

التنظيم القانوني للعمالة المنزلية

الدكتور/ بندر ماجد شرار
قسم القانون الخاص
كلية الحقوق - جامعة الكويت

ملخص:

إنّ تنامي اعتماد الأسرة الخليجية على تلك العمالة الموسومة بـ "عمال الخدمة المنزلية"، قد أفرز ظاهرة اجتماعية لا يمكن التنبؤ لوجودها. هذه الظاهرة جعلت دول الخليج العربي تتخذ جملة من الإجراءات لترشيد استخدام واستخدام هذا النوع من العمالة، بالإضافة إلى السعي الحثيث لتنظيم العلاقة مع بلدان المنشأ نظراً للدور الذي تلعبه وكالات الاستقدام في هذه البلدان، وما قد يستلزم اتخاذه من إجراءات لتعريف العامل بطبيعة عمله وحقوقه والتزاماته وضمن عدم استغلاله قبل مغادرته لبلده.

لذلك ناقشت في هذا البحث الإشكاليات القانونية للعمالة المنزلية من حيث الحقوق والالتزامات التي تترتب على عقد العمل المنزلي والقواعد القانونية المنظمة له، مع تسليط الضوء على قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية.

المقدمة:

إنّ مكانة العامل في المجتمع تختلف باختلاف الأزمنة، فقد كان العامل في نظام العبودية (السخرة)^(١) خاضعاً لهيمنة ربّ العمل، بل إنّ العامل اعتبر كالسلعة التجارية لها قيمتها السوقية، وكان ربّ العمل يملك العامل بدفع قيمته للنحاس ليصبح العامل جزءاً لا يتجزأ من ممتلكات ربّ العمل، ولم يكن يتمتع العامل بأية حقوق إنسانية؛ بل إنه خلال فترة العبودية كان يتعرض لاعتداءات جسدية ونفسية من ربّ العمل. وحينما بدأ نظام العبودية بالاضمحلال تدريجياً حلّ محلّه النظام الإقطاعي القائم على استغلال العمال المزارعين من قِبَل أمراء الإقطاع الذين يمتلكون إقطاعيات واسعة، ويتمتعون بصلاحيات تشريعية وقضائية واسعة دون أن يكونوا بحاجة للرجوع إلى الملك^(٢)

(١) كان نظام السخرة يقوم على إجبار العمال على العمل بدون مقابل مادي لجهدهم وإطعامهم طعاماً رديئاً، أما الكساء فربما اقتصر على ما يستر عوراتهم فقط، ويعملون في ظروف عمل صعبة للغاية ودون الأخذ بعين الاعتبار مدى خطورة العمل على حياتهم.

(٢) د. مشاعل الهاجري، تطور المنظور القانوني للعمل: من السلعة إلى القيمة - دراسة في المفاهيم الاقتصادية والسياسية والاتفاقيات الدولية المتعلقة بقيمة العمل وأثرها في التشريع الكويتي الوطني، قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، مجلة الحقوق، العدد ١، السنة ٣٩، مارس ٢٠١٥، ص ١٣٢.

فأصبح أمير الإقطاعية هو الخصم والحكم في آنٍ واحدٍ في مواجهة العامل، فلا يعطيه من الحقوق إلا ما يرتضيه هو ومن طرف واحدٍ. وقد تزامن نظام العبودية والإقطاع لفترة طويلة لاسيما خلال القرون الوسطى.

ومع تطوّر النظم الاقتصادية والتشريعية وتزايد قوّة الحركات العمالية نتيجة لظروف سياسية واجتماعية معينة تغيرت النظرة للعمل والعامل، فأصبح هناك تشريعات قانونية متكاملة معنية تنظّم العلاقة بين كل من العامل وربّ العمل، بحيث يُساوى بين الطرفين في المراكز القانونية؛ فلا يكون ربّ العمل هو الطرف المهيمن على العامل. وهذا ما حرصت على تأكيده العديد من الاتفاقيات الدولية^(٣) المتعلقة بالعمال، وأيضاً التشريعات المحلية التي تهدف إلى حماية العامل من أي تعسفٍ صادرٍ من ربّ العمل.

وعلى الرغم من هذا التطور في حماية العامل وتغيّر نظرة المجتمع نحوه واعتباره ركيزة أساسية في الاقتصاديات الوطنية، إلا أنّ هذه النظرة لم تتسع لتشمل الخادم المنزلي، فظلّ معزولاً بشكل تام عن قانون العمل، بل تم استبعاده من قانون العمل بحجة خصوصية العلاقة العقديّة بين الخادم وربّ العمل المنزلي، وإطّاع الخادم على أسرار ربّ العمل المنزلي.

وبطبيعة الحال فإنّ هذا الإقصاء للخادم من قانون العمل ترتّب عليه إهدارٌ صريح وواضح لحقوق الخادم المنزلي، بل إنه أصبح تحت رحمة ربّ العمل المنزلي؛ لذلك فقد أصبح حرياً بدول الخليج العربيّ أن تُنظّم هذه العلاقة بين أطرافها، تلك العلاقة التي تتسم بخصوصية فريدة من نوعها، نظراً لكون العمالة المنزلية متميزة بخصائص تتمثل في أنها عمالة وافدة متعاقدة تعاقداً مؤقتاً، تعيش في كنف الأسرة الخليجية، وتتمتع برعايتها، ويتم التعامل مع الخادم في الأغلب الأعم كفرد من أفراد الأسرة.

إنّ تنامي هذه الظاهرة^(٤) والتطورات التشريعية التي شهدتها دول الخليج العربيّ لضمان حماية حقوق العمالة ومناهضة العمل الجبري قد جعلت دول الخليج العربيّ تتخذ جملة من الإجراءات لترشيد استخدام واستخدام هذا النوع من العمالة، بالإضافة إلى السعي الحثيث لتنظيم العلاقة مع بلدان المنشأ، وذلك هو الدور الذي

(٣) ومن هذه الاتفاقيات الدولية؛ اتفاقية تحريم السخرة رقم ١٠٥ بتاريخ ٢٥ يونيو ١٩٥٧ والتي ساهمت وبشكل كبير على القضاء على نظام السخرة والعمل القسري.

(٤) وفي دراسة رسمية ظهرت في الكويت (مارس ٢٠٠٨) بلغ عدد الخدم أكثر من مليوني نسمة في دول الخليج، مما يشكل ظاهرة لا بد من التوقف عندها لمعرفة أسبابها وأثرها على الأسرة.

لعبته وكالات الاستقدام في هذه البلدان، حيث فرضت إجراءات يتم من خلالها تعريف العامل بطبيعة عمله، وحقوقه، والتزاماته، في البلد المضيف، قبل مغادرته لبلده؛ وذلك لضمان عدم استغلاله^(٥).

أسباب اختيار الموضوع:

ثمة أسباب عدة دفعتني لدراسة هذا الموضوع، ومنها:

١ - انتشار العمالة المنزلية في المجتمعات الخليجية، فلا يخلو بيت إلا وفيه - على الأقل - عامل منزلي واحد، فأصبحت العمالة المنزلية جزءاً لا يتجزأ من تركيبة المجتمع تحتاج إلى تنظيم قانوني واضح.

٢ - انتشار جرائم السرقة والضرب والاعتداء والقتل، سواء من العامل المنزلي أو على العامل المنزلي في مواجهة ربّ العمل المنزلي والتي عادةً ما يكون الدافع وراء ارتكابها هو عدم حصوله على حقوقه.

٣ - اضطهاد العامل المنزلي وتجريده من كافة حقوقه القانونية والإنسانية من قبل بعض أرباب العمل دون أن يكون هناك أية مساءلة قانونية تُتخذ في مواجهة المخالفين.

٤ - التجاوزات المرتكبة من قبل مكاتب الاستقدام واستغلال حاجة ربّ العمل للعامل المنزلي.

وبناءً على هذه الأسباب، وجدتُ أنه لا بد من دراسة قانونية مُعيّنة تقف على واقع العمالة المنزلية، وذلك لتوضيح الوضع القانوني لكل من: العامل المنزلي، وربّ العمل المنزلي، ومكاتب الاستقدام.

منهج البحث:

اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المقارن، والذي يقوم على تحليل نصوص قانون العمالة المنزلية الكويتي للوصول إلى فهم صحيح لإرادة المشرع. هذا من جانب؛ ومن جانب آخر مقارنة التشريع الكويتي بالتشريعات العربيّة للوقوف على أفضل الطرق والوسائل التي تمّت بها معالجة الوضع القانوني للعمالة المنزلية من حيث الحقوق والالتزامات المترتبة على عقد العمل المنزلي ونطاق تطبيق قانون العمالة المنزلية الكويتي.

(٥) سالم بن علي المهيري، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، الصادرة من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد ٥٨، الطبعة الأولى، ٢٠١٠م، ص٧.

خطة البحث:

وتنقسم خطة البحث إلى:

المبحث الأول: عقد العمل المنزلي

المطلب الأول: تعريف عقد العمل المنزلي وأطرافه

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل المنزلي

المطلب الثالث: الاتجاهات التشريعية في تنظيم علاقات العمل الواردة على

الخدمة المنزلية

المبحث الثاني: آثار عقد العمل المنزلي

المطلب الأول: التزامات العامل المنزلي

المطلب الثاني: التزامات رب العمل المنزلي

المطلب الثالث: التزامات مكاتب استقدام العمالة المنزلية

المبحث الأول عقد العمل المنزلي

تمهيد وتقسيم:

إنَّ الطفرة الاقتصادية التي شهدتها المجتمعات الخليجية، ووجود مستوى من المعيشة وصل إلى أعلى درجات الرفاهية، تَرَتَّبَ عليه ازدياد نسبة الاستعانة بالخدمات والمرَبَّيات وغيرهن من فئات العمالة المنزلية، فلا تكاد تجد بيتاً يخلو من خادمة واحدة على الأقل، حتى بات الخَدْمُ يشكِّلون ظاهرة لها أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والقانونية في دول الخليج العربي.

إنَّ الوضع القانوني للعمالة المنزلية يثير العديد من التساؤلات، منها على سبيل المثال: كيف يمكن تحديد القانون الواجب التطبيق؟ وماهي القواعد القانونية المطبقة على العقد؟ ومن هم أطراف عقد العمل المنزلي؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات قمت بتقسيم المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل المنزلي وأطرافه

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل المنزلي

المطلب الثالث: الاتجاهات التشريعية في تنظيم علاقات العمل الواردة على الخدمة المنزلية

المطلب الأول تعريف عقد العمل المنزلي وأطرافه

إنَّ عناصر عقد العمل التي استقر عليها الفقهاء، وكذلك التشريعات القانونية هي ثلاثة عناصر أساسية: العمل، والأجر، والتبعية^(٦). فلا بد أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً وموجوداً أو قابلاً للوجود حتى يكون محلاً صحيحاً للعقد^(٧)، كذلك يجب أن يتم تحديد الأجر الذي يستحقه العامل، والذي بموجبه يكون العامل تابعاً لرَبِّ العمل.

(٦) التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١٥.

(٧) د. سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني، ج ٢، نظرية العقد والإرادة المنفردة، الطبعة الرابعة، دار الكتب القانونية شتات، مصر، ص ٢٥٣.

وعقدُ العمل المنزلي^(٨) لم يخرج عن هذه العناصر الأساسية الثلاث؛ فهو عقد يلتزم بمقتضاه العامل (الخادم) بالقيام بأعمال منزلية، وبصفة دائمة وليست عرضية في منزل رَبِّ العمل، ويسمى المخدم، على أن يتقاضى العامل أجراً محدداً عن كل فترة زمنية محددة بين الطرفين.

ونظراً لأن الخادم غالباً ما يكون قادمًا من دول فقيرة كدول شرق آسيا وأفريقيا، وبحاجة ماسة إلى المال لمساعدة أسرته، فقد أولت منظمة العمل الدولية حماية هذه الفئة من العمالة المنزلية بالاهتمام، وتوسعت في الضمانات القانونية والمالية التي تحافظ على حقوقهم، ولا تسمح بالمساس بها من قبل رَبِّ العمل، أو حتى من قبل الدولة التي يشتغل بها الخادم. وعليه فقد أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل اللائق بالعمال المنزليين^(٩)، التي حدثت في المادة الأولى منها مفهوم العامل المنزلي^(١٠)، فنصت على مفهوم العامل المنزلي وهو "أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام"، وقد استتنت هذه الاتفاقية كل شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع، وليس على أساس مهني. فلا يكفي أن يؤدي العامل عملاً منزلياً حتى يُعتبر خادماً، وإنما لا بد من مزاوله العمل بشكل دائم وليس بشكل عرضي.

