَكُنَّا لِحُكْمِهِمْ شَاهِدِينَ ﴿٧٨﴾ ﴾
المؤمنون :		
٣٥ ، ١٧٣	٨	﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ زَعُونَ ﴾

الصفحة	رقمها	السورة
الفرقان :		
١٣٤	٦٧	﴿ وَالَّذِينَ إِذَا أَنفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾ ﴾
الشعراء :		
١٣١	١٥١- ١٥٢	﴿ وَلَا تَطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ ﴿١٥١﴾ الَّذِينَ يَفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ ﴿١٥٢﴾ ﴾
النمل :		
١٢٦	٨٨	﴿ وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴾
القصص :		
٣٦ ، ١٧٤	٢٦	﴿ قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا تَابِتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٣٦﴾ ﴾
٨٠	٢٧	﴿ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نِكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي ^ط حَبِيبٌ ﴾
السجدة :		
١٢٦	٧	﴿ الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلْقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِن طِينٍ ﴾
الشورى :		
١٦٢	٤٠	﴿ وَحَزَبُوا سَنَةً سَنَيْتًا مِّثْلَهَا ﴾

الصفحة	رقمها	السورة
الزخرف :		
٣	٣٢	﴿ أَهْرَ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾ ﴾
الحجرات :		
٣٧	١٠	﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ ﴾
٨٩	١٣	﴿ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ﴾
الصف :		
١٢٣	٣-٢	﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ ﴾
الطلاق :		
٧٥	٦	﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدْنَ عَنْ أْجُوْرهنَّ ﴾

فهرس الأحاديث النبوية والآثار

م	الحديث أو الأثر	الصفحة
١.	أتدري لم بعثت إليك ؟ لا تصيبين شيئاً بغير إذني ؛ فإنه غلول ، ومن يغل يأت بما غل يوم القيامة لهذا دعوتك، فاقض لعملك	١٣٥
٢.	أدّ الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك	١٣٣ ، ١٣٨
٣.	أسر إلي النبي - صلى الله عليه وسلم - سراً ، فما أخبرت به أحداً بعده ولقد سألتني أم سليم فما أخبرتها به	١٣٨
٤.	اسمعوا وأطيعوا ، وإن استعمل عليكم عبد حبشي كأن رأسه زبيبة	١٢٩
٥.	أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه	٣٧
٦.	إن الله حرم عليكم عقوق الأمهات ، ووأد البنات ، ومنع وهات ، وكره لكم قيل وقال ، وكثرة السؤال ، وإضاعة المال	١٣٤
٧.	إن الله سائل كل راع عما استرعاه حفظ أم ضيغ حتى يسأل الرجل عن أهل بيته	١٢٥
٨.	إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه	٤٣
٩.	إن الله يحب من العمل إذا عمل أن يحسن	١٢٥
١٠.	انصر أخاك ظالماً أو مظلوماً	٩٦
١١.	إنما المؤمنون أخوة ولا يحل لامرئ مال أخيه إلا عن طيب نفس منه ألا هل بلغت ألا فاللهم أشهد	٣٧
١٢.	ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره	٣٨ ، ٧٥

الصفحة	الحديث أو الأثر	م
٩٠	خدمت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - عشر سنين فما قال لي أفٍ قط ، وما قال لي لشيء صنعته ، لم صنعته ، ولا لشيء تركته ، لم تركته	١٣
١٢٨	دخلنا على عبادة بن الصامت وهو مريض ، قلنا : أصلحك الله ، حدث بحديث ينفعك الله به سمعته من النبي - صلى الله عليه وسلم - قال : دعنا النبي - صلى الله عليه وسلم - فبايعناه	١٤
٩٨	دعوه فإن لصاحب الحق مقالاً	١٥
١٣١	السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية فإذا أم بمعصية فلا سمع ولا طاعة	١٦
١٦٣	طعام بطعام ، وإناء بإناء	١٧
٨١	عليكم من الأعمال ما تطيقون ...	١٨
١٣٨	فلم أكن لأفشي سر رسول الله - صلى الله عليه وسلم -	١٩
٩٠	كان غلام يهودي يخدم النبي - صلى الله عليه وسلم - فمرض ، فأتاه النبي - صلى الله عليه وسلم - يعودده فقعد عند رأسه ...	٢٠
١٥٦	كان يُضْمَنُ الأجير	٢١
٣٧	كل المسلم على المسلم حرام عرضه وماله ودمه التقوى هاهنا بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم	٢٢
١٢٦	كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته	٢٣
٧٢	كلوا ، وادخروا ، وأنجزوا	٢٤
١٦٥ ، ١٦٤	لا ضرر ولا ضرار	٢٥
١٣١	لا طاعة في معصية الله ، إنما الطاعة في معروف	٢٦
٩١	لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه	٢٧

