



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

حماية الأجر وفقاً لنظام العمل السعودي
” دراسة مقارنة ”

إعداد

د/ مصطفى راتب حسن علي

أستاذ القانون المدني المساعد

بكلية عينزة للدراسات الإنسانية والإدارية - المملكة العربية السعودية

(العدد السادس والثلاثون - الإصدار الأول - يناير ٢٠٢٤م - الجزء الأول)

حماية الأجر وفقاً لنظام العمل السعودي " دراسة مقارنة "

مصطفى راتب حسن علي.

قسم القانون المدني، كلية عنيزة للدراسات الإنسانية والإدارية، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: mostafa.rateb202@gmail.com

ملخص البحث:

يعتبر الأجر عنصراً من العناصر الأساسية في عقد العمل، وذلك لأنه يتداخل في نطاقه وجهات النظر الحقوقية والاقتصادية والاجتماعية، فمن وجهة النظر الاقتصادية، فإن الأجر عنصر أساسي في تكلفة الإنتاج، ومن ناحية الحقوق الاجتماعية فهو وسيلة العيش للعامل ولمن يعولهم، لذلك من الواجب الاعتداد بالطابع الحيوي للأجر، نتيجة لاعتباره المورد الوحيد أو الأساسي لرزق العامل، بل ورفاهيته، وقد تضمن هذا البحث ماهية الأجر، من حيث تعريفه وشروط استحقاقه وأهميته، وكذلك طرق تحديده، سواء باتفاق الطرفين أو بواسطة اللجنة المختصة، كما تضمن البحث أنواع الأجر من حيث الأجر النقدي والأجر العيني، وكذلك الحماية القانونية للأجور، مثل تحديد حد أدنى لها، كما اشتمل البحث على أحكام الوفاء بالأجر، سواء مكان الوفاء أو زمانه ووسائل إثبات العامل وكذلك اشتمل البحث على ضمانات الوفاء بالأجر، فتم تناول حق الامتياز للعامل على الأجر وحماية الأجر في مواجهة صاحب العمل، وكذلك حماية الأجر من الدائنين ومن نفسه، ثم اختتم البحث بخاتمة اشتملت على بعض النتائج ذات الأهمية، وكذلك بعض التوصيات التي نأمل أن تكون ذات فائدة.

الكلمات المفتاحية: حماية - الأجر - النظام - العمل - السعودي.

Wage Protection according to the Saudi Labor System A Comparative Study

Mostafa Rateb Hassan Ali, Civil Law Department,
College of Onaizah for Humanities and Administrative Studies, KSA.
Email: mostafa.rateb202@gmail.com

Abstract:

The wage is considered one of the basic elements in the employment contract, because the legal, economic, and social viewpoints overlap within its scope. From the economic point of view, the wage is an essential element in the cost of production, and from the social rights standpoint, it is the means of livelihood for the worker and those whom he supports. This research tackles the nature of the wage, in terms of its definition, conditions of entitlement and importance, as well as methods for determining it whether by agreement of the two parties or by the competent committee. The research touches on types of wages in terms of cash wages and wages in kind, as well as the legal protection for wages, such as setting a minimum for them. The research also discusses terms of wage payments, including the place and time of payment and means of proving that the worker has been paid. The worker's privileges, the protection of the wage against the employer, and the protection of the wage from creditors have been discussed.

Key Words: Protection-Wage-System-Labor-Saudi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

موضوع الدراسة:

إن الأجر التي يحصل عليها الفرد مقابل الجهد الذي يبذله، سواء من الناحية الفكرية أو العضلية، لها دور كبير في تحقيق الفرد لإشباع حاجاته المادية والنفسية، وفي تحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد ذاته، وهذا بدوره يعكس آثار الرضا للفرد في السلوك العام للأداء، مثل الاستقرار في العمل وعدم الغياب وانتظام العامل في العمل^(١).

وبلا شك فإن العمل يرتب حقوقاً وواجبات لكل من العامل وصاحب العمل، وحيث إن العامل يعتبر الطرف الأضعف في عقد العمل الذي تناولته كتب الفقه، كما أنه مما لا شك فيه أن أهمية الأجر تعتبر ركناً أساسياً من أركان عقد العمل والذي لا يصح بدونه، وإن من أسباب نشأة النقابات العمالية، المنازعات القائمة بين العمال وأصحاب العمل المتعلقة بالأجر^(٢).

لذلك، اهتمت قوانين العمل المعاصرة اهتماماً كبيراً بموضوع الأجر، فكان لزاماً على المشرع إحاطة الأجر بنظام حماية يضمن للعامل حقوقه، سواء من ناحية تدخله بتحديد الحد الأدنى للأجر من أجل ضمان معيشة إنسانية معقولة للعامل، أو من ناحية التيسير على العامل في شأن زمان أداء الأجر ومكانه، أو من ناحية تقرير امتياز لحق العامل عند إعسار صاحب العمل أو إفلاسه، كما

(١) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ٣٨.

(٢) د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤م، ص ١١.

يتعين الحد من الاستقطاعات التي يمكن لصاحب العمل أن يقطعها من أجل العامل، أو من حيث كيفية إقامة دعوى الأجر وسرعة البت فيها.

تساؤلات الدراسة:

تتمثل تساؤلات الدراسة فيما يلي:

١- ما مفهوم الأجر وصوره؟.

٢- ما مفهوم الحماية القانونية والتشريعية للأجور؟.

٣- ما هي أحكام الوفاء بالأجر؟.

٤- ما هي ضمانات الوفاء بالأجر؟.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

١- أهمية نظرية:

وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة في كونها تتناول موضوع حماية الأجر في القانون السعودي، وبعض القوانين المقارنة الأخرى مثل القانون المصري، التي حرصت على تنظيم أجر العامل ضمن قواعد خاصة وبحماية كبيرة، وجعل الأجر حق من حقوق العامل، وذلك من خلال بيان أهمية هذا الركن من حيث ماهيته ومظاهر حمايته القانونية في ظل هذه القوانين، وبيان مدى وفاء هذا القانون بضمان وحق العامل في أجره وحمايته قانونياً.

٢- أهمية عملية:

وتتمثل أهمية الدراسة العملية من خلال ما يتم التوصل إليه من نتائج تتعلق بحماية أجر العامل، وفي الاستفادة من هذه الدراسة، والتي من أهم أهدافها بيان الحماية القانونية لأجر العامل والضمانات الخاصة له، كما أن لهذه الدراسة أهمية تجاه الباحثين ومن خلال جعل هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة.

منهج الدراسة:

يتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والمنهج المقارن لنصوص الأجر في القانون السعودي والقوانين المقارنة الأخرى، من خلال التزام الشخص بالقيام بجهد يثقل على جسده وفكره، مقابل المردود أو المنفعة المرجوة من ذلك، أي ما يتقاضاه من أجر، والحاجة إلى دراسة الأجر من حيث مفهومه ومستواه في تحقيق العدالة والتوازن بين العامل وصاحب العمل.

خطة الدراسة:

المبحث التمهيدي: ماهية الأجر وتحديده.

المطلب الأول: ماهية الأجر.

- الفرع الأول: تعريف الأجر.

- الفرع الثاني: شروط استحقاق الأجر وأهميته.

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر.

- الفرع الأول: تحديد الأجر باتفاق الطرفين.

- الفرع الثاني: تحديد الأجر بواسطة اللجنة المختصة.

الفصل الأول: أنواع الأجر وحمايته القانونية وأحكام الوفاء به.

المبحث الأول: أنواع الأجر .

- المطلب الأول: الأجر النقدي.

- المطلب الثاني: الأجر العيني.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للأجور.

المطلب الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجور.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجر من خلال تحديد حد أدنى له.

الفرع الأول: ماهية الحد الأدنى للأجور.

الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور.

المبحث الثالث: أحكام الوفاء بالأجر.

المطلب الأول: زمان الوفاء بالأجر.

المطلب الثاني: مكان الوفاء بالأجر.

