

مجلة جامعة تكريت للحقوق  
السنة ( ٢ ) المجلد ( ٢ ) العدد ( ٤ ) الجزء ( ٢ )  
حزيران ٢٠١٨ م - جمادي الاخر ١٤٣٩ هـ



## مفهوم عقد الخدمة المنزلية "دراسة مقارنة"

د. شواخ محمد الأحمد

أستاذ مشارك بكلية الحقوق - جامعة دار العلوم - الرياض



## مفهوم عقد الخدمة المنزلية "دراسة مقارنة"

د. شواخ محمد الأحمد

### الملخص :

نتناول في هذا البحث دراسة مقارنة في كل من القانون السعودي والكويتي والعُماني والبحريني لمفهوم عقد الخدمة المنزلية ، فنعرّف العقد، ونبين خصائصه ، وبالتالي نحدد الفوارق التي تميزه عن عقد العمل ، والتي دفعت المشرع لوضع تنظيم خاص به . ومن ثم نتناول بالبحث والدراسة عناصر عقد الخدمة المنزلية الثلاثة ؛ العمل ، والأجر ، وعلاقة التبعية ، وبعد ذلك نحدد أطراف العقد وإهليتهما ، ومن ثم نحدد و نوضح مضمون اتفاق عامل الخدمة المنزلية ورب الأسرة ، و نختم البحث بدراسة شكل عقد الخدمة المنزلية وإثباته من قبل طرفي العقد، ونحتم البحث بأهم النتائج والتوصيات.

### Summary :

In this paper, we examine a comparative study of the concept of the contract of domestic service. We define the contract, define its characteristics, and therefore define the differences that distinguish it from the work contract, which prompted the legislator to establish a special organization. We then conclude and clarify the content of the agreement of the domestic worker and the head of the household. We conclude the research by studying the form of the domestic service contract and proving it by two parties. Contract, research findings and recommendations.

## تمهيد وتقسيم:

لما كان العمل في المساكن الخاصة ومن في حكمها له طبيعة متميزة، إذ يُمكن العامل من الإطلاع على الحياة الخاصة لأفراد الأسرة<sup>١</sup>، مما دفع العديد من التشريعات إلى استثناء عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لقانون العمل<sup>٢</sup>. فهذا الإستثناء اقتضى وضع أحكام خاصة لتنظيم عقد الخدمة المنزلية، تراعى فيه تلك الخصوصية. يضاف إلى ذلك أنه لا يمكن أن يخفى على أحد أهمية عقود عمل الخدمة المنزلية، وبشكل خاص في دول الخليج العربي التي تعتمد بشكل رئيس على العمالة غير الوطنية<sup>٣</sup>، بالإضافة إلى أن عمل عمال الخدمة المنزلية لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وإن النساء والفتيات هن اللواتي يضطعن به بصورة أساسية، وجميعهن في دول الخليج من المهاجرات، وهن معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل، ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان<sup>٤</sup>. لذلك كان لا بد من تنظيم هذه العلاقة تنظيمًا عادلاً يراعى ذلك، و يحقق مصلحة الطرفين. يضاف إلى ذلك أن الناحية الانسانية تدفع الى وضع تنظيم عادل لعلاقات عملهم، بالإضافة إلى السمعة الجيدة التي تكسبها الدولة على المستوى الخارجي، ويعد هذا التنظيم

<sup>١</sup> - المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بجمهورية مصر العربية، نقلا عن توفيق

حسن فرج : قانون العمل ، الدار

<sup>٢</sup> - الفقرة (ج) من البند الأول من المادة السابعة من قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رق

م/٥١ تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ وتعديلاته. البند (ب) من المادة الأولى من قانون العمل البحريني رقم ٣٦

لسنة ٢٠١٢ . المادة الخامسة من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ . المادة الثانية من قانون

العمل في سلطنة عمان رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣

<sup>٣</sup> - سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية ، العدد ٨٥ ، التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية

بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي ، الطبعة الأولى، ٢٠١٠ ، المنامة ، البحرين ، ص ١٠

<sup>٤</sup> - ديباجة اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١

تطبيقاً لاتفاقية العمل الدولية بخصوص العمل اللائق للعمال المنزليين، رغم أن دول الخليج العربي لم تصادق عليها بعد.<sup>١</sup>

يلحظ أن هذه الأنظمة الخاصة التي تتناول عقد الخدمة المنزلية لم تأت بأحكام شاملة لما يثيره العقد من مشكلات قانونية ، ولم تحدد الأحكام التي يمكن العودة إليها عندما لا يوجد حكم في تلك الأنظمة الخاصة، لذلك نعتقد بأنه يجب العودة في هذه الحالة إلى أحكام عقد العمل بشكل وأحكام قانون العمل بشكل ، لأن هذه القانون يعد هو الشريعة العامة للعمل التابع المأجور. بالإضافة إلى اعتبار تلك الأحكام من النظام العام الاجتماعي؛ لتوفر الحد الأدنى من الحماية لعمال الخدمة المنزلية.

وهذا ما دفعنا لتخصيص دراسة لمفهوم عقد الخدمة المنزلية ، بحيث نخصص المبحث الأول : لتعريف عقد الخدمة المنزلية ، وفي المبحث الثاني ندرس خصائص هذا العقد، وفي المبحث الثالث نوضح الفوارق بين عقد الخدمة المنزلية وعقد العمل ، ونخصص المبحث الرابع لعناصر عقد الخدمة المنزلية، ونكرس المبحث الخامس لإنعقاد عقد الخدمة المنزلية.

## المبحث الأول

### تعريف عقد الخدمة المنزلية

ينظم العلاقة بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية "عقد مكتوب"<sup>٢</sup> هذا ما نصت عليه المادة الثالثة من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية<sup>٣</sup> ، والفقرة الأولى من المادة

<sup>١</sup> -شيبان طاقة: الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، الشبكة العربية لحقوق

المهاجرين ، ص ٢٨

<sup>٢</sup> - نصت المادة الرابعة من قرار وزير القوى العاملة في سلطنة عمان رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٠٤ بأنه " يجب أن يكون عقد الاستخدام مكتوباً باللغة العربية"

<sup>٣</sup> - الصادرة بقرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم ٣١٠ تاريخ ١٤٣٤/٩/٧

الأولى من قانون العمالة المنزلية الكويتي<sup>١</sup>. والمادة التاسعة عشر من قانون العمل البحريني<sup>٢</sup>، وحثت على ذلك المادة السابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ عندما اعتبرت أنه من الأفضل أن تكون عقودهم مكتوبة.

فالعقد ؛ هو اتفاق بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، يتعهد بموجبه عامل الخدمة المنزلية بأن يعمل في خدمة صاحب العمل أو افراد أسرته بشكل مباشر أو غير مباشر، وتحت إدارته أو أشرفه مقابل أجر. " ويشترط في العمل الذي يؤديه عامل الخدمة المنزلية أن يكون عملاً يدوياً لا فكرياً<sup>٣</sup>. على أن يخدم صاحب العمل وافراد أسرته بشكل مباشر؛ كالمطباخ والخدام أو بشكل غير مباشر؛ كالسائق الخاص والحارس الخاص وعامل الحديقة المنزلية . وعقد الخدمة المنزلية مثله مثل كل العقود الأخرى لا بد من توافر اركانه الموضوعية الثلاثة ، الرضا ، والمحل والسبب<sup>٤</sup>.

يلحظ أن المادة الثامنة عشر من قانون العمالة المنزلية الكويتي منعت صاحب العمل من استخدام العامل المنزلي إلا بموجب عقد اطلقت عليه اسم عقد الاستقدام ، وهذا العقد يكون إما ثنائي الطرف أو ثلاثي الاطراف ( العامل المنزلي ، وصاحب العمل، وإدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية)

نعتقد أن المشرع الكويتي لم يوفق في ذلك ، حيث كان ينبغي التفرقة بين عقد الاستقدام الذي يبرم بين مكتب الاستقدام والعامل ويمكن الاشتراط ان يكون العقد مصدقاً من إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية ، وبين عقد الخدمة المنزلية الذي يبرم بين عامل الخدمة

<sup>١</sup> - رقم ٦٨ لسنة ٢٠٠٥

<sup>٢</sup> - رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠

<sup>٣</sup> - يلحظ أن المادة الثانية من قانون العمل البحريني عدت خدم المنازل ومن في حكمهم وأشارت إلى المربيات ويمكن ان يدخل في عمل المربية عمل فكري.

<sup>٤</sup> - لمزيد من التفاصيل : راجع شواخ محمد الأحمد: نظرية العقد ، دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي

، ٢٠١٨ ، ص ٤٧ وما بعدها

المنزلية وصاحب العمل، ويمكن أيضاً اشتراط تصديقة من إدارة الخدمة المنزلية في وزارة الداخلية.

ومما تجدر الإشارة إليه، أن إيراد تعريف لعقد العمل أو عقد الخدمة المنزلية في نص القانون ليس مذهباً عاماً في جميع التشريعات ، فهناك الكثير من تشريعات العمل لم تأت بتعريف لعقد العمل ، نذكر على سبيل المثال قانون العمل اللبناني، وقانون العمل الكويتي ، وقانون العمل الفرنسي .

## المبحث الثاني

### خصائص عقد الخدمة المنزلية

لعقد الخدمة المنزلية جملة من الخصائص ، نستطيع أن نستنتجها من خلال تعريفه ، ومن أهم هذه الخصائص .

#### أولاً: عقد الخدمة المنزلية من العقود المسماة :

يعد عقد الخدمة المنزلية من العقود المسماة ، نظراً لأن القوانين محل الدراسة قد نظمت هذا العقد بأحكام خاصة - دون أن تعطيه اسماً - تحت اسم لائحة عمال الخدمة المنزلية ، أو قانون العمالة المنزلية ، حيث أفردت له من المادة الثانية ولغاية المادة السادسة عشر من اللائحة السعودية ، وأفرد له القانون الكويتي من المادة السابعة ولغاية المادة الثالثة والعشرون. وتنظيم عقد الخدمة المنزلية دليل على أهمية هذا العقد في دول الخليج العربي من ناحية ، ويكشف من ناحية ثانية حرصاً على استقرار التعامل، وعدم إثارة المشكلات في المجتمع بين الخادم ومخدومه . الذي يمكن أن تؤثر في النهاية على العلاقات الدولية ، كما حصل مؤخراً بين الكويت والفلبين.

