

انقضاء عقد العمل لعمال المنازل و آثاره القانونية في التشريع الأردني

د. عمر أحمد العرايشي*

د. أوس طه العضيلة*

تاريخ وصول البحث: 2025/4/13م

تاريخ قبول البحث: 2025/7/1م

الملخص

يعتبر عقد العمل لعمال المنازل من الأشكال الخاصة التي تحكم عمل فئات العاملين في المنازل ومن في حكمهم نظراً لطبيعة عمل هذه الفئة وارتباطها المباشر بصاحب العمل وذويه، بالإضافة إلى اطلاعهم على الشؤون الخاصة بهم، ولذلك أصدر المشرع الأردني نظام خاص بهم يحكم عقود عملهم لم يتناول بوضوح آليات انتهاء عقد العمل لعمال المنازل والحقوق التي يمكن لعمال المنزل المطالبة بها وهنا تكمن إشكالية هذه الدراسة، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم عقد عمل عمال المنازل وفقاً للتشريع الأردني، ثم معالجة آليات انقضاء هذا العقد من حيث الحالات القانونية التي يمكن انتهاء العلاقة التعاقدية بين طرفيها، كما تسعى الدراسة إلى التحليل القانوني للآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل لعمال المنازل سواء كان الانتهاء بإرادة منفردة من قبل عامل المنزل أو صاحب المنزل، مع التركيز على الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن هذا الانتهاء في إطار التشريع الأردني، وتحقيقاً لهذا الهدف ومعالجة إشكالية الدراسة اتبع الباحثان المنهجين الوصفي والتحليلي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أن المشرع لم ينص عن آلية إنهاء عقد العمل لعمال المنازل وإنما عن الإجراء الذي يجب أن يتم بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة، وأنه حدد حالتين يحق لعمال المنزل إنهاء العقد بإرادة منفردة وهما: حالة الاعتداء الجنسي أو الجسدي على عامل المنزل من قبل صاحب المنزل، والحالة الثانية التي تتمثل بانتهاك خطير لأي من حقوقه الأساسية.

وتوصي هذه الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها بتعديل نظام العاملين في المنازل وبستانيتها وطمأنيتها ومن في حكمهم بإضافة نص على غرار ما ورد في نظام عمال الزراعة وذلك بانطباق أحكام قانون العمل في الحالات التي لم ينص عليها النظام.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، عمال المنازل، صاحب المنزل، عقد العمل لعمال المنازل.

* أستاذ مساعد، قسم القانون المقارن، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

Termination of Domestic Workers' Employment Contracts and Their Legal Effects in Jordanian Legislation

Abstract

The employment contract for domestic workers represents a special form of labor relations, governing the work of those employed in private households and similar categories, given their direct contact with the employer and their family, in addition to their exposure to private matters. For this reason, the Jordanian legislator issued a special regulation governing the employment of domestic workers. However, this regulation does not specify the mechanisms for terminating domestic work contracts or the rights that domestic workers may claim upon termination. Herein lies the problem addressed by this study.

This study aims to clarify the concept of domestic workers' employment contracts, to examine the mechanisms for terminating such contracts, and to explore the legal consequences of contract termination — whether by the domestic worker or the employer. To achieve this, the researchers adopted both descriptive and analytical methodologies.

The study reached several conclusions, the most important of which is that the legislator did not provide a specific mechanism for terminating domestic work contracts, but rather set forth the procedure to be followed after the expiry of a fixed-term contract. It also determined two cases in which a domestic worker has the right to terminate the contract unilaterally: in the case of sexual or physical assault by the employer, and in the case of a serious violation of any of the worker's fundamental rights.

The study offers several recommendations, most notably the need to amend the Regulation for Domestic Workers, Gardeners, Cooks, and Those in Similar Positions, by adding a provision similar to that found in the Agricultural Workers Regulation, stipulating the application of the provisions of the Labor Law in cases not covered by the regulation.

Keywords: Labor Law, Domestic Workers, Employer, Domestic Employment Contract.

المقدمة:

يعدّ العاملون في المنازل وبستانيوها وطهايتها ومن في حكمهم، من فئات العمال الذين تتيح طبيعة عملهم الاتصال المباشر بصاحب العمل وذويه، بالإضافة إلى اطلاعهم على شؤونهم الخاصة، نظراً إلى أن مكان العمل هو داخل المنزل، ولذلك كان الاتجاه السائد استثناءهم من نطاق قانون العمل.

غير أن هذا الاستثناء لم يستمر طويلاً، إذ دفعت المطالبات المتزايدة بضرورة توفير الحماية القانونية للعاملين في المنازل، وتزايد أعدادهم واتساع نطاق أعمالهم، حيث قام المشرع الأردني بتعديل قانون العمل، وإدراج هذه الفئة ضمن الفئات التي تُطبق عليها أحكام نظام خاص بها ينظم عملهم¹.

وفي ضوء ذلك، وبما أن علاقة عامل المنزل بصاحب المنزل تستند إلى عقد عمل، فإن هذا العقد يعدّ قابلاً للانقضاء، سواء بانتهاء مدته، أو بانتهاء العمل نفسه، أو بناءً على إرادة منفردة من أحد طرفي العلاقة التعاقدية، ويترتب على ذلك آثار قانونية تشمل طرفي العقد، لا العامل فحسب، وذلك في إطار الأحكام القانونية التي نص عليها نظام العاملين في المنازل وبستانيها وطهايتها ومن في حكمهم النافذ.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية من خلال تسليط الضوء على فئة طالما كانت مهمشة في إطار التشريعات السابقة وهي فئة العاملين في المنازل ومن في حكمهم، كما تظهر الدراسة خصوصية العلاقة التعاقدية التي تربط صاحب المنزل بعامل المنزل، وهي علاقة تستدعي معالجة قانونية دقيقة ومفصلة لمسألة انقضاء عقد العمل وآثاره القانونية في ظلّ النظام الخاص المنظم لعمل هذه الفئة، وحثّ المشرع الأردني على تعزيز حقوق عمال المنازل من خلال تعديل التشريعات النافذة لموضوع البحث بما يحقق متطلبات العمل اللائق لهذه الفئة.

وأما من الناحية العملية فتتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم قانوني واضح ومنهجي لحالات انقضاء عقد العمل والآثار المترتبة على ذلك، سواء بالنسبة لعامل المنزل أو لصاحب المنزل، في ظلّ الأحكام الخاصة التي أقرها المشرع الأردني، كما تسهم الدراسة في تقديم توصيات علمية لضمان التطبيق السليم لهذه الأحكام، وتعزيز الحماية القانونية لعمال المنازل ومن في حكمهم.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة هذه الدراسة في أن المشرع الأردني من خلال نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته لم يعالج بشكل واضح ومفصل مسألة انقضاء عقد العمل لعمال المنازل، والحقوق التي يمكن أن يطالب بها عامل المنزل عند انتهاء العلاقة التعاقدية، ويثير هذا القصور التشريعي العديد من التساؤلات منها: مدى إمكانية تطبيق أحكام قانون العمل على عمال المنازل؟ وما هي الحقوق التي يمكن لعامل المنزل أن يطالب بها عند انتهاء عقد عمله؟ ومدى كفاية النصوص الواردة في النظام الخاص لضمان حقوقهم لا سيما في حال الانتهاء غير المشروع للعقد أو الفصل التعسفي؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم عقد عمل عمال المنازل وفقاً للتشريع الأردني، ثم معالجة آليات انقضاء هذا العقد من حيث الحالات القانونية التي يمكن انتهاء العلاقة التعاقدية بين طرفيها، كما تسعى الدراسة إلى التحليل القانوني للآثار المترتبة على إنهاء عقد عمل عمال المنازل سواء كان الانتهاء بإرادة منفردة من قبل عامل المنزل أو صاحب المنزل، مع التركيز على الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن هذا الانتهاء في إطار التشريع الأردني.

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال بيان المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة، وتحليل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته ونظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته، مستعيناً في ذلك على الاجتهادات القضائية والفقهية المتعلقة بموضوع البحث، ومشيراً إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة بموضوع البحث.