م	الحديث أو الأثر	الصفحة
٢٨.	لا يجلد فوق عشرة أسواط إلا في حد من حدود الله	٩٧
٢٩.	لا يصلين أحد العصر إلا في بني قريظة ...	١٣٠
٣٠.	للمملوك طعامه وكسوته ، ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق	٨٨
٣١.	لي الواجد يحل عرضه وعقوبته	٩٨
٣٢.	ما هذا الحبل؟، قالوا : هذا حبل لزينب ، فإذا فترت تعلقت . فقال النبي -صلى الله عليه وسلم- : لا ، حُلُّوه ليصل أحدكم نشاطه، فإذا فتر فليقعد	٨٢
٣٣.	مطل الغني ظلم	٩٨
٣٤.	من أخذ أموال الناس يريد أداءها أدى الله عنه ، ومن أخذها يريد إتلافها أتلفه الله	١٣٦
٣٥.	من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً ، فما أخذ بعد ذلك فهو غلول	٤٣ ، ١٣٥
٣٦.	يا أبا ذر ! أعيرته بأمه ، إنك امرؤ فيك جاهلية أخوانكم خولكم ، جعلهم الله تحت أيديكم ، فمن كان أخوه تحت يده ، فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم	٨٨

فهرس الأعلام المترجم لهم

الصفحة	اسم العلم	م
١٦	أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا الرازي (ابن فارس)	١
٣٧	أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني (ابن ماجة)	٢
١٦٨	أبو عبد الله محمد بن الحسن بن فرقد الشيباني	٣
١٦٨	أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم بن حبيب الأنصاري الكوفي	٤
٩٩	إسماعيل بن عبد الرحمن بن أبي كريمة السدي	٥
٢٤	الإمام أبو الوليد بن أحمد بن رشد القرطبي المالكي (ابن رشد القرطبي)	٦
١٦٣، ٩٠	أنس بن مالك بن النضر بن ضمضم النجار	٧
١٥٦	خلاص بن عمرو الهاجري	٨
٤٣	سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني (أبو داود)	٩
٣٨	شهاب الدين أبو الفضل أحمد بن علي العسقلاني الشافعي (ابن حجر)	١٠
١٦٤	عائشة بنت أبي بكر الصديق عبد الله بن أبي قحافة	١١
٣٨	عبد العظيم بن عبد القوي زكي الدين المنذري (المنذري)	١٢
١٨	عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي الحنبلي (ابن قدامة)	١٣
١٥٦	علي بن أبي طالب الهاشمي ، ابن عبدالمطلب بن هاشم بن عبدمناف القرشي	١٤
٢٥	علي بن سليمان بن أحمد المرادوي الدمشقي (المرادوي)	١٥
١٦٢	محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح ، الإمام ، العلامة ، أبو عبد الله الأنصاري الخزرجي القرطبي	١٦

الصفحة	اسم العلم	م
٢٠	محمد بن أحمد بن أبي سهل أبو بكر السرخسي (السرخسي)	.١٧
٧٣	محمود بن أحمد بن موسى أبو الشتاء ، وأبو محمد ، قاضي ، بدر الدين العيني (العيني)	.١٨
٩٧	هانئ بن دينار الأنصاري (أبو بردة)	.١٩

فهرس المصادر والمراجع

- ١- القرآن الكريم .
- ٢- أحكام استقدام العمالة الأجنبية لأحمد الزريعي ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير ، المعهد العالي للقضاة ، ١٤٢١-١٤٢٢هـ .
- ٣- أحكام الخدمة الخاصة في الفقه الإسلامي ، عيسى بن عبدالله الغيث ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير بالمعهد العالي للقضاء .
- ٤- أحكام الخدمة في الفقه الإسلامي ، هيلة بنت عبدالرحمن بن محمد الياس ، دار طيبة ، الطبعة الأولى ، ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م .
- ٥- أحكام العمل وحقوق العمال ، محمد فهد شفقة ، دار الإرشاد للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٦٧م .
- ٦- أحكام شركات الاستقدام وفق لائحة الاستقدام ، إعداد : حمد بن ناصر التريكي ، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء سنة ١٤٣٣هـ .
- ٧- أصول القانون ، د. عبدالمنعم فرج العدة ، دار الكتاب .
- ٨- أصول قانون العمل ، د/ حسن كيره ، منشأة المعارف ، مصر ، الإسكندرية ، الطبعة الثالثة ، ١٩٧٩م .
- ٩- أصول نظام العمل السعودي ، د. جلال علي العدوي ، معهد الإدارة العامة ، ١٤٠١هـ .
- ١٠- إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل ، تأليف : محمد ناصر الدين الألباني ، رقم الحديث (١٤٥٨) ، دار الكتاب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٥م .