أمّا بالنسبة للمُشرِّع الكويتي فقد اعتبر أن العامل المنزلي هو كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة وما في حكمها لحساب الأفراد. وذلك بموجب عقد مكتوب^(١١). فالمُشرِّع الكويتي اشترط أن يؤدي الخادم عملاً يدوياً في

(٨) وقد يختلف مسمى العقد باختلاف التشريعات القانونية، فبالنسبة للتشريع العماني سُمي هذا العقد بعقد المستخدمين في المنازل، أما بالنسبة للمشرع السعودي فقد أشار إليه بعقد الخدمة المنزلية، وعلى كل حال فإن اختلاف المسميات لا يترتب عليه اختلاف المضمون، فهذا العقد هو، في الأول والأخير، ارتباط بين عامل منزلي ورب عمل منزلي على إحداه أثر قانوني.

(٩) اجتمعت النقابات العمالية وأصحاب العمل والحكومات معاً في ١٦ حزيران/ يونيو ٢٠١١ لاعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين. وأثناء السنوات الخمس التالية التي أعقبت ذلك، اتخذت زهاء ٧٠ دولة إجراءات تعزز العمل اللائق للعمال المنزليين.

(١٠) أما بالنسبة للمشرع البحريني فقد اعتبر أن العامل المنزلي هو "كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب العمل أو ذويه لقاء أجر بمهنة خادم منزل أو من في حكمه". انظر المادة الأولى من قرار رقم (٤) لسنة ٢٠١٤ بشأن تنظيم تصاريح عمل خدم المنازل ومن في حكمهم.

(١١) المادة الأولى من قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٦ بشأن العمالة المنزلية.

مسكن المخدم بموجب عقد مكتوب بينهما. وتتولى إدارة العمل المنزلي وضع نموذج عقد عمل منزلي موحد يلتزم به كل من الخادم ورب العمل المنزلي ومكاتب الاستقدام، حتى لا يكون هناك تعارض بين عقود العمالة المنزلية وقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٦ بشأن العمالة المنزلية.

أما بالنسبة للطرف الثاني لعقد العمل المنزلي فهو رب العمل المنزلي وعرف بأنه: صاحب المنزل الذي يكون بحاجة إلى شخص يعمل في منزله، فيستفيد وأسرته من أعمال الخادم المنزلية^(١٢)، وعلى خلاف قانون العمل الذي أجاز أن يكون رب العمل شخصاً اعتبارياً فلا يتصور أن يكون رب العمل في عقد العمل المنزلي إلا شخصاً طبيعياً؛ وذلك نظراً لطبيعة العلاقة العقدية بين الخادم ورب العمل المنزلي والتي تتصل بالحياة الشخصية للمخدم وأسرته.

أما الطرف الثالث في عقد العمل المنزلي فهو مكتب الاستقدام أو الاستخدام، والذي يكون على شكل شركة أو مكتب تقوم بتوفير العمالة المنزلية، فهي الوسيط، وحلقة الوصل بين الخادم ورب العمل المنزلي^(١٣)، ولكن ذلك لا يمنع من انعقاد العقد من دونه، فقد يتم استقدام الخادم مباشرةً من قبل رب العمل دون وساطة مكتب الاستقدام، وفي هذه الحالة لا يعتبر مكتب الاستقدام طرفاً في عقد العمل المنزلي، وهذا ما أكده المشرع الكويتي في المادة (١١) حيث نصت على أنه "يجب على صاحب العمل قبل إلحاق العامل المنزلي بالعمل لديه إبرام عقد استقدام مطابق للنموذج المعد من قبل إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية سواء أكان العامل المنزلي مستقداً بمعرفته أم عن طريق أحد مكاتب أو شركات استقدام العمالة المنزلية، على أن يُعتمد عند حدوث خلاف بين الطرفين بالنص العربي للعقد"^(١٤).

ولا يحق لمكتب الاستقدام مزاوله عمله في الكويت إلا بعد الحصول على التراخيص اللازمة لمزاوله مهنة استقدام العمالة المنزلية، فقد نصّ المشرع الكويتي

(١٢) Fabio Licari, Colf e badanti. Soluzione per la gestione del rapporto di lavoro domestic, Ipsoa Editore, 2017, p.23.

(١٣) أ. أريفان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل دراسة تحليلية مقارنة ٢٠١٠، دار الكتب القانونية، مصر، ص ٣٣.

(١٤) القرار الوزاري رقم ٢١٩٤ لسنة ٢٠١٦ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، الصادر في ١٧ يوليو ٢٠١٦، الكويت اليوم، العدد ١٢٩٧، السنة ٦٢.

في المادة الثانية من قانون العمالة المنزلية على الشروط اللازمة للحصول على التراخيص، وهي:

١ - أن يكون كويتي الجنسية، وأن يكون محمود السيرة وحسن السمعة، وألا يكون قد حُكِمَ عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مُخِلَّة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رُدَّ إليه اعتباره.

٢ - ألا يقل عمره عن ٣٠ عاماً، ولا يزيد عن ٧٠ عاماً.

٣ - أن يكون حاصلًا على شهادة الثانوية العامة، وأن يكون لائقًا صحياً بألا تكون لديه إعاقة تعجزه عن العمل.

٤ - أن يقدم طالب الترخيص خطابَ ضمانٍ من أحد البنوك المحلية ويُحدِّد مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية.

وكان أصحاب ١٩ مكتباً من مكاتب استقدام الخدم قد أقاموا طعناً مباشراً بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة الثانية من قانون العمالة المنزلية، وجاء في وقائع الحكم أنَّ الطاعنين أقاموا طعناً بطريق الادعاء المباشر بموجب صحيفة أودعت إدارة كُتاب هذه المحكمة، طالبين في ختام تلك الصحيفة القضاء بعدم دستورية نص البند (٣) من المادة (٢) من القانون رقم (٦٨) لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية، على سند من القول بأنهم قد باشروا نشاطهم في استقدام العمالة المنزلية منذ ما يزيد على (٢٣) عاماً في ظل المرسوم بقانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٩٢ بشأن تنظيم مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين ومن في حُكْمهم، وقد فوجئوا بصدور القانون رقم (٦٨) لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية متضمناً شرطاً جديداً في البند (٣) من المادة (٢) منه مؤداه وجوب أن يكون طالب الترخيص لمزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج حاصلًا على شهادة الثانوية العامة، وهو شرط يفتقد الموضوعية، وغير مبرر، ومنعدم الصلة بطبيعة النشاط، ويُخِل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص المكفول دستورياً، بالإضافة إلى إهداره لحقوق المراكز القانونية المستقرة.

وفي حيثيات الحكم قالت المحكمة: إن المادة (٢) من القانون رقم (٦٨) لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية تنص على أنه «يشترط لإصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج الشروط التالية (... ٣ - أن يكون حاصلًا على شهادة الثانوية العامة، وأن يكون لائقًا صحياً بألا تكون لديه إعاقة تعجزه عن العمل.....)».

وحيث إن مبنى النعي على نص البند (٣) من المادة (٢) من القانون رقم (٦٨)

لسنة ٢٠١٥ - المطعون عليه حسب ما ورد بصحيفة الطعن - أن هذا النص قد جاء متضمناً اشتراط الحصول على شهادة الثانوية العامة للحصول على ترخيص مزاوله مهنة استقدام العمالة المنزلية من الخارج، وهو شرط يمثّل إخلالاً بمبدأ المساواة والعدل والحرية وتكافؤ الفرص للمواطنين المنصوص عليها في المواد (٧) و(٨) و(٢٩) من الدستور، إذ أتاح لمن يحمل المؤهل المذكور ممارسة نشاط استقدام العمالة المنزلية من الخارج، وحظّره على من لا يحمله، دون مبرر موضوعي، رغم أنّ طبيعة عمل هذه المكاتب لا تستلزم الحصول على مؤهل لممارستها، فهو مجرد نشاط تجاري يُمارَس طبقاً لقواعد اقتصاد السوق الحر، مما يكون معه تقييد هذا النشاط باشتراط الحصول على شهادة الثانوية العامة أمراً منافياً لقواعد العدالة والمساواة، خاصة لمن اكتسبوا مراكز قانونية مستقرة على مدى سنوات عديدة، وإن أعمال هذا الشرط سيُفْضَى إلى إغلاق هذه المكاتب، ويكْبِدُها خسائر فادحة إضافةً إلى تشريد العاملين بها دون سند.

وحيث إنه بتقصي التطور الذي طرأ على التنظيم القانوني للعمالة المنزلية، تبيّن أنّ القيد الذي استحدثه المُشرِّع باشتراط الحصول على مؤهل الثانوية العامة لم يكن مقررًا من قبل في القانون السابق برقم (٤٠) لسنة ١٩٩٢، ولا يتصل بمتطلبات قيام نشاط استقدام العمالة المنزلية، وغير متّفِق مع طبيعتها، كما لا تُظَاهِرُه ضرورة حقيقية تسوغه، وتكون علةً لتقريره ومناطاً لشرعيته، ليغدو معه النص الطعين تدخلاً تشريعيًا أمراً في إرادة أصحاب هذه المهنة ليمنعهم من مزاوله نشاطهم، لم تقتضيه أيّ مبررات، وبهذا يكون قد انطوى على مساس بالحق في العمل، وتمييز تحكيمي منهجي عنه لا يستند إلى أسس موضوعية، وإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص بالمخالفة للمواد (٧) و(٨) و(٢٩) و(٤١) من الدستور، ومن ثم فقد حَقَّ القضاء بعدم دستوريته^(١٥).

المطلب الثاني خصائص عقد العمل المنزلي

من خلال القراءة المستفيضة للتشريعات واللوائح القانونية المتعلقة بالعمالة المنزلية يتضح جلياً أنّ عقد العمل المنزلي يتمتع بخصائص عديدة وهي:

(١٥) انظر: حكم المحكمة الدستورية رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٥، كويت اليوم، العدد ١٢٦٨، ٢٤ يناير ٢٠١٦، ص ١٤-١٥.

١ - يعتبر عقداً رضائياً:

فهذا العقد يعتبر من العقود الرضائية^(١٦) التي يكفي لانعقادها اقتران الإيجاب بالقبول، فالتراضي وحده هو الذى يكوّن العقد، ولا يمنع العقد من أن يكون رضائياً أن يشترط في إثباته شكل معين^(١٧).

وعلى الرغم من أن المُشرّع الكويتي نص في المادة (١٨) على أنه "لا يجوز لأصحاب العمل إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لديهم إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية أو ثلاثية حسب الأحوال) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربيّة والإنجليزية". إلا أنه لم يوضح ما إذا كانت شكلية عقود الاستقدام هي لانعقاد العقد أم للإثبات، وعليه فإنها تعتبر مطلوبة للإثبات لا غير؛ ذلك أنّ الأصل في التشريعات الحديثة هو رضائية العقود، وأن الشكلية هي الاستثناء، وذلك على خلاف القانون الروماني^(١٨).

٢ - يعتبر من العقود المُسمّاة:

تتجه أغلب التشريعات العربيّة إلى استثناء شريحة العمالة المنزلية من قانون العمل، ولم يصدر قانونٌ يختص بهذه الفئة؛ لذلك يعتبر عقد العمل المنزلي في هذه الأنظمة من العقود غير المُسمّاة الخاضعة للقواعد العامة لنظرية العقد، وفقاً للقانون المدني كما هو الحال في العراق ومصر، حيث إنه لا يوجد قانون خاص لتنظيم العمل المنزلي، وإنما فقط مجموعة من القرارات واللوائح التنظيمية التي لا ترقى لمرتبة التشريع.

أمّا في الكويت، وبعد صدور قانون تنظيم العمالة المنزلية^(١٩) فقد أصبح عقد العمل المنزلي من العقود المُسمّاة التي نظمها المُشرّع بقواعد قانونية تختص بشريحة العمالة المنزلية؛ حيث إنه وضع الأسس والقواعد التي تنظم حقوق والتزامات أطراف عقد العمل المنزلي.

