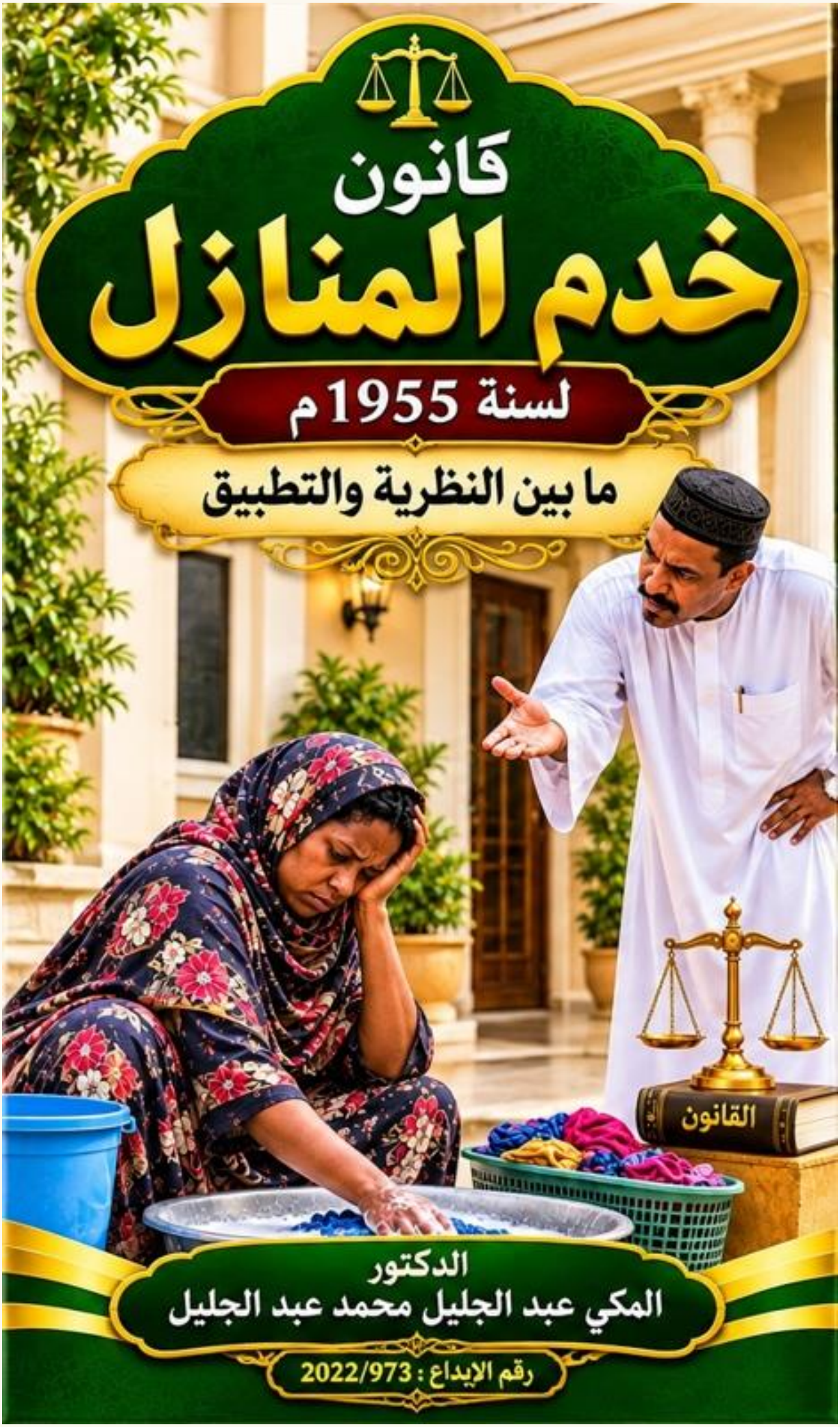

قانون
خدم المنازل
لسنة 1955م
ما بين النظرية والتطبيق
القانون
الدكتور
المكي عبد الجليل محمد عبد الجليل
رقم الإيداع : 2022/973

رقم الإيداع
2022/973

بسم الله الرحمن الرحيم

قانون خدم المنازل لسنة 1955م

ما بين النظرية والتطبيق

الدكتور / المكي عبد الجليل محمد عبد الجليل

الاشكالية:

قانون قديم 1955م لا يواكب الواقع، ومعطل في التطبيق

أهمية البحث:

حماية فئة ضعيفة (النساء والأطفال العاملين) وحفظ حقوق أصحاب العمل

مشكلة البحث:

الى أي مدى يطبق قانون خدم المنازل 1955م في المحاكم ومكاتب العمل؟

وهل نصوصه النظرية قابلة للتطبيق ام انها أصبحت حبراً على ورق؟

منهج البحث:

المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الميداني(مقابلات مع قضاة عمل وشرطة ومخدمين خدم)

اهداف البحث:

1- تحليل نصوص القانون نظرياً

2-قياس درجة تطبيقه عملياً في ولاية الجزيرة والخرطوم

3- كشف الفجوة بين النظرية والتطبيق

توطئة :

تناول هذا الكتاب قانون خدم المنازل ما بين النظرية والتطبيق وذلك لحاجة المجتمع لوضع الفئات المستضعفة في مكانها الصحيح وهي احدي ركائز المجتمع فأما ان تكون قدح بناء اجتماعي او تكون معول تهديم(مهدد امني اجتماعي) اذ لا يخلو مجتمع من الشواذ فربما سمع العامل من أصحاب العمل كلمة تدل الاستخفاف وقلة الشأن فاذا لم يكن به وعي ربما اضمر في جوفه حقدا ومع توافر وسائل التواصل التي تشيع خطاب الكراهية وتدعم فكرة ان الأغنياء لصوصا قد ينزلق عامل الخدمة عن مسار العادات و التقاليد الاجتماعية والدينية في السودان لذلك كان من اهم أسباب البحث ان يبين للناس ما هو واجب عليهم ديانة وقضاء وازاحة العوائق الاجتماعية والفوارق المصنوعة لعزل الفئات الضعيفة عن الدمج الاجتماعي واختزل دورهم في صناعة الاكل والشرب والخدمات الأخرى ضاربين بمهاراتهم في الاتصال

عرض الحائط فجاء هذا البحث مشتملاً علي نصوص قانون خدم المنازل بالإضافة الي حقوقهم وواجباتهم شرعا ومن أهمها اصلاح النفس والمتجمع.

ونسال الله ان يجعله عملا خالصا لوجهه.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين الذي خلق السماوات والارضين والصلاة والسلام على رسول الله الأمين.

وبعد:

فإن المجتمعات من قديم الزمان عرفت القواعد القانونية وجعلتها حصن المحافظة على استمرار النوع البشري حتى يأمن المجتمع شر التفتيت وهتك النسيج القائم على المصالح المتبادلة والإنسانية المكرمة، ولا يكون هذا الا بقواعد ملزمة تنظم سلوك الفرد في المجتمع ويحترمها النظام السياسي القائم ويترتب جزاء رادع لمخالفها.

ولهذا بدأ المشرع الإنجليزي في فترة حكمه بوضع قواعد قانون لتنظيم عمل خدم المنازل لسنة 1955م كأساس لحفظ حقوق الخادم والمخدم على حد سواء.

بيد أن هذه النصوص تفتقر للتطبيق الحازم والتطوير المستمر وقد اشتملت هذه الدراسة على:

بيان نصوص القانون وشرحها ومقارنتها مع القوانين الدولية والإقليمية والفقه الإسلامي ومفصلاً لاحتياجات العمال في إطار الخدمة المنزلية وقد اتبعت فيه المنهج الوصفي التخيلي والمقارن.

تمـــــــهيد:

الخدمة المنزلية هي عمل اجتماعي مرده الى فطرة الله في خلقه قال تعالى{أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضاً سُخْرِيّاً وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ }الزخرف32 [1] قال ابن كثير في هذه الآية لما اعترض كفار قريش عن أن القرآن انزل على محمد صل الله عليه وسلم ولم ينزل على رجل من القريتين ..... رد عليهم سبحانه بهذه الآية: فقال لهم يسخر بعضهم بعضاً في العمال لاحتياج هذا الى هذا وهذا الى هذا [2] وقال الطبري [3] (لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضاً سُخْرِيّاً)

يقول ليسخر هذا في خدمة هذا وفي عود هذا على هذا بما في يديه من فضل، يقول جعل تعالى ذكره بعضاً لبعض سبباً في المعاش في الدنيا، وقال السري يستخدم بعضهم بعضاً في السخرة وهذه الاقوال مجتمعة تدل على أن الخدمة بين البشر هي اقدار الهية لا مفر منها على الاطلاق. وقد سلك كثير من الدول مسلكا طيبا في تغير المسميات لبعض الفئات بغرض الدمج وقد تطور مفهوم خدم المنازل كما تطور مفهوم المعاقين من معاق الي ذو الاحتياج الخاص الي ذوي الهمم العالية ومنا تبرز أهمية هذا الجزء من المجتمع لا في ضعفه وعدم تأثيره انما في قابليته للتطوير والنماء وحسن الاستفادة منه

---

(1) سورة الزخرف الآية 32

(2) تفسير القرآن الكريم ج 4

(3) تفسير الطبري

الطبيعة القانونية للقانون

المطلب الأول: تعريف "خدم المنازل" في قانون 1955م وفي الفقه الإسلامي

خدم المنازل : كلمة خدم المنازل مركب إضافي من كلمتين خدم ومعناه من يقوم بخدمة غيره والمنازل هي البيوت المعدة للسكن . أوهم أي شخص يقدم خدمة منزلية بمقابل أجر سواء كان في المنزل او مكان مشابه

والحديث عن قانون خدم المنازل يتناول مباشرة حقوق وواجبات تلك الشريحة الاجتماعية الضعيفة التي تخدم في إطار الخدمة المنزلية وخاصة النساء والأطفال وفاقدو السند

وقانون خدم المنازل هو قانون مزدوج عقابي وعقدي وإجرائي لأنه مجاله استثنائي لا يتعلق بالمجرمين والمشتبه فيهم بل بعمال من فئة خاصة يعملون في ظروف استثنائية ففي حال إثبات حقوقهم يجدون الصعاب وكذلك في حال اتهامهم فإنه من العسير إيجاد فرصة للنجاة و

لضعفهم المادي وربما الفكري وعدم توفر الشهود كان لابد من تشريعات تحميهم .وبالرجوع للحديث عن القانون نجده من ابكار التشريعات السودانية المقننة ولما جاء في فترة الاحتلال كانت نصوصه غير مواكبة لسودان اليوم الذي اتسعت فيه الاعمال المنزلية وازدادت فيه الحاجة للخادم.