- ١١- إعلام الموقعين عن رب العالمين ، محمد بن أبي بكر بن أيوب شمس الدين ابن القيم الجوزية ، المتوفى سنة ٧٥٧هـ ، تحقيق : محمد عبدالسلام إبراهيم ، دار الكتب العلمية بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٤١١هـ - ١٩٩١م .
- ١٢- الأجير الخاص (حقوقه وواجباته) ، محمد يعقوب الدهلوي ، الجامعة الإسلامية ، الطبعة الأولى ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م .
- ١٣- الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان ، تأليف : زين العابدين بن إبراهيم بن نجيم ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ١٤٠٠هـ .
- ١٤- الأعلام ، للزركلي ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ١٩٨٠م .
- ١٥- الأعلام ، للزركلي ، دار العلم للملايين ، الطبعة الخامسة عشر ، ٢٠٠٢م .
- ١٦- الإتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي باسم "العمل اللائق بالعمال المتزولين" التقرير الرابع عام ٢٠١١م المادة (١/ج) .
- ١٧- الإجارة الواردة على عمل الإنسان ، شرف الشريف ، دار الشروق ، جدة ، الطبعة الأولى ١٤٠٠هـ .
- ١٨- الإصابة في تمييز الصحابة، لأحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، المتوفى (٨٥٣هـ)،، الطبعة الأولى ، ١٣٨٣هـ .
- ١٩- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ ديسمبر ١٩٤٨م .
- ٢٠- الإمامة والسياسة ، لابن قتيبة الدينوري ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ١٤١٨هـ / ١٩٩٧م .
- ٢١- الإنصاف في مسائل الخلاف ، للمرداوي ، تحقيق : محمد حامد الفلقهي ، دار إحياء التراث العربي، بيروت ، الطبعة الأولى ١٣٩٩هـ .
- ٢٢- آثار العمالة المتزلية على النشء والأسرة ، د. حاتم عبد المنعم أحمد ، د. صالح محمد الصغير، د. محمد حامد عبد الله ، د. صالح إبراهيم الخضير ، د. علي سيد مسلم، د. أسماء سمير عبد العزيز ، جامعة الملك سعود ، ١٤٢٩هـ .

- ٢٣- البحر الرائق ، لابن نجيم الحنفي ، دار المعرفة ، بيروت ، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م .
- ٢٤- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، تأليف : علاء الدين بن أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي ، المتوفى (٧٨٥هـ) ، ١٩٤/٤ ، دار الكتاب العربي ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٤هـ .
- ٢٥- بداية المجتهد ، لابن رشد القرطبي ، دار المعرفة ، لبنان ، الطبعة الثامنة ، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م .
- ٢٦- بذل الجهود في حل أبي داود، تأليف : خليل أحمد السهار نافوري ، (ت١٣٤٦هـ) ، الطبعة الثالثة ، ١٣٩٣م ، مطبعة دار البيان ، القاهرة .
- ٢٧- بلغة السالك لأقرب المسالك ، للصاوي المالكي ، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت ١٣٩٨هـ / ١٩٧٨م .
- ٢٨- البناية شرح الهداية ، للعيني ، دار الكتب العلمية، بيروت ، الطبعة الأولى، ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م .
- ٢٩- البيهقي في شعب الإيمان ، تحقيق: محمد عبدالقادر عطا، مكتبة دار الباز ، السعودية، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م .
- ٣٠- تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومنهاج الأحكام، تأليف : أبي الوفاء إبراهيم بن محمد اليعمري المالكي، ٢٠٠/٢ ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة الأولى .
- ٣١- تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذي للمباركفوري ، دار الفكر ، بيروت ، الطبعة الثالثة : ١٣٩٩هـ .
- ٣٢- الترغيب والترهيب ، المنذري ، باب الترهيب من منع الأجير أجره والأمر بتعجيل إعطائه ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، الطبعة الأولى ، ١٣٨٧هـ .
- ٣٣- التزام الأجير الخاص بأداء العمل في الفقه والنظام ، فهد السلیمان ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير بالمعهد العالي للقضاء ، ١٤١٦هـ .
- ٣٤- التزام العامل بالأمانة والإخلاص ، الدكتور/ صلاح دياب ، دار الكتاب القانونية ، مصر ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٠م .

- ٣٥- التعليق على نظام العمل السعودي الجديد ، د. محمد بن براك الفوزان ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م .
- ٣٦- التعويض عن الضرر في الفقه الإسلامي ، الدكتور/ محمد بو ساق ، دار إشبيلية ، الطبعة الأولى ، ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م .
- ٣٧- تفسير القرآن العظيم ، لابن كثير ، دار المعرفة : طبعة ١٤٠٣هـ .
- ٣٨- تهذيب الأسماء واللغات ، للنووي ، إدارة الطباعة المنيرية ، لبنان ، بيروت .
- ٣٩- تهذيب التهذيب ، للحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، مطبعة مجلس دائرة المعارف النظامية ، حيدرآباد ، ١٣٣٥هـ ، الهند .
- ٤٠- جامع الأصول في أحاديث الرسول ، تأليف : مجد الدين أبي السعدات المبارك بن محمد ابن الأثير الجزري ، تحقيق : عبدالقادر الأرناؤوطي ، مطبعة الملاح ، ١٣٨٩هـ .
- ٤١- الجامع لأحكام القرآن ، تأليف : محمد بن محمد الأنصاري القرطبي ، تحقيق : مصطفى السقا ، القاهرة ، ١٣٨٧هـ .
- ٤٢- جواهر الإكليل ، للأزهري ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت : ١٤٠٢هـ .
- ٤٣- حاشية الجمل على شرح المنهاج ، للشيخ سليمان بن عمر بن منصور العجيلي المصري الشافعي المعروف بالجمل ، توفي (١٢٠٤هـ) ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤١٧هـ - ١٩٩٦م .
- ٤٤- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير ، الدسوقي ، طبع بدار إحياء الكتب العربية القاهرة .
- ٤٥- حاشية الرد المختار ، لابن عابدين ، مصطفى الباي الحلبي ، مصر ، الطبعة الثانية ، ١٣٨٦هـ .
- ٤٦- حاشية الطحطاوي ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٣٩٥هـ .
- ٤٧- حاشية العدوي على شرح أبي الحسن لرسالة ابن أبي زيد القيرواني في مذهب الإمام مالك ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٧م .