(١٦) وقد يكون العقد رضائياً في أصله فينتفق المتعاقدان على أن يكون شكلياً، أي أنّ الشكلية تكون واجبة باتفاق المتعاقدين لا بحكم القانون وبالتالي لا ينعقد العقد إلا بتوافر ركن الشكلية.

(١٧) د. عبدالرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(١٨) حيث كان العقد في القانون الروماني (Dritto romano) لا ينعقد إلا باتخاذ إجراءات شكلية صارمة وإلا بطل العقد بطلاناً مطلقاً. ومن هذه الإجراءات الإشهاد والدعوى الصورية.

(١٩) وقد صدر قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٦ بشأن العمالة المنزلية، وتم نشره في جريدة كويت اليوم بتاريخ ٢٦ يوليو ٢٠١٥.

٣ - يعتبر من عقود المعاوضة:

عقد العمل المنزلي يعتبر من عقود المعاوضة التي يترتب عليها التزامات وحقوق متقابلة بين طرفي العقد، فكما أنّ للخادم الحق في الأجر فإنّ عليه التزاماً بالقيام بالعمل لصالح ربّ العمل المنزلي؛ فكل طرف في هذا العقد يعطي مقابلاً لما يأخذ.

٤ - عقد زمني:

إنّ عنصر الزمن يعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل المنزلي لأنّ الأجر لا يقاس إلا بالزمن، فيكون تحديد الأجر في عقد العمل المنزلي أسبوعياً أو شهرياً، أي بمرور فترات زمنية متساوية. ذلك أنّ هناك أشياء لا يمكن تصوّرها إلا مقترنة بالزمن، فالمنفعة لا يمكن تقديرها إلا بمدة معينة، والعمل إذا نُظر إليه في نتيجته - أي إلى الشيء الذي ينتجه العمل - كان حقيقة مكانية، ولكن إذا نظر إليه في ذاته فلا يمكن تصوّره إلا حقيقة زمنية، مقترناً بمدة معينة^(٢٠).

ويترتب على اعتبار عقد العمل المنزلي من العقود الزمنية أنّ يرد عليه الوقف، فإذا كانت هناك قوة قاهرة أدت إلى وقف عقد العمل المنزلي فإن مدة الوقف يتم خصمها من مدة العقد، فإن طالحت حتى استغرقت مدة العقد انتهى العقد ولم يعد ثمة محل لوجوده عند زوال القوة القاهرة، ويتعين على الطرفين إذا شاء التنفيذ أن يُبرّما عقد عمل منزلي جديداً^(٢١).

وفي حال فسخ عقد العمل المنزلي فإنّ الفسخ لا يكون بأثر رجعي؛ ذلك أنه من الصعب أن تنسحب آثار الفسخ على الماضي، وتستحيل إعادة حال المتعاقدين إلى ما كانت عليه قبل التعاقد.

٥ - عقد ملزم للجانبين:

عقد العمل كأى عقد آخر يجب أن تتوافق فيه إرادتا طرفيه على القيام بالتزامات متقابلة، وتكتمل ما يترتب من الآثار الناجمة عن التعاقد، وهي في مجملها تسمى صفة التعاقد^(٢٢).

(٢٠) د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، تنقيح المستشار أحمد مدحت المراغي، ٢٠٠٤، منشأة المعارف، مصر، ص ١٣٩.

(٢١) د. سليمان مرقص، مرجع سابق، ص ١١٠.

(٢٢) أ. محمد التويجري، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية وملحق بأحكام محكمة التمييز الكويتية الحديثة، مجموعة محمد التويجري للدراسات القانونية، المجلد الأول، الطبعة الأولى، سنة ٢٠٠٣، ص ٧٦.

لذلك يترتّب على اعتبار عقد العمل المنزلي ملزماً للجانبين أنه في حال أخلّ أحد الطرفين بالتزاماته العقدية جاز للطرف الآخر الدفع بعدم التنفيذ أو فسخ العقد^(٢٣) فيحق للخدم الامتناع عن العمل في حال رفض أو امتناع ربّ العمل المنزلي عن دفع الأجر للخدم. ولا يتغير نوع هذا العقد إذا أنجز أحد الطرفين التزاماته من وقت إبرامه، وبقيت التزامات الطرف الآخر غير منقذة.

٦ - عقد منظّم بقواعد قانونية أمرّة:

بالرجوع إلى قانون تنظيم العمالة المنزلية نجد أنّ المُشرّع الكويتي قد وضع قواعد قانونية أمرّة، لا يجوز مخالفتها من أطراف عقد العمل المنزلي إلا بما يحقق وضعا قانونياً أفضل للخدم، فقد ألزم المُشرّع أطراف عقد العمل المنزلي بنموذج معدّ مسبقاً من إدارة العمالة المنزلية لعقد العمل المنزلي، وهذا التنظيم يرتبط بفكرة احترام ما يعتبره المُشرّع الحد الأدنى من حقوق العمالة المنزلية.

٧ - من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي:

تعتبر شخصية العامل المنزلي محلّ اهتمام في عقد العمل المنزلي، وذلك من حيث كفاءة العامل وخبرته. كذلك يتعين على العامل القيام بعمله بنفسه، فلا يجوز أن يُنيب شخصاً آخر للقيام بالعمل المطلوب منه.

ولكون شخصية العامل محلّ اعتبار في عقد العمل المنزلي فإنّ انتهاء العقد بوفاة العامل فلا يلتزم ورثته بتنفيذ عقد العمل لمصلحة ربّ العمل^(٢٤) تبني المُشرّع الكويتي هذه الفكرة في قانون تنظيم العمالة المنزلية؛ حيث جعل من وفاة الخدم سبباً لانقضاء عقد العمل المنزلي.

و قد نص المُشرّع السعودي في المادة (١٤) من لائحة عمال الخدمة المنزلية على أنّ "ينتهي العقد بوفاة صاحب العمل، أو عامل الخدمة المنزلية".

٨ - اقتراب عقد العمل المنزلي من عقود الإذعان:

نظراً لتفاوت المراكز القانونية بين الخدم وربّ العمل المنزلي لحظة إبرام عقد العمل المنزلي وكذلك احتياج الخدم للعمل، علماً بأنّ الأغلب من العمالة المنزلية تكون من دول فقيرة كدول شرق آسيا وإفريقيا، فنجد أنّ الخدم يقبل بالتنازل عن بعض أو

(٢٣) د. خالد الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م، الطبعة الثانية، الكويت، ٢٠١٢م، ص ١٣٤.

(٢٤) د. خالد الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ١٣٦.

جزء من حقوقه، والموافقة على شروط رَبِّ العمل المنزلي التي تتضمن في أغلب الأحيان مصادرة واضحة للضمانات والحقوق المالية والوظيفية التي شرعها القانون لحماية الخادم.

وعليه فقد إنحاز المُشَرِّع الكويتي لمصلحة الخادم؛ حيث إنه فرض جزاءاتٍ ماليةً على رَبِّ العمل في حال مخالفة قانون تنظيم العمالة المنزلية.

المطلب الثالث

الاتجاهات التشريعية في تنظيم علاقات العمل الواردة على الخدمة المنزلية

اختلفت اتجاهات القوانين المختلفة في موقفها من تنظيم علاقات العمل الواردة على الخدم المنزلي

الاتجاه الأول - إخضاع هذه العلاقات لأحكام قانون العمل

ويقوم هذا الاتجاه على إغفال الاختلافات بين العمل في الخدمة المنزلية والعمل في الأعمال الأخرى، ومن ثم يقرر المُشَرِّع الذي يأخذ بهذا الاتجاه، تطبيق أحكام قانون العمل على العاملين في الخدمة المنزلية. ويرجع الأخذ بهذا الاتجاه في القوانين التي تأخذ به، إلى أحد سببين:

إما لأنَّ العمل في الخدمة المنزلية لا يحظى بأهمية عملية في الدولة، تُسَوِّغ اختصاصه بقواعد خاصة، وذلك لِضالَّة حجم هذا النوع من العمل في المجتمع أو لأنَّ المُشَرِّع يأخذ به مدفوعاً بأيدولوجيا تُسَوِّغ ترجيح مفاهيم العدالة والمساواة بين جميع العمال في الحقوق والواجبات، دون الالتفات إلى طبيعة العمل الذي يؤديه كل منهم، مما يؤدي إلى إهمال اعتبارات خصوصية العمل، وعدم مراعاتها في صياغة أحكام القانون^(٢٥).

ومن أمثلة ذلك قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الذي تقضي المادة (٨/أولاً) منه بأنه: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني" وتوجب الفقرة (ثالثاً) من المادة ذاتها أن تحدد بتعليمات تصدر عن وزير العمل قواعد تنظيم وقت العمل بما في ذلك بيان الحدود القصوى لساعات العمل اليومي والأسبوعي.

(٢٥) التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، مرجع سابق، ص ٢٣.

كذلك قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ الذي أخضع فئة العمالة المنزلية لأحكامه، وذلك حتى يحقق المساواة بين جميع فئات العمال الخاضعة لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي

الاتجاه الثاني - استثناء عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكام قانون العمل:

ويقوم هذا الاتجاه على استبعاد عمال الخدمة المنزلية من دائرة المشمولين بأحكام قانون العمل، على الرغم من كونهم يؤدون عملاً تابعاً مأجوراً، وهو ذات المعيار المتخذ لتطبيق قانون العمل.

وهذا الاتجاه يلتزمه الكثير من القوانين العربيّة، وفي مقدمتها القانون المصري الذي دأب على استثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حُكمهم من أحكام جميع قوانين العمل التي تعاقبت في مصر^(٢٦) أما بالنسبة للمُشرّع الكويتي فقد استثنى العمالة المنزلية من قانون العمل حيث نص في المادة الخامسة على أن "يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون:

- العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى وفيما نصت عليه هذه القوانين.
- العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قراراً بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل".

ويتضح من هذا النص أنّ العمالة المنزلية لا تخضع لقانون العمل الكويتي وإنما لها تنظيمها القانوني الخاص بها. ولكي يُعتبر العامل من فئة العمالة المنزلية، وبالتالي يطبق عليه قانون تنظيم العمالة المنزلية لا بد من توافر شرطين هما:

- ١ - أن يؤدي العامل عملاً يدوياً لا ذهنياً لصاحب العمل ولذويه.
- ٢ - أن يرتبط هذا العمل بمنزل صاحب العمل أو بمحيط منزله.

(٢٦) فقد توالى التشريعات المصرية على استبعاد العمالة المنزلية من قانون العمل وذلك ابتداءً من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي، ومن ثم المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، فقانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، وبعد ذلك قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١، وأخيراً قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، الذي كرس المادة (٤/ب) من هذا الاستثناء مجدداً بالنص على أن أحكامه (لا تسري على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم).

ولقد أقرت محكمة النقض المصرية بأن استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم ليس مرجعه انحسار صفة العمال عنهم بل لقيام وصف خاص بهم وهو أنه تربطهم بمخدوميهم علاقة وتقى تتسم بالخصوصية، وتمكنهم من الاطلاع على مكنون سرهم وخاصة أمرهم. نقض جنائي ٧ مارس ١٩٧٧.

وبالتالي إذا كان العامل يقوم بأعمال ذهنية كالتمريض أو التعليم أو يقوم بأعمال التنظيف في شركة صاحب العمل فإنه لا يُعتبر خادماً وإنما يُعدّ عاملاً خاضعاً لقواعد قانون العمل.

ولكن قد يبدقُ التمييز في بعض الحالات التي يقوم فيها شخص في آن واحد بالخدمة في منزل ربّ العمل وفي محل عمله، يؤدي عملاً في الحالة الأولى متصلاً بشخص مخدومه وعملاً آخر لا يتصل بشخص مخدومه بل بمهنته، فما هو الحل عندئذٍ، أو ما هو القانون الواجب التطبيق؟

في هذه الحالة يستند القاضي على معيار العمل الأساسي للشخص بحيث إذا كان عمله الأساسي هو الخدمة في منزل ربّ العمل، وأنه يقوم عرضاً في خدمته في محل عمله فإنه يُعتبر خادماً منزلياً، أمّا إذا كان العكس بحيث كان عمله الأساسي هو خدمة ربّ العمل في محل عمله وأنه يقوم عرضاً بخدمة ربّ العمل في منزله فإنه لا يُعتبر خادماً منزلياً، وبالتالي لا يخضع لقانون تنظيم العمالة المنزلية. وتحديد العمل الأساسي للخادم يُعتبر من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الوقائع دون رقابة من محكمة التمييز إلا فيما يستند إليه من مبررات وأسباب^(٢٧).

