



جامعة الأزهر
كلية الشريعة والقانون
بالقاهرة

مجلة الشريعة والقانون

مجلة علمية نصف سنوية محكمة
تعنى بالدراسات الشرعية والقانونية والقضائية

تصدرها
كلية الشريعة والقانون بالقاهرة
جامعة الأزهر

العدد الخامس والأربعون
مايو ٢٠٢٥م

توجه جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور: رئيس تحرير مجلة الشريعة والقانون

جمهورية مصر العربية - كلية الشريعة والقانون - القاهرة - الدراسة - شارع جوهر القائد

ت: +201221067852

ت: +201028127441

البريد الإلكتروني

Journal.sha.law@azhar.edu.eg



جميع الآراء الواردة في هذه المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها،
ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة وليست مسئولة عنها



رقم الإيداع

٢٠٢٥ / ١٨٠٥٣

الترقيم الدولي للنشر

ISSN: 2812-4774

الترقيم الدولي الإلكتروني

ISSN: 2812-5282

الموقع الإلكتروني



<https://mawq.journals.ekb.eg/>

**قانون عقد العمالة المنزلية في دولة الكويت
تكييفه الشرعي والآثار المترتبة عليه
دراسة فقهية مقارنة**

**The Law on Recruiting Domestic Workers in the State
of Kuwait as a Comparative Jurisprudential Study**

إعداد

د. معالي حماد براك العجمي
الأستاذ المساعد بجامعة الكويت
كلية الشريعة والدراسات الإسلامية
قسم الفقه وأصول الفقه



قانون عقد العمالة المنزلية في دولة الكويت تكييفه الشرعي والآثار المترتبة عليه دراسة فقهية مقارنة

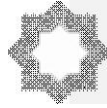
معالي حماد براك العجمي

قسم الفقه وأصول الفقه، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الكويت، دولة الكويت.

البريد الإلكتروني: dr.maalialajmi@gmail.com

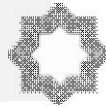
ملخص البحث:

تقوم فكرة البحث على دراسة قانون استقدام العمالة المنزلية في دولة الكويت (رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥) دراسة فقهية مقارنة، وتكمن **أهمية البحث** في بيان مدى توافق مواد القانون ولائحته مع الشريعة الإسلامية، وبيان مواطن المخالفة ودرجة الخلاف وكيفية معالجته شرعاً، **وتتمثل إشكالية البحث في** مدى شرعية بنود التعاقد، ومدى صحة شروط الاستقدام في حق العامل والمكتب وصاحب العمل، ومدى مشروعية ما قرره المشرع من الحقوق والواجبات للعامل وصاحب العمل، **ويهدف البحث** إلى تحقيق مدى مشروعية بنود التعاقد ببيان التكييف الفقهي لما قرره المشرع من حقوق وواجبات مع عرض أقوال المعاصرين والترجيح بينها، وقد اقتضت طبيعة البحث أن نسلك **المسلك** الاستقرائي، التحليلي، المقارن وذلك من خلال إيراد مواد القانون محل الدراسة وتحليلها في إطار مقارن مع الشريعة الإسلامية، **ومن أبرز النتائج التي توصلنا لها؛** أن ما قرره المشرع من شروط وقيود في حق العامل ومكتب الاستقدام وصاحب العمل سائغ شرعاً وتدخل في باب المصالح المرسلة، ويبقى شرط غرامة التأخير في حق صاحب العمل المماطل في دفع الأجرة الأساس أو الإضافية أكبر إشكالات العقد إذ أغلب الفقهاء على اعتباره شرطاً ربوياً مفسداً للعقد لحرمة الشرط ولما يفضي إليه من جهالة الأجرة، استثنى بعض المعاصرين صورة الضرورة في تصحيح العقد المشتمل عليه، مع اتفاق الجميع على استحقاق العامل



في كل الأحوال أجره ما أمضاه من عمل، يرى الباحث ضرورة إجراء حزمة من التعديلات على مواد القانون واللائحة لعلاج المديونية وغيرها معالجة فقهية شرعية، مع اقتراح جملة موازية من التعديلات الضرورية للمعالجة التطبيقية والميدانية للقانون.

الكلمات المفتاحية: العامل المنزلي، صاحب العمل، مكتب الاستقدام، خطاب الضمان، أجره.



The Law on Recruiting Domestic Workers in the State of Kuwait as a Comparative Jurisprudential Study

Maali Hammad Barrak Alajmi

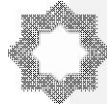
Department of Jurisprudence and Principles of Jurisprudence,
Faculty of Sharia and Islamic Studies, Kuwait University, State of
Kuwait.

E-mail: dr.maalialajmi@gmail.com

Abstract:

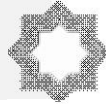
The main idea of the research is studying the law on recruiting domestic workers in the State of Kuwait (No. 68 of 2015) as a comparative jurisprudential study, The importance of this research lies in explaining the extent to which the articles of the law and its regulations are compatible with Islamic sharia, and explaining the areas of violation and the degree of disagreement and how to address it legally, The research problem is represented the extent to which The legitimacy of the terms of the contract, how valid are the terms of recruitment in relation to the worker, the office, and the employer?, What is the legitimacy of what the legislator decided regarding the rights and duties of the worker and the employer?

The research aims to demonstrate the extent of the legitimacy of the contract clauses, to demonstrate the jurisprudential adaptation of what the legislator has decided in terms of rights and duties, while presenting the statements of contemporaries and weighing them. The nature of the research required that we adopt the inductive, analytical, and comparative approach, by citing the provisions of the law under study and analyzing them in a comparative framework with Islamic law. Among the most prominent results we have reached is that what the legislator has decided in terms of conditions and restrictions on the worker,



recruitment office, and employer are permissible in Islamic law and fall under the category of public interests. The condition of a late payment fine on the employer who delays paying the basic or additional wage remains the biggest problem in the contract, as most jurists consider it a usurious condition that invalidates the contract due to the sanctity of the condition and the ignorance of the wage it leads to, Some contemporaries have excluded the case of necessity in correcting the contract that includes it, with everyone agreeing that the worker is entitled in all cases to the wage for the work he has completed, The researcher believes that it is very important to make a set of amendments to the articles of the law and the regulations to treat debt and other matters with a legal and Sharia-based treatment, while proposing a parallel set of necessary amendments for the practical and field treatment of the law.

Keywords: Domestic Worker, Employer, Recruitment Agency, Letter Of Guarantee, Wage.



مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد..

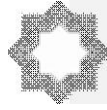
تمثل العمالة المنزلية في الكويت أكثر من ربع إجمالي العمالة الوافدة^(١)، ظلت هذه الفئة فترة طويلة تعاني من عدم وجود تشريع يكفل لها الحماية القانونية الكاملة، وأدى ذلك إلى رصد المنظمات الدولية المهمة بحقوق الإنسان جملة مما اعتبرته انتهاكات لحقوق هؤلاء الأشخاص، بالإضافة إلى توتر العلاقات الدبلوماسية مع البلدان المتقدم منها تلك العمالة، وبروز ظواهر سلبية كارتفاع معدلات الجرائم، وتحمل الدولة أموالاً طائلة على صعيد إعادة العمالة المنزلية إلى بلدانها، جاء قانون العمالة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ استجابة للعديد من هذه التوصيات الدولية والاستحقاقات المجتمعية والأخلاقية، يهدف القانون لسد الخلل التشريعي القائم وتنظيم العلاقة التعاقدية بين أطراف العقد الثلاثة، ولا شك أن القانون على ما يمثله من طفرة تشريعية وحقوقية تلبي حاجة عمال المنازل وترعى حقوقهم المشروعة إلا أنه قد أثار جملة من الإشكالات الشرعية، ومن أبرزها اشتراط غرامة التأخير لصاحب العمل المماطل في دفع الأجرة الأساس أو الإضافية، وفي الجملة يحتاج القانون لدراسة شرعية وافية تستوعب تكييف العقد من الناحية الفقهية ودراسة بنود التعاقد والاشتراطات التي نص عليها المشرع مقارنة بما قرره فقهاء الشريعة في هذا الشأن، وبيان مواطن المخالفات واقتراح ما يلزم من تعديلات.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار هذا الموضوع إلى عدة أسباب، منها:

- ١ - كثرة أعداد العمالة المنزلية، مما يستدعي الدراسة الشرعية للقانون المنظم لاستخدام هذه الطائفة من العمال ومدى توافقه مع الشريعة الإسلامية.
- ٢ - الحاجة إلى معرفة مواطن الخلل والمخالفة الشرعية في مواد القانون وكذلك معرفة مواطن الخلل الميدانية التي تحول دون تفعيل كثير من مواد القانون.

(1) <https://www.aljarida.com/article/63001>



٣- الرغبة في تقديم ورقة عمل بمقترحات التعديل لمواد القانون واللائحة التي تعالج مواطن الخلل الشرعية وتمكن كذلك من تفعيل مواد القانون الجيدة الموجودة الآن.

إشكالية البحث

تتمثل إشكالية هذا البحث في استكشاف الإطار الشرعي لعقود استقدام العمالة المنزلية في ضوء القانون الكويتي، من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١ - ما تعريف العامل المنزلي؟ وما التكييف الشرعي لعقد العمالة المنزلية؟
- ٢ - ما شروط وإجراءات الترخيص المنصوص عليها قانوناً؟ وما حكمها الشرعي؟ وما أثرها على صحة العقد؟
- ٣ - ما الموانع القانونية لإلغاء الترخيص؟ وما الحكم الشرعي للعقوبات المترتبة على ذلك؟

- ٤ - ما هي الحقوق المقررة قانوناً للعمالة المنزلية؟ وما حكم الالتزام بها شرعاً؟

أهمية البحث

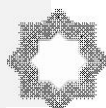
تبرز أهمية البحث في الأمور الآتية:

- ١ - الحاجة الملحة إلى دراسة فقهية تأصيلية تُعنى بتحليل قانون استقدام العمالة المنزلية ولائحته التنفيذية في ضوء الشريعة الإسلامية.
- ٢ - بيان مدى موافقة أو مخالفة مواد القانون لأحكام الشريعة، مما يساهم في تعزيز مشروعية التنظيم القانوني القائم.
- ٣ - الإسهام في ترشيد التشريع من خلال تقديم رؤية شرعية تدعم تطوير القانون بما يحقق العدالة ويحفظ الحقوق.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى ما يأتي:

- ١ - التكييف الفقهي لمواد قانون استقدام العمالة المنزلية ولائحته التنفيذية.
- ٢ - تقويم مدى التوافق أو التعارض بين ما قرره القانون من اشتراطات وعقوبات، وأحكام الشريعة الإسلامية، مع بيان درجة المخالفة إن وجدت.



٣- اقتراح تعديلات شرعية وقانونية لمعالجة الجوانب المخالفة شرعاً، وتفعيل التطبيق العادل لأحكام القانون في الواقع العملي.

الدراسات السابقة:

بعد البحث والتحري لم أجد من أفرد القانون محل الدراسة ببحث مستقل يستوعب جوانبه القانونية ومقارنتها بالشرعية، إنما وجدت دراسات تعلقت بقوانين أخرى أو تناولت موضوع البحث بصفة عامة منها:

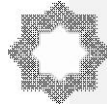
١ - أحكام العمالة المنزلية دراسة للباحث: أحمد بن عبد الرحمن الثويني، بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء بالرياض ولكن البحث كان نطاق دراسته نظام العمل السعودي.

٢ - أحكام عقد الخدمة المنزلية دراسة للباحث: د. منصور بن عبد السلام أجويد الأستاذ بجامعة الإمام محمد بن سعود، دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشرعية الإسلامية، مجلة القانون والاقتصاد العدد (٩٢).

٣ - العش، محمد بشير مأمون وسليمان، محمد وهبي. (٢٠٠٩). أحكام الإجارة الخاصة في العمل (الخدام نموذجاً): مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون السوري (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية.

٤ - أحكام الخدم في الشريعة الإسلامية دراسة للباحث: محمد عمر بازمول، تناول فيها الأحكام العامة للخدم دون التطرق لعمل دراسة مقارنة بين القانون والشرعية.

٥ - الفئات المستثناة من الخضوع لنظام العمل دراسة للباحث: سليمان بن محمد السوداني، وهو أيضاً بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء بالرياض ولكن البحث كان نطاق دراسته الفئات المستثناة من نطاق نظام العمل السعودي ومنها العمالة المنزلية.



٦ - حقوق العمال بين الإسلام والمعايير الدولية، دراسة للباحث: د. رزق بن مقبول الرئيس، بين الباحث فيها حقوق العمال عامة مقارنة بالمعايير الدولية ولم يُعَنَّ بالحديث خاصة عن العمالة المنزلية أو المقارنة بالقانون الكويتي.

منهج البحث:

اتبعت بعون الله تعالى عند الكتابة في الموضوع المنهج الاستقرائي، التحليلي، المقارن وذلك من خلال إيراد مواد القانون محل الدراسة وتحليلها في إطار مقارن مع الشريعة الإسلامية .

خطة البحث

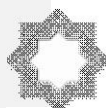
المقدمة، تقديم لمحة عامة عن قانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية في الكويت.

المبحث الأول: ماهية العقد وشروطه وتكييفه الشرعي

المبحث الثاني: شروط وإجراءات التراخيص

المبحث الثالث: حقوق العمالة المنزلية:

الخاتمة: مشتملة على خلاصة البحث والتوصيات.



المبحث الأول: ماهية العقد وشروطه وتكييفه الشرعي المطلب الأول: تحليل مقدمة القانون وأهدافه.

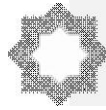
يهدف هذا القانون إلى سد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون العمالة المنزلية بالكويت، إذ إن قانون العمل في القطاع الأهلي^(١) لا ينطبق عليها على الرغم من أنها تشكل نسبة كبيرة من العمالة الأجنبية، كما أن النصوص التشريعية الحالية لا تكفل الحماية القانونية الكاملة لهذه الفئة، وأدى ذلك إلى تعرض المنظمات الدولية المهتمة بحقوق الإنسان إلى ما اعتبرته انتهاكات لحقوق هؤلاء الأشخاص، جاء قانون العمالة المنزلية رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ استجابة لهذه التوصيات وغيرها، يتكون القانون من (٥٤) مادة، موزعة على تسعة أبواب عنت بتنظيم شؤون العمالة المنزلية، كشروط منح الترخيص للمكاتب، والتزامات أطراف العقد من أصحاب العمل وعمالة منزلية ومكاتب استقدام، والأجور وساعات العمل والإجازات وتشغيل الأحداث ثم الجزاءات وكيفية فض المنازعات وأخيراً أحكام عامة.

ونص المبحث الأول في المادة الأولى على تعريف العامل المنزلي وصاحب العمل والمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وكذلك عرفت إدارة العمالة المنزلية، نظمت المادتين (٢، ٣) من المبحث الثاني شروط إصدار الرخص لمكاتب الاستقدام وتجديدها، حظر استقدام العمالة دون ترخيص.

ونظمت المواد من (٤ إلى ١٥) من المبحث الثالث في العلاقة التعاقدية بين أطراف العقد وهي مكاتب الاستقدام وصاحب العمل والعامل المنزلي، وحظرت على مكاتب الاستقدام تقاضي مبالغ من العمالة المنزلية مقابل تشغيلهم، أو الترويج لهم بطريقة فيها تمييز عرقي أو ديني، أو المساس بأدمية الإنسان، نشر هذا القانون في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٢٤٦ تاريخ ٢٦ يوليو (تموز) ٢٠١٥ م.^(٢)

(١) قانون العمل رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي.

(٢) انظر المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ في شأن العمالة المنزلية.



المطلب الثاني:

تحليل مفهوم العمالة المنزلية وتعريفها طبقاً للقانون.