- ٤٨ - الحافظ في الفتح .
- ٤٩ - حقوق الإنسان في الإسلام ، محمد سلام مدكور ، عدنان الخطيب ، دار أطلس ، دمشق ، الطبعة الأولى ١٤١٢هـ - ١٩٩١م .
- ٥٠ - حقوق العمال (عمال ، خدم ، سائقين) ، دراسة شرعية قانونية ، تأليف : علي بن عبدالرحمن الطيار ، الطبعة الأولى ، ١٤٣٢هـ - ٢٠١١م .
- ٥١ - حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في نظام العمل السعودي ، عبد الله بن مرعي الكندي ، مطابع المانح ، الطبعة الأولى ١٤١٧هـ .
- ٥٢ - الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، ناهد العجوز ، منشأة المعارف بالإسكندرية .
- ٥٣ - حماية الحياة الخاصة في القانون التونسي ، لعبد المجيد بوريقة ، دار الفرسان ، ٢٠٠٤م .
- ٥٤ - الدار السعودية للنشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة (١٤١٨هـ) .
- ٥٥ - الدراسات البحثية في نظرية العقد ، دكتور/ أحمد شوقي محمد عبدالرحمن ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٦م .
- ٥٦ - دروس في قانون العمل ، د. اكثم الخولي ، معهد الإدارة الرياض ١٣٩٣هـ .
- ٥٧ - روضة الطالبين ، للنووي ، المكتب الإسلامي للطباعة والنشر ، المدينة المنورة ، الطبعة الثالثة ١٤١٢هـ - ١٩٩١م .
- ٥٨ - زيارة لمجموعة من مكاتب استقدام العمالة المنزلية - القصيم - الثلاثاء ٣/٣ / ١٤٣٤هـ .
- ٥٩ - سنن ابن ماجه ، في الرهون ، دار إحياء الكتب العربية .
- ٦٠ - سنن أبي داود ، إعداد وتعليق عزت عبيد الدعاس ، وعابد السيد ، دار ابن حزم ، بيروت ، ١٤١٨هـ - ١٩٩٨م .
- ٦١ - سنن الترمذي ، ل محمد بن عيسى الترمذي، باب ما جاء في شفعة المسلم على المسلم، تحقيق : أحمد محمد شاكر ، محمد فؤاد عبدالباقي ، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي ، مصر ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٥هـ - ١٩٧٥م .

- ٦٢- سير إعلام النبلاء ، للذهبي ، مؤسسة الرسالة ، لبنان ، الطبعة التاسعة ، ١٤١٣هـ - ١٩٩٣م .
- ٦٣- شذرات الذهب ، لعبدالحى العكري، دار ابن كثير، دمشق، الطبعة الأولى، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م .
- ٦٤- شرح أحكام قانون العمل ، د/ محمد علي الشرفي ، الناشر : ألوان للخدمات الإعلامية والنشر ، اليمن ، صنعاء ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٣م - ٢٠٠٤م .
- ٦٥- شرح الزرقاني على موطأ الإمام مالك ، ل محمد بن عبد الباقي ابن يوسف الزرقاني المصري الأزهري المالكي ، توفي (١١٢٢هـ) ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤١١هـ - ١٩٩٠م .
- ٦٦- شرح قانون العمل ، أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مكتبة دار الثقافة للنشر ، الطبعة الأولى ١٩٩٩م .
- ٦٧- شرح قانون العمل ، الدكتور/ أحمد أبو شنب ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٦م .
- ٦٨- شرح قانون العمل ، الدكتور/ سيد عمران ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، الطبعة الأولى.
- ٦٩- شرح منتهى الإيرادات ، تأليف : منصور بن يونس بن إدريس البهوتي ، المتوفى سنة (١٠٥١هـ) المسمى دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، دار الفكر، بيروت ، ١٩٩٦م .
- ٧٠- شرح منهاج الطالبين ، لجلال الدين المحلي ، مع حاشية قليوبي وعميرة ، مطبعة : دار إحياء الكتب العربية ، مصر .
- ٧١- شرح نصوص نظام العمل السعودي ، تأليف / يوسف عبدالعزيز محمد ، الدار السعودية للنشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة (١٤١٨هـ) .
- ٧٢- الشمائل المحمدية للترمذي ، دار العمل للطباعة والنشر ، جدة، الطبعة الأولى : ١٤٠٣هـ .