(٢٧) د. خالد الهندياني ود. عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٨٧.

المبحث الثاني آثار عقد العمل المنزلي

تمهيد وتقسيم

إنَّ ما استقرَّ عليه الفقه في نظرية العقد هو أنَّ العقد إذا نشأ صحيحاً بين أطرافه فقد خلصت له قوته الملزمة، ووجب على المتعاقدين تنفيذ ما التزما به، فالعقد لا يسري أثره بوجه عام إلا على المتعاقدين ولا يجاوزهما إلى الغير^(٢٨) والأثر المقصود من العقد إنما هو إنشاء الالتزامات أو التعديل في التزامات قائمة أو قضاؤها. فكل أثر من هذا القبيل اتجهت إرادة المتعاقدين وقت العقد إلى إحداثه يحدث بقوة القانون وبمجرد إبرام العقد بين الطرفين، ما دام ذلك الأثر لا يخالف نصاً أمراً أو قاعدة متعلقة بالنظام العام أو الآداب العامة^(٢٩).

وعقد العمل المنزلي لم يخرج عن مفهوم وإطار نظرية العقد؛ لذلك فهو عقد ملزم للجانبين، وتترتب عليه آثار قانونية تتمثل بحقوق والتزامات على أطرافه، وقد تناولت التشريعات المتعلقة بالعمالة المنزلية أيضاً حقوق والتزامات كل من العامل المنزلي ورب العمل المنزلي ومكتب الاستقدام.

ولذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: التزامات العامل المنزلي

المطلب الثاني: التزامات رب العمل المنزلي

المطلب الثالث: التزامات مكاتب استقدام العمالة المنزلية

المطلب الأول

التزامات العامل المنزلي

أولاً - أداء العمل:

يعتبر أداء العمل من الالتزامات الجوهرية في عقد العمل المنزلي، فالخادم يلتزم بأداء العمل المتفق عليه في العقد، وفي المكان والزمان المحددين بين الطرفين، ويلاحظ أن إغفال المتعاقدين تحديد العمل الواجب أدائه لا يترتب عليه بطلان عقد العمل المنزلي، طالما تم تحديد جنس العمل على الأقل أو كان قابلاً للتحديد. وكلما

(٢٨) د. عبدالرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص ٤٣٨.

(٢٩) د. سليمان مرقص، مرجع سابق، ص ٤٧٩.

كان نوع العمل محددًا في عقد العمل المنزلي تفادى طرفا العقد الوقوع في نزاع قضائي^(٣٠).

ولا يملك ربُّ العمل المنزلي الحقَّ في إجبار الخادم على القيام بعمل آخر غير المتفق عليه بالعقد، لما يتضمنه ذلك من مخالفةً للقواعد العامة التي لا تجيز تعديل العقد بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه دون موافقة الطرف الآخر، فقد نص المشرع الكويتي في المادة (١٣) على أن "يلتزم العامل المنزلي بأداء العمل المكلف به، وفق ما تفرضه عليه نصوص العقد".

ويلاحظ في هذا الصدد أن المشرع السعودي قد سمح لربِّ العمل المنزلي بتكليف الخادم بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه في عقد العمل المنزلي؛ فقد نصت المادة (٧) من لائحة عمال الخدمة المنزلية على أن "لا يكلف عامل الخدمة المنزلية بغير العمل المتفق عليه إلا في حالات الضرورة"، فعلى سبيل المثال قد يقع حريق في منزل ربِّ العمل، فيحق لربِّ العمل المنزلي أن يطلب من السائق أو الطباخ نقل الأغراض الثمينة من المنزل إلى مكان آخر، فحالة الضرورة تعتبر حدثاً استثنائياً يترتب عليه ضررٌ كبير على ربِّ العمل المنزلي، مما يستوجب خروجه عن نصوص العقد حتى يتفادى هذا الضرر، ويجب على الخادم إطاعة ربِّ العمل المنزلي.

ولا يحق للخادم أن يُنيب غيره أو يستعين به لأداء عمله إلا بموافقة ربِّ العمل المنزلي، والغالب أن شخصية الخادم وصفاته وكفاءته تكون ملحوظة في العقد بحيث يعتمد عليها ربُّ العمل المنزلي في تنفيذ أوامره، ذلك أن عقد العمل المنزلي يعتبر ذا طابع شخصي أي أن شخصية الخادم محل اعتبار في العقد، وقد تكون هي السبب الدافع لاختياره بعد تقدير كفاءته ومؤهلاته الشخصية^(٣١).

وقد يثار تساؤل حول طبيعة التزام الخادم بأداء العمل: هل هو التزام ببذل عناية أم التزام بتحقيق نتيجة؟

كان القضاء الفرنسي ينظر إلى فكرة التزام العامل بشكل عام على أنه التزام بتحقيق غاية، فيقرر مسؤولية العامل في كل الأحوال التي يتسبب فيها ولو بخطأ بسيط من جانبه بخسارة لربِّ العمل، ولم يلبث القضاء الفرنسي أن تراجع عن هذا الاتجاه، وذلك تحت ضغط التنظيمات العمالية وازدياد نفوذها، فقد استقر القضاء

(٣٠) د. خالد الهندياني ود. عبدالرسول عبدالرضا، مرجع سابق، ص ٢٤٩.

(٣١) د. طارق عبد الرؤف صالح رزق، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

الفرنسي على أن مسؤولية العامل لن تقوم عن سوء التنفيذ إلا في حالة الخطأ الجسيم من جانبه^(٣٢).

وبدوره يقر الفقه المصري بأن العامل لا يلتزم في أداء العمل المطلوب، إلا ببذل عناية الشخص المعتاد، أي يلزم لكي تقوم مسؤوليته إثبات خطأ واضح من جانبه.

أما في القانون الكويتي فإن التزام العامل لا يختلف في طبيعته عما هو عليه في كل من فرنسا ومصر، فلا يلزم العامل إلا ببذل عناية الشخص المعتاد في أداء العمل. وهذا ما أكدته المشرع الكويتي في قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، حيث نص على أن يلتزم الخادم بأداء العمل المتفق عليه، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

ومن البديهي القول إنه يتعين على العامل المنزلي في جميع الظروف أن يؤدي عمله وفقاً لمقتضيات حسن النية وشرف التعامل.

ثانياً - الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة له:

ويعد من آثار عقد العمل المنزلي التزام الخادم بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه، فيجب على الخادم الانتباه والعناية بكل ما يُعهد إليه من قبل رب العمل المنزلي؛ فالسائق مثلاً يقع عليه التزام بالمحافظة على سيارة رب العمل، فلا يتسبب في إتلافها أو حتى ارتكاب مخالفات مرورية. ويحاسب الخادم في حال ضياع أو تلف الأشياء المسلمة إليه إلا إذا أثبت أنه بذل عناية الشخص المعتاد، وأن أسباب التلف أو الهلاك كانت نتيجة ظروف قاهرة، فهنا يتحلل من التزامه، وبالتالي من المسؤولية العقدية.

وهذا ما نص عليه المشرع الكويتي في المادة (١٥) "يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على أموال صاحب العمل" وكذلك المادة (٦) من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية، حيث نصت في البند الثالث على أن "يلتزم عامل الخدمة المنزلية بأن يحافظ على ممتلكات صاحب العمل وأفراد أسرته".

ثالثاً - الالتزام بالمحافظة على أسرار رب العمل المنزلي:

كان من أحد أسباب استبعاد العمالة المنزلية من قانون العمل هو طبيعة العلاقة بين الخادم والمخدوم، وأطلاع الخادم على أسرار رب العمل المنزلي الشخصية ومعرفة تفاصيل حياته اليومية، وذلك على خلاف العلاقة بين العامل ورب العمل في

(٣٢) أ. د. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الكويت، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩-٢٠١٠م، ص ٢٠٦.

قانون العمل التي لا تتعدى حدود مكان العمل؛ لذلك حرص المشرع الكويتي على إلزام الخادم بالمحافظة على أسرار المخدم وعدم إفشائها.

والمقصود بأسرار المخدم هو كل ما يتعلق بالحياة الشخصية لرَبِّ العمل المنزلي ولأفراد أسرته، ولا يكون معلوماً لدى الكافة^(٣٣)، فمعرفة الخادم بهذه الأسرار كانت بسبب العمل أو أثناء العمل، ولذلك كان من الواجب أن يلتزم بالمحافظة على أسرار المخدم^(٣٤).

ونرى أنَّ هذا الالتزام هو التزامٌ مستمرٌّ على الخادم حتى بعد انقضاء العلاقة العقدية، فلا يحق للخادم إفشاء أسرار رَبِّ العمل المنزلي بعد انتهاء عقد العمل المنزلي، لما في ذلك من حماية لرَبِّ العمل المنزلي؛ إذ قد يترتب على إفشاء الأسرار ضررٌ عليه ليس فقط على الجانب المادي وإنما على الجانب المعنوي والمتمثل في مكانته الاجتماعية والأخلاقية، وأيضاً مكانة العائلة في المجتمع ككل، لذلك حرصت التشريعات الخليجية على إلزام الخادم بعدم إفشاء أسرار رَبِّ العمل المنزلي^(٣٥).

رابعاً - الالتزام بمراعاة الآداب والقيم السائدة في مجتمع رَبِّ العمل المنزلي:

إنَّ أغلب العمالة المنزلية تكون من دول أجنبية وبالتحديد من دول آسيوية، وبسبب اختلاف العادات والتقاليد بين دول الخليج والدول الآسيوية فقد يرتكب الخادم مخالفة للقيم والآداب السائدة في مجتمعاتنا العربيّة، لذلك لا بد من أن يراعي الخادم مقتضيات الآداب العامة والقيم المجتمعية. منها احترام الدين الإسلامي واللباس المحتشم.

وقد نص المشرع العماني في المادة (٧) فقرة (٣) من قانون المستخدمين بالمنازل على إلزام الخادم بـ "احترام الدين الإسلامي والالتزام بالقوانين والنظم المعمول بها في السلطنة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمها الأخلاقية، وعدم ممارسة أية أنشطة تضر بأمن البلاد".

(٣٣) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العملي، دار المعرفة، لسنة ١٩٨٠، ص ٢٥٢.

(٣٤) وقد حرص العديد من التشريعات المتعلقة بالعمالة المنزلية على أهمية التزام الخادم بالمحافظة على أسرار المخدم، فعلى سبيل المثال لا الحصر نص المشرع العماني في قانون العمل للمستخدمين بالمنازل على أن يلتزم الخادم بالحفاظ على أسرار رب العمل، وهو ما نص عليه المشرع الكويتي أيضاً في المادة ١٥ من قانون العمالة المنزلية على أن يلتزم العامل بعدم إفشاء أسرار رب العمل.

(٣٥) أ. أريفان مصطفى محمد، مرجع سابق، ص ١١٠.

المطلب الثاني التزامات رَبِّ العمل المنزلي

أولاً - الأجر:

إن الأجر هو ركن أساسي لا بد من وجوده لقيام عقد العمل المنزلي. وهو المقابل أو ثمن العمل الذي يؤديه الخادم بمقتضى ما التزم به في العقد، لذلك فالأجر هو كل ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي مقابل قيامه بالعمل الذي يؤديه لصالح رب العمل أو لأسرته على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة بالقرار الصادر من وزير الداخلية^(٣٦). وقد نص المشرع الكويتي على تعريف أجر العامل المنزلي بصورة لا لبس فيها ولا إبهام، ذلك أن حماية الأجر مبدأ من المبادئ الأساسية في أي تشريع عمالي، لإقرار العلاقات السليمة بين الخادم والمخدوم.