ويتكون القانون من ستة وعشرين مادة يبين خلالها ماهية العمالة المنزلية وفروع الخدمة المماثلة ولم يفرق ما بين العامل تحت ديوان الحاكم او المخدم الخاص متناولا الشروط التي يجب توافرها في الخادم من وثيقة اثبات الشخصية وكمال الصحة والزامية العرض على الطبيب للكشف الدوري مع سكوت المشرع عن نفقات وتكاليف الكشف الطبي.

وفي مسألة الأجور تناول هذه المسألة في حياء ولم يأتي المشرع بقواعد قانونية ملزمة محددة لأجر الخادم كحال القوانين الأخرى كقرار وزير العمل الفلسطيني لسنة 2013م الذي نص على الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمالة المنزلية، ولم يحدد ايضاً ساعات الراحة وساعات العمل الرسمية كما حددها قانون العمل لسنة 1997م. وبما أن قانون العمل لسنة 1997م غطى على عثرات قانون القوى العاملة لسنة 1973م نجده استثنى خدم المنازل من هذه الإصلاحات وقد جرت عدة تعديلات على القانون ولكن لم تبلغ الثلث ولم تفي بالغرض المطلوب.

وقد جرى عليه التعديل في القرار الجمهوري رقم 328 لسنة 1983م فصل في التغير والتعديل الثاني كان قانون رقم 40 لسنة 1974م ايضاً في التفسير والايضاح وتحدث عن وزير العمل واخر تعديل جرى عليه القانون 2002م والذي دخل فيه تعديل على المادة 8/14 والتي أخرجت العامل من الاستفادة من نفقات العلاج وحدد القانون بعض المواد الجنائية التي تلزم الخادم بمقادره العمل دون مطالبة بنفقات علاج.

كلمة خدم المنازل جاءت في ظروف الاستعمار والتي أصبحت تشكل شرفاً كبيراً في مستوى الفهم للهوية السودانية والأفضل ان يجري عليها التعديل لتصبح عامل الخدمة المنزلية كما هو الحال في دول الخليج العربي وأروبا. وهذا بدوره يعكس مدى تطور الفهم التشريعي للمجتمع اذ لا يصح إطلاق لفظ خادم في مجتمع متقدم ولا يوجد له نصاً تشريعياً في القران الكريم. ونهت السنة عن تناول المفاهيم الخاطئة التي كانت تسوقها الجاهلية لاستعباد البشر وهذه المفردة (خدم المنازل) انما تعادلها كلمة اجير وليس كلمة (خادم) بمعنى أمة فإن النبي صل الله عليه وسلم [1] نهى عن ذلك بقوله صل الله عليه وسلم (لا يقول أحدكم عبدي وأمتي بل يقول غلامي وفتاتي) كما يستعمله اليوم بعض السعوديين فيقال (فتاتي) ويقول العامل(عمي) بدلاً

من سيدي وخادمي وكلمة الخادم تعني المملوك العبد فهي لا تصلح في زمن بات فيه كل انسان حر ولا يوجد أي شكل للعبودية كما كان في زمن الاستعمار.

لأنها كلمة تقلل من شأن العامل في زمن باتت فيه الخدمة المنزلية ضرورة اجتماعية

---

(1) مسلم في الادب المفرد 14/2249 من طريق حرب بن جبير

المطلب الثاني: تعريف قانون خدم المنازل ونطاق تطبيقه

قانون خدم المنازل مركب إضافي من كلمتين (قانون) و(خدم منازل) وكلمة قانون لغة من كلمة كانون اليونانية وتعني المسطرة

واصطلاحا : هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم سلوك الفرد في المجتمع وتكفل الدولة تنفيذها وتوقيع الجزاء علي من يخالفها .

ورد تعريف خدم المنازل في اتفاقية العمال المنزليين رقم 189 الصادر عن منظمة العمل الدولية بأن : خدم المنازل هم الأشخاص الذين يؤدون أعمال الخدمة والرعاية الشخصية دخال الاسرة او المنزل مقابل اجر

و قانون خدم المنازل لسنة 1955م بين نطاق التطبيق في المادة (3) تفسير وايضاح كلمة خادم يقصد بها أي شخص يستخدم كل الوقت أو بعضه للقيام بعمل الطهي أو خادم المنزل وتشمل خدم غرفة النوم والمطبخ، أو خادم المائدة أو الساقي أو المربية أو الخادم الشخصي أو البواب أو سائق السيارة أو الغسال أو المستخدم بأي صفة وكذلك أي شخص يؤدي الاعمال التي يقوم بها عادة أي خادم ممن سلف ذكرهم أياً كان الوصف الذي يطلق عليه.

أي شخص من ذوي المهن المتقدمة تستخدمه الحكومة أو أي سلطة من سلطات الحكم المحلي أو أي مؤسسة توريد الطعام او الشراب بقصد الربح أو أي نادٍ أو بنسونر [1] او مدرسة او فندق او كنتين [2] او مستشفى

---

(1) الخادم أو النادل

(2) مطعم صغير داخل مكان العمل(بوفيه)

او دار تمريض او النقاهة او غيرها من المؤسسات المعدة لإيواء المتقدمين في السن او المرض او ذوي العاهات او المصابين بأمراض عقلية أو أيه مؤسسة أخرى مماثلة وهذا النص بالرغم من شمولية لأنواع المهن والخدمات التي تقدم والجهات والمؤسسات التي تقدم فيها وتعريفه للخادم للخدمة، الا انه اختزل كلمة خادم في كل المهن الفندقية وبارات الفندقة، ثم ألف المشرع الى تعريف الخدمة المستمرة وقد فصلها في المادة (5) أن الخدمة المستمرة يقصد بها

أ/ في حالة الخدمة التي تكون قد بدأت قبل تاريخ العمل بهذا القانون الخدمة مع المخدم ذاته دون انقطاع من ذلك التاريخ او من اول ابريل 1954م أي التاريخين يكون لاحقاً.

ب/ في أي حالة أخرى الخدمة مع المخدم دون انقطاع من تاريخ بدئها وفقاً للتقويم الميلادي.

هذه الفقرة تبين عدم التطبيق بالأثر الرجعي للقانون.

وبين القانون الخدمة المنزلية وحصرها في اعداد الطعام ومستلزمات الاسرة،

وجاء التعديل لإضافة تعريف الوزير المختص الخادم بوزارة العمل.

وبهذا نجد ان عمال الحرف اليدوية والصناعات سواء ذكرت ام لم تذكر

وحسب الدراسات التاريخية فإن الحركة النقابية بدأت سنة 1908م ولكن دون اصدار قانون

ولكن اول قانون للعمل قنن هو قانون القوى العاملة في السودان سنة 1974م ثم جاء قانون علاقات العمل الفردية لعام 1981م ثم جاء قانون العمل لسنة 1997م والذي نظم عمل المرأة والطفل داخل المؤسسات الحكومية والخاصة ولكن لم يتناول بالتفصيل حقوق عمال الخدمة المنزلية، ونجد أن كثيراً من الباحثين يتناولون مسالة تنظيم عمال الخدمة المنزلية بالإشارة اليه في دليل الاستخدام الخارجي، والاستخدام الخارجي هو نشاط تمارسه جهات مخصصة لتوفير فرص عمل بالخارج وأول عمل منظم في العام 1992م ويقع عمل الاستخدام تحت لوائح القانون الإداري.

ونجد ان القرار الإداري رقم 19 الصادر بتاريخ 2011/3/9م قد نص على الآتي:

الشروط والضوابط لطلب ترخيص مكتب استقدام واستخدام ولم يتطرق القرار لخدم المنازل في الداخل او الخارج مما يجعل قانون خدم المنازل لسنة 1955م جدير بالدراسة لإيجاد حماية كافية للعمال.

خلاصة

نطاق تطبيق القانون

من خلال البحث في نصوص القانون واللوائح يتبين ان نطاق تطبيق قانون خدم المنازل من حيث المكان يطبق في المحاكم السودانية ومحكمة العمل هي المختصة.

ومن حيث اشخاص القانون يخاطب عمال الخدمة المنزلية والمخدمين من مؤسسات حكومية او خاصة او افراد.

ويعتبر هذا القانون من القواعد القانونية المهمة في المجتمع السوداني لأن الخدمة المنزلية أضحت واحدة من أكبر القطاعات الاجتماعية وذات علاقات تعاقدية شائكة لا يجوز معها اجمال النصوص وترادف المصطلحات او تضار المصالح.

موقف الفقه الإسلامي من العمالة المنزلية :

أولا : العلاقة الدينية بين الخادم والمخدم :العلاقة بين الخادم والخدم في الفقه الاسلامي اما قديمة مبنية علي ملك اليمين وانا حديثة مبنية علي عقد عمل سواء كان هذا العقد مكتوب او غير ذلك ورد في قوله {إِلَّا عَلَى أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ } [1] والمقصود هنا الايماء من الرقيق اذ يحق لمالكها ان بطأها من غير عقد زواج ولا شهود ولا مهر ومنا نشير الي ان الإسلام وجد نظاما عالميا قوي تقوم قواعده علي الرق (الاتجار بالبشر) فشرع في محاربة الظواهر السالبة المتعلقة بهذا النظام كمحاربته للخمر والميسر والازلام والانكحة الفاسدة (انكحة الجاهلية) والربا وغير ذلك فشرع في محاربة الرق بالعتق وعدد سبل العتق ثم جاءت النصوص الملزمة بعدم بيع من تحرر من الناس منها حديث :اخرجه البخاري ورواه النبي صلي الله عليه وسلم عن ربه قال الله عز وجل: ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة رجل أعطي بي ثم غدر ورجل باع حرا فاكل ثمنه ورجل أستأجر أجيرا فاستوفي منه ولم يعط أجره وبهذا عالجت الشريعة الغراء ظاهرة الرق .

