

الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة في التشريع الإماراتي

Legal Protection for Service Workers Assisting in UAE Legislation

الدكتور: مالك حمد محمود أبونصير

أستاذ القانون المدني المشارك

أكاديمية شرطة دبي

الملخص :

استثنى المشرع الإماراتي خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم بمقتضى نص الثالثة من القانون الإتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، فنصت على أنه: "لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ج- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم"، وذلك لا يعني بقاء هذه الفئة محرومة من حقوقها، حيث كانوا خاضعين لأحكام قانون المعاملات المدنية إلى أن صدر حديثاً قانوناً خاصاً بهم وهو القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017م في بشأن عمال الخدمة المساعدة.

وسنسى من خلال هذا البحث إلى بيان مفهوم عمال الخدمة المساعدة، وبيان الحماية القانونية التي يتمتعون بها في التشريع الإماراتي، وكذلك إلى تحديد وسائل الحماية، وإلى بيان مدى تنظيم المشرع الإماراتي لذلك في قانون عمال الخدمة المساعدة، والوقوف على مدى كفاية القواعد الواردة في هذا القانون عموماً بصدد هذه المسألة.

وتوصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات، أبرزها سعي المشرع الإماراتي إلى توفير الحماية لعمال الخدمة المساعدة، من خلال تحديد التزاماتهم وحقوقهم، وإسباغ الصفة الامرة على قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة، وفرض رقابة إدارية لضمان تنفيذ أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل، فهم من يحتاج إلى الحماية خوفاً من استغلال أصحاب العمل لاحتياجهم للعمل، والتحايل على أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة بإلزام العمال القبول باتفاقات عمل تتضمن انتقاصاً للحماية التي قررها المشرع لهم باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل.

وتوصلنا الى أنه ينبغي على المشرع الإماراتي تبني ما ذهب اليه بمقتضى المادة (85) القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل في حالة ما إذا استنفذ عامل الخدمة المساعدة كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (14) من قانون الخدمة المساعدة دون أن يشفى من مرضه والتي أجاز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاذه إجازته المرضية إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله مع احتفاظ العامل بحقه في اقتضاء مكافأته وفقاً لأحكام القانون.

Abstract:

The UAE legislator excluded private domestic workers and those under their authority under the provisions of Federal Law No. 8 of 1980 regarding the organization of labor relations, stating that: "The provisions of this law shall not apply to the following categories: (c) Servants of private homes and those of their own" , Which does not mean that this category remains deprived of its rights, where they were subject to the provisions of the Civil Transactions Law until their own law, Federal Law No. (10) of 2017, was issued in respect of auxiliary workers.

In this research, we will seek to clarify the concept of auxiliary workers, the legal protection they enjoy in UAE legislation, as well as the definition of means of protection, and the extent to which the UAE legislator regulates this law in the law of auxiliary workers. Generally on this issue.

And we have reached a number of conclusions and recommendations, most notably the endeavor of the UAE legislator to provide protection to the workers of the auxiliary service, by defining their obligations and rights, and to enforce the rules of the law of auxiliary workers' law and to impose administrative control to ensure that the provisions of the Assistants Act To protect those who are in need of work, and to circumvent the provisions of the Workers' Aid Act by obliging workers to accept labor agreements that include a reduction in the protection that the legislator has determined for them as the weakest party in the employment contract.

We have reached the conclusion that the UAE legislator should adopt the provisions of article 85 of the Federal Law No. 8 of 1980 concerning the organization of labor relations in the event that the service worker has exhausted his full sick leave specified in Article 14 of the Assistive Service Law Without the cure of his illness, which allowed the employer to terminate the service of the worker after exhausting his sick leave if he was unable to return to work with the worker retaining the right to require his reward in accordance with the provisions of the law.

تسري أحكام قانون العمل على جميع علاقات العمل التي يؤدي فيها العامل عملاً لشخص من أشخاص القانون الخاص، وتحت إشرافه ورقابته مقابل أجر، إلا أن المشرع الإماراتي - كغيره من المشرعين -⁽¹⁾ ولا اعتبارات بعضها اجتماعية، وأخرى اقتصادية قد استثنى بعض الفئات من العمال من أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل وأخضعها إلى قوانين خاصة بهم، أو ليبقيهم خاضعين للأحكام العامة المنظمة لعقد العمل بمقتضى قانون المعاملات المدنية.

ومن الفئات التي استثنائها المشرع الإماراتي من أحكام قانون العمل، عمال الخدمة المساعدة أو ما كان يُشار إليهم بخدم المنازل ومن في حكمهم، وعدم سريان أحكام قانون العمل على هذه الفئات لا يعني بالتأكيد غياب الحماية القانونية لها، حيث وفر المشرع الإماراتي قدراً مهماً من الحماية المدنية والجزائية لهذه الفئة بالقانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 في شأن عمال الخدمة المساعدة، تتعلق بمسائل استفادتهم وأجورهم وحفظ كرامتهم وحمايتهم من العنف والاستغلال.

وقد سعى المشرع الإماراتي إلى توفير الحماية لعمال الخدمة المساعدة، من خلال تحديد التزاماتهم وحقوقهم، وإسباغ الصفة الامرة على قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل، فهم من يحتاج إلى الحماية خوفاً من استغلال أصحاب العمل لاحتياجهم للعمل، والتحايل على أحكام القانون بالزامهم القبول باتفاقات عمل تتضمن انتقاصاً للحماية التي قررها المشرع لهم باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل.

نطاق الدراسة:

إن نطاق الدراسة سيكون ضمن القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة، وأحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، مقارنة بنظام العاملين في المنازل وطبقتها وبستانيها ومن في حكمهم الأردني لسنة 2009.

منهج الدراسة:

لما تقدم ولبين مدى الحماية التي يتمتع بها عمال الخدمة المساعدة بمقتضى أحكام القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة، سنتبع في دراستنا المنهج التحليلي، القائم على تحليل الآراء والأحكام والقواعد التي تُعنى بهذا الموضوع، ومقارنتها بنظام العاملين في

المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم الأردني. وذلك من خلال تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: مفهوم عمال لخدمة المساعدة.

المبحث الثاني: حقوق والتزامات عمال الخدمة المساعدة.

المبحث الثالث: الصفة الأمرة لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة.

المبحث الأول: مفهوم عمال الخدمة المساعدة

سنناول المقصود بعمال الخدمة المساعدة، ومبررات استثنائهم من أحكام قانون العمل، من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: نتناول في المطلب الأول تعريف عمال الخدمة المساعدة، وفي المطلب الثاني مبررات استبعاد عمال الخدمة المساعدة من الخضوع لأحكام قانون العمل.

المطلب الأول: تعريف عمال الخدمة المساعدة

استثنى المشرع الإماراتي خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع إلى أحكام قانون العمل، بمقتضى نص الثالثة من القانون الإتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، فنصت على أنه: "لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية: ج- خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم"⁽²⁾. رغم أن هذه الفئة تؤدي عملاً خاصاً تابعاً مأجوراً، تحت رقابة وإشراف صاحب العمل⁽³⁾، إلا أنه قد مد هذه الطائفة بالحماية بمقتضى قانون خاص صدر حديثاً، وهو القانون الإتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة⁽⁴⁾.

حيث نصت المادة الثانية منه على أنه: "1- تسري أحكام هذا القانون على استقدام وتشغيل العمال المبينة مهنهم بالجدول الملحق به والأطراف ذات العلاقة، ولمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير إجراء أي تعديل على المهن الواردة لهذا الجدول".

وبالرجوع إلى الملحق بقانون اتحادي رقم (15) لسنة 2017م بشأن عمال الخدمة المساعدة، والمشار إليه بمقتضى نص المادة أعلاه، نلاحظ أن المشرع الإماراتي قد استبدل عبارة خدم المنازل

الخاصة ومن في حكمهم الوارد ذكرها بمقتضى الفقرة (ج) من المادة الثالثة من القانون الإتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل بعبارة عامل منزل، وحذف عبارة "ومن في حكمهم" من خلال قيامه بتحديد المهن التي تعتبر من مهن عمال الخدمة المساعدة والمتمثلة بـ: "مستخدم، بحار، حارس، راعي، سايس، مضمر، صقار، عامل، مدبرة منزل، طبّاح، مربية أطفال، مزارع، بستاني، مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص"⁽⁵⁾.

وبالرجوع إلى المادة الأولى من قانون عمال الخدمة المساعدة، نجد أن المشرع الإماراتي قد عرف العامل بأنه: "الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل".

وعرف الخدمة المساعدة بأنها: "الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته، في مكان العمل وفقاً لأحكام هذا القانون". وعرف مكان العمل بأنه: "المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها".

أما المشرع الأردني فقد سبق المشرع الإماراتي في تنظيم عمل تلك الفئة من العمال بموجب نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم وتعديلاته رقم (90) لسنة 2009⁽⁶⁾. فعرف بمقتضى المادة الثانية منه العامل بأنه: عامل المنزل أو الطاهي أو البستاني أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة. وعرف صاحب المنزل بأنه: كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله.

أما العمل المنزلي فقد عرفه بأنه: العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن ان يتولاها افرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس واعداد الطعام ورعاية افرادها وشراء احتياجات المنزل وايصال الاولاد واعادتهم.

من خلال ما سبق نلاحظ اختلاف التسميات بين التشريعين الإماراتي والأردني، حيث استخدم المشرع الإماراتي مسمى عمال الخدمة المساعدة، في حين استخدم المشرع الأردني مسمى العاملين

في المنازل، وكذلك استخدام المشرع الإماراتي لعبارة الخدمة المساعدة، مقابل استخدام المشرع الأردني لعبارة العمل المنزلي.

ونلاحظ كذلك أن المشرع الإماراتي قد حدد المهن التي تعتبر من مهن عمال الخدمة المساعدة على سبيل الحصر بمقتضى الملحق بقانون اتحادي رقم (15) لسنة 2017م بشأن عمال الخدمة المساعدة - وحسناً فعل- بخلاف المشرع الأردني الذي حددهم على سبيل المثال باستخدامه عبارة ومن في حكمهم.

وكذلك يجب ملاحظة ان صفة عامل الخدمة المساعدة لا تثبت للشخص إلا بتوافر شرطين:

الاول: ان تكون الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته.

الثاني: أن يزاول العمل في المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته، ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها.

ويكون في حكم عامل المنزل من يؤدي عملاً يدوياً وثيق الصلة بشخص صاحب العمل أو ذويه خارج المنزل، وان لم يجر العمل على تسميته بعامل المنزل، كالسائق الخاص والبستاني وحارس المنزل الخاص.