المطلب الثالث: وسائل إثبات أجر العامل.

الفصل الثاني: ضمانات الوفاء بالأجر.

المبحث الأول: حق الامتياز للعامل على الأجر

المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل.

المبحث الثالث: حماية الأجر من الدائنين ومن نفسه.

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني العامل.

المطلب الثاني: حماية أجر العامل من نفسه.

الخاتمة.

قائمة المراجع.

الفهرس.

المبحث التمهيدي ماهية الأجر وتحديده

تمهيد وتقسيم:

لا شك أن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل، فهو يعتمد عليه اعتماداً أساسياً في معيشتة ومعيشة أسرته، مما يجعله على الأغلّب في مركز التبعية الاقتصادية لصاحب العمل إلى جوار التبعية القانونية الموجودة أصلاً. ومن هذا المنطلق لم يعد مجدياً النظر إلى الأجر باعتباره مقابلاً للعمل فحسب، وإنما أصبح من الواجب الاعتداد بالطابع الحيوي للأجر نتيجة اعتباره المورد الأساسي للرزق. إن تعريف الأجر يعتبر من الأمور بالغة الأهمية، لما لهذا الموضوع من ارتباط بحماية الأجر وانعكاسه على مقدار تعويض العامل عن إصابات العمل، أو راتب العجز أو الشيخوخة أو التعويض الذي يستحقه ورثته بعد وفاته^(١). وفي هذا المبحث، سوف نعرض لمفهوم الأجر من حيث تعريفه وشروطه، ثم نتناول بعد ذلك طرق تحديد الأجر، سواء أكانت باتفاق الطرفين، أم بواسطة اللجنة المختصة.

لذلك، نقسم هذا المبحث إلى ما يلي:

المطلب الأول: ماهية الأجر.

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر.

(١) د. أنور العمروسي، قضاء العمال، مطبعة الرشاد، القاهرة، ١٩٨٢م، ص ١٥٤.

المطلب الأول ماهية الأجر

لكي نصل إلى مفهوم واضح للأجر، وجب علينا أن نحدد مدلول الأجر تحديداً واضحاً، ثم نبين شروط استحقاقه.

لذا، سوف نعرض في هذا المطلب لمفهوم الأجر، وكذلك سوف نعرض لشروط استحقاقه، وذلك من خلال التقسيم التالي:

الفرع الأول: مفهوم الأجر.

الفرع الثاني: شروط استحقاق الأجر وأهميته.

الفرع الأول: مفهوم الأجر

نعرض - هنا - لتعريف الأجر في اللغة وفي الاصطلاح، وكذلك تعريفه لدى فقهاء القانون، وذلك من خلال البنود التالية:

أولاً: الأجر لغة.

قوله تعالى: "قالت إحداهما يا أبتِ استأجره، إن خير من استأجرت القوي الأمين"^(١)، أي اتخذه أجيراً، وقوله تعالى: "على أن تأجرني ثمانى حجج"^(٢)، أي تكون أجيراً لي ثمانى حجج"^(٣).

"الهمزة والجيم الراء، أصلان يمكن الجمع بينهما بالمعنى، فالأول الكراء على العمل، والثاني جبر العظم الكسير، فأما الكراء فالأجر والأجرة"^(٤).

(١) سورة القصص: الآية ٢٦

(٢) سورة القصص: الآية ٢٧

(٣) تهذيب اللغة، لأبو منصور محمد بن أحمد الأزهري، دار إحياء التراث العربي، المجلد ١١، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠٠١م، ص ١٢٣.

(٤) المجلد في اللغة، لأبو الحسن أحمد بن فارس بن زكريا، دار الجيل، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بيروت، ١٩٩٩م، ص ٦٢.

والأجر هو جزاء العمل، أي ما أعطيته من أجر في عمل، وهو من أجر يأجر من باب (قتل - يقتل) وأجر يأجر من باب (ضرب - يضرب)، وأجره لغة ثالثة^(١).

وجاء في قول الفيروزآبادي: أن الأجر الجزاء على العمل، كالإجارة وجمعه أجور وآجار وأجرة يأجره ويأجره جزاءه والأجرة الكراء، واستأجرته وأجرته فأجرني صار أجيري^(٢).

مما سبق، نستنتج أن لفظ الأجر والأجرة والكراء في اللغة، لها مدلول واحد وهو عوض العمل وجزاء الانتفاع به.

ثانياً: الأجر في الاصطلاح.

جاء تعريف الأجر في نظام العمل السعودي^(٣) في المادة الثانية منه على النحو التالي: " الأجر الفعلي: الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، ومن ذلك :".

كما جاء تعريف الأجر في قانون العمل المصري^(٤)، كما يلي: "الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً، ويعتبر أجراً

(١) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، لأحمد بن محمد بن علي المقرئ الفيومي،

المكتبة العلمية، الجزء الأول، بيروت، د.ت، ص ٥.

(٢) القاموس المحيط، لمحمد بن يعقوب الفيروزآبادي، مؤسسة الرسالة، الجزء الأول، بيروت،

د.ت، ص ٤٣٦.

(٣) نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/٢٦هـ،

المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، ومعدل أيضاً بالمرسوم

الملك رقم (م/٤٦) وبتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

(٤) قانون العمل المصري، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، الصادر برئاسة الجمهورية في ٥ صفر

سنة ١٤٢٤هـ، الموافق ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣م.

على الأخص ما يلي:

يتبين مما تقدم في تعريف لفظ الأجر، أنه وضع للدلالة على عوض العمل أو المنفعة، ولكن هذا اللفظ كغيره من الألفاظ، له دلالة قد تقترب أو تبتعد عن مدلولها اللغوي، وقد جاء في أقوال جمهور الفقهاء الحنفية والشافعية والحنابلة، في تعريفهم لعقد الإجارة بأنه: "العوض الذي يلتزم بدفعه المستأجر نظير حصوله على المنفعة المقصودة من عقد الإجارة"^(١).

وفي ضوء ما جاء في هذا التعريف، يلاحظ أنه عرف الأجر بأنه عوض، والعوض جاء - هنا - مطلقاً، فعلى هذا، فإن الأجر في هذا التعريف يمكن أن يكون من الأشياء التي لا يجوز التعامل بها.

أما ما ذهب إليه المالكية في ذلك إلى التمييز بين الأجر والكراء، فعرفوا الأجر بأنه العوض الذي يدفع في إجارة الآدمي، وعرفوا الكراء بأنه البذل الذي يدفع في إجارة غير الآدمي^(٢). كما عرفه المالكية - كذلك - بأنه: "بذل معلوم لعمل معلوم في عقد معاوضة، أو بذل المنفعة"^(٣).

كما أن بعض فقهاء القانون عرف الأجر بأنه: "التزام يقع على عاتق رب العمل مقابل التزام العالم بأداء العمل المنفق عليه"^(٤).

(١) الهداية شرح بداية المبتدي، لبرهان الدين أبي الحسن علي بن أبي بكر المرغناني، دار الكتب العلمية، الجزء الثالث، ، ٢٠٠٠م، ص ٢٦٠.

(٢) شرح بداية المجتهد ونهاية المقتصد، لأبي الوليد محمد بن أحمد الأندلسي، دار السلام، المجلد الرابع، الطبعة الأولى، القاهرة، ، ١٩٩٥م، ص ١٩٥.

(٣) كتاب الفروق، لشهاب الدين أبي العباس أحمد بن إدريس المشهور بالقرافي، دار السلام للطباعة والنشر، الجزء الرابع، الطبعة الأولى، دراسة وتحقيق مركز الدراسات الفقهية والاقتصادية، القاهرة، د.ت، ص ١٦٢.

(٤) د. هشام محمد محمود، قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، د.ت، ص ٤٧٤.

كما عرفه البعض الآخر بأنه: "كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل"^(١).

ويعرفه جانب ثالث بأنه: "كل ما مال يتقاضاه العامل كمقابل للعمل الذي يؤديه لصاحب العمل بمقتضى عقد عمل"^(٢).