دراسات سابقة:

يجدر الإشارة إلى أن الباحثين لم يجدوا دراسات بحثية متخصصة في ذات الموضوع على حد علمهما، ومع ذلك وجد بعض الدراسات القريبة من موضوع هذه الدراسة وذلك على النحو الآتي:-

الدراسة الأولى: أبو الهيجاء، محمد، وآخر (2016)، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 2، الجامعة الأردنية.

تقوم هذه الدراسة على بيان مفهوم العمل المنزلي، وبيان حقوق والتزامات عمال المنازل في كل من التشريعين الأردني والإماراتي، حيث ذهب الباحثان إلى الحديث أولاً عن تعريف عمال المنازل ومن في حكمهم، ومن ثم مبررات استبعاد عمال المنازل من الخضوع لأحكام قانون العمل، وبعدها انتقل للحديث عن حقوق والتزامات عمال المنازل.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة الباحثين في بيان مفهوم عمال المنازل ومن في حكمهم، إلا أن هذه الدراسة تتميز عن الدراسة السابقة من حيث الإشكالية التي تقوم عليها الدراسة، إذ أن هذه الدراسة تعالج بشكل تفصيلي مسألة انتهاء عقد عمل عمال المنازل سواء من قبل عامل المنزل أو من قبل صاحب المنزل، بالإضافة إلى معالجة الآثار القانونية على انتهاء عقد عمل عمال المنازل.

الدراسة الثانية: البلوشي، وفاء (2021)، العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور المعايير الدولية والتشريعات العمانية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسراء الخاصة.

حيث تقوم هذه الدراسة على الوقوف على مفهوم العمل اللائق وفقاً للاتفاقيات الدولية المعنية، وبيان مدى مواءمة التشريعات العمانية للمعايير الدولية بهذا الخصوص وتحديد التعديلات التشريعية المطلوبة، وآلية تنفيذها حتى تفي السلطنة بالتزاماتها أمام المجتمع الدولي. تتفق هذه الدراسة مع دراسة الباحثين في بيان مفهوم عقد عمل عمال المنازل، إلا أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسة المذكورة من حيث الإشكالية التي تقوم عليها الدراسة، إذ إن هذه الدراسة تعالج بشكل تفصيلي مسألة انتهاء عقد عمل عمال المنازل سواء من قبل عامل المنزل أو من قبل صاحب المنزل، بالإضافة إلى معالجة الآثار القانونية على انتهاء عقد عمل عمال المنازل، الأمر الذي لم تتناوله الدراسة السابقة.

الدراسة الثالثة: الصرايرة، منصور (2017)، طبيعة عقد الخدمة المنزلية: دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل الدولي مقارنة بالشريعة الإسلامية، مجلة العلوم الشرعية، العدد 44، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

تقوم هذه الدراسة على بيان طبيعة عقد الخدمة المنزلية في إطار الشريعة الإسلامية مقارنةً بالقانون الأردني والنظام السعودي، حيث ذهب الباحث إلى الحديث أولاً عن آلية تنظيم علاقات

العمل الواردة على عقد الخدمة المنزلية، ومن ثم بيان مفهوم عقد الخدمة المنزلية، وبعدها انتقل للحديث عن التكييف القانوني والشرعي لهذا العقد.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة الباحثين في بيان مفهوم عمال المنازل وعقد العمل، إلا أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسة المذكورة كونها تعالج بشكل تفصيلي مسألة انتهاء عقد عمل عمال المنازل سواء من قبل عامل المنزل أو من قبل صاحب المنزل، بالإضافة إلى معالجة الآثار القانونية على انتهاء عقد عمل عمال المنازل، الأمر الذي لم تتناوله الدراسة السابقة.

خطة الدراسة:

يتضمن البحث مقدمة ومبحثين وخاتمة تتضمن على أهم النتائج والتوصيات وذلك على التقسيم الآتي:-

المبحث الأول: ماهية عقد العمل لعمال المنازل.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل لعمال المنازل.

المطلب الثاني: حالات انقضاء عقد العمل لعمال المنازل.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لانقضاء عقد العمل لعمال المنازل.

المطلب الأول: الآثار العامة لانتهاء عقد العمل لعمال المنازل.

المطلب الثاني: آثار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لعمال المنازل.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل لعمال المنازل.

يتميز عقد العمل لعمال المنازل بالخصوصية من حيث طبيعة العمل ومكانه، وطبيعة العلاقة التعاقدية بين طرفيه، ذلك أنه يتم داخل المنزل أو بسببه، ويخضع لأحكام قانونية خاصة تختلف عما نظمه المشرع الأردني في قانون العمل.

وللوصول إلى فهم دقيق لانقضاء عقد العمل لعمال المنازل وآثاره القانونية، لا بد أولاً من تحديد ماهية هذا العقد من حيث تعريفه وبيان أطرافه وذلك في إطار المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فنخصصه لبحث حالات انقضاء عقد العمل لعمال المنازل وفقاً لأحكام النظام الخاص بالعاملين في المنازل ومن في حكمهم والتشريعات ذات الصلة.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل لعمال المنازل:

يعدّ العمل المنزلي أحد أشكال العمل التي يؤدي فيها العامل عملاً في منزل صاحب العمل، وليس في مواقع العمل المعتادة كالمؤسسات أو الشركات، حيث تمتاز هذه العلاقة بخصوصية

مكان العمل وطبيعة العلاقة الشخصية التي تربط طرفي العقد، وهذا ما يميز علاقة عامل المنزل بصاحب المنزل عن علاقة العمل التقليدية التي تربط العامل بصاحب العمل في المؤسسات أو الشركات.

وهذا يتطلب الوقوف على مفهوم هذا العقد من حيث تعريفه، وبيان أطرافه، وهو ما سيتم تناوله في فرع مستقل لكل منهما.

الفرع الأول: التعريف بعقد العمل لعمال المنازل:

لم يورد المشرع الأردني تعريفاً صريحاً لعقد العمل لعمال المنازل، بل اكتفى بالإشارة إلى وجوب تنظيم عقد العمل وفق نموذج تعتمد وزارة العمل، وذلك في المادة (3) من نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته والتي نصت بأنه "ينظم عقد العمل وفق أنموذج تعتمد الوزارة لهذه الغاية وعلى أربع نسخ مكتوبة بلغتين: العربية ولغة يفهمها العامل، على أن يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه".

ولتحديد المقصود بعقد العمل لعمال المنازل يجب البحث في تعريف العمل المنزلي، حيث عرفه المشرع الأردني في المادة (2) من نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته² بأنه "العمل الذي يتعلق بالمهام المنزلية كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفراد الأسرة وشراء احتياجات المنزل ومرافقة المرضى وذوي الإعاقة والبستنة وما في حكم أي منها"، وأكدت على ذلك المادة (2) من نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لسنة 2020 بأنه "العمل الذي يتعلق بالمهام المنزلية كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفراد الأسرة وشراء احتياجات المنزل ومرافقة المرضى والبستنة وما في حكم أي منها".

ويلاحظ بأن المشرع استخدم أشكال العمل المنزلي لتحديد المقصود به، على خلاف ما نصت عليه المادة (1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 198 لسنة 2011 بأنه "العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر"³، والتي حددت الجهة التي يؤدي فيها العمل وليس أشكال العمل المنزلي.

وكان على المشرع الأردني عدم وضع التعريف للعمل المنزلي وفقاً لأشكال العمل داخل المنزل وإنما استخدام التعريف الذي حددته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية المشار إليها أعلاه حتى لا يفهم من ذلك بأن المشرع قد أورد أشكال العمل المنزلي على سبيل الحصر هذا من جانب، ومن جانب آخر لا بد من التمييز بين العمل المنزلي الذي يتم داخل منزل صاحب العمل لخدمة

شخصه أو أسرته، وبين العمل من المنزل الذي يعدّ أحد أشكال العمل عن بعد ويؤدي في المكان المعدّ لسكنى العامل والبعيد عن منشأة العمل التي يدير من خلالها صاحب العمل عمله أو يراقبه⁴.