#### ثانياً: عقد الخدمة المنزلية من العقود الرضائية:

يعتبر هذا العقد من العقود الرضائية، لأنه يكفي لانعقاده تراضي المتعاقدين، أو بعبارة أخرى ينعقد العقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول ، أي يكفي توافق إرادة كل من العامل

وصاحب العمل ، دونما حاجة لأن يفرغ هذا التراضي في شكل معين .  
ويلحظ هنا أن اللائحة السعودية قد اشترطت أن يكون عقد الخدمة المنزلية مكتوباً ،  
حيث نصت المادة الثالثة في فقرتها الأولى " تنظم علاقة العمل بين عامل الخدمة المنزلية  
وصاحب العمل بعقد مكتوب " واشترطت ذلك المادة الثامنة عشر من القانون الكويتي . والمادة  
التاسعة عشر عمل بحريني ، فالكتابة المطلوبة من اللائحة والقانون الكويتي لعقد الخدمة  
هي لإثبات العقد من جانب صاحب العمل دون العامل قياساً على عقد العمل - ومن باب  
أولى - إذ أجازت المادة الحادية والخمسون من قانون العمل السعودي للعامل وحده إثبات  
العقد بجميع طرق الإثبات ، وصرحت بذلك المادة التاسعة عشر عمل بحريني حيث يخضع  
لها عامل الخدمة المنزلية ، ويعتمد في الإثبات النص العربي للعقد ، ويجب تحرير العقد  
وترجمته - إن وجدت - على ثلاث نسخ ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة وتودع الثالثة لدى  
مكتب الاستقدام الأهلي ( المادة الثالثة من اللائحة السعودية ) . وفي القانون الكويتي تكون  
عقود عمال الخدمة المنزلية أما ثنائية ( العامل وصاحب العمل ) أو ثلاثية يضاف إليها إدارة  
العمالة المنزلية بوزارة الداخلية ، ومكتوبة باللغتين العربية والانجليزية . والمادة الرابعة من  
القرار الوزاري العُماني أشرت على أن يكون العقد مكتوباً باللغة العربية ، لكنها أجازت كتابته  
بغير العربية بشرط أن يرفق به نسخة باللغة العربية موقعة من طرفيه . والمادة التاسعة عشر  
عمل بحريني اشترطت تحرير العقد باللغة العربية على نسختين ولكل طرف نسخة ، وإذا كان  
محرراً بغير اللغة العربية ترفق به نسخة محررة باللغة العربية ، كما حثت المادة السابعة من  
اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ على كتابة عقود العمالة المنزلية .

ويرى جانب من الفقه<sup>(١)</sup> أن عدم اعتبار الكتابة شرطاً لازماً لانعقاد العقد ، يفتح الباب  
واسعاً لقيام الخلافات بين الطرفين ، فضلاً عن صعوبة الإثبات التي تواجه الطرفين ، وخاصة

<sup>١</sup> جمال فاخر النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن . مطبوعات وحدة التأليف والترجمة والنشر ، الطبعة

الأولى ، الكويت ، ١٩٩٣ ، ص ٥٦ .

العامل، ولهذا يطلب بضرورة أن يكون عقد العمل عقداً شكلياً. ونحن لا نوافق على هذا الرأي ، لأن اعتبار الكتابة شرطاً لازماً لانعقاد العقد، يعني بطلان هذا العقد عن تخلف هذا الشرط . وغالباً ما يرجع تخلف ذلك إلى صاحب العمل ، بصفته الطرف الأقوى اقتصادياً، ولا يستطيع العامل وهو يسعى إلى إيجاد فرصة عمل في ظل ارتفاع معدلات البطالة ، أن يضغط على إرادة صاحب العمل لتفريغ الاتفاق في شكل معين (كتابته) وهكذا نكون الحقنا بالعامل ضرراً مؤكداً بدلاً من أن نحّميه.

### ثالثاً: عقد الخدمة المنزلية من عقود المعاوضة:

يعد عقد الخدمة من عقود المعاوضة ، نظراً لأن كلاً من طرفي العقد يتلقى مقابلًا لما يقدم، فالتزام العامل بتقديم العمل هو لقاء (مقابل) التزام صاحب العمل بدفع الأجر. وأوجبّت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من اللائحة السعودية أن يتضمن العقد الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه لعامل الخدمة المنزلية. كما ألزمت المادة الثامنة عشر من القانون الكويتي والمادة العشرون من قانون العمل البحريني أن يتضمن العقد الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، واشترطت المادة التاسعة عشر من ذات القانون ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور المحدد بقرار وزير الداخلية، ونصت على ذلك المادة السابعة من القرار الوزاري في عمان، كما أن الفقرة ( هـ ) من المادة السابعة من اتفاقية العمل الدولية قد اشترطت أن يتضمن العقد الأجر وطريقة حسابه وفترات المدفوعات. أما إذا ثبت تقديم العامل لجهد وعمله دون مقابل ، فينتفي عن العقد وصف عقد الخدمة ، ونكون أمام خدمة مجانية يقدمها شخص لآخر، وكذلك إذا قدّم صاحب العمل مبلغاً من المال للعامل دون أن يحصل على مقابل ذلك جهداً أو عملاً من العامل فإننا نكون أمام تصرف تبرعي ، ولا يخضع أي من التصرفين لأحكام اللائحة<sup>(١)</sup>.

<sup>١</sup> عبد الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية. الكتاب الأول، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كلية شرطة دبي، ١٩٩٢، ص ٤٠٢.



ويبنى على اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة أن المسؤولية العقدية تقوم على الخطأ اليسير في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه ، ولا تقتصر كما هو الحال في عقود التبرع على الخطأ الجسيم<sup>(١)</sup>.

#### رابعاً: عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين :

يعد عقد الخدمة المنزلية من العقود الملزمة للجانبين، لأنه ينشأ التزامات متقابلة في ذمة كل من طرفيه ، حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمة ، يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل. ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، أن يخضع للقواعد التي يختص بها هذا العقد<sup>(٢)</sup>، ولهذا إذا امتنع أحد طرفيه عن تنفيذ التزاماته، جاز للطرف الآخر، بعد إذاره أن يطالب بفسخ العقد<sup>(٣)</sup>، كما أنه يجوز لأي من الطرفين أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ متى توافرت شروطه . ولكن يلحظ أن عامل الخدمة المنزلية التزامه من الالتزامات المستمرة ، لذلك يتعين عليه أن ينفذ التزامه أولاً وبعد ذلك إذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ التزاماته يمكن للعامل أن يلجأ إلى الدفع بعدم التنفيذ.

#### خامساً: عقد الخدمة المنزلية من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي:

يؤخذ بالإعتبار الشخصي سواء عند انعقاد العقد أو عند انتهائه<sup>(٤)</sup> ، ويبدو أن الاعتبار

<sup>١</sup> - محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٣٥٩.

<sup>٢</sup> - محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص ٣٥٩.

<sup>٣</sup> - حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بأن "دعوى الفسخ القضائي لعقد العمل تكون مقبولة، عندما تبنى على عدم تنفيذ أحد أطراف العقد لالتزاماته، حتى وإن كان عدم التنفيذ ليست له صفة الخطأ الجسيم"

Soc. 9 Avril 1987 D: 1987, 437. Note Mouly.

ويلحظ هنا أن هذه القواعد العامة لم تجد لها نصيباً كبيراً في التطبيق العملي في مجال علاقات العمل. لمزيد من التفاصيل راجع أطروحتنا للدكتوراه المقدمة إلى جامعة القاهرة بعنوان إنهاء وتعديل عقد العمل غير

محدد المدة. ص ٣٢ وما بعدها.

<sup>٤</sup> - محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق ، ص ٣٥٩.

الشخصي يؤخذ من جهة العامل أكثر من صاحب العمل . حيث إن صاحب العمل عندما يتعاقد مع عامل معين ، يراعى فيه صفات معينة من حيث الكفاءة والأمانة والأخلاق والخبرة والتجربة والاستعداد المهني<sup>١</sup> ، كذلك أن العامل قد يقبل بالعمل لدى صاحب عمل معين دون آخر حتى ولو دفع له هذا الأخير أجراً أكبر، إلا أن الاعتبار الشخصي لصاحب العمل أقل أهمية.

ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه شخصياً . لهذا، لا يجوز للعامل أن يعهد بأداء العمل إلى غيره ، وإلا كان من حق صاحب العمل أن يطلب من القضاء فسخ العقد ، كما أن الغلط في شخص العامل ، أو في إحدى صفاته يجعل العقد قابلاً للإبطال<sup>(٤)</sup>. كما يترتب على اعتبار عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي انقضاؤه على إثر وفاة العامل ، إذ لا ينتقل التزامه بأداء العمل إلى ورثته. ويلحظ في هذا الصدد أن المادة الرابعة عشر من اللائحة السعودية رتبت على وفاة صاحب العمل إنقضاء العقد إلا إذا رغبت أسرة صاحب العمل في استمرار بقاء عامل الخدمة المنزلية ، تعين عليها مراجعة مكتب العمل لتصحيح اسم صاحب العمل .

ويتفق القانون مع الفقه الإسلامي في اعتبار شخصية العامل محل اعتبار في عقد الخدمة المنزلية، لذلك يتعين عليه أن يؤدي العمل بنفسه ، فيقول الشيخ مصطفى السيوطي الرحيباني " وتتعلق الإجارة بعينه ( أي الأجير ) فليس له أن يستنيب غيره "<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> - أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة،

ديوان المطبوعات الجامعية، ٢٠١٢، ص ٢٢

<sup>٢</sup> - مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى: الجزء الثالث/ المكتب الإسلامي بدمشق ، ص ٦٧٤

### سادساً: عقد الخدمة المنزلية من عقود المدة<sup>(١)</sup>:

يعتبر عقد الخدمة من عقود المدة أو من العقود المتراخية التنفيذ، Le Contrat de travail à exécution

ويترتب على اعتبار عقد الخدمة من عقود المدة ، أن فسخ هذا العقد أو إبطاله لا يكون له أثر رجعي ، لأن ما تم تنفيذه يستحيل الرجوع فيه ، لذلك فأثر البطلان أو الفسخ لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل<sup>(٢)</sup>.

### المبحث الثالث

#### الفارق بين عقد الخدمة المنزلية وعقد العمل

بعد أن عرّفنا عقد الخدمة المنزلية وبيننا خصائصه ، نستطيع القول بأن عقد الخدمة المنزلية هو عقد عمل ، نظراً لوجود عناصر عقد العمل الثلاثة : العمل والأجر وعلاقة التبعية ، ولكن مع ذلك يختلف عقد العمل عن عقد الخدمة المنزلية من ناحيتين أساسيتين:

**الأولى: من حيث محل التزام العامل ومكان أداءه:**

تبين لنا أن عقد الخدمة المنزلية لا يرد إلا على الأعمال المادية التي تخدم صاحب العمل، أو أي فرد من أفراد أسرته بشكل مباشر أو غير مباشر، وقد يصاحب هذه الأعمال المادية أعمال قانونية ، كما هو الحال عندما يقوم الخادم بشراء حاجات مخدمه . لذلك فإن عقد الخدمة المنزلية لا يرد على الأعمال الفكرية ، لهذا لا يمكن أن يُعد كل من الطبيب الخاص والمدرس الخاص والسكرتير الخاص خادماً. كما أن العامل المنزلي يؤدي عمله داخل

---

20- Rivero (J) Savatier (J) Droit du travail. 13<sup>e</sup> édition puf. Paris, 1993 p. 80.

راجع أطروحتنا للدكتوراه ، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، مقدمة لكلية الحقوق بجامعة القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ٤.

<sup>21</sup> توفيق حسن فرج : قانون العمل ، الدار الجامعية ، ١٩٨٦ ، ص ١١٨ . محمود جمال الدين زكي:

مرجع سابق ، ص ٣٥٩.

المساكن الخاصة وما في حكمها ( الفقرة الأولى من المادة الأولى كويتي) كالاستراحات أو المزارع الخاصة أو حديقة المنزل . بينما يرد عقد العمل على جميع أنواع العمل ، سواء أكان عملاً مادياً أو فكرياً أو قانونياً ، ولا يشترط في العمل سوى أن يكون مشروعاً، ولا يشترط في عقد العمل أن يؤدي العمل عمله في داخل المنازل الخاصة، وليس من الضرورة أيضاً أن يكون عمل العامل على تماس أو تواصل مع صاحب العمل أو مع إحد من أفراد أسرته .