وقد أوجب قانون عمال الخدمة المساعدة تنظيم عقد العمل وفق نموذج معتمد من وزارة الموارد البشرية والتوطين على أربعة نسخ، تسلم إحداها للعامل وأخرى لصاحب العمل والثالثة تسلم لمكتب الاستقدام، والنسخة الرابعة تودع لدى الوزارة⁽⁷⁾. وبين التزامات كل من العامل وصاحب العمل⁽⁸⁾.

وكذلك أجاز المشرع لصاحب العمل أن يضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل، للتأكد من صلاحيته للعمل المكلف به⁽⁹⁾، وألزم العامل المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا القانون خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء علاقة العمل⁽¹⁰⁾.

المطلب الثاني: مبررات استبعاد عمال الخدمة المساعدة من الخضوع لأحكام قانون العمل

استثنى المشرع عمال الخدمة المساعدة، كعامل المنزل والطباخ ومدبرة المنزل ومربية الاطفال والحارس من الخضوع لأحكام قانون العمل الإماراتي - رغم أن هذه الفئة تؤدي عملاً خاصاً تابعاً

مأجوراً، تحت رقابة وإشراف صاحب العمل- وعلة ذلك أن هؤلاء العمال ذوو صلة وثيقة بمن يعملون لديهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، لذلك يجب معاملتهم معاملة خاصة لضمان احترام حق صاحب العمل في الخصوصية، وهذا يتطلب منح صاحب العمل حرية واسعة في شأن إنهاء عملهم، وهو ما يتنافى مع التشدد في حماية العامل⁽¹¹⁾.

واستثنى كذلك العمال الذين يعملون في الزراعة، كالمزارع والراعي والبستاني ومهندس الزراعة الخاص من الخضوع إلى أحكام قانون العمل، وذهب البعض⁽¹²⁾ في تبريره لاستثناء هذه الطائفة من أحكام قانون العمل إلى رغبة المشرع في تشجيع الاستثمار في المجال الزراعي، وذلك بتخفيف العبء والقيود القانونية على الراغبين في هذا المجال، وان هذه الطائفة تقوم بأعمال يدوية، أو أن سبب استثناء هذه الطائفة قياساً على عمال المنازل، إذ لا فرق بين من يعمل لدى شخص في منزله الخاص أو في مزرعته⁽¹³⁾.

كما ان طبيعة عمل هذه الفئات في المنازل والأماكن الملحقة بها يستحيل معه تحقق مفتشو العمل من تطبيق أحكام قانون العمل دون الدخول الى تلك الأماكن مما قد يمس حرمة المساكن والحياة الخاصة، ولا شك أن انتهاك حرمة المنازل فيه ضرر لأصحاب العمل أكبر من الضرر الذي يمكن أن يلحق بهذه الطائفة من عدم تطبيق أحكام قانون العمل عليهم، فالضرر الأكبر يدفع بالضرر الأقل كما أن خصوصية عمل هؤلاء تتعارض مع تنظيم قانون العمل لساعات العمل والراحة والإجازات والتعويض عن العمل الإضافي، ونحو ذلك من قواعد الحماية التي فرضها المشرع⁽¹⁴⁾.

وهذا ما دفع المشرع الإماراتي إلى إصدار قانون خاص بعمال الخدمة المساعدة، وكذلك قيام المشرع الأردني بإصدار نظام خاص بالعاملين في المنازل ومن في حكمهم مراعين خصوصية العلاقة بين هذه الفئات وأصحاب العمل أو أسرهم.

المبحث الثاني: حقوق والتزامات عمال الخدمة المساعدة

عقد العمل من القود الملزمة للجانبين، فبمجرد انعقاده يرتب التزامات متقابلة في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، وإيماناً من المشرع بتوفير الحماية لعمال الخدمة المساعدة خوفاً من استغلال

اصحاب العمل لاحتياجهم للعمل كونهم الطرف الاضعف، حدد المشرع التزامات وحقوق عمال الخدمة المساعدة بمقتضى القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة، وسنبين هذه التزامات والحقوق من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: نتناول في المطلب الاول التزامات عمال الخدمة المساعدة، وفي المطلب الثاني حقوق عمال الخدمة المساعدة.

المطلب الاول: التزامات عمال الخدمة المساعدة

افرد المشرع الإماراتي نصوصاً خاصة تحدد التزامات عامل الخدمة المساعدة بمقتضى أحكام المادة (16) من القانون الإتحادي رقم (10) لسنة 2017م بشأن عمال الخدمة المساعدة⁽¹⁵⁾، وعلى العامل التقيد بها، وسنتناول دراسة التزامات العامل من خلال تقسيمنا هذا المطلب إلى أربعة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول: التزام العامل بتأدية العمل

نصت المادة (1/16) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 1. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول"⁽¹⁶⁾.

فمن خلال النص السابق نجد أن التزام العامل بتأدية عمله يتفرع عنه عدة التزامات، حيث يتوجب عليه أداء العمل بنفسه، واداء العمل المتفق عليه، وان يبذل في أداء عمله عناية الشخص المعتاد، وسنوضح كل من هذه الالتزامات على النحو الآتي:

أولاً: التزام العامل بأداء العمل بنفسه:

أشارت المادة (16) من قانون عمال الخدمة المساعدة إلى أنه يجب على العامل أن يؤدي عمله بنفسه، فلا يجوز أن يعهد بالعمل لغيره وذلك لان شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل، فصاحب العمل عند تعاقدده مع العامل يراعي عدة اعتبارات يرغب تواجدها في العامل، كالثقة والأمانة والخبرة والكفاءة في أداء العمل وغيرها من الصفات الشخصية⁽¹⁷⁾.

ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بالنسبة لعمال الخدمة المساعدة عدة نتائج نجملها فيما يلي:

1- يجب على العامل ان يؤدي العمل بنفسه، ولا يجوز له أن ينوب غيره في حال استحاله عليه تنفيذ العمل المنفق عليه، حيث ينقضي عقد العمل، وكذلك الأمر لا يجوز للعامل أن يستعين بغيره في تنفيذ العمل الموكول إليه، إلا بموافقة صاحب العمل او كان العرف يقضي بذلك⁽¹⁸⁾.

2- ينتهي عقد العمل بوفاء العامل أو بإصابته بعجز كلي يمنعه من أداء عمله، وبالتالي ليس لصاحب العمل ان يلزم احد ورثة العامل بالقيام بالعمل، وهذا ما أشارت إليه صراحة المادة (22/ب) من قانون عمال الخدمة المساعدة عندما نصت على أنه: "ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: ب. وفاة العامل، أو إصابته بعجز أثناء العمل وبسببه.....".

ثانياً: التزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه:

تنص المادة (1/16) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 1. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد.....".

فمن خلال النص نلاحظ انه يتوجب على كل من صاحب العمل والعامل أن يتفقا على تعيين نوع العمل المنفق عليه لحظة إبرام العقد. ويقع على العامل الالتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه، ولا يجوز له تغيير العمل المنفق عليه بإرادته المنفردة وبدون موافقة صاحب العمل، وعدم تحديد العمل لا يؤدي إلى بطلانه طالما كان جنس العمل محدداً أو يمكن تعينه، وهذا ما يفهم من المادة (907) من قانون المعاملات المدنية، والتي تنص على أنه: "يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل ولو لم يشترط في العقد".

وحيث ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فلا يجوز لصاحب العمل أن ينفرد بتغيير العمل المنفق عليه بإرادته المنفردة، فليس له أن يجبر العامل دون رضاه على القيام بعمل يختلف عن العمل الذي تم الاتفاق عليه، أو تكليفه بعمل يخرج عن الأعمال التي حددها المشرع بموجب القانون.

وهذا ما أكدته المشرع الإماراتي بمقتضى المادة (8/15) من قانون عمال الخدمة المساعدة عندما نصت على أنه: " يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي: 8- عدم تشغيل العامل بمهنة تختلف عن طبيعة عمله إلا برضاه وبشرط أن تكون من المهن المشمولة بهذا القانون".

ثالثاً: التزام العامل ببذل عناية الشخص المعتاد:

حدد المشرع الإماراتي العناية التي يلتزم العامل ببذلها أثناء قيامه بالعمل المنفق عليه بمقتضى المادة (1/15) من قانون عمال الخدمة المساعدة والتي تنص على أنه: " يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 1- ... وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول".

ومقتضى النص على العامل أن يبذل في أدائه لعمله، ما يبذله الشخص العادي متوسط السلوك، ومقتضى ذلك لا تتحقق مسؤولية العامل عن خطأه في تنفيذ التزامه، متى ما بذل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد، أما إذا ارتكب العامل خطأً أو إهمالاً ولو كان يسيراً، نزل فيه عن المعيار المعتاد، يعتبر العامل مخالفاً بالتزامه وتتحقق مسؤوليته قبل صاحب العمل عما أصابه من ضرر بسبب ما ارتكبه من خطأ أو إهمال⁽¹⁹⁾.

ويقصد بالرجل المعتاد هنا هو العامل العادي في مثل طائفة العامل من حيث الكفاءة والخبرة والمستوى، فالمعيار في تحديد سلوك العامل هو معيار موضوعي وليس معيار شخصي⁽²⁰⁾.

ويلتزم العامل بالاستمرار في تأدية عمله طوال المدة المحددة في العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل، وعليه أن لا ينقطع عن عمله دون عذر مشروع وإلا اعتبر مخالفاً بالتزامه وتحققت مسؤوليته قبل صاحب العمل عما أصابه من ضرر بسبب تركه العمل دون سبب مشروع.

الفرع الثاني: التزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل

تنص المادة (3/16) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: " يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 3- الالتزام بأوامر صاحب العمل الخاصة

بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام و الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية".

فمن خلال النص أعلاه يتضح لنا خضوع عامل الخدمة المساعدة أثناء العمل لإدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل بأن يأتمر بأوامره وينتهي بنواهيته، حيث يستطيع صاحب العمل توجيه الأوامر الى العامل ويتوجب على العامل اطاعة هذه الأوامر، ما لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية. فأساس التزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل هو علاقة التبعية التي تعطي لصاحب العمل الحق في توجيه الأوامر والتعليمات للعامل، والتي يتوجب على العامل تنفيذها.

وهذا ما نص عليه المشرع صراحةً بمقتضى الفقرة الأولى من ذات المادة، والتي تنص على انه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي : 1. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل.....".