نص القانون في مادته الأولى على أن العامل المنزلي: " كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة (وما في حكمها) لحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب. "

حدد القانون نطاق وطبيعة الأعمال المنزلية بأنها أعمال يدوية احترازا من غيرها من الأعمال الإدارية أو الذهنية، فيخرج من نطاق عمال الخدم المنزلية الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية كالمدرس، والطبيب ولو كانت أعمالهم داخل المنزل، فالعامل المنزلي "إنما يُكَلَّف عادة بالأعمال اليدوية أو المادية المتواضعة ، التي تدخل جميعها في زمرة الأعمال الخادمة أو الخدمية ، اللازمة للحياة الإنسانية المعتادة ، كتتنظيف المنزل وطهي الطعام إلى غير ذلك من الأعمال التي لا تحتاج إلى جهد عقلي أو فكري " ^(١) ، " يكون عمله متصلاً بشخص المخدم، بحيث يمكنه الاطلاع على أسراره، وشؤونه الخاصة، ويغلب على عمله الطابع الجسماني ، وأن لا يقصد المخدم من ورائه تحقيق ربح. " ^(٢)

هذا ينطبق على عمال المنازل بصفة عامة ممن طبيعة عملهم يدوية -أيّاً كان الوصف الذي يعطى له - كالخادم أو الطاهي، أو مربية الأطفال أو البستاني وغيرهم.

ثم بين المشرع الحدود المكانية أن هذه الأعمال تكون داخل المساكن الخاصة وما في حكمها، ثم بين المستفيد من هذه الأعمال فبين أن منفعة هذه الأعمال تؤول لحساب هؤلاء الأفراد أصحاب العمل.

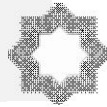
أما الحدود العمرية فقد نص المشرع في المادة ٢١:

(١) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، د/ عبد الرزاق حسين (١/ ٣٧٧)،

ط. ١، كلية شرطة دبي بالإمارات (١٩٩١م).

(٢) شرح قانون العمل ، د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب ص (٨٧)، ط. ١، مكتبة دار الثقافة للنشر

(١٩٩٩م).



"يحظر استخدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن (٢١) سنة أو تزيد على (٦٠) سنة ميلادية ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن."

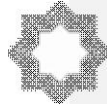
جعل المشرع الحد الأقصى لسن العامل المتقدم ٦٠ عاماً وهذا يلائم طبيعة الأعمال المنزلية، يشق على من جاوز السن المذكور القيام بمثل هذه الأعمال. أما الحد الأدنى فجعله المشرع (٢١) سنة مراعاة لطبيعة العمل، كذلك احترازاً من تشغيل الأحداث.

ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن ملتزماً بالضوابط العامة في هذا الشأن، كما نص قانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، في المادة ١٩ من القانون المذكور: "يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية"، وجاءت المادة ٢٠ من القانون ذاته بوضع الشروط والضوابط الصارمة لتشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بإذن من الوزارة بما يضمن لهم بيئة عمل آمنة وأعمالاً تناسب فئتهم العمرية.^(١)

اختتم المشرع في قانون العمالة التعريف بالنص علي وجوب كتابة العقد: "وذلك بموجب عقد مكتوب." رعاية لحقوق العامل وحفظها من الضياع. وبناء على الحدود التعريفية السابقة يمكن القول بأن عمال الخدم المنزلية هم من توافر في عملهم العناصر التالية .

- ١- أن يكون العمل بالمنازل (وما في حكمها) .
- ٢- أن يغلب على أعمالهم الطابع الجسماني أو اليدوي .
- ٣- أن يكون العمل متصلاً بشخص المخدم للعناية بشخصه، أو بأفراد أسرته.
- ٤- الحدود العمرية من ٢١ سنة إلى ٦٠ عام.

(١) قانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي (٦ / ٢٠١٠)، الفصل الثالث في تشغيل الأحداث (١٩ - ٢١).



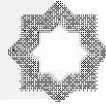
وقد تناول الفقه القانوني تعريفاً لخدم المنازل بأنهم: "الأشخاص الطبيعيون الذين يقومون بأعمال مادية متصلة بذات صاحب العمل أو بأشخاص ذويه".^(١)

وقد جمع كل هذه المحددات في تعريف جامع أحد الباحثين فعرّف العامل المنزلي على أنه:

" كل ذكر أو أنثى سواء أكان وطنياً، أم أجنبياً يكلف بالقيام بأعمال يدوية في المساكن الخاصة وتتصل بذات المخدم إما مباشرة بالعناية بشخصه أو بذويه أو بصفة غير مباشرة عن طريق القيام بأعمال تتعلق بأشياء مملوكة له كحارس المسكن أو السائق وذلك بموجب عقد مكتوب ويلتزم فيه المخدم بأداء الأجر المتفق عليه للخادم المنزلي ".^(٢)

(١) انظر: " الوسيط في شرح أحكام قانون العمل " د. محمد علي عمران الدار الجامعية، مصر ١٩٨٥م، ص ٣٦ .

(٢) أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل مقارنة بالشريعة الإسلامية، د. منصور بن عبد السلام الصرايرة، مجلة القانون والاقتصاد عدد (٩٢)، ص ٤٢٤ .



المطلب الثالث:

التكييف الفقهي للعمالة المنزلية

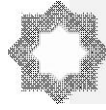
التكييف الفقهي لعقد العمالة المنزلية هو عقد إجارة على الأعمال كأجير خاص، فالإجارة عقد على منفعة مدة معلومة، وهي إما أن تكون إجارة على المنافع كإجارة البيوت والدواب، وإما أن تكون إجارة على الأعمال كإجارة الأشخاص وهذه أيضاً تارة يكون الأجير أو "العامل" فيها عاماً أو مشتركاً وتارة يكون خاصاً، الأجير المشترك هو: "الأجير المشترك: هو الذي يقع العقد معه على عمل معين كخياطة ثوب أو بناء حائط، سمي مشتركاً لأنه يعمل للمستأجر وغيره يتقبل أعمالاً كثيرة في وقت واحد فيشتركون في منفعته"^(١)، هذا المشترك كالطبيب والخياط يعمل لدى عامة الناس ولا يحق لصاحب العمل منعه من غيره، أما الأجير الخاص: "فهو الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة، يستحق المستأجر نفعه في جميعها، كرجل استؤجر لخدمة، أو عامل في بناء أو خياطة، أو رعاية، يوماً أو شهراً، سمي خاصاً لاختصاص المستأجر بنفعه في تلك المدة دون سائر الناس"^(٢).

يستحق الأجير الخاص الأجرة بتسليم نفسه في المدة المتفق عليها، وليس له أن يعمل لغير المستأجر إلا بإذنه، يتعلق أداء العمل بذاته لا بزمته، يختص المستأجر بمنافع الأجير الخاص وحده مدة الإجارة.

وهذا الأخير ينطبق على العمالة المنزلية، لذلك كان تكييفها الفقهي عقد إجارة أعمال كأجير خاص.

(١) العدة شرح العمدة لبهاء الدين المقدسي ص ٢٩٩، انظر الموسوعة الفقهية (١/ ٢٩٥).

(٢) المغني لابن قدامة (٨/ ١٠٣)، انظر الموسوعة الفقهية (١/ ٢٨٨)، المعايير الشرعية (معياري إجارة الأشخاص) ص ٨٢٦.



المطلب الرابع:

شروط صحة عقد الإجارة الخاصة.

- المقصود بالشروط هو إلزام الشيء والتزامه في عقد أو تصرف.
- اتفق الفقهاء على جواز اشتراط كل شرط ورد به نص من كتاب أو سنة أو إجماع.^(١)
 - اتفق الفقهاء على بطلان كل شرط مخالف لنص قطعي من الكتاب أو السنة أو مخالف لإجماع الأمة، أو لأصول الشرع وقواعده العامة.^(٢)
 - الراجح أن الأصل في الشروط التي لم يرد بخصوصها نص من الشارع يدل على جوازها، الجواز والصحة، ولا يحرم منها ولا يبطل إلا ما دل الشرع على تحريمه وإبطاله وهو ظاهر مذهب المالكية والحنابلة، ورجحه شيخ الإسلام ابن تيمية.^(٣)
 - وعليه، فالمعتبر من الشروط في الإجارة الخاصة هو ما لم يخالف كتاب الله وسنة رسوله ﷺ

أنواع الشروط في عقد الإجارة الخاصة: ١- شروط موافقة لمقتضى العقد.

- أي: يطلبه العقد بمقتضى الشرع، فاشتراطه وعدم اشتراطه لا يفيد شيئاً؛ لأنه شرط يجب بالعقد نفسه، كأن يشترط صاحب العمل على العامل أن يسلمه نفسه للعمل، لأنه شرط يجب بالعقد نفسه، أو يشترط العامل على رب العمل ألا يزيد في الانتفاع على المدة المتفق عليها في العقد.^(٤)

ب- شروط من مصلحة العقد:

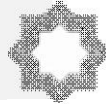
- معناها: أن يشترط أحد المتعاقدين على الآخر شرطاً لا يقتضيه العقد ولا ينافيه، ولكنه يؤكد موجب العقد ويوثقه، ففي اشتراطه تحقيق مصلحة العقد، وتحقيق منفعة للمشتراط

(١) النووي، المجموع، ج ٩، ص ٢٢٦.

(٢) النووي، المجموع، ج ٩، ص ٣٦٤، ومجموع الفتاوى، ج ٢٩، صفحة ١٣١.

(٣) المرجع السابق.

(٤) ابن قدامة - المغني (الجزء ٥، ص: ٢٦٦)



حيث يطمئن الاستيفاء حقه. وقد اتفق الأئمة الأربعة على صحة هذا النوع من الشروط ولزومه ووجوب الوفاء به.^(١)

أنواعها:

شروط وصفية، ومعناها: أن يشترط العاقد صفة مقصودة في المعقود عليه يريد بها بعينها.

- إذا تخلف الوصف المقصود، وتأثرت الإجازة بنقصان الوصف، فيكون للعاقد الخيار بين إمضاء العقد أو فسخه.

- إذا شرط العاقد وصفاً مقصوداً وتحقق أفضل منه، فالراجح أن له الخيار، وهو قول المالكية، والشافعية في الصحيح، والرواية الأخرى عند الحنابلة؛ لأن العاقد اشترط هذا الوصف لمصلحة يريد بها، وهو لا يريد غيرها وإن تحقق أفضل منه، ولا يدخل شيء في ملكه إلا برضاه، والأصل الوفاء بالعقد على ما شرطه.

شروط توثيقية، هي ما يشترطه العاقد من شروط لتوثيق الدين في ذمة المدين ولضمان الحقوق، ومن أهمها الرهن والكفالة، وقد اتفق الفقهاء على جواز اشتراط الرهن في البيع، فيلحق به ما اشترطه في الإجازة إذا كان الرهن معلوماً، والصحيح جواز اشتراط الضمان والكفالة في إجازة الموصوف في الذمة، وقد نص عليه جماهير العلماء.^(٢)

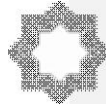
ج- شروط مخالفة لمقصود العقد:

هي أن يشترط أحد العاقلين على الآخر شرطاً لا يتم معه المقصود من العقد، كأن يشترط صاحب العمل على العامل ألا يملك الأجرة أو يشترط العامل على صاحب العمل عدم قيامه بالعمل المنوط به.

(١) انظر: بدائع الصنائع، للكاساني ٥ / ١٧١، فتح العلي المالک، لعليش ١ / ٣٣٨، نهاية المحتاج،

للملي ٣ / ٤٥٣، الإنصاف، للمرداوي ٤ / ٣٤٠

(٢) انظر: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع (٦ / ١٤١)، مغني المحتاج (٢ / ٦٢٨).



- قد اتفق الفقهاء على بطلان الشرط المخالف لمقصود العقد، لأنه جمع بيع

المتناقضين، بين إثبات المقصود ونفيه فلا يحصل شيء.^(١)

د- شروط مخالفة لمقتضى العقد.

مثاله: أن يشترط المستأجر على المؤجر ألا يؤجر الدار لأحد غيره، أو أن يشترط

المؤجر على مستأجر الدار ألا ينزل فيها ضيفاً. والراجح أن العقد صحيح.

والشرط صحيح، وبه قال الحنابلة في رواية^(٢)، وهو اختيار شيخ الإسلام ابن تيمية،^(٣) لأن

الأصل في الشروط الإباحة والصحة، فلا يمنع منها شيء ولا ينقل إلا بما دل الدليل على

إبطاله، وهذا هو الموافق لظاهر السنة وعمل الصحابة.

هـ- الشروط التي ليست من مقتضى العقد ولا تنافي مقتضاه

١- اشتراط منفعة معلومة.

معناه أن يشترط أحد العاقلين على الآخر شرطاً يتضمن انتفاعاً خاصاً في المعقود عليه،

أو من العاقد نفسه، لكنه لا يناقض مقتضى العقد. كأن يشترط المستأجر على مؤجر خدمة

العلاج أن يبقى المريض في المستشفى. إلى أن يشفى من المرض، أو يشترط المؤجر على

المستأجر ألا يسلمه الدار إلا بعد شهر، فالشرط صحيح،^(٤) لأن الأصل في العقود والشروط

الحل والإباحة.

و- الشرط الجزائي في الإجارة الخاصة

الشرط الجزائي هو اتفاق بين المتعاقدين على تقدير التعويض الذي يستحقه من شرط

له عن الضرر الذي يلحقه إذا لم ينفذ الطرف الآخر ما التزم به أو تأخر في تنفيذه.

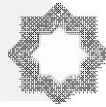
(١) انظر: بدائع الصنائع، للكاساني ٥ / ١٧١، فتح العلي المالك، لعليش ١ / ٣٣٨، نهاية المحتاج،

لرلملي ٣ / ٤٥٣، الإنصاف، للمرداوي ٤ / ٣٤٠

(٢) ابن قدامة، المغني، دار هجر، الطبعة الأولى، ١٤٠٥ هـ، ج ٥، ص ٣٣٣.

(٣) مجموع الفتاوى، الجزء ٣٠، ص ٢٤٩

(٤) مغني المحتاج (٢ / ٦٢٨).



- لا خلاف بين الفقهاء على بطلان الشرط الجزائي في العقود التي يكون محل الالتزام فيها ديناً - كالقرض والسلم ونحوهما لأنه زيادة على أصل الدين مقابل التأجيل، وهو ربا الجاهلية المجمع على تحريمه.^(١)

يصح الشرط الجزائي في العقود التي يكون محل الالتزام فيها عملاء كالإجارة وعقود المقاولات وهو قول هيئة كبار العلماء بالمملكة العربية السعودية، وما قرره مجمع الفقه الدولي الإسلامي بجدة، والمجمع الفقهي الإسلامي بمكة.^(٢)

- الشرط الجزائي مقابل التأخر في الوفاء بالالتزامات المالية في الذمة (الديون). وله صور منها في الإجارة الخاصة:

١. **اشتراط حلول الأقساط** وهو شرط مخالف لكتاب الله إن كان المدين معسراً عاجزاً عن الوفاء بالدين وقت حلوله.

إذا كان المدين موسراً مماطلة قادراً على الوفاء، فالراجح جواز هذا الشرط. وهذا قول بعض الحنفية والحنابلة،^(٣) وهو رأي كثير من العلماء المعاصرين، لأن الأصل في العقود والشروط الجواز والصحة إلا ما خالف الدليل، ولا دليل على المنع. وقياساً على حلول الدين بموت من عليه وبإفلاسه، كما عند المالكية.^(٤)

ب. **اشتراط غرامات التأخر في السداد.**

هذه الصورة محرمة بإجماع أهل العلم،^(٥) وهي صورة ربا النسيئة التي جاء تحريمها نصاً في الكتاب والسنة... الراجح عدم جواز اشتراط غرامة عند التأخر في سداد الدين يصرفها المدين في وجوه الخير، ولا فرق بينها والتي قبلها، وكون الربا يصرف في وجوه الخير لا أثر له في تجويز صورة الربا المحرم.

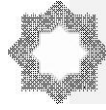
(١) الموسوعة الفقهية الكويتية (٣١ / ٤١٠)

(٢) المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة، رقم القرار: الدورة ١٩ (١٤٣٥ هـ)، الصفحة: ١٢٧

(٣) المغني "لابن قدامة، (٧ / ٢٢٠).