- ٧٣- صحيح مسلم بشرح النووي ، تأليف : أبي الحسن مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري ، المتوفى (٢٦١هـ) بشرح محيي الدين أبي زكريا يحيى بن شرف الشافعي النووي ، المتوفى (٦٧٦هـ) ، الناشر : دار إحياء الكتب العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، ١٣٧٥هـ .
- ٧٤- صحيفة الاقتصادية الالكترونية ، عدد (٦٢٨٨) ، بتاريخ ٢٣/١/١٤٣١هـ .
- ٧٥- ضمان العدوان في الفقه الإسلامي ، الدكتور/ محمد سراج ، المؤسسة الجامعية ، الطبعة الأولى ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م .
- ٧٦- الضمان في الفقه الإسلامي ، علي الخفيف ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٠م .
- ٧٧- ضوابط استقدام العمالة المنزلية، أحمد المنصور ، وزارة العمل ، قسم الشؤون العمالية .
- ٧٨- عقد الخدمة في المنازل ، أريفان مصطفى محمد ، ص ١٦٥ ، دار الكتب القانونية ، مصر .
- ٧٩- عقد عمل بين الكفيل والعمالة المنزلية ، مكتب المسحل للاستقدام ، القصيم .
- ٨٠- العمّال في رعاية الإسلام ، محمد محمد الطويل ، مكتبة ومطبعة الفدا ، الجزيرة ، ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م .
- ٨١- العمالة المنزلية والتنظيم القانوني الغائب عنها ، محمد بن عبدالله السهلي ، جريدة الجزيرة ، العدد (١٥٥٣٠) ، يوم الجمعة ٢٥/١/١٤٣٢هـ .
- ٨٢- عمدة التفسير ، لأحمد شاكر ، دار الوفاء مصر ، الطبعة الثالثة ١٤٢٦هـ .
- ٨٣- العمل عند المسلمين رؤية حضارية ، د. إبراهيم بن محمد المزيني ، الطبعة الأولى ، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م .
- ٨٤- العمل في الإسلام - أخلاقه مفاهيمه قيمه وأحكامه ، لعز الدين الخطيب التميمي ، دار عمان ، الأردن ، ٢٠٠١م .

- ٨٥- العمل والعمال بين الإسلام والنظم سعد المرصفي ، دار البحوث العلمية ، الكويت ، ١٩٨٠م .
- ٨٦- الغاية القصوى في دراية الفتوى ، للبيضاوي ، دار الإصلاح للطباعة والنشر ، السعودية الدمام ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٢هـ .
- ٨٧- غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام للألباني ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الثالثة ، ١٤٠٥هـ .
- ٨٨- الفئات المستبعدة كلياً من نظام العمل السعودي ، إعداد : صالح عبدالعزيز التويجري ، ص ١٦ ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٣هـ .
- ٨٩- الفئات المستبعدة كلياً من نظام العمل السعودي ، صالح عبد العزيز التويجري ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٣هـ .
- ٩٠- فتح الباري في البيوع ، باب إثم من باع حراً ٤/٨٧ ، دار المعرفة ، بيروت ، ١٣٧٩هـ .
- ٩١- الفتح القدير ، للقاضي زاده ، دار الفكر ، بيروت ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٠م .
- ٩٢- الفعل الضار ، مصطفى الزرقا ، دار القلم دمشق ، الطبعة الأولى .
- ٩٣- الفوائد البهية ، للكنوي الهندي ، دار المعرفة ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٩هـ .
- ٩٤- قاعدة الغم بالغرم قاعدة من القواعد الفقهية وهي بمعنى قاعدة الخراج بالضمان .
- ٩٥- القاموس الخيط للفيروز آبادي ، تحقيق : مكتب التراث في مؤسسة الرسالة ، بيروت ، الطبعة السادسة ، ١٤١٩هـ - ١٩٩٨م .
- ٩٦- قانون العمل ، الدكتور/ محمد حسين منصور ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧م .
- ٩٧- قانون العمل ، الدكتور/ همام محمود ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٤٠٩هـ .
- ٩٨- قانون العمل ، توفيق فرج ، الدار الجامعية ، ١٩٨٦م .