### الثانية: من حيث صاحب العمل:

في عقد الخدمة المنزلية لابد أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً حتى يكون لديه منزل ، لذلك لا يمكن أن يكون صاحب العمل في عقد الخدمة المنزلية شخصاً اعتبارياً. أما في عقد العمل يمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً . كما أن عامل الخدمة المنزلية يؤدي خدمة مباشرة لصاحب المنزل أو أحد أفراد أسرته أو غير مباشرة ، فعمله لصيق بالإسرة والمنزل، وذلك على خلاف العامل.

يتضح لنا أن عقد الخدمة المنزلية يعد عقد عمل من نوع خاص ، إذا لا يرد إلا على الأعمال اليدوية ، التي تقدم لصاحب العمل أو لأفراد أسرته بشكل مباشر أو غير مباشر، لذلك فعامل الخدمة المنزلية لا يكون إلا في المساكن الخاصة وملحقاتها ، بالإضافة إلى أن صاحب العمل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً. لكل ذلك فإن عقد الخدمة المنزلية أضيق نطاقاً من عقد العمل ، بحيث يعد كل عقد خدمة منزلية عقد عمل والعكس غير صحيح.

### المبحث الرابع

#### عناصر عقد الخدمة المنزلية

رأينا أن عقد الخدمة المنزلية ، عبارة عن اتفاق بين صاحب عمل- بشرط أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً- وعامل يتعهد بموجبه الأخير (العامل) بأن يعمل في خدمة صاحب العمل أو أفراد أسرته بشكل مباشر أو غير مباشر ، في المنزل وملحقاته ( عملاً يدوياً ) تحت إدارة أو إشراف الأول (صاحب العمل) مقابل أجر. لهذا، نستطيع أن نستنتج

من هذا التعريف أنه يجب لقيام عقد الخدمة توافر ثلاثة عناصر: العمل و التبعية و الأجر<sup>(١)</sup>، وبالتالي فإن انتفاء أي عنصر من العناصر الثلاثة سوف يترتب عليه انتفاء صفة عقد الخدمة المنزلية عن هذه العلاقة. لهذا، فإن دراستنا لهذا الفرع سوف تكون في مطالب ثلاثة :

المطلب الأول: عنصر العمل.

المطلب الثاني: عنصر أو علاقة التبعية .

المطلب الثالث: عنصر الأجر .

## المطلب الأول

### عنصر العمل

يعد هذا العنصر من أهم العناصر التي تميز عقد الخدمة المنزلية - كما تميز عقد العمل - عن غيره من العقود الأخرى، التي ترد على الأعيان المادية، فعقد الخدمة المنزلية يرد على الجهد الإنساني الذي يبذله عامل الخدمة المنزلية ، ويشترط فيه أن يكون جهداً يدوياً وليس جهداً فكرياً ، لأن من يقوم بعمل فكري لا يعد عامل خدمة منزلية، وبالتالي لا يخضع لقانون العمالة المنزلية . وقد يجمع عامل الخدمة المنزلية بين العمل اليدوي والعمل القانوني ، كقيام عامل الخدمة بشراء حاجات صاحب العمل بالإضافة إلى أعمال مادية في منزل صاحب العمل، ويجب أن يتصل العمل الذي يؤديه عامل الخدمة المنزلية بشخص

---

22- Couturier (G) op. Cit. P. 94-95

محمد فاروق الباشا : مرجع سابق الإشارة إليه ، ص ١٤٢.

وهذا ما قضت به محكمة النقض السورية عندما أكدت على أن "للعقد العمل ثلاثة عناصر رئيسية يجب توافرها، وهي العمل الذي هو محل التزام العامل، والأجر الذي هو محل التزام صاحب العمل المقابل لعنصر العمل، والتبعية .." غرفة العمل ١٥٣، قرار ١٨٦٦، تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٧، الاجتهادات القضائية السورية في مجال العمل، منشورات منظمة العمل العربية، ١٩٩٢، ص ٣٤.

صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته على نحو مباشر أو غير مباشر؛ بحيث يمكن أن يقوم بهذا العمل أفراد الأسرة أنفسهم ، وأن يؤدي هذا العمل في المنزل وملحقاته، ولمصلحة المقيمين فيه. ويشترط في العمل أن يكون مشروعاً ، أي لا يخالف النظام العام والآداب العامة . فإذا كان العمل الذي التزم عامل الخدمة المنزلية القيام به يخالف النظام العام والآداب العامة كان العقد باطلاً .

## المطلب الثاني

### عنصر التبعية

قدمنا في تعريف عقد الخدمة المنزلية، أن القانون يتطلب أن يعمل العامل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، ويطلق على عمل العامل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل بعنصر التبعية أو علاقة التبعية . تعد علاقة التبعية في الواقع الخاصة الرئيسة التي تميز عقد الخدمة المنزلية و عقد العمل عن غيره من العقود التي ترد على العمل ، وهذا ما أكدت عليه الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية السعودية عندما أشارت إلى أن " علاقة العمل تقوم على عنصر الإشراف والتبعية بين العامل وصاحب العمل " وكذلك قضت محكمة النقض السورية "إن ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو عنصر التبعية . فحيث تتوافر رابطة التبعية بين من يقوم بالعمل ومن يؤدي العمل لحسابه كان العقد عقد عمل ، وحيث يتخلف عنصر التبعية يكون العقد عقد مقاوله"<sup>(١)</sup>.

<sup>١</sup> - قرار رقم ١٤٣١/٢/٩٩١ تاريخ ١٤٣١/١٠/٢٠ المدونة ، المجلد الأول ، ص ١٢٥ . قرار نقض رقم ١٥٠٢ أساس ٢٠٦٣ تاريخ ١٩٦١/٨/٢٥ منشور في كتاب صادر عن مكتب العمل العربي في القاهرة ، ١٩٩٢ ، ص ٣٣. وانظر نقض مصري، الطعن رقم ٣٨ لسنة ٣٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣ عصمت الهواري : قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، ج ١، ص ١٤. وقضت المحكمة العليا في الجزائر بأن " العقد ، المتضمن تقديم خدمات مقابل اتعاب ، لا ينشئ علاقة عمل بمفهوم قانون العمل ، المتطلب وجود علاقة تبعية " ملف رقم ٦٦٢٤٥٧ تاريخ ٧/٧/٢٠١١ يوسف دلاندة : القانون المتعلق بعلاقات العمل ، ط ١ ، دار هوميه ، ٢٠١٤ ، ص ١٥

ويثور التساؤل هنا عن طبيعة أو ماهية هذه العلاقة التي تربط بين العامل وبين صاحب العمل. فقد ذهب الفقهاء في تحديد طبيعتها أو ماهيتها إلى اتجاهين: الأول يعتبرها تبعية قانونية والآخر يعتبرها اقتصادية .

## الفرع الأول

### التبعية القانونية

يقصد بالتبعية القانونية ، قيام العامل بالعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه ( الفقرة السابعة من المادة الأولى من اللائحة السعودية ، المادة ١ / ٧ عمل بحريني ) ومعنى ذلك أن العامل يخضع لرقابة صاحب العمل وإشرافه ، بحيث يكون من حقه أن يصدر إلى العامل الأوامر والتوجيهات المتعلقة بتحديد العمل المطلوب منه ، وكيفية القيام به ، وزمان ومكان أدائه . كما تتمثل علاقة التبعية في حق صاحب العمل أن يوقع على العامل الجزاءات إذا ما خالف ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات<sup>(١)</sup>.

ونظراً لأهمية علاقة التبعية ، بصفتها العنصر المميز لعقد العمل وعقد الخدمة المنزلية ، فقد اهتم المنظم السعودي بتوضيحها ، حيث نصت الفقرة السابعة من المادة الأولى من اللائحة على أن يقصد بعامل الخدمة المنزلية كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل ، أو أي فرد من أفراد أسرته ، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ، أو من يقوم مقامه . "

### ١- صور التبعية القانونية :

إذا كانت علاقة التبعية تعتبر الشرط الأساسي لقيام عقد العمل ، فلا بد من العمل على تحديد مدى هذه العلاقة .

### أ- التبعية الفنية :

يقصد بالتبعية الفنية ، خضوع العامل لإشراف وتوجيه كامل من قبل صاحب العمل في

<sup>١</sup> - أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٣. عبد الودود يحيى: مرجع سابق، ص ١٢٠.

كافة تفاصيل العمل وجزئياته<sup>(١)</sup>. وتوافر هذا النوع من التبعية يستلزم إحاطة صاحب العمل بجوهر العمل وجزئياته ، لكي يتمكن من الإشراف الكامل على العامل ، ولا يحدث ذلك إلا إذا كان صاحب العمل محترفاً للعمل أو المهنة التي يستخدم فيها العامل ، ولا يمكن أن نشترط أن يكون رب الأسرة محترفاً للعمل الذي يؤديه عامل الخدمة المنزلية للقول بتوافر التبعية ، وبالتالي اعتبار العقد من عقود الخدمة المنزلية ، لأن مثل هذا الشرط غير منطقي .

**ب- التبعية التنظيمية أو الإدارية :**

في هذه الصورة من صور التبعية يقتصر إشراف صاحب العمل على العامل في عمله على الظروف الخارجية، التي يتم في ظلها تنفيذ العمل ، كتحديد زمان أداء العمل ومكانه ، وتنظيم مواعيد الحصول على الإجازات<sup>(٢)</sup>، دون أن يتدخل صاحب العمل في طريقة أداء العامل لعمله من الناحية الفنية<sup>(٣)</sup>. وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض السورية عندما قضت في أن "التبعية قد تكون تنظيمية أو إدارية يقتصر فيها إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية المحيطة به كتحديد وقته أو مكانه دون أن يتدخل في طريقة أدائه من الناحية الفنية"<sup>(٤)</sup>. فالمهم أن الإشراف في هذه الحالة لا يمس جوهر نشاط العامل<sup>(٥)</sup>.

ويثور التساؤل في هذا الخصوص عما إذا كان من اللازم أن تصل علاقة التبعية إلى حد التوجيه والإشراف من الناحية الفنية ، أم أنه يكفي أن يتوافر الإشراف التنظيمي أو الإداري فقط .

<sup>١</sup> حسن كيره: مرجع سابق، ص ١٥١. وانظر نقض سوري رقم أساس ٨٩٥، قرار ٨٧ تاريخ ١٩٧٥/٢/٤٠

حيث تؤكد محكمة النقض على أن "التبعية قد تكون فنية تتمثل في إشراف صاحب العمل إشرافاً فنياً

كاملاً" مشار إليه في محمد ناصر الإمام: شرح قانون العمل فقهاً واجتهاداً، حلب، ٢٠٠١.

<sup>٢</sup> حسن كيره : مرجع سابق، ص ١٥١.

<sup>٣</sup> عبد الودود يحيى : مرجع سابق، ص ١٢٢.

<sup>٤</sup> نقض سوري رقم أساس ٨٩٥ ، قرار رقم ٨٧ تاريخ ١٩٧٥/٢/٤٠ مشار إليه سابقاً.

<sup>٥</sup> توفيق حسن فرج : مرجع سابق ، ص ١٢٩.