(٤) الشرح الكبير على مختصر خليل "لابن عبد البر (٤ / ٦٧).

(٥) المجموع للنووي (٨ / ١٢٠)



المبحث الثاني: شروط وإجراءات التراخيص المطلب الأول: شرط الضمان المالي لطالب الترخيص.

يشترط القانون في مادته الثانية/ فقرة-٤:

" أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية ويحدد مقدار مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية "

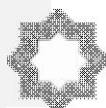
نصت اللائحة التنفيذية (المادة:٣) على:

" أن يقدم خطاب ضمان مالي غير مشروط وغير قابل للإلغاء، وصالحا للأداء بأكمله باسمه لصالح الهيئة، من أحد البنوك المحلية بمبلغ (٤٠٠٠٠ د.ك.) أربعين ألف دينار كويتي للمكاتب والمؤسسات ، ومبلغ (١٠٠٠٠٠ د.ك.) مائة ألف دينار كويتي للشركات ، وفي حال فتح فروع للشركة يتم تقديم خطاب ضمان بمبلغ (٤٠٠٠٠ د.ك.) أربعين ألف دينار كويتي عن كل فرع ، وذلك فيما عدا الشركات المملوكة للدولة، على أن يكون ساريا لمدة عامين من تقديم الطلب، وعلى أن يلتزم بتجديده قبل انتهاء موعده بشهرين على الأقل ، ولا تدفع عن قيمته فوائد ، ولا يجوز لدائنيه الحجز عليه ، ويحق للهيئة^(١) الخصم من قيمته دون الحاجة إلى أعذار، ودون أن يكون له أو للبنك الحق في الاعتراض على هذا الخصم ، وعلى أن يلتزم - في حالة الخصم الجزئي أو الخصم الكلي أو النقصان من مبلغ الضمان - بتغطية قيمته المقررة أو تقديم خطاب ضمان جديد بالقيمة نفسها، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بذلك، فإذا لم يتم بذلك ، كان للهيئة الحق في اتخاذ كافة الإجراءات القانونية، ويصبح الترخيص مُلغًى دون إخطار . "

اشترط الضمان البنكي صار عرفا تجاريا قائما لإصدار التراخيص المختلفة لضمان الجهة الحكومية مانحة الترخيص التزام العميل طالب الترخيص بالوفاء بكل الرسوم والاستحقاقات المالية الناشئة عن الترخيص.

تطبيقات عملية: تحليل كيفية تطبيق هذا الشرط في الواقع وتأثيره على استقدام العمالة المنزلية.

(١) يقصد بالهيئة في اللائحة: الهيئة العامة للقوى العاملة.



خطاب الضمان:

تعريفه: "تعهد كتابي غير قابل للإلغاء يصدر عن المصرف (الضامن) بناء على طلب عميله (الأمّر) بدفع مبلغ نقدي معين أو قابل للتعيين إلى المستفيد الذي صدر لصالحه الضمان شخصيا عند أول طلب منه خلال مدة سريان الضمان، دون التفات لما قد يديه العميل من المعارضة." (١)

التكييف الفقهي لخطاب الضمان:

تعددت آراء الفقهاء المعاصرين في تكييف خطاب الضمان المصرفي إلى أقوال متعددة ما بين عقد كفالة وهذا رأي د. رفيق المصري ود. بكر أبو زيد وآخرين، أو أنه وكالة وهذا رأي د. سامي حمود، أو كفالة ووكالة معا وهذا رأي د. عبد الستار أبو غدة وإليه ذهب مجمع الفقه الإسلامي، أو أنه عقد جعالة وهذا رأي محمد باقر الصدر، أو تخريجا على قاعدة الخراج بالضمان إلى هذا ذهب د. عبد الحميد البعلي، أو أنه عقد مستحدث. (٢)

واستقر الأمر عند أغلب المعاصرين على ما ذهب إليه مجمع الفقه الإسلامي أن تكييف

خطاب الضمان كفالة ووكالة معا.

حالات خطاب الضمان وتكييفها:

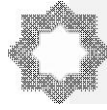
خطاب الضمان البنكي له حالتان:

الأولى: خطاب الضمان غير المغطى

هذا يعد كفالة من البنك للعميل، الأصل أن الكفالة عقد تبرع لا يجوز أخذ أجره عليها، ولما قد يؤدي ذلك إلى الوقوع في الربا، وقد أجمع العلماء على تحريم أخذ الجعل على الكفالة، قال ابن عرفة الدسوقي: "وَأَمَّا صَرِيحُ ضَمَانٍ بِجُعْلٍ فَلَا خِلَافَ فِي مَنْعِهِ؛ لِأَنَّ الشَّارِعَ

(١) انظر: فقه النوازل لبكر بن عبد الله أبو زيد، ط. ١ (١٩٩٦م)، مؤسسة الرسالة (١/ ٢٠١)، الفقه الإسلامي وأدلته للزحيلي (٦/ ٤١٧٩)، التكييف الفقهي لخطاب الضمان دراسة فقهية مقارنة لياسر عبد الحميد النجار ص ١٦٦.

(٢) انظر التكييف الفقهي لخطاب الضمان دراسة فقهية مقارنة لياسر عبد الحميد النجار ص ١٨٢ وما بعدها.



جَعَلَ الضَّمانَ وَالْجُءَ وَالْقَرْضَ لَا تُفْعَلُ إِلَّا لِلَّهِ تَعَالَى فَأَخَذَ الْعَوَضَ عَلَيْهَا سُحْتٌ^(١)، فالأصل أن الكفالة من أعمال القرب التي لا يجوز الاعتياض عنها.

قال ابن المنذر: "أجمع كل من نحفظ عنه من أهل العلم على أن الحماله يجعل يأخذه الحميل، لا تحل، ولا تجوز"^(٢)، والكفيل تشغل ذمته بالدين كالأصيل والمكفول عنه تشغل ذمته بالدين للكفيل، وكل زيادة يشترطها الكفيل لنفسه في ذلك عما انشغلت به ذمته تؤول إلى الربا، قال ابن قدامة: "لو قال: اكفل عني ولك ألف. لم يجز... فإن الكفيل يلزمه الدين، فإذا أداه وجب له على المكفول عنه، فصار كالقرض، فإذا أخذ عوضا صار القرض جارا للمنفعة، فلم يجز"^(٣)، وإذا كيفنا ما يتحملة الكفيل قرضا صار العوض أو المنفعة الزائدة عن القرض من الربا، قال الخرشي: "وكذلك تبطل الحماله إذا فسدت نفسها كما إذا أخذ الضامن جعلاً من رب الدين أو من المدين أو من أجنبي لأنه إذا غرم رجوع بما غرمه مع زيادة الجعل وذلك لا يجوز لأنه سلف بزيادة"^(٤) فالضمان جائز إذا لم يشترط الجعل فيه.^(٥)

الثاني: خطاب الضمان المغطى

هذا النوع من الخطابات تكييفه وكالة بأجر فالعميل يوكل المصرف في سداد ما يستحق عليه مما لديه من رصيد لدى البنك لقاء أجر هو عمولة البنك، التي يشترط فيها أن تكون أجرة المثل حتى لا تكون سترًا لاتخاذ أجرة على الضمان ذاته، جاء في قرار مجمع الفقه الإسلامي بشأن خطاب الضمان، ما يلي:

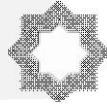
(١) حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، لمحمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي، ط. دار الفكر (٧٧/٣).

(٢) الإشراف على مذاهب العلماء لابن المنذر، ط ١، مكتبة مكة الثقافية، رأس الخيمة - الإمارات العربية المتحدة (٢٣٠/٦).

(٣) المغني لابن قدامة (٤٤١/٦).

(٤) شرح مختصر خليل للخرشي (٣٠/٦).

(٥) المبسوط للسرخسي (٣٢/٢٠).



"أولاً: إن خطاب الضمان بأنواعه الابتدائي والانتهايي لا يخلو إما أن يكون بغطاء أو بدونه ، فإن كان بدون غطاء ، فهو : ضم ذمة الضامن إلى ذمة غيره ، فيما يلزم ، حالاً أو مآلاً ، وهذه هي حقيقة ما يعني في الفقه الإسلامي باسم : الضمان أو الكفالة.

وإن كان خطاب الضمان بغطاء ، فالعلاقة بين طالب خطاب الضمان وبين مُصدِّره هي الوكالة ، والوكالة تصَّح بأجر ، أو بدونه ، مع بقاء علاقة الكفالة لصالح المستفيد (المكفول له).

ثانياً: أن الكفالة هي عقد تبرع يقصد به الإرفاق والإحسان ، وقد قرر الفقهاء عدم جواز أخذ العوض على الكفالة ، لأنه في حالة أداء الكفيل مبلغ الضمان ، يشبه القرض الذي جر نفعاً على المقرض ، وذلك ممنوع شرعاً.^(١)

وتقدير ذلك الأجر متروك للمصرف بما ييسر على الناس شئون معاملاتهم ، وفقاً لما جرى عليه العرف التجاري".^(٢)

ووجه تجويز أخذ أجرة على المصاريف الإدارية الفعلية ، ما رواه البخاري بسنده : قال رسول الله - ﷺ - : الرهن يركب بنفقته إذا كان مرهوناً ، ولبن الدر يشرب بنفقته إذا كان مرهوناً ، وعلى الذي يركب ويشرب النفقة".^(٣)

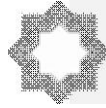
وجه الاستدلال أن النبي ﷺ قال : (الرهن يركب بنفقته) والرهن قد يكون موجباً للقرض ، ويكون المرتهن : هو المقرض ، والانتفاع بالرهن ركوباً وشرباً للبنه يعتبر منفعة للمقرض ، ولكن حين كانت هذه المنافع في مقابل النفقة ، وليس بسبب القرض جاز ذلك ، وإذا جاز ذلك في باب القرض جاز ذلك في باب الضمان من باب أولى.^(٤)

(١) قرار مجلس مجمع الفقه الإسلامي بشأن خطاب الضمان : قرار رقم (١٢) ، قرارات المجمع ص ٦٠ .

(٢) خطاب الضمان للدكتور علي السالوس بحث منشور بمجلة مجمع الفقه الإسلامي (٢/ ٨٩٧) .

(٣) صحيح : رواه البخاري (٢٥١٢) .

(٤) انظر المعاملات المالية أصالة ومعاصرة لديان بن محمد الديان (١٢/ ٤٨٧) .



ووجه المنع من أخذ العوض في الضمان غير المغطى، أن عقد الوكالة بشكل منفرد يجوز أخذ العوض عليه، أما إذا اجتمع مع الضمان فلا يجوز أخذ العوض على الوكالة حتى يفصل عن الضمان؛ فالراجح في العقود المشتركة منع الجمع بين كل عقدين يترتب على الجمع بينهما محذور شرعي، وإن كان كل واحد منهما جائزاً بمفرده، فليس كل عقد جاز منفرداً جاز مضمومًا إلى غيره، فهذا عقد القرض جائز بالإجماع، وعقد البيع جائز بالإجماع، وإذا باعه بشرط أن يقرضه حرم ذلك بالإجماع.

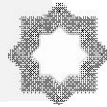
فإذا كان أخذ العوض على ضمان الدين محرماً فإن أخذ العوض على الوكالة إذا ضمت إلى الضمان يكون محرماً حينئذ خشية أن يؤدي ذلك إلى أخذ العوض على الضمان بعقد مستتر باسم الأجرة على الوكالة، وفي الوقت نفسه لا نمانع من أخذ التكاليف الفعلية التي أنفقها الضامن لإصدار خطاب الضمان دون أن يربح في ذلك، وفي هذا حماية للمعاملة من الوقوع في الربا.^(١)

المخرج الشرعي في حالة عدم وجود غطاء بنكي للعميل:

يمكن للمصرف في حالة عدم وجود غطاء بنكي للعميل أن يمنح العميل تمويلًا بصيغة شرعية على سبيل المثال شراء سلعة بعقد المراهبة بقيمة تبلغ الغطاء المطلوب أو أكثر، يوكل العميل المصرف ببيع السلعة -بعد حصول القبض الحكمي بالتخلية والتمكن من التسلم- لثالث لا يرتبط بالمصرف بارتباط عقدي سابق لضمان عدم الصورية، وضع المبلغ في حساب العميل الجاري حتى يصدق عليه تمكّن العميل من التصرف بعدها يودع المبلغ في حساب الغطاء النقدي للخطاب ثم يقوم المصرف بإصدار خطاب مغطى ويأخذ عمولة التحويل والإصدار بالتكلفة الفعلية.^(٢)

(١) انظر المرجع السابق (١٢/ ٤٨١).

(٢) بدائل الأجر على خطاب الضمان المصرفي، د. عبد الله بن ناصر السلمي، مجلة الجمعية الفقهية السعودية ص ٣٧١. عدد (٢١) لسنة ٢٠١٥.



لكن حقيقة هذا المنتج يؤول إلى التورق المنظم الذي غايته التمويل والسلف ثم يجتمع ذلك مع معاوضة الأجر على إصدار الضمان فعاد الأمر لنفس محاذير الضمان غير المغطى. من المنتجات الأخرى التي تقترح أن يحصل المصرف الأجرة على الضمان وفي حال تسهيل الضمان وتنفيذه ترد هذه الأجرة مرة أخرى لثلاث تجمع بين القرض والفائدة، أصحاب هذا القول يخرجونه على شركة الوجوه التي تتضمن كفالة الشريك لشريكه مقابل حصة من الربح، لكنها ليست كفالة مجردة إنما كفالة مع عمل.

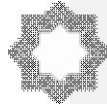
لكن يؤخذ على هذا التخريج لأجرة الضمان أن الأجرة فيه معلقة، وهذا يؤدي لتعليق عقد الإجارة، الأصل أن عقد الإجارة عقد لازم لا يصح تعليقه، قد حكي شيخ الإسلام رحمه الله الإجماع على لزوم عقد الإجارة فقال: "الإجارة إن كانت شرعية فهي لازمة من الطرفين وإن كانت باطلة فهي باطلة من الطرفين ومن جعلها لازمة من جانب المستأجر جائزة من جانب المؤجر فقد خالف إجماع المسلمين" (١) هـ.

الخلاصة أنه لا يجوز أي زيادة على المصاريف الإدارية الحقيقية في الضمان بنوعيه على النحو الذي تقدم في قرار المجمع، والله أعلم.

تعليل التشريع في القانون:

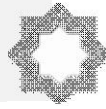
لجأ المشرع إلى اشتراط خطاب الضمان على طالب الترخيص للتأكد من جديته وجدارته المالية، تصنيفه الائتماني بما يعطي موثوقية للجهة الحكومية مانحة الترخيص أن طالب الترخيص لن يسيء استعماله في أعمال ابتزاز رخيصة للعمالة المستقدمة، قد نصت المادة الرابعة من القانون:

"يحظر على المرخص له أو العاملين لديه أو المتعاونين معه داخل وخارج الكويت تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي ومن في حكمه مقابل تشغيله لدى صاحب العمل أو استبقائه لديه بطريق مباشر أو غير مباشر، وفي حال ثبوت القيام بذلك وفي أي مرحلة من



مراحل الاستخدام، يعاقب المرخص له وفقا لما هو منصوص عليه في قانون الجزاء عن
جريمتي الابتزاز والكسب غير المشروع".

ونص المشرع في المادة الثانية على شرط حسن السمعة لطالب الترخيص، جاء فيها:
" أن يكون طالب الترخيص كويتي الجنسية وأن يكون محمود السيرة وحسن السمعة
وأن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد
رد إليه اعتباره."



المطلب الثاني:

شروط التراخيص للشركات التي تساهم فيها الدولة.

التراخيص للشركات المساهمة

"يجوز الترخيص للشركات التي تساهم فيها الدولة أو مؤسساتها العامة بنصيب ما في رأسمالها التي تعمل في مجال استقدام العمالة المنزلية على ألا تزيد أرباح الشركة على ١٠٪ كعائد على رأس مال المساهم به."