- ٩٩- قانون العمل ، د. همام محمد زهران، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى ١٩٩٨م.
- ١٠٠- قانون العمل اللبناني ، د. حسين عبد اللطيف حمدان ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، الطبعة الثانية ١٤٢٢هـ .
- ١٠١- قانون العمل في التشريع الأردني ، د/ عبد الواحد كرم، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ، عمان ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٨م .
- ١٠٢- قانون خدم المنازل في السودان لسنة ١٩٥٥م .
- ١٠٣- قمت بزيارة المركز في يوم الأربعاء ١٤٣٤/٣/٤هـ .
- ١٠٤- كتاب الإجماع ، أبي بكر بن إبراهيم بن المنذر ، صورة مصورة بمكتبة الجامعة الإسلامية (مخطوطة).
- ١٠٥- كتاب الأموال ، لأبي عبيد لعبد القديم زلوم ، دار العلم للملايين ، بيروت ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٥هـ .
- ١٠٦- كشاف القناع عن متن الإقناع ، تأليف : منصور بن يونس بن إدريس البهوتي ، المتوفى (١٠٥١هـ) ، ١٤١/٣ ، مطبوعات الحكومة بمكة ، ١٣٩٤هـ .
- ١٠٧- كشف الخفاء ، العجلوني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثالثة ١٣٥١هـ.
- ١٠٨- الكليات ، لأبيوب القريمي الكفوي أبو البقاء ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ٢٠٠٤م.
- ١٠٩- اللائحة الداخلية للحقوق المدنية (وزارة الداخلية) بموجب القرار الإداري رقم (٣٧) في: ١٦/٦/١٣٩٩هـ .
- ١١٠- لائحة شركات الاستقدام الصادرة بقرار رقم (١/١/١٩٩٨/ع) ، وتاريخ ٢٩/٦/١٤٣٢هـ .
- ١١١- لسان العرب ، لابن منظور ، دار صادر ، بيروت ، الطبعة الثالثة ١٤١٤هـ .

- ١١٢- مافيا للتجار وعصابات منظمة للعمالة المنزلية في السعودية ، طارق الزهراني ، مدير مركز رعاية شؤون الخادمت ، جريدة الشرق ، الاثنين ٢٧ شعبان ١٤٣٣هـ ، العدد (١٢٢٨٤) .
- ١١٣- مجلة الأحكام العدلية قامة للطباعة والنشر ، جدة ، الطبعة الأولى ، ١٤٠١هـ .
- ١١٤- المجموع شرح المهذب ، يحيى بن شرف النووي، الناشر: المكتبة السلفية، المدينة المنورة، ١٩٩٦م .
- ١١٥- الخلى ، تأليف : أبي محمد علي بن أحمد بن سعيد بن حزم ، المتوفى سنة (٤٥٦هـ)، تحقيق : أحمد محمد شاكر ، دار الفكر ، بيروت ، ١٩٨٨م .
- ١١٦- المدخل الفقهي العام ، مصطفى أحمد الزرقا ، دار القلم ، دمشق ، الطبعة الثانية ، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م .
- ١١٧- المدونة الكبرى ، للإمام مالك بن أنس الأصبحي ، دار الفكر ، بيروت ، ١٣٩٨هـ
- ١١٨- مراتب الإجماع ، لابن حزم ، دار الكتب العلمية ، بيروت .
- ١١٩- المسؤولية المدنية ، د. عبد الحميد الشواربي ، وعزالدين الدنا صوري ، ص ٥٠٧ ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٤م .
- ١٢٠- المسؤولية المدنية عن العمل غير المشروع على عنصر الضرر ، د. جابر صابر طه ، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٩م .
- ١٢١- المسؤولية المدنية والجنائية ، محمد شلتوت ، مكتب الجامع الأزهر .
- ١٢٢- مسند أبي يعلى ، من حديث عائشة رضي الله عنها ، تحقيق : حسين سلم أسد ، دار المؤمنون للتراث ، ١٤٠٦هـ .
- ١٢٣- مسند أحمد ، مؤسسة الرسالة ، بيروت الطبعة الثانية ١٤٢٠هـ .
- ١٢٤- المصباح المنير ، للفيومي ، المكتبة العلمية ، بيروت .
- ١٢٥- المطلع على أبواب المقنع ، ل محمد البعلي الحنبلي ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الأولى ١٩٨٠م .