وحيث إن عقد العمل لعمال المنازل أحد أشكال عقد العمل بشكل عام، يتطلب البحث حول ما عرفه المشرع لعقد العمل ففي المادة (1/805) من القانون المدني رقم 16 لسنة 1976 عرفه بأنه "عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"، وقد عرفه المادة (2) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته بأنه "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة، أو غير محدودة، أو لعمل معين، أو غير معين". وبإسقاط تلك التعريفات على عقد العمل لعمال المنازل يتبين لنا ضرورة توافر طرفين لعقد العمل هما عامل المنزل وصاحب المنزل، بالإضافة إلى توافر عناصر عقد العمل العامة بأن يكون عمل خاصاً، ومأجوراً، وتابعاً⁵، وقد يكون لمدة محدودة أو غير محدودة، وأن يؤدي العامل عمله داخل المنزل وملحقاته⁶.

وبذلك ذهب جانب من الفقه بأن عقد الخدمة المنزلية هو "عقد مكتوب يتعهد بموجبه شخص طبيعي يسمى الخادم للقيام بأعمال منزلية مادية لمصلحة شخص طبيعي آخر يسمى صاحب العمل، واضعاً الأول نفسه موضع التبعية للثاني لقاء مقابل نقدي يسمى أجراً ويكون العقد لمدة محدودة"⁷.

ويؤخذ على هذا التعريف أنه حصر انعقاد عقد العمل بشكل كتابي، الأمر الذي لا ينسجم مع طبيعة بعض الأعمال التي قد يبرم فيها العقد شفاهةً، كما يتعارض مع ما استقر عليه المشرع الأردني في قانون العمل الذي أجاز بأن يكون عقد العمل شفهيّاً أو كتابيّاً، كما أنه استخدم مصطلح "الخادم" بدلاً من "العامل" حيث إن المصطلح الأول يحمل دلالة سلبية مرتبطة بالعبودية والسيطرة، ويتنافى مع معايير العمل الدولية التي تركز كرامة الإنسان في العمل وتؤكد على تمتعه بالحقوق والحماية القانونية، كما أنه اقتصر على المقابل النقدي متجاهلاً إمكانية أن يكون الأجر عينياً أو نقدياً، وأخيراً بأنه اقتصر على أن يكون العقد محدد المدة، رغم أن المشرع الأردني لم يشترط ذلك بل ترك الحرية للمتعاقدین بأن يكون العقد محدود المدة أو غير محدود المدة.

وتأسيساً لما تقدم، يمكن للباحثين تعريف عقد العمل لعمال المنازل بأنه اتفاق شفهي أو كتابي يلتزم بمقتضاه عامل المنزل بتأدية العمل المادي لدى صاحب المنزل في منزله وملحقاته وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر.

وقد يكون عقد العمل محدود المدة أو غير محدود المدة، على الرغم من أن عمال المنازل من غير الأردنيين يخضعون لعقود عمل محددة المدة ترتبط باستقدامهم إلى الأردن والتي تكون لمدة سنتين وذلك بموجب الاتفاقيات التي تبرمها الحكومة مع الدول التي يتم استقدام العمالة منها.

الفرع الثاني: أطراف عقد العمل لعمال المنازل:

يتمثل أطراف عقد العمل لعمال المنازل بعامل المنزل وصاحب المنزل، وقد عرف المشرع الأردني في المادة (2) من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته العامل بأنه "عامل المنزل، أو الطاهي أو البستاني أو مرافق المريض أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة".

وقد استقر الفقه والقضاء على أن عمال المنازل هم من لا يقومون بأعمال ذهنية وإنما يقومون بعمل يدوي، سواء لخدمة شخص صاحب المنزل أو ذويه كالطباخ، ومن يقوم بتنظيف المنزل، ومن يقضي حاجياتهم والتسوق لهم، أي يعمل داخل المنزل المعد للسكنى، ويشمل أيضاً من يقوم بعمل يدوي لخدمة صاحب المنزل أو ذويه خارج المنزل كالسائق والبستاني وحارس المنزل⁸.

وقد اعتبرت محكمة التمييز الأردنية بأن الحارس الشخصي في المنزل هو شأن عامل المنزل⁹، واعتبرت أيضاً بأن السائق الخاص هو شأن العامل في المنازل¹⁰.

وبذلك نجد بأن محكمة التمييز الأردنية قد أخذت بمعيار العمل داخل المنزل من جانب، ومن جانب آخر تأدية أعمال لشخص صاحب المنزل أو ذويه، حيث قضت في قرارها بأنه "إذا كان المميز كان مرافقاً لمورث المميز ضدهم من خلال إيصاله بالسيارة ومرافقته في السفر خارج البلاد للعلاج وملازمته له داخل المنزل وخارجه وكان يقوم برعايته مما ينطبق عليه العمل المنزلي وكذلك القيام بأعماله الأخرى وفقاً للتعريف الوارد بالمادة الأولى من نظام العاملين في المنازل"¹¹.

وعليه فإنه يخرج من مفهوم عامل المنزل أو من في حكمهم من يعمل لدى صاحب العمل في حرفته أو مهنته لأن عمله في هذه الحالة لا يتصل بشخصه أو بذويه ومن ثم لا يتعلق بأسرار المنزل الخاصة¹².

ولكن ما يثير التساؤل حول حارس العمارات السكنية التي يؤدي عمله لخدمة العقار فهل ينطبق عليه مفهوم عامل المنزل أم لا؟

للإجابة عن ذلك نجد بأن جانب من الفقه ذهب إلى أن حارس العمارة السكنية الذي يؤدي عمله لخدمة العقار ذاته كالتنظيف والحراسة لا يعتبر من قبيل العاملين في المنازل حتى لو قام ببعض الخدمات لسكان العمارة، كون عمله الأساسي يتمثل بخدمة العقار وليس خدمة أشخاص سكان العمارة، وأما إذا كان عمله الأساسي لخدمة مالك العقار الذي يسكن في إحدى الشقق فهو يعتبر ضمن مفهوم العاملين في المنازل¹³.

إلا أن القضاء الأردني لم يستقر على معيار واضح لهذه الفئة فقد قضت محكمة البداية بصفتها الاستثنائية بأنه "والمدعي يعمل حارس بعمارة وليس بمنزل المستأنفة وبالتالي فهو عامل خاضع لأحكام قانون العمل وهو بالتالي يخضع لأحكام قانون العمل ويطبق عليه أحكام قانون العمل"¹⁴.

إلا أنه في قرار آخر لمحكمة الاستئناف قضت بأن "حارس العمارة السكنية الذي يتقاضى من كل صاحب شقة أو ساكن فيها مبلغ 15 ديناراً لقاء هذه الخدمة لا يختلف عن الخادم الشخصي في المنازل لأن كل منهما يقدم خدمة لصاحب العمل، فإن ما بني على ذلك من حيث النتيجة أن يكون من شأن حارس العمارة السكنية هو شأن الخادم في المنازل من حيث عدم انطباق أحكام قانون العمل عليه"¹⁵.

وأما الطرف الآخر لعقد العمل لعمال المنازل وهو صاحب المنزل أي صاحب العمل والذي عرفته المادة (2) من نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته بأنه "كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله"¹⁶، حيث إن هذا التعريف ينسجم مع غايات النظام والذي يجب أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً ولا يتصور بأن يكون معنوياً كون عامل المنزل يقدم عملاً لخدمة صاحب العمل شخصياً أو ذويه، وذلك تطبيقاً للمعيار الذي أخذ به المشرع الأردني والمتمثل بتأدية الأعمال للأسرة¹⁷.

المطلب الثاني: حالات انقضاء عقد العمل لعمال المنازل:

لما كان عقد العمل لعمال المنازل ليس عقداً أبدياً وإنما من العقود المؤقتة بطبيعتها فزوال العلاقة التعاقدية هو المصير المحتوم للعقود الواردة على العمل¹⁸، حيث قد ينقضي العقد

بأنتهاء مدته فيما لو كان عقداً محدد المدة، أو ينقضي بالاتفاق بين الطرفين وذلك من خلال إقالة العقد في حال عدم إخلال أي منهما بالتزاماتهم¹⁹.