الشركات المساهمة رؤية شرعية:

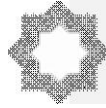
تنقسم الشركات المعاصرة إلى قسمين: شركات أشخاص وشركات أموال.^(١)

شركات الأشخاص: وهي الشركات التي تقوم على شخصية الشركاء، بصرف النظر عن المال الذي يقدمه كل شريك، تشمل شركات التضامن والتوصية البسيطة، شركات المحاصة.

شركات الأموال: وهي الشركات التي تعتمد في تكوينها على عنصر المال، بقطع النظر عن شخصية الشريك، تشمل الشركات المساهمة، شركات التوصية بالأسهم، الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

تعد الشركات المساهمة أهم أنواع شركات الأموال في العصر الحديث، إذ عامة المصارف الإسلامية تعد شركات مساهمة تصدر بموجب قوانين تمنحها الشخصيات الاعتبارية ويمكن تعريفها:

(١) قسم القانون المدني في مصر وسورية الشركات إلى قسمين: شركات أشخاص وشركات أموال وهناك البعض يقسمها إلى ثلاثة أقسام (أشخاص وتضم الثلاثة المذكورة في التقسيم، وأموال تضم مساهمة فقط ومختلطة تضم ذات المسؤولية المحدودة والتوصية بالأسهم). وانظر لأقسام الشركات المعاصرة موسوعة الفقه الإسلامي للزحيلي (٥ / ٣٩٧٠) ط. دار الفكر، موسوعة الفقه الإسلامي للتويجري (٣ / ٥٦٩) ط. بيت الأفكار الدولية، مختصر المعاملات لخالل المشيخ (ص ١٦٧) ط. مكتبة الرشد، الشركات في الفقه الإسلامي لعلي الخفيف ص ١٢٢ ط. دار الفكر العربي.



(أن يشترك عدد من الأشخاص برأس مال مقسوم إلى أسهم متساوية قابلة للتداول في مشروع تجاري أو غيره على أن يختاروا من بينهم أو من غيرهم من يتولى إدارة المشروع بجزء معلوم من الربح أو مقابل أجر).^(١)

فهي تتميز بأنها يقسم فيها رأس المال إلى أجزاء صغيرة متساوية، يطلق على كل منها سهم^(٢) غير قابل للتجزئة، ويكون قابلاً للتداول، وتحدد مسؤولية المساهم بقدر القيمة الاسمية لأسهمه، ويعتبر مدير الشركة وعمالها أجراء عند المساهمين، لهم مراتب خاصة، سواء أكانوا مساهمين أم غير مساهمين، وتوزع الأرباح بنسبة الأسهم أي بنسبة رؤوس الأموال، وتسمى شركة مغفلة لإغفال الاعتبار الشخصي فيها، وإنما الاعتبار الأول في تكوينها هو للمال، وليس لشخصية الشركاء، بل لا يعرف الشركاء بعضهم بعضاً، ولا يعرفون شيئاً عن إدارة الشركة إلا ما يعرضه مجلس إدارتها على الجمعية العمومية عند اجتماعها كل سنة.

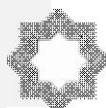
حكم الشركات المساهمة:

الأصل في هذه الشركات الحل لقيامها على أساس التراضي ما التزمت بسائر ضوابط الشركات الشرعية^(٣)، لم تمارس نشاطاً محرماً، الأقرب في توصيفها أنها شركة عنان، إذ شركة العنان تعرف على أنها: "أن يشترك بدنان بماليهما المعلوم ولو متفاوتاً ليعملا فيه ببدينيهما فينفذ تصرف كل منهما فيهما بحكم الملك في نصيبه والوكالة في نصيب

(١) أحكام التعامل في الأسواق المالية المعاصرة للدكتور مبارك بن سليمان آل سليمان ط. كنوز أشييلة (١٠٧/١).

(٢) يعرف السهم على أنه حصة في رأس مال الشركة تضافي على صاحبها وصف الشريك المساهم وتعطيه حقاً في الحصول على نسبة من أرباحها ومن صافي أموال الشركة بعد تصفيتها.

(٣) انظر أحكام الاكتتاب في الشركات المساهمة لحسان بن إبراهيم بن محمد السيف ط. دار ابن الجوزي (٤٣/١).



شريكة"، بمعنى أيسر هي اشتراك شخصين -أو أكثر- بالمال والعمل من كل منهما على أن يكون لكل منهما حصة مشاع من الربح.^(١)

كون مجلس الإدارة متصرفاً في أمور الشركة بالوكالة عن الشركاء المساهمين، ولا مانع من تعدد الشركاء، واقتصار مسؤولية الشريك على أسهمه المالية مشابهة لمسؤولية رب المال في شركة المضاربة، ودوام الشركة أو استمرارها سائغ بسبب اتفاق الشركاء عليه، والمسلمون على شروطهم فيما هو حلال. وإصدار الأسهم أمر جائز شرعاً.

وهذا التخريج السابق -على أنها شركة عنان- ترجيح كثير من العلماء المعاصرين^(٢)، اعترض آخرون كحسان السيف وذكر أن هناك فروقاً أساسية بين شركة المساهمة وشركة العنان فقال:

"من أهم تلك الفروق المسؤولية المحدودة للشركاء في الشركة المساهمة بينما لم نجد أحداً من الفقهاء قال: بمحدودية المسؤولية في شركة العنان".

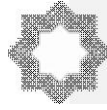
كلامه هذا يناقش بأن من الفقهاء من جوز أن تكون مسؤولية العمل من أحد الشريكين فقط قال المرداوي رحمه الله: "فإن اشتركا على أن العمل من أحدهما في المالين: صح. ويكون عنانا ومضاربة. وقال في المغني: هذا -شركة ومضاربة. وقاله في الكافي، والشارح. وقال الزركشي: هذه الشركة تجمع شركة ومضاربة. فمن حيث إن كل واحد منهما يجمع المال: تشبه شركة العنان، ومن حيث إن أحدهما يعمل في مال صاحبه في جزء من الربح: هي مضاربة". انتهى.^(٣)

(١) زاد المستقنع في اختصار المقنع للحجاوي المقدسي، ط. دار الوطن للنشر بالرياض

(١/١٢٤)، المغني (٧/١٢١)، الشرح الممتع (٩/٤٠٠).

(٢) المعاملات المالية المعاصرة لسعد التركي ص ٤٧.

(٣) الإنصاف في معرفة الخلاف للمرداوي (٥/٤٠٨)، ط. دار إحياء التراث العربي.



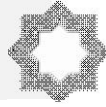
وذكر أيضا أن مجرد التشابه بين شركتين في بعض الخصائص قائم حتى في تلك الشركات القديمة، ولم يجعل الفقهاء هذه الشركات شركة واحدة، ولم ينزلوا بعض أحكامها على بعض، أنه لا يعلم دليل شرعي يربط مشروعية الشركات الحديثة بكونها مشابهة للشركات القديمة المذكورة في كتب الفقهاء، بل القاعدة الشرعية تنص على أن الأصل في المعاملات الحل والإباحة إلا ما دل الدليل على تحريمه منها، وأما الشركات التي تناولها الفقهاء المتقدمون في كتبهم، فلا تعدو أن تكون عبارة عن الشركات التي كانت سائدة في تلك الأيام، ومعروفة لديهم آنذاك، ولا يعني ذلك حصرا لأنواع الشركات الجائزة والمشروعة في تلك الشركات.^(١)

أيًا ما كان مستند مشروعيتها سواء كان مبنيًا على القياس على شركة العنان المجمع عليها، أو مبنيًا على أصل المشروعية وهو الحل؛ فالنتيجة واحدة، لكن يشترط للتعامل مع الشركات المساهمة شروط أهمها:

١ - أن تكون الأسهم صادرة من شركات ذات أغراض مشروعة بأن يكون موضوع نشاطها حلالاً مباحاً.

٢ - أن تكون الأسهم صادرة عن شركة معروفة ومعلومة لدى الناس بحيث تتضح سلامة تعاملها ونزاهته لذا لا يجوز التعامل بأسهم سلة شركات مساهمة كما هو في الغرب دون أن يعرف المشتري للأسهم حقيقة تلك الشركات فمن الأساليب الجديدة في الاستثمار استثمار في سلة مشتركة لشركات مساهمة أمريكية (Mutual Fund) وكل سلة لها مدير مشرف عليها؛ فبالرغم من أن الاستثمار في هذه السلة عرضة للربح والخسارة إلا أن هذا الأسلوب من الاستثمار لا يجوز لأن تلك السلة لا تخلو من شركات مساهمة ذات أنشطة اقتصادية محرمة كشركات إنتاج الخمور أو شركات البنوك الربوية فضلا عما تقوم به من أنشطة اقتصادية غير مشروعة كبيع دين بدين على حساب الفائدة.

(١) انظر أحكام الاكتتاب في الشركات المساهمة لحسان بن إبراهيم بن محمد السيف ط. دار ابن الجوزي (٤٣/١) وما بعدها.



٣- أن لا يترتب على التعامل بها أي محظور شرعي كالربا والغرر والجهالة وأكل أموال الناس بالباطل.^(١)

هذه الشروط نستصحبها في شركات استقدام العمالة، فالأصل أنها جائزة لأن نشاطها مباح قائم على الإجارة والسمسرة المباحة، يجب أن لا يترتب على التعامل محظور شرعي من أكل أموال العمالة بالباطل أو الوقوع في الربا أو الغرر أو غير ذلك من المحاذير.

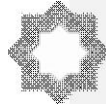
حكم تحديد الأرباح بنسبة معينة:

نص القانون على: " ألا تزيد أرباح الشركة على ١٠٪ كعائد على رأس مال المساهم به. "، وهذا الشرط يدخل في الشروط المقيدة للشركة، قال الموفق رحمه الله:

"والشروط في المضاربة تنقسم قسمين؛ صحيح، وفاسد، فالصحيح مثل أن يشترط على العامل أن لا يسافر بالمال، أو أن يسافر به، أو لا يتجر إلا في بلد بعينه، أو نوع بعينه، أو لا يشتري إلا من رجل بعينه. فهذا كله صحيح، سواء كان النوع مما يعم وجوده، أو لا يعم، أو الرجل ممن يكثر عنده المتاع أو يقل. وبهذا قال أبو حنيفة. وقال مالك، والشافعي: إذا شرط أن لا يشتري إلا من رجل بعينه، أو سلعة بعينها، أو ما لا يعم وجوده، كالياقات الأحمر، والخيل البلق^(٢)، لم يصح؛ لأنه يمنع مقصود المضاربة، وهو التقلب وطلب الربح، فلم يصح، كما لو اشترط أن لا يبيع ويشتري إلا من فلان، أو أن لا يبيع إلا بمثل ما اشترى به. ولنا، أنها مضاربة خاصة، لا تمنع الربح بالكلية، فصحت، كما لو شرط أن لا يتجر إلا في نوع يعم وجوده، ولأنه عقد يصح تخصيصه بنوع، فصح تخصيصه في رجل بعينه، وسلعة بعينها، كالوكالة. وقولهم: إنه يمنع المقصود. ممنوع، وإنما يقلله، وتقليله لا يمنع الصحة، كتخصيصه بالنوع. ويفارق ما إذا شرط أن لا يبيع إلا برأس المال، فإنه يمنع الربح بالكلية وكذلك إذا قال: لا تبع إلا من فلان، ولا تشتري إلا من فلان. فإنه يمنع الربح أيضاً؛ لأنه

(١) انظر فقه التاجر المسلم وآدابه للدكتور حسام الدين بن موسى، ط. المكتبة العلمية ودار الطيب بالقدس ص ١٣٩.

(٢) الأبلق من الخيل: ما فيه سواد وبياض.



لا يشتري ما باعه إلا بدون ثمنه الذي باعه به. ولهذا لو قال: لا تبع إلا ممن اشتريت منه. لم يصح؛ لذلك "أ.ه. (١)

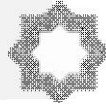
فالحنفية والحنابلة يجوزون الشروط المقيدة للمضاربة لتحديد سلعة بعينها وبلد بعينها ويرون لزوم الشرط حتى وإن أدى ذلك إلى تقليل الربح طالما أنه لم يقطعه ويمنعه تماما، فتقليل الربح كما نص الموفق لا يمنع الصحة كتخصيصه بالنوع، في حين يرى المالكية والشافعية أن هذا التقييد يمنع مقصود المضاربة، فمقصودها عندهم مطلق التقلب وطلب الربح، والراجح ما ذهب إليه الحنابلة والحنفية وأنه يفرق بين ما يقطع الربح من الشروط وما يقللها فقط، فالأخير لا يمنع، ويشهد لذلك ما صح عن حكيم بن حزام صاحب رسول الله ﷺ «كان يشترط على الرجل إذا أعطاه مالا مقارضة يضرب له به أن لا تجعل مالي في كبد رطبة، ولا تحمله في بحر، ولا تنزل به في بطن مسيل، فإن فعلت شيئا من ذلك فقد ضمنت مالي» (٢)

هذا التقييد من حكيم رضي الله عنه قد يترتب عليه تقليل الربح وبالرغم من ذلك جاز مثل هذا الشرط، لكن ذلك قد يناقش أن مثل هذا القيد له وجهه فهو من باب التحوط من مخاطر السوق والطريق ونحو ذلك بخلاف مسألتنا ليس فيها هذا الوجه من التحوط، لكن ذلك يجاب عليه أن المشرع في مسألتنا تحوط من زيادة الربح عن هذه النسبة المتعارف عليها من مخاطر وقوع ابتزاز العمال وتحصيل أرباح مشبوهة أو أن تكون مثل هذه الشركات سترا لغسيل أموال أو تربح غير مشروع فقيدها المشرع بالنسبة التي جرى العرف التجاري لأن مثل هذه الشركات لا تحقق مزيدا عليها في العادة، الله أعلم.

بقي أن نقرر أن عقد الشركة يتضمن معنى الوكالة والعامل في الشركة مضاربة كانت أو غيرها ومثله مجلس الإدارة في الشركات المساهمة وكيل عن أرباب الأموال في التصرف فيها وفق ما اشترطوه، يلزمه الوفاء لهم بما اشترطوه ولو تضمن ذلك تقييد ربح، قال الزيلعي الحنفي:

(١) المغني لابن قدامة (٧/ ١٧٧).

(٢) رواه الدارقطني في سننه (٣٠٣٣).

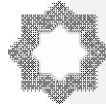


"إذا خص له رب المال التصرف في بلد بعينه أو في سلعة بعينها، أو في معاملة رجل بعينه لا يجوز له أن يتعداه فإن تعدى صار ضامناً؛ لأن المضاربة **توكيل** وفي التخصيص فائدة..."^(١)

فإن قال قائل إن الشرط هنا من طرف ثالث وليس من قبل المتعاقدين، قلنا لا يؤثر في الحكم لأن المتعاقدين من حملة الأسهم ارتضوه والتزموه فصار كالشرط منهم.
هل لولي الأمر أن يشترط مثل هذا الشرط الذي فيه تقييد لمباح كالربح؟
الأصل أن تصرفات الحاكم على الرعية منوطة بالمصلحة كما هو مقرر عند أهل العلم، قال السيوطي: "تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة، هذه القاعدة نص عليها الشافعي وقال "منزلة الإمام من الرعية منزلة الولي من اليتيم" "هـ. (٢)
المصلحة هنا مرسلة وهي الحاجة للتحوط ضد استعمال الشركة غطاء لأرباح غير مشروعة، ثبتت استحساناً، مثلها لا يمنع وشهد لها ما ورد عن السلف من قبول أصل تقييد الربح، وما ذهب إليه الحنابلة والأحناف من تصحيح شرط التقييد ولزومه، والله أعلم.

(١) تبين الحقائق للزيلعي (٥/ ٥٩).

(٢) الأشباه والنظائر للسيوطي ص ١٢١، انظر كذلك القاعدة في "المتشور في القواعد الفقهية" للزركشي (١/ ٣٠٩)، "الأشباه والنظائر" لابن نجيم ص ١٠٤..