اما التعامل بين الخادمة (ملك اليمين) والمخدم المالك لا شية فيه يمكن ان تدخل عليه في خلواته وان تقوم بكل مهام توكل اليها ويبقي السؤال في تعامل الخادم الذكر لسيدته وحكم دخوله عليها والخلوة بها

---

(1) -سورة المؤمنون الآية 6

خدمة الرجل للمرآة والعكس حكم الخلوة بين الخادم والخدم

خدمة الرجل للمراءة والعكس حكم الخلوة بين الخادم والخدم السؤال القائم هل يجوز للعبد المملوك او المكاتب ان يدخل علي سيدته؟ قال سعيد بن المسيب وسعيد بن جبير رضي الله عنهما قلا لا يغرنكم سورة النور فإنها في الاناث دون الذكور ومرادهما قوله تعالي (أو ما ملكت ايمانهن) والموضع موضع الاشكال لان حال الامة يقرب من حال الرجل حتي تسافر من غير محرم فكان يشكل انه هل لها الكشف بين يدي امتها ؟ ولم يزل هذا الاشكال بقوله تعالي (او نسائهن) لان مطلق هذا اللفظ يتناول الحرائر دون الايماء والمعني فيه أنه ليس بينهما زوجية ولا محرمية وحل النظر الي مواضع الزينة الباطنة ينبني على هذا السبب وحرمة المناكحة التي بينهما يعارض علي شرف الزوال فكانت في حقه بمنزلة منكوحة الغير او معتدته ولان وجوب السترة عليها وحرمة الخلوة بالرجل لمعني خوف الفتنة وذلك موجود ههنا.

العبد فيما ينظر من سيدته كالحر الأجنبي معناه انه لا يحل له ان ينظر الا وجهها وكفيها [1].

(1) - السرخسي في المبسوط ج10/ ص 158

وبهذا نصل الي ان الخادم سواء كان مسلما ام غير مسلم لا يخلوا بالمسلمة المخدمة او زوجة المخدم ولا يصح ان ينظر منها الي مكان العورة الظاهرة ويبقي الخلاف في الاعمال المنزلية والتي تجعل أكثر اوقاته مع النساء كمعلم الأطفال وسائس الخيل والحرس الشخصي وغيره

ومن خلال البحث والتحقيق نصل الي ان الإسلام نجد أن الإسلام قد نظم العلاقة ما بين الخادمة والمخدم من حيث الدخول عليها والاختلاء بها وان الشريعة قد نظمت عقد الخدمة التي تقوم علي أساس الحرية والاختيار بقوله العقد شريعة المتعاقدين ولابد من توافر الاحترام المتبادل وإعطاء كل ذي حق حقه

المبحث الثاني: حقوق العامل(الخادم) بين القانون والشريعة:

تأخرت التشريعات الدولية الخاصة بعمال الخدمة المنزلية كثيراً ولم تنل هذه الشريحة حظاً تشريعياً كم ناله الاسرى المدنيين في اتفاقيات جنيف وكان المجتمع الدولي يدير مسائل العمالة المنزلية وفق العرف والإنسانية لذا ما من تشريع وطني يخص. العمالة المنزلية الا تجد فيه مدخلاً للتغير والمواكبة وقد بدأ المشرع الدولي بتفهم هذا الامر فكانت اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين تعد حجر الزاوية في بناء تشريعات مقننة ومواكبة تحفظ حقوق الفئات الضعيفة كالعمال المنزليين.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف سنة 2011م في دورته المائة تحدث عن إدراك منظمة العمل الدولية للعمل اللائق للجميع عن طريق تحقيق اهداف اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والاعلان بشأن العدالة الاجتماعية سلمت المنظمة بالمساهمة المهمة التي يقدمها العمال المنزليون في من اجل عولمة عادلة. وقد الاقتصاد العالمي ويشمل ذلك زيادة فرص العمل بأجر للعمال.

ولم تفرق ما بين النساء والرجال وقد دعت الحاجة اليه بازدياد الحاجة الى رعاية المسنين والأطفال والمعاقين كما انها اعتبرت أن العمل المنزلي لا يزال منقص القيمة ومحبوباً وان النساء والفتيات هن اللواتي يضطلعن به بصورة أساسية والكثيرات منهن من المهاجرات او من افراد مجتمعات محرومة وهن معرضات على وجه الخصوص للمميز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاك حقوق الانسان.

ومن اهم فقرات الاتفاقية انها تحدثت عن إصلاحات تشريعية ووفية إذ نصت على:

وإذ يذكر بأن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون ما لم يكن ... على خلاف ذلك.

وإذ يشير الى الأهمية الخاصة التي ترد بها بالنسبة للعمال المنزليون، اتفاقية العمال المهاجرين(مراجعة) 1949م رقم (97) واتفاقية العمال المهاجرين احكام تكميلية 1975م رقم (143) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية 1981م رقم (156) واتفاقية وكالات الاستقدام الخاصة 1997م رقم (18) و علاقة الاستخدام 2006م رقم (198) فضلاً عن الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة.

---

(1) اتفاقية العمل اللائق

الحقوق والالتزامات:

نصت الاتفاقية في المادة (أ) على انه:

1-تضع كل دولة عضواً حد أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع احكام اتفاقية الحد الأدنى للسن 1973م رقم (138) واتفاقية أسوا اشكال عمل الأطفال 1993م رقم (182) على الا يقل عن الحد الأدنى الذي نصت عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً

2- تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن الا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن الـ 18 عاماً واعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستقدام، هؤلاء العمال من التعليم الالزامي او يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي او التدريب المهني.

هذه المادة تغير تغييراً جذرياً في مفهوم حدود عمل العمال المنزليون وحتى تحمي المجتمع من ادخال الامراض التي مصدرها الجهل والإهمال الذي نصت عليه بعض القوانين المحلية فكان الخيار في هذه الاتفاقية هو التعليم والتدريب المستمر والذي من شأنه ان يبني انساناً واعياً ومدركاً لماهية افعاله.

اما في قضية حماية العمال من العنف والتضييق فقد نصت عليه الاتفاقية في المادة (5) حيث نص على:

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ان يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع اشكال الإساءة والمضايقات والعنف وهذا واحداً من مبادئ الشريعة الإسلامية والذي سنتناوله في حماية العمال في الفقه بإذن الله وتحدثت المادة (6) على احترام خصوصية العمال في حال العيش مع الاسرة المستخدمة.

اما المادة (10) فقد تناولت اهم الموضوعات الشرعية وهي: -

1- تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي الى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والاسبوعية والاجازة السنوية مدفوعة الاجر وفقاً للقوانين واللوائح الوظيفية او الاتفاقيات الجماعية مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.

2- تكون فترة الراحة الأسبوعية 24 ساعة متعاقبة [1]

3- تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون احراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الاسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة كساعات عمل الى المدى الذي تحدده القوانين واللوائح الوطنية والاتفاقيات الجماعية او أي وسيلة أخرى تتماشى مع الممارسات الوطنية

من الحقوق المسكوت عنها في كثير من تشريعات الدول مسالة العمل في بيئة آمنة وصحية وهذا ما نصت عليه المادة 1/13 لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية وتتخذ كل دولة عضواً وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية وتدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي لضمان السلامة والصحة المهنيتين للعمال المنزليين.

وهذه الفقرة لها أثر قانوني في فسخ العقد والمطالبة بالتعويض في حال الفصل او التعسف وهي تمنع صاحب العمل من التخلص من العمال والتنصل من مسؤولياته تجاهه، إذ يمكن لصاحب العمل وفي إطار التخلي عن مسؤولياته تجاه مخدمه ان يجبره على العمل في بيئة غير صحية يجلب له امراضاً يتعذر معها القيام بالأعمال او يهدد حياته لذا لا بد من تضمن هذه الفقرة في التشريعات الوطنية.

المبحث الثالث: حقوق العامل في التشريعات الإقليمية:

ان قانون خدم المنازل السودان يعد من أوائل التشريعات الخاصة بهذه الفئة لأنه صدر في وقت لا تعرف بقية الدول العمالة المنزلية ولكن جاءت بعض التشريعات الإقليمية متأخرا لسد كثير من فجوات التشريع السابق لها من هذه التشريعات والتنظيم. القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج.

فقد عرف هذا التشريع عامل الخدمة المنزلية بانه كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لقاء اجر لصاحب عمل، وتحت اشرافه وتوجيهه وفي التعريف الخاص يعرفه بانه كل شخص طبيعي يؤدي خدمة شخصية مباشرة او غير مباشرة الى صاحب العمل او أي من ذويه في منزله، او ملحقاته مقابل اجر ويكون اثناء أدائه الخدمة تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل.

وهذا النص المحدد يعرف الخادم والمخدوم ومكان الخدمة وبه يحدد المشرع مسؤوليات على صاحب العمل العامل وهو يعمل تحت اشراف صاحب العمل مما يجعل المسؤولية التبعية (مسؤولية المتبوع عن تابعه) وهذا وحده يكفي لحماية العامل من تحمل المسؤولية الفردية الناتجة عن الأخطاء التي تقع اثناء العمل. وقد نص علب الشخص الطبيعي لبيان أن العمالة المنزلية تختلف عن الخدمات التي يقدمها الشخص الاعتباري (الشركات)

وقد أجمعت قوانين دول مجلس الخليج على استثناء عمال الخدمة المنزلية من احكام قانون العمل.