ويرى فقهاء آخرون، بأنه: "العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله"^(٣).

ويعرفه آخرون بأن: الأجر يقوم على أمرين لازمين: الأول: أن يثبت للعامل كحق له، دون أن يعطى له تبرعاً، والثاني: أن يثبت له لقاء عمله ومقابل له، دون أن يعطى له نظير أمر آخر"^(٤).

وبالرغم من أن التعاريف السابقة مختلفة في تعبيراتها في تعريفها للأجر، إلا أننا نلاحظ أنها جميعاً تنصب في معنى واحد، وهو توافر العوض للعامل مقابل العمل الذي قوم به، ومتى توافر هذا المقابل خضعت العلاقة لقانون العمل.

وهذا يؤكد أن العلاقة وطيدة بين العمل والأجر، وأنها تقوم أساساً على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، حيث يعد سبب التزام أي من المتعاقدين هو التزام الآخر، فيكون سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل، وسبب التزام العامل بأداء العمل هو التزام صاحب العمل بدفع الأجر. فهو من منظور صاحب العمل، وبمنطق التكاليف، فهو كتلة القيمة المتعددة العناصر، والتي يجب على صاحب العمل دفعها بحكم ما يقرره

(١) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٧٩، ص ٤٠٩.

(٢) د. أنور العمروسي، مرجع سابق، ص ١٤٩.

(٣) د. محمد لييب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٣م، ص ٩١.

(٤) د. عبدالفتاح عبدالباقي، قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، د.ت، ص ١٠٣.

القانون عليه من أعباء تجسيداً لمعنى الأجر الاجتماعي^(١).

الفرع الثاني: شروط استحقاق الأجر وأهميته

نعرض في هذا الفرع لشروط استحقاق الأجر، ثم نتناول أهميته، وذلك من خلال الآتي:

أولاً: شروط استحقاق الأجر.

لما كان الأجر هو العنصر الأساسي لخضوع علاقة العمل لقانون العمل، فإن وجود الأجر بأي شكل يكفي لاعتبار العمل مأجوراً، حتى وإن لم يتعين الأجر في عقد العمل أو بعدم تحقق الأجر في صورة وأخرى، أو في حال عدم وجود أجر نقدي أو في حال لم يكن صاحب العمل هو الذي أداه، لذلك لا بد من توافر شرطين لاستحقاق الأجر، هما:

الشرط الأول: أن يتناسب الأجر مع العامل.

صاحب العمل هو الملزم بدفع الأجر المتفق عليه في عقد العمل عند إتمام العامل بأداء هذا العمل تحت إشرافه وإدارته، حيث نصت المادة (٤٦٨) من نظام المعاملات المدنية السعودي، والتي تنص على ما يلي: "يلتزم صاحب العمل بالوفاء بالأجر عند تسلم العمل المتفق عليه، ما لم يتفق على خلاف ذلك"^(٢).
فالقاعدة، أنه يفترض في أداء الخدمة أن تكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلياً في مهنة من أداة"^(٣).

(١) د. محمد فاروق باشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، مكتبة المطبوعات الجامعية، ١٩٩٠م، ص ٢٠٥.

(٢) يقابلها في ذلك نص المادة (٦٩٠) مدني مصري، والتي تنص على ما يلي: "يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة بذلك".

(٣) د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، بيروت، السدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٨٣م، ص ٣٥٧.

وبالطبع، لا يمكن أن يقوم العامل بعمل لا أجر له، فالأجر يتحدد للعامل عند بداية الاتفاق فيما بينه وبين صاحب العمل، حتى لو لم يتم الاتفاق على الأجر كتابةً، فإنه يتم تحديده بطرق أخرى، وهو ما سوف نعرض له لاحقاً. إذاً، في نهاية الأمر، نجد أنه لا بد من أجر لقاء العمل المؤدى من العامل، فعادة يقوم الشخص بإحضار أحد الفنيين أو الخبراء لإصلاح بعض الأعمال في المنزل، فهنا لا يتصور أن يقوم العامل أو الفني بعمله دون حصوله على مقابل للعمل الذي يقوم به، فهنا نجد أنه يتم الاتفاق فيما بين العامل والشخص الذي طلبه لإتجاز بعض الإصلاحات على أجر معين لإتمام العمل، ونجد في التعامل اليومي يثبت للعامل أجره الذي تم الاتفاق عليه شفاهةً عند إتمامه للعمل المطلوب منه القيام به.

الشرط الثاني: وجود عقد عمل.

وهذا يعني، أنه لا بد من وجود عقد عمل صحيح ومكتمل الأركان، والشروط لصحة العقد وانعقاده، وذلك لأن اختلال أي شرط أو ركن في عقد العمل يؤدي إما لبطلان العقد بطلاناً مطلقاً أو بطلانه بطلاناً نسبياً، حسب الركن المختل فيه، لأن الأجر يتحدد مقابل العمل المتفق عليه بالعقد ويمثل سبباً واضحاً للالتزام العامل به.

ولتكيف المبالغ التي تستحق للعامل على أنها أجر، أو أنها شئ آخر غيره، له أهمية بالغة، حيث إن القانون يمنح الأجر حماية خاصة حفاظاً على حقوق العامل باعتبار أنه الطرف الضعيف في عقد العمل، واعتبارها لازمة وضرورية لسد حاجته اليومية، فأى شئ ذو قيمة مالية يصلح أن يكون أجراً شريطة أن يكون هذا الأجر ممكناً، ويتم تعيينه تعييناً كافياً نافياً للجهالة الفاحشة ومشروعاً، بمعنى أنه يكون غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، أي ألا يتم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على أن يقوم بإحراق المصنع أو قتل الأشخاص

- مثلاً- نظير منحه زيادة في راتبه، فهذا فيه مخالفة للنظام العام والآداب العامة؛ بل يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون^(١).

الأصل أن يدخل العمل المطلوب أدائه من العامل، ضمن الأعمال المتفق عليها بالعقد، وأن يكون داخلاً في مهنته واختصاصه، حيث يستطيع العامل أن يبرم عقد العمل أو أن يعمل في غير تخصصه، ولكن لا يجوز تكليفه بأعمال غير محددة بالعقد؛ إلا إذا دعت ضرورة لمنع وقوع خطر على المنشأة، مثل إطفاء حريق حصل في المصنع... إلخ^(٢).

وهنا، لا نستطيع أن نقول أن العقد المبرم باطل؛ لأن العقد قد تم إبرامه بتراضي الطرفين، فهذه القرينة القانونية - التي اتجه إليها بعض الفقهاء - لا تعتبر قرينة قاطعة في الوقت الحالي، حيث يمكن مخالفتها، وذلك في ظل تزايد أعداد العاطلين عن العمل ونقص الفرص الوظيفية في كثير من الدول، مما أدى إلى اتجاه كثير من الباحثين عن فرص عمل إلى إبرام عقود عمل خارجة عن اختصاصهم بغية الحصول على أجر يسد الحاجة الاجتماعية والضرورية لإعالة نفسه ومن تحت مسؤوليته ورعايته، هذا الأمر دفع كثير من العمالة العربية والأجنبية في التدفق على سوق العمل لدى الدول الخليجية، فالدافع لذلك هو مستوى الإنفاق العالمي الذي ظهر بعد ظهور البترول في ١٩٧٣، حيث ارتبطت هجرة هؤلاء العمال الوافدين بتنفيذ مشروعات، مثل بناء الطرق والجسور، أو للعمل ضمن العمالة المنزلية، وهذه العمالة تكون عادة من الدول الآسيوية، مثل

(١) د. جاسم بدر اليعقوب، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، ط١، الكويت، وحدة

التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، ١٩٨٨م، ص ٢٢؛

د. حسن عبد الحميد عاطف، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار

النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧م، ص ٦١.

(٢) د. أنور عبدالله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، د.ت،

ص ٦٦.