ويتضح لنا من خلال نص المادة (16) أن المشرع قد منح صاحب العمل سلطة توجيه الأوامر والتعليمات إلى العامل، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، وإنما قيده المشرع بعدد من القيود التي يجب على صاحب العمل مراعاتها عند إصدارها أوامره وتعليماته، وإلا فمن حق العامل رفض هذه الأوامر دون أي مسؤولية، وتتمثل هذه القيود فيما يلي:

1- يجب أن تكون أوامر وتعليمات صاحب العمل مرتبطة بتنفيذ العمل:

حتى يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل يجب أن تكون هذه الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه، فلا يجوز لصاحب العمل توجيه أوامر للعامل خارج نطاق العمل المتفق عليه، فللعامل هنا الامتناع عن تنفيذ هذه الأوامر دون إعتباره مُخلاً بالتزامه.

2- يجب أن لا يترتب على طاعة أوامر صاحب العمل تعريض العامل للخطر:

يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل ما دام تنفيذها لا يعرضه للخطر، وامتناع العامل عن تنفيذها يعرضه للمساءلة، أما إذا كان تنفيذ هذه الأوامر والتعليمات يشكل خطراً على العامل، فمن حقه

رفض تنفيذها دون أن يعتبر مخاللاً بالتزامه، ولا يقتصر الخطر على تهديد العامل في نفسه وماله، بل في شرفه وسمعته أيضاً⁽²¹⁾.

3- يجب أن لا تكون أوامر صاحب العمل مخالفة للنظام العام أو الآداب العامة:

يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل ما دامت هذه الأوامر لا تخالف النظام العام أو الآداب العامة، أما في حال مخالفة هذه الأوامر للنظام العام أو الآداب العامة، فللعامل الامتناع عن تنفيذها، ولا يعتبر في ذلك مخاللاً بالتزامه، ولا تقوم أي مسؤولية تجاهه. كما لو قام صاحب العمل توجيه أمر لأحد العمال لارتكاب جريمة جنائية، كنقل كمية من المواد المخدرة، أو توجيه أمر لإحدى العاملات بهدف استدراجها لعمل مخالف للآداب العامة⁽²²⁾.

الفرع الثالث: التزام العامل بالمحافظة على ممتلكات صاحب العمل وكل ما يكون في عهده

أشار المشرع الإماراتي صراحة إلى هذا الالتزام بمقتضى الفقرتين الرابعة والسادسة من المادة (16) من قانون عمال الخدمة المساعدة، عندما نصت على أنه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 4- المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأدوات العمل وكل ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، والاعتناء بها العناية اللازمة والقيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها. 6- عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها"⁽²³⁾.

فمن خلال ما سبق يتضح لنا بأنه يجب على العامل المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأدوات العمل، والأشياء والأدوات أو المعدات أو الآلات التي سلمت إليه أو وضعت تحت يديه لتأدية العمل، وعليه أن يبذل من العناية في المحافظة على هذه الأشياء، ما تتطلبه عناية الرجل المعتاد - كما أشرنا سابقاً-، ويجب على العامل عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل دون موافقة صاحب العمل، وعليه الاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها.

وعليه إذا هلكت هذه الأشياء بسبب أجنبي لا يد للعامل فيه، فلا يسأل العامل عن هلاكها، أما إذا كان الهلاك بسبب خطأ أو تقصير من قبل العامل، يعتبر أنه قد أخل بالتزامه في المحافظة على هذه

الأشياء، ويكون مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل عما لحق به من أضرار بسبب تلف أو هلاك هذه الأشياء.

وقد أعطى المشرع الإماراتي الحق لصاحب العمل بمقتضى المادة (2/11) من قانون عمال الخدمة المساعدة بموافقة العامل، أو بموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل، بأن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه، أو ما يلزم لجبر ما لحق به من ضرر، شرط أن لا يزيد مقدار هذا الاقتطاع على ربع الأجر الشامل⁽²⁴⁾.

وهذا ما انتهجه المشرع الأردني عندما حدد نسبة الاقتطاع بما لا تزيد عن اجر خمسة أيام في الشهر الواحد بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (5) من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم والتي تنص على أنه: "ب- إذا ثبت ان العامل قد تسبب في فقد او اتلاف ادوات او آلات او منتجات يملكها او يحوزها صاحب المنزل او كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب المنزل فلصاحب المنزل ان يقتطع من اجر العامل قيمة الاشياء المفقودة او التالفة او كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن اجر خمسة ايام في الشهر، ولصاحب المنزل حق اللجوء الى المحاكم النظامية المختصة للمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي تسبب العامل بها".

الفرع الرابع: التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل الالتزام ومراعاة عادات وتقاليد المجتمع

يقتضي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود أن يلتزم العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل، التي يطلع عليها بسبب أدائه العمل، لما قد يؤدي إفشائها من الإضرار بمصالح وسمعة صاحب العمل.

لذلك فقد أوجب المشرع على عامل الخدمة المساعدة احترام الخصوصية وعدم افشاء الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله بمقتضى المادة (5/16) من قانون عمال الخدمة المساعدة والتي تنص على أنه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 5- احترام الخصوصية وعدم افشاء الأسرار التي يطلع عليه بحكم عمله ولو بعد انتهائه"⁽²⁵⁾.

ويبقى التزام العامل قائماً ما دام يحتفظ بصفة السرية، أما إذا زالت هذه الصفة بأن ذاعت هذه الأسرار، وأصبحت معروفة للغير تحل العامل من هذا الالتزام ولا مجال لمساءلته⁽²⁶⁾. ولا يقتصر التزام العامل بحفظ أسرار صاحب العمل خلال فترة عمله فقط، بل يبقى التزامه قائماً حتى بعد انتهاء عقد العمل.

والتزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل هو التزام قانوني مفاده عدم القيام بعمل، فالعامل ملزم به بنص القانون حتى لو لم يتم الاتفاق عليه في العقد.

يتعارف الناس في كل مجتمع على مجموعة من العادات التي يحرصون على مراعاتها واتباعها في علاقاتهم المتبادلة، إلى أن تصبح من تقاليد هذا المجتمع. وقد الزم المشرع الإماراتي عمال الخدمة المساعدة على احترام ومراعاة عادات وتقاليد المجتمع الإماراتي الذي ينتمي إليه صاحب العمل العاملين لديه، بمقتضى الفقرة الثانية من المادة (16) من قانون عمال الخدمة المساعدة والتي تنص على أنه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 2. مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة..."⁽²⁷⁾.

المطلب الثاني: حقوق عمال الخدمة المساعدة

حماية لعمال الخدمة المساعدة - كما أشرنا سابقاً - حدد المشرع التزاماتهم وحقوقهم، وقد تناولنا التزاماتهم في المطلب السابق، وسنتناول في هذا المطلب حقوقهم والمتمثلة بالحق في الأجر، والحق في الإجازات، والحق في توفير وسائل السلامة العامة، والحق في الحصول على التعويض الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وسنتناول دراسة هذه الحقوق من خلال تقسيمنا لهذا المطلب إلى أربعة فروع على النحو الآتي:

الفرع الأول: الحق في الأجر

عقد العمل يعتبر من عقود المعاوضات التي يحصل فيها كل طرف من أطرافه على مقابل لما قدم، فالأجر هو العوض الذي يحصل عليه العامل مقابل ما يقدمه من عمل، وهو التزام صاحب العمل مقابل ما حصل عليه من عمل.

وبناء على ذلك سنتناول دراسة حق العامل في الأجر من خلال بيان مفهوم الأجر أولاً، ومن ثم بيان ضمانات حماية الأجر.

أولاً: مفهوم الأجر:

لم يتطرق المشرع الإماراتي إلى تعريف الأجر بمقتضى القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 في شأن عمال الخدمة المساعدة، حيث اكتفى ببيان صورته عندما نص في المادة الأولى على أن: "الأجر: الأجر الأساسي الذي ينص عليه عقد العمل، دون أن تكون مضافة إليه أية بدلات أو علاوات أو أية مزايا أخرى .

الأجر الشامل: الأجر الأساسي مضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل".

في حين عرف الأجر بمقتضى المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل بأنه: " كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عينا مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً"⁽²⁸⁾.

وكذلك عرف الأجر بمقتضى المادة (901) من قانون المعاملات المدنية والتي تنص على أن: "1- أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت. 2- فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات".

فمن خلال التعريف نلاحظ أن المشرع الإماراتي قد توسع في تحديده لمفهوم الأجر، فلم يقتصر الأجر على ما يستحقه العامل مقابل عمله، بل يشمل سائر الاستحقاقات الأخرى، كعلاوة غلاء

المعيشة، والعلاوة العائلية، وكل منحة تعطى للعمال جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها .

أما فيما يتعلق بالأجر العيني والذي يقصد به: ما يقدم صاحب العمل للعمال بمقتضى عقد العمل من أشياء أو خدمات دون مقابل لينتفع بها طوال فترة العقد⁽²⁹⁾. كالسكن والطعام وغيرها من المزايا شرط أن تقدم للعمال دون مقابل. فقد ضمن المشرع هذه الحقوق لعمال الخدمة المساعدة مع استثناءها من الأجر، حيث اعتبرها من مستلزمات العمل اللائق وشروطه، عندما رتب التزاماً على صاحب المنزل في تأمين جميع احتياجات عامل الخدمة المساعدة مكان لائق للسكن، وتقديم احتياجاته من الطعام والملابس بمقتضى المادة (3و2/15) والتي تنص على: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي: 2. تهيئة مكان لائق لسكن العامل.

3. تقديم احتياجات العامل من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل طالما يعمل لديه بنظام الدوام الكامل وليس بنظام التشغيل المؤقت، إلّا إذا أُنفق على خلاف ذلك"⁽³⁰⁾.

كما يعتبر من مستلزمات العمل التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه عامل الخدمة المساعدة نفقات تذكرة سفر إلى الدولة والعودة إلى بلده، ولا تعتبر جزءاً من الأجر في حال مضي سنتين على عمله لدى صاحب العمل. وهذا نصت عليه المادة (4/15) من قانون عمال الخدمة المساعدة⁽³¹⁾.

والسكوت عن تحديد الأجر أو عدم الإتفاق على تحديده بمقتضى عقد العمل، لا يعني اعتبار العمل تبرعاً، وذلك لأنه في حالة خلو العقد من الإتفاق على تحديد الأجر يتم تحديده وفقاً للفقرة الثانية من المادة (2/901) من قانون المعاملات المدنية والتي تنص على: "2- فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعمال أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة"⁽³²⁾.