وحيث يجوز إنهاء عقد العمل لعمال المنازل من قبل أحد طرفيه سواء من قبل عامل المنزل أو من قبل صاحب المنزل، وهذا ما سيتم بيانه تفصيلاً لكل حالة في فرع مستقل لكل منهما.

الفرع الأول: الإنهاء بإرادة منفردة من قبل صاحب المنزل:

بالرجوع إلى قانون العمل نجد بأن المشرع قد أجاز إنهاء عقد العمل بناءً على رغبة أحد طرفيه إلا أنه ومراعاة لمصلحة العامل- باعتباره الطرف الضعيف في العقد- فقد أورد جملة من القيود والضوابط على استعمال صاحب العمل لحقه بإنهاء العقد²⁰.

لكن السؤال هل هذه القيود واردة بالنسبة لعقد العمل لعمال المنازل؟

وللإجابة عن هذا التساؤل نجد بأن نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته قد نص على حالة انتهاء عقد العمل لعمال المنازل محدد المدة وذلك عند حديثه بضرورة توقيع مخالصة لدى وزارة العمل، حيث نصت المادة (8) من ذات النظام بأنه "يلتزم صاحب المنزل والعامل عند انتهاء مدة العقد أو مدة العمل بإجراء مخالصة للحقوق العمالية بين الطرفين توقع أمام الوزارة، ويحتفظ كل طرف بنسخة منه، وقبل مغادرة العامل للبلاد إذا كان من غير الأردنيين".

ويفهم من ذلك أن المشرع لم ينص عن آلية إنهاء عقد العمل لعمال المنازل وإنما عن الإجراء الذي يجب أن يتم بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة، وتجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء يقتصر على عامل المنزل غير الأردني الذي يرتبط بتصريح عمل صادر عن وزارة العمل وفقاً لما حددته المادة المذكورة سابقاً.

وفي ظل خلو نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009 وتعديلاته من أي نص على آلية إنهاء عقد العمل، الأمر الذي يثير العديد من التساؤلات أولها في حال كان عقد العمل لعمال المنازل غير محدد المدة ما هو الإجراء الذي يجب اتباعه من قبل صاحب المنزل لإنهاء العقد؟ وما هو التشريع الذي يمكن لصاحب المنزل أن يتبعه لإنهاء عقد العمل لعمال المنازل سواء محدد أو غير محدد المدة؟ وهل يوجد حالات يمكن أن تشكل سبباً لإنهاء عقد العمل لعمال المنازل؟

للإجابة عن تلك التساؤلات يتوجب ابتداءً علاج التشريع الذي يمكن أن يطبق على عقود العمل لعمال المنازل في الحالات التي لم يرد بها نص، وفي هذه المسألة نجد بأن جانباً من الفقه

ذهب إلى عمال المنازل يخضعون لأحكام عقد العمل في القانون المدني لأنهم عمال والاستثناء يقتصر على الخضوع لقانون العمل فقط²¹.

إلا جانب آخر من الفقه يذهب إلى أنه إذا استثنيت طائفة من العمال من أحكام عقد العمل الفردي في قانون العمل فإن وحدة عقد العمل الفردي تفرض استثناء هذه الفئة أيضاً من نطاق أحكام عقد العمل الفردي الواردة في القانون المدني لأن الأحكام هنا وهناك تنظم في الحقيقة عقداً واحداً وبخلاف ذلك نكون بصدد عقدي عمل في القانون المدني وقانون العمل²².

ومن جانب الباحثين يرون بأن الرأي الأول هو الأقرب إلى الصواب وتحقيقاً لمصلحة العامل حيث إن ما ذهب إليه الرأي الثاني من شأنه إلغاء الأحكام الواردة في القانون المدني بشأن عقد العمل الفردي، وأن تطبيق القواعد العامة للعقود تؤدي إلى تعارض في أحكامها مع خصوصية عقود العمل.

وأما من جانب القضاء فقد اعتبرت محكمة التمييز بأن العاملين في المنازل يخضعون لأحكام قانون العمل في الحالات التي لم يرد بها نص حيث قضت بأنه "إن عمال المنازل بعد تاريخ نفاذ قانون العمل المعدل المشار إليه (2008/8/17) أصبحوا خاضعين لأحكام قانون العمل بما في ذلك تقادم حقوقهم العمالية وفقاً للمادة 138 من قانون العمل. حيث لم يعودوا مستثنين من قانون العمل وحيث إن ما جاء في النظام المذكور بشأنهم تعد أحكاماً خاصة بهم دون غيرهم من باقي العمال وتطبق عليهم أحكام قانون العمل. فيما لم يرد بشأنه نص خاص في النظام المذكور"²³.

إلا أنه قد عاد عن هذا المبدأ في أحكامه اللاحقة حيث اعتبر بأن المشرع في قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 قد أخضعهم لأحكامهم بصورة استثنائية وبحدود ما ينص عليه النظام فقط مما لا يجوز معه التوسع في تفسير الاستثناء²⁴.

ومن ثم عاد عن ذلك حيث قضت محكمة التمييز بأنه "يستفاد من هذا النص أن القاعدة هي تطبيق قانون العمل على كافة العمال طالما توافرت بعقود عملهم العناصر الجوهرية لعقد العمل من حيث خضوع العامل لتبعية وإشراف رب العمل باستثناء العاملين وموظفي البلديات. وبالتالي لما كانت القاعدة هي تطبيق القانون على جميع العمال وأصحاب العمل إلا من استثنى من تطبيقه بشكل صريح وأن المادة المشار إليها لم تستثن العاملين في المنازل من تطبيق قانون العمل مثلما كان عليه الحال قبل تعديل المادة أعلاه بموجب القانون المعدل لقانون العمل رقم

(48) لسنة 2008 حيث كان النص الأصلي لهذه المادة يستثني صراحة خدم المنازل وبستانبيها وطهايتها ومن في حكمهم من تطبيق قانون العمل الأمر الذي يستفاد منه أن المشرع لم يكن مبتغاه من تعديل المادة المذكورة بقاء هذه الطائفة من العمال مستثناة من الشمول بقانون العمل ومزاياه بل أراد تعليق شمول العاملين بالمنازل ومن في حكمهم إلى حين صدور نظام ينظم عمل هؤلاء العاملين من ناحية شكل عقود عملهم وأوقات عملهم وراحتهم وذلك لكون الغالبية العظمى من العاملين بالمنازل يقيمون عادة في البيوت والمنازل التي يؤدون الخدمة فيها وعملهم اليومي مستمر بأداء الخدمة لرب المنزل وأفراد أسرته دون توقيته بساعات محددة لذا ارتأى المشرع أن يصدر نظام يعمل واقعياً على إقامة التوازن بين حق رب العمل وأفراد أسرته بتلقي الخدمة المنزلية وحق العامل بالمقابل بعدم إرهاقه بالعمل لساعات طويلة من العمل وذلك من خلال تحديد ساعات عمله بثمان ساعات وحقه بالإجازة الأسبوعية والسنوية والمرضية وذلك أسوة بنظرائه من العمال. وبالبناء عليه فإن دعاوى العاملين بالمنازل مشمولة بالمادة (137) من قانون العمل ومعفاة من الرسوم²⁵.

وعليه يتبين للباحثين بأن القواعد العامة التي تحكم حقوق العمال من حيث المطالبة بها وآلياتها ووسائلها تنطبق على العاملين في المنازل ومن في حكمهم، وأما فيما يتعلق بتنظيم عقود عملهم والحقوق التي ترتبها تلك العلاقة فهي تقتصر على الأحكام التي نظمها النظام الخاص بهم، وهذا ما يمكن استنتاجه من الفقرة (ب) من المادة (3) من قانون العمل والتي اشترطت بأن يكون النظام الذي يحكم العاملين في المنازل ومن في حكمهم تتضمن على تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم.