الفلبين وكوريا والهند وغيرها من الدول، وذلك لمعاناة هذه الدول من حالة الفقر الشديد الذي يدفع كثير من أبناء الجالية للهجرة بحثاً عن فرص عمل مناسبة^(١).

بالرغم من أن بعض هؤلاء العمال يحمل مؤهلات علمية كبيرة في مجالات مختلفة من العلوم، لمدى حاجتها لفرصة عمل مناسبة، مما يدفعها إلى الهجرة بحثاً عن توفير المصدر الأساسي للرزق وهو الأجر، فما ذهب إليه بعض العلماء من ضرورة أن تكون فرصة العمل متوافقة مع المؤهل العلمي الذي يحمله العامل فكرة تقبل إثبات العكس^(٢).

ثانياً: أهمية الأجر.

إن الخدمات التي يؤديها العامل للمجتمع تعتبر من قبيل السلع التي لا يستغنى عنها باقي أفراد المجتمع، حيث إنه لولاها لما كان هناك تطور عمراني أو اقتصادي أو أي صورة من صور التطور في المجتمع، وهذه السلع تقوم بالمال الذي هو مقاب لهذه الخدمات وهذا المقابل هو ما يطلق عليه اسم الأجر^(٣).

ولالأجر أهمية كبيرة في حياة العامل، حيث يعتبر المورد الأساسي الذي يعول عليه في كسب قوته^(٤)، وهو بذلك يمكن أن يوصف بأنه ذو طابع حيوي، فدوريته وانتظام الحصول عليه من شأنها أن تضمن الحياة اليومية للعامل ولأسرته، وتمكنه من سد احتياجاته، وهذا يجعل العامل في مركز من التبعية

(١) د. عبدالرسول الموسى وآخرون، العمالة المهاجرة في الكويت، ط١، الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٠م، ص٥٨.

(٢) د. عبدالرسول الموسى وآخرو، المرجع السابق، ص٦١ وما بعدها.

(٣) د. هاني الطعيمات، حقوق الإنسان وحياته الأساسية، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٦م، ص٢٧٥.

(٤) د. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥م، ص٤٩٨.

الاقتصادية إلى جوار التبعية القانونية لصاحب العمل^(١). ولذلك أصبح من اللازم الاعتداد بالطابع الحيوي للأجر، لأنه يعتبر المصدر الأساسي، وربما الوحيد لرزق العامل، وهذا ما حدا بالكثير من التشريعات المعاصرة للنص على استحقاق العامل الأجر - في بعض الأحيان - بالرغم من عدم أدائه الفعلي للعمل، مما يجعل الطابع الحيوي للأجر يسمو أحياناً على طابعه القانوني الذي يقضي بأن الأجر هو ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء ما يؤديه من عمل متفق عليه في عقد العمل^(٢).

ولا تقل أهمية الأجر بالنسبة للعامل عن أهميته بالنسبة لمن يعولهم، فالسرة تعتمد في معيشتها على أجر معيّلها، مما يتطلب أن يكون الأجر ملائماً لطبيعة الحيوي والاجتماعي ومتطوراً تطوراً يتناغم من هذا المقتضى، وذلك بغرض سد الحاجة للشعور بالأمن الاجتماعي^(٣). ولذلك فقد انعكس الطابع الاجتماعي للأجر في نظام العلاوات العائلية التي تدفع في بعض الدول إلى العامل الذي يعول أولاداً، كما انعكس الطابع الإنساني والحيوي للأجر في ظهور فكرة الحد الأدنى للأجور التي تبلورت في ظلها فكرة الأجر العامل الذي يوفر للعامل وأسرته حياة تتناسب مع كرامتهم الإنسانية، وعلى أي حال فإن أهمية الأجر تبدو واضحة من خلال اعتماده كأساس لتحديد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة، أو مبلغ التعويض المستحق للعامل عند إصابته أثناء العمل، أو المبلغ المستحق لورثته عند وفاته^(٤).

(١) د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩١م، ص ١٥٦.

(٢) د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحد التعديلات، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٢١٠، ٢١١.

(٣) د. السيد محمد السيد عمران، الموجز في أحكام التأمينات الاجتماعية الكويتي، منشورات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٨م، ص ٥.

(٤) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٤٠٩.

المطلب الثاني طرق تحديد الأجر

يُحدد الأجر وفقاً للاتفاق المبرم بين المتعاقدين في عقد العمل، فإما أن يتحدد وفقاً للزمن المتفق عليه، أو أن يتحدد نتيجة إنتاجية العامل دون مراعاة للزمن الذي يستغرقه لإجراز العمل المطلوب منه، أو بالجمع بين هاتين الطريقتين معاً، أو قد يتم تحديد الأجر وفقاً لقرار اللجنة المختصة، وعادة يقدر باجر المثل، ودون أن يكون الأجر أقل من الحد الأدنى للأجور المنصوص عليها بالقانون، حيث أغفل الطرفان الاتفاق عليها بالعقد.

وفي هذا المطلب سوف نعرض لتحديد الأجر باتفاق الطرفين، ثم تحديده بواسطة اللجنة المختصة، وذلك من خلال التقسيم التالي:

الفرع الأول: تحديد الأجر باتفاق الطرفين.

الفرع الثاني: تحديد الأجر بواسطة اللجنة المختصة.

الفرع الأول : تحديد الأجر باتفاق الطرفين

يُحدد الأجر في عقد العمل الذي يجمع بين العامل وصاحب العمل، آخذين في الاعتبار الحد الأدنى من الأجور المقررة قانونياً، ويمكن تحديد الأجر - كما ذكر سابقاً- أجراً أساسياً ثابتاً أو بصوره المختلفة التي تدخل من ضمن عناصر الأجر، ويجوز الاتفاق بين أطراف العقد، بأن يتم حساب الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر.... إلخ، أو قد يتحدد الأجر بالقطعة، أو يكون وفقاً للطريحة، وذلك ما سوف نوضحه فيما يلي:

أولاً: حساب الأجر وفقاً للزمن.

بمعنى أن يتم حساب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة، يقوم العالم خلالها بالعمل دون النظر لكمية الإنتاج أو القدر الذي أنجزه من العمل خلال هذه المدة الزمنية، حيث نص المشرع السعودي على ذلك في المادة (٩٠) من قانون العمل السعودي - سابق بيانه-، والتي تنص على ما يلي: "١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

- أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل^(١).
- ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.
- ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.
- د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
- ٢- تلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك".

ثانياً: تحديد الأجر بالقطعة.

يعتمد هذا المعيار على حساب الأجر بحسب وحدة الإنتاج الذي يقوم العامل بإنتاجها^(٢)، فيتبعها زيادة أو نقصان بأجر العامل، ومثال ذلك، عندما ينفق صاحب العمل في المصنع مع العامل على أن كل قطعة من الملابس التي يصنعها الأخير سيحصل على أجر لقاء ذلك، فهذا الأمر يدفع العامل لزيادة إنتاجيته حتى يزيد بذلك أجره تبعاً لذلك.

ولكن من الفقهاء من ذهب إلى أن إنتاج العامل قد يكون بدافع الكم على حساب الجودة والنوع، مما يؤدي إلى إنتاجية غير جيدة، وكذلك يؤدي لإرهاق العمال والإضرار بصحتهم، وهم يسعون إلى تحقيق الزيادة الأكبر في دخلهم^(٣).

(١) تقابلها في ذلك المادة رقم (٣٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣م.

(٢) وهو ما جاءت به الفقرة (ج) أعلاه من البند رقم (١) من المادة رقم (٩٠) السابقة، من نظام العمل السعودي.

(٣) د. علي غالب الداودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، ط١، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١١م، ص ١٤٥.

مع ذلك كله، نلاحظ أن هذا النوع من تحديد الأجر يجب أن يحصل العامل فيه على الحد الأدنى للأجر حتى إذا لم يصل إنتاجيته إلى ما يعادل هذا الأجر، وذلك لأن النصوص القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور لا تؤدي إلى التمييز بين العمال الذين يتقاضون أجرهم نقدًا عن الذين يتقاضونه بحسب الإنتاجية أو حتى بالطريجة، فمبدأ المساواة في تحديد الأجور تتفق عليها غالبية التشريعات والمواثيق الدولية حماية للعمال^(١).