لقد استقر الرأي فقهاً وقضاءً على أن علاقة التبعية لا تستلزم حتماً قيام صاحب العمل بالإشراف والتوجيه على العامل من الناحية الفنية ، فيكفي لقيام عقد العمل توافر التبعية الإدارية أو التنظيمية<sup>(١)</sup>، كذلك قضت محكمة النقض السورية أنه "لا يشترط لتوفر ركني الإدارة والإشراف إحاطة رب العمل علماً بالأمر الفنية التي يقوم بها العامل ، وعليه فإن العقد بين صاحب المصنع والطبيب الذي يتعهد بالعناية بصحة عمال المصنع ومداواتهم في المقر كل يوم مدة محددة في النهار لقاء أجر شهري هو عقد عمل"<sup>(٢)</sup>

## الفرع الثاني

### التبعية الاقتصادية

#### ١- التعريف بالتبعية الاقتصادية:

نادى جانب من الفقه الفرنسي<sup>(٣)</sup> بضرورة الأخذ بالتبعية الاقتصادية، للقول بتوافر علاقة العمل ، حتى ولو تخلفت التبعية القانونية . وتقوم هذه التبعية على فكرة حاجة العامل إلى الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل، واعتماده في معيشتة على هذا الأجر،

<sup>١</sup> - فؤاد دهمان : مرجع سابق، ص ١٩٤ ، حسام الدين كامل الأهواني وزميله : مرجع سابق، ص ٢٠٠ . عبد الودود يحيى: مرجع سابق، ص ١٢٣ .

<sup>٢</sup> - نقض سوري، الغرفة المدنية الثانية ٨٢١، قرار ٨١٩ تاريخ ١١/٢٧/١٩٦١، مكتب العمل العربي، ص ٣٥. وانظر نقض مصري، الطعن رقم ١٢٤٣ السنة ٥٠ هـ - جلسة ٣١/٣/١٩٨٦. الهواري، ج ٧، ص ١٣. حيث أكدت المحكمة على أنه " يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية الإدارية".

<sup>32</sup> - Cuhe, le rapport de dépendance, élément constitutif de travail. Revue critique, 1913, P. 412.

مشار إليه في توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ١٢٢  
Savatier, n. au (D. P) 1923. I. 5 cité par couturier (G) Droit du travail. Puf. 2<sup>e</sup> édition Paris, 1994, P. 95

باعتباره مصدر الدخل الوحيد أو الأساسي<sup>(١)</sup> هذا من جهة ، ومن جهة أخرى لا بد من استئثار صاحب العمل بكل نشاط العمل أو جهده ، بحيث لا يكون لديه فرصة العمل في مجال آخر . يبدو أن هذا الفكر مستمد من الفقه الإسلامي الذي يشترط ذلك ليعتبر العقد عقد اجارة النفس (عقد عمل) نظراً لأنه يفرق بين الأجير الخاص والأجير المشترك، فالأجير الخاص يكون ملزماً بالعمل لصاحب عمله كل وقته، ولا يجوز له العمل لغيره إلا بإذنه، وهذا يعد عندئذ عاملاً ، أما الأجير المشترك لا يلتزم بقصر وحصر كل عمله ووقته على مستأجر معين (صاحب عمل) وأنه يقبل العمل من أي مستأجر (صاحب العمل) فالثاني يكون مقاولاً، كالخياط، وليس عاملاً<sup>(٢)</sup>.

فالتبعية الاقتصادية تعتمد إذن على عنصرين أساسيين<sup>(٣)</sup>:

**الأول :** أن يكون الأجر الذي يحصل عليه العامل من عمله هو مصدر الدخل الوحيد أو الأساسي ، الذي يعتمد عليه في معيشته .

**الثاني :** أن يستأثر صاحب العمل بكل نشاط وجهد العامل مقابل التزام الأول بأن يوفر للعامل عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر لدخله ورزقه.

لهذا ، فإن رابطة أو علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل ليست رابطة قانونية ، بمعنى أنها ليست التزاماً قانونياً يفرضه عقد العمل على العامل ، بل أن تبعية العامل لصاحب العمل والتزامه بتنفيذ أوامره ناتجة عن كونه يعول في تأمين معيشته على

<sup>١</sup> - توفيق حسن فرج : مرجع سابق ، ص ١٢٢ .

<sup>٢</sup> - محمود جمال الدين زكي : مرجع سابق، ص ٤٩١ .. للمزيد راجع مصطفى السيوطي الرحيباني: مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى، الجزء الثالث ، المكتب الإسلامي بدمشق ، بدون تاريخ ، ص ٦٧٤ . صادق مهدي السعيد: مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام. منشورات مكتب العمل العربي، ١٩٨٣، ص ٣١.

<sup>٣</sup> - حسام الدين كامل الأهواني وزميله : مرجع سابق، ص ١٩٧ .

الأجرة التي يتقاضاها منه، لهذا فهو مضطر للانصياع لأوامره وتحقيق رغباته<sup>(١)</sup>.

## ٢- الهدف من فكرة التبعية الاقتصادية :

يهدف أنصار فكرة التبعية الاقتصادية منها التوسع في نطاق تطبيق قانون العمل ، بحيث يشمل بالإضافة إلى العمال التابعين تبعية قانونية أولئك الذين وإن كانوا لا يخضعون لإشراف ورقابة صاحب العمل ، إلا أنهم يعملون لحسابه ويعتمدون في معيشتهم على الأجر الذي يتقاضونه منه ، لذلك هم في أشد الحاجة إلى حماية القوانين الاجتماعية ، كما هو الحال بالنسبة إلى العاملين في منازلهم<sup>(٢)</sup> travailleurs à domicile ويعملون لحساب صاحب عمل واحد ، أو أصحاب عمل متعددون.

## ٣- المآخذ على فكرة التبعية الاقتصادية :

يؤخذ على فكرة التبعية الاقتصادية عدم الدقة<sup>(٣)</sup> وعدم الوضوح<sup>(٤)</sup>، وذلك على خلاف فكرة التبعية التنظيمية أو الإدارية . إذ من الصعب معرفة متى تبدأ ومتى تنتهي التبعية الاقتصادية ، بالإضافة إلى أنه في الوقت الحاضر يوجد عدد كبير ومتزايد من الناس يعتمدون في معيشتهم على الدخل أو الأجر الذي يتقاضونه من صاحب العمل ، وينتظروا من الآخرين أن يقدموا لهم عملاً . كذلك يؤخذ على هذه الفكرة ، أنها تجعل تكييف العقد متوقفاً على عنصر غريب وخارجي - ينبغي ألا يؤخذ بعين الاعتبار عند تكييفه - هو فقر العامل وضعفه الاقتصادي<sup>(٥)</sup>.

ويراعى كذلك أن الاكتفاء بفكرة التبعية الاقتصادية كمعيار لعقد العمل يهدد بطغيان

<sup>١</sup>- فؤاد دهمان: مرجع سابق ، ص ١٩٧.

<sup>٢</sup>- محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق ، ص ٤٩١. Couturier (G) op. Cit. P. 95

<sup>٣</sup>- جمال زكي: المرجع السابق ، ص ٤٩٢.

<sup>٤</sup>- حسام الدين كامل الأهواني وزميله: مرجع سابق ، ص ١٩٧.

<sup>٥</sup>- فؤاد دهمان : مرجع سابق ، ص ١٩٨.

عقد العمل على بقية العقود الواردة على العمل الإنساني المستقل ، أمام اعتماد عدد كبير من أفراد المجتمع في معيشتهم اليوم على الأجر الذي يتقاضونه في مقابل عملهم<sup>(١)</sup>.

٤- موقف القضاء من فكرة التبعية الاقتصادية :

إذا كان لفكرة التبعية الاقتصادية أثر واضح في الأوساط التشريعية<sup>(٢)</sup>. إذ أصبحت حماية الفقراء والضعفاء اقتصادياً Les économiquement faibles محل عناية ، سواء كانوا يعملون بموجب عقود عمل، أو بموجب عقود أخرى لا تعتبر من قبيل عقود العمل .

إلا أنها لم تلق رواجاً في ميدان القضاء ، حيث أكدت محكمة النقض الفرنسية "بأن المركز القانوني للعامل ، في مواجهة صاحب العمل الذي يعمل لديه، لا يتحدد تبعاً للضعف أو التبعية الاقتصادية له . بل لا بد من أن ينتج من العقد المبرم بينهما ، لهذا فإن صفة العامل تتضمن بالضرورة وجود علاقة تبعية قانونية للشخص الذي يستخدمه"<sup>(٣)</sup>.

ويتوقف القضاء المصري أيضاً عند التبعية القانونية وحدها دون التبعية الاقتصادية ، حيث أكدت محكمة النقض المصرية بأن "المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود ، هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته"<sup>(٤)</sup>.

بينما نرى أن الاجتهاد القضائي في سورية قد تأثر بفكرة التبعية الاقتصادية، حيث نجد بعض الأحكام القضائية تشترط توافر التبعية الاقتصادية أو التبعية القانونية لتعطى العقد

<sup>١</sup>- حسن كيره : مرجع سابق ، ص ١٤٩.

<sup>٢</sup>- جمال زكي : مرجع سابق ، ص ٤٩٢.

- Civ. 6 Juill, 1931, DP, 1931, I, 121, n. P. C. Cité par Couturier (G) op. Cit. P.

٤٣٩٦

<sup>٤</sup>- نقض مصري، الطعن رقم ١٢٤٣ لسنة ٥٠ هـ-جلسة ٩٨٦/٣/٣١. الهواري، ج٧، ص ١٤.

صفة عقد العمل<sup>(١)</sup>، والبعض الآخر يكتفي بوجود علاقة التبعية الاقتصادية ليعطي للعقد صفة عقد العمل<sup>(٢)</sup>. ويبدو كذلك أن القضاء اللبناني قد تأثر بفكرة التبعية الاقتصادية<sup>(٣)</sup>. ولا بد من الإشارة إلى أن التحقق من توافر علاقة التبعية واستخلاصها من وقائع الدعوى تعتبر مسألة واقع يستقل به قاضي الموضوع الذي يستخلص النية المشتركة للطرفين دون التقيد بالألفاظ أو بتكييف الأطراف<sup>(٤)</sup>.

### الفرع الثالث

#### عنصر الأجر

يعد الأجر من أهم عناصر العقد بالنسبة للعامل؛ لأن له طابع غذائي ومعاشي؛ حيث يعتمد العامل في معيشته على الأجر . لذلك فقد أولى المشرع الأجر أهمية خاصة.

---

<sup>١</sup> حيث قضت محكمة النقض السورية " .. وغني عن القول أن التبعية المشروطة في هذا المجال لا تعني أن يكون العامل خاضعاً خضوعاً مطلقاً لصاحب العمل من حيث الإشراف أو التوجيه، بل يكفي توفر التبعية الإدارية، بحيث يكون العامل أثناء تأديته العمل خاضعاً إلى تعليمات معينة ومحددة وموضوعة من قبل صاحب العمل، وأن يكون خاضعاً لدوام معين من المفروض عليه أن يؤدي خلاله عمل المنشأة بالذات مستقلاً عن أي عمل آخر، أو أن تكون هذه التبعية اقتصادية، بحيث يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل هو المورد الوحيد له، وأنه في حال فقدانه يصعب عليه تأمين بديل عنه..".

نقض سوري، رقم أساس ١٠٢، قرار رقم ٣٠٩ تاريخ ١٩٧٨/٣/٣٠ مشار إليه في الإمام، مرجع سابق، ص ٣٦٣

<sup>٢</sup> جاء في قرار قديم لمحكمة النقض السورية رقم ٦٤٤ تاريخ ١٩٤٨/٥/١٧ "أن تفرغ العامل للعمل لحساب رب العمل ولو بعيداً عن نظارته يجعله عاملاً لديه" مشار إليه في فؤاد دهمان: مرجع سابق، ص ٨٩٩ هامش ٢.