ثانياً: ضمانات حماية الأجر:

أورد المشرع الإماراتي مجموعة من الضمانات لحماية أجر العامل وتمكين العامل من الحصول عليه كاملاً، بقيمته الحقيقية، وعدم الاقتطاع منه أو الحجز عليه إلا ضمن حدود معينة أقرها القانون، وتتمثل هذه الضمانات فيما يلي:

1- الزم المشرع صاحب العمل بإداء الأجر الشهري بدرهم الإمارات خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، وحصر اثبات دفع أجر العامل في الكتابة فقط. والذي من شأنه تقديم ضمان وحماية أفضل في التيقن من استيفاءه الأجر⁽³³⁾.

2- اعتبار الأجر من الحقوق الممتازة:

حيث تنص المادة (24) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: " يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل، أو لورثته بمقتضى أحكام هذا القانون، امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية".

من خلال النص أعلاه نلاحظ أن المشرع الإماراتي قد اعتبر جميع المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته بمقتضى أحكام القانون - ومن ضمنها أجر العامل- ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار. وحق الامتياز هو عبارة عن حق عيني تابع يخول الدائن أسبقية اقتضاء حقه مراعاةً لصفته، ويتقرر بنص القانون⁽³⁴⁾. ويقع الامتياز العام على جميع أموال المدين، أما الامتياز الخاص فيرد على منقول أو عقار معين⁽³⁵⁾.

بناءً على ما تقدم نجد أن المشرع الإماراتي قد منح العامل والمستحقين عنه حق امتياز عام، لأنه يرد على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار، وان هذا الامتياز يأتي في المرتبة بعد المبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد، حيث جعله المشرع يتقدم في المرتبة على المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكّل وملبس ودواء⁽³⁶⁾.

3- تحديد نسبة الاقتراع في حال تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل:

إذا ارتكب العامل مخالفة أو خطأ جسيم نجم عنه ضرر لصاحب العمل بفقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل، أو مما يكون في عهده أو تحت تصرفه، أعتبر أنه قد أخل بالتزامه في المحافظة على هذه الأشياء، ويكون مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل عما لحق به من أضرار بسبب تلف أو هلاك هذه الأشياء.

وقد أعطى المشرع الإماراتي الحق لصاحب العمل بمقتضى المادة (2/11) من قانون عمال الخدمة المساعدة بموافقة العامل، أو بموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل، بأن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه، أو ما يلزم لجبر ما لحق به من ضرر، شرط أن لا يزيد مقدار هذا الاقتطاع على ربع الأجر الشامل⁽³⁷⁾.

4- حماية الاجر في مواجهة دائني العامل:

نصت المادة (1/11) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: " . يستقطع من الأجر الشامل للعامل ما يلزم لاستيفاء الديون تنفيذاً لحكم قضائي وبما لا يجاوز ربع الأجر الشامل".

نلاحظ أن الفقرة (1) من المادة (11) جاءت لحماية العامل من دائنيه الذين قد يلجأون لطلب الحجز على كامل أجر العامل لضمان استيفاء ديونهم، ولما لأجر العامل من أهمية في حياة عامل الخدمة المساعدة، حيث يعتبر مصدر رزقه الوحيد حدد المشرع نسبة الحجز على أجر العامل بما لا يزيد الحجز على ربع الأجر الشامل⁽³⁸⁾.

الفرع الثاني: الحق في الإجازات

منح المشرع عمال الخدمة المساعدة الحق في الحصول على عدد من الاجازات المختلفة خلال السنة وهي فترات الراحة اليومية والاسبوعية، والإجازة السنوية، والإجازة المرضية. وقد ألزم صاحب العمل بمنح العامل لهذه الإجازات عند تحقق سبب استحقاقها، ولضمان حصول العامل على هذه الإجازات، فقد نظمها المشرع بمقتضى المواد (12-14) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة، وسنتناول دراسة أحكام هذه الإجازات على النحو الآتي:

أولاً: فترات الراحة اليومية والاسبوعية:

نصت المادة (12) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: "1. للعامل الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر شامل وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ويجوز تشغيله في يوم راحته الأسبوعية، وفي هذه الحالة يكون له الحق في يوم راحة بديل أو يُمنح بدلاً نقدياً عنه بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم .

2. تنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون أوقات العمل والراحة بحيث لا تقل الراحة اليومية للعامل عن اثنتي عشرة ساعة يومياً، على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة".

من خلال النص السابق نلاحظ أن المشرع قد ألزم صاحب العمل بتخصيص فترات راحة يومية واسبوعية، حيث منع تشغيل العامل لأكثر من اثنتي عشرة ساعة عمل متواصلة، حيث ألزم صاحب العمل بمنح العامل فترة راحة يومية لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة، على أن تكون منها على الأقل ثماني ساعات متواصلة.

وفيما يتعلق بفترات الراحة الأسبوعية، فقد حدد المشرع الإماراتي للعامل يوم راحة اسبوعية بأجر شامل، على أنه أجاز لصاحب العمل تشغيل العامل في هذا اليوم على أن يقوم بتعويضه بيوم آخر للراحة أو أن يدفع للعامل ما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم.

ثانياً: الإجازة السنوية:

يقصد بالإجازة السنوية توقف العامل عن العمل لأيام معدودة في كل سنة لإراحته من عناء وتعب العمل طيلة السنة⁽³⁹⁾. وقد نظم المشرع الإماراتي أحكام الإجازة السنوية بمقتضى المادة (13) من قانون عمال الخدمة المساعدة، والتي سنتناولها على النحو الآتي:

1- مدة الإجازة السنوية:

نصت المادة (1/13) على أنه: "1. يستحق العامل إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنة، وتكون مدفوعة الأجر قبل القيام بها، وإذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة وأكثر من ستة أشهر استحق إجازة يومين عن كل شهر. ولصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية، وله عند الضرورة تجزئتها إلى فترتين على الأكثر، فإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ولم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية، وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي. وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين".

فمن خلال النص نجد أن المشرع قد منح العامل إجازة سنوية تحدد مدتها وفقاً لمدة خدمته لدى صاحب العمل على النحو التالي:

أ- يستحق العامل إجازة سنوية يومان عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر وتقل عن السنة. وهنا لكي يستحق العامل هذه الإجازة يجب أن يكون قد أمضى في عمله مدة ستة أشهر كحد أدنى، وأن لا تزيد عن السنة. فمثلاً لو عمل العامل مدة ثمانية أشهر، فإنه يستحق إجازة سنوية مدتها ستة عشر يوماً (يومان مضروبة بعدد أشهر العمل).

ب- يستحق العامل إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً في كل سنة إذا أمضى العامل في عمله لدى صاحب العمل مدة تزيد عن السنة .

ويبدأ احتساب مدة الإجازة السنوية من تاريخ بداية مباشرة العامل لعمله، وليس من تاريخ إبرام العقد، وتدخل مدة التجربة في مدة خدمة العامل الفعلية⁽⁴⁰⁾. ولا يجوز الاتفاق على منح العامل إجازة سنوية لمدة أقل مما تم الإشارة إليه، وأي اتفاق على خلاف ذلك يقع باطلاً، أما إذا تم الإتفاق على منح العامل إجازة سنوية تزيد عما نص عليه قانون العمل، فإن مثل هذا الإتفاق يقع صحيحاً كونه أكثر نفعاً للعامل⁽⁴¹⁾.

2- مدى قابلية الإجازة السنوية للتجزئة:

من خلال النص السابق نجد أن من يحدد موعد بدء الإجازة السنوية هو صاحب العمل، بحكم ما له من سلطة في تنظيم العمل، حيث يحدد موعد بدء الإجازة السنوية وفقاً لما يتناسب مع مصلحة العمل، وعليه مراعاة مصلحة العامل في ذات الوقت.

والاصل أن تمنح الإجازة السنوية كاملة دفعة واحدة تحقيقاً للغاية التي شرعت من أجلها، إلا أن المشرع أجاز لصاحب العمل استثناء تجزئتها عند الضرورة، مراعاة لحسن سير عمل المنشأة على أن لا تزيد تجزئتها عن فترتين.

3- مدى جواز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية:

من خلال نص المادة (1/13) من قانون عمال الخدمة المساعدة والسابق الإشارة إليه يتبين لنا أنه:

- أ- يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها، شرط ان تستدعي ظروف العمل ذلك، ويترك تقدير توافر الضرورة لصاحب العمل، لما له من سلطة تنظيم العمل.
- ب- إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية كلها أو بعضها ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية، بحيث يستحق في السنة التالية الإجازة السنوية المستحقة عنها بالإضافة إلى ما تم ترحيله من الإجازة السنوية المستحقة عن السنة السابقة.
- ت- إذا لم ترحل مدة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي صاحب العمل للعامل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي.
- ث- في جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنوية أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين، بمعنى انه لا يجوز ترحيل الإجازة السنوية للعامل اكثر من مرة واحدة كل سنتين.

4- التداخل ما بين الإجازة السنوية والإجازات الأخرى :

نصت الفقرة الثانية من المادة (13) على أنه: "يدخل في حساب مدة الإجازة السنوية الممنوحة للعامل أيام العطلات المقررة قانوناً أو اتفاقاً أو أية مدد أخرى بسبب المرض إذا تداخلت مع هذه الإجازة".

فمن خلال النص يتبين لنا أنه لو تخلل الإجازة السنوية الممنوحة للعامل أي إجازة أخرى من الإجازات التي تمنح للعامل، كإجازة نهاية الأسبوع أو حصول العامل على إجازة مريضة أثناء تمتعه بإجازته السنوية، فإنها تحسب من ضمن إجازته السنوية وتعتبر جزءاً منها. فمثلاً، لو حصل العامل على إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً، وقد تخلل هذه الإجازة أربعة أيام راحته الأسبوعية، واسبوع إجازة مرضية، فإن هذه الإجازات تحتسب ضمن الإجازة السنوية ولا تضاف إلى إجازته السنوية،

بمعنى تبقى مدة إجازته ثلاثون يوماً فقط ولا تضاف إليها الإجازات الأخرى التي تخلت إجازته السنوية.

5- أجر العامل خلال الإجازة السنوية:

نصت المادة (13) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يستحق العامل إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوماً عن كل سنة، وتكون مدفوعة الأجر قبل القيام بها.....".