المطلب الثالث:

الموانع والشروط التي قد تؤدي لإلغاء ترخيص استقدام العمالة المنزلية.

نصت المادة (٢٥) من القانون على حالات إلغاء ترخيص استقدام العمالة المنزلية في إحدى الحالات الآتية:

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

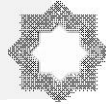
نصت على أن من أسباب إلغاء الترخيص فقد شرط من شروط الترخيص، هذه الشروط هي التي نصت عليها المادة الثانية من القانون:

- أن يكون طالب الترخيص كويتي الجنسية وأن يكون محمود السيرة وحسن السمعة وألا يكون قد حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

- أن لا يقل عمره عن ثلاثين عاماً ولا يزيد على ٧٠ عاماً.

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

- أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية ويحدد مقدار مبلغ الضمان بقرار يصدر عن وزير الداخلية.



هذه الشروط عامتها شروط تحوطية للاستيثاق من نزاهة طالب الترخيص وضمنان عدم ابتزازه للعمالة المستقدمة أو استخدام الرخصة غطاءً للكسب غير المشروع، فقدان أي منها يكون سببا في إلغاء الترخيص، التنازل عن الجنسية الكويتية والتجنس بغيرها وارتكاب جريمة تضر بالسمعة والحكم بعقوبة أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة كل هذا يفقد صاحب الترخيص أهلية الاستمرار في مزاولة الترخيص.

كذلك عند مجاوزة صاحب الترخيص ال ٧٠ عاما يجعله غير قادر على مزاولة عمله على النحو السليم فضلا عما يعتريه من أمراض الشيخوخة، كذلك إصابة صاحب الترخيص بإعاقة تعجزه عن العمل يكون سببا في سلب الترخيص.

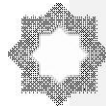
- أما خطاب الضمان فلا يتصور فيه أن يطرأ عليه ما يلغيه؛ لأنه تعهد كتابي غير قابل للإلغاء من قبل المصرف.

الفقرة الثانية: نصت على أنه من أسباب إلغاء الترخيص: **إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أي مقابل نظير استقدامه أو استخدامه.**
نصت المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون على:

"يحظر على المرخص له أو العاملين لديه أو المتعاونين معه - سواء داخل دولة الكويت أو خارجها - تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي بطريق مباشر أو غير مباشر مقابل استقدامه أو استبقائه لدى صاحب العمل."

الأصل أن شركات استقدام العمالة (صاحبة الترخيص) لا مانع شرعا أن تتقاضى أجره سمسرة ووساطة من العمال مقابل السعي لتوفير عقد عمل لهم وليس فقط مجرد إحضارهم فحقيقة السمسرة جعالة على ما يقوم به الوسيط من عمل ولا مانع شرعا أن يتقاضى أجرا من أحد الطرفين أو من كليهما، وسئل الإمام مالك رحمه الله عن أجر السمسار فقال: لا بأس بذلك^(١). قال البخاري: "باب أجر السمسرة، ولم ير ابن سيرين وعطاء وإبراهيم والحسن بأجر السمسار

(١) "المدونة" (٤٦٦/٣).



بأسا. "١.هـ.^(١)

إذا عمل السمسار لأحد المتعاقدين، لم يجز له أن يتواطأ مع الطرف الآخر على زيادة السعر أو إنقاصه؛ لأنه صار وكيلا للأول، والوكيل مؤتمن.^(٢)
لما تعينت التهمة في حق السمسار التي تنافي مقتضى أمانته بوصفه سمسارا ووكيلا مؤتمنا منعت الأجرة من الطرف الآخر.

في نص القانون محل الدراسة منع المشرع صاحب الترخيص أن يتقاضى أجرا مطلقا من العامل لمظنة الابتزاز الذي يمكن أن يقع للعمال، وقصر أجر صاحب الترخيص على ما يتقاضاه من صاحب العمل على استقدام العمالة، فلا يجوز له أخذ أجرة من العامل، هذا شرط يلزم صاحب الترخيص شرعا الوفاء به ويدخل في عموم قوله ﷺ: «مَنْ اسْتَعْمَلْنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا، فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ»^(٣)

الفقرة الثالثة: "إذا ثبت أن المرخص له قد حصل على الترخيص بناء على بيانات كاذبة أو مزورة."

هذه العقوبة بإلغاء الترخيص نكالا للتزوير، وهي تنسجم مع قواعد الشريعة "من استعجل شيئا قبل أوانه عوقب بحرمانه"، "من قصد إلى ما فيه إبطال قصد الشارع عوقب بنقيض قصده"^(٤)

قال ابن رجب رحمه الله: "من أتى بسبب يفيد الملك أو الحل أو يسقط الواجبات على وجه محرم، وكان مما تدعو النفوس إليه؛ ألغي ذلك الشرط، وصار وجوده كالعدم، ولم يترتب عليه أحكامه"^(٥).

وهذا نظائره لا تحصى كثرة في الشرع، منها: قاتل مورثه لا يرثه، الفار من الزكاة بتنقيص

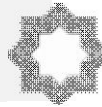
(١) صحيح البخاري (٩٢/٣).

(٢) مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى للرحباني (١٣٢/٣).

(٣) صحيح: رواه أبو داود (٢٩٤٣)، صححه الألباني.

(٤) موسوعة القواعد الفقهية لمحمد صدقي بن أحمد بن محمد آل بورنو (٧١١/١٠).

(٥) القواعد الفقهية لابن رجب الحنبلي، دار ابن عثان (٤٠١/٢).



النصاب، أو إخراجها عن ملكه، تجب عليه الزكاة، والمطلق في مرضه لا يقطع طلاقه حق الزوجة من الإرث على الصحيح من أقوال أهل العلم.^(١)

كذلك في مسألتنا إذا ثبت أن المرخص له قد حصل على الترخيص بناء على بيانات كاذبة أو مزورة فإنه يستحق المعاقبة بسحب الترخيص.

الفقرة الرابعة: "انتهاء مدة التراخيص أو إنهائه من قبل المرخص له وحل المكتب أو تصفيته."

لأن عقد الترخيص عقد مؤقت ينتهي بانتهاء مدته، كذلك لو أنهى المرخص له الترخيص لأنه الأصيل فيملك الإنهاء وحل المكتب وتصفيته.

الفقرة الخامسة: "إذا تنازل المرخص له عن الترخيص إلى الغير."

الأصل أن عقد الترخيص يصدر بصفة شخصية لطالب الترخيص بعد تحقق الصفات المطلوبة التي اشترطها المشرع وعلى رأسها حسن السمعة والسيرة والجدارة المالية، كون صاحب الترخيص يتنازل عنه لغيره هذا تضييع للأمانة والترخيص الذي منح له وفق شروطه، لذلك يستحق الإلغاء.

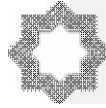
الفقرة السادسة: "إذا استخدم مكتب الاستقدام سكناً للعمالة المنزلية".

استقرت الأعراف القانونية الدولية على لزوم توفير مسكن ملائم للعمالة المنزلية، ومن هذا المنطلق ما نصت عليه اتفاقية جنيف بشأن العمالة المنزلية، التي نصت في مادتها السادسة على أن: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون شأنهم شأن العمال عموماً بشروط استخدام عادلة، فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة أقاموا في ظروف معيشية لائقة تحترم حياتهم الخاصة"^(٢).

في هذا السياق التزم المشرع الكويتي الأخذ بكل التدابير التي تضمن توفير مسكن ملائم وظروف عمل لائقة، نصت المادة ١١ من القانون: "يلتزم صاحب العمل بتوفير سكن ملائم

(١) شرح تحفة أهل الطلب في تجريد أصول قواعد ابن رجب لعبد الكريم بن محمد اللاحم ص ٣٣٧.

(٢) انظر المادة ٦ من اتفاقية جنيف للعمالة المنزلية ١٨٩ لسنة ٢٠١١، التي دخلت حيز التنفيذ والإلزام سنة



للعامل المنزلي تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة." في هذا الصدد نصت هذه الفقرة على حظر اتخاذ مكتب الاستقدام سكناً للعمال المنزلية رعاية لحقهم في مسكن لائق، اتقاء لشبهة الاتجار بالبشر أو التعرض لابتزازهم بصورة أو بأخرى.

اختتمت المادة الخامسة والعشرون بـ: "ولوزير الداخلية وقف الترخيص بدلاً من إلغائه في أي من الحالات السابقة لمدة ثلاثة أشهر وفي حالة التكرار يتم إلغاء الترخيص نهائياً".

مبدأ التدرج في العقوبة مبدأ قانوني وعرف مستقر، وله شواهد الشرعية الكثيرة فتغليظ العقوبة في العود لجرائم القتل والزنا والقذف والسرقه وغير ذلك مستقر شرعاً:

قال القرافي رحمه الله: "قال إمام الحرمين متى كان الجاني ينزجر بالكلمة أو بالضربة الواحدة لم تجز الزيادة لأن الأذية مفسدة يقتصر منها على ما يدرأ المفساد وإن كان لا ينزجر بالعقوبة اللائقة بتلك الجناية بل بالمخوفة حرم تأديبه مطلقاً أما اللائق به فإنه لا يفيد فهو مفسدة بغير فائدة وأما الزيادة المهلكة فإن سببها لم يوجد والصغار والكبار في ذلك سواء"^(١)

من أمثلة ذلك: عند الحنفية: "لو اعتاد سرقة أبواب المسجد يجب أن يعزر ويبالغ فيه ويحبس حتى يتوب"^(٢)، وعند الحنابلة: "فمن تكرر منه جنس الفساد ولم يرتدع بالحدود المقدرة، بل استمر على الفساد؛ فهو كالصائل الذي لا يندفع إلا بالقتل؛ فيقتل"^{(٣)(٤)}

وسيراً على هذا العرف المطرد درج المشرع فبدأ بعقوبة الوقف المؤقت لمدة ثلاثة أشهر عند مقارفة إحدى المخالفات المذكورة أعلاه، ثم تغليظ العقوبة بالتكرار أوصلها في بعض المخالفات للإيقاف لستة أشهر لتصل لإلغاء الترخيص لتحقيق عدم أهلية صاحب

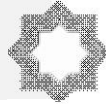
(١) الذخيرة للقرافي (١٢/ ١٢٠) ..

(٢) حاشية ابن عابدين ٩٣/ ٤.

(٣) مطالب أولي النهى للرحباني ٢٢٣/ ٦.

(٤) انظر لتفصيل أمثلة تغليظ العقوبة على تكرار الجريمة في الشرع بحث "التغليظ في الفقه الإسلامي"

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير ، أمل بنت عبد العزيز النفيسة، جامعة الإمام محمد بن سعود (١٤٣١هـ) ص ٦٩٨ وما بعدها.



الترخيص لمزاولة العمل، وهذا ما أكدته اللائحة التنفيذية للقانون حيث نصت في مادتها الحادية عشرة على:

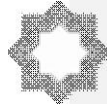
"يجوز لمدير الإدارة المختصة وقف تراخيص مكاتب أو شركات الاستقدام بصورة مؤقتة وفقا لما يلي :

أولا : وقف الترخيص لمدة ثلاثة أشهر في الحالات التالية :

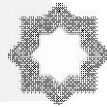
- ١ - امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن مراجعة الإدارة المختصة بناء على طلبها ، ما لم يثبت قيام مانع يحول دون ذلك .
- ٢ - امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن تسليم العامل المنزلي المستقدم لصاحب العمل خلال (٢٤) ساعة من وصوله للبلاد ، ما لم يثبت قيام مانع يحول دون ذلك ، على أن يخطر الإدارة المختصة به .
- ٣ - امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن استقبال العمالة المنزلية فور وصولها إلى البلاد، أو تأخره عن ذلك ، دون عذر مقبول.
- ٤ - امتناع المكتب أو الشركة أو أحد فروعها عن تمكين المفتش المختص من الاطلاع على المستندات والدفاتر، أو عدم التعاون معه، أو الإصرار على تعطيله عن أداء عمله.

ثانيا : وقف الترخيص لمدة ستة أشهر في الحالات التالية :

- ١ - قيام المكتب أو الشركة أو أحد فروعها بالتعامل مع العمالة المنزلية المسترجعة أو تلك التي تم استقدامها من قبل الغير.
- ٢ - قيام المكتب أو الشركة أو أحد فروعها بإبرام عقود عمل مخالفة للعقود الموحدة والنموذجية المعتمدة من قبل الإدارة المختصة، أو ثبوت التوقيع على العقود نيابة عن صاحب العمل أو العامل، أو ترك بعض البيانات المطلوبة فارغة.
- ٣ - قيام المكتب أو الشركة أو أحد فروعها بالإعلان أو الترويج عن العمالة المنزلية وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو على أساس التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لإنسانيته.



وفي حال تكرار أي من الحالات السابق ذكرها في أولاً وثانياً تضاعف مدة الوقف، وفي جميع الأحوال يستمر المكتب أو الشركة في تنفيذ التزاماته الخاصة بتطبيق أحكام القانون وهذه اللائحة والالتزامات التي نشأت قبل صدور الوقف ."



المبحث الثالث حقوق العمالة المنزلية المطلب الأول:

حظر تقاضي المقابل المالي من العمالة المنزلية.

ذكرنا في المطلب السابق أن من الموانع التي قد تؤدي لإلغاء ترخيص استقدام العمالة المنزلية وفقا لما نصت عليه المادة (٢٥) من القانون: "إذا تقاضى المرخص له من العامل المنزلي أي مقابل نظير استقدامه أو استخدامه" وكذلك المادة (١٧) من اللائحة التنفيذية للقانون نصت على:

"يحظر على المرخص له أو العاملين لديه أو المتعاونين معه - سواء داخل دولة الكويت أو خارجها - تقاضي أي مبالغ من العامل المنزلي بطريق مباشر أو غير مباشر مقابل استقدامه أو استبقائه لدى صاحب العمل."

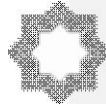
كما سلف وأوضحنا أن المشرع إنما منع صاحب الترخيص أن يتقاضى أجرا مطلقا من العامل لمظنة الابتزاز الذي يمكن أن يقع للعمال، وقصر أجر صاحب الترخيص على ما يتقاضاه من صاحب العمل على استقدام العمالة، فلا يجوز له أخذ أجره من العامل، هذا شرط يلزم صاحب الترخيص شرعا الوفاء به ويدخل في عموم قوله ﷺ: «مَنْ اسْتَعْمَلْنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزْنَاهُ رِزْقًا، فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ»^(١).

وإن كان الأصل أن شركات استقدام العمالة (صاحبة الترخيص) تكييفها عقد إجارة وسمسرة، لا مانع شرعا أن تتقاضى أجره سمسرة ووساطة من العمال مقابل السعي لتوفير عقد عمل لهم وليس فقط مجرد إحضارهم فحقيقة السمسرة جعالة على ما يقوم به الوسيط من عمل ولا مانع شرعا أن يتقاضى أجرا من أحد الطرفين أو من كليهما، وسئل الإمام مالك رحمه الله عن أجر السمسار فقال: لا بأس بذلك^(٢)، قال البخاري: "باب أجر السمسرة، ولم ير ابن سيرين وعطاء وإبراهيم والحسن بأجر السمسار بأسا. "هـ.^(٣)

(١) صحيح: رواه أبو داود (٢٩٤٣).

(٢) "المدونة" (٤٦٦/٣).

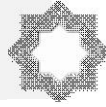
(٣) صحيح البخاري (٩٢/٣).



إذا عمل السمسار لأحد المتعاقدين، لم يجز له أن يتواطأ مع الطرف الآخر على زيادة السعر أو إنقاصه؛ لأنه صار وكيلًا للأول، الوكيل مؤتمن، لما تعينت التهمة في حق السمسار التي تنافي مقتضى أمانته بوصفه سمسارًا ووكيلًا مؤتمنًا منعت الأجرة من الطرف الآخر، هكذا في حالتنا لا يجوز لصاحب الترخيص أن يتقاضى أجرا من العامل لتعين التهمة في حقه بذلك.