<sup>٣</sup> توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٧٣

<sup>٤</sup> "إن الفصل بوجود رابطة التبعية بين العامل ورب العمل من الأمور الموضوعية التي يعود تقديرها لقضاة الأساس صلح ٤٦٣، قرار ٣٥٣١ تاريخ ١٩٥٦/١٢/٣١، مجلة القانون، العدد التاسع والعاشر، ١٩٦٨، ص ٢٩٠.

## الفصل الأول

### تعريف الأجر

استقر القضاء - بالاستناد إلى تعريف عقد الخدمة المنزلية وفكرة المعاوضة<sup>(١)</sup> التي يقوم عليها العقد ونظراً لأنه من العقود الملزمة للجانبين - على تعريف الأجر بأنه "كل ما يستحقه العامل في مقابل أداء العمل"<sup>(٢)</sup>، أي كان نوعه ، وأياً كانت طريقة تحديده ، وأياً كانت تسميته"<sup>(٣)</sup> أو هو "كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أي كان نوعه، مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد ، مهما كانت تسميته :"<sup>(٤)</sup>. وهذا ما أكدت عليه الفقرة الثامنة من المادة الأولى من اللائحة السعودية عندما عرفت الأجر بأنه ما يحصل عليه عامل الخدمة المنزلية في نهاية الشهر مقابل العمل المتفق عليه في العقد. وعرفت المادة التاسعة عشر من القانون الكويتي الأجر بأنه "كل ما يتقاضاه العامل المنزلي من أجر أساسي والمحدد في عقد العمل على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة بالقرار الصادر من وزير الداخلية. ويلحظ هنا أن الأجر هو المقابل القانوني للعمل ، مما يعني أن بين الأجر والعمل ارتباطاً وثيقاً"<sup>(٥)</sup>. فالالتزام العامل بأداء العمل يقابله التزام صاحب العمل بأداء الأجر، حيث إن

---

<sup>١</sup> - همام محمد محمود: قانون العمل "عقد العمل الفردي" دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٧، ص ٣٧٥.

50- "Qu'en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail)) Soc., 11 Janv. 1962, JCP, 1962, II, 12. 564.

<sup>٣</sup> - نقض مصري، الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق-جلسة ١٥/٤/١٩٧٠. الهواري، مرجع سبقت الإشارة إليه، ج ١، ص ٨١.

<sup>٤</sup> - نقض مصري، الطعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٥ ق-جلسة ٢٤/٣/١٩٦٠. الهواري، ج ١، ص ٨١.

<sup>٥</sup> - حسن كيره: مرجع سابق، ص ٤١٠.

الأول (التزام العامل) يعتبر سبباً للثاني (التزام صاحب العمل) والعكس صحيح أيضاً. لهذا، فإن امتناع العامل عن أداء العمل المتفق عليه ، سوف يحرمه من الأجر عن تلك المدة ، ولا بد من الإشارة هنا، بأنه إذا كان امتناع العامل عن أداء العمل المتفق عليه، راجعاً لخطأ صاحب العمل ، فإن القواعد العامة تقضي ببقاء التزام صاحب العمل بدفع الأجر، على الرغم من عدم أداء العامل للعمل ، إذ لا يملك الشخص أن يتحلل من التزام مفروض عليه بفعل خاطئ منه<sup>(١)</sup>.

ويلحظ هنا ، أن التزام صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل، على الرغم من عدم أداء الأخير للعمل لا يقتصر على حالة عدم أداء الأخير للعمل نتيجة لخطأ صاحب العمل، وإنما يستغرق جميع الحالات التي لا يتمكن فيها العامل من أداء العامل ، طالما أن سبب ذلك راجع إلى صاحب العمل ، ويكون السبب راجعاً إلى صاحب العمل طالما أنه لم يكن سبباً أجنبياً، ويعتبر السبب أجنبياً إذا كان نتيجة لقوة قاهرة أو خطأ الغير أو خطأ العامل. ونظراً إلى أن التزام صاحب العمل بتقديم العمل إلى العامل هو التزام بغاية (بنتيجة) وليس بعناية ، لهذا يكفي العامل أن يثبت تخلف هذه النتيجة، وذلك بأن يقيم الدليل على حضوره إلى مكان العمل ، أو أعلن استعداده لمزاولة العمل، حتى يثبت اخلال صاحب العمل بالتزامه، وبالتالي يكون عدم أداء العمل راجعاً إلى صاحب العمل، ومن ثم يكون للعامل الحق في أجره عن ذلك اليوم<sup>(٢)</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة الثانية والستون من قانون العمل السعودي " إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك ، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل ، كان له الحق في أجر المدة التي لا

Savatier (J) Rivero (J) Op. Cit. P.598. V. Soc. 14 avril, 1983, Bull. Civ., V, N.

196. P. 138 cité par. Couturier (G) op. Cit. P. 476

<sup>١</sup>- حسن كيره: مرجع سابق، ص ٤١٢.

<sup>٢</sup>- حسن كيره: مرجع سابق، ص ٤١٦ وما بعدها.

يؤدي فيها العمل "

أما إذا أثبت صاحب العمل أن السبب الذي حال بينه وبين تقديم العمل للعامل، هو خطأ العامل نفسه ، أو أثبت أن السبب القوة القاهرة بشروطها المعروفة، كوقوع زلزال أو فيضان، فإنه في تلك الحالات يتحمل من الالتزام بدفع الأجر للعامل .

### الفصل الثاني

#### وسيلة الوفاء بالأجر

الأجر مقابل العمل الذي يقدمه العامل تنفيذاً لعقد الخدمة المنزلية ، قد يكون محدداً بمبلغ معين من النقد فتكون الأجرة عندئذ نقدية، أو قد يكون محدداً بتقدمات عينية ، كالطعام واللباس والسكن أو وغير ذلك من الخدمات أو المنافع، فتكون الأجرة عندئذ عينية<sup>(١)</sup>.  
أولاً: الأجرة النقدية:

الأصل في الأجرة أن تدفع للعامل نقداً<sup>(٢)</sup> أو بشيك ( الفقرة الرابعة من المادة السابعة من اللائحة السعودية ) وبالعملة الوطنية ، وهذا ما أكدت عليه المادة التسعون من قانون العمل السعودي عندما نصت على أنه " يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد ... " أي تؤدي بالريال السعودي . والفقرة الأولى من المادة الخامسة من القرار العماني ألزمت صاحب العمل بأداء الجر بالعملة الوطنية ، ولا بد من الإشارة إلى أن هذا الحكم يعتبر من النظام العام مما لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه، ومقتضى هذا القول بطلان الاتفاق الحاصل بين العامل وصاحب العمل على الوفاء بالأجرة أو المبالغ الأخرى المستحقة للعامل بأي عملة أخرى غير العملة الوطنية. ومما تجدر الإشارة إليه أن البند (أ) من المادة الأربعون من قانون العمل البحريني بعد أن أكد على الوفاء العملة البحرينية أجاز الاتفاق على الوفاء بعملة أجنبية متداولة قانوناً.

<sup>١</sup> - فؤاد دهمان: مرجع سابق ، ص ١٤٦.

<sup>٢</sup> - عبد الرزاق حسين يس : مرجع سابق، ص ٦٨٥. Couturier (G) op.cit.p.468



والهدف من هذا الحكم ، هو حماية العامل من الأضرار التي قد تلحق به إذا ما تم الوفاء بالأجر بعملة أجنبية قد يمنع أو قد يكون من الصعوبة التعامل بها ، أو أن ذلك قد يعرضه للخسارة أثناء تبديلها بالعملة الوطنية .

وكما هو ملاحظ أن النص على الوفاء بالعملة الرسمية لا يقتصر على الأجور، بل ينسحب على كل المبالغ النقدية المستحقة للعامل في مواجهة صاحب العمل ، كالتعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، ومكافأة نهاية الخدمة . إذ أن الحكمة متوافرة في شأنها كما هو شأن الأجر<sup>(١)</sup>.

والحكم المشار اليه والتمثل في التزام صاحب العمل بأداء الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الوطنية ، يستهدف حماية العامل مما كان يلجأ إليه أصحاب العمل من حيل وأساليب لاستغلال العمال ، حيث يكون الاتفاق على أداء الأجر نقداً ، لكن صاحب العمل يوفي بجزء منه عيناً -مخالف للاتفاق- وذلك بتسليم العامل سلعاً أو مواد غذائية بأعلى من سعر السوق، فيضطر العامل إلى بيع ما أخذه من صاحب العمل، أو ما زاد عن حاجته بسعر أقل مما رضي الوفاء به، متحملاً بذلك الفرق بينهما. كما لجأ البعض من أصحاب العمل إلى إلزام العمال لديهم بالشراء من محال معينة ، غالباً ما تكون لأصحاب العمل، سلعاً أقل جودة أو أكثر ثمناً ، ويستردون -بالتالي- من العامل الأجر النقدي الذي دفعوه له<sup>(٢)</sup> .

وفي الختام لا بد من الإشارة إلى أن مخالفة صاحب العمل للحكم الوارد في المادة التسعون عمل سعودي ، أي الوفاء بعملة غير العملة الرسمية ، يعرضه للعقوبة الجزائية المنصوص عليها في قرار وزير العمل السعودي رقم ٨٨٤٧٨ تاريخ ١٤٣٨/٥/١ والبالغة خمسة آلاف ريال سعودي.

<sup>١</sup> حسن كيره : مرجع سابق، ص ٥٣٦.

<sup>٢</sup> محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٧٥٨.

### الفصل الثالث

#### زمان الوفاء بالأجر ومكانه

##### أولاً: زمان الوفاء بالأجر

إذا كانت القواعد العامة تقتصر على إلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره في الزمان الذي يحدده العقد أو العرف. نجد أن القوانين محل الدراسة قد عمدت إلى وضع أحكام تفصيلية في هذا الموضوع ضماناً منه لحماية عامل الخدمة المنزلية ، لهذا فقد نصت على قواعد أمرت تستهدف حصول العمال على أجورهم في مواعيد دورية متقاربة - نظراً لما للأجر من طابع معاشي - مهما كانت الطريقة المتبعة في تحديد الأجر. لهذا، واستناداً إلى المادة السابعة من اللائحة السعودية نجد أن التزامات صاحب العمل في هذا الصدد تتجلى فيما يلي:

يجب أن يدفع الأجر المتفق عليه في نهاية كل شهر هجري أو كل شهر ( المادة السابعة كويتي) لعامل الخدمة المنزلية ، مالم يتفق الطرفان - كتابة - على خلاف ذلك . وكان يفضل عدم النص على جواز الاتفاق على عدم دفع الأجر للعامل في نهاية الشهر نظراً للنفوذ الأدبي الذي يتمتع به صاحب العمل تجاه عامل الخدمة المنزلية حيث قد يوافق مرغماً على ذلك . وخلال سبعة ايام من انتهاء الشهر وفقاً للفقرة الأولى من المادة الخامسة من القرار العماني. وفي قانون العمل البحريني عندما يكون الأجر محدداً بالشهر يجب أن يؤدي مرة على الأقل في الشهر ( المادة ٤٠/ب)

##### ثانياً: مكان الوفاء بالأجر:

لا توجد أهمية كبيرة لتحديد مكان الوفاء بالأجر - على خلاف عقد العمل - نظراً لأن مكان عمل العامل هو نفسه مكان إقامة صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته ، وعموماً يجب أن يدفع الأجر في مكان عمل العامل . والحكمة من وراء تحديد مكان الوفاء بالأجر في مكان

العمل، هي تجنب تحميل العامل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان آخر غير مكان العمل لقبض أجره<sup>(١)</sup>، كما قصد من هذا الحكم حماية العمال من دفع أجورهم في أماكن قد تغريهم على إنفاقه بسرعة كبيرة<sup>(٢)</sup>.