من خلال النص يتبين لنا أن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وعلى صاحب العمل ان يقوم بدفع كامل مستحقات العامل من الأجر المستحق، بالإضافة إلى دفع أجر الإجازة السنوية قبل قيامه باستخدام إجازته السنوية. وللعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة انتهاء عقد العمل أو فسخه قبل استنفاده رصيد الإجازة السنوية، بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل عنها على إجازة. وهذا ما أقرته الفقرة (5) من المادة (13) من عمال الخدمة المنزلية عندما نصت على أنه: "إذا انتهى عقد العمل أو تم فسخه من أحد طرفيه دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية، استحق العامل عنها بدلاً نقدياً مساوياً لأجره عن عدد أيام الإجازة المستحقة له، ويُحسب الأجر بفئته وقت استحقاق الإجازة إلا إذا كان عدم الحصول على الإجازة راجعاً لصاحب العمل فيُحسب الأجر، في هذه الحالة، بفئته وقت صرفه للعامل".

ثالثاً: الإجازة مرضية:

يقصد بالإجازة المرضية هي تلك الإجازة التي تعطى للعامل عند إصابته بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل. فالعامل كغيره من البشر معرض للمرض، الأمر الذي يترتب عليه انقطاعه عن العمل طوال فترة مرضه.

وقد منح المشرع الإماراتي عامل الخدمة المساعدة في حال ثبوت مرضه إجازة مرضية وفق ضوابط قانونية مدتها ثلاثين يوماً بحد أقصى، سواء أكانت متصلة أم متقطعة عن كل سنة من سنوات خدمته وتحسب على النحو التالي⁽⁴²⁾:

أ- يمنح العامل إجازة مرضية باجر شامل عن الخمسة عشر يوماً الأولى.

ب- يمنح العامل إجازة مرضية دون اجر عن الخمسة عشر يوماً التالية.

ت- أن يثبت حاجته للإجازة بتقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة.

وقد يثار هنا التساؤل حول الحكم المترتب في حالة ما إذا استنفذ عامل الخدمة المساعدة كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (14) من قانون الخدمة المساعدة دون أن يشفى من مرضه؟ لم ينظم المشرع الإماراتي حكم هذا التساؤل، وحبذا لو أشار إلى حكم هذه المسألة على غرار ما جاء في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، حيث نظم أحكام استنفاد العامل كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (93) من قانون العمل الاتحادي دون أن يشفى من مرضه هذه المسألة بمقتضى المادة (85) من قانون العمل الاتحادي، حيث أجاز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازته المرضية إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله مع احتفاظ العامل بحقه في اقتضاء مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون⁽⁴³⁾.

الفرع الثالث: الحق في توفير وسائل السلامة العامة

حماية لعمال الخدمة المساعدة في حقه العمل في بيئة تتوافر فيها جميع وسائل السلامة العامة، فقد ألزم المشرع الإماراتي صاحب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحماية العمال، وتوفير وسائل السلامة العامة لهم، بهدف تجنب وقوع الأضرار الصحية التي تهدد سلامتهم أثناء العمل، وعلى عامل الخدمة المساعدة أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات أمن العمل وسلامته وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منه، وذلك بمقتضى المادة (18) من قانون عمال الخدمة المساعدة والتي تنص: "على صاحب العمل والعمال الالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما تنص عليه اللائحة التنفيذية لهذا القانون، وأية تشريعات أخرى سارية بالدولة".

والالتزامات التي يتوجب على صاحب العمل القيام بها لتوفير وسائل السلامة العامة تتمثل فيما

يلي:-

1- تهيئة مكان لائق لسكن عامل الخدمة المساعدة، وتقديم كافة احتياجاته من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل طالما يعمل لديه بنظام الدوام الكامل وليس بنظام التشغيل المؤقت، إلا إذا أتفق على خلاف ذلك (44).

2- يلتزم صاحب عمل بتوفير مستلزمات العمل المتفق عليه، وكافة وسائل الوقاية المناسبة لحماية عامل الخدمة المساعدة من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل، واتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (45).

3- يلتزم صاحب العمل بتوفير كافة الشروط الصحية في أماكن العمل من تهوية، وإضاءة تتناسب مع طبيعة العمل، والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه (46).

الفرع الرابع: الحق في الحصول على التعويض الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية

يقصد بإصابة العمل: هي إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه (47).

ويترتب على صاحب العمل التزامات تجاه العامل عند تعرضه لإصابة عمل، وقد نظم المشرع الإماراتي أحكام هذا الالتزام بمقتضى المادة (15) من قانون عمال الخدمة المساعدة بعدد من القواعد يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: يلتزم صاحب العمل بدفع نفقات علاج العامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة (48)، وبالرجوع إلى قانون العمل الاتحادي بشأن تنظيم علاقات العمل، نجد ان المشرع حدد التزام صاحب العمل بدفع نفقات علاج العامل بمقتضى المادة (144) من قانون العمل الاتحادي والتي تنص على أنه: "يلتزم صاحب العمل بدفع نفقات علاج العامل في إحدى دور العلاج الحكومية أو الأهلية (المحلية) إلى أن يشفى أو يثبت عجزه ويشمل: 1- نفقات العلاج والإقامة بالمستشفى أو بالمصح . 2- أجور ومصاريف العمليات الجراحية. 3- مصاريف صور الأشعة والتحاليل الطبية. 4- أثمان شراء الأدوية والمعدات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية بالنسبة لمن يثبت عجزه . 5- دفع نفقات الانتقال التي يقتضيها علاج العامل.

ثانياً: يلتزم صاحب العمل بدفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لجدول التعويضات الملحقة بقانون تنظيم علاقات العمل المعمول به، ما لم تقم قامت شركة التأمين بسداد هذا التعويض⁽⁴⁹⁾.

ثالثاً: إذا نتج عن إصابة العمل أو المرض المهني وفاة العامل، يلتزم صاحب العمل قبل ورثته بدفع الاجر الشامل للشهر الذي توفي فيه، بالإضافة إلى أية مستحقات أخرى يستحقها العامل وفقاً لجدول التعويضات الملحقة بالقانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل⁽⁵⁰⁾.

المبحث الثالث: الصفة الأمرة لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة

سعى المشرع الإماراتي الى توفير الحماية لعمال الخدمة المساعدة باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل، من خلال إسباغ الصفة الامرة على قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة، فهم من يحتاج إلى الحماية خوفاً من استغلال أصحاب العمل لحاجاتهم، والتحايل على أحكام القانون بإلزام العمال القبول باتفاقات عمل تتضمن انتقاصاً للحماية التي قررها المشرع لهم، فالعلة في إسباغ هذه الصفة وتحريم مخالفتها لأن قانون عمال الخدمة المساعدة دون هذه الصفة، يجعل أصحاب العمل في المركز الأقوى الذي يمكنهم من فرض شروطهم على العمال، وليس أمام العمال إلا القبول بهذه الشروط، وخاصة في ظل الظرف الاقتصادية التي يعيشها عمال الخدمة المساعدة⁽⁵¹⁾.

وإذا كانت العلة من إسباغ الصفة الامرة على قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة وتحريم مخالفتها هي توفير الحد الأدنى لحماية العمال ومنع النزول عنها، فماذا لو كان عقد العمل يوفر حماية أكبر لعمال الخدمة المساعدة عن طريق توفير ضمانات أو حقوق تزيد عما تقرره قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة ؟

وللإجابة على هذا التساؤل لا بد أن نشير هنا إلى أن الصفة الامرة لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة هي صفة نسبية وليست مطلقة، حيث لها معنى خاص، يتمثل في توفير الحد الأدنى من الحماية لعمال الخدمة المساعدة وذلك بمنع النزول عنه، دون منع الزيادة في الحماية لهذا الحد. بحيث يتقرر البطلان لكل مخالفة تنقص من هذه الحماية فيما تقرره من مزايا أو ضمانات، أما الاتفاق على

توفير مزايا أو ضمانات أكثر مما تقرره قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة يكون جائزاً، بمعنى أن تعلق قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة بالنظام العام لا يمنع الاتفاق على شروط تمنح العامل مزايا أو توفر له ضمانات أكثر مما توفره له قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة (52).

والصفة الامرة التي يتميز بها قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة، رتبت على مخالفتها نوعين من الجزاءات: جزاء مدني وآخر جنائي، إلا هذه الجزاءات قد لا تكون كافية لضمان تنفيذ أحكام القانون، كون عمال الخدمة المساعدة لا تملك القدرة على مواجهة صاحب العمل ومقاضاته خشية فقدان مصدر دخلها، لذلك نجد أن المشرع قد تدخل وفرض رقابة إدارية لضمان تنفيذ أحكام القانون.

وستتناول بيان هذه الجزاءات والرقابة الادرية من خلال تقسماً لهذا المبحث إلى ثلاثة مطالب: نتناول في المطلب الأول الجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، وفي المطلب الثاني الجزاء الجنائي المترتب على مخالفة أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، وفي المطلب الثالث الرقابة الإدارية على تنفيذ أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة.

المطلب الأول: الجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة

نظم المشرع الإماراتي الجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة بمقتضى أحكام المادة (37) من قانون عمال الخدمة المساعدة والتي تنص على أنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل" (53).

فمن خلال هذا النص نجد أن المشرع الإماراتي قد حدد الجزاء المدني المترتب على مخالفة الحد الأدنى من الحماية التي أقرتها قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة ببطلان كل شرط مخالفاً لأحكامه، متى ما رتب هذا الشرط تنازلاً للعامل عن حق من حقوقه التي أقرها له سواء ابرم الاتفاق قبل أم بعد نفاذ هذا القانون.

ويترتب على هذه القاعدة عدداً من النتائج نجملها فيما يلي:

أولاً: بطلان الشرط المخالف لأحكام قانون عمال الخدمة المساعدة ما لم أكثر فائدة للعامل:

من خلال نص المادة السابق نلاحظ أن عقد العمل قد يتضمن نوعين من الشروط التي قد تترد مخالفة لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة، فمنها ما يرتب للعامل ضرراً بتعديه على الحد الأدنى من الحماية التي فرضها المشرع له، ومنها ما يحقق نفعاً له أكثر مما تضمنته قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة، وهنا فرق المشرع بين ما إذا كان الشرط المخالف يحقق ضرراً للعامل، أم كان يحقق نفعاً للعامل أكثر مما قرره المشرع له:

1- إذا كان الشرط المخالف يحقق ضرراً للعامل بأن ينقص حقاً من الحقوق التي فرضها المشرع له: كما لو تضمن الشرط حرمان العامل من إجازته السنوية، أو زيادة عدد ساعات العمل الأسبوعية، أو غيرها من الحقوق التي منحه القانون إياها، فإن مثل هذا الشرط إذا اشترطه صاحب العمل في عقد العمل يكون باطلاً حتى لو تم برضاء العامل، ويعدل العقد حكماً وتحل محل الشرط المخالف القاعدة التي جاء الشرط الباطل خلفها.