وجاءت الصياغة القانونية لهذا الاستثناء في النصوص واستعملت العبارة الشائعة على عمال الخدمة المنزلية فاستثنت من احكام قانون العمل (خدم المنازل ومن في حكمهم) وهي مثل القانون الغربي وبناء على القرار رقم (4) لسنة 2014م بشأن تنظيم تصاريح عمل خدم المنازل ومن في حكمهم الصادر عن هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين. تفرض المادة الثانية التزامات

محددة على العامل المنزلي(الخادم) الصادر بشأنه التصريح وهو عدم مزاولة أي عمل غير منصوص عليه في التصريح. واستثنى القانون عمال الخدمة المنزلية من تطبيق قانون العمل عليه كما هو الحال في مصر والسودان.

القانون الفلسطيني:

عرف في قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م عرف العمل المنزلي في المادة (5) فقد نصت على:

احكام هذا القرار يقصد بالعمل المنزلي العمل المتعلق بالأداء لخدمة صاحب المنزل او اسرته كأعمال التنظيف الطبخ، كي الملابس اعداد الطعام ورعاية افرادها، شراء احتياجات المنزل، توصيل الأولاد واعادتهم لقاء اجر بشكل مستمر او متقطع وسواء كان العمل دائم او مؤقتاً او عرضياً او موسمياً.

وجاءت المادة (3) منه يسري احكام هذا القرار على خدم المنازل ومن في حكمهم وهو كل شخص يقوم بأعمال خدمة تتصل مباشرة بالأسرة والاعمال المنزلية فيها وتشمل كل من:

أ-يؤدى العمل المنزلي داخل المنزل او خارجه لمصلحة صاحب المنزل وبناء على طلبه

ب- يقيم مع الاسرة او غيرهم مقيم معها.

ج- فلسطينياً او اجنبياً

د- بلغ سن العمل المسموح به وفق لأحكام القانون وهذه اهم نقطة في هذا القانون وهي سن العمل التي نصت عليها اتفاقية العمل اللائق وفيها تحذيرا من استخدام الأطفال الذين تتقارب مصالحهم مع المخدم.

جاءت اهم الحقوق في المادة (5) يلتــزم صاحب العمل بالآتي:

1-دفع الاجر نقداً للعامل المنزلي بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المعمول به على ان يحتفظ صاحب المنزل بمستند يبن دفعه له.

2- استخدام العامل المنزلي في مكان اقامته المعتاد مع اسرته ولا يحق لاحد غير صاحب المنزل وافراد اسرته اصدار أوامر له للعمل.

3- معاملة الخادم المنزلي باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتامين جميع احتياجاته من ملبس ومأكل ومشرب وغرفة مبيت إذا لزم والاضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية.

4- تأمين الخادم المنزلي ضد الإصابات العمل وأمراض المهنة

5- اجراء الفحوص الطبية الابتدائية التي تثبت خلوه من الامراض والفحوص الدورية على نفقة صاحب المنزل.

هذه المادة أدخلت حماية كبيرة على حقوق الخادم وهي احترامه وتقديره وخصوصيته وفرض الفحص الدوري على صاحب العمل فإذا قصر في ذلك لم يحق له فصل العامل الا تعسفا يوجد جبر الضرر

المطلب الثالث: الحقوق غير المالية "ساعات العمل والراحة اليومية والاسبوعية":

اما في موضوع العمل والاجر والراحة والفوائد ما بعد الخدمة نص على الاتي:

1-تكون مجموع الأوقات التي يؤدي فيها الخادم العمل المنزلي فعلياً عشرة ساعات في اليوم الواحد ولا يحسب منها الأوقات التي يقضيها العامل دون عمل للراحة او تناول الطعام.

2-لصاحب المنزل تنظيم أوقات أداء الخادم للأعمال المكلف بها خلال اليوم الواحد وفق ما تقضيه طبيعة العمل المنزلي وحاجة المنزل

3-على صاحب المنزل منح الخادم الفترة الكافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد بما لا يقل عن 8 ســـــاعات يومية.

كما تحدث في المادة (8) عن العطلة الأسبوعية وفي حال عدم إعطائها له يوم العطلة يعوض بيوم وحدد له إجازة سنوية واجازة مرضية مدفوعة الاجر سنوياً.

وجاء استثناء عمال الخدمة المنزلية من قانون العمل كشأن القانون السوداني.

المبحث الرابع: حقوق العامل في الفقه الإسلامي:

وظيفة الدولة باعتبارها خليفة لله في ارضه وحامية حمى المجتمع كان لا بد لها من وضع تشريعات لحماية الضعفاء وهذا المبدأ واحداً من اهداف الميراث كي لا يكون المال دولة

بين الأغنياء وواحداً من اهداف الزكاة تؤخذ من اغنيائهم وترد على فقرائهم. وبذلك يزول الغل والشح وتسود روح المحبة هكذا ينظر الإسلام للمجتمع ومن هنا برز مفهوم مسؤولية الامام الطلقة فقد قال رسول الله صل الله عليه وسلم "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" فالأمام راع وهو مسؤول عن رعيته وإقامة العدل والمساواة هدف أساسي في التشريع الإسلامي ولا شك ان الإسلام وازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل وتحرص الشريعة على إزالة الضرر.

التدخل في العقود:

الأصل ان السوق الذي يتعيش منه الناس متروك للأعراف والمصالح طالما لم يدخل فيه الغش والربا والغبن وهذا ما جاء به مبدأ التسعيرة فقد روى أبو داؤود والترمذي عن انس ان السعر غلا على عهد رسول الله صل الله عليه وسلم فقال: يا رسول الله سعر لنا، فقال ان الله هو المسعر القابض الباسط، واني لأرجو ان القى الله وليس لاحد منكم يطلبني بمظلمة في دم ولا مال. اما تدخل الحاكم في حال غياب النص التشريعي الذي ينظم الحياة، وهذه المسألة متطورة بتطور الانسان ونجد لها التشريعات حسب المرحلة.

ومن الأسباب التي تدع تدخل الحاكم الاتي:

1-دفع الأجرة فوراً ونقداً

والإسلام يركز في مبادئ العدالة على إعطاء الاجير حقه قبل ان يجف عرقه[1]

---

(1) الراوي عبد الله بن عمر واخرجه ابن ماجه 1995م والمنذري في الترغيب والترهيب 78/3

2- المعاملة الحسنة

قال تعالى {وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُم مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً } [1] فالقرآن يبين ان الانسان مكروم لا يهان وأورد النبي صل الله عليه وسلم هذا المعنى فعن ابي ذر الغفاري رضى الله عنه قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم: هم اخوانكم ...جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان له اخوة تحت يده فليطعمه مما يأكل ويلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم [2]

وفي الحديث تقبيح أمور الجاهلية واخلاقها وهي زائلة بالإسلام وعلى كل مسلم هجرانها واجتنابها والا يكون فيه شيء من اخلاقهم، وفيه الحث على الاحسان بالخادم ومن في معناه، كالأجير، وخادم المنزل، وورد عن انس بن مالك رضي الله عنه قال: خدمت النبي صل الله عليه وسلم عشر سنين فما قال لي أف ولم صفت ولا الا صفت [3].

---

(1) سورة الاسراء الآية 70.

(2) البخاري (30) ومسلم (66).

(3) البخاري ومسلم.

3- تحسين بيئة العمل

الإسلام يدعو الا يكلف الانسان الا ما يطيق قال تعالى {لاَ يُكَلِّفُ اللهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ} [1]

وبما أن النفس في الإسلام محرمة ومقدسة لذلك لا يلق الرجل بعامله الى المهالك فيسبب له امراض مهنية يصعب علاجها.

4-الحرية في التعبد

قال رسول الله صل الله عليه وسلم لسلمان وابي الدرداء: ان لربك عليك حقاً وان لنفسك عليك حقاً وان لأهلك عليك حقاً فأعطي كل ذي حق حقه [2] وبهذا لا يجوز للمخدم أن يمنع الخادم من أداء العبادات المقرضة وان يكون سمحا معه.

5- رعاية الاجير عند المرض

إذا عجز العامل فوجبت رعايته على مخدمه وهذه المسألة لم ترد بصيغة الوجوب في الفقه الإسلامي ولكن تدرج في السلم التشريعي حسب التطور الفقهي المتساير مع حركة الدهر.

---

(1) سورة البقرة الآية 286.

(2) البخاري 1874 ومسلم 1153 من حديث ابن عمر

وفي حديث شكوى البعير للنبي صل الله عليه وسلم جاء فيه، عن عبد الله بن جعفر رضي الله عنه قال: اردفني رسول الله صل الله عليه وسلم ذات يوم خلفه فأسر الي حديثاً لا أخبر به أحداً ابداً وكان رسول الله صل الله عليه وسلم أحب ما استتر به في حاجته صوف او حائش نخل

فدخل يوماً حائطاً من حيطان الأنصار فإذا جمل قد اتاه فجرجر وزرفت عيناه قال بهز وعفان فلما رأى النبي صل الله عليه وسلم حتى زرفت عيناه فمسح رسول الله صل الله عليه وسلم سراته وزفراته [1] فسكت فقال من صاحب الجمل؟ فجاء فتى من الأنصار فقال: هو لي يا رسول الله فقال صل الله عليه وسلم اما تتقي الله في هذه البهيمة التي ملكك الله اياها فإنه شكا اليّ إنك تجيعه وتدئبه [2] أي تتعبه

وهذا الحديث ولو أثبت واقعة حول بعير يستوجب الرعاية من أكل وراحة ورعاية طيبة وانه بعد ان كبر لا يخدم، فكيف بالإنسان والإسلام دين الإنسانية.

---

(1) الموضع الذي يعرف منه البقر

(2) احمد وأبو داؤود وقال حسن صحيح

6- حق الضمان الاجتماعي

وكلمة ضمان او تضمين في الفقه الإسلامي أقرب لمعنى المسؤولية ومبدأ جبر الضرر هو مبدأ ثابت في التشريع الإسلامي والأحاديث في جبر الضرر عدة منها حديث كسر الإناء [1] السيدة عائشة.