ثالثاً: حساب الأجر بالطريجة.

هذه الطريقة تقوم بما أخذت به الطريقتين السابقتين معاً، من خلال تحديد الأجر وفقاً للمعيار الزمني، ووجود إنتاج لعدد معين من الوحدات، على سبيل المثال: أنه كلما زادت إنتاجية العامل خلال المدة الزمنية المحددة بالعقد، أدى ذلك بالضرورة إلى زيادة أجره، أو أن يتم تحديد الأجر على أساس زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات، وذلك من خلال أنه كلما زاد إنتاج الوحدات المتفق عليها في زمن أقل من المتفق عليه بالعقد حصل العامل على مقابل إضافي عما وفره من الزمن.

لكن هذه الطريقة، تنتقد بأنها قد تعرض العامل لعدم ثبات الأجر، وقد يتأثر الإنتاج بتغير السن أو مدى القدرة على العمل، كما أن هذه الطريقة - أيضاً - تعطي صاحب العمل فرصة التحكم في أجر العامل من خلال تحديده لسقف إنتاجي مرتفع كماً وكيفاً لاستحقاق الأجر، بما يستنفذ جهد العامل، لذلك ذهب غالبية نقابات العمال إلى تفضيل طريقة الحساب الزمني للأجر، لما يحققه من ثبات لأجر العامل، ولا يتأثر بتخفيض المشرع لعدد الساعات أو الإنتاجية المطلوبة منه،

(١) د. محمد همام زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٧م، ص ٥٢٨؛

د. حسن عبدالحميد عاطف، مرجع سابق، ص ٧٧ وما بعدها.

وبالإضافة إلى أهمية الطابع الاجتماعي للأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر الرزق الوحيد الذي يعتمد ويجب المحافظة على ثباته^(١).

الفرع الثاني : تحديد الأجر بواسطة اللجنة المختصة

لا يجعل عدم تحديد أجر العامل في عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل مجانياً دون حضور العامل على مقابل العمل الذي أداه، حيث إنه لا بد من توفير نية التبرع لدى العامل عند تقديمه الخدمة لصاحب العمل.

فإذا أغفل المتعاقدان الاتفاق على تحديد الأجر، لا يؤدي ذلك إلى بطلان عقد العمل، فإنه - في هذه الحالة - وهي عدم تحديد طريقة حساب الأجر ضمن بنود اتفاقية عقد العمل ما بين العامل وصاحب العمل.

فإنه يتم الاستناد إلى نصوص القانون في ذلك، والتي وضعت لحماية الطرف الضعيف في عقد العمل، وهو العامل، إما لحسن نية العامل أو إغفالاً منه عن تحديد الأجر في العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل وحماية له من ضياع جهوده في العمل الذي أداه، وحتى لا يكون هذا الأمر حجة لصاحب العمل لأن ينقاس عن دفع الأجر^(٢).

نصت المادة (٩٥) من نظام العمل السعودي - سابق بيانه - على ما يلي:
"١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

(١) د. عبدالناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، د.ن، القاهرة، ١٩٨٩م، ص ١٧٠-١٧٢.

د. همام زهران، مرجع سابق، ص ٥٢٨.

(٢) محمد همام زهران، مرجع سابق، ص ٥٢٨.

٢- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها".

من النص السابق، يتضح أنه في حالة عدم الاتفاق على أجر في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل أو أغفل تحديده لم يترك المشرع السعودي مجالاً لذلك، فإن الأجر يتحدد وفقاً لثلاثة معايير، هي على النحو التالي:

المعيار الأول: يتم تحديد الأجر وفقاً لأجر المثل للعمال الذين يمارسون نفس العمل لدى صاحب العمل، ويؤخذ بذلك المؤهلات والخبرة التي تحدد على ضوءها أجر العمال الذي سيتم القياس على أجورهم باعتبار أجر المثل.

المعيار الثاني: يتم تحديد الأجر وفقاً لعرف المهنة في المؤسسة أو الجهة التي يؤدي فيها العامل عمله، حيث إن اللجنة تقوم بتحديد الأجر طبقاً لما تم التعارف عليه، وهو ما يعرف بالعرف المهني والمحلي، والسبب في ذلك أنه قد يكون لصاحب العمل أكثر من مؤسسة في مناطق أو دول مختلفة، فإن الأجر غير المحدد يتم تحديده وفقاً للعرف المهني والمحلي للعمال في نفس العمل وفي نفس المنطقة أو البلد.

المعيار الثالث: وفيه يتم تحديد الأجر عن طريق هيئة تسوية الخلافات العمالية، فهي التي تتولى تحديد الأجر، وذلك في حالة عدم وجود عرف، بمعنى أن يراعى عند تحديد الأجر، أن يتم ذلك طبقاً لنوع العمل الذي يقوم بأدائه العامل ومدى الجهد المبذول، والخبرة، والمؤهلات العلمية التي يحتاجها ومكان أداء العمل، والأرباح التي يحققها صاحب العمل، أو وفقاً لمقتضيات العدالة.

وفي مسألة تحديد الأجر، يجب أن تراعي اللجنة المختصة بذلك، مبدئين مهمين، هما:

١- مبدأ تحديد الأجر بالايقل عن الحد الأدنى للأجور :

فلم يعد تحديد الأجر في مختلف الدول مرهوناً بإرادة المتعاقدين بشكل مطلق، فقد تدخل التشريع بوضع حد أدنى للأجور، يكفل حياة إنسانية للعالم وأسرته، بحيث يكون هذا الحق محققاً للتوازن بين جهد العامل والمستوى المادي للأوضاع المعيشية.

وفي ذلك نصت المادة (٨٩) من نظام العمل السعودي - سابق بيانه- على ما يلي: " لمجلس الوزراء عند الاقتضاء- وبناء على اقتراح الوزير- وضع حد أدنى للأجور"^(١).

يتضح من النص السابق، أن السلطة المختصة بتحديد حد أدنى للأجور هي مجلس الوزراء وتكون بقرار من الوزير، وتضع هذه اللجنة المختصة الأجور

(١) يقابلها في ذلك نص المادة (٣٤) من قانون العمل المصري - سابق بيانه- والتي تنص على ما يلي: " ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية. وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه. ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

- ١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.
 - ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.
 - ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العالم لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.
- ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.

وفقاً لظروف الدولة الاقتصادية، كما يحق لهذه اللجنة أن تضع حد أدنى لأجر فئة معينة من العمال تقتضي طبيعة عملهم أن يحدد لهم حد أدنى حفاظاً على حقوقهم وأجورهم.

٢- مبدأ المساواة في الأجور.

إن مبدأ المساواة أو عدم التمييز يعتبر من الأسس والمبادئ التي أقرها الإسلام، والتي تحكم العلاقات الإنسانية بشكل عام^(١)، كما يعتبر هذا المبدأ من المقومات الأساسية للنظام العام الإسلامي التي يحظر الخروج عليها أو المساس بها^(٢)، فالله سبحانه وتعالى ساوى بين الناس منذ أن خلقهم من أصل واحد، حيث يقول تعالى في كتابه الكريم: "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير"^(٣) (ض ض)، كذلك فإن الإسلام لم يفرق بين شخص وآخر؛ إلا على أساس التقوى وطاعة الله تعالى، فقد قال رسول الله - ﷺ - : "ألا لا فضل لعربي على عجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأبيض على أسود ولا لأسود على أبيض إلا بالتقوى"^(٤).

لذلك، يعتبر مبدأ المساواة في الأجور، من المبادئ المهمة الذي يرتب التزام كبير على عاتق صاحب العمل؛ بل تكفله أغلب الدساتير الدولية، التي تنادي بمبدأ المساواة، وهذا الأمر يرتبط بالسياسة العامة للدولة، فلا يجوز التفرقة ما بين الجنس أو الجنسية، حيث يجب على صاحب العمل أن يحترم العمالة التي لديه والمساواة فيما بينهم في المعاملة والأجر والحقوق من خلال المساواة في الأجر

(١) د. أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دار

النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م، ص ١٠٠، ١٠١.