- ١٢٦- المعبر في تخريج أحاديث المنهاج والمختصر ، تأليف : بدر الدين محمد بن عبد الله الزركشي ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٤هـ .
- ١٢٧- المعجم الأوسط ، الطبراني .
- ١٢٨- معجم لغة الفقهاء ، محمد رواس قلعجي ، حامد صادق قنبي ، دار النفائس ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م .
- ١٢٩- معجم مقاييس اللغة ، لابن فارس ، مادة (عمل) (٤/١٤٥) ، الناشر : دار الفكر ، ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م .
- ١٣٠- المغرب في ترتيب المعرب ، لناصر بن علي أبو الفتح المطوزي ، دار الكتاب العربي ، والمبسوط ، للسرخسي ، دار المعرفة ، بيروت ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م .
- ١٣١- المغني ، لابن قدامة ، تحقيق: د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، والدكتور عبد الفتاح محمد الحلوة، دار عالم الكتب ، الرياض ، الطبعة الثالثة ، ١٤١٧هـ - ١٩٩٧م .
- ١٣٢- مغني المحتاج ، للشربيني ، دار إحياء التراث العربي، بيروت ، الطبعة الثانية ١٤٢٢هـ .
- ١٣٣- مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج ، ل محمد الشربيني الخطيب ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، ١٤٢٢هـ .
- ١٣٤- المقنع ، لابن قدامة ، المطبعة السلفية بمصر ، الطبعة الثانية ، ١٣٩٩هـ .
- ١٣٥- منح الجليل على مختصر العلامة خليل ، عمر الخطاب وبهامشه حاشيته المسماة تسهيل منح الجليل ، تأليف : الشيخ/ محمد بن أحمد عيش، الناشر : مكتبة النجاح، طرابلس، ليبيا ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٨م .
- ١٣٦- الموافقة على إنشاء مكاتب مكافحة التسول التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية من مجلس الوزراء برقم : ٤٧٣٦/٣/ك في : ١٣٩٣/٢/٢٨هـ .
- ١٣٧- الموافقة على إنشاء مكاتب مكافحة التسول من مجلس الوزراء ، برقم (٤٧٦٣/٣/ك) في ١٣٩٣/٢/٢٨هـ .

- ١٣٨- مواهب الجليل في شرح مختصر خليل ، ل محمد بن محمد بن عبدالرحمن (الخطاب) ، دار الفكر ، بيروت ، ١٤١٦هـ - ١٩٩٥م .
- ١٣٩- الموسوعة العمالية ، لعبد الحميد بلال ، نشر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ٢٠٠١م .
- ١٤٠- الموسوعة الفقهية الكويتية ، وزارة الأوقاف الكويتية ، دار السلاسل ، الطبعة الثانية ١٤٠٤هـ - ١٤٢٧هـ .
- ١٤١- موطأ الإمام مالك .
- ١٤٢- نطاق سريان قانون العمل ، جابر حسن أبو ساق ، معهد الإدارة العامة بالرياض .
- ١٤٣- نظام الإجراءات الجزائية الصادر بالمرسوم الملكي (م/٣٩) وتاريخ ١٤٢٢/٧/٢٨هـ .
- ١٤٤- نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي ، د. منير فريد الدكمي ، دار حافظ للنشر والتوزيع ، ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م .
- ١٤٥- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ .
- ١٤٦- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ .
- ١٤٧- النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي ، د. بدر جاسم اليعقوب ، الكويت ، الطبعة الأولى ، ١٤٨٠هـ - ١٩٨٨م .
- ١٤٨- نظرية الحق في الفقه الإسلامي ، رسالة دكتوراه لمحمود بلال مهران ، جامعة الأزهر ، كلية الشريعة والقانون .
- ١٤٩- نظرية الضمان ، محمد فوزي فيض الله ، دار التراث ، الكويت ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م .
- ١٥٠- نظرية الضمان في الفقه الإسلامي ، الدكتور/ وهبة الزحيلي ، دار الفكر .

- ١٥١- النظرية العامة للالتزام ، د. نبيل إبراهيم سعد ، ٢٧١/١ ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ م .
- ١٥٢- نظرية العقد ، دكتور/ عبدالرزاق السنهوري ، منشورات الداية ، مطبعة دار الكتب المصرية لسنة ١٩٣٤ م .
- ١٥٣- نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج لمحمد بن شهاب الدين للرملي ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣ م .
- ١٥٤- واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية ، مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني ، سمير محمد جمعة العواودة ، جامعة القدس ، ١٤٣١هـ - ٢٠١٠ م .
- ١٥٥- الوافي بالوفيات ، صلاح الدين خليل بن أبيك بن عبدالله الصفدي ، المتوفى سنة ٧٦٤هـ ، تحقيق : أحمد الأرناؤوط ، دار إحياء التراث ، بيروت ، ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠ م .
- ١٥٦- الوجيز في شرح القانون المدني ، عبدالرزاق السنهوري ، ص ٢٥٢ ، الطبعة الأولى ، المطبعة العالمية ، دمشق ، سوريا ، ٢٠٠٥ م .
- ١٥٧- الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي ، د. منير فريد الدكمي ، السادس من أكتوبر للطباعة والتغليف ، مصر الطبعة الأولى ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦ م .
- ١٥٨- الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، د. عبدالمجيد الحكيم ، وعبدالباقي البكري ، وزارة التعليم العالي ، بغداد .
- ١٥٩- الورق النقدي لابن منيع. الورق النقدي حقيقته تاريخه، قيمته، حكمه ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٤هـ - ١٩٨٤ م .
- ١٦٠- الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، د. عبدالرزاق حسين يس ، الناشر : كلية شرطة دبي ، الإمارات ، الطبعة الأولى ، ١٤١٢هـ - ١٩٩١ م .