لهذا ، ولأن الحكم يتعلق بالنظام العام ، فإن أي اتفاق على الوفاء بالأجر في مكان آخر غير مكان العمل يكون باطلاً. لكن لما كانت قواعد قانون العمل من النظام العام الاجتماعي ، أي تستهدف حماية العامل ، لهذا يمكن الاتفاق على خلافها ، إذا كان في هذا الاتفاق صالح العامل ، كما لو أُنقِ على الوفاء بالأجر في حساب مصرفي للعامل في أحد البنوك ، وهذا مانصت عليه الفقرة الرابعة من المادة السابعة من اللائحة السعودية عندما أجازت دفع الأجور عن طريق تحويله إلى حساب بنكي محدد .

#### ثالثاً: اثبات الوفاء بالأجر:

لا يجوز اثبات الوفاء بالأجر إلا كتابة ، فاشتترطت الفقرة الرابعة من المادة السابعة من اللائحة السعودية أن يكون الوفاء بالأجر موثق كتابة ، كما أن الفقرة الأولى من المادة الخامسة من القرار الوزاري العماني نصت على أن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من دين الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلامه للأجر ، واعتبرت المادة السابعة من القانون الكويتي أن إيصال التحويل ووصل الاستلام صور اثبات استلام العامل المنزلي لأجره.

#### الفصل الرابع

##### تقييد حق صاحب العمل في الاقتطاع من أجر عامل الخدمة المنزلية

يمكن أن يصبح عامل الخدمة المنزلية أثناء تنفيذ عقد العمل مديناً لصاحب العمل، كما لو اقترض منه مبلغاً لسد حاجة معينة ، أو كما لو تسبب العامل بخطئه في إتلاف ، أو فقد

<sup>١</sup> - أحمد حسن البرعي: مرجع سابق ، ص ٢٩٢. عبد الودود يحيى: مرجع سابق ، ص ٢٢٤.

<sup>٢</sup> - حسن كيرة : مرجع سابق ، ص ٥٣٥ .

أو تدمير أدوات أو منتجات يملكها صاحب العمل فيصبح العامل عندئذ مديناً لصاحب العمل بالتعويض عن الأضرار.

في مثل هذه الحالات قد يعتمد صاحب العمل إلى الاقتطاع من أجر العامل مباشرة ، أي قبل دفعه له ، لاستيفاء المبالغ المترتبة له في ذمة العامل. ولكن هذا الاقتطاع من جانب صاحب العمل لجزء من أجر العامل لا يمكن أن يترك دون تنظيم ، وإلا فإن هذا الاقتطاع قد يستغرق أجر العامل الذي يعتمد عليه في تأمين معيشته ومعيشة أولاده . لهذا، فقد نظمت اللائحة السعودية مسألة الاقتطاع من أجر العامل وفاءً للديون المترتبة عليه لمصلحة صاحب العمل أو لغيره ، ونصت على الحالات التي يسمح فيها بالإقتطاع من أجر العامل على سبيل الحصر ، حيث نصت المادة التاسعة من اللائحة " لا يجوز الحسم من أجر عامل الخدمة المنزلية إلا في الحالات الآتية ... " بينما منع القانون الكويتي في العبارة الأخيرة من المادة الثامنة صاحب العمل من خصم أي جزء من أجر العامل. وحسناً فعل.

#### أولاً- الاقتطاع من أجر العامل وفاءً لسلفة قدمها صاحب العمل:

إذا قدم صاحب العمل للعامل مبلغاً من النقود سلفة على أجره ، فإن باستطاعة الأول إجراء المقاصة بين الأجر والسلفة ، ولكن الفقرة الثانية من المادة التاسعة من اللائحة اشترطت بأن لا يتجاوز الاقتطاع أكثر من نصف الأجر . ونعتقد أن هذا الحكم يسري - ومن باب أولى - على القرض الذي يقدمه صاحب العمل لعامل الخدمة المنزلية .

وتجنباً لكل ذلك يفضل تعديل المادة التاسعة من اللائحة والمساواة بين السلفة

والقرض.

#### ثانياً- الاقتطاع من أجر العامل بسبب التعويض عن الخسائر:

عندما يصبح العامل مديناً لصاحب العمل ، نتيجة لخطأ ارتكبه وأدى إلى إتلاف أو تدمير أو فقد أدوات يملكها صاحب العمل، أو ما أثلفه عمداً . فإن الفقرة الأولى من المادة التاسعة من اللائحة السعودية قد أجازت للأخير أن يبدأ باقتطاع المبلغ الذي يعوض هذه

الخسارة من أجر العامل ، لكنها اشترطت ألا يزيد مقدار هذا الاقتطاع على نصف أجر العامل ، ونعتقد أن هذا المبلغ كبير ومبالغ به ، وكان ينبغي إتباع ما نصت عليه المادة الحادية والتسعون من قانون العمل بحيث حددت المبلغ الذي يجوز اقتطاعه من أجر العامل بما لا يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر

لم تبين لنا اللائحة الحكم في حالة المبالغة من قبل صاحب العمل في تقدير مقدار التعويض الذي يستحقه ، ولكننا نعتقد أنه من حق العامل في هذه الحالة الاعتراض على ذلك أمام اللجنة التي نصت عليها المادة الحادية والعشرون من اللائحة والتي تشكل بقرار من وزير العمل .

في الفقه الإسلامي لا ضمان على العامل فيما يتلف بيده ، لأنه نائب عن المالك ( صاحب العمل ) في صرف منفعه إلى ما أمر به ، فلم يضمنه ، كالوكيل . فلا يضمن ما تلف ؛ إلا أن يعتمد الاتلاف ، أو يفرط ، لأنه إذن كالغاصب.<sup>١</sup>

### ثالثاً- الاقتطاع من أجر العامل في حالة تنفيذ حكم قضائي:

رأينا أن المشرع يتجه إلى حماية أجر العامل من الاقتطاعات التي يقوم بها صاحب العمل، ليكفل له الحصول على الأجر كاملاً قدر المستطاع ، باعتباره مصدر الدخل الرئيس أو الوحيد . ومن مظاهر هذه الحماية الحظر الوارد على إرادة صاحب العمل في المادة التاسعة من اللائحة السعودية بأنه لايجوز الحسم من أجر عامل الخدمة المنزلية إلا في الحالات الآتية ، وبما لا يتجاوز نصف الأجر : ١ - ... ٢ - ... ٣ - تنفيذ حكم قضائي ، أو قرار إداري صادر ضده ، مالم يكن نص في الحكم القضائي ، أو القرار الإداري أن الحسم يزيد عن النصف . ويؤخذ على هذا النص أنه أجاز الحسم بموجب قرار إداري وبما

<sup>١</sup> - الشيخ مصطفى السيوطي الرحباني: مطالب أولي النهي في شرح غاية المنتهى ، مرجع سابق ، ص ٦٧٤ . الشيخ منصور بن يونس بن إدريس البهوتي: شرح منتهى الإرادات المسمى دقائق أولي النهي

شرح المنتهى، ج٢، ط ١ ، عالم الكتب ، ١٩٩٣ ، ٢٦٩

يتجاوز النصف . بمعنى أنه كان ينبغي على المنظم أن يقصر الحسم من أجر العامل على الحكم القضائي فقط دون القرار الإداري ، لأن الضمانات متوفرة في الأول دون الثاني ، يضاف إلى أن نصف الأجر مبالغ فيه فكان \_ أسوة بنظام العمل - ألا يتجاوز الحسم ربع الأجر فقط .

## المبحث الخامس

### انعقاد عقد الخدمة المنزلية

في أي عقد لا بد من طرفين، و طرفا عقد الخدمة المنزلية ، هما صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية ، لذلك لا بد أن يكون العامل أهلاً لإبرام العقد .

القاعدة اليوم أن العقود رضائية، بمعنى أن العقد ينعقد بمجرد تراضي الطرفين ، لذلك فهل ينعقد عقد الخدمة المنزلية بمجرد اتفاق الطرفين أم لا بد من كتابة العقد ؟

المطلب الأول : طرفا عقد الخدمة المنزلية

المطلب الثاني : مضمون التراضي .

المطلب الثالث : عقد رضائي أم شكلي .

### المطلب الأول

#### طرفا عقد الخدمة المنزلية وأهليتهما في إبرامه

في أي عقد لا بد من طرفين ، وطرفا عقد الخدمة المنزلية هما رب الأسرة (صاحب العمل ) وعامل الخدمة المنزلية. كذلك لابد من توافر الأهلية لديهما.

### الفرع الأول

#### أطراف عقد الخدمة المنزلية

في أي عقد لا بد له من طرفين على الأقل ، وطرفا عقد الخدمة المنزلية هما صاحب العمل والعامل .

أولاً- صاحب العمل :

يثبت هذا الوصف لكل شخص يتعاقد مع عامل خدمة منزلية للقيام بأداء عمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر. ويشترط أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً ، وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية عندما أكدت على أنه يقصد " بصاحب العمل كل شخص ذي صفة طبيعية " لأن الشخص الاعتباري لا يمكن أن يكون له منزل حتى يتعاقد مع عامل خدمة منزلية ، وبالنسبة لعمال الخدمة لدى الشخص الاعتباري لا يمكن اعتبارهم في حكم عمال الخدمة لأن اللائحة أجازت القياس على عمال الخدمة ولم تسمح بالقياس على المنازل .

#### ثانياً- عامل الخدمة المنزلية :

عرفت الفقرة السابعة من المادة الأولى من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية عامل الخدمة المنزلية بقولها " كل شخص ذي صفة طبيعية يؤدي خدمة منزلية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل ، أو أي فرد من أفراد أسرته ... " واشترطت الفقرة الأولى من المادة الأولى من قانون العمالة المنزلية الكويتي أن يكون العمل داخل المساكن الخاصة وما في حكمها. وبعد أن عدت المادة الثانية من قانون العمل البحريني خدم المنازل وفي حكمهم اشترطت أن يؤدون أعمالهم لشخص صاحب العمل أو لأشخاص ذويه.

لهذا ، يستنتج من التعاريف السابقة أن عامل الخدمة المنزلية لا بد أن يكون شخصاً طبيعياً (إنساناً) سواء أكان ذكراً أم أنثى ، ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً<sup>(١)</sup>. ويرجع البعض قصر صفة العامل على الشخص الطبيعي دون الاعتباري إلى أن العمل جهد إنساني، وهذا الجهد يجب أن يكون يدوياً لا فكرياً . وبالتالي لا يتصور صدور هذا الجهد الإنساني من شخص اعتباري<sup>(٢)</sup>. لذلك لا يتصور ارتباطه بعقد عمل بوصفه عاملاً. بينما يرى

<sup>١</sup> - على خلاف ذلك إهاب حسن إسماعيل : مرجع سابق، ص ١٣٥.

<sup>٢</sup> - أحمد حسن البرعي : مرجع سابق ، ص ٦٠.