فالأجر الذي يتقاضاه الخادم هو الأجر الأساسي، وهو كل ما يتقاضاه الخادم من رَبِّ العمل المنزلي في مقابل عمله أو بسببه، ويجب ألا يقل الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الخادم عن ٦٠ ديناراً كويتياً شهرياً^(٣٧)، ولا ينصرف مفهوم الأجر إلى ما قد يؤديه رَبِّ العمل المنزلي إلى الخادم طواعية من مكافآت ومِنَح أو مزايا أخرى، يحصل عليها الخادم لمواجهة النفقات الفعلية أو المصروفات الضرورية لأداء عمله^(٣٨).

ويُعتبر الأجر واحداً من أبرز الالتزامات الجوهرية التي يتحملها رَبِّ العمل المنزلي؛ ففي حال تأخر رَبِّ العمل المنزلي عن الوفاء بالأجر ألزم بدفعه، بالإضافة إلى ١٠ دنانير تعويضاً عن كل شهر تأخير في سداد الأجر، كذلك لا يحق لربِّ العمل المنزلي، بأي حال من الأحوال، الخصم من راتب الخادم أو الاستقطاع منه^(٣٩) وذلك على خلاف المشرع السعودي الذي أجاز الخصم من راتب الخادم بمقتضى المادة

(٣٦) المادة (١٩) من قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية.
(٣٧) وقد صدر قرار وزاري رقم ٢٣٠٢ لسنة ٢٠١٦ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية حيث تضمن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين.

(٣٨) د. طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته بالقانون رقم ٩٠-١٠٨-١٠٩ لسنة ٢٠١٣، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، ٢٠١٤م، ص ٢١٤.

(٣٩) القرار الوزاري رقم ٢١٩٤ لسنة ٢٠١٦ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، الصادر في ١٧ يوليو ٢٠١٦، الكويت اليوم، العدد ١٢٩٧، السنة ٦٢.

(٩) من لائحة عمال الخدمة المنزلية التي نصت على أن " لا يجوز الحسم من أجر عامل الخدمة المنزلية إلا في الحالات الآتية، وبما لا يتجاوز نصف الأجر:

- ١ - تكاليف ما أتلفه عمداً، أو إهمالاً.
 - ٢ - سلفة حصل عليها من صاحب العمل.
 - ٣ - تنفيذ حكم قضائي، أو قرار إداري صادر ضده، ما لم يكن قد نُصَّ في الحكم القضائي، أو القرار الإداري على أن الحسم يزيد على نصف الأجر".
- ويُعاب على المُشَرِّع الكويتي عدم تحديد عملة الوفاء بالأجر، الأمر الذي قد يترتب عليه ضرر للعامل المنزلي؛ ذلك أنَّ الدفع بالعملة الأخرى غير الوطنية يُؤلِّد حالة التباس عند حدوث فرق في أسعار العملات، فكان الأولى بالمُشَرِّع الكويتي أن يُلزِم رَبَّ العمل بالوفاء بالعملة المحلية، وقد كان المُشَرِّع العماني موفقاً حينما نص في المادة (٥) فقره ١ على "أن يدفع إلى المستخدم أجراً شهرياً بالعملة الوطنية". أما بالنسبة لنوع الأجر فالأغلب والأعم أن يكون نقداً؛ ولكن هذا لا يمنع من الوفاء بالأجر عيناً كأن يكون مقداراً من الطعام أو مختلطاً من المال والعين.

وفي جميع الأحوال اعتبَر المُشَرِّع الكويتي إيصال التحويل ووصول التسلم صورة من صور إثبات تسلم الخادم لأجره في حال نشوء منازعة قضائية على الأجر بين الخادم وِرَبَّ العمل المنزلي، وهذا ما أشار إليه المشرع في المادة (٧) من قانون العمالة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ التي نصت على أن "يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه، في نهاية كل شهر، ويعتبر إيصال التحويل ووصول الاستلام صورة من صور إثبات استلام العامل المنزلي رواتبه".

وبالإضافة إلى الأجر الأساسي فإنَّ للعامل المنزلي مكافأة في نهاية الخدمة يتم منحها له بعد إتمام مدة العقد، وتعادل أجرة شهر واحد عن كل سنة إشتغل فيها لمصلحة رَبَّ العمل المنزلي^(٤٠).

(٤٠) راجع المادة ١٥ من القرار الوزاري رقم ٢١٩٤ لسنة ٢٠١٦ التي نصت على أن " يستحق العامل المنزلي مكافأة نهاية خدمة تعادل أجر شهر واحد، والوارد بعقد العمل عن كل سنة إذا أتم مدة العقد".

وفي التشريعات الخليجية نجد أن المشرع السعودي قد أكد على أحقية العامل المنزلي بمكافأة نهاية الخدمة، وقد نص على ذلك في المادة (١٦) على أن " يستحق عامل الخدمة المنزلية مكافأة نهاية خدمة قيمتها أجر شهر، إن أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات متتالية".

ثانياً - ساعات العمل والإجازات:

نال تحديد ساعات العمل والإجازات أهمية قصوى في الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق العمال، وكان محل نقاش على مستوى دولي. فمنظمة حقوق الإنسان أصدرت العديد من التقارير التي توضح مدى اضطهاد العمالة المنزلية وحرمانهم من الإجازات. ففي الكويت نجد أن العديد من الخدم يعمل طوال اليوم دون أن يكون هناك فترات راحة، مع حرمانه من جميع أنواع الإجازات، بل يصل الأمر في بعض الأحيان إلى عدم منح الخادم إجازة مَرَضِيَّة على الرغم من سوء حالته الصحية^(٤١).

لذلك لم يغفل المُشَرِّع الكويتي هذا الأمر، فوضع حداً أقصى لساعات عمل الخادم بحيث لا تتجاوز ١٢ ساعة خلال اليوم الواحد، على أن تتضمن فترات راحة للخادم، وتحتسب ساعات الراحة من ساعات العمل. وقد أجاز المُشَرِّع الكويتي لِرَبِّ العمل المنزلي تكليف العامل المنزلي بأداء عمل إضافي بحيث لا تتجاوز مدة أداء هذا العمل ساعتين في اليوم الواحد، ويستحق العامل المنزلي تعويضاً يعادل قيمة أجر نصف يوم عنها.

ولم يحدد المُشَرِّع السعودي صراحةً ساعات العمل للعامل المنزلي، وإنما نص على حق العامل المنزلي بأن يتمتع بالراحة اليومية مدة لا تقل عن تسع ساعات يومياً، ولذلك يفهم ضمناً أنَّ ساعات العمل للعامل المنزلي لا تتجاوز ١٥ ساعة يومياً. أما فيما يتعلق بالإجازات فقد نص المُشَرِّع الكويتي على أحقية الخادم في الحصول على راحة أسبوعية وأخرى سنوية^(٤٢) مدفوعة الأجر، وهذه القواعد تعتبر من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على التنازل عن هذه الحقوق ولو بمقابل مالي. أما بالنسبة للمُشَرِّع السعودي فقد منح العامل المنزلي إجازة مدتها شهر مدفوعة الأجر إن هو أمضى سنتين. كذلك يستحق إجازة مرضية مدفوعة الأجر لا تزيد مدتها على ثلاثين يوماً في السنة، بموجب تقرير طبي يثبت حاجته إلى الإجازة^(٤٣).

(٤١) وقد أشارت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على ضرورة تحقيق المساواة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية مدفوعة الأجر مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي، كما أوجبت على الدول الأعضاء أن تتخذ تدابير وطنية محلية لتحقيق وضمان المساواة بين العمال.

(٤٢) لم يحدد المشرع الكويتي مدة الإجازة السنوية لذلك نرى أن تحديد مدة الإجازة يكون بالاتفاق بين المتعاقدين لحظة إبرام عقد العمل المنزلي.

(٤٣) انظر: المادة (١٠) والمادة (١١) من لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، الصادرة من المملكة العربية السعودية بتاريخ ١٤٣٤/٩/٧ قرار رقم ٣١٠.

ثالثاً - الحق في المأكل والملبس والمسكن:

إنَّ الجانب الإنساني يلزم بل يُحْتَمَّ على رَبِّ العمل توفير الطعام واللباس للعامل المنزلي، فلا يضطر إلى صرف أجره الشهري على الطعام أو اللباس.

كذلك فإنَّ للعامل المنزلي الحقَّ في الحصول على سكنٍ ملائمٍ من رَبِّ العمل المنزلي خلال مدة نفاذ العقد، وقد نصَّ المُشَرِّع السعودي في المادة (٧) من لائحة عمال الخدمة المنزلية على أن "يوفر المخدم سكناً مناسباً للخادم" وأيضاً نصَّ المُشَرِّع الكويتي على التزام رَبِّ العمل المنزلي بتوفير سكن ملائم للخادم تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة.

ويعاب على قانون العمالة المنزلية الكويتي بأنه لم يحدد مفهوم السكن الملائم للخادم، ولم يضع شروطاً ومعايير محددة للسكن الملائم، فنجد أنَّ الخدم - وعادةً يكون أغلبهم من النساء - لا يحصلون على مكان خاص بهم للنوم والاستراحة، بل حتى وإذا توافر لهم مكان فيكون في المطبخ أو في غرفة المعيشة أو في ممرات المنزل، وذلك على خلاف قانون العمل في القطاع الأهلي، الذي حدد المعايير الأساسية للسكن الملائم للعمال^(٤٤)، والتي تتوافق مع المعايير الدولية التي نادى بها منظمة حقوق الإنسان، وكذلك منظمة العمل الدولية.

رابعاً - حق العامل المنزلي بالرعاية الطبية والمحافظة على سلامته:

يلتزم رَبِّ العمل المنزلي بأن يوفر للعامل المنزلي كل ما يستلزم من شروط الصحة والسلامة في مكان عمله المنزلي بما يضمن أن يكون مكان العمل نظيفاً ومستكماً للشروط الصحية، والوسائل اللازمة التي تحوّل دون إصابة العامل المنزلي

(٤٤) انظر في ذلك: القرار الوزاري رقم (١٩٩/ع) لسنة ٢٠١٠ في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، حيث نص في المادة (٤) على أنه "يراعى في غرف سكن العمال التالي:

- يجب أن لا تقل المساحة المخصصة للفرد الواحد داخل الغرفة المشتركة عن أربعة أمتار مربعة من المساحة الخالية.

- عدم إيواء أكثر من أربعة عمال داخل الغرفة الواحدة في المجمعات السكنية، وثمانية عمال في المساكن المؤقتة.

- يحظر استخدام المداخل أو الممرات أو أسطح المباني أو السراييب كغرف لإيواء العمال.
- يجب ألا تسمح نوافذ المبنى بتسرب أي أتربة، وأن تغطي بسلك معدني يمنع دخول الحشرات.

- يجب أن تكون جميع الغرف جيدة التهوية، وأن تتوافر بها الإضاءة الطبيعية مع تزويدها بالإضاءة الصناعية الكافية".

بأمراض صحية. وقد نصت المادة (١٣) من اتفاقية العمل اللائق للعامل المنزلي على أن " لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتحدد كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير فعالة، لضمان السلامة والصحة المهنتين للعمال المنزليين".

وفي حال مَرَض العامل المنزلي أو تعرضه لإصابة أثناء عمله فإنَّ رَبَّ العمل يلتزم بتحمُّل نفقات علاجه، بما في ذلك ثمن الأدوية وأجور الأطباء والفحوصات والتحاليل الطبية والنقل إلى المستشفى إذا استدعت حالة الخادم الصحية.

وكان المُشَرِّع الكويتي موفقاً حينما ألزم رَبَّ العمل المنزلي بتحمُّل كافة مصاريف نقل جثمان العامل المنزلي في حال وفاته إلى بلده مع صرف أجره الشهر الذي توفي فيه، وذلك لأنه عادةً ما يكون أهل الخادم من بلاد فقيرة، ولا يستطيعون تحمُّل تكاليف نقل الجثمان.

خامساً - الضمانات القضائية:

حرصت معظم الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان الأساسية على منح الإنسان حقه في الضمانات القضائية، والتي تكفل له نظر القضاء الوطني في الانتهاكات التي ترتكب في حقه، وبشكل عادل ودون تمييز^(٤٥) لذلك نصت المادة (٨) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على " حق كل شخص في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون"^(٤٦).