(٢) د. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن، مبدأ

المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠م، ص ٨٥.

(٣) سورة الحجرات: الآية ١٣.

(٤) مسند أحمد (٣٨ / ٤٧٤) رقم: ٢٣٤٨٩.

بين المرأة والرجل، وهذا الأمر تقره الاتفاقية الدولية لحماية الأجور العمالية، وتقره - كذلك - مختلف التشريعات المقارنة^(١).

كذلك يجب أن تكون المساواة من حيث الجنسية، فلا يجب التفريق بين عامل وطني وآخر أجنبي في الأجر، طالما أنهم يؤدون نفس العمل، إلا فيما يتعلق بخضوع العامل الوطني لنظام خاص تكفله الدولة، من حيث المزايا الصحية والاجتماعية، مثل علاوة الأولاد لمحاولة الدولة لزيادة النسل^(٢) - في بعض الدول.

لذلك، يجب عدم التمييز بين العمال الذين يتساوون في ظرف العمل لدى صاحب العمل الواحد فيما يخص الأجور، سواء أكان هذا التمييز قد بني على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو غير ذلك^(٣)، فقد بين القرآن الكريم أن كل إنسان يستحق عائد عمله الصالح النافع، ويستوي في ذلك الذكر والأنثى، فقد قال تعالى: "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"^(٤). (د د د). فهذه الآية الكريمة قررت استحقاق العامل لعائد عمله في الدنيا والآخرة، فضلاً عن أن الصيغة الواردة في النص القرآني الكريم تفيد العموم والشمول، فكل من يقدم عملاً مشروعاً ونافعاً للناس يؤجر عليه، يستوي في ذلك الرجل والمرأة^(٥).

(١) تنص المادة (٢٧/٤) من معاهدة فرساي لمنظمة العمل الدولية على أن: "ضمان المساواة بين أجور الرجال وأجور النساء في الأعمال المتكافئة في القيمة".

(٢) د. فاخر جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر بجامعة الكويت، ١٩٩٣م، ص ١٣١، ١٣٢.

(٣) انظر: مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل، مواجهة التحديات، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف ٢٠٠٧م، ص ١.

(٤) سورة النحل: الآية ١٩.

(٥) د. محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص ٨٨.

د. شحاتة أبو زيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه، منشورة، جامعة عين شمس، ٢٠٠١م، ص ٤٠٦.

الفصل الأول

أنواع الأجر وحمايته القانونية وأحكام الوفاء به

يعتبر الأجر من أركان عقد العمل الأساسية، فهو يعتبر محلاً في عقد العمل، وعرفه البعض تعريفاً واسعاً، حيث شمل مفهوم الأجر كل ما يستحق العامل مضافاً له كافة الاستحقاقات الأخرى بغض النظر عن نوعها، سواء تم النص عليها بالقانون أو ذكرت في عقد العمل، أو تم إدراجها في النظام الداخلي للمنشأة، أو جرت العادة على دفعها^(١).

والاهمية الأجر، فقد حباه المشرع بالحماية القانونية اللازمة، والتي تعرف بأنها إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية مما يؤدي إلى ظهور الاستقرار والنظام والأمان في المجتمع^(٢).

لذا، رأينا أن نقسم هذا الفصل إلى ما يلي:

المبحث الأول: أنواع الأجر.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للأجور وأهميتها.

المبحث الثالث: أحكام الوفاء بالأجر.

(١) د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة

التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٢١م، ص ١٤٣، ١٤٤.

(٢) د. مجدولين المخاترة، الحماية القانونية للأجر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة

مؤتة، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٤.

المبحث الأول أنواع الأجر

نصت المادة (٩٥) من نظام العمل السعودي، على ما يلي:

" ١ - إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

٢- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها^(١).

وبهذا بين المشرع السعودي مفهوم الأجر، ليكون شاملاً لكل ما يتقاضاه العامل بأي شكل كان، فيدخل في مفهومه كل ما يستحقه العامل من عمله، إضافة لأي استحقاقات أخرى أيّاً كان نوعها، فإنها مستحقة للعامل بموجب نص القانون أو الاتفاق بعقد العمل أو بموجب اللوائح الداخلية للمؤسسة أو ما تم التعارف عليه بدفعها، ويستثنى من ذلك أجور العمل الإضافي^(٢).

سوف نتناول هذا المبحث من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: الأجر النقدي.

المطلب الثاني: الأجر العيني.

(١) يقابلها في ذلك نص المادة (٦٨٢) من القانون المدني المصري، والتي جاء فيها: "١- إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة و عرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد عرف القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة". ٢- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها".

(٢) د. أحمد أبوشنب، مرجع سابق، ص ٢٠٣ وما بعدها.

المطلب الأول الأجر النقدي

الأجر النقدي، هو كل ما يحصل عليه العامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي من العمولة والمنح والعلاوات، بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة^(١).
ومن صور الأجر النقدي ما يلي:

١ - العمولة.

٢ - الوهبة أو البقشيش.

٣ - العلاوات.

٤ - المنح والمكافآت.

٥ - نسبة من الأرباح.

٦ - الأجر الأساسي.

وسوف نوضح مفهوم كلا منها على حدة من خلال الآتي:

الفرع الأول: العمولة.

الفرع الثاني: البقشيش.

الفرع الثالث: العلاوات.

الفرع الرابع: المنح والمكافآت.

الفرع الخامس: نسبة من الأرباح.

الفرع السادس: الأجر الأساسي.

(١) د. ياسمين عبدالووالي أبوهزيم، حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني، جامعة الإسراء، بحث منشور في دار المنظومة، ٢٠١٤م، ص ١٥

الفرع الأول : العمولة

العمولة، هي نسبة مئوية من قيمة المواد التي يسوقها العامل، وقد يكون الأجر نسبة مئوية من جملة الإنتاج، وفي هذه الحالة، أي في حالة اتخاذ الأجر نسبة مئوية من قيمة المواد التي سوقها العامل، يكون الهدف هو تشجيع العامل على بذل قصارى جهده لكي يسوق منتجات العمل، وأما في الحالة الثانية وهي اتخاذ الأجر صورة نسبة مئوية من جملة الإنتاج، فالغرض منها هو تشجيع العامل على مضاعفة جهده لزيادة الإنتاج، ولا بد من بيان أن مصدر "العمولة" هو إما العقد أو العرف، بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإرادته المنفردة بإلغاء العمولة أو إجراء أي تعديل عليها أو تبديلها بأجر ثابت^(١). وهنا، يثور التساؤل حول كيفية احتساب العمولة، وهو ما سوف نوضحه فيما يلي.

تحتسب العمولة حسب اتفاق الطرفين، وفي حالة عدم وجود اتفاق يتم تقديرها حسب العرف، ويمكن أن تضاف العمولة للأجر الأساسي الذي يحصل عليه العامل، وقد تشكل الأجر الوحيد الذي يستحقه العامل.

وأما بالنسبة لاستحقاق العمولة، فهي تستحق بمجرد إتمام الصفقة التي قام بها الوسيط، إلا في حالة وجود اتفاق يجعل استحقاقها متوقفاً على التنفيذ، فعند وجود مثل هذا الاتفاق؛ فإنها لا تستحق في حالة عدم التنفيذ، ولكنها تستحق بالرغم من عدم التنفيذ، حيث تبين أن سبب عدم التنفيذ يرجع إلى صاحب العمل، إلا أنه لا يوجد ما يمنع أن يوجد عرف، أو عادة أو اتفاق على استحقاقها في حال أن الصفقة تمت نتيجة لجهود ونشاط الوسيط بطريقة غير مباشرة^(٢).