- ١٦١- الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، الدكتور/ سيد رمضان، مكتبة القاهرة المدينة ، مصر .
- ١٦٢- الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ، د/ نزار عبدا لرحمن الكيالي ، الدار السعودية للنشر ، جدة ، الطبعة الأولى ، ١٣٩٣هـ - ١٩٧٣م .
- ١٦٣- الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، د. السيد عيد نايل ، جامعة الملك سعود ، عمادة شؤون المكتبات ، ١٤١٧هـ .
- ١٦٤- وفيات الأعيان ، لأبي العباس أحمد بن خلكان، الناشر: دار صادر ، بيروت، الطبعة الأولى ١٩٩٠م .
- ١٦٥- قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل ، الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٨٩/٢٠٠٤) ، بتاريخ : ٢٧/٤/٢٥١٤هـ - الموافق : ١٦/يونيو/٢٠٠٤م .
المصدر : موقع www.majalisna.com
- ١٦٦- الموقع الإلكتروني : موقع محامو الكويت www.mohamioon-kw-com .
- ١٦٧- القانون المدني العراقي ، رقم (٤٠) ، لسنة : ١٩٥١ .
- ١٦٨- صحيفة حروف الالكترونية ، الأحد ، جمادى الأول ، ١٤٣٤هـ .

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٣	المقدمة
٤	- أهمية الموضوع
٦	- أسباب اختياره
٦	- بيان الدراسات السابقة
٨	- منهج البحث
١٠	- خطة البحث
١٣	- شكر وتقدير
١٤	((الفصل التمهيدي)) التعريف بمصطلحات الدراسة
١٥	المبحث الأول : مفهوم أحكام العمالة المنزلية
١٦	المطلب الأول : تعريف العامل في اللغة والنظام والفقہ
١٩	المطلب الثاني : تعريف المنزل في اللغة ، والنظام ، والفقہ
٢١	المطلب الثالث : تعريف العمالة المنزلية في النظام والفقہ
٢٧	المبحث الثاني : أهداف حماية حقوق وواجبات العمالة المنزلية
٢٨	المطلب الأول : حماية العمالة المنزلية
٣٩	المطلب الثاني : حماية صاحب العمل
٤٤	المبحث الثالث : أسباب استثناء العمالة المنزلية من نظام العمل والعمال السعودي
٤٧	((الفصل الأول)) حقوق العمالة المنزلية ، وجزاء الإخلال بها

الصفحة	الموضوع
٤٨	المبحث الأول : حقوق العمالة المنزلية ، في النظام
٥٤	المطلب الأول : الحقوق الواردة في لائحة شركات الاستقدام
٥٩	المطلب الثاني : الحقوق الواردة في عقود العمل في مكاتب الاستقدام
٧٠	المبحث الثاني : حقوق العمالة المنزلية في الفقه
٧٢	المطلب الأول : حق الأجرة
٨١	المطلب الثاني : حق الأجازات
٨٧	المطلب الثالث : حق الرعاية الصحية والنفسية للعامل
٩٢	المبحث الثالث : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية
٩٣	المطلب الأول : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في النظام
٩٥	المطلب الثاني : جزاء الإخلال بحقوق العمالة المنزلية في الفقه
١٠٠	((الفصل الثاني)) واجبات العمالة المنزلية ، وجزاء الإخلال بها
١٠١	المبحث الأول : واجبات العمالة المنزلية في النظام
١٠٤	المطلب الأول : واجبات العامل المستقدم ، والتي أوجبتها لائحة شركات الاستقدام
١٠٦	المطلب الثاني : الواجبات الواردة في عقود العمل ، والقواعد العامة للعقود المتعارف عليها
١٢٠	المبحث الثاني : واجبات العمالة المنزلية في الفقه
١٢٢	المطلب الأول : وجوب أداء العامل لعمله تجاه رب العمل
١٢٧	المطلب الثاني : وجوب طاعة العامل لرب العمل
١٣٣	المطلب الثالث : وجوب محافظة العامل على أموال رب العمل
١٣٧	المطلب الرابع : وجوب محافظة العامل على أسرار صاحب العمل، وأسرته

الصفحة	الموضوع
١٤٠	المبحث الثالث : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات
١٤١	المطلب الأول : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في النظام
١٤٣	المطلب الثاني : جزاء إخلال العمالة المنزلية بالواجبات في الفقه
١٤٨	((الفصل الثالث)) الفصل في منازعات العمالة المنزلية
١٤٩	المبحث الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية
١٥٠	المطلب الأول : مدى ضمان العمالة المنزلية في النظام
١٥٤	المطلب الثاني : مدى ضمان العمالة المنزلية في الفقه
١٥٨	المبحث الثاني : الجهة المعنية بالفصل في منازعات العمالة المنزلية
١٦٠	المبحث الثالث : التعويض عن الأضرار
١٧٢	الخاتمة : (النتائج ، والتوصيات)
١٧٨	الملاحق
١٧٩	الفهارس العامة :
١٨٠	- فهرس الآيات القرآنية
١٨٥	- فهرس الأحاديث النبوية والآثار
١٨٨	- فهرس الأعلام المترجم لهم
١٩٠	- فهرس المصادر والمراجع
٢٠٤	- فهرس الموضوعات