2- إذا كان الشرط المخالف يحقق نفعاً للعامل أكثر مما قرر له في القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها:

يبقى الشرط صحيحاً ويعمل به، وذلك لأن المشرع أستثنى من قاعدة البطلان الشروط المخالفة لأحكام قانون عمال الخدمة المساعدة متى ما كانت تحقق نفعاً للعامل أكثر من القاعدة التي تمت مخالفتها، وتعليل ذلك أن المشرع منح الصفة الأمرة لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة - كما بينا سابقاً- بغية توفير الحد الأدنى من حقوق العامل، فإذا تضمن العقد شرطاً يمنح عامل الخدمة المساعدة حقوقاً أكثر مما أقره المشرع ، فإن ذلك يتفق مع ما سعى المشرع إليه.

وللوقوف على حقيقة الشرط المخالف وتقدير ما إذا كان يحقق فائدة أكثر للعامل أم لا، يتم على أساس موضوعي وليس شخصي، أي بالمقارنة الموضوعية في تحديد مدى توافر الغاية التي قصدها المشرع من إلزامية قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة والشرط الاتفاقي المخالف لهذه الغاية، فإذا

كان الشرط يحقق حماية للعامل أكثر مما جاء به النص الذي تمت مخالفته، يعد أكثر نفعاً ويعمل به⁽⁵⁴⁾.

ثانياً: سريان قانون عمال الخدمة المساعدة بأثر فوري مباشر:

من النتائج المترتبة على اكتساب قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة الصفة الامرة لتعلقها بالنظام العام، سريان قواعده بأثر فوري ومباشر من وقت نفاذها على آثار جميع العقود التي أبرمت قبل نفاذها، بمعنى أن قانون عمال الخدمة المساعدة يطبق مباشرةً وبأثر فوري على جميع عقود العمل بما فيها العقود التي أبرمت قبل صدوره، ويبطل كل شرط ورد في هذه العقود مخالفاً لأحكام القانون الجديد ولو أن العقود قد أبرمت في ظل قانون قديم يبيح مثل هذا الشرط.

وهذا ما أكدته المشرع الإماراتي بمقتضى المادة (37) قانون عمال الخدمة المساعدة والتي تنص على أنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

وما يجب الإشارة إليه أن بطلان كل شرط مخالفاً لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة ولو كان هذا الشرط وارداً بعقد مبرم قبل العمل بالقانون، لا يعتبر تطبيقاً لرجعية القانون، وإنما يقصد به بطلان الشرط المخالف ابتداءً من تاريخ العمل بالقانون وما يرتبه من آثار لم تكتمل بعد، وبالتالي لا ينسحب أثر البطلان إلى الآثار المترتبة على الشرط منذ إبرام العقد في ظل القانون القديم وقبل صدور القانون الجديد⁽⁵⁵⁾.

ثالثاً: تعديل العقود المخالفة لقواعد قانون عمال الخدمة المساعدة:

أشرنا سابقاً إلى أنه في حالة وجود شرطاً مخالفاً لقاعدة من قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة ويلحق بالعمال ضرراً، فإن الشرط يعتبر باطلاً ودون أن يمتد هذا البطلان إلى العقد. حيث ان البطلان يقتصر على مجرد تعديل العقد، وذلك بإلغاء الشرط الباطل وإحلال القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها محله ولو كان الشرط الباطل هو الدافع للتعاقد. وذلك مراعاةً لمصلحة العامل في الحفاظ على فرصة العمل التي وفرها العقد، ويترتب على ذلك أنه لو تضمن العقد شرطاً يقضي

بالإزام العامل بالعمل طيلة أيام الاسبوع دون ان يستحق فيه يوم راحة، يبقى العقد قائماً ويبطل هذا الشرط وتحل محله القاعدة القانونية التي تمنح العامل الحق في يوم راحة اسبوعية بأجر شامل⁽⁵⁶⁾.

المطلب الثاني: الجزاء الجنائي المترتب على مخالفة أحكام قانون عمال الخدمة المساعد

نظراً لتعلق قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة بالنظام العام، ولضمان احترامها وعدم مخالفتها، وتأكيداً على حماية العامل فيما كفل له من حقوق، لم يكتفي المشرع بالجزاء المدني وهو بطلان كل شرط مخالف لقواعد قانون العمل، بل فرض جزاءً جنائياً بجانب الجزاء المدني لكل من يخالف قاعدة من قواعده.

وقد تشدد المشرع الإماراتي في هذا الشأن فقرر عدداً من الجزاءات أوردتها في قانون عمال الخدمة المساعدة في المواد من (29- 31)، تحت عنوان العقوبات، والمتمثلة فيما يلي :

1- تعاقب المادة (29) كل من خالف أي من نصوص قانون العمل، أو كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون، أو كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام القانون وقام بإفشاء سراً من أسرار التي اطلع عليه بحكم وظيفته ولو بعد تركه العمل، أو كل من سهل للعامل ترك العمل أو آواه، بغرض استغلاله أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم ولا تجاوز مائة ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين.

2- تعاقب المادة (30) كل من خالف أحكام المادة (3) في البنود (1/3 و 2 و 3 و 4) من القانون⁽⁵⁷⁾، ومكاتب الاستقدام التي تخالف أي من أحكام المادة الرابعة من هذا القانون⁽⁵⁸⁾، بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم ولا تجاوز مائة ألف درهم وتضاعف العقوبة في حالة العودة لارتكاب هذا العمل خلال سنة من تاريخ الحكم عليه.

3- تعاقب المادة (31) يُعاقب بالغرامة التي لا تجاوز عشرة آلاف درهم كل من خالف أي حكم آخر من أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له.

ومما يجدر الإشارة إليه أن المشرع الإماراتي قد أورد عقوبات على كل من يخالف قاعدة من قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة، ويبدو أن أغلب هذه العقوبات مقرر على صاحب العمل ومكاتب الاستقدام، والسبب في ذلك الهدف الذي سعى المشرع إلى تحقيقه وهو تأكيداً على حماية العامل فيما

كفل له من حقوق، حيث رأى المشرع أن أغلبية قواعد القانون تمثل عبئاً على صاحب العمل، الأمر الذي لا يتصور معه قيام العامل بإعاقه تطبيق أحكام القانون، إلا أن ذلك لا يمنع من تطبيق نص المادة (29) من القانون على العامل في حال مخالفته لأي نص من نصوص قانون العمل، أو في حالة قيامه بعرقلة أو منع موظف من الموظفين المكلفين بتطبيق القانون القيام بعمله، فعبارة كل من خالف أي نص من نصوص هذا القانون، جاءت بصيغة مطلقة وغير مقتصرة على صاحب العمل، لذلك فإنها تطبق على كل من خالف أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة سواء أكان صاحب العمل أم عامل الخدمة المساعدة أم مكتب الاستقدام أم الموظف المكلف بتنفيذ أحكام قانون العمل⁽⁵⁹⁾.

المطلب الثالث: الرقابة الإدارية على تنفيذ أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة

يبدو أن الصفة الأمرة التي تتميز بها قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة وربطها بالنظام العام، وترتيب الجزاءات المدنية والجزائية على من يخالفها، لم يكن كافياً لضمان تنفيذ أحكام هذا القانون على النحو الذي يهدف إلى تحقيق العلة في إسباغ الصفة الأمرة عليها وتحريم مخالفتها، والمتمثلة في حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في عقد العمل، فالعامل هو من يحتاج إلى الحماية خوفاً من استغلال أصحاب العمل لحاجات العمال، والتحايل على أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، بإلزام العمال القبول باتفاقات عمل تتضمن انتقاصاً للحماية التي قررها المشرع لهم. فالعامل لا يملك القدرة على مواجهة صاحب العمل ومقاضاته أو التقدم بالشكوى أمام الجهة الإدارية المختصة خوفاً من أن يكون ذلك سبباً في فقدانه لعمله⁽⁶⁰⁾.

لذلك كان لا بد للمشرع التدخل من خلال وضع نظام خاص للتفتيش على أماكن العمل، يعهد به إلى إحدى الدوائر التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وذلك لضمان احترام أحكام القانون، ومراقبة تطبيقها على النحو الصحيح⁽⁶¹⁾. وهذا ما تبناه المشرع الإماراتي بمقتضى القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة في المواد من (19 - 20).

حيث نصت المادة (19) منه على أنه: "يحدد الوزير من يتولى من مأموري الضبط القضائي

القيام بالمهام الآتية :

1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

2. ضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

3. التفتيش على مكاتب الاستقدام.

4. التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال، مع مراعاة أحكام المادة (20) من هذا القانون ".

ومفتش العمل هو موظف عام يتبع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تتمثل مهمته فيما يلي:-

1. مراقبة تنفيذ أحكام القانون على وجه سليم، وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم، وتنفيذ اللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً للقانون.

2. ضبط الوقائع المخالفة لأحكام القانون واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

3. التفتيش على مكاتب الاستقدام.

4. التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال.

ويتمتع مفتش العمل بصفة الضبط القضائي في تطبيق أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة واللوائح والقرارات والأوامر التي تصدر تنفيذاً له⁽⁶²⁾. وذلك عند قيامه بزيارة أماكن العمل للتأكد من سلامة تطبيق أحكام القانون، وعليه أن يحمل بطاقة تثبت صفته الوظيفية صادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ولمفتش العمل الحق في دخول أماكن عمل وإقامة العمال شرط حصوله على الإذن من صاحب العمل، أو من النيابة العامة في الحالات التالية⁽⁶³⁾:-

1. وجود شكوى من العامل أو من صاحب العمل.

2. توافر قرينة لدى مفتش العمل على وقوع مخالفات لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

ولضمان حياد مفتشي العمل عليهم قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أن يقسموا يميناً أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية باحترام القانون وأن يؤديوا عملهم بأمانة وإخلاص وأن لا يفشوا أي سر

من أسرار العمل أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم حتى بعد تركهم العمل. وأن يحيطوا بالشكاوي التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه. ويجب على أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أن يقدموا لمفتشي العمل كل ما يلزم من التسهيلات والبيانات التي تمكنهم من إداء مهام وظائفهم ، وإذا خالف صاحب العمل ما يطلب منهم يكون عرضة للعقوبة الجزائية المنصوص عليها في المادة (29) من قانون عمال الخدمة المساعدة⁽⁶⁴⁾.