وبهذا جاز للإمام ان يتدخل ليؤمن الضمان للعامل خاصة في حالات إصابات العمل، وفوائد ما بعد الخدمة (المعاش) حسب ظرف الخادم والمستخدم فإذا امنت هذه المسائل لا يتدخل

الامام ولا دخل قوة الشرع لإيجاد حلول تعيد الأطراف الى طبيعة التعامل وفق تبادل المصالح.

---

(1) عن ام سلمة انها جاءت بطعام في صحن لها الى النبي صل الله عليه وسلم واصحابه فجاءت عائشة ملتفة بكساء ومعها نفر ففلقت الصحفة فجمع النبي صل الله عليه وسلم بين فلقي الصحفة وقال كلوا غارت امكم، وفي الحديث الاخر قال لها ادام بإدام واناء بإناء البخاري 5225، والنسائي 3955، واحمد 13772،..2640.

حقوق العمال وفق قانون خدم المنازل لسنة 1955م

قانون خدم المنازل لسنة 1955م كان صدور يتطلب أمر اجرائي وتتفرق خواصه فيما بين قانون الجنسية وقانون(التحقق) الإجراءات الجنائية.

وقد بدأت الحقوق فيه في المادة 14-24 شملت الأجر والإيجارات والعطلات الرسمية ودفع الأجور وفوائد ما بعد الخدمة.

وقد اوجب القانون على المخدم في حال العقد المكتوب او الشفاهي عند تشغيل الخادم يجب ان يتضمن العقد هذه الشروط:

أ-تدفع الأجور مرة في اخر كل شهر

ب- مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها فيما بعد، يجوز لكل من الطرفين في أي وقت انهاء الخدمة بإنذار الطرف الثاني قبل تاريخ الانهاء بأربعة عشر يوماً.

ج- يجوز للمخدم انهاء عقد الخدمة دون انذار في أي وقت خلال السبعة أيام الأولى من بدء الخدمة.

د- إذا تم تعيين الخادم في مكان ما ثم ذهب لخدمة مخدمه في مكان آخر، كان له الحق إذا انهى مخدمه عقد خدمته الي المكان الذي تم تعيينه فيه، مع تزويده بمبلغ مناسب من المال يكفي لطعامه اثناء الرحلة على الا يكون للخادم هذا الحق في:

أولاً:

إذا كان انهاء الخدمة بسبب إدانة الخادم في جريمة تنطوي على الغش او عدم الأمانة او في جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد 148-149-151 من القانون الجنائي لسنة 1991م او في جريمة تقع تحت طائلة قانون المخدرات والمؤثرات العقلية لسنة 1992م

ثانياً:

إذا كان بعد انهاء خدمته، قد قبل خدمة أخرى في المكان الذي انهيت فيه خدمته الأولى.

هـ / يجوز للمخدم ان يفصل خادمه دون انذار بسبب سوء السلوك الفادح او الإهمال للجسم ف خدمته او فيما يتصل بها.

هذه المادة عليها ملاحظات مهمة يجب النظر اليها في الفقرة (أ)

اوجبت دفع الاجر في اخر كل شهر وهذا ما وافق اتفاقية العمل اللائق لسنة 2001م وقرار وزير العمل الفلسطيني لسنة 2006م وقانون العمل لسنة 1997م وهي من الفقرات التي تحمي عامل الخدمة المنزلية.

اما الفقرة (ب)

نجد ان القانون نص على مراعاة الاحكام المنصوص عليها فيما بعد، يجوز لكل من الطرفين في أي وقت انهاء الخدمة بإنذار الطرف الثاني قبل تاريخ الإنهاء بأربعة يوماً.

في الفقرة(ج)

يجوز للمخدم انهاء العقد دون الإنذار في أي من الحالات خلال السبعة أيام الأولى من بدء الخدمة.

اما الفقرة (د)

تنص على: إذا تعين الخادم في مكان ما ثم ذهب لخدمة مخدمه في أي مكان اخر

هذه الفقرة تنص على ان في حالة الخلاف او انهاء العقد يعطى العامل قيمة الترحيل مع المال المناسب وكلمة المناسب مثل كلمة المعقول فإنها قابلة للتأويل ولا تتناسب مع فهم إيصال الحقوق وكان ينبغي ان تنص على:

يستحق "العامل" بدل الخادم مبلغ الترحيل مع مبلغ يكفيه للأكل ومستلزمات السفر حسب تقديرات المنطقة بشهادة شهودين عدلين.

ثم اشترط المشرع لاكتساب حق الرجوع شروطاً ليست في مقدور البشر العادي تفاديها وليست لها دخل بالخدمة فنصت الفقرة (د) على الاتي:

اولاً:

إذا كان انهاء الخدمة بسبب ادانة الخادم في جريمة تنطوي على الغش او عدم الأمانة او في جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد 148-149-151 من القانون الجنائي لسنة

1991م، ويأتي النقد لهذه المسألة من وجه نظر الشريعة في حال اخفاق الخادم وارتكابه جريمة تتعلق بالغش فمسالة اخلاف الوعد في المجتمع أصبحت معروفة والقاعدة الفقهية تقول المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً وبالتالي ما أرى ان مسالة الغش في الموعد او في شراء الأصناف بجريمة في مجتمع اعتاد على خلف الوعد والغش في البضاعة.

فصل هذا الفصل بعد مخالفة تحرم الخادم من ترحيله

اما الجرائم المنصوص عليها في القانون الجنائي سالفة الذكر فالمادة 148 تنص على "اللواط"

1/48/ يعد مرتكباً جريمة اللواط كل رجل ادخل حشفته او ما يعادلها في دبر امرأة او رجل اخر او مكن رجل اخر من ادخال حشفته او ما يعادلها في دبره.

/2/48

أ/ من يرتكب جريمة اللواط يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز (5) سنوات

ب/ إذا أدين الجاني للمرة الثانية يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز (7) سنوات

ج/ إذا أدين الجاني للمرة الثالثة يعاقب بالسجن المؤبد

هنا لا نتحدث عن اركان الفعل المادي المكون للجريمة ولا توصيفه ولا اثبات وقوعه فان بيان ذلك في القانون الجنائي، لكن هنا حديثنا فقط يدور حول الحرمان من حقه في مبلغ الترحيل والاعاشة لماذا يسقط؟

هذه الجريمة قد وقعت من قبل في كثيراً من الجهات المحافظة وهي سلوك انساني سلبي يتعارض مع الفطرة السليمة ويعرض فاعله للمساءلة والعقاب ويحيله المصحة لارتباط العقل بالسلوك الشاذ والذي يكون سببه جيني او هرموني يحتاج للتدخل الطبي [1].

(1)- المثلية الجنسية جريمة ضد الإنسانية /المؤلف / مجلة القلزم الدولية العدد الثالث عشر 2022م

المادة 143 من القانون الجنائي السوداني لسنة 1991م

1/ يعد مرتكباً جريمة الاغتصاب كل شخص يواقع شخصاً عن طريق فعل ينتج عنه ايلاج عضو جنسي او أي أداة او جزء من أجزاء الجسم في فتحة فرج المجني عليه او شرجه عن طريق استخدام القوة او التهديد بها، او الاكراه الذي يحدثه الخوف من استخدام العنف او التهديد او الاضطهاد النفسي او الاغراء او استخدام السلطة ضد الشخص او شخص اخر، او ان تكون الجريمة قد ارتكبت ضد شخص غير قادر على التعبير عن رضاه لأسباب .... او اغوائه او ذات صلة بالعمر

2/ من يرتكب جريمة الاغتصاب يعاقب بالسجن المؤبد دون المساس بعقوبة جريمة الزنا.

شرح المادة

الفقه القضائي في السودان قد شرح مسالة الاغتصاب وذلك قضية حكومة السودان ضد مصعب مصطفى احمد [1]

---

(1) م. ع /ط. ج/ 545 مجلة 2000م

تبين المحكمة العليا ان المادة 143 تنص بوضوح على ان من يواقع شخصاً زنا او لواط دون رضاه يكون مرتكباً لجريمة الاغتصاب وهذه المادة لم تشترط ان تكون المواقعة بين بالغين فاذا حصلت المواقعة بين بالغ وغير بالغ وكانت زنا او لواط حسب التعريف الوارد كلمة زنا في الفقرة الثانية من المادة 145 والتعريف الفقهي المتفق عليه لما يعتبر لواطاً في مفهوم الشرع فان ذلك يكون اغتصاباً للصغار ويلاحظ ان المادة 148 تعرضت لجريمة اللواط وحصرت هذه الجريمة على البالغين اذا كانت باعتراض، اما الواط الذي يقع على الصغار فعالجه المشرع تحت جرائم الاغتصاب لان .. الصغار لا يعتد به وفقاً للفقرة الثانية من المادة 149/ ولم يورد المشرع تعريفاً للواط بفقرة منفصلة مثلما ورد بالمادة 145 ولعل هذا ما جعل البعض يفهم ان اللواط والزنا مقصور على البالغين وما يقع على الصغار من أفعال

مماثلة له لا تسمى زنا او لواطاً بل هي شيء اخر او هي أفعال فاحشة في اقصى مدى لها وهذا بلا شك يشكل فهماً خاطئاً لجريمتي الزنا واللواط بمفهومهما الشرعي المتفق عليه بين الفقهاء وفهماً خاطئاً لمواد القانون والمبادئ المستمدة من الشريعة الإسلامية والذي جاءت خياراته ومصطلحاته متفقة في اغلب مواده مع ما اجمع عليه الفقهاء والمشهور من رايهم والذي جاء به الدفاع لنقض الحكم هو نفس المنطق الذي نقول به فجاء في طلب الفحص الجنائي الاتي:

1-لا توجد بيانات كافية تؤكد الاتهام وقد اعتمدت المحكمة على شهادة والدة الطفل وهي لم تر شيئاً.

2- التقرير الطبي الذي اعتمدت عليه المحكمة لم يكن مختوماً ولم تستمع المحكمة لأقوال الطبيب الذي أعده.