وعليه فإن المُشَرِّع الكويتي أولى اهتماماً للعامل المنزلي من حيث إجراءات التقاضي والحماية القضائية، فمن المتصور أن يقع خلافٌ ماليٌّ أو قانونيٌّ بين الخادم وربَّ العمل المنزلي، لذلك قام المُشَرِّع الكويتي بإنشاء إدارة العمالة المنزلية. وهي جهة مختصة لتسوية النزاعات القانونية بين الخادم وربَّ العمل المنزلي، وعند الانتهاء من أي منازعات أو خلافات بين المتعاقدين تُصدِر إدارة العمالة المنزلية شهادة براءة ذمة للخادم وفق النموذج المُعدَّ من قبلها لذلك، تفيد بأنه ليس له أية حقوق أو مطالبات بمواجهة ربَّ العمل المنزلي أو مكتب الاستقدام. أمَّا في حال تعذَّر الوصول إلى تسوية

(٤٥) د. ندى يوسف الدعيج، حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي، مجلة الحقوق، العدد ١، السنة ٣٣، مارس ٢٠٠٩، ص ٢١٣.

(٤٦) اعتمد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ونشر بقرار الجمعية العامة ٢١٧ ألف د-٣ المؤرخ في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.

بين أطراف عقد العمل المنزلي فإنَّ النزاع يُحال إلى المحكمة المختصة للفصل فيه؛ حيث يحدّد رئيسُ الدائرة العمالية جلسةً لنظر النزاعات المحالة إليه على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر. وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى خلال أسبوعين على الأقل.

وفي جميع الأحوال فإن الخادم معفى من الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي^(٤٧). وقد كان لهذا المسلك المحمود من قبل المُشرّع أثره في تمسك الخادم بحقه وتخفيف الأعباء التي يتحملها الخادم، مع ملاحظة أنَّ القانون خص الخادم بهذه الميزة دون ربِّ العمل المنزلي، فالدعاوى المرفوعة من الأخير لا تخضع لهذا الإعفاء^(٤٨).

وهذا ما تبناه المشرع البحريني في المادة (٦) من قانون العمل رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ حيث نصت على أن "تعفى من الرسوم القضائية كافة الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم .

وتتضي المحكمة بإلزام رافع الدعوى بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى، وذلك دون إخلال بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

كما يعفى العمال أو المستحقون عنهم من كافة الرسوم على الشهادات والصور التي لأحكام هذا القانون يطلبونها، والشكاوى والطلبات التي يقدمونها طبقاً لأحكام هذا القانون".

ويلاحظ أنَّ المُشرّع الكويتي قد راعى عدم تأخير العامل المنزلي في الحصول على حقه، حيث حدد مدة ثلاثة شهور كحد أقصى^(٤٩) لإدارة العمالة المنزلية لبذل مساعيها لحل النزاع بين الخصوم، وإلا فإنها تكون ملزمة بإحالة النزاع إلى المحكمة المختصة.

وخوفاً من انتهاء إقامة العامل المنزلي قبل الفصل في النزاع فقد فرض المُشرّع الكويتي على مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بتمديد إقامته بصفة مؤقتة

(٤٧) انظر: المادة (٣٦) من قانون العمالة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥.

(٤٨) أ. محمد التويجري، مرجع سابق، ص ٤٧.

(٤٩) وقد تم تحديد هذه المدة بقرار وزاري رقم ٢٣٠٢ لسنة ٢٠١٦ بشأن قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، فقد نصت المادة (٤) في البند (٢) على أن: "يتم بحث الشكوى من قبل الإدارة بعد استدعاء أطراف الشكوى واتخاذ قرار بشأنها خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر".

لحين الفصل في الشكوى لدى إدارة العمالة المنزلية بصفة نهائية لاستلامه كافة مستحقاته.

ومن نافلة القول الإشارة إلى أنه لا يحق للعامل المنزلي رفع الدعوى مباشرة أمام الدائرة العمالية دون المرور بإدارة العمالة المنزلية. وفي حال رفع الدعوى مباشرة أمام المحكمة يحق للقاضي رفض الدعوى لرفعها دون اتباع الطرق القانونية المنصوص عليها.

سادساً - إعطاء الأوامر والتوجيهات إلى الخادم:

إن إطاعة أوامر ربّ العمل المنزلي تُعتبر التزاماً على عاتق الخادم فيجب عليه تنفيذ أوامر ربّ العمل المنزلي؛ ولكن المُشَرِّع الكويتي وضع قيوداً وحدوداً لإطاعة الخادم لربّ العمل المنزلي، فلا يجب أن تتضمن أوامره إهانة لكرامة الخادم الإنسانية أو أن تتضمن مخالفة للنظام العام والآداب العامة^(٥٠)، فلا يجوز له أن يأمر الخادم بشراء أو إيصال موادّ مُسكِّرة أو مخدرة محظورة التعامل بها قانونياً. كذلك لا يحق لربّ العمل المنزلي إجبار الخادم على فعلٍ خادشٍ للحياء يخالف الآداب العامة.

ويحق للخادم الامتناع عن تنفيذ أوامر ربّ العمل المنزلي إذا كان هذا العمل يترتب عليه خطورة على صحة الخادم أو يهدد سلامته، وقد أكد المُشَرِّع السعودي على أهمية رسم حدود لأوامر ربّ العمل المنزلي حيث نص في المادة (٧) البند (٢) على أن يلتزم صاحب العمل بـ "ألا يُكَلِّف عاملُ الخدمة المنزلية بأي عمل خطر يهدد صحته، أو سلامة جسمه، أو يمس كرامته الإنسانية.

وبناءً عليه فإن سلطة ربّ العمل المنزلي في إعطاء الأوامر والتوجيهات للخادم هي سلطة مقيدة، وليست مطلقة، قيدها المُشَرِّع حفاظاً على صحة الخادم النفسية والجسدية من أي انتهاك.

سابعاً - عدم جواز الحجز على الأوراق الثبوتية للعامل المنزلي:

قد يلجأ ربّ العمل المنزلي إلى حفظ جواز سفر الخادم لديه خوفاً من هروبه وخاصةً بعد سرقة أمواله، فوجود جواز السفر لدى ربّ العمل المنزلي يكون حائلاً دون إمكانية هروبه، ولكن قد يتعسف ربّ العمل المنزلي في إرجاع الأوراق الثبوتية للخادم، أو أن يمارس الضغوطات عليه لتجديد عقد الخدمة المنزلية مما قد يُجرح ضرراً بالخادم.

(٥٠) د. خالد الهندياني ود. عبدالرسول عبدالرضا، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

لذلك نصت المادة (٩) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين على عدم جواز الاحتفاظ أو الحجز على الأوراق الثبوتية للعامل المنزلي، وقد تَبَنَّى المُشَرِّعُ الكويتي هذا الحظرَ ولكن أجاز لربِّ العمل المنزلي الاحتفاظ بالأوراق الثبوتية للخادم، وذلك بعد الحصول على موافقة الخادم سواء أكانت موافقة شفوية أم مكتوبة^(٥١).

ثامناً - التعويض عن إصابة العمل:

على الرغم من أنَّ عمل العامل المنزلي لا يُعتَبَر من الأعمال الشاقة والخطرة كالبناء والتشييد؛ إلا أنَّ ذلك لا يمنع من وضع قواعد قانونية لتعويض الخادم في حال تعرُّضه لإصابة عمل. وهذا ما نص عليه المُشَرِّعُ الكويتي في المادة (٢٢) الفقرة الأولى "إلزام صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن والملبس للعامل المنزلي وعلاجه حال إصابته بسبب العمل وتعويضه عن إصابات العمل".

وإصابة العامل هي كل ضرر يقع على صحة العامل^(٥٢) بسبب العمل الذي يؤديه لمصلحة ربِّ العمل، وقد استقر الفقه على اعتبار إصابة العامل إصابة عملٍ إذا وقعت بسبب العمل أو أثناء العمل^(٥٣) فعلى سبيل المثال لو قام الخادم بتنظيف نوافذ المنزل من الخارج فسقط على الأرض أو تعرَّض أثناء صعود سلالم المنزل، ففي هذه الحالة يلتزم ربِّ العمل بتعويض العامل، ولكن يجب أن يُثبِت العامل العلاقة السببية بين الحادث والعمل؛ ذلك أنَّ العلاقة السببية لا تُفترَض وإنما يجب إثباتها، فإذا لم يستطع العامل إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، كما لو وقعت الإصابة أثناء تمتُّع العامل بإجازته، فلا يستحق العامل تعويضاً، وتنتفي مسؤولية ربِّ العمل.

وقد يحدث في الواقع العملي أن يتعمد العامل المنزلي إصابة نفسه بالأذى من أجل أن يحصل على تعويض مادي من ربِّ العمل؛ ذلك أنَّ الالتزام بالتعويض يقع على

(٥١) أصدر وزير الداخلية قراراً وزارياً رقم ٢١٩٤ لسنة ٢٠١٦ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، حيث ألزم صاحب العمل بعدم الاحتفاظ بأي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية إلا بناءً على موافقة العامل المنزلي.

(٥٢) ولا يعتبر إصابة عمل الضرر الذي يلحق أموال العامل كملاسه أو معنوياته كاعتباره الأدبي، كذلك لا تعد إصابة عمل الأضرار التي تلحق بالأجهزة التعويضية مثل النظارات الطبية والأطراف الصناعية.

(٥٣) وفي مصر كان يشترط الأمر وقوع الحادث بسبب العمل وفي أثناء تأديته، ثم جاء قانون التأمينات الاجتماعية الصادر عام ١٩٦٤ ليكتفي بأن يقع الحادث بسبب العمل أو أثناء تأديته. وهذا ما انتهى إليه المشرع الكويتي في قانون العمل في القطاع الأهلي.

رَبِّ العمل، حتى لو لم يَثْبُت أي خطأ من جانبه؛ فهو التزام ثقيل عليه؛ لذلك - وتحقيقاً للتوازن بين مصلحتي كل من العامل ورَبِّ العمل - ذهب الفقهاء إلى أنه إذا تَعَمَّد الخادمُ إيذاءً لنفسه، أو مارس سلوكاً فاحشاً بقصد الإضرار بجسده، أو كانت الإصابة لا تمت للعمل المنزلي فإن العلاقة السببية تنفكي بين الإصابة والعمل، فتخرج طبيعتها عن مسؤولية رَبِّ العمل^(٥٤).

وتجدر الإشارة إلى أنَّ هناك التزاماتٍ أخرى تقع على عاتق رَبِّ العمل المنزلي كدفع أجره الخادم، وتوفير المسكن والملبس والرعاية الصحية للخادم. وهذا ما تم تفصيله في المبحث الأول، ونكتفي بالإحالة إليه^(٥٥).

المطلب الثالث

مكاتب استقدام العمالة المنزلية

تعتبر مكاتب الاستقدام طرفاً في عقد العمل المنزلي؛ فهي حلقة الوصل بين العامل المنزلي ورَبِّ العمل المنزلي؛ لذلك اهتم المشرع الكويتي بتنظيم مكاتب الاستقدام، فوضع أسساً وأطراً محددة لعملها، حتى لا يكون هناك استغلال أو تجاوزات قانونية، يترتب عليها ضرر على الأطراف الأخرى في عقد العمل المنزلي؛ لذلك وجب على مكاتب الاستقدام الالتزام بالضوابط التي أقرها قانون العمالة المنزلية.

إنَّ مكتب الاستقدام عندما يكون طرفاً في العلاقة العقدية بين الخادم والمخدوم فإنه يأخذ مقابلاً لما يوفره من خدمات، أي: أنَّ مكتب الاستقدام كما أنَّ عليه واجبات والتزاماتٍ ضمن إطار العقد، فإنه يكتسب أيضاً وبموجب العقد حقوقاً يمكنه التمتع بها. ومن الحقوق الجوهرية لمكتب الاستقدام حصوله على مبلغ من المال كأجر أو مقابل خدمة قدمها في عقد العمل المنزلي.

فمكتب الاستقدام يتكفل بدفع جميع مصاريف سفر الخادم، وتأمين تأشيرة الدخول إلى البلد المطلوب، بالإضافة إلى مصاريف السكن والطعام إلى حين توظيف الخادم لدى رَبِّ العمل المنزلي وإبرام العقد بين الأطراف. فحينها يستوفي مكتب الاستقدام جميع المصاريف من رَبِّ العمل المنزلي بالإضافة إلى مبلغ مالي يضيفه المكتب كنوع من الأرباح التي يستحقها لمزاولة نشاطه.