(١) د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ١٦٨ - ١٧٠.

(٢) د. السيد عيد نايل، قانون العمل - ملحق به مشروع قانون العمل الموحد، دار النهضة العربية، د. ط، ٢٠٠٢م، ص ٢٥٨، ٢٥٩.

والعمولة تصلح - في حد ذاتها - أن تكون أجراً، حيث كانت تستحق بشكل مباشر، وحتى تعتبر العمولة أجراً لا بد من أن يكون الوسيط التجاري يتبع لصاحب العمل ويخضع لرقابته^(١).

الفرع الثاني: البقشيش

الهبة أو البقشيش هو ما يدفعه عملاء المحل للعاملين فيه تقديرًا منهم على حسن تقديمهم للخدمة، وهناك من يطلق عليها "الوهبة" كما في القانون المصري، وباللغة العامة يطلق عليها "البقشيش".

وتختلف الهبة عن البقشيش في أن الهبة تُعطى من العملاء للعمال، فهي لا تُعطى من قبل صاحب العمل للعمال، مثل البقشيش، ويعطيها العملاء بدافع الرضا عن حسن أداء العمل والمجاملة.

والأصل في الوهبة أو البقشيش، أنها اختيارية "أي تبرع"، فهي تعبر عن رضا العميل عن خدمة العامل وحسن تعامله، إلا أنه نظراً لانتشار البقشيش واعتماد العمال وأصحاب العمل عليها، فأحياناً تكون بصفة التزام بعد أن كانت تبرعاً؛ ولكن بشرط أن يتضمنها عقد العمل أو ينص عليها القانون، أو يجري العرف على دفعها، في هذه الحالة تكون الهبة جزء من الأجر أو أجر العامل كامل^(٢).

وأوضحت المادة (٩٦) من نظام العمل السعودي ذلك بنصها الآتي: "١- إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من

(١) د. مرضي عبيد العياش، د. سامي مطرد الهذال، بحث بعنوان " أجر العامل وجائحة كورونا قراءة جديدة لنص م (٦١) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م، مجلة كلية الحقوق الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد ٦، شواء ١٤٤١هـ/ يونيو ٢٠٢٠م، ص ١٥٥.

(٢) د. مرضي عبيد العياش، د. سامي مطرد الهذال، مرجع سابق، ص ١٥٥.

الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام. ٢- إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يُحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها^(١).

وهذا البقشيش، قد يُعطى للعامل مباشرة من قبل العملاء، وقد يُعطى لصاحب العمل، ويقوم بدوره بدفعها للعامل، وأصبح أصحاب العمل يدخلون البقاشيش في اعتبارهم عند تحديد الأجر في بعض القطاعات، مثل المطاعم والمقاهي والفنادق، وقد يعتمد العامل على هذه البقاشيش، بحيث يعمل دون تحديد أجر له من قبل صاحب العمل^(٢).

ولكي تعد الوهبة أو البقشيش جزءاً من الأجر لا بد من توافر شرطين:
الشرط الأول: أن يجري العرف على دفعها، فالبقاشيش لا تعتبر من الأجر؛ إلا إذا جرت العادة على دفعها من قبل عملاء المنشأة التي يتبع لها العامل، أما إذا لم يجر العرف على دفعها؛ فلا تعتبر جزءاً من الأجر، وقد تأخذ شكل نسبة مئوية من قيمة الشيء المبيع أو الخدمة المقدمة،

(١) تقابلها في ذلك نص المادة (٦٨٣) من القانون المدني المصري، والتي تنص على ما يلي:

" تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه:

- ١ - العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
- ٢ - النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.
- ٣ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزاء من الأجر لا تبرعاً، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز.

(٢) د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، مرجع سابق، ص ١٧٣، ١٧٤.

وفي هذه الحالة، تعتبر جزءاً من الأجر ولو لم يجر العرف على دفعها، كما يحدث في بعض المنشآت السياحية.

الشرط الثاني: أن توجد قواعد تضبط مقدار البقاشيش ولو بشكل تقديري، كأن يتم جمع جميع البقاشيش في صندوق مشترك، ويقوم صاحب العمل بتوزيعها على العمال.

فالأصل - بالطبع - أن تعطى هذه الوهبات أو البقاشيش للعمال الذين يتصلون بالعملاء اتصال مباشر، بالتالي لا يحق لصاحب العمل أن يعطيها للعمال الذي لا يتعاملون مع العملاء، ولا أن يستأثر لنفسه بجزء منها. على أنه يمكن الاتفاق ما بين صاحب العمل والعمال أن يقتطع صاحب العمل جزء من البقاشيش مقابل ما يتلفه العامل، أو أن يتم الاتفاق على أن يستأثر بها صاحب العمل في مقابل أن يعطي العامل أجراً ثابتاً بدلاً منها، أو أن توزع على جميع العمال حتى العمال الذين لا يتصلون بالعملاء^(١).

الفرع الثالث: العلاوات

العلاوات، مبلغ من المال يُعطى زيادة عن الأجر، وذلك لاعتبارات عديدة، مثل العلاوة السنوية، ويستحقها العامل في حال النص عليها في عقد العمل، أو النظام الداخلي للمنشأة أو جرى العرف عليها، وذلك لعدم النص على هذه الصورة من قبل المشرع، فإذا قام صاحب العمل بإعطائها للعامل تعتبر جزءاً من أجر العامل، أما إذا صرفت لمرة واحدة، مثل العينية، فلا تعتبر أجراً وتكون أقرب للهبة أو المنحة^(٢).

(١) د. السيد عيد نايل، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٦٤، ٢٦٥.

(٢) د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م، ص ١٤٨.

وتكون العلاوة على النوعين:

١- علاوة غلاء المعيشة.

٢- العلاوة الدورية.

فانواع الأول، وهي علاوات غلاء المعيشة، وتعرف بأنها: العلاوات التي تصرف للعامل بسبب غلاء المعيشة، ومصدر هذه العلاوات يكون، إما بنص القانون، أو قد يكون مصدرها الاتفاق في حالة عقد العمل الفردي، أو عقد العمل الجماعي، أو قد يكون مصدرها اعتياد صاحب العمل على صرفها بشرط أن تأخذ صورة العمومية والثبات والاستمرارية، وعلاوة غلاء المعيشة تعطى لكي يتمكن العامل من مواجهة تكاليف المعيشة، فنفس القيمة الشرائية للنقود والتضخم يؤديان إلى تقليل الأجر الحقيقي، وهي علاوات تعطى للعامل لمواجهة ظروفه العائلية، مثل زيادة أعباء تربية وإعالة الأولاد، وما إلى ذلك من ظروف، كما تعطى لمواجهة ظروف اقتصادية، وكون هذه العلاوات تهدف لمواجهة الظروف الاقتصادية أو العائلية ولا ترتبط بالعمل، فهي تقرر بنص القانون.

أما العلاوة الدورية: فتكون عبارة عن مبلغ نقدي، وقد يكون غير نقدي، يُعطى للعامل بصورة منتظمة "دورية"، وهي - في الغالب - سنوية، وتحدد بنسبة مئوية من الأجر الأساسي للعامل، أو قد تكون مبلغاً محدداً وثابتاً.

وتضاف العلاوة الدورية للأجر، مما يرفع الأجر بمقدار العلاوة التي تم إضافتها، وهذه العلاوة قد تكون إما اتفاقية، أو قانونية، أو عرفية، وبذلك تقرر إما بنص القانون عليها، فهي علاوة قانونية، أو بالاتفاق عليها في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، فهي علاوة اتفاقية، أو قد تكون من عادة صاحب العمل إعطاء مثل هذه العلاوة، وتكون بشكل مستمر وثابت وعام، فهي عرفية، أو قد يتم تضمينها في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة^(١).

(١) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٧٢ - ٢٧٥.