جانب آخر من الفقه<sup>(١)</sup> أن قصر وصف العامل على الشخص الطبيعي دون الاعتباري يرجع إلى سبب نشأة نظام العمل ، إذ أن السبب الرئيسي في نشأته هو حماية الفرد الإنساني الذي يعمل في خدمة الغير ، وهو ما أدى إلى انصراف أغلب الأحكام القانونية النازمة لعلاقات العمل إلى الأشخاص الطبيعيين وحدهم .

ولا بد من الإشارة إلى من يعمل في خدمة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يعتبر عامل خدمة منزلية إذا كان يؤدي خدمة شخصية مباشرة أو غير مباشرة لصاحب العمل ، أو أي من أفراد أسرته ، وهذا ما أشارت إليه الفقرة ( أ ) من المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ عندما عرفت العمل المنزلي على أنه " العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر " على أن يكون عمله من طبيعة يدوية لا فكرية كما أوضحنا آنفاً ، وأن يكون العمل داخل المساكن الخاصة أو ما في حكمها. وأن يكون عمله مستمرا ومهنياً.

### الفرع الثاني

#### الأهلية اللازمة لطرفي العقد

لا بد من التمييز فيما يتعلق بأهلية إبرام عقد العمل بين أهلية صاحب العمل ، وأهلية العامل .

#### أولاً- أهلية صاحب العمل :

نظراً لأن لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية وقانون العمالة المنزلية الكويتي وقانون العمل البحريني لم ينصا على أحكام خاصة تنظم أهلية صاحب العمل في إبرام عقد الخدمة المنزلية ، لذلك ينبغي الرجوع إلى القواعد العامة في الأهلية ؛ وبمقتضى هذه القواعد لا يجوز للصغير غير المميز ( الذي لم يبلغ السابعة من العمر ) إبرام عقد العمل بصفة صاحب عمل ، لأنه عديم أهلية الأداء ، وذلك تحت طائلة البطلان . ويأخذ حكم الصغير



غير المميز المجنون .

وعقد الخدمة المنزلية ، باعتباره من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ، فإذا تولى إبرامه الصغير المميز ( الذي بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد ) بصفته صاحب عمل ، كان قابلاً للإبطال لمصلحته . ويأخذ حكم الصغير غير المميز كل من السفيه وذو الغفلة والمعتوه .

ثانياً - أهلية العامل :

لما كانت لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية وقرار وزير القوى العاملة في سلطنة عمان لم يحدد سناً معينة لعمال الخدمة المنزلية لذلك تعين العودة إلى احكام قانون العمل<sup>١</sup> مع الإشارة إلى أن الفقرة الأولى من المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ نصت على أن " تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع اتفاقية الحد الأدنى للسن وغيرها من الاتفاقيات الدولية على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الزطنية السارية على العمال عموماً" كما أن الفقرة الثانية من نفس المادة اشترطت أن تتخذ كل دولة تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن الثامنة عشر وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام ، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.

إذا كان عقد الخدمة المنزلية يعتبر من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ، ولذلك ووفقاً للقواعد العامة يجوز للصبي المميز إبرام عقد الخدمة بصفته عامل إلا أن هذا التصرف

---

<sup>١</sup> - يلحظ أن قانون العمل البحريني قد استثنى عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكام تنظيم عمل الأحداث ، ولذلك لا يسري عليهم تحديد سن العمل الوارد به . لكن من غير المقبول عدم إلزام عمال الخدمة المنزلية بسن أدنى ونفسر استثنائهم في قانون العمل البحريني من أن العمالة المنزلية من الاجانب لذلك لا يتم استقدام إلا من اكتملت أهليته.

قابل للإبطال لمصلحته . ولما كان في تطبيق القواعد العامة في الأهلية قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالقصر الذين لم يبلغوا سن الرشد ، وليس لديهم مورد للرزق سوى قوة سواعدهم ، فضلاً عن أن إتاحة المجال أمام هؤلاء القصر للعمل يمكنهم من تعلم مهنة أو صناعة معينة<sup>(١)</sup>.

لهذا فقد خرج المنظم في قانون العمل عن القواعد العامة للأهلية ، عندما سمح لكل من أتم الخامسة عشرة من العمر - من حيث المبدأ - أن يبرم عقد العمل بصفة عامل (مادة ١٦٢/أ من قانون العمل السعودي) لكن يتعين الإشارة إلى أن بلوغ القاصر لهذه السن لا يعني أن مجالات العمل قد أصبحت مفتوحة أمامه بشكل مطلق لأنه لا زال في سن يحتاج فيها إلى الرعاية ، لذلك فإن المنظم قد أعطى لوزير العمل إمكانية رفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه ، كما أنه أجاز لوزير العمل أن يسمح للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ - ١٥ ممارسة الأعمال الخفيفة التي تحدد بقرار منه بشرط ألا تلحق بالحدث الضرر الصحي وألا تمنعه من إتمام دراسته.

ويلحظ أن المادة الحادية والعشرون من قانون العمالة المنزلية الكويتي حددت سن أدنى بحيث لا يقل عن إحدى وعشرون سنة وسن أقصى لا تزيد على ستين سنة لعامل الخدمة المنزلية وذلك للجنسين ، وأجازت لوزير الداخلية الاستثناء من شرط السن.

وعلى الرغم من أن قانون العمل البحريني قد استثنى عمال الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكام الباب الرابع الذي يتضمن على أحكام تشغيل الأحداث لكن لم يمكن ان يعني ذلك عدم الالتزام بالسن المحدد فيها بالنسبة لعمال الخدمة المنزلية ، بمعنى عدم جواز تشغيل من لم يتم الخامسة عشر من العمر.

<sup>١</sup> - محمد فاروق الباشا : مرجع سابق ، ص ١٧٤.

## المطلب الثاني

### مضمون عقد الخدمة المنزلية

أولاً- تحديد ماهية العقد ، ومدى حرية الطرفين في تحديد تفصيلاته :

يعتبر عقد الخدمة المنزلية - كما أوضحنا - من العقود الرضائية التي لا يتطلب انعقادها توافر أي شكل معين ، سوى توافق إرادة صاحب العمل مع إرادة العامل ، بقصد قيام الأخير (العامل) بأداء عمل لحساب الأول (صاحب العمل) وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر . فالتوافق على ماهية العقد أمر ضروري ولازم ولا ينعقد عقد الخدمة بدونه .

وإذا كان الأصل أن المتعاقدين يتمتعان بالحرية المطلقة في الاتفاق على شروط عقد العمل وتحديد التزامات كل من الطرفين ، استناداً لمبدأ سلطان الإرادة العقدية ، إلا أن هذه الحرية يضيق نطاقها كثيراً ، وذلك لاتصال قواعد نظام العمل بشكل عام بالنظام العام الاجتماعي<sup>(١)</sup> ، لذلك لا يجوز للمتعاقدین الاتفاق على خلاف قواعد لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية ، إلا إذا كان هذا الاتفاق محققاً لمصلحة العامل (المادة الثامنة من قانون العمل السعودي)

ويلحظ هنا أنه من النادر أن يتفق المتعاقدين على جميع الأمور التفصيلية ، كمواعيد دفع الأجر، ومواعيد استحقاق الإجازة الدورية ، وأوقات الراحة ، وغير ذلك من الأمور . فالغالب أن الاتفاق بين العامل وصاحب العمل لا يشمل إلا الأمور الجوهرية تاركين الأمور التفصيلية .

ثانياً: المسائل الجوهرية :

من اللازم أن يتناول اتفاق الطرفين المسائل الجوهرية في عقد الخدمة ، ولهذا يجب الاتفاق على تحديد طبيعة العمل الذي يؤديه العامل ، ومقدار الأجر الذي يدفعه صاحب العمل ومدة العقد .

<sup>١</sup> - Rivero (J) Savatier (J) op. cit. P. 431

## ١ - نوع العمل :

تبين لنا - سابقاً - أن العمل الذي يرد عليه عقد الخدمة المنزلية ، هو الجهد الإنساني، على أن يكون جهداً يدوياً ، ولكن ينبغي أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً ومعيناً أو قابلاً للتعيين .

ولا يلزم الاتفاق على تحديد العمل بنوعه ، إذ يكفي الاتفاق على تحديده بطبيعته أو جنسه - كالاتفاق على قيام العامل بعمل يدوي ، أو بعمل خدمة منزلية ، سواء أكان هذا التحديد صريحاً أو ضمناً . ولقد أوجبت المادة الرابعة من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية في فقرتها الأولى بيان نوع العمل الذي يلتزم عامل الخدمة المنزلية بأدائه . كما أن المادة الثامنة عشر من قانون العمالة المنزلية الكويتي اشترطت أن يتضمن العقد نوع العمل المكلف به العامل وطبيعته. كما أن الفقرة الثالثة من المادة العشرون من قانون العمل البحريني اشترطت أن يتضمن العقد تحديداً لطبيعة ونوع العمل.

ولقد واجه قانون العمل حالة عدم اتفاق المتعاقدين على تحديد نوع العمل ومداه ، ففي هذه الحالة يجب الرجوع إلى ما يقوم به عامل مماثل لدى صاحب العمل ، وإلا فيرجع إلى عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل وإلا حددته المحاكم العمالية وفقاً لمقتضيات العدالة. ( المادة ٩٥ / ٢ عمل سعودي المادة ٣٧ عمل بحريني)

وهذا ما قضت به محكمة النقض المصرية عندما أكدت على أنه " في تعيين العمل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومداه في عقد العمل . وفي تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها يتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظرائه وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تحديدها وفقاً لمقتضيات العدالة"<sup>(١)</sup>. ونعتقد أن هذا الحكم يطبق في مجال عقود الخدمة المنزلية ويتولى تحديد الأجر اللجنة التي نصت على تشكيلها المادة الحادية والعشرون من اللائحة .

<sup>١</sup> الطعن رقم ١٤٣ لسنة ٢٩ ق - جلسة ١٥/٣/١٩٦٧. الهواري، ج ١، ص ١٩.

## ٢ - مقدار الأجر:

أوجبت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية تحديد الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى عامل الخدمة المنزلية ، ونصت المادة الثامنة عشر من قانون العمالة المنزلية الكويتي أن يتضمن العقد الأجر المتفق عليه وطريقة سداده ونصت الفقرة ( هـ ) من المادة السابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ على النص على الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات. وإذا لم ينص عقد الخدمة على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، يؤخذ بالأجر المقرر لعمل من النوع ذاته إن وجد ، وإلا فيرجع إلى عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإذا لم يوجد تتولى تحديده اللجنة التي نصت على تشكيلها المادة الحادية والعشرون من اللائحة السعودية. وفي قانون العمل البحريني تتولى المحكمة المختصة تقدير الأجر المستحق للعامل وفقا لمقتضيات العدالة.