3- لم تأخذ المحكمة بينة فحص لباس المتهم ، وقد جاءت نتيجة الفحص في صالحه واخيراً يطالب بإلغاء الإدانة والعقوبة وقد حول الشرع هذه الجرائم المتعلقة بالطفل لقانون الطفل المادة 45 بفقراتها (أ- ب -ج)

فقد تناولت المادة 45/ يعد مرتكباً جريمة كل من:

أ/يخطف او يبيع طفل او ينقل عضو او أعضاء أي طفل

ب/ يغتصب أي طفل

ج/ يتحرش او يسئ جنسياً لاي طفل

د/ ينتج او يوزع او ينشر او يستورد او يصدر او يعرض او يبيع او يحوز أي مواد اباحية متعلقة بالطفل

هـ/ يستخدم أي طفل بغرض أنشطة لقاء مكافئة او أي شكل من اشكال العوض

و/ او يصور باي وسيلة أي طفل يمارس ممارسة حقيقية او بالمحاكاة أنشطة جنسية صريحة او بصور أعضاء جنسية لاي طفل لإشباع الرغبة الجنسية.

وبما ان الحديث ينصب في اطار حماية الخادم من الحرمان من الحقوق بين معاقبته بالجرائم المنصوص عليها في القانون الجنائي لسنة 1991م وقد تناولت منها اللواط والاغتصاب، نجد ان المشرع لم يحدد هل تمت الجريمة في حق المخدم وذويه ام في أي مكان كما سكت المشرع عن طريق اثبات هذه المسائل في حالات خاصة كوجود الخادم في منزل ....تثبت الجريمة اذا كانت مدعي بها من قاصر؟ نجد ان مسألة الزنا واللواط والتحرش والاغتصاب ... بموجب قانون الطفل لسنة 2010م الى محكمة الطفل ويتم التحري بصفة خاصة ونجد ان اكثر من احكام المحاكم، شهادة الطفل في زمن يمتلك فيه الأطفال هواتف كبيرة وفضاء مفتوح فيمكن ان يتهم أي طفل الخادم سواء كان ذكر او انثى بالتحرش او الاغتصاب او عرض مواد مخلة او ذات علاقة فكيف يعالج الشرع هذه المسألة ويحمي الخادم؟

فإني أرى انه يمكن ادعاء الاغتصاب من قبل الأطفال وتأخذ محكمة الطفل بدعواه فيتضرر الخادم. كما انه يمكن ان يقع الفعل المكون للجريمة بإغراء الطفل العامل او العاملة خاصة وان كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر يعتبر طفلاً، فاذا كانت العاملة المنزلية تعرضت للزنا من قبل طفل بالغ عمره 17 سنة تكون بذلك اغتصبته حسب نص القانون وبالتالي تعاقب وتحرم من حقوقها.

ام المادة 151/ من القانون الجنائي لسنة 1991م المشار اليها في قانون خدم المنازل لسنة 1955م تعديل 2000م نصت على:

1- الأفعال الفاحشة والتحرش الجنسي

يعد مرتكباً جريمة الأفعال الفاحشة من يأتي فعلا مخلاً بالحياء لدى شخص اخر او يأتي بممارسة جنسية مع شخص اخر لا تبلغ درجة الزنا او اللواط ويعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز سنة او بالغرامة.

2- إذا ارتكبت الجريمة في مكان عام او بغر رضا المجني عليه يعاقب الجاني بالسجن مدة لا تتجاوز سنتين.

3- يعد مرتكباً جريمة التحرش الجنسي كل شخص يأتي فعلاً او قولاً او سلوكاً يشكل اغراء او دعوة لشخص اخر لممارسة غير مشروعة للجنس او يأتي سلوكاً مشيناً غير لائق له طبيعة جنسية يؤدي الى إزاء الشخص المجني عليه نفسياً او يعطيه احساساً بعدم الأمان، يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز ثلاثة سنوات.

ومن خلال هذا النص كما ذكرنا له وجهان: الوجه الأول اذا كانت هذه الافعال و الاقوال مع طفل يحال لشرطة الاسرة والطفل والتي غالباً تتبنى احكامها على اقوال الطفل ويحال للمحكمة للفصل بناء على ما لديها من بينات علماً بأن أي شخص اقل من 18 سنة هو طفل ويمكن ان يقوم ادعاء ما يكذب هذه الجرائم، اما الكبار ايضاً لهم حق الشكوى في حال وقوعها.

ونص القانون ايضاً على الجرائم التي تتعلق بالمخدرات والمؤثرات العقلية.

وقد نصت المادة (20) منه على:

يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز خمس سنوات او الغرامة التي تحددها المحكمة كل شخص يتعاطى أياً من أنواع المخدرات او المؤثرات العقلية او يستوردها او يصدرها او ينتجها او يصنعها او يحوز عليها وذلك بقصد تعاطيها في غير الحالات المسموح بها بموجب احكام هذا القانون او أي قانون اخر كما يعاقب بذات العقوبة كل شخص يزرع أيا من النباتات التي ينتج منها أي من أنواع المخدرات او المؤثرات العقلية ليستخلص منها المواد بغرض تعاطيها.

وبما ان هذه المادة تتحدث ... عن الحيازة فاذا قام الخادم بالسكن مع المخدم وكان معه اشخاص يتعاطون هذه المواد المخدرة او المؤثرة عقلياً ووضعت له في غرفته او في الة يقودها او مكان يديره فلا شك ان الخادم سيكون الضحية ويعاقب ويحرم من خصائص...

لذا نرى استبعاد هذا النص او تعديله بالآتي:

إذا تم تعيين الخادم في مكان ما ثم ذهب لخدمة مخدمه في مكان اخر كان له الحق اذا انهى مخدمه عقد خدمته في ان يعاد على نفقة مخدمه الى المكان الذي تم تعيينه فيه او أي مكان يريده العامل ويكون السفر اليه لا يزيد عن مكان التعاقد القديم مع إعطائه مبلغاً من المال يعادل سعر التذكرة مع مصاريف طريق يحددها مكتب العمل او شهودين عدولين.

حق المطالبة بالأجر مقابل الإنذار

15/ إذا فعل خادم انذار المقرر له بموجب احكام هذا القانون، فيكون له الحق في ان يحصل من مخدمه على مبلغ من المال يساوي الاجر الذي كان يستحقه عن فترة الإنذار كذلك يكون

للمخدم الحق في ان يحصل من خادمه على مبلغ مماثل اذا ترك خدمته دون انذار وفقاً لأحكام هذا القانون.

هذه المادة هي تضمن حقوق الطرفين وتعرض التزاماً تعاقدياً على الخادم بأن ينذر صاحب العمل اذا أراد فسخ العقد قبل أربعة عشر يوماً، وذلك حفاظاً على مصلحة الطرفين لتوفيق أوضاعهم.

16/ فترات الراحة

يستحق خادم المنزل:

أ/فترتين للراحة يومياً اثناء النهار تعادل كل منهما ساعة كاملة

ب/ عطلة أسبوعية لا تقل عن 12 ساعة متتالية منها 6 ساعات اثناء النهار

17/ عدم جواز الاستقطاع من الأجور عند دفعها مقدماً

نصت المادة 17 في إطار حفظ حقوق عامل المنزل على:

"لا يجوز للمخدم ان يستقطع شيئاً من اجر خادمه بالخصم او الفوائد او مقابل أي عبء مماثل نظير ما يكون قد دفعه مقدماً للخادم من الأجور قبل تاريخ استحقاقها"

18/ عدم جواز دفع الاجر عيناً

القانون نص في صدره على ان يكون الاجر نقداً في اخر كل شهر وفي هذه المادة جاء المشرع بالتفصيل فنصت على:

1-تدفع كل الأجور المستحقة لخادم المنزل نقداً

2- لا تقبل أي دعوى او أي دعوى فرعية او مقاضاة بالنسبة الى أي بضائع، او لوازم يكون الخادم قد اخذها او استلمها من حساب اجره.

3- لا تفسر الاحكام الواردة في الفقرتين (1-2) بصورة تمنع مخدماً من تزويد خادم منزله بالأدوية او الخدمة الطبية او بتأجير مسكن له او تمنعه من التعاقد على مد الخادم بشيء مما

سبق، ويكون الخادم ملتزماً بأن يدفع ثمن تلك الادوية او تكاليف الخدمة الطبية او ايجار المسكن حسبما يكون الحال.

الدعوى الفرعية

تحدث المشرع في الفقرة (2) على الا تقبل دعوى فرعية او مقاضاة فالدعوى الفرعية هي طلب عارض يقدمه أحد أطراف الخصومة اثناء نظر دعوى قائمة بهدف تعديل الطلبات الاصلية او زيادتها او نقصانها او ادخال أطراف جدد وذلك لتوحيد النزاع وتوفير الوقت.

ولا يشترط فيها ان تكون من نفس طبيعة الدعوى الاصلية او حتى مشابهة لها وقيمة الدعوى الفرعية ليست مهمة فقد تكون المطالبة بالتعويض عن اضرار محدودة او غير محدودة كما انها من الممكن ان تقل او تزيد عن قيمة الدعوى الاصلية فالمشرع هنا رفض تقديم دعوى فرعية ابتداء حتى يكون الامر ميسوراً للبث في النزاع القائم على أساس العمل المنزلي.

اما المقاضاة

هي ابراء ذمة المدين من دين مستحق عليه مقابل دين اخر مماثل مستحق له على دائنه، بحيث ينقضي الدينان بمقدار الأقل منهما، وتعد وسيلة لانقضاء الالتزام بما يعادل الوفاء وتتحقق عند وجود ديون متقابلة بين الطرفين [1]

(1) قانون المعاملات المدنية لسنة 1983م

الفقرة (3) تنص على:

لا تفسر الاحكام الواردة في الفقرتين (1-2) بصورة تمنع الخدم من تزويد خادمه بالأدوية الخ....