(٥٤) د. خالد الهندياني ود. عبدالرسول عبدالرضا، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

(٥٥) وقد أشرنا إليها في هذا البحث في الفرع الأول من المبحث الأول حقوق العامل المنزلي من

الصفحة ١٣ إلى ١٨.

ويُعبأ على المُشَرِّع الكويطي أنه لم يضع حدًا أقصى للمبالغ المالية التي يتقاضاها مكتب الاستقدام من رَبِّ العمل المنزلي، مما قد يترتب عليه ضرر كبير على رَبِّ العمل المنزلي. فعلى سبيل المثال نجد أنَّ المواطن الكويطي قد تضرر من العشوائية في تحديد تكاليف جلب العمالة المنزلية، ومن مبالغة مكاتب الاستقدام في مطالباتهم المالية، حيث إنَّ استقدام العامل المنزلي لا تتعدى تكلفته ما بين ٢٠٠ إلى ٥٠٠ دينار، بينما تتقاضى مكاتب الاستقدام ما يتجاوز ١٠٠٠ دينار كويطي؛ لذلك وجبَ على المُشَرِّع الكويطي ووزارة الداخلية وضْع نسبةٍ محددةٍ لربح مكاتب الاستقدام حتى لا يتم تجاوزها^(٥٦).

ولا يجوز لمكتب الاستقدام تقاضي أي مبلغ مالي من الخادم، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. وفي حال ثبوت القيام بذلك، وفي أي مرحلة من مراحل الاستخدام، يعاقب مكتبُ الاستقدام وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون العمالة المنزلية^(٥٧).
لذلك اتفقت أغلب التشريعات القانونية المعنية بالعمالة المنزلية بوضع قيود والتزامات على مكاتب استقدام العمالة المنزلية تمثلت في:

(٥٦) وقد نشر في إحدى الصحف المحلية بأنه تم تحديد لائحة لأسعار لتكلفة استقدام العمالة المنزلية إلى الكويت تتراوح بين ١٠٠ دينار إلى ٢٧٠ دينار وتحديد الرواتب المقررة لهم، وسيتم التصديق على اللائحة من قبل وزارة الداخلية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن يتم تعميمها بعد اعتمادها إلى مكاتب الاستقدام للالتزام بها. ومن يتم اكتشاف تلاعبه في الأسعار سوف تتم معاقبته بالحبس بما لا يقل عن سنة ودفْع غرامة مالية ٥ آلاف دينار كويطي. انظر: نادية راضي، أسعار تكلفة استقدام العمالة المنزلية الجديدة والرواتب النظامية في الكويت، موقع المرسال الإلكتروني، ٦ يناير ٢٠١٦، في: <http://www.almsal.com/post/301424>

(٥٧) والعقوبات التي تطبق على مكاتب الاستقدام تتراوح بين ثلاثة شهور إلى ستة شهور على حسب جسامة المخالفة، وفي حال العود يتم مضاعفة المدة أو إلغاء ترخيص مكتب الاستقدام. فقد نص المشرع الكويطي مادة (٢٥) على أن "يلغى ترخيص استقدام العمالة المنزلية في إحدى الحالات الآتية:

- ١- إذا فقد المرخص له شرطاً من شروط التراخيص.
 - ٢- إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أي مقابل نظير استقدامه أو استخدامه.
 - ٣- إذا ثبت ان المرخص له قد حصل على الترخيص بناء على بيانات كاذبة أو مزورة.
 - ٤- انتهاء مدة التراخيص أو إنهاؤه من قبل المرخص له وحل المكتب أو تصفيته.
 - ٥- إذا تنازل المرخص له عن الترخيص إلى الغير.
 - ٦- إذا استخدم مكتب الاستقدام كسكن للعمالة المنزلية.
- ولويزر الداخلية وقف الترخيص بدلاً من إلغائه في أي من الحالات السابقة لمدة ثلاثة أشهر، وفي حالة التكرار يتم إلغاء الترخيص نهائياً."

أولاً - الضمانات المالية:

أوجد المُشَرِّعُ الكويتي نوعاً من الحماية القانونية المالية للمخدوم؛ حيث ألزم صاحب مكتب الاستقدام بإرجاع جميع المبالغ المالية التي قد تقاضاها من المخدوم نظير استقدامه والتعاقد معه؛ وذلك في حال توافر الأسباب القانونية أو الشخصية التي منعت الخادم من الاستمرار في عقد العمل المنزلي.

ويسقط حق رَبِّ العمل المنزلي في استرجاع المبالغ المالية التي دفعها إذا مضى على إبرام عقد العمل المنزلي مدةً تتجاوز ٦ أشهر، ويبدأ حساب المدة من تاريخ مباشرة الخادم لعمله، وليس من تاريخ إبرام العقد.

وفي هذا الصدد حكمت المحكمةُ الكليةُ بإلزام أحد مكاتب استقدام العمالة المنزلية بإرجاع جميع المبالغ التي استلمها من رب العمل، بالإضافة إلى التعويض عن الضرر المادي والأدبي بسبب هروب الخادمة. وتتلخص وقائع الدعوى التي أقامها المدعي بصحيفة أودعت في إدارة كُتَاب المحكمة الكلية بتاريخ ٢٠١٦/٦/١٩ أعلنت للمدعى عليه بطلب أولاً: فسخ العقد المؤرخ بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢ وباسترجاع مبلغ ١٢٢٠ ديناراً كويتياً، ثانياً: إلزام المدعى عليه بأن يؤدي له مبلغ ١٠٠١ دينار كويتي كتعويض مادي وأدبي مؤقت مع إلزامه بالمصروفات والأتعاب الفعلية؛ وذلك بسبب هروب الخادمة، وعمل تغييب عن العمل بتاريخ ٢٠١٦/٦/٦.

وحيث إنَّ المقرر عملاً بالمادة (١٧) من القانون رقم ٦٧ لسنة ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية والتي تنص على (التزامات صاحب المكتب: يضمن مكتب الاستقدام استمرارية العامل المنزلي لمدة ستة شهور في العمل، ويتعين عليه خلالها إعادة العامل المنزلي إلى بلده، وردَّ المبالغ التي تقاضاها من صاحب العمل، وذلك في الأحوال الآتية: رفض العامل المنزلي الاستمرار بالعمل، وتزكته إلى جهة معلومة...) ولمَّا كان ما تقدّم، وكان الثابت للمحكمة أنَّ طرفي الدعوى قد أبرما عقد تشغيل عامل منزلي بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢، وقد تفاجأ المدعي بهروب تلك الخادمة بتاريخ ٢٠١٦/٦/٦، وكان القانون قد أوجب على المدعى عليه الضمان لمدة ستة شهور على النحو الذي سلف بيانه، ومن ثم فالمحكمة تفسخ ذلك العقد وتعيد للمدعي مبلغ ١٢٢٠ ديناراً كويتياً عملاً للمادة (١٧/٦) من القانون رقم ٦٧ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية.

وحيث إنه عن طلب المدعي مبلغ ١٠٠١ دينار كويتي تعويضاً مادياً وأدبياً، فلما كان المقرر في قضاء محكمة التمييز أنَّ "مناطق الحكم بالتعويض المادي هو الإخلال بمصلحة مادية للمضروب، وأنَّ يكون الضرر محققاً، بأن يكون وقع بالفعل، أو أن يكون وقوعه في المستقبل محققاً، فإنَّ عبء إثبات الضرر يقع على المضروب. أمَّا

استخلاص توافر الضرر أو عدم توافره فإنه يدخل في سلطة محكمة الموضوع بغير معقب، مادام قضاؤها قد بُني على أسباب سائغة^(٥٨).

و لما كان ما تقدم، ولم يقدم المدعي الدليل على أن ثمة ضرراً مادياً وقع عليه فإن المحكمة ترفض طلب التعويض المادي المؤقت. أما التعويض الأدبي فلما كان من المقرر عملاً بالمادة (١/٢٣١) من القانون المدني أن (يشمل - على الأخص - ما يلحق الشخص من أذى حسي أو نفسي، نتيجة المساس بحياته أو بجسمه أو تجربته أو بعرضه أو بشرفه أو بسمعته أو بمركزه الاجتماعي أو الأدبي أو باعتباره المالي، كما يشمل الضرر كذلك ما يستشعره الشخص من الحزن والأسى...) ولما كان المدعي قد تعرض فعلاً لضرر أدبي، نتيجة هروب الخادمة وعدم تنفيذ المدعى عليه للعقد المبرم بينهما، فإن المحكمة تقدر مبلغ مئتي دينار كويتي، كتعويض أدبي نهائي جابر للأضرار التي أصابت المدعي.

ولهذه الأسباب حكمت المحكمة بفسخ العقد المؤرخ ٢٠١٦/٢/٢، وبإلزام المدعى عليه بأن يؤدي مبلغ ١٢٢٠ ديناراً كويتياً، ومبلغ ٢٠٠ دينار كويتي كتعويض أدبي نهائي^(٥٩).

ونرى أنه من الأولى أن يحدد المُشرِّع فترة الضمان بمدة العقد، أي بمعنى أن يكون مكتب الاستقدام مسؤولاً طوال فترة العقد؛ ذلك لأنه قد يقع اتفاق بين الخادم ومكتب الاستقدام على الاستمرار في العمل لصالح ربّ العمل المنزلي لمدة ٦ شهور، وبعد مضي فترة الضمان يمتنع الخادم عن العمل؛ إمّا بسبب ادّعائه الكاذب بوجود عارض صحي، أو حدوث مشاكل أسرية، بل في أغلب الأحيان يتهرب الخادم من العمل. وفي هذه الحالة يسقط حق ربّ العمل المنزلي باسترجاع المبلغ المالي الذي دفعه، وهذا مما لا شك فيه يُعتبر شكلاً من أشكال النصب المنظم الذي تقوم به بعض مكاتب الاستقدام، لذلك كان الأحرى بالمُشرِّع الكويتي أن يغلّق باب التحايل والنصب، وذلك بتشديد الضمانات العقديّة على مكاتب الاستقدام، وجعل الضمان سارياً طوال مدة عقد العمل المنزلي^(٦٠).

(٥٨) محكمة الاستئناف، الطعن ٦٠١/٢٠٠٤/٤ مدني جلسة ٢٣/٥/٢٠٠٥.

(٥٩) المحكمة الكلية، دائرة تجاري مدني جزئي، بتاريخ ١٦/٢/٢٠١٧.

(٦٠) وقد تمكنت الإدارة العامة لمباحث شؤون الإقامة التابعة لقطاع الجنسية والجوازات من ضبط تشكيل عصابي من الجالية الأثيوبية، يقوم بالنصب والاحتيال على المواطنين والمقيمين من خلال إدارة مكتب وهمي للعمالة المنزلية عن طريق إيواء المتغييبين وتشغيلهم بشكل مخالف للقانون، حيث يقوم هؤلاء بلباسهم بأنهم يعملون في مكتب مرخص للعمالة المنزلية، وهو في =

كذلك يلتزم مكتب الاستقدام بدفع نفقات إعادة الخادم إلى بلده، وذلك في حال رفض الخادم للعمل أو امتناعه عن العمل لصالح المخدم.

ثانياً – التزامات أخرى متفرقة:

وهذه التزامات نصت عليها أغلب القوانين المعنية بتنظيم العمالة المنزلية، وهي التزامات متفرقة تقع على عاتق مكتب الاستقدام. منها حظر استقدام أي خادم سواء كان ذكراً أو أنثى، يقل عمره عن ٢١ سنة ميلادية، للعمل كخادم لربّ العمل المنزلي، وأيضاً يلتزم بعدم نشر أيّ إعلان، أو الترويج للعمالة المنزلية، وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة، أو الإعلان عنها بطريقة مهينة لأدمية الإنسان. فعلى سبيل المثال نجد في بعض الإعلانات أنّ مكاتب الاستقدام تقوم بتحديد ديانة الخادم من حيث إنه مسلم أو غير مسلم، كذلك الإعلان عن اختلاف التكلفة باختلاف جنسية الخادم، وكونه أسويياً أو إفريقيّاً أو غير ذلك، فأصبح لكل خادم سعرٌ وتكلفةٌ، يتم ترويجها والإعلان عنها وكأننا في سوق للنخاسة.