## ٣ - مدة العقد وكيفية تمديده:

أوجبت الفقرة الخامسة من المادة الرابعة من اللائحة السعودية والمادة الثامنة عشر من قانون العمالة المنزلية الكويتي ، والفقرة الثالثة من المادة العشرون عمل بحريني، والفقرة (ج) من المادة السابعة من اتفاقية العمل الدولية أن يتضمن عقد الخدمة تحديد مدة العقد عندما يكون محدد المدة وكيفية تمديده ، وتاريخ سريان العقد، لهذا يجب أن يتضمن العقد تحديداً لمدة العقد وطريقة تمديده ، ومن هنا تنبع أهمية كتابة العقد . ولكن السؤال الذي يطرح نفسه ماذا لو لم يتضمن العقد تحديداً لمدة العقد ؟ نعتقد بأن طرفا عقد الخدمة يتمتعان بالحرية الكاملة في الاتفاق على تحديد أو عدم تحديد مدة للعقد إذا كان عامل الخدمة سعودي الجنسية ، أما إذا كان عامل الخدمة غير سعودي الجنسية ولم يتفق الطرفين على تحديد مدته كان في هذه الحالة محدد المدة ، ومدته هي مدة رخصة العمل. وهذا مانصت عليه المادة السابعة والثلاثون من قانون العمل من أن عقد عمل غير سعودي يجب أن يكون محدد المدة. ويبقى عقد العامل غير السعودي محددة المدة في حال التجديد الضمني له .

## المطلب الثالث شكل عقد الخدمة وإثباته

### أولاً: شكل العقد:

يعد عقد الخدمة من العقود الرضائية ، التي تنعقد دونما حاجة إلى تفرغها في شكل خاص، ولعل غياب الشكلية في هذا النوع من العقود نابع عن الناحية العملية للتشغيل . لهذا فإن العقد قد يكون مكتوباً كما قد يكون شفوياً ، وإذا كان مكتوباً فيجب أن يحرر على ثلاث نسخ لكل من طرفيه نسخة (المادة الثالثة من لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية ) وتودع الثالثة لدى مكتب الاستقدام الأهلي. وأن يحرر باللغتين العربية والانجليزية بموجب قانون العمالة المنزلية الكويتي ، وهذا يحسب للقانون الكويتي ، حيث أن أغلب العاملة المنزلية من غير العرب ، بالتالي فهم لا يتقنون اللغة العربية. وأن يكون محرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة ، وإذا كان محرراً بغير اللغة العربية ترفق به نسخة محررة باللغة العربية ( المادة التاسعة عشر عمل بحريني)

ويلحظ هنا ، أن رضائية عقد الخدمة لا ينال منها ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة الثالثة من اللائحة السعودية " تنظم علاقة العمل بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل بعقد مكتوب .." وما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون الكويتي عندما اشترطت أن يكون العقد مكتوباً ، وما نصت عليه العبارة الأولى من المادة التاسعة عشر من قانون العمل البحريني من أنه " يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة "لأن المادة ٥١ من نظام العمل السعودي والعبارة الأخيرة من المادة التاسعة عشر من قانون العمل البحريني نصت على أن يعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وأجازت للعامل في حال عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات ، فهذا يدل على أن الكتابة شرط لإثبات العقد من جانب صاحب العمل لا شرط انعقاد له<sup>(١)</sup>. بالتالي

<sup>١</sup> الطعن رقم ٩ لسنة ٤١ ق - جلسة ١٩٧٦/٥/٢٩. الهواري، ج ٢ ، ص ٣.

يكون من باب أولى لعمال الخدمة إثبات عقده بجميع طرق الإثبات  
ثانياً: إثبات عقد العمل:

لقد أورد المنظم في قانون العمل أحكاماً خاصة بالإثبات ، إذ نصت المادة الحادية والخمسون من نظام العمل " يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، ويحتفظ كل من طرفيه بنسخة . ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد و حقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات " . وورد الحكم في المادة التاسعة عشر من قانون العمل البحريني.

من خلال قراءة هذا النص نستنتج أن المشرع قد خرج على القواعد العامة في الإثبات ، حيث فرق بين العامل وبين صاحب العمل . فصاحب العمل لا يجوز له إثبات العقد إلا بالكتابة ، لذلك لا يستطيع ، عند عدم وجود الكتابة إثبات العقد بغير الإقرار أو اليمين الحاسمة .

أما بالنسبة للعامل فإن المشرع قد أجاز له أن يثبت جميع حقوقه بجميع طرق الإثبات، أيّاً كانت قيمة العقد ، ومن هذه الطرق البينة (الشهادة) والقرائن . ويبدو أن الهدف من ذلك توفير الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً في العقد، خاصة إذا عرفنا أن عدم وجود كتابة لعقد العمل غالباً ما ترجع إلى تقصير صاحب العمل وليس العامل<sup>(١)</sup>.

ويمكن للعامل فيما يتعلق بإثبات العقد أن يستفيد من الالتزام الذي يقع على كاهل صاحب العمل المتمثل في أن ينشئ إضبارة (ملفاً) خاصة بكل عامل يذكر فيها اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ... الخ.

ونظراً لأن هذا الملف يكون من إعداد صاحب العمل ، لذلك فإنه يشكل حجة عليه يمكن أن يستفيد منها العامل ، دون أن تعتبر حجة على العامل ، لذلك فإن العامل يمكن أن

<sup>١</sup> حسن كيره: مرجع سابق ، ص ٢٧٧ . فاروق الباشا: مرجع سابق ، ص ١٧٧ .

يجزء ما ورد في هذه الإضبارة<sup>(١)</sup>.

وختاماً لا بد من الإشارة إلى أن حق العامل في إثبات العقد بجميع طرق الإثبات ، مرهوناً بحالة عدم وجود عقد مكتوب ، أما إذا وجد مثل هذا العقد ، فلا يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة أو ما يجاوزها إلا بالكتابة ، وفقاً للقواعد العامة ، وعملاً بالقواعد العامة في الإثبات<sup>(٢)</sup>.

ويجوز للعامل إثبات ما يخالف عقد العمل المكتوب ، أو ما يجاوزه بالبينة الشخصية ، إذا كان هناك غش ضد النظام<sup>(٣)</sup>. وهذه الأحكام تطبق من باب أولى على عامل الخدمة المنزلية .

## الخاتمة:

الحمد لله رب العالمين إن وفقنا لإتمام هذا البحث الذي تناول مفهوم عقد الخدمة المنزلية في دول الخليج العربية التي افردت انظمة خاصة لهذا العقد؛ وهي المملكة العربية السعودية ، والكويت ، وسلطنة عمان ، بالإضافة إلى البحرين حيث انها لم تستثن عمال الخدمة المنزلية استثناء كاملاً وإنما استثناء جزئياً.

تناولت دراستنا لهذا الموضوع تعريف عقد الخدمة المنزلية موضحين خصائصه ، ومن ثم حددنا الفوارق بينه وبين عقد العمل ، وتناولنا عناصر عقد الخدمة المنزلية ، وحددنا اطرافه وأهليتهم ، ومضمون الاتفاق بينهم ، ومن ثم درسنا شكل العقد وطريقة اثباته . وتضح لنا أن عقد الخدمة المنزلية بأنه عقد عمل من نوع خاص ، إذا لا يرد إلا على الأعمال اليدوية ، التي تقدم لأفراد أسرة صاحب العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ، لذلك فعمل عامل الخدمة المنزلية لا يكون إلا في المساكن الخاصة وملحقاتها ، بالإضافة إلى أن صاحب العمل لا

<sup>١</sup> حسام الدين كامل الأهواني: مرجع سابق ، ص ٤١١.

<sup>٢</sup> قرار نقض ٢٥٧ أساس عمالي ٢٢٩ تاريخ ٩٧٧/٢/٢٨. مرجع سبقت الإشارة إليه، ص ٤١.

<sup>٣</sup> قرار نقض ٧٨٣ بتاريخ ٩٧٢/٥/٢٥. المرجع السابق، ص ٤٠.



يكون إلا شخصاً طبيعياً. لكل ذلك فإن عقد الخدمة المنزلية أضيق من نطاق عقد العمل ، بحيث يعد كل عقد خدمة منزلية عقد عمل والعكس غير صحيح.

**أهم التوصيات:**

١-نوصي بضرورة النص صراحة على العودة إلى أحكام عقد العمل بشكل خاص و قانون العمل بشكل عام في حال عدم وجود حكم في انظمة العمالة المنزلية، على أن لا تتعارض صراحة أو ضمناً مع أحكام انظمة العمالة المنزلية؛ لأن قانون العمل يعد الشريعة العامة فيما يتعلق بالعمل التابع .

٢- نوصي بضرورة ايراد نص صريح في الأنظمة الخاصة بعمال الخدمة المنزلية ببطلان اي شرط يرد في عقد الخدمة المنزلية يخالف النظام الخاص بعقد الخدمة المنزلية ما لم تكن في مصلحة عامل الخدمة المنزلية ، وإلا كانت تلك الأحكام عديمة الجدوى.

٣- نوصي بضرورة تنظيم عمل عقد الخدمة المنزلية بأداة تشريعية ، كمرسوم أو قانون وليس من خلال قرار وزاري .

## **المراجع :**

### **أولاً: الكتب:**

- ١-أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١
- ٢- إهاب حسن إسماعيل: شرح قانون العمل الجديد ، مطبعة جامعة القاهرة ، بدون تاريخ
- ٣-توفيق حسن فرج: قانون العمل ، الدار الجامعية، ١٩٨٦
- ٤-جمال فاخر النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن: الطبعة الأولى، مطبوعات وحدة التأليف والنشر بجامعة الكويت ، الكويت ، ١٩٩٣
- ٥-حسام الدين كامل الأهواني، رمزي فريد مبروك: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة ،مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة ، ٢٠٠٠
- ٦-حسام الدين كامل الأهواني، حمدي عبد الرحمن: أصول القانون ، بدو ناشر ، ١٩٩٦

- ٧- حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مطبعة ابناء وهبة حسان ، القاهرة ، ١٩٩١
- ٨- حسن كيره: أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٣
- ٩- حمدي عبد الرحمن ، محمد يحيى مطر: قانون العمل، الدار الجامعية، ١٩٨٧
- ١٠- شاب توما منصور: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد ، ١٩٦٨
- ١١- شواخ الأحمد: قانون العمل، دراسة لقانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المعدلة والمكملة له، منشورات جامعة حلب، ٢٠٠٦
- ١٢- شواخ الأحمد: الوجيز في نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، ٢٠١٧ بدون ناشر.
- ١٣11311- شيبان طاقة: الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، الشبكة العربية لحقوق المهاجرين
- ١٤- صادق مهدي السعيد: مفهوم العمل وأحكامه في الإسلام ، منشورات مكتب العمل العربي ، القاهرة ، ١٩٨٣
- ١٥- عبد الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح قوانين والتأمينات الإجتماعية، الطبعة الأولى، منشورات كلية الشرطة ، دبي ، ١٩٩٢
- ١٦- عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل: دار الفكر العربي، القاهرة ، بدون تاريخ
- ١٧- عبد المنعم فرج الصده: نظرية العقد في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠
- ١٨- عمر عباس العيدروس: القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل ، الطبعة الأولى، بدون ناشر.
- ١٩- فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، بدون ناشر، ١٩٨٥

٢٠- فؤاد دهمان: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل ، الطبعة الثانية، المطبعة التعاونية، دمشق ، بدون تاريخ.

٢١- محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، المطبعة الجديدة ، دمشق ، ١٩٨١

٢٢- محمود بلال مهران: استثمار المال عن طريق المضاربة في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الثقافة العربية، القاهرة، ١٩٩٠

٢٣- محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢

٢٤- موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي: الطبعة الثانية، المركز الثقافي العربي، الرباط ، ١٩٩٤

٢٥- همام محمد محمود: قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧  
ثانياً: الرسائل والأبحاث:

١- شواخ الأحمد: إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق بجامعة القاهرة، ١٩٩٧ غير منشورة