وكان يفترض ان يكون علاج الخادم وتوفير سكنه ومستلزماته على المخدم تماشياً مع تطور الأوضاع القانونية والخدمة المنزلية وهذا وقد لجأت له عدة دول ضمن قانون عمال الخدمة المنزلية، لان الخادم مهما كان اجره وإذا خصمنا منه قيمة العلاج والسكن والترحيل سينتهي به الامر كرقيق لا عامل يستحق الاجر، وهذا يخالف اتفاقية العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

الغياب وأثره على الاجر في حالة المرض:

1/20/ بعد إكمال سنتين في الخدمة المستمرة يستحق الخادم الذي لا يستطيع القيام بواجباته بسبب المرض لم يكن ناشئاً عن سوء سلوكه او اهماله اجراً كاملاً عن أيام غيابه بسبب المرض لمدة 30 يوماً ونصف اجر لمدة 30 يوماً أخرى عن كل 24 شهراً من الخدمة المستمرة التالية

أغراض هذه المادة يشمل المرض بسبب سوء السلوك والمرض الناشئ من استعمال الخادم للمواد المنبهة والمخدرات ويشمل كذلك المرض الناشئ من الاعمال غير المشروعة وقيام الخادم متعمداً بإصابة نفسه بالأمراض السرية.

لا يترتب على المستخدم أي التزام وفقاً لأحكام هذه المادة مالم يجعل المرض الخادم عاجزاً عن القيام بواجباته ويثبت ذلك بشهادة من طبيب مرخص له في ممارسة المهنة وإذا لم يتيسر إيجاد مثل ذلك الطبيب من شخص يختاره المخدم لهذا الغرض ويوافق الخادم على اختياره.

لم يكن المشرع موفقاً في حرمان الخادم المنزلي من دفع الاجر عند العجز بسبب المرض وقد حصر المرض المانع في المرض الناشئ بسبب سوء السلوك والناشئ عن استخدام الخادم للمواد المنبهة او المخدرات والاعمال غير المشروعة والتعمد في الإصابة بالأمراض السرية.

1-المرض الناشئ عن سوء السلوك يرد سؤالاً منطقياً ما هو السلوك الحسن والسلوك السيئ وما هو المعيار القانوني له؟

فمثلاً أكل الطعام البائت من حسن السلوك ان لا يأكله أحد بالنسبة للأغنياء اما الفقراء والمعوذين فمن حسن السلوك ان تتعدى عليه وإذا أصيب الخادم الفقير بمرض يسببه الطعام البائت هل يعد سلوكاً سيئاً؟

2- تناول المواد المنبهة، فما هي المواد المنبهة؟

من المعلوم بالضرورة ان الشاي والقهوة تعتبر منبهاً فهل الاكثار منها إذا تسبب في ارتفاع ضغط الدم او زيادة السكر تعتبر مرض يحرم الخادم من حقوقه؟ ناهيك عن الامراض السرية (المنقولة جنسياً).

وعلى كل فإن هذا النص الذي ادخل في صلب القانون يجب حذفه او تعديله بالآتي:

بعد اكمال سنتين في الخدمة المستمرة يستحق الخادم الذي لا يستطيع القيام بواجباته بسبب المرض او الإصابة اجراً كاملاً عن أيام غيابه بسبب المرض.

ثمة شيء اخر يدعو لتعديل المادة المذكورة وهو اختيار الطبيب من قبل المخدم لاستخراج شهادة مرضية وهذه الفقرة تفتح ثغره كبيرة جداً لاستخراج شهادة يشوبها الشك في صدق الطبيب وكان يجب الا يحدد المخدم الطبيب او يكون الاختيار من الطرفين كما هو الحال في عدم وجود الطبيب.

اما المادة 22/ تجوز ان يعامل الخادم معاملة أفضل ويعلق الاجر جوازياً ... ان تحدد مسؤولية التأمين على صحة الخادم.

فوائد ما بعد الخدمة:

المكافأة عند انتهاء الخدمة نصت عليه المادة (23) من قانون خدم المنازل لسنة 1955م على الآتي:

إذا أنهى أحد الطرفين عقد الخدمة فيما عدا الحالة المنصوص عليها في الفقرة (هـ) من المادة (14) يدفع المخدم لخادمه مكافأة عن مدة خدمته محســوبة على الوجه التالي:

أ/ نصف الاجر الأساسي الشهري مضافاً اليه علاوة غلاء المعيشة (ان وجدت) لكل خادم أكمل سنتين في الخدمة المستمرة وذلك عن كل سنة كاملة من هذه الخدمة لمدة 12 سنة، واجر شهري كامل مضافاً اليه علاوة غلاء المعيشة (ان وجدت) عن كل سنة إضافية كاملة من الخدمة المستمرة وتحسب المكافأة على أساس متوسط الاجر الأساسي الذي كان يتقاضاه الخادم خلال السنتين السابقتين مباشرة لتاريخ انهاء عقد الخدمة مضافاً اليه علاوة غلاء المعيشة.

ب/ لإيجاد الحد الأقصى للمكافأة المستحقة الدفع وفقاً لأحكام هذا القانون الاجر الأساسي لتسعة شهور مضافاً اليه علاوة غلاء المعيشة (ان وجدت) الا في حالة الخادم الذي لا تقل مدة خدمته المستمرة عن عشرين سنة كاملة ففي هذه الحالة تكون المكافأة مبلغاً مساوياً للأجر الأساسي عن سنة كاملة مضافاً اليها غلاء المعيشة ان وجدت وتحسب المكافأة على الأساس المتقدم.

عيب هذا النص انه يحرم العامل في الخدمة المنزلية من اهم ميزات فوائد ما بعد الخدمة

اولاً/ إنه لا يمنح مكافأة إذا عمل طوال عمره في خدمة غير مستمرة ولو انقطعت اسبوعاً واحداً.

ثانياً/ لم يتقاضى فوائد مالم يتجاوز ال 12 سنة ولم ينل مكافأة على سنه مالم يكمل العشرين سنة.

هذه المادة ينبغي تعديلها لتكون علاوة غلاء المعيشة واجبة مع التأمين، وتكون فوائد ما بعد الخدمة متساوية مع مكافأة العمل حسب نص قانون العمل لسنة 1997م.

المادة (5) إجرائية تتحدث عن إجراءات استخراج المستند وهي في قانون الجنسية وهي ايضاً من واجبات الخادم ووضع شروطاً لاستخراجها وهي عدم إعطاء الشهادة للآتي:

أ/ يكون سنه اقل من 15 سنة

ب/ يكون خلال الخمس سنوات السابقة على طلبه قد أدين في جريمة تنطوي على الغش او عدم الأمانة او في جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد 148-149-151 من القانون الجنائي لسنة 1991م او في جريمة لا تقع تحت طائلة قانون المخدرات والمؤثرات العقلية لسنة 1994م.

ج/ يكون قد أدين ثلاث مرات او أكثر في أي جريمة من الجرائم المتقدمة

هذا النص من الغرابة بمكان اثبات الشخصية .. قانون الجنسية ولا يحتوي قانون الجنسية على هذه الشروط لحظة تعديل هذه المادة في سنة 1999م القانون رقم (4) فقد أورد قانون الجنسية لسنة 1994م شروط اكتساب الجنسية ببلوغ السن القانونية وإقامة الوالدين اما شروط الاقامة

الاخطار في حالة تغيير المخدم:

نصت المادة (8) من قانون خدم المنازل على:

إذا تعاقد خادم مع مخدم اخر وجب عليه ان يقدم شهادة اثبات شخصية لأقرب نقطة او قسم شرطة لمقر خدمته الجديد وعلى الشركة ان تسلمه ايصالاً باستلامها.

وهنا المشرع لم يقصد اثبات الشخصية المعروف كالرقم الوطني والجواز انما اثبات اخر للأجانب ومجهول الاهل لأنه لم يرد في قانون اثبات الشخصية

وعلينا ان نفهم اثبات الشخصية من قانون العمل لسنة 1997م المادة (10) والتي تتحدث عن منع أي شخص مخدم من استخدام أي شخص من الأشخاص الذين يكون تسليمهم من اختصاص أي مكتب من مكاتب الاستخدام مالم يكن حاصلاً على شهادة تسجيل وفقاً لأحكام المادة (8)، (4).

المبحث الخامس: واجبات العامل

كما اهتمت الدراسة بحقوق عمال الخدمة المنزلية كذلك اهتمت بالالتزامات وبمأن قاقون خدم المنازل لسنة 1955م لم يفصل في الواجبات ولكن في حال غياب النص لابد من الرجوع الي قانون العمل لسنة 1997م والذي يبين أن حسن المعاملة والأمانة من واجبات العامل. وهو يتطابق مع التشريعات الإقليمية والدولية كقانون العمل الفلسطيني لسنة 200م والذي تناول واجبات العامل ومنها: أن يؤدي العمل بنفسه بدقة وأمانة والالتزامات بساعات العمل ومواعيده والمحافظة على أدوات وممتلكات العمل وطاعة أوامر صاحب العمل المشروعة وعدم افشاء اسرار المنشأة وحسن معاملة الزملاء وأصحاب العمل واتباع قواعد السلامة المهنية لحماية نفسه والمنشأة.

واجبات العامل في الفقه الإسلامي

اجارة الأشخاص للخدمة الخاصة امر مشروع في الإسلام وتقوم فلسفة الاستئجار الخاص علي السخرة وتبادل المنافع وتفرض هذه النظرية حقوقا وواجبات متبادلة بين المؤجر والمستأجر والدليل علي مشروعية علي الأشخاص من القران قوله تعالي {أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَى } ووجه الاستدلال من هذه الآية ان الله سبحانه امر بعطاء الاجر للمرضعة علي عمل الرضاعة وهذا يدل علي مشروعية ذلك كما يدل علي الالتزام بدفع الاجر مقابل العمل في الاجارة حيث يقول الامام الشافعي رحمه الله في كتابه الام فأجاز الاجارة علي الرضاع والرضاع يختلف لكثرة رضاع المولود وقلته وكثرة اللبن وقلته ولكن لما لم يوجد فيه الا هذا جازت الاجارة عليه واذا جازت عليه جازت علي مثل هوما في مثل معناه واحري ان يكون ابين منه

والدليل من السنة على جواز اجارة الأشخاص جاء في سنن البيهقي. قوله (صلى الله عليه وسلم) من استأجر اجيرا فليعلمه لأجره. وقوله (صلى الله عليه وسلم) أعطوا الاجير اجره قبل ان بجف عرقه. وقوله (صلى الله عليه وسلم) في الحديث القدسي قال الله تعالي ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة وذكر رجلا اعطي بي ثم غدر ورجلا باع حرا فاكل ثمنه ورجلاً استأجر اجيرا فاستوفي منه ولم يعطه اجره. البخاري

---

(1) - سورة الطلاق الآية 6

اما الاجماع فقد أجمعت الامة على العمل بها منذ عصر الصحابة والي الان

وكما اعتنت الشريعة الاسلامية بحقوق العمال كذلك حرصت على أداء الواجبات واعتبرت الشريعة اكل الراتب على الاجر دون الوفاء بالالتزام امر غير مشروع ويعتبر اكل مال الناس بالباطل وخيانة للأمانة ومخافة للعقود.