الخاتمة :

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الحماية التي يتمتع بها عمال الخدمة المساعدة في القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 2017 في شأن عمال الخدمة المساعدة، والوقوف على مدى تنظيم المشرع الإماراتي لتلك الحماية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نجملها في الآتي:

أولاً: النتائج:

1- استثنى المشرع الإماراتي عمال الخدمة المساعدة ومن في حكمهم من الخضوع إلى أحكام قانون العمل، رغم أن هذه الفئة تؤدي عملاً خاصاً تابعاً مأجوراً، تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، إلا أنه قد مد هذه الطائفة بالحماية بمقتضى قانون خاص صدر حديثاً، وهو القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

2- عرف المشرع الإماراتي بمقتضى المادة الأولى من قانون عمال الخدمة المساعدة عامل الخدمة المساعدة بأنه: "الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل وذلك تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل".

3- عرف الخدمة المساعدة بأنها: "الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته، في مكان العمل وفقاً لأحكام هذا القانون". وعرف مكان العمل بأنه: "المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها".

4- حدد المشرع الإماراتي المهن التي تعتبر من مهن عمال الخدمة المساعدة على سبيل الحصر بمقتضى الملحق بقانون اتحادي رقم (15) لسنة 2017م بشأن عمال الخدمة المساعدة، والمتمثلة بـ: "مستخدم، بحار، حارس، راعي، سايس، مضمر، صقار، عامل، مدبرة منزل، طبّاخ، مربية

أطفال، مزارع، بستاني، مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص".

5- سعى المشرع الإماراتي الى توفير الحماية لعمال الخدمة المساعدة، من خلال تحديد التزاماتهم وحقوقهم، وإسباغ الصفة الامرة على قواعد قانون عمال الخدمة المساعدة باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل، فهم من يحتاج إلى الحماية خوفاً من استغلال أصحاب العمل لاحتياجهم للعمل، والتحايل على أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة بإلزام العمال القبول باتفاقات عمل تتضمن انتقاصاً للحماية التي قررها المشرع لهم باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل.

6- لم ينظم المشرع الاماراتي مسألة ما إذا استنفذ عامل الخدمة المساعدة كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (14) من قانون الخدمة المساعدة دون أن يشفى من مرضه.

7- كون عمال الخدمة المساعدة لا تملك القدرة على مواجهة صاحب العمل ومقاضاته خشية فقدان مصدر دخلها، تدخل المشرع وفرض رقابة إدارية لضمان تنفيذ أحكام قانون عمال الخدمة المساعدة، من خلال منح وزير العمل السلطة في تحديد من لهم الحق في مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. والتفتيش على مكاتب الاستقدام. والتفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال بمراعاة شروط حددتها المادة (20) من القانون.

ثانياً: التوصيات:

1- نتمنى على المشرع الاماراتي تحديد مقصوده بكلمة (عامل) التي اشار اليها لدى قيامه بتحديد المهن التي تعتبر من مهن عمال الخدمة المساعدة بملحق القانون الإتحادي رقم (15) لسنة 2017م بشأن عمال الخدمة، هل يقصد العامل الخاص، كما أشار إلى... مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص...، وذلك لأن المطلق يجري على إطلاقه.

2- نتمنى على المشرع الاماراتي تنظيم حكم حالة ما إذا استنفذ عامل الخدمة المساعدة كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (14) من قانون الخدمة المساعدة دون أن يشفى من مرضه، على

غرار ما جاء في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، حيث نظم أحكام إستنفاد العامل كامل إجازته المرضية المحددة بمقتضى المادة (93) من قانون العمل الاتحادي دون أن يشفى من مرضه بمقتضى المادة (85) من قانون العمل الإتحادي، حيث أجاز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازته المرضية إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله مع احتفاظ العامل بحقه في اقتضاء مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون.

المراجع

أولاً: المراجع القانونية:

- د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
- د. إيهاب حسن إسماعيل، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، 1987.
- د. جلال عدوي د. عصام سليم، قانون العمل منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995.
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
- د. حمدي عبدالرحمن، د. محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة، 1987.
- د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999-2000.
- د. سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- د. عبدالرازق حسين يس، قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية النظرية العامة لقانون العمل، الطبعة الأولى، أكاديمية شرطة دبي، 1992.
- د. عدنان سرحان وآخرون، أحكام قانون العمل، تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشرقية، 2012.

الحماية القانونية لعمال الخدمة المساعدة في التشريع الإماراتي

- د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، كلية شرطة دبي، 1998.
- د. مالك حمد ابونصير، شرح أحكام قانوني العمل والتأمينات والمعاشات لدولة الإمارات العربية المتحدة وفقاً لأحدث التعديلات والاجتهادات القضائية، الطبعة الأولى، أكاديمية شرطة دبي، 2018.
- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007.

ثانياً: القوانين:

- القانون الإتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، والمنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (79)، تاريخ 1980/4/30 م .
- القانون الإتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة، والمنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (626)، تاريخ 2017/6/12 .
- القانون الإتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، والمنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (158)، تاريخ 1985/3/21 م.
- قانون العمل الأردني رقم لسنة 1996، المنشور في الجريدة الرسمية لسنة 1996، العدد رقم 4112، الصفحة 1172. والمعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010، المنشور في الجريدة الرسمية لسنة 2010، تاريخ 2010/7/15، الصفحة 4487.
- نظام العاملين في المنازل وطهاها وبستانيتها ومن في حكمهم الأردني وتعديلاته رقم (90) لسنة 2009، الصادر بموجب الفقرة ب من المادة (3) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، المنشور في الجريدة الرسمية، صفحة (5348)، عدد رقم (4989)، تاريخ 2009/10/1 م.
- قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

(¹) أنظر المادة (3) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، والمادة (4) من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

(²) يقابلها نص المادة (3) من قانون العمل الاردني، والمادة (4) من قانون العمل المصري.
(³) د. مالك حمد أبونصير، شرح أحكام قانوني العمل والتأمينات والمعاشات لدولة الإمارات العربية المتحدة وفقاً لأحدث التعديلات والاجتهادات القضائية، الطبعة الأولى، أكاديمية شرطة دبي، 2018، ص58.

(⁴) المنشور في الجريدة الرسمية، عدد (626)، تاريخ 12 يونيو 2017م.

(⁵) ما يجب الإشارة إليه قيام المشرع الإماراتي خلال تحديده المهن التي تعتبر من مهن عمال الخدمة المساعدة بملحق القانون الإتحادي رقم (15) لسنة 2017م بشأن عمال الخدمة المساعدة باستخدام لفظ (عامل) بشكل مطلق، فهل يقصد العامل الخاص، كما أشار إلى... مدرب خاص، مدرس خاص، ممرض خاص، مندوب خاص، مهندس زراعي خاص، سائق خاص...، لذا نتمنى على المشرع تحديد مقصوده بكلمة (عامل) لأن المطلق يجري على إطلاقه.

(⁶) الصادر بموجب الفقرة ب من المادة (3) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، المنشور في الجريدة الرسمية، صفحة (5348)، عدد رقم (4989)، تاريخ 2009/10/1م.

(⁷) أنظر المادة (6) من القانون الإتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة. وهو ما ذهب إليه المشرع الاردني بمقتضى المادة (3) من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم والتي تنص على أنه: "ينظم عقد العمل وفق انموذج تعتمده الوزارة لهذه الغاية وعلى اربع نسخ مكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهمها العامل، على ان يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل والوزارة والمكتب بنسخة منه".

(⁸) أنظر المواد (15، 16، 17، 18) من ذات القانون. يقابلها المواد (4 و5) نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم الاردني.

(⁹) أنظر المادة (9) من ذات القانون.

(¹⁰) أنظر المادة (8) من ذات القانون.

(¹¹) د. عدنان سرحان وآخرون، أحكام قانون العمل، تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشرقية، 2012، ص 46.

(12) انظر في ذلك: د. عبدالرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، طبقاً لتشريعات دولة الامارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الاخرى والتشريع المصري، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، أكاديمية شرطة دبي، 1992، ص 383، د. علي حسين نجيدة، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، كلية شرطة دبي، 1998، ص 118-119، د. سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 22.

(13) عرف المشرع الإماراتي مكان العمل بمقتضى المادة الأولى من قانون عمال الخدمة المساعدة بأنه: "المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها"

(14) د. عدنان سرحان وآخرون، مرجع سابق، ص 46، د. عبدالرازق حسين يس، مرجع سابق، ص 381.

(15) تنص المادة (16) على أنه: "يلتزم العامل بالالتزامات الواردة في عقد العمل بالإضافة إلى ما يأتي: 1. أداء العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد، وأن يبذل في تأديته العناية اللازمة، وألا ينقطع عن العمل بغير عذر مقبول. 2. مراعاة عادات وتقاليد المجتمع والالتزام بالآداب العامة. 3. الالتزام بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ما لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام و الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر أو المساءلة القانونية. 4. المحافظة على ممتلكات صاحب العمل وأدوات العمل وكل ما يكون في عهده، أو تحت تصرفه، والاعتناء بها العناية اللازمة والقيام بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها. 5. احترام الخصوصية وعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليه بحكم عمله ولو بعد انتهائه. 6. عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل والاحتفاظ بهذه الأدوات في الأماكن المخصصة لها. 7. تقديم العون والمساعدة اللازمة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل أو سلامة الموجودين فيه. 8. الا يعمل تحت أية صورة من الصور إلا بموجب تصريح عمل صادر له من الوزارة ووفقاً لشروط هذا التصريح. 9. أن يُخطر الوزارة في حال تغيير محل إقامته المدون في تصريح العمل خلال فترة زمنية لا تتعدى سبعة أيام من تاريخ التغيير."

وهو ما ذهب إليه المشرع الاردني بمقتضى المادة (5) من نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم لسنة 2009، والتي تنص على أنه: "أ- يلتزم العامل بما يلي: 1- القيام بالعمل المنزلي بكل امانة واخلاص. 2- احترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل. 3- عدم افشاء الاسرار التي يطلع عليها. 4- احترام عادات وتقاليد المجتمع السائدة. 5- اعلام صاحب المنزل قبل ترك المنزل او مغادرته او التغيب عنه".

(16) يقابلها نص المادة (5) من نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم الاردني والتي تنص على انه: "أ- يلتزم العامل بما يلي: 1- القيام بالعمل المنزلي بكل امانة واخلاص".

(17) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 305، د. حمدي عبدالرحمن، د. محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة، 1987 ص 151.

(18) د. علي حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 354، د. عبدالرازق حسين يس، مرجع سابق، ص 528.

(19) د. حمدي عبدالرحمن، ود. محمد يحي مطر، مرجع سابق، ص 153.

(20) د. علي حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 359.

(21) د. علي حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 369.

(22) د. عبدالرازق حسين، مرجع سابق، ص 536.