وبالنتيجة يتوصل الباحثين إلى أن إنهاء صاحب المنزل لعقد العمل لعمال المنازل تخضع للقواعد العامة للعقود، وحيث إن هذه القواعد لم تترك للإرادة المنفرد فسخ العقد إلا إذا توافرت أحد حالات إخلال الطرف الآخر بالتزاماته التعاقدية.

ويثار التساؤل في هذا الصدد حول عامل المنزل غير أردني الجنسية هل يوجد إجراءات محددة لإنهاء عقد عمله؟

ابتداءً نجد العامل غير الأردني بشكل عام ومن بينهم العاملين في المنازل يخضعون لأحكام الحصول على تصاريح عمل من وزارة العمل وذلك وفقاً لأحكام المادة (12) من قانون العمل، وأن العامل غير الأردني من العاملين في المنازل ومن في حكمهم يرتبط بالإجراءات التي حددها المشرع

الأردني في نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لسنة 2020 والتعليمات الصادرة بموجبه.

وحيث اشترطت تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة 2024 وتعديلاتها في المادة (13) منه بأنه "يقدم المكتب طلباً لاستقدام العامل إلى المديرية وفق النموذج المعتمد من الوزارة ورقياً أو إلكترونياً على أن يرفق به الوثائق التالية: أ- نسختين من عقد العمل موقعتين من صاحب المنزل، على أن يتم توقيعه من العامل عند حضوره للمملكة ومصادقة المكتب على التوقيع".

حيث يفهم من ذلك بأن عامل المنزل غير الأردني يرتبط بعقد محدد المدة، وفي المقابل حدد النظام المذكور حالات يمكن لصاحب المنزل إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة وذلك في الحالات التي نصت عليها المادة (15) منه بأنه "ب- بعد استلام صاحب المنزل للعامل وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة ورفض العامل العمل لأي سبب كان، باستثناء الإيذاء الجسدي المثبت بموجب تقرير طبي حكومي صادر عن الطبيب الشرعي في وزارة الصحة أو عدم دفع الأجور له، أو إذا ترك العمل إلى أي جهة أو إذا تبين بموجب تقرير طبي حكومي لاحق أنه مصاب بمرض سار أو معد أو مرض لا يسمح له القيام بعمله أو وجدت حالة حمل يلتزم المكتب خلال (90) يوماً من تاريخ دخول العامل للمملكة أو ثلاثين يوماً من تاريخ انتقاله إلى صاحب عمل آخر بما يلي: 1- إعادة المبالغ التي دفعها صاحب المنزل جميعها إليه خلال (14) يوماً ويخصم منها بدل عن الأيام التي قضاهما العامل في خدمته. 2- استبدال العامل بعامل آخر من خارج المملكة بناء على طلب صاحب المنزل ودون تحميله أي تكاليف مالية إضافية وفقاً لإجراءات الاستقدام المنصوص عليها في هذا النظام. 3- استبدال العامل بعامل آخر من داخل المملكة بناء على طلب صاحب المنزل ودون تحميله أي تكاليف مالية إضافية على أن يتم استكمال إجراءات انتقال العامل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسليم العامل لصاحب المنزل".

ومما تجدر الإشارة إليه بأن محكمة التمييز استقرت في العديد من قراراتها على أنه "لا يقاس عقد العمل على تصريح العمل لاعتبار الأخير بمثابة عقد عمل خطي سنوي"²⁶.

الفرع الثاني: الإنهاء بإرادة منفردة من قبل عامل المنزل:

ابتداءً لا تثور أي إشكالية في إنهاء عقد العمل محددة المدة من قبل العامل وذلك بعدم رغبته بتجديد العقد مع صاحب المنزل، إلا أن الإشكالية تثار حول إنهاء العقد بإرادة منفردة من قبل

عامل المنزل وبذلك نجد بأن المادة (11/هـ) من نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم نصت على أنه "إذا كانت المخالفة المرتكبة من صاحب المنزل تشكل اعتداءً جنسياً أو جسدياً على العامل أو انتهاكاً خطيراً لأي من حقوقه الأساسية فيحق للعامل ترك العمل مباشرة والمطالبة بحقوقه".

وبالتالي فإن العامل المنزل يحق له بإنهاء عقد العمل بإرادة منفردة في حالتين هما: -
الأولى: الاعتداء الجنسي أو الجسدي على عامل المنزل من قبل صاحب المنزل، وفي هذه الحالة اقتصر المشرع على الاعتداء من قبل صاحب المنزل لكن لم ينص على الاعتداء من قبل ذوي صاحب المنزل أو القاطنين معه في داخل المنزل.
الثانية: انتهاك خطير لأي من حقوقه الأساسية، وفي هذه الحالة لم يحدد المشرع صراحةً ما هو المقصود بالحقوق الأساسية للعامل، إلا أنه بالرجوع لذات النظام نجد المادة (4) قد حددت التزامات صاحب المنزل بمواجهة عامل المنزل والتي يفهم منها الحقوق الأساسية للعامل والتي تتمثل بما يلي:

- 1- دفع الأجر الشهري للعامل خلال مدة استحقاقه.
- 2- دفع تكاليف استصدار إذن إقامة وتصريح عمل للعامل غير الأردني سنوياً.
- 3- استخدام عامل المنزل في مكان إقامته المعتادة أو المؤقتة مع أسرته.
- 4- معاملة العامل باحترام، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية.
- 5- تمكين العامل بالاتصال بأهله في الخارج هاتفياً وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر، وللعامل الحق في مكالمات إضافية على نفقته الخاصة، وكذلك حقه في مراسلتهم خطياً.
- 6- اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل وأسرته إلى دولة أخرى للإقامة المؤقتة دون موافقة العامل وبعد إعلام سفارة دولته إذا كان غير أردني.
- 7- توفير الرعاية الصحية للعامل.
- 8- السماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب.

وعليه يبدو قصد المشرع الأردني في مخالفة صاحب المنزل لتلك الالتزامات يحق لعامل المنزل ترك العمل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال التوقف عن تأدية العمل وترك موقع العمل ومن ثم المطالبة بحقوقه، حيث فإنه لا بد له من أن يترك العمل دون إشعار، ولا مساعٍ للاجتهاد في مورد

النص، ودون إشعار أي دون استقالة حيث إن العامل عندما يقوم بتقديم الاستقالة والبقاء مدة الإشعار في عمله فإن ذلك ينفي ترك العمل دون إشعار²⁷.

وعلى صعيد آخر قد أجاز نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لسنة 2020 لعمال المنزل غير الأردني برفض العمل لدى صاحب المنزل حيث نصت المادة (15/ج) على أنه "يجوز للمكتب نقل العامل الذي رفض العمل لدى صاحب المنزل بسبب الإيذاء الجسدي المثبت بموجب تقرير طبي حكومي صادر عن طبيب شرعي في وزارة الصحة أو عدم دفع الأجور له الى صاحب منزل آخر".

المبحث الثاني: الآثار القانونية لانقضاء عقد العمل لعمال المنازل:

يترتب على انتهاء عقد العمل لعمال المنازل العديد من الآثار والتي تنقسم إلى آثار عامة وآثار تتعلق بالإلغاء غير المشروع لعقد العمل، وهذا ما سنتناوله لكلٍ منهما في مطلب مستقل وعلى النحو الآتي:-

المطلب الأول: الآثار العامة لانتهاء عقد العمل لعمال المنازل:

إذا انتهى عقد العمل فإنه يترتب على عاتق صاحب المنزل دفع الأجور عن الفترة التي عمل فيها عامل المنزل والتي لم يتم دفعها، بالإضافة إلى التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب المنزل نظراً لتمكّنهم من الاطلاع على أسرار صاحب المنزل وشؤونهم الخاصة²⁸.

إلا أن هناك من الآثار القانونية التي تتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وشهادة الخدمة وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول، وأما في الفرع الثاني سنتناول تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل لعمال المنازل.

الفرع الأول: حق عامل المنزل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة وشهادة الخدمة:

لم ينص المشرع في نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم على مكافأة نهاية الخدمة، وإنما ورد عليها في المادة (32) من قانون العمل والتي نصت على أنه "يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته، وإذا لم تبلغ

خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته، وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة".