من هذا المنطلق عامة القوانين ذات الشأن تلزم لوائحها شركات الاستقدام بعدم جواز أن يتقاضوا أي مبلغ من العامل مقابل استقدامه أو مقابل أي إجراء يتعلق باستقدامه أو مقابل منحه أي ميزة تتعلق بتقديم خدماته لدى الغير أو لأي سبب من الأسباب حماية للعامل المستقدم، وحفاظاً على حقوقه كي لا يقع ضحية لجشع بعض أصحاب الشركات الذين يلزمون العامل بدفع مبلغ تجاه استقدامه مستغلين حاجته للعمل، فيلزمون به بما لا حق لهم فيه فيأخذون ماله بغير وجه حق، فحفاظاً عليه كفل له المشرع حق الاستقدام المجاني، وألزم شركة الاستقدام أخذ الأتعاب من صاحب العمل الذي سيستقدم له العامل.^(١)

(١) انظر أحكام العمالة المنزلية دراسة للباحث: أحمد بن عبد الرحمن الثويني، ص ٥٦، كذلك تنص المادة ٥٠ من لائحة الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية للغير السعودية: "لا يجوز للمرخص له الحصول على أي مبالغ مالية من العامل مقابل التوسط في استقدامه، أو تقديم خدماته العمالية".



المطلب الثاني:

إلزام صاحب العمل بنقل جثمان العامل المنزلي في حال وفاته مع صرف أجر الشهر الذي توفي فيه.

نصت المادة ٢٢ من القانون على واجبات صاحب العمل التي يجب أن تتضمنها عقود الاستقدام التي تعدها إدارة العمالة المنزلية ومنها: "إلزام صاحب العمل بنقل جثمان العامل المنزلي حال وفاته إلى بلده مع صرف أجر الشهر الذي توفي فيه". نصت اللائحة التنفيذية للقانون في المادة (٢٦) على:

"يلتزم صاحب العمل بنقل جثمان العامل المنزلي حال وفاته إلى بلده، ويتحمل تكاليف ذلك مع دفع أجر الشهر الذي توفي فيه، وسداد كافة مستحقاته المنصوص عليها بأحكام العقد والقانون لورثته."

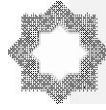
هذا يدخل في باب الشروط في العقد، الأصل في الشروط الحل لقوله ﷺ: "الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا"^(١)، لقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) (المائدة: ١)، قال ابن تيمية رحمه الله: "الأصل في الشروط الصحة وال لزوم إلا ما دل الدليل على خلافه"^(٢)، قال الكاساني: "الأصل في الشروط اعتبارها ما أمكن، وإذا كان القيد مفيدا كان يمكن الاعتبار فيعتبر؛ لقول النبي عليه أفضل الصلاة والسلام «المسلمون عند شروطهم»"^(٣)

إلزام صاحب العمل بمثل هذا الشرط له وجه شرعي؛ إذ هو من حسن العشرة، مقابلة الإحسان بالإحسان، معلوم أن تكلفة نقل الجثامين باهظة، فتكليف أولياء العامل بها إرهاباً لهذه الطائفة المستضعفة بطبيعة الحال.

(١) صحيح: رواه الترمذي (١٣٥٢).

(٢) مجموع الفتاوى لابن تيمية (٣٤٦/٢٩).

(٣) بدائع الصنائع للكاساني (٩٨/٦).



منحة الوفاة " صرف أجر الشهر الذي توفي فيه. "

نص المشرع على إلزام صاحب العمل بدفع أجر الشهر الذي توفي فيه العامل بما يسمى في العرف القانوني "منحة الوفاة"، ولأن هذا التعويض جاء بسبب من الميـت، وهو كونه عاملاً، فإنه يكون تركة، ويقسم على جميع الورثة على النحو الذي نصت عليه اللائحة فإنه ليس منحة على الحقيقة .

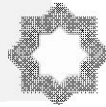
في "الموسوعة الكويتية" : " وصرح الشافعية بأن من التركة أيضاً ما دخل في ملكه بعد موته، بسبب كان منه في حياته، كصيد وقع في شبكة نصبها في حياته، فإن نصبه للشبكة للاصطياد هو سبب الملك، وكما لو مات عن خمر فتخللت بعد موته " انتهى^(١).

قال الجويني: " لو كان نصب شبكة في حياته وتعقل بها صيدٌ بعد موته، فالمذهب الظاهر أن الصيد يثبت له حكم تركة الميت؛ لترتب الملك على سبب وجد منه في حياته، والملك المستفاد مشبه في مأخذه بالغرم اللاحق، ولو كان حفر بئراً في محل عدوان، وتردى فيها بعد موته متردّ مضمونٌ، صار الضمان وإن طرأ بعد الموت كالدين الذي التزمه الميت في حياته " انتهى^(٢).

الخلاصة أن منحة الوفاة التي حددها المشرع بأجر الشهر الأخير تدخل ضمن الشروط الجائزة التي يلزم الوفاء بها، تدخل ضمن التركة وتقسم على جميع الورثة.

(١) "الموسوعة الفقهية الكويتية" (١١ / ٢٠٨).

(٢) نهاية المطلب في دراية المذهب للجويني (١١ / ٢٢٢).



المطلب الثالث:

مكافأة نهاية الخدمة للعمالة المنزلية بعد إتمام مدة العقد.

نصت المادة (٢٣) من القانون على: "تخصص مكافأة نهاية خدمة للعامل المنزلي بعد إتمام مدة العقد تعادل أجر شهر واحد عن كل سنة".
حكم مكافأة نهاية الخدمة:

مكافأة نهاية الخدمة للعامل تعرف على أنها: "حق مالي جعله القانون للعامل على رب العمل، بشروط محددة، تقتضي أن يدفع الثاني للأول عند إنهاء خدمته، أو لمن يعولهم مبلغ نقدي دفعة واحدة، يُلاحظ في تحديد مقداره مدة الخدمة وسبب إنهاؤها والراتب الشهري الأخير للعامل"^(١)

وتعرف أيضاً: "تلك المبالغ المستحقة لمنسوبي المنشأة عند تركهم الخدمة، نظير الخدمات التي حصلت عليها المنشأة منهم خلال مدة الخدمة، وذلك وفقاً لمتطلبات نظامية، أو نتيجة التزام طوعي من المنشأة"^(٢)

هذه المكافأة لا تخلو من أمرين إما أن تكون مشروطة بنص العقد أو القانون أو العرف الجاري، وإما أن تكون غير مشروطة بشيء من ذلك، وهذه الأخيرة تكييفها هبة من المستأجر، والهبة لا تلزم إلا بالقبض، فلا يحق للمستأجر قبل قبض هذه الهبة إلزام الوهاب بدفعها إليه، أما إذا تم اشتراطها في العقد نصاً أو بمقتضى القانون أو العرف الجاري فلا يخلو تكييفها أن يكون أحد التكييفات الآتية:

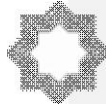
القول الأول: أن تعتبر حصة من أجره العامل مؤجلة الدفع لحين انتهاء خدمته، هذا رأي أغلب المحققين، منهم د. وهبة الزحيلي^(٣)، وقال به الدكتور محمد ضناوي^(٤).

(١) أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة لمحمد سليمان الأشقر، ط. ١، دار النفائس (١/ ١٥٥).

(٢) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني لسمير محمد جمعة العواودة، ص ١٧٨.

(٣) الفقه الإسلامي وأدلته (١٠/ ٧٩٤٨).

(٤) نوازل الزكاة لعبد الله الغفيلي، ص ٢٧٥.



نوقش هذا القول بأن هذا يفضي بالأجرة للجهالة ومن ثم فساد العقد؛ لأن مقدار المكافأة لا يمكن حسابه إلا عند انتهاء العقد، لخضوعه لعدة عوامل كالمدة التي يقضيها العامل في العمل، والأجرة الشهرية الأخيرة، والسبب الذي كان وراء إنهاء عقد العمل، ما يعني أن هذه العوامل السابقة تُدخل الجهالة على أهم جزء من أجزاء الإجارة وهو عنصر الأجرة فيجعلها مجهولة^(١)، وهذا التكييف يؤدي إلى التعليق في العقد؛ لأن مكافأة نهاية الخدمة لا تستحق للعامل إلا بشروط لا يمكن التحقق منها إلا في نهاية العقد، وهذا من الغرر المؤثر في عقود المعاوضات.

ويجاب على ذلك: بأن هذه الجهالة مآلها العلم، بانتهاء كل عام يثبت للعامل شهر في مكافأة نهاية خدمته، كأن أجرة العام ثلاثة عشر سهماً تقاضى منها اثني عشر سهماً واقتطع واحد لنهاية خدمته، أما دعوى تعليق العقد فليس بصحيح لأن العقد منجز، والأجرة ثابتة مستحقة وتراضى الطرفان على تأجيل قسط منها، مع الإقرار بثبوته منهما، فليس ثم تعليق للعقد.

لكن يشكل على هذا التكييف أنه يلزم عند الأخذ بهذا التكييف وجوب استحقاق المكافأة بكل حال، وهذا غير متحقق؛ لإمكان حرمان الموظف منها.

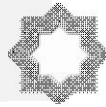
القول الثاني: اعتبار هذه المكافأة نوعاً من أنواع التعويض عن كل الأضرار التي لحقت بالعامل خلال فترة عمله^(٢).

هذا تكييف ضعيف؛ لأن مكافأة نهاية الخدمة تثبت ولو بدون الضرر، ولو حصل ضرر فإن العامل يطلب التعويض وكذلك مكافأة نهاية الخدمة.

القول الثالث: اعتبار مكافأة نهاية الخدمة التزام بالتبرع، وذلك بحكم القانون له سبب مهم، وهو الخدمة الوظيفية، ويستند أصحاب هذا الاحتمال إلى قول المالكية بالالتزام

(١) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني لسمير محمد جمعة العواودة، ص ١٧٩، نواز الزكاة لعبد الله الغفيلي، ص ٢٧٦.

(٢) ذكره سمير العواودة احتمالاً مرسلًا، انظر واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، ص ١٨٠.



بالتبرع، هذا اختيار د. عبد الستار أبو غدة.^(١)

ونوقش هذا التكييف: بأنه يؤدي لضياع حق العامل في حال عدول رب العمل عن دفع المكافأة للعامل؛ بحجة أنها تبرع قد رجع عن إنفاذه، لا سيما مع وجود الخلاف القوي بين الفقهاء في الإلزام بالوعد.

القول الرابع: أنها تأمين من مخاطر انتهاء العقد، وقال به الشيخ عبد الله بن منيع.^(٢)

ونوقش ذلك: بأنه لا يسلم كونه تأميناً؛ لأن التأمين عقد معاوضة بين طرفين، هما المؤمن والمؤمن له، ومقتضاه أن يأخذ كل منهما مقابل ما يدفع، فيدفع الأول أقساط التأمين، ويلتزم الثاني مقابل ذلك بتحمل تبعة الخطر، ودفع مبلغ التأمين في حالة وقوعه، وهذا ليس متحققاً في مكافأة الخدمة؛ حيث إنها حق يلتزم رب العمل بسداده للعامل، مع عدم دفع الأخير لأي عوض مالي لرب العمل.

ويمكن أن يجاب أن قسط التأمين حصة من الأجرة تقتطع لذلك، لكن سيؤول بذلك إلى التكييف الأول ولم يعد صاحب العمل متحملاً تبعة الخطر، ثم هذا التكييف لو صح لصار تأميناً تجارياً، وهو محظور لما فيه من الغرر والربا والمقامرة.

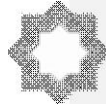
القول الخامس: حق مالي خاص أوجبه الدولة للعامل، وقال به الدكتور محمد نعيم

ياسين^(٣)، وبنحو ذلك صدر قرار مجمع الفقه الإسلامي في دورته السادسة عشرة، حيث عرفت بأنه: "حق مالي يوجبه القانون أو العقد للعامل أو الموظف بشروط، ويقدر بحسب مدة الخدمة، وسبب انتهائها، وراتب العامل والموظف، يدفع عند انتهاء الخدمة للعامل أو

(١) ينظر: حكم زكاة مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي (ص ١١٢)، من أبحاث الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة.

(٢) نوازل الزكاة لعبد الله الغفيلي، ص ٢٧٥.

(٣) ينظر: حكم زكاة مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي ١ / ٢٥٣، من أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة.



الموظف أو لعائلتهما^(١)

يرى أصحاب هذا القول: أن تخريب هذا النوع من المكافآت على صلاحية ولي الأمر في إنشاء بعض الحقوق والواجبات على الأفراد؛ اقتضاء لمصلحة العمال ولأصحاب العمل، وفي ذلك تأمين للعامل وطمأنينة نفسه، وهو ما يدفعه لبذل كل ما في وسعه من جهد وخبرة في العمل، ويندرج هذا تحت باب السياسة الشرعية، لأن اعتبار مكافأة نهاية الخدمة حقاً ذا طبيعة خاصة تنشئه الدولة أو ولي الأمر استبعدنا بذلك كل الاحتمالات السابقة، لأن المكافأة عندئذ لا تكون نتاجاً لعقد المعاوضة، فلا تتأثر بالغرر ولا بالجهالة^(٢)، فضلاً أن الطبيعة القانونية لمكافأة الخدمة تتنافى مع التكييفات الأخرى، وتتفق مع هذا التكييف، مع كونه لا مانع منه شرعاً، وتصحيح العقود بحسب الإمكان واجب، لأن هذا التكييف ينسجم مع ما تقرر من مقاصد الشريعة في حفظ حقوق الضعفاء، وحمايتهم من ظلم الأقوياء، ومن وسائل ذلك: إثبات تلك الحقوق المالية للعامل على رب العمل.^(٣)

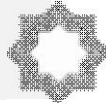
الترجيح:

القول الأخير بأن مكافأة نهاية الخدمة حق مالي خاص مستحدث أوجبه الدولة للعمال رعاية لضعفهم، على الرغم من وجاهته وأنه يسلم من الإشكالات التي أخذت على التكييفات الأخرى، إلا أنه يشكل عليه أن الأصل براءة الذمة وأن إيجاب حق في مال مسلم يلزم أن يخرج على أصل شرعي ما أمكن إذ الأصل حرمة ماله، لذا يترجح القول الأول وهو أنه حصة مقتطعة من الأجرة، ما يناقش في ذلك من جهالة أنها مآلها العلم، دعوى تعليق العقد ليست صحيحة لأن العقد منجز، والأجرة ثابتة مستحقة وترضى الطرفان على تأجيل

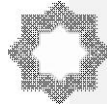
(١) ينظر: قرار رقم ١٤٣ (١/ ١٦) في الدورة السادسة عشرة المنعقدة في دبي بتاريخ ٣٠/ ٢ / ١٤٢٦ هـ، قرارات وتوصيات مجمع الفقه ص ٤٦٩.

(٢) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني لسمير محمد جمعة العواودة، ص ١٧٩.

(٣) نوازل الزكاة لعبد الله الغفيلي، ص ٢٧٨-٢٧٩.



قسط منها، مع الإقرار بثبوته منهما، يبقى ما يشكل على هذا التكييف أنه يلزم عند الأخذ به وجوب استحقاق المكافأة بكل حال، وهذا غير متحقق؛ لإمكان حرمان الموظف منها أن يجاب بأن العامل أقر بحرمانه من المكافأة في الحالات التي نص القانون على حرمانه فيها، هذا أقرب الأقوال والله أعلم .



الخاتمة

الحمد لله أولاً وآخراً، من أهم النتائج التي توصلت إليها في هذا البحث ما يأتي:

١ - أن عقد العمالة المنزلية يكيف شرعاً على أنه عقد إجارة على الأعمال، ويكيف العامل فيها أجيراً خاصاً، تجري عليه سائر أحكام عقد الإجارة المقررة شرعاً من أهلية العاقلين ومعلومية الأجرة وغير ذلك.