(23) يقابلها البند(2) من الفقرة (أ) من المادة (5) من نظام العاملين في المنازل الاردني والذي ينص على أنه: "أ- يلتزم العامل بما يلي: 2- احترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل.

(24) تنص المادة (2/11) على أنه: "2. إذا ارتكب العامل فعلاً نجم عنه ضرر لصاحب العمل يفقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لهذا الأخير، أو مما يكون في عهدة العامل أو تحت تصرفه، متى ما كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل الجسيم أو مخالفته التعليمات، يكون لصاحب العمل، في هذه الحالة، بموافقة العامل، وبموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل، أن

يُستقطع من الأجر الشامل ، وبما لا يجاوز الربع، ما يلزم لجبر الضرر على النحو الذي تقدره الوزارة ، وإذا لم يتم الصلح بالموافقة على ما تقرره الوزارة يُحال النزاع إلى القضاء".

(25) يقابلها البند(3) من الفقرة (أ) من المادة (5) من نظام العاملين في المنازل الاردني والذي ينص على أنه: "أ- يلتزم العامل بما يلي: -3- عدم افشاء الاسرار التي يطلع عليها. ". (26) د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 156.

(27) يقابلها (البند4 من الفقرة أ) من المادة (5) نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبستانيها ومن في حكمهم الأردني والتي تنص على: "أ- يلتزم العامل بما يلي :- 4- احترام عادات وتقاليد المجتمع السائدة ".

(28) عرف المشرع الأردني الأجر بمقتضى المادة الثانية من قانون العمل بأنه: " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الإستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

(29) د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999-2000، ص 465، د. عبد الرازق حسين، مرجع سابق، ص 670.

(30) يقابلها المادة (4/د) من نظام العاملين في المنازل الأردني.

(31) تنص المادة(4/15) على أنه: "4- يتحمل صاحب العمل كل سنتين قيمة تذكرة سفر العامل إلى بلده وعودته منه، أو البديل النقدي المساوي لأجر الإجازة المستحقة للعامل عن سنتين بالإضافة لقيمة التذكرة إذا أبدى العامل رغبته في الاستمرار بالعمل وعدم القيام بالإجازة". يقابلها المادة (4/أ) من نظام العاملين في المنازل الأردني.

(32) نصت المادة (45) من قانون العمل الأردني على أنه: "يحدد مقدار الاجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد، وإلا قدر طبقاً للعرف، فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام القانون بإعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر".

(33) نصت المادة (10) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يجب سداد الأجر الشهري بدرهم الإمارات خلال مدة لا تجاوز عشرة أيام من تاريخ استحقاقه، وللوزارة أن تضع النظام الذي تراه أنسب لكيفية وضمان سداد الأجر

ويُستحق الأجر الشامل للعمال من تاريخ دخول العامل للدولة ، أو من تاريخ تعديل وضعه ، ويثبت أداء الأجر الشامل بموجب إيصال خطي أو أية وسيلة إثبات أخرى تقررها الوزارة".

(34) المادة (1504) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي .

(35) المادة (1506) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي .

(36) نصت المادة (1515) من قانون المعاملات المدنية على أنه: "1 - يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وذلك بقدر ما هو مستحق من هذه الحقوق في الستة الأشهر الأخيرة

(أ) النفقة المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه.

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكّل وملبس ودواء.

2 - وتستوفى هذه المبالغ مباشرةً بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها".

(37) تنص المادة (2/11) على أنه: "2. إذا ارتكب العامل فعلاً نجم عنه ضرر لصاحب العمل بفقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لهذا الأخير، أو مما يكون في عهدة العامل أو تحت تصرفه، متى ما كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل الجسيم أو مخالفته التعليمات، يكون لصاحب العمل، في هذه الحالة، بموافقة العامل، وبموافقة الجهة المعنية بالوزارة إذا لم يوافق العامل، أن يُستقطع من الأجر الشامل، وبما لا يتجاوز الربع، ما يلزم لجبر الضرر على النحو الذي تقدره الوزارة، وإذا لم يتم الصلح بالموافقة على ما تقرره الوزارة يُحال النزاع إلى القضاء". وهذا ما انتهجه المشرع الاردني بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (5) من نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيتها ومن في حكمهم.

(38) الأجر الشامل هو: "الأجر الأساسي مُضافاً إليه كافة البدلات والعلاوات وأية مزايا أخرى ينص عليها عقد العمل" المادة الاولى من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 في شأن عمال الخدمة المساعدة.

(39) د. عدنان سرحان وآخرون، مرجع سابق، ص148.

(40) نصت المادة (9) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يُوضع العامل تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل".

(41) نصت المادة (37) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

(42) تنص المادة (14) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: "للعامل الحق في إجازة مرضية لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة التعاقدية، ويحصل عليها متصلة أو متقطعة متى ثبتت حاجته إليها بتقرير طبي صادر من الجهة الصحية المعتمدة رسمياً في الدولة، وتحسب على النحو الآتي:

1. الخمسة عشر يوماً الأولى بأجر شامل

2. الخمسة عشر يوماً التالية بدون أجر".

(43) نصت المادة (85) من قانون العمل الاتحادي على أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازاته المرضية المنصوص عليها في المواد (82)، (83)، (84) من هذا القانون إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون".

(44) انظر الفقرتين الثانية والثالثة من المادة (15) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(45) أنظر المادة (1/15) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة، وكذلك المادة (91) من قانون العمل الاتحادي والتي تنص: "على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وكذلك أخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل كما يجب عليه اتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس التي يزود بها لهذا الغرض وان ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات"، والمادة (913) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

(46) نصت المادة (94) من قانون العمل الاتحادي على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام اللوائح والقرارات التي تصدرها السلطات الحكومية المختصة يجب على صاحب العمل أن يوفر أسباب

النظافة والتهوية التامة لكل مكان من أماكن العمل وأن يزود هذه الأمكنة بالإضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه".

(47) المادة الأولى من قانون العمل الاتحادي.

(48) تنص المادة (4/15) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالالتزامات الواردة في عقد العمل وملحقاته، بالإضافة إلى ما يأتي: 4- تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة.

(49) المادة (7/15) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(50) المادة (10/15) من القانون الاتحادي بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(51) د. السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص 150، د. عبدالرازق حسين يس، مرجع سابق، ص 41. د. إيهاب حسن إسماعيل، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، 1987، ص 39. د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 44.

(52) د. السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص 151. د. حمدي عبدالرحمن، د. محمد يحيى مطر، مرجع سابق ص 32.

(53) يقابلها نص المادة (7) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل، ونص المادة (4/ب) من قانون العمل الأردني، والمادة (6) من قانون العمل المصري.

(54) إيهاب حسن اسماعيل، مرجع سابق، ص 41. د. عبدالرازق حسين يس، مرجع سابق، ص 55 ، سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 47 .

(55) د. السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص 161، د.حمدي عبدالرحمن ود. محمد يحيى مطر، مرجع سابق ص 36، د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 54.

(56) تنص المادة (12) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أن: "1. للعامل الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر شامل وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، ويجوز تشغيله في يوم راحته الأسبوعية، وفي هذه الحالة يكون له الحق في يوم راحة بديل أو يُمنح بدلاً نقدياً عنه بما يعادل الأجر الشامل لذلك اليوم".

وفيما يتعلق بعلاقات العمل انظر د. حمدي عبدالرحمن ود. محمد يحي مطر، مرجع سابق، ص 36، د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، مرجع سابق، ص 10، د. جلال عدوي ود. عصام سليم، قانون العمل منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995، ص 205.

(⁵⁷) تنص المادة (3) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: "1. لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً لاستقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً ، إلا إذا كان مواطناً حسن السير والسلوك ومُرخصاً له بذلك النشاط طبقاً لهذا القانون ولائحته التنفيذية. ويجب أن يكون للمنشأة المرخص لها مدير مواطن حسن السير والسلوك، مع تقديم الضمانات المطلوبة على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون . ويتعين لمنح الترخيص توافر باقي الشروط التي يحددها هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة عن الوزارة .

2. لا يجوز استقدام أو تشغيل العامل إلا وفقاً للشروط والضوابط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة عن الوزارة وأية تشريعات سارية في الدولة في هذا المجال، ومع مراعاة الشروط القانونية اللازمة لترخيص كل مهنة - إن وجدت. وفي جميع الأحوال يُحظر استقدام أو تشغيل عامل تقل سنه عن ثمانية عشر سنة ميلادية.

3. يتعين في حال استقدام العمال أو تشغيلهم مؤقتاً عدم ممارسة أي عمل من الأعمال الآتية : (أ) التمييز بين العمال بما يخل بقاعدة المساواة بينهم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. (ب) التحرش جنسياً بالعمال سواء كان التحرش لفظياً أو جسدياً. (ج) العمل الجبري ، وأية ممارسة لعمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر ، وذلك وفقاً لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات .

4. لا يجوز تشغيل العمال في أعمال لا تسري عليها أحكام هذا القانون إلا بعد الحصول على موافقة الجهات المختصة.

(⁵⁸) نصت المادة (4) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أنه: " يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي:

1. عدم استقدام العامل من دولته إلا بعد إعلان بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر الشامل وتوافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية وغيرها من الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أن تراعى طبيعة كل مهنة.

2. أن لا يطلب، بنفسه أو بواسطة الغير، أو يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده أية عمولة مقابل حصوله على العمل أو أن يستوفي منه أية مصاريف.

3. إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل خلال ثلاثين يوماً على الأكثر سابقة على دخوله الدولة.

4. تحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده، إضافة إلى توفير بديل عنه دون تحميل صاحب العمل أية نفقات إضافية، أو رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل.....".

(59) انظر في ذلك المواد (29-31) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة.

(60) د. السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص 165، د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص 80، د. مالك حمد ابو نصير، مرجع سابق، ص 23.

(61) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 59، د. عبدالرازق حسين يس، مرجع سابق، ص 92، د. مالك حمد ابو نصير، المرجع السابق، ص 23.

(62) المادة (19) من قانون عمال الخدمة المساعدة..

(63) المادة (20) من قانون عمال الخدمة المساعدة

(64) نصت المادة (29) من قانون عمال الخدمة المساعدة على أن أنه: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يُعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم ولا تجاوز مائة ألف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

1. كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له من أداء عمله أو شرع في ذلك.

2. كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سراً من الأسرار التي يكون قد اطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد ترك العمل.

3. كل من سهل للعامل ترك العمل أو آواه، بغرض استغلاله أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، وللمحكمة أن تقضي بالإبعاد عند الإدانة".