واجبات العامل

1/ أداء العمل بكل صدق وامانة ومن استخدم في شيء ولم يؤده علي كامل وجه كالإرضاع والتدريس الخاص والعام والسائق والسائس وغير ذلك من الحرف التي تؤدي من تقاعس عن أدائها فقد اكل مالا بالباطل وقد حذرنا رسول الله (صلى الله عليه وسلم) من هذا النوع من الاكل عن ابي بكر رضي الله عنه قال سمعت رسول الله (صلى الله عليه وسلم)قال : كل جسد نبت من سحت فالنار اولي به .وعن زيد بن ارقم قال كان لابي بكر مملوك يغل عليه فاتاه ليلة بطعام فتناول منه لقمة , فقال له المملوك مالك كنت تسألني كل ليلة ولم تسألني الليلة ؟قال: حملني علي ذلك الجوع من اين جئت به؟ قال : مررت بقوم في الجاهلية فرقيت لهم فوعدوني فلما ان كان اليوم مررت بهم فاذا عرس لهم فاعطوني قال. ان كدت لتهلكني فادخل يده في حلقه فجعل يتقيأ وجعلت لا تخرج فقيل له ان هذه لا تخرج الا بالماء فدعا بطست من ماء فجعل يشرب ويتقيا حتى رمي بها فقيل له: يرحمك الله كل هذا من اجل لقمة قال لو لم تخرج الا بنفسي لا خرجتها. سمعت رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يقول كل جسد نبت من سحت فالنار اولي به فخشيت ينبت شيء من جسدي من هذه اللقنة

1/الا يسرق من مخدمه شيئا ولو كان بسيطا لأنه سحت. والحكم الشرعي فيمن سرق من مخدمه الحرمة المطلقة. وايجاب العقوبة لان السرقة من الكبائر ولا يجوز للعامل اخذ أي شي دون اذن صاحب العمل حتى لو كان الاجر ضعيفا

ويكون من اخذ شيئا فقد خان الأمانة وهو امر غير مشروع قال تعالي: ان الله يأمركم ان تؤدوا الامانات الي أهلها وتشمل الامانات الاسرار والأموال والعمل وجوز بعض الفقهاء الظفر وهو ما اغتصب منه وكان معلوما

3/ الا يفشي اسرار مخدمه بعض الناس لهم من الخصوصية والحساسية ربما إذا خرج منها شيء للعلن لمات الشخص. وان كثيرا من عمال الخدمة المنزلية يطلعون على اسرار اهل البيت سواء كانت اسرار مهنة ام اسرار عائلية او مرضية فيجب على العامل في المنزل ان يكون امين سر. وقد اهتم الصحابة بحفظ الاسرار كما تعلوا من خير البرية (صلى الله عليه وسلم) عن صون اسرار الناس سواء كانوا مسلمين ام غير مسلمين وقد جاء في صحيح البخاري من حديث معاذ بن جبل رضي الله عنه كنت رديف النبي (صلى الله عليه وسلم) على حمار فقال لي يا معاذ: تدري ماحق الله علي العباد؟ قلت الله ورسوله اعلم قال حق الله علي العبادان يعبدوه ولا يشركوا به شيئا وحق العباد علي الله الا يعذب من لا يشرك به شيئا. وفي رواية قال الا ابشر الناس؟ قال لا اذن يتكلون. فحدث بها معاذ عند موته تاثما . والشاهد ان ما سمعته يجب الا تشيعه الا إذا اذن لك صاحب السر مطلقا. وإذا كان هذا في العام ففي الخاص والي.

وفي عصرنا الحديث مع توفر وسائل الاتصال ربما نشر العامل اسرار دون قصد فأضرت بصاحب العمل او المنزل ففي هذه الحالة لزمه الضمان (التعويض) لما يصيب الشخص من ضرر مادي او معنوي وحتى لا يقع العامل البسيط في هذا الامر لزم تعليمه ونصحه وتنويره قبل الاضطلاع على العورات

الخاتمة

من خلال عملي في القانون وفي الحكيم والوساطات والتدريس وقفت علي كثير من الأمور التي تحتاج بيان وتوضيح بخصوص عمال الخدمة المنزلية من حيث الحقوق والواجبات اذ منهم يمكن ان يصلح المجتمع ومنهم يأتي الهدم اذا كانوا غير صالحين وليست لديهم الاستعداد للمعرفة والتبصير كما ان النصوص القانونية التي تعالج مشكلاتهم مازال ينتابها القصور التشريعي اذا ان هذه الفئة هي التي تلازم النساء والأطفال ومع تطور منصات التواصل ووجود صراع حضاري وسباق ثقافي ان لم ننتبه الان فسنعض علي نواجذ الندم يوما وكانوا

قديما يقولون ان الامة مدرسة ان اعددتها اعددت شعبت طيب الأعراق والان فان عمال الخدمة المنزلية امة لابد من اعدادهم.

ولذلك اوصي الدعاة ومعلمي الناس الخير ان يركزوا على هذه الفئة وتبصيرها بالواجبات وتحذيرهم من مما تثيره المسلسلات من انتقام وتحريض على السرقات وتوفير المال باي وسيلة ولابد لهم من معرفة ما يهلكهم في الدنيا والاخرة

كما اوصي القائمين على امر التشريع والمؤثرين على مركز القرار في الدولة ان تعمل إدارات العمل الجماعي وان تبزل كل جهده في اصلاح هذه الشريحة الاجتماعية المهمة جدا. وذلك الاهتمام بالمهن الهامشية التي يتواجد في بيئتها النساء والأطفال وخاصة القصر فهم اليوم ضحية المؤثرات الخارجية والتي تلعب الوساطة فيها دورا بارزا

كما اوصي الخيرين على توسيع رقعة العمل الصحي لمساعدة الضعفاء والعاملين ذوي الدخل المحدود وعلى راسهم عمال الخدمة المنزلية من توفير الفحوصات المبكرة والمجانية للحافظ علي سلامة المجتمع.

فهرس الآيات القرآنية:

اسم السورة	طرف الآية	رقم الآية	رقم الصفحة
الزخرف	أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا	32	2

اسم السورة	طرف الآية	رقم الآية	رقم الصفحة
المؤمنون	إِلَّا عَلَى أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ	6	9

اسم السورة	طرف الآية	رقم الآية	رقم الصفحة

الاسراء	وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ	70	22

اسم السورة	طرف الآية	رقم الآية	رقم الصفحة
البقرة	لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ	22	23

اسم السورة	طرف الآية	رقم الآية	رقم الصفحة
الطلاق	أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ	45	47

فهرس الموضوعات:

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
1	الإشكالية	أ
2	أهمية البحث	أ
3	مشكلة البحث	أ
4	منهج البحث	أ
5	اهداف البحث	أ
6	توطئة	ب
7	مقدمة	1
8	تمـــــــهيد	2
9	المطلب الأول: تعريف خدم المنازل	3
10	المطلب الثاني: تعريف قانون خدم المنازل ونطاق تطبيقه	5
11	موقف الفقه الإسلامي من العمالة المنزلية	8
12	خدمة الرجل للمرآة والعكس حكم الخلوة بين الخادم والخدم	9
13	المبحث الثاني: حقوق العامل(الخادم) بين القانون والشريعة	11
14	الحقوق والالتزامات	13
15	المبحث الثالث: حقوق العامل في التشريعات الإقليمية	15
16	القانون الفلسطيني	16
17	الحقوق غير المالية "ساعات العمل والراحة اليومية والاسبوعية	18
18	المبحث الرابع: حقوق العامل في الفقه الإسلامي	20

19	التدخل في العقود	20
20	حقوق العمال وفق قانون خدم المنازل لسنة 1955م	26
21	حق المطالبة بالأجر مقابل الإنذار	36
22	الغياب وأثره على الاجر في حالة المرض	40
23	الاخطار في حالة تغيير المخدم	46
24	المبحث الخامس: واجبات العامل	46
25	واجبات العامل في الفقه الإسلامي	47
26	الخاتمة	50

نبذة عن الكتاب

يتناول هذا الكتاب قانون خدم المنازل لسنة 1955م ما بين النظرية والتطبيق، في إطار دراسة قانونية تحليلية، تهدف إلى بيان الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة صاحب العمل بالخادم، مع تسليط الضوء على الحقوق والواجبات، ومعالجة الإشكاليات التطبيقية التي تواجه هذا المجال في المجتمع السوداني.

ويهدف الكتاب إلى:

- تحليل نصوص القانون وتفسيرها.
- بيان مدى تطبيقها في الواقع العملي.
- مقارنة التشريعات ذات الصلة.
- تقديم مقترحات لتطوير المنظومة القانونية.

ويعد هذا الكتاب مرجعاً مهماً لـ:

- القضاة، والمحامين، والباحثين.
- أصحاب العمل، والعاملين في الخدمة المنزلية.
- كل من يهتم بالشؤون القانونية والاجتماعية.

رقم الإيداع
2022/973

نبذة عن المؤلف

الدكتور المكي عبد الجليل محمد عبد الجليل،
باحث ومؤلف في الدراسات القانونية، يقدم
دراسة تحليلية لقانون خدم المنازل لسنة 1955م.