٢ - اشتراط أن يقدم طالب الترخيص خطاب ضمان من أحد البنوك المحلية الأصل أن ذلك لا مانع منه شرعاً شريطة ألا يزداد على المصاريف الإدارية الحقيقية في الضمان بنوعيه على النحو الذي استقر عليه قرار المجمع الفقهي.

٣ - أخذ المشرع الكويتي بمبدأ التدرج في العقوبة في وقف التراخيص لمدة محددة ثم تمديدتها انتهاءً بالغائها، وهو مبدأ قانوني وعرف مستقر، وله شواهد الشرعية الكثيرة نحو تغليظ العقوبة في العود لجرائم القتل والزنا والكذب والسرقة وغير ذلك مما هو مستقر ومعلوم شرعاً.

٤ - الأصل أن شركات استقدام العمالة (صاحبة الترخيص) تكييف عملها أنه عقد إجارة وسمسرة، لا مانع شرعاً أن تتقاضى أجرة سمسرة ووساطة من العمال مقابل السعي لتوفير عقد عمل لهم وليس فقط مجرد إحضارهم، إذا عمل السمسار لأحد المتعاقدين، لم يجز له أن يتواطأ مع الطرف الآخر على زيادة السعر أو إنقاصه؛ لأنه صار وكيلاً للأول، والوكيل مؤتمن، لما تعينت التهمة في حق السمسار التي تنافي مقتضى أمانته بوصفه سمساراً ووكيلاً مؤتمناً منعت الأجرة من الطرف الآخر، لهذا ما أخذ به المشرع من إلزام شركات الاستقدام بعدم جواز أن يتقاضوا أي مبلغ من العامل مقابل استقدامه أو مقابل أي إجراء يتعلق باستقدامه أو مقابل منحه أي ميزة تتعلق بتقديم خدماته لدى الغير أمر جائز شرعاً وله وجهه.

٥ - الراجح من أقوال أهل العلم أن مكافأة نهاية الخدمة تكييفها حصة مقتطعة من الأجرة، وهذا أمر جائز شرعاً.

٦ - من العقوبات التي قررها المشرع الكويتي في حق صاحب العمل المماطل عن دفع الأجرة الأساسية أو الإضافية في مواعيد غرامة التأخير التي أوجبها لصالح العامل،



الصواب أن هذا تكييفه أنه شرط ربوي وهو عين ربا الجاهلية والراجح من أقوال أهل العلم فساد العقد والشرط معا لحرمة الشرط ولما يفضي إليه من جهالة الأجرة، جوز بعض المعاصرين هذا العقد حال الضرورة التي تقدر بقدرها مع الالتزام بسداد الأجرة في آجالها المحددة، اتفق الجميع على استحقاق العامل في كل الأحوال للأجرة على ما أمضاه من عمل، أما تعزيز المخالف بدفع الغرامة لجهة من جهات البر فهو قول نادرة من الأحناف أخذت به المعايير، لا يرى الباحث الأخذ به إن أمكن الاعتياض عنه بسبل معالجة المديونية الشرعية الأخرى.

٧- ما قرره المشرع من عقوبة المخالف لشروط استقدام العامل دون السن المأذون فيه بالحبس الراجح أن هذا من التعزير الجائز، الراجح ما ذهب إليه جمهور الفقهاء أنه يُشرع السجن في جميع الجرائم التي لم تشرع فيها عقوبة مقدرة

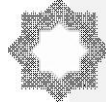
التوصيات:

خرجت من البحث بالتوصيات الآتية:

١- ضرورة إجراء تعديلات القانون لمعالجة المديونية في حالة تأخر دفع المستحقات مع تعديل منظومة الشكاوي باستحداث منظومة رقابية إلكترونية متكاملة تابعة لإدارة العمل تكون مسئوليتها متابعة سير الإجراءات من لحظة التعاقد وطيلة فترة العمل حتى إنهاء العقد وعودة العامل لبلده، يلزم الطرف الأقوى (صاحب العمل) بتبعية إثبات أداء واجباته، سير التعاقد طبقا لمواد القانون واللائحة، إلغاء شرط غرامة التأخير على أن تتدرج العقوبات عبر المنصة التي تتضمن البدء بالتحذير وإنهاء التعاقد، والوضع على القائمة السوداء (وهو نوع من إحلال العرض والتشهير).

٢- إجراء تعديلات على القانون بما يخص إدراج العمالة المنزلية تحت مظلة تأمينات صحية، وذلك عبر توفير مظلة تأمينات صحية واجتماعية بنظام التأمين التكافلي، يلزم صاحب العمل بدفع قيمة الاشتراك لصالح العامل.

٣- إجراء تعديلات القانون فيما يخص منظومة الشكاوي وفض النزاعات عبر إيجاد لجنة قضائية مختصة للنظر في منازعات عقد الخدمة المنزلية، لا أن تترك للقواعد العامة بشأن منازعات عقد العمل الفردي التي تنظر من القضاء.



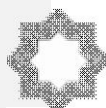
٤ - نوصي المشرع الكويتي بالعمل على إلغاء نظام الكفالة تدريجياً لما يسببه من قيود كبيرة لحرية الخادم من الانتقال من عمل لآخر، مما يجعله يتنازل كثيراً عن حقوقه في ضوء الوضع القائم.

٥ - نوصي المشرع بجملة الشروط التحوطية التي تحول دون الاختلاط المحرم وعواقبه غير الحميدة، نحو أن يكون صاحب العمل الرجل متزوجاً، وغير ذلك من الشروط.

٦ - نوصي المشرع بتعديل اللائحة فيما يخص الرقابة الميدانية والإجراءات العقابية وإلزام إدارة العمل المنزلية بتوفير آليات للتفتيش من خلال زيارات ميدانية دورية مع سن عقوبات رادعة تمنع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر عمال المنازل.

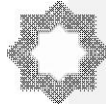
٧ - نوصي بعمل حملات توعوية قوية عبر المنصات الإعلامية المختلفة، كما نوصي بالعمل على إعداد البحوث واستطلاعات الرأي والدراسات المسحية بشكل دوري، للتعرف على واقع العمالة المنزلية في الكويت لتزويد متخذي القرار وأصحاب الشأن بكل ما هو جديد في القضايا الحقوقية وخصوصاً فيما يتعلق بالعمالة المنزلية.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

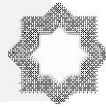


المراجع

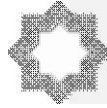
- ١- الأشقر، محمد سليمان. (٢٠٠٠). **أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة** (ط.١). الأردن: دار النفائس.
- ٢- الأصبحي، مالك بن أنس. (١٩٩٤). **المدونة** (ط.١). بيروت: دار الكتب العلمية.
- ٣- ابن باز، عبد العزيز بن عبد الله. (٢٠١٠). **فتاوى نور على الدرب** (ط.١) (محمد بن سعد الشويعر، تحقيق). السعودية: الرئاسة العامة للبحوث والإفتاء.
- ٤- البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل. (١٣١١هـ). **الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول ﷺ وسننه وأيامه** (ط.١) (محمد فؤاد عبد الباقي، ترقيم). بيروت: دار طوق النجاة.
- ٥- البعلي، محمود عبد الحميد. (١٩٩١). **الاستثمار والرقابة الشرعية في البنوك والمؤسسات الإسلامية** (ط.١). مصر: مكتبة وهبة.
- ٦- البغدادي، غانم بن محمد. (د.ت). **مجمع الضمانات** (د.ط). المدينة المنورة: دار الكتاب الإسلامي.
- ٧- الترمذي، أبو عيسى محمد. (١٩٧٥). **الجامع الصحيح** (أحمد محمد شاكر تحقيق). مكة المكرمة: المكتبة التجارية.
- ٨- التويجري، محمد بن إبراهيم. (٢٠٠٩). **موسوعة الفقه الإسلامي** (ط.١). الرياض: بيت الأفكار الدولية.
- ٩- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم. (١٩٩٥). **مجموع الفتاوى** (ط.٣) (عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، تحقيق). السعودية: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف.
- ١٠- الثويني، أحمد بن عبد الرحمن. (١٤٣٤هـ). **أحكام العمالة المنزلية**. بحث تكميلي مقدم إلى قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء بالرياض.



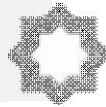
- ١١- الجويني، أبو المعالي عبد الملك بن عبد الله. (٢٠٠٧). **نهاية المطلب في دراية المذهب** (ط.١) (عبد العظيم محمود الديب، تحقيق). مصر: دار المنهاج.
- ١٢- الحجاوي، موسى بن أحمد. (د.ت). **زاد المستقنع في اختصار المقنع** (د.ط) (عبد الرحمن بن علي بن محمد العسكر، تحقيق). الرياض: دار الوطن للنشر.
- ١٣- حسين، عبد الرازق. (١٩٩١). **الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية** (ط.١). الإمارات: كلية شرطة دبي .
- ١٤- الخثلان، سعد بن تركي. (٢٠١٢). **المعاملات المالية المعاصرة** (ط.١). السعودية: دار الصميعي للنشر والتوزيع .
- ١٥- الخرخشي، محمد بن عبد الله. (د.ت). **شرح مختصر خليل** (د.ط). بيروت: دار الفكر للطباعة.
- ١٦- الخفيف، علي. (١٩٩٠). **الشركات في الفقه الإسلامي** (د.ط). القاهرة: دار الفكر العربي.
- ١٧- الدارقطني، علي بن عمر. (٢٠٠٤). **سنن الدارقطني** (شعيب الأرناؤوط، حسن عبد المنعم شلبي، عبد اللطيف حرز الله، أحمد برهوم، تحقيق). بيروت: مؤسسة الرسالة.
- ١٨- الديبان، ديبان بن محمد. (١٤٣٢ هـ). **المعاملات المالية أصالة ومعاصرة** (ط.٢). السعودية: الهيئة العامة للأوقاف.
- ١٩- الدسوقي، محمد بن أحمد. (د.ت). **حاشية الدسوقي على الشرح الكبير** (د.ط). بيروت: دار الفكر.
- ٢٠- رابطة العالم الإسلامي. (٢٠١١). **قرارات المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة في دوراته العشرين (١٩٧٧-٢٠١٠)**. مكة المكرمة.



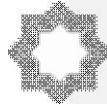
- ٢١- الرحيباني، مصطفى بن سعد. (١٩٩٤). **مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى** (ط.٢). بيروت: المكتب الإسلامي.
- ٢٢- الزركشي، محمد بن عبد الله. (١٩٨٥). **المنثور في القواعد الفقهية** (ط.٢) (تيسير فائق أحمد محمود، عبد الستار أبو غدة، تحقيق). الكويت: وزارة الأوقاف الكويتية - طباعة شركة الكويت للصحافة.
- ٢٣- أبو زيد، بكر بن عبد الله. (١٩٩٦). **فقه النوازل** (ط.١). بيروت: مؤسسة الرسالة.
- ٢٤- الزيلعي، عثمان بن علي. (١٣١٣ هـ). **تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشنبي** (ط.١). القاهرة: المطبعة الكبرى الأميرية
- ٢٥- السالوس، علي أحمد. خطاب الضمان. **مجلة مجمع الفقه الإسلامي**، ع ٢، ٨٧٢-٩١٩.
- ٢٦- السرخسي، محمد بن أحمد شمس الأئمة. (١٩٩٣). **المبسوط** (د.ط.). بيروت: دار المعرفة.
- ٢٧- السلمي، عبد الله بن ناصر. (٢٠١٥). بدائل الأجر على خطاب الضمان المصرفي. **مجلة الجمعية الفقهية السعودية**، ع ٢١، ٣٨٦-٣٢٩.
- ٢٨- آل سليمان، مبارك بن سليمان. (٢٠٠٥). **أحكام التعامل في الأسواق المالية المعاصرة** (ط.١). الرياض: دار كنوز إشبيلية.
- ٢٩- السيف، حسان بن إبراهيم. (٢٠٠٦). **أحكام الاكتتاب في الشركات المساهمة** (ط.١). السعودية: دار ابن الجوزي.
- ٣٠- السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن. (١٩٨٣). **الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية** (ط.١). بيروت: دار الكتب العلمية.



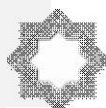
- ٣١- أبو شنب ، أحمد عبد الكريم . (١٩٩٩). **شرح قانون العمل** (ط.١). عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر .
- ٣٢- الصرايرة، منصور بن عبد السلام.(د.ت). أحكام عقد الخدمة المنزلية: دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل مقارنة بالشريعة الإسلامية . **مجلة القانون والاقتصاد**، ٩٢٤، ٣٨١-٥١٠.
- ٣٣- ابن عابدين، محمد أمين بن عمر.(١٩٦٦). **رد المحتار على الدر المختار**(ط.٢). مصر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى المبحي الحلبي وأولاده.
- ٣٤- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد.(٢٠٠٤). **مقاصد الشريعة الإسلامية**(د.ط) (محمد الحبيب ابن الخوجة، تحقيق). قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.
- ٣٥- العثيمين، محمد بن صالح. (١٤٢٨هـ). **الشرح المتمع على زاد المستقنع** (ط.١).السعودية: دار ابن الجوزي.
- ٣٦- ابن موسى، حسام الدين.(٢٠٠٥). **فقه التاجر المسلم وآدابه** (ط.١).القدس: المكتبة العلمية ودار الطيب للطباعة والنشر.
- ٣٧- عمران، محمد علي. (١٩٨٥). **الوسيط في شرح أحكام قانون العمل** (د.ط). مصر: الدار الجامعية.
- ٣٨- العواودة، سمير محمد.(٢٠١٠). **واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني** (د.ط). القدس: جامعة القدس.
- ٣٩- أبو غدة، عبد الستار بن عبد الكريم، آخرون. (١٩٩٥). حكم زكاة مكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي. الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة. لبنان. متاح من خلال الرابط:



- ٤٠ - الغفيلي، عبد الله بن منصور. (٢٠٠٩). **نوازل الزكاة «دراسة فقهية تأصيلية لمستجدات الزكاة»** (ط.١). السعودية: دار الميمان للنشر والتوزيع.
- ٤١ - ابن قدامة، أبو محمد عبد الله بن أحمد. (١٩٩٧). **المغني** (ط.٣). د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، د. عبد الفتاح محمد الحلو، تحقيق). السعودية: دار عالم الكتب.
- ٤٢ - القرافي، أبو العباس أحمد. (١٩٩٤). **الذخيرة** (ط.١). (محمد حجي، سعيد أعراب، محمد بو خبزة، تحقيق). بيروت: دار الغرب الإسلامي.
- ٤٣ - القرافي، أبو العباس أحمد. (١٩٩٨). **الفروق**. (د.ط.). بيروت: دار الكتب العلمية.
- ٤٤ - ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر. (٢٠١٩). **الطرق الحكمية في السياسة الشرعية** (ط.٤). (نايف بن أحمد الحمد، سليمان بن عبد الله العمير، إبراهيم بن علي العبيد، تحقيق). الرياض: دار عطاءات العلم.
- ٤٥ - الكاساني، علاء الدين أبو بكر. (١٩٨٦). **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع** (ط.٢). بيروت: دار الكتب العلمية.
- ٤٦ - اللاحم، عبد الكريم بن محمد. (٢٠١٠). **شرح تحفة أهل الطلب في تجريد أصول قواعد ابن رجب** (ط.٢). الرياض: دار كنوز إشبيلية للنشر والتوزيع.
- ٤٧ - المُرْدَاوي، علاء الدين أبو الحسن. (١٩٩٥). **الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف** (ط.١). (د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، د. عبد الفتاح محمد الحلو، تحقيق). مصر: دار هجر.
- ٤٨ - المقدسي، عبد الرحمن بن إبراهيم. (٢٠٠٣). **العدة شرح العمدة** (د.ط.). القاهرة: دار الحديث.
- ٤٩ - ابن المنذر، محمد بن إبراهيم. (٢٠٠٤). **الإشراف على مذاهب العلماء** (ط.١). (صغير أحمد الأنصاري أبو حماد، تحقيق). الإمارات: مكتبة مكة الثقافية.