وأيضاً يلتزم صاحب المكتب باستقبال الخادم فور وصوله إلى البلاد وتوفير السكن الملائم له، وبعد ذلك تسليمه لربّ العمل المنزلي خلال ٢٤ ساعة، ما لم يثبت أنّ هناك مانعاً يحول دون ذلك.

الخاتمة:

بعد التمعن والاستقراء في نصوص قانون العمل المنزلي نجد أنّ العامل المنزلي مازال في مرتبة أدنى من مرتبة العامل في القطاع الأهلي، ولم أجد أية مسوغات أو مبررات قانونية لهذه التفرقة سوى عدم اعتراف المجتمع العربيّ بأهمية العامل

= الحقيقة مكتب وهمي. هذه العصابة ليست الأولى، ولن تكون الأخيرة التي تلجأ إلى النصب والاحتيال في خداع المواطنين والمقيمين في مسألة الخدم، حيث تزداد هذه الظاهرة مع اقتراب شهر رمضان المبارك. ويبدأ سيناريو النصب بنشر إعلانات تنازّل وبيع وتأجير خدم من كافة الجنسيات، بمبالغ تتراوح ما بين ١٦٠ إلى ٣٠٠ دينار كويتي أجرة الخادمة في الشهر، وبعد الاتفاق يتم إيصال الخادمة إلى صاحب المنزل واستلام المبلغ المتفق عليه وإعطائه إيصالاً بالمبلغ، وبعد مغادرة المندوب يبدأ مسلسل الهروب من قبل الخادمة من منزل المخدم، فيلجأ الأخير إلى المكتب الذي جلب منه الخادمة بموجب الإيصال لاسترداد المبلغ الذي دفعه، فبتفاجأ بعدم وجود مكتب، مما يضطره إلى الذهاب إلى أقرب مخفر للإبلاغ عن عملية النصب التي وقع ضحيتها، لكن سرعان ما يصاب بالدهشة والذهول عندما يبلغه المخفر بأنه الضحية رقم مائة!. انظر: نايف كرم، سوق سوداء للخدم ومكاتب للنصب والاحتيال، جريدة القبس، الكويت، ١٧ مايو ٢٠١٦.

المنزلي ووجوب احترام عمله، فكان لتوجُّه المجتمع أثره على التشريعات والقوانين التي تعالج حقوق العمال المنزليين، فتم إقصاؤهم من قوانين العمل تحت حجج واهية وضعيفة.

إنَّ تنامي اعتماد الأسرة الخليجية على تلك العمالة الموسومة بـ "عمال الخدمة المنزلية"، قد أفرز ظاهرة اجتماعية لا يمكن التَّنكُّر لوجودها، إذ أصبحت واقعاً نعيشه ونتعاطى معه، لذلك وجِبَ أن تكون فلسفة المُشرِّع هي التبني والمساواة لا الإقصاء والتمييز بين العامل المنزلي والعامل في القطاع الأهلي.

وعلى الرغم من وجود بعض التشريعات القانونية الخليجية المعنية بالعمالة المنزلية، إلا أنها شبه معطلة، ولا يتم تطبيقها على أرض الواقع، فهي تحتاج إلى جدية في التطبيق من قبل الدولة، وكذلك نشر الوعي بها.

التوصيات:

١ - إنَّ من أبرز المشاكل والصعوبات التي واجهتُها في كتابة هذا البحث هي قلة المراجع والمقالات القانونية المعنية بالعمالة المنزلية، لذلك أرى أنه لا بد من عقد الندوات والمؤتمرات القانونية التي تبحث في موضوع تنظيم العمالة المنزلية، وكذلك لا بد من إجراء دراسات قانونية واجتماعية واقتصادية في هذا المجال، تكون مرجعاً لكل باحث في موضوع العمالة المنزلية.

٢ - نظراً إلى أن أغلب العمالة المنزلية هي من القوة البشرية الوافدة من دول نامية، فليس مستغرباً جهلهم وعدم معرفتهم بحقوقهم القانونية؛ لذلك يجب ترجمة قانون العمالة المنزلية والذي صيغ بلغة الدولة (اللغة العربيَّة) - يجب ترجمته إلى جميع لغات العمالة المنزلية الأجنبية وتزويدهم بها ليعرفوا أنَّ هناك قانوناً يحميهم، أو على الأقل ترجمة بعض مواد التي تهم هذه العمالة المنزلية، لاسيَّما تلك المتعلقة بالمعاملة الحسنة وضرورة دفع الرواتب الشهرية في مواعيدها، وحقهم بالشكوى إذا لزم الأمر إلى سفاراتهم لحفظ حقوقهم، وإذا تَعَدَّتِ الترجمة يمكن إرسال نُسخ من القانون إلى سفارات بلدانهم، وعندئذٍ تكون السفارة حرة بترجمته إلى لغة بلدها للرجوع إليه في أي شكوى تصلهم من مواطنيهم، وكذلك إرسال هذا القانون إلى مكاتب الاستقدام لإعطائهم نُسخاً من هذا القانون مع العُقْد الموقع معهم أو مع مَنْ يستخدمونهم^(٦١).

(٦١) بدر عبد الله المديرس، قانون العمالة المنزلية في الكويت، جريدة الوطن، الكويت، ٢٠ أغسطس ٢٠١٥.

- ٣ - تشديد الرقابة على مكاتب الاستقدام، وتغليظ العقوبات على المكاتب المخالفة للقانون؛ ذلك أنّ بعض المكاتب يقوم باستغلال حاجة العامل وربّ العمل، فيتقاضى رسوماً مبالغاً فيها، أو يمارس عمله دون الحصول على التراخيص الرسمية من الدولة. وهذا ما يسمى بمكاتب الخدم الوهمية.
- ٤ - إنّ القوانين لا تحقق الغرض الذي شرعت من أجله ما لم تقم أجهزة الدولة بتنفيذها وتطبيقها على أرض الواقع، فقانون العمالة المنزلية يحتاج إلى تطبيقه من قِبَل وزارتيّ: الداخلية والشؤون الاجتماعية والعمل، كذلك الرقابة الدورية على مكاتب الاستقدام وربّ العمل المنزلي للتأكد من عدم وجود أية تجاوزات أو مخالفات لقانون العمل المنزلي.

المراجع

المراجع العربيّة:

- د. أحمد حسن البرعي ، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م.
- آريفيان مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل دراسة تحليلية مقارنة، ٢٠١٠، دار الكتب القانونية، مصر.
- السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، طباعة وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق، جامعة الكويت، سنة ١٩٩٧.
- جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الكويت، دار الكتب، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٩-٢٠١٠م.
- حسام كامل الأهواني، مقدمة القانون المدني "نظرية الحق"، دار النهضة العربيّة، القاهرة،
- خالد الهندياني وعبدالرسول عبدالرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م، الطبعة الثانية، الكويت، ٢٠١٢م.
- سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني، ج٢، نظرية العقد والإرادة المنفردة، الطبعة الرابعة، دار الكتب القانونية شتات، مصر.
- طارق عبدالرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته بالقانون رقم ٩٠-١٠٨-١٠٩ لسنة ٢٠١٣، دار النهضة العربيّة، القاهرة، الطبعة الثالثة، ٢٠١٤م.
- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، تنقيح المستشار أحمد مدحت المراغي، ٢٠٠٤، منشأة المعارف، مصر.
- عبدالرؤوف الجرداوي، ظاهرة الخدم والمرَبّيات وأبعادها الاجتماعية في الدول الخليجية، الطبعة الأولى، سنة ١٩٩٥.
- د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العماني: الأحكام العامة لقانون العمل العماني - مفهوم وآثار وانقضاء عقد العمل، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٢م.
- د. عدلي خليل، التعليق على نصوص قانون العمل: دراسة عملية تفصيلية، وشرحاً وافياً لكل نص من نصوص القانون، عالم الكتب، ١٩٩٠م.

- عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العملي، دار المعرفة، لسنة ١٩٨٠.
- علي عوض حسن، مختصر الوجيه في شرح قانون العمل، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، سنة ٢٠٠١.
- محمد التويجري، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربيّة وملحق بأحكام محكمة التمييز الكويتية الحديثة، مجموعة محمد التويجري للدراسات القانونية، المجلد الأول، الطبعة الأولى، سنة ٢٠٠٣.
- د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، ١٩٩٥م.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، الكويت، جامعة الكويت، سنة ١٩٨٣.
- منذر عبدالعزيز الشمالي ونايف مطلق المطيري، تأديب العاملين في القانون الكويتي، الإسكندرية، منشأة المعارف، سنة ٢٠٠٦.
- د. نادرة محمود محمد سالم، عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون، دار النهضة العربية، ١٩٨٨م.
- د. هشام فرعون، قانون العمل: تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ١٩٨٩م.
- د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٧م.

المراجع الأجنبية:

- Francesco rotondi, diritto del lavoro e delle relazioni industriali, wolters Kluwer 2014.
- Franco anelli e carlo granelli, manuale di diritto private, Ventiduesima edizione, Giuffrè Editore, 2015.
- Riccardo Del Punta,diritto del lavoro, Giuffrè Editore,2016.
- Massimo Roccella e Tiziano Treu, Diritto del lavoro dell'Unione Europea, CEDAM Editore,2016.
- Mariella Magnani, Diritto dei contratti di lavoro, Giuffrè Editore,2009.

- Fabio Licari, Colf e badanti. Soluzione per la gestione del rapporto di lavoro domestic, Ipsoa Editore, 2017.

المجلات والدراسات:

- التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربيّة، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ٥٨، الطبعة الأولى، ٢٠١٠م.
- العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربيّ، مركز دراسات الوحدة العربيّة.
- أنور الفزيع، سلطة ربّ العمل في تغيير العمل المتفقّ عليه، مجلة الحقوق، السنة ١٣، العدد ٤، ديسمبر ١٩٨٨.
- مشاعل الهاجري، تطور المنظور القانوني للعمل: من السلعة إلى القيمة - دراسة في المفاهيم الاقتصادية والسياسية والاتفاقيات الدولية المتعلقة بقيمة العمل وأثرها في التشريع الكويتي الوطني قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، مجلة الحقوق، العدد ١، السنة ٣٩، مارس ٢٠١٥.
- ندى يوسف الدعيج، حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي، مجلة الحقوق، العدد ١، السنة ٣٣، مارس ٢٠٠٩.

الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩، اعتمدت بتاريخ يونيو ٢٠١١.
- اتفاقية العمال المهاجرين ١٩٤٩ رقم ٩٧.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بقرار الجمعية العامة ٢١٧ ألف د-٣ المؤرخ في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.

الأحكام القضائية:

- حكم المحكمة الدستورية رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٥.
- نقض جنائي مصري ٧ مارس ١٩٧٧، مجموعة أحكام النقض.
- محكمة الاستئناف، الطعن ٢٠٠٤/٦٠١/مدني جلسة ٢٣/٥/٢٠٠٥.
- المحكمة الكلية، دائرة تجاري مدني جزئي، بتاريخ ١٦/٢/٢٠١٧.

القوانين واللوائح:

- قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، الكويت.
- قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

- قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل، سلطنة عمان.
- قرار وزاري رقم (ع/١٩٩) لسنة ٢٠١٠م في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال.
- قرار وزاري رقم ٢٣٠٢ لسنة ٢٠١٦ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية، حيث تضمن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين.
- قرار وزاري رقم ٢١٩٤ لسنة ٢٠١٦ بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية.
- قرار رقم (٤) لسنة ٢٠١٤ بشأن تنظيم تصاريح عمل خدم المنازل ومن في حكمهم، دولة البحرين.
- لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، قرار رقم ٣١٠ تاريخ ١٤٣٤/٩/٧، المملكة العربية السعودية.

المقالات:

- بدر عبدالله المديرس، قانون العمالة المنزلية في الكويت، جريدة الوطن، الكويت، ٢٠ أغسطس ٢٠١٥.
- نايف كرم، سوق سوداء للخدم ومكاتب للنصب والاحتيال، جريدة القبس، الكويت، ١٧ مايو ٢٠١٦.

المراجع الإلكترونية:

- نادية راضي، أسعار تكلفة استقدام العمالة المنزلية الجديدة والرواتب النظامية في الكويت، موقع المرسال الإلكتروني، ٦ يناير ٢٠١٦، في:
<http://www.almrsal.com/post/301424>