ويثار التساؤل حول مدى استحقاق عامل المنزل لمكافأة نهاية الخدمة على الرغم من عدم نص المشرع عليها في نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم؟

نجد القضاء الأردني قد تصدى لهذه المسألة فقد قضت محكمة التمييز في العديد من أحكامها بأنه "وحيث إن الحقوق التي يطالب بها المدعي المتمثلة بمكافأة نهاية الخدمة وبديل الفصل التعسفي وبديل الإشعار وبديل مكافأة نهاية الخدمة ولم يتعرض لها هذا النظام المذكور ولم يرتب للعامل هذه الحقوق على اعتبار أن هذا النظام هو الذي يحدد حقوق الأشخاص المشمولين بأحكامه فيكون عدم الحكم للمدعي بهذه المطالب واقعاً في محله وإن ما توصلت إليه محكمة البداية بصفتها الاستثنائية في محله وهذين السببين لا يردان عليه ويتعين ردهما"²⁹.

إلا أن الباحثين يتفقان مع اتجاه القضاء الأردني والمتمثل بأن هناك قواعد خاصة بتفسير قانون العمل فإذا كان الهدف من تشريعه هو حماية الطبقة العاملة في مواجهة تعسف أو تعنت أصحاب العمل فيتعين تفسير هذه النصوص لمصلحة العامل لتحقيق الغاية المبتغاة ويتعين عند تفسير قانون العمل الأخذ بعين الاعتبار أن جميع تشريعات العمال مكملة لبعضها البعض فالنقص الحاصل في تشريع يكمل أو يمكن أن يزول في تشريع آخر³⁰.

وتأسيساً على ما تقدم فإن المشرع لم يشترط على عامل المنزل لإخضاعه لقانون الضمان الاجتماعي حيث نصت المادة (4/ج) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته على أنه "مع مراعاة أحكام المادة (3) من هذا القانون، يجوز تطبيق التأمينات على خدم المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون"، وحيث لم يصدر قرار من مجلس الوزراء بتطبيق تأمينات الضمان الاجتماعي على العاملين في المنازل ومن في حكمهم الأمر الذي يؤدي إلى حرمانهم من المكافأة أو التأمينات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي.

وعليه بأن عدم منحه مكافأة نهاية الخدمة لا تنسجم مع المنطق والعدل وقصد المشرع من مكافأة نهاية الخدمة هي تكريم للعامل عند انتهاء خدمته لدى صاحب المنزل وليستعين به في الحياة خلال الفترة التي تلي انتهاء خدمته إلى أن يجد له عملاً بديلاً ومصدر رزق آخر يعتاش منه³¹.

وأما بخصوص شهادة الخدمة فلم ينص عليها كذلك نظام العاملين في المنازل وبستانيتها وطهارتها ومن في حكمهم ونجد بأنه يمكن تطبيق أحكام المادة (30) من قانون العمل نظراً إلى أن شهادة الخدمة هي شهادة بحقيقة الواقع وليست شهادة توصية بالعمال أو تزكية له أو الحكم بمدى كفاءته أو أمانته³²، حيث حددت المادة المذكورة البيانات التي يجب توافرها في شهادة الخدمة والتي تتضمن على اسم العامل ونوع العمل وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة.

الفرع الثاني: تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل لعمال المنازل:

على الرغم من عدم نص نظام على مدة لتقادم الحقوق الناشئة عن عقد العمل لعمال المنازل إلا أن القضاء الأردني استقر على أنه "يخضع العاملون في المنازل حسب قانون العمل المعدل رقم (48/2008) لأحكام قانون العمل بما في ذلك أيضاً تقادم حقوقهم العمالية وفقاً لأحكام المادة (138) من ذات القانون، وبالتالي أي دعاوى تأتي بعد سريان هذا التعديل فيما يخص العاملين بالمنازل يخضعون لأحكام قانون العمل وليس للقانون المدني حيث إن الخاص يقيد العام"³³.

وحيث نصت المادة (138/ب) من قانون العمل بأنه "لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور".

ويثار التساؤل حول مدى إعفاء الدعاوى المقدمة من العاملين في المنازل من رسوم الدعاوى؟ وللإجابة عن هذا التساؤل نجد بأن محكمة التمييز قضت بأنه "وكذلك فإن دعاوى العاملين بالمنازل مشمولة بالمادة (137) من قانون العمل ومعفاة من الرسوم"³⁴، وعليه فإن عامل المنزل يكون معفى من الرسوم عن مطالبته بأي حقوق ناشئة عن عقد العمل لعمال المنازل ضمن القيود الواردة في المادة (137/د) من قانون العمل والتي نصت على أنه "1- تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها. 2- لا تسري أحكام البند (1) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها".

المطلب الثاني: آثار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لعمال المنازل:

يختلف آثار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لعمال المنازل فيما إذا كان صادراً من عامل المنزل أو من قبل صاحب المنزل، وهذا ما سنتناوله في كل فرع مستقل لكل منهما.

الفرع الأول: آثار الإنهاء غير المشروع من قبل عامل المنزل:

لقد بين المشرع الأردني في المادة (5/ج) من أثر الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لعمال المنازل من قبل عامل المنزل حيث نصت على أنه "يتحمل العامل في حال هروبه من المنزل دون أن يكون صاحب المنزل متسبباً في ذلك جميع الالتزامات المالية بموجب عقد العمل الموقع وتكلفة عودته إلى بلده".

وهذا النص يقصد به المشرع إذا كان عامل المنزل غير أردني الجنسية فلا يتصور أن يهرب عامل المنزل إذا كان أردني الجنسية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى بأنه حمّل عامل المنزل تكلفة عودته إلى بلده مما يدلّ على أن هذا النص يقتصر على غير أردني الجنسية، ومن ناحية ثالثة فإن العامل يتحمل جميع الالتزامات المالية بموجب عقد العمل الموقع وهنا يثار التساؤل حول ماهية هذه الالتزامات المالية؟

وبذلك نجد بأن العلاقة ما بين عامل المنزل غير الأردني وصاحب المنزل يحكمها عقد عمل خطي حيث نصت المادة (13) من تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة 2024 وتعديلاتها بأنه "يقدم المكتب طلباً لاستقدام العامل إلى المديرية وفق النموذج المعتمد من الوزارة ورقياً أو إلكترونياً على أن يرفق به الوثائق التالية: أ- نسختين من عقد العمل موقعتين من صاحب المنزل، على أن يتم توقيعه من العامل عند حضوره للمملكة ومصادقة المكتب على التوقيع"³⁵.

وعليه نتيجة هروب وترك عامل المنزل لمكان العمل فإن عامل المنزل لم يوفّ بالتزامه بما يترتب عليه عقد العمل فيكون عقد العمل هو المصدر في تحديد تلك الالتزامات المالية، وبالتالي يتحمل عامل المنزل ما تكبده صاحب المنزل من تكاليف ناشئة عن استقدام أو استخدام عامل المنزل، وهذا يؤيده ما قضت به محكمة صلح الحقوق بأنه "تجد المحكمة أن ادعاء المدعية بهروب المدعى عليها من منزلها بتاريخ 2023/4/10 ينبني عليه إخلالها بالعقد ويكون من حق المدعية والحالة هذه المطالبة بالتعويض كون أنه وأن المدعية نتيجة ذلك تطالبها بموجبه برد المبالغ التي تم دفعها في سبيل تنفيذ التعاقد معها والمتمثلة بتكاليف انتقالها للعمل لديها والتي تم دفعها لمكتب ميرة لاستقدام واستخدام العاملات، وحيث ثبت للمحكمة صحة ادعاء المدعية بهروب وترك المدعى عليها منزل المدعية، مما ينبني عليه ثبوت واقعة إخلال المدعى عليها بتنفيذ عقد عملها مع المدعية وتكون مسؤولة بموجب البند رابعاً/هـ بتحمل ما تكبدته المدعية من التزامات مالية بموجب عقد العمل (المنعقد بينهما)، وحيث تقدمت المدعية بسند قبض صادر عن مكتب ميرة لاستقدام

واستخدام العاملات يفيد بتكبد المدعية مبلغ (3000) دينار كتكاليف مالية ناشئة عن انتقال الخادمة (المدعى عليها) للعمل لديها، وحيث إن هذا المبلغ إنما يمثل التزاماً مالياً تكبدته المدعية في سبيل تنفيذ عقد عمل المدعية، فيكون من الواجب تكبيده للمدعى عليها بوصفه التزاماً مالياً ناشئاً عن تعاقدتها مع المدعية طبقاً لأحكام المادة 5 من النظام الموصوف؛ إذ لولا تكبد المدعية لهذا المبلغ ودفعه لما أحضرت المدعى عليها إلى أراضي المملكة ولما عملت في منزلها مما ينبني عليه ثبوت الصلة بين دفع هذا المبلغ بعقد عمل المدعى عليها، ووجوب تكبدها قيمته مما تكون دعوى المدعية مقامة على أساس قانوني سليم³⁶.