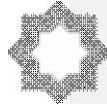


- ٥٠- النجار، ياسر عبد الحميد. (٢٠١٦). التكييف الفقهي لخطاب الضمان دراسة فقهية مقارنة. **مجلة الدراية بكلية الدراسات بدسوق-مصر**، ١٦٤، ١٦٨-٢٨٢.
- ٥١- ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم. (١٩٩٩). **الْأَشْبَاهُ وَالنَّظَائِرُ عَلَى مَذْهَبِ أَبِي حَنِيفَةَ النُّعْمَانِ** (ط.١) (زكريا عميرات، تحقيق). بيروت: دار الكتب العلمية.
- ٥٢- النفيسة، أمل بنت عبد العزيز. (١٤٣١هـ). **التفليظ في الفقه الإسلامي**. بحث مقدم لنيل درجة الماجستير. السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود.
- ٥٣- النيسابوري، مسلم بن الحجاج. (١٩٩٢). **المسند الصحيح المختصر من السنن عن رسول الله** (محمد فؤاد عبد الباقي، تحقيق). القاهرة: دار إحياء الكتب العربية.
- ٥٤- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية. (١٤٣٧ هـ). **المعايير الشرعية** (د.ط.). السعودية: دار الميمان.
- ٥٥- وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بالكويت. (من ١٤٠٤ - ١٤٢٧ هـ). **الموسوعة الفقهية الكويتية** (ط.٢). الكويت: دار السلاسل.
- المواقع الإلكترونية**
- ١- موقع جريدة الجريدة الكويتية عبر الرابط:
<https://www.aljarida.com/article/63001>
- ٢- موقع الجريدة الكويتية عبر الرابط:
<https://www.aljarida.com/article/64537>
- ٣- لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية عبر الرابط:
<http://hrdiscussion.com>

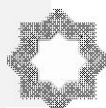


References:

- al'ashqar , muhamad sulayman.(2000). 'abthath fiqhiat fi qadaya alzakat almueasira (ta.1). al'urdunu: dar alnafayisi.
- al'asbihi, malik bin 'ans. (1994). almudawana (ta.1). bayrut: dar alkutub aleilmiati.
- al'albani, muhamad nasir aldiyn .(1985). 'iirwa' alghalil fi takhrij 'ahadith manar alsabil (ta.2).birut: almaktab al'iislami.
- abn bazi, eabd aleaziz bin eabd allah.(2010).fatawaa nur ealaa aldarb (ta.1) (muhamad bin saed alshuwayear, tahqiqu). alsaoudiat: alriyasat aleamat lilbuhuth wal'iifta'i.
- albukhari, 'abu eabd allh muhamad bin 'iismaeil.(1311h). aljamie almusnad alsahih almukhtasar min 'umwr rasul wasunanih wa'ayaamih (ta.1)(muhamad fuaad eabd albaqi, tarqim). bayrut: dar tawq alhajaa .
- albaeli, mahmud eabd alhumayd.(1991). aliasthithmar walraqabat alshareiat fi albinuk walmuasasat al'iislamia (ta.1). masra: maktabat wahbat.
- albaghdadi, ghanim bin muhamad.(di.t). majmae aldamanat (du.ta). almadinat almunawarati: dar alkitaab al'iislami.
- altirmidhi, 'abu eisaa muhamad. (1975). aljamie alsahih ('ahmad muhamad shakir tahqiqu). makat almukaramatu: almaktabat altijariati.
- altuijri, muhamad bin 'iibrahim.(2009). mawsueat alfiqh al'iislami(t.1). alrayad: bit al'afkar alduwliati.
- abin taymiata, 'ahmad bin eabd alhalimi.(1995). majmue alfatawaa (ta.3) (eabd alrahman bin muhamad bin qasama, tahqiqi). alsaoudiat: majmae almalik fahd litibaeat almushaf alsharifi.
- althuwini , 'ahmad bin eabd alrahman.) 1434h). 'ahkam aleamalat almanziliati. bahath takmiliun muqadam 'iilaa qism alsiyasat alshareiat bialmaehad aleali lilqada' bialriyad.
- aljuini, 'abu almaeali eabd almalik bin eabd allah.(2007). nihayat almatalab fi dirayat almadhhab (ta.1) (eabd aleazim mahmud alddyb, tahqiqu). masra: dar alminhaji.
- alhajawi, musaa bin 'ahmadu.(di.t). zad almustaqnae fi akhtisar almuqanaea(du.ta) (eabd alrahman bin ealii bin muhamad alesskr, tahqiqu).alriyad: dar alwatan lilmashri.

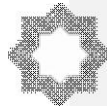


- hsin, eabd alraaziq. (1991). alwasit fi sharh 'ahkam qawanin aleamal waltaaminat alaijtimaeiati(ta.1). al'iimarat: kuliyat shurtat dubay .
- alkhatlan, saed bin turki.(2012).almueamalat almaliat almueasira (ta.1).alsueudiatu: dar alsamieii llnashr waltawzie .
- alkharshi, muhamad bin eabd allh .(da.t). sharh mukhtasar khalil (du.ta). bayrut: dar alfikr liltibaeati.
- alkhafifi, ealay.(1990). alsharikat fi alfiqh al'iislamii (du.ta) .alqahirati: dar alfikr alearabii.
- aldaariqatani, eali bin eumar .(2004). sunan aldaariqutni (shueayb al'arnawuwta, hasan eabd almuneim shalabi, eabd allatif haraz allah, 'ahmad barhum, tahqiqu). bayrut: muasasat alrisalati.
- aldibyan, dibyan bin muhamad .(1432 ha). almueamalat almaliat 'asalat wamueasaratu(ta.2). alsaueudiat: alhayyat aleamat lil'awqafi.
- aldisuqi, muhamad bin 'ahmadu.(di.t). hashiat aldasuqii ealaa alsharh alkabir lilshaykh 'ahmad aldirdir ealaa mukhtasar khalil (du.ta). bayrut: dar alfikri.
- rabbitat alealam al'iislamii. (2011). qararat almujmae alfiqhii al'iislamy bimakat almukaramat fi dawratih aleishrin (1977-2010).mkat almukaramati.
- alrahibanaa, mustafaa bin saeda. (1994). mutalib 'uwli alnahaa fi sharh ghayat almuntahaa(ta.2). bayrut: almaktab al'iislamii.
- alzarkashi, muhamad bin eabd allh . (1985). almanthur fi alqawaeid alfiqhia (ta.2) (taysir fayiq 'ahmad mahmud, eabd alsataar 'abu ghudat, tahqiqu).alkuayti: wizarat al'awqaf alkuaytiat - tibaeat sharikat alkuayt lilsahafati.
- 'abu zida, bikr bn eabd allh .(1996).fiqh alnawazil (ta.1). bayrut: muasasat alrisalati.
- alzilei, euthman bin eulay. (1313 hu). tabyin alhaqayiq sharh kanz aldaqayiq wahashiat alshshilbi (ta.1).alqahirat: almatbaeat alkubraa al'amiria
- alsaalus, eali 'ahmadu. khataab aldamani. majalat majmae alfiqh al'iislamii, e 2, 872-919.
- alsarukhisi, muhamad bin 'ahmad shams al'ayimati. (1993). almabsut (du.ta). bayrut: dar almaerifati.



- alsilmi, eabd allh bin nasir.(2015). badayil al'ajr ealaa khitab aldaman almasrifii. majalat aljameiat alfiqhiat alsueudiati, ea21, 386-329.
- al sulayman , mubarak bin sulayman.(2005). 'ahkam altaeamul fi al'aswaq almaliat almueasira (ta.1).alriyad: dar kunuz 'iishbili.
- alsif, hasaan bin 'iibrahim .(2006). 'ahkam aliaktitab fi alsharikat almusahima (ta.1). alsueudiati: dar abn aljuzi.
- alsyuti, jalal aldiyn eabd alrahman.(1983). al'ashbah walnazayir fi qawaeid wafurue fiqh alshaafieiat(ta.1). bayrut: dar alkutub aleilmiati.
- 'abu shanab , 'ahmad eabd alkarim . (1999). sharh qanun aleamal (ta.1). eaman: maktabat dar althaqafat lilnashr .
- alsarayrata, mansur bin eabd alsalam.(da.t). 'ahkam eaqd alkhidmat almanziliati: dirasat fi alqanun al'urduniyi walnizam alsueudii watifaqiat aleamal muqaranatan bialsharieat al'iislamia .majalat alqanun waliaqtisadi, ea92, 381-510.
- abin eabidin, muhamad 'amin bin eamra.(1966). radu almuhtar ealaa aldir almukhtar(ta.2). masr: sharikat maktabat wamatbaeat mustafaa almabhathii alhalabi wa'awladuhi.
- abin eashur, muhamad altaahir bin muhamadi. (2004). maqasid alsharieat al'iislamiati(du.ta) (muhamad alhabib aibn alkhawjati, tahqiqa).qutar: wizarat al'awqaf walshuwuwn al'iislamiati.
- aleuthaymin, muhamad bin salihin. (1428hi). alsharh almumtae ealaa zad almustaqnie (ta.1).alsaeudiati: dar abn aljuzi.
- eafanata, husam aldiyn bn musaa.(2005). fiqh altaajir almuslim wadabuh (ta.1).alqudsu: almaktabat aleilmiat wadar altayib liltibaeat walnashri.
- eumran, muhamad ealay. (1985). alwasit fi sharh 'ahkam qanun aleamal (du.ta). masir: aldaar aljamieiat.
- aleawawidat, samir muhamad.(2010). wajibat aleumaal wahuququhum fi alsharieat al'iislamiat muqaranatan mae qanun aleamal alfilastinii (du.ta). alqudsi:jamieat alquds.
- 'abu ghudata, eabd alsataar bin eabd alkirim, akhrun. (1995). hakam zakat mukafa'at nihayat alkhidmat walraatib altaqaeudi. alnadwat alkhamisat liqadaya alzakat almueasirati. lubnan. mutah min khilal alraabiti:

<https://www.zakathouse.org.kw/pdfencyclopedia/nadwa5.pdf>



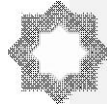
- alghafili, eabd allh bn mansurin. (2009). nawazil alzaka <<dirasat fiqhiat tasiliat limustajidaat alzakati>>(ta.1). alsueudiatu: dar almiman lilnashr waltawziei.
- abn qudamat, 'abu muhamad eabd allh bin 'ahmada.(1997). almughaniy (ta.3)(da. eabd allah bin eabd almuhsin alturkiu, da. eabd alfataah muhamad alhalu, tahqiqu). alsueudiati: dar ealam alkutub.
- alqarafi, 'abu aleabaas 'ahmadu. (1994). aldhakhira (ta.1)(muhamad haji, saeid 'aerab, muhamad bu khabzat, tahqiqi). bayrut: dar algharb al'iislami.
- alqarafi, 'abu aleabaas 'ahmadu. (1998). alfuruqu. (du.ta). bayrut: dar alkutub aleilmiati.
- abin qiam aljawziati, muhamad bin 'abi bikr.(2019). alturuq alhakmiat fi alsiyasat alshareia (ta.4)(nayif bin 'ahmad alhamdu, sulayman bin eabd allah aleumayr , 'iibrahim bin ealaa aleabidi, tahqiqu).alriyad: dar eata'at aleilmi.
- alkasani, eala' aldiyn 'abu bakr.(1986). badayie alsanayie fi tartib alsharayiei(ta.2) . bayrut: dar alkutub aleilmiati.
- allaahimi, eabd alkarim bin muhamadi. (2010). sharh tuhfah 'ahl altalab fi tajrid 'usul qawaeid abn rajab (t.2). alrayad: dar kunuz 'iishbilya lilnashr waltawziei.
- almrdayy, eala' aldiyn 'abu alhasani.(1995). al'iinsaf fi maerifat alraajih min alkhilafi(ta.1) (da. eabd allh bin eabd almuhsin alturkiu, da. eabd alfataah muhamad alhalu, tahqiqu). masra: dar hijar.
- almaqdisi, eabd alrahman bin 'iibrahim. (2003). aleadat sharh aleumdati(du.ta). alqahirata: dar alhadithi.
- abn almundhira, muhamad bin 'iibrahim .(2004). al'iishraf ealaa madhahib aleulama' (ta.1) (saghir 'ahmad al'ansari 'abu hamad, tahqiqu). al'iimaratu: maktabat makat althaqafiati.
- alnnjar, yasir eabd alhamidi. (2016). altakyif alfiqhiu likhitab aldaman dirasat fiqhiat muqaranati. majalat aldirayat bikulyat aldirasat bidusuq -masira,ea16, 168-282.
- abin najim, zayn aldiyn bin 'iibrahim .(1999). al'ashbah walnazayir ealaa madhhab 'abi hanifat alnuemani(t.1) (zakaria eumayrat, tahqiqu). bayrut: dar alkutub aleilmiati.



- alnafisat , 'amal bint eabd aleaziza. (1431h) . altaghliz fi alfiqh al'iislami. bahath muqadam linayl darajat almajistir . alsaemudiati: jamieat al'iimam muhamad bin saeud.
- alnisaburi, muslim bin alhajaji. (1992). almusnad alsahih almukhtasar min alsunan ean rasul allah (muhamad fuaad eabd albaqi, tahqiqu). alqahirata: dar 'iihya' al kutub al earabiati.
- hayyat almuhasabat walmurajaeat lilmuasasat almaliat al'iislamiati.(1437 ha).almaeayir alshareia (du.ta). alsaemudiati: dar al miman.
- wizarat al'awqaf walshuyuwn al'iislamiat bialkuayt.(min 1404 - 1427 hu). almawsueat alfiqhiat alkuaytia (ta.2). alkuaytu: dar alsalasilu.

almawaqie al'iiliktirunia:

- mawqie jaridat aljaridat alkuaytiat eabr alraabti:
<https://www.aljarida.com/article/63001>
- mawqie aljaridat alkuaytiat eabr alraabti:
<https://www.aljarida.com/article/64537>
- layihat eumaal alkhidmat almanziliat alsueudiat eabr alraabti:
alsueudiat : layihat eumaal alkhidmat almanziliat waman fi hukmihim (hrdiscussion.com)



فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
مقدمة	٧٢٧
أسباب اختيار الموضوع:	٧٢٧
إشكالية البحث	٧٢٨
أهمية البحث	٧٢٨
أهداف البحث	٧٢٨
الدراسات السابقة:	٧٢٩
منهج البحث:	٧٣٠
خطة البحث	٧٣٠
المبحث الأول: ماهية العقد وشروطه وتكييفه الشرعي	٧٣١
المطلب الأول: تحليل مقدمة القانون وأهدافه	٧٣١
المطلب الثاني: تحليل مفهوم العمالة المنزلية وتعريفها طبقاً للقانون	٧٣٢
المطلب الثالث: التكييف الفقهي للعمالة المنزلية	٧٣٥
المطلب الرابع: شروط صحة عقد الإجارة الخاصة	٧٣٦
المبحث الثاني: شروط وإجراءات التراخيص	٧٤٠
المطلب الأول: شرط الضمان المالي لطالب الترخيص	٧٤٠
المطلب الثاني: شروط التراخيص للشركات التي تساهم فيها الدولة	٧٤٧
المطلب الثالث: الموانع والشروط التي قد تؤدي لإلغاء ترخيص استقدام العمالة المنزلية	٧٥٤
المبحث الثالث: حقوق العمالة المنزلية	٧٦١
المطلب الأول: حظر تقاضي المقابل المالي من العمالة المنزلية	٧٦١
المطلب الثاني: إلزام صاحب العمل بنقل جثمان العامل المنزلي في حال وفاته مع صرف أجر الشهر الذي توفي فيه	٧٦٣
المطلب الثالث: مكافأة نهاية الخدمة للعمالة المنزلية بعد إتمام مدة العقد	٧٦٥
الخاتمة	٧٧٠
التوصيات:	٧٧١
المراجع	٧٧٣
REFERENCES:	٧٧٩
فهرس الموضوعات	٧٨٤