وأما في حالة عدم وجود التزام بعقد العمل يحتمل العامل ما تكبده صاحب المنزل من تكاليف استقدام أو استخدام عامل المنزل ففي هذه الحالة ذهبت محكمة الصلح الحقوق إلى أنه "وحيث انتهت المحكمة قبل قليل إلى خلو عقد العمل موضوع الدعوى من النص على ماهية هذه الالتزامات أو وجود أي نص يشير إليها أو يحددها فيكون من الواجب على المحكمة الرجوع إلى قانون العمل بوصفه القانون الأم في كل ما لم يرد عليه نص في عقد العمل والنظام الموصوف بخصوص تحديد هذه التبعات، وحيث تجد المحكمة بأن طبيعة التعاقد بيت طرفي الدعوى هو عقد عمل محدد المدة بسنتين، فتكون أحكام عقد العمل المحدد المدة هي الواجبة التطبيق على وقائع مطالبة المدعية. تفرعاً على ما تقدم، وحيث تجد المحكمة بأن الضرر المدعى به من قبل الجهة المدعية بتكبدها مبلغ 2150 دينار لا يعتبر في حقيقته ضرراً ناتجاً عن هروب المدعى عليها من منزل المدعي وإنما هو التزام مالي تحملته المدعية بموجب تعاقدتها مع مكتب الاستقدام والذي يعتبر عقداً مستقلاً عن عقد العمل المبرم بين المدعي والمدعى عليها، وحيث لم يثبت أمام المحكمة الضرر المادي الذي لحق بالمدعية جراء هروب المدعى عليها من منزلها وكذلك لم يثبت أمام المحكمة توافر العلاقة السببية بين ركن الخطأ والضرر فتكون أركان دعوى التعويض عن المسؤولية العقدية بين طرفي هذه الدعوى غير متوافرة، ومن ثم فتغذو دعوى الجهة المدعية غير ثابتة في أحد أركانها"³⁷.

لكن ماذا لو كان عامل المنزل أردني الجنسية في هذه الحالة لم ينص المشرع في نظام العاملين في المنازل وطوائفها وبستانيها ومن في حكمهم على الأثر القانوني لذلك، مما يتشترط في هذه الحالة أنه العلاقة عقدية فإن الإخلال بأي التزام عقدي يترتب مسؤولية عقدية يتحدد مداها وفقاً للمادة 363 من القانون المدني بالتعويض عن الضرر الواقع فعلاً وحتى يتسنى لمحكمة الموضوع

الحكم بمقدار الضرر الفعلي الواقع يتوجب على صاحبة المنزل إثبات ذلك الضرر الذي لحق بها جراء الإخلال بالاتفاقية³⁸.

الفرع الثاني: آثار الإنهاء غير المشروع من قبل صاحب المنزل:

بما أن المشرع لم ينص في نظام العاملين في المنازل وظيفتها وبستانيتها ومن في حكمهم على حالات إنهاء عقد العمل لعمال المنازل، فإن قيام صاحب المنزل بإنهاء عقد العمل بشكل غير مشروع يختلف فيما إذا كان عقداً محدد المدة أم غير محدد المدة.

فإذا كان العقد محدد المدة نجد بأن المادة (826) من القانون المدني رقم 43 لسنة 1976 نصت على أنه "إذا كانت مدة العمل معينة في العقد وفسخ صاحب العمل العقد قبل انقضاء مدته بلا عذر أو عيب في عمل العامل وجب عليه أداء الأجر إلى تمام المدة".

وعليه فإن صاحب المنزل يتحمل أجور عامل المنزل حتى نهاية مدة العقد، لكن لم يشترط المشرع حصوله على باقي الامتيازات والحقوق التي ينص عليها العقد³⁹، وأما إذا كان العقد غير محدد المدة فقد نصت المادة (3/829) من القانون المدني بأنه "وفي الحالتين المشار إليهما يضمن طالب الفسخ ما ينشأ عن الفسخ من ضرر للمتعاقد الآخر"، وعليه، فإن عامل المنزل عليه أن يثبت الضرر على أساس الإنهاء غير المشروع لعقد العمل وذلك وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية العقدية⁴⁰.

وهذا ما قضت به محكمة التمييز بأنه "وحيث إن المادة (241) من القانون المدني تضمنت أنه إذا انعقد العقد صحيحاً لازماً فلا يجوز لأحد المتعاقدين الرجوع فيه ولا تعديله ولا فسخه إلا بالتراضي أو التقاضي أو بمقتضى القانون، كما وأن المادة (3/829) من القانون المدني قضت بأن يضمن طالب الفسخ ما ينشأ عن الفسخ من ضرر للمتعاقد الآخر وهو الضرر الواقع فعلاً وفق أحكام المادة (363) من القانون المدني وبما أن العقد قد وقع صحيحاً إلا أنه تم فسخه بإرادة منفردة ولم يدخل حيز التطبيق فإنه بموجب المواد (241 و 826 و 3/829) من القانون المدني إذا انفسخ العقد فيترتب للمتضرر المطالبة بالتعويض عن الضرر الناشئ عن الفسخ وذلك وفقاً للمادة (363) من القانون المدني التي تقتضي بأن يكون التعويض بقدر الضرر الواقع فعلاً ولا بد من إقامة الدليل على هذا الضرر ولا مجال لتطبيق المادة (26) من قانون العمل كون أن العقد لم يبدأ نفاذه إنما تخص عقود العمل التي بدأ نفاذها"⁴¹.

الخاتمة:

جاءت هذه الدراسة للبحث في الأحكام القانونية لانتهاء عقد العمل لعمال المنازل والآثار القانونية المترتبة عليه، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:-

النتائج:

- 1- تبين من الدراسة أن المشرع الأردني اعتمد على تعداد أشكال العمل المنزلي لتحديد المقصود به، وذلك على خلاف ما نصت عليه المادة (1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 198 لسنة 2011 والتي اعتمدت تعريفاً أكثر شمولاً يستند إلى طبيعة العمل وظروفه.
- 2- لم يضع المشرع الأردني في نظام العاملين في المنازل آلية صريحة لإنهاء عقد العمل لعمال المنازل، بخلاف ما ورد في قانون العمل، حيث اقتصر النظام على تحديد الإجراءات الواجب اتباعها بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة دون تنظيم لحالات الإنهاء الأخرى وأثاره القانونية.
- 3- كشفت الدراسة عن وجود خلاف فقهي وقضائي في الأردن حول القانون الواجب التطبيق على علاقة عمال المنازل، حيث يرى جانب من الفقه والقضاء الأردني بأنها تخضع لأحكام عقد العمل في القانون المدني لأهم عمال والاستثناء يقتصر على الخضوع لقانون العمل فقط، في حين يرى جانب آخر بأنها تخضع للقواعد العامة للعقود الواردة في القانون المدني دون اعتبارها علاقة عمل.
- 4- لقد حدد نظام العاملين في المنازل وبستانيتها وطهارتها ومن في حكمهم حالتين يحق لعامل المنزل إنهاء العقد بإرادة منفردة وهما: حالة الاعتداء الجنسي أو الجسدي على عامل المنزل من قبل صاحب المنزل، والحالة الثانية التي تتمثل بانتهاك خطير لأي من حقوقه الأساسية.
- 5- تصدى القضاء الأردني لمسألة المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة من قبل عامل المنزل باعتبارها لا تخضع لأحكام قانون العمل ما لم ينص عليها النظام الخاص الذي يحكم عملهم صراحةً على ذلك، الأمر الذي يؤدي إلى حرمان هذه الفئة من هذا الحق رغم أدائهم لعملهم المأجور.
- 6- اعتبر القضاء الأردني أن تقادم حقوق العاملين في المنازل ومن في حكمهم يخضع لأحكام المادة (138) من قانون العمل، كما يسري عليهم الإعفاء من رسوم التقاضي أمام المحاكم.
- 7- حمل المشرع الأردني عامل المنزل غير الأردني المسؤولية عن جميع الالتزامات المالية الناشئة عن العقد وتكاليف عودته إلى بلده، وذلك في حال هروبه من المنزل دون أن يكون صاحب المنزل متسبباً في ذلك.
- 8- يخضع صاحب المنزل وعامل المنزل لأحكام المسؤولية العقدية وفقاً للمادة (363) من القانون المدني، إذ يتحمل كل منهما التعويض عن الضرر الفعلي الناتج عن الإخلال بالعقد، شريطة إثبات هذا الضرر وفقاً للقواعد العامة في الإثبات.

التوصيات:

- 1- توصي الدراسة بتعديل نظام العاملين في المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم، بإضافة نص صريح يقرّ بانطباق أحكام قانون العمل في المسائل التي لم يتناولها النظام، أسوةً بما ورد في نظام عمال الزراعة، وذلك لتغطية النقص التشريعي وتحقيق التكامل القانوني.
- 2- توصي الدراسة إلى شمول العاملين في المنازل بأحكام التأمينات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، من خلال إصدار قرار من مجلس الوزراء يقضي بشمولهم بأحكام تأمينات الضمان الاجتماعي، بما يعزز الحماية الاجتماعية لهذه الفئة.
- 3- توصي الدراسة بتعديل نظام العاملين في المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم لينص بوضوح على آليات إنهاء عقد العمل لعمال المنازل سواء من صاحب المنزل أو عامل المنزل، بما يتوافق مع القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العمل، وبما يضمن التوازن في الحقوق والالتزامات بين الطرفين.
- 4- توصي الدراسة بتحديد مقدار التعويضات والحقوق التي يستحقها عامل المنزل عند انتهاء عقد العمل، سواء كان الإنهاء مشروعاً أو غير مشروع، وذلك من خلال نصوص صريحة تدرج في نظام العاملين في المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم.
- 5- توصي الدراسة بإفراد أحكام خاصة في نظام العاملين في المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم للعاملين غير الأردنيين، تتناول آليات إنهاء عقودهم وظروف إعادتهم إلى بلدهم، على نحو ينسجم مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية.

الهوامش:

- 1 - بموجب المادة 3 من قانون العمل المعدل رقم 48 لسنة 2008 المنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم 4924 على الصفحة 3487 بتاريخ 17-08-2008، حيث نصت على أنه "أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العامين وموظفي البلديات. ب. تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطباختها وبستانيتها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم".
- 2 - المنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (4989)، على الصفحة 5348، بتاريخ 01-10-2009.
- 3 - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011 التي تم إقرارها من قبل منظمة العمل الدولية في مؤتمرها العام ضمن الدورة المائة المنعقد بتاريخ 2011/6/1.
- 4 - أسيد الذنبيات، وباسل النوايسة، عقد العمل المنزلي في المنزل، (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (12) العدد (4)، 2020، ص21.
- 5 - وفاء البلوشي، العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور المعايير الدولية والتشريعات العمالية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسراء الخاصة، 2021، ص23.
- 6 - محمد أبو الهيجاء، وآخر (2016)، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد2، الجامعة الأردنية، ص839.
- 7 - منصور الصرايرة، ، طبيعة عقد الخدمة المنزلية: دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل الدولي مقارنة بالشريعة الإسلامية، مجلة العلوم الشرعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 44 (2017)، ص240.
- 8 - حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020، ص106.
- 9 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 1741 لسنة 2023 تاريخ 2023/8/10، منشورات قسطاس.
- 10 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 1072 لسنة 2023 تاريخ 2023/6/12، منشورات قسطاس.
- 11 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 5596 لسنة 2020 تاريخ 2021/2/1، منشورات قسطاس.
- 12 - الأهواني، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية، ص107.
- 13 - الأهواني، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية، ص108.
- 14 - قرار محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية رقم 394 لسنة 2024 تاريخ 2024/2/26، منشورات قسطاس.
- 15 - قرار محكمة استئناف عمان رقم 10041 لسنة 2008 تاريخ 2008/4/3، منشورات قسطاس.
- 16 - وبهذا التعريف أيضاً أخذت به المادة (2) من نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم 63 لسنة 2020 والذي عرفت صاحب المنزل بأنه "كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله".
- 17 - أبو الهيجاء، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، ص839.
- 18 - جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2024، ص155.
- 19 - يوسف عبيدات، مصادر الالتزام في القانون المدني، دار الثقافة، عمان، 2021، ص235.
- 20 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 4065 لسنة 2017 تاريخ 2017/11/9، منشورات قسطاس.
- 21 - الأهواني، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية، ص108.

- 22 - أحمد أبوشنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2010، ص52-53.
- 23 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 2260 لسنة 2011 تاريخ 2011/12/14، منشورات قسطاس.
- 24 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 3753 لسنة 2015 تاريخ 2016/5/31، منشورات قسطاس، وكذلك قرار محكمة تمييز حقوق رقم 4870 لسنة 2021 تاريخ 2021/11/3.
- 25 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 3835 لسنة 2022 تاريخ 2022/10/12، منشورات قسطاس.
- 26 - محكمة تمييز حقوق رقم 606 لسنة 2023، بتاريخ 2023/6/5، منشورات قسطاس.
- 27 - قرار محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية رقم 1284 لسنة 2024 تاريخ 2024/2/25، منشورات قسطاس.
- 28 - الأهمواني، شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية، ص105.
- 29 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 3835 لسنة 2022 تاريخ 2022/10/12، منشورات قسطاس، قرار محكمة التمييز حقوق رقم 1072 لسنة 2023 تاريخ 2023/6/12، منشورات قسطاس، قرار محكمة التمييز حقوق رقم 5596 لسنة 2020 تاريخ 2020/2/1، منشورات قسطاس.
- 30 - قرار محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية رقم 4107 لسنة 2019 تاريخ 2019/10/7، منشورات قسطاس.
- 31 - غالب الداوودي، شرح قانون العمل- دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، 2015، ص169.
- 32 - المغربي، شرح أحكام قانون العمل، ص175.
- 33 - قرار محكمة تمييز حقوق رقم 2260 لسنة 2011 تاريخ 2011/12/14، منشورات قسطاس.
- 34 - قرار محكمة التمييز حقوق رقم 3835 لسنة 2022 تاريخ 2022/10/12، منشورات قسطاس.
- 35 - المنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم 5937، على الصفحة 3553، بتاريخ 2024-07-16.
- 36 - قرار محكمة صلح حقوق عمان رقم 8789 لسنة 2023 تاريخ 2023/5/16، منشورات قسطاس.
- 37 - قرار محكمة صلح حقوق شمال عمان رقم 5579 لسنة 2021 تاريخ 2021/10/31، منشورات قسطاس.
- 38 - قرار تمييز حقوق رقم 2012/712 (هيئة خماسية) تاريخ 2012/3/29، منشورات قسطاس.
- 39 - المغربي، شرح أحكام قانون العمل، ص179.
- 40 - للمزيد انظر ياسين الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية (مصادر الالتزامات)، دار الثقافة، عمان، 2011، ص423.
- 41 - قرار تمييز حقوق رقم 2016/4084 هيئة عامة تاريخ 2017/7/17 منشورات قسطاس. وقرار تمييز حقوق رقم 2019/5882 هيئة ثلاثية تاريخ 2019/12/31 منشورات قسطاس.