الفرع الرابع: المنح والمكافآت

المكافأة، مبلغ من المال يحصل عليه العامل لكفاءته أو إخلاصه في عمله، أو نتيجة لجهده المبذول في العمل، أو ما يترتب على عمله من تقليل النفقات أو زيادة الإنتاج أو الأرباح، أو تقليل الخسائر، وتضاف للأجر الأساسي إما بنص القانون أو العقد أو العرف، أو بمقتضى لائحة العمل الخاصة بالمنشأة^(١).

وتسمى المكافأة بالمكافأة التشجيعية في حال إذا ما أعطيت للعامل لمواظبته على الحضور في أوقات العمل، أو لإيجاز العمل في الوقت المحدد، وتسمى كذلك بمكافأة الإنتاج في حال ما إذا أعطيت للعامل لمكافأته على زيادة الإنتاج عن حد معين.

وأما المنحة، فهي مبلغ من المال، أو أي شئ عيني يعطى للعامل في أوقات ومناسبات معينة، وجدير بالذكر أن المكافأة والمنحة تعتبر تبرعاً من صاحب العمل، وبالتالي لا تعتبر جزءاً من الأجر؛ ولكن إذا أصبح صاحب العمل ملزماً بأدائها أيًا كان مصدر الالتزام، بحيث لا يمكن الإنقاص منها أو ليس لصاحب العمل أو يمتنع عن صرفها، ففي هذه الحال تصبح جزءاً من الأجر^(٢).

وبما أن صرف المنحة يعتبر تبرعاً، وبالتالي تعتبر غير ملزمة لصاحب العمل؛ ولكن هذه المنحة تصبح جزءاً من الأجر في حالتين:

١- إذا كان هناك التزام على صاحب العمل بأدائها للعامل، بموجب نص في

عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو تم النص عليها في لائحة النظام الداخلي للمنشأة.

٢- أن يجري العرف على منحها، بحيث تعتبر جزءاً من الأجر بالنسبة للعمال،

أي: أن تتوفر فيها صفة الثبات، والعمومية والاستمرارية، ولا يكون

(١) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٧٢ - ٢٧٥.

(٢) مرضي عبيد العياش، مرجع سابق، ص ١٥٤.

لصاحب العمل الحرية في منحها، فإذا أصبحت المنحة ملزمة لصاحب العمل تعتبر جزءاً من الأجر^(١).

وقد دار الجدل حول طبيعة المنحة والمكافأة، فهناك رأي يذهب إلى أن المكافأة تعتبر تبرعاً من صاحب العمل، لذا، لا يمكن اعتبارها جزءاً من الأجر، ولكنها تصبح جزءاً من الأجر في حال أصبح صاحب العمل ملزماً بدفعها، ومهما كان مصدر الالتزام، بحيث لا يمكن لصاحب العمل أن يرجع عنها أو أن ينقصها^(٢).

وأما الرأي الثاني، فيذهب إلى أن المكافأة هي مبلغ من المال، يُدفع من قبل صاحب العمل للعامل تقديراً له على جهوده، وأن الوصف القانوني لها أنها ليست هبة، وإنما هي أجر بالتالي ينطبق عليها مفهوم الأجر، كونها دفعت مقابل اتفاقن العامل لعمله، فدفعها يكون مقابل العمل؛ فهي تدخل في مفهوم الأجر، حتى لو دفعت في مبالغ متغيرة وفترات متباعدة، فتحسب عند احتساب الأجر النهائي عن طريق استخراج قيمتها من الأجر الشهري أو اليومي، وهذا الاتجاه يرى أنه لا يشترط حتى تعتبر أجراً أن يتم النص عليها في عقد العمل أو أن يجري العرف على صرفها أو أن ينص النظام الداخلي للمنشأة عليها^(٣)؛ لأنها تدخل في مفهوم الأجر الوارد في نص المادة رقم (٩٦) السابقة، والتي تنص على أنه: "١ - إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام. ٢ - إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو

(١) د. أمل شربا، هيثم الطاس، بحث بعنوان: "قانون العمل"، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، د.ت، ص ٤٩.

(٢) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٦٦، ٢٦٧.

(٣) د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، مرجع سابق، ص ١٧٢، ١٧٣.

النقص، يُحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها^(١).

وتقرير المنحة بموجب عقد العمل، أو بموجب النظام الداخلي للمنشأة، لا يثير مشكلة في إلزام صاحب العمل بها؛ لأنه لا يستطيع التعديل على عقد العمل بإرادته المنفردة، كما لا يمكنه التعديل على النظام الداخلي؛ لأن هذا التعديل يمس حق مكتسب للعمال.

أما تقرير المنحة بموجب العرف، فقد ثار حوله خلاف فقهي، فيما يخص تحديد المقصود بالعرف، من ناحية هل يقصد بالعرف المعنى القانوني والذي يعتبر مصدرًا من مصادر القانون؟، أم هل يقصد به العادة؟.

في ذلك ذهب رأي فقهي بأن العرف المقصود به العادة وليس العرف بالمعنى الاصطلاحي وحجته في ذلك المادة (٣/٣٨٣) من القانون المدني الفرنسي؛ لأنه يستخدم مصطلح العادة.

- (١) نصت المادة رقم (١) من الكتاب الأول- الباب الأول (التعريف) من قانون العمل المصري على أن الأجر، هو: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقدًا أو عيناً، ويعتبر أجرًا على الأخص ما يلي:
 - ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.
 - ٢- النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
 - ٣- العلاوات أيًا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
 - ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
 - ٥- المنح، وهي ما يُعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفايته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات".

وذهب رأي آخر إلى أن المقصود بالعرف، هو العرف بالمعنى الاصطلاحي، وهو "الاعتقاد على صرف المنحة بحيث يتشكل اعتقاد بالزامها"، ووجهوا انتقاداً لأصحاب الرأي الأول أنه ليس صحيحاً الاحتجاج بالنص الوارد في القانون المدني الفرنسي، الذي استعمل مصطلح العادة لا العرف، طالما أن النص العربي يستعمل مصطلح العرف هذا أولاً، وثانياً أنه يطلق مصطلح العادة على العرف باللغة القانونية الفرنسية^(١).

الفرع الخامس : نسبة من الأرباح

هذه النسبة من الأرباح لا يستحقها العامل إلا إذا تم تحقيق الربح، وقد تكون أجرة العامل كاملة نسبة من الأرباح، كما يمكن أن تضاف هذه النسبة إلى مبلغ مقطوع يستحقه صاحب العمل.

وفي حالة عدم تحقق ربح وكانت نسبة العامل من الأرباح مضافة إلى مبلغ مقطوع يستحقه فلا يوجد مشكلة، لأن العامل يستحق المبلغ المقطوع فقط، أما في حال كان أجر العامل كله نسبة من الأرباح؛ فإن عدم تحقيق ربح لا يعني عدم استحقاق العامل الأجر، إنما يتم تحديد مقدار الأجر حسب العقد، وفي حال عدم تحديده في العقد، فحسب الأجر المقدر لعمل من نفس النوع، وإذا لم يوجد أجر مقدر عن نفس نوع العمل، فحسب العرف، وإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقدير الأجر، وهذا طبقاً لما جاء في نص المادة (٩٥) من نظام العمل السعودي - سابق بيانها- والتي تنص في فقرتها الأولى على أنه: "١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف

(١) مشار إليه لدى: د. ياسين محمد يحيى، بحث بعنوان: "التزام صاحب العمل بأداء الأجر - دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني"، منشور في دار المنظومة، ص ٧٤ - ٧٥.

المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة...."^(١).

الفرع السادس : الأجر الأساسي

الأجر الأساسي، هو ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل مضافاً إليه العلاوات الدورية التي تطراً عليه، ويطلق عليه البعض "الأجر النقدي"، ويدفع عادة بصورة نقدية، ويمكن احتساب الأجر الأساسي بالقطعة أو بالزمن، ويمكن الجمع ما بين الطريقتين، وتسمى طريقة الجمع هذه "حساب الأجر بالطريقة". وقد تم تناول تلك الأنواع تفصيلاً فيما سبق عند الحديث عن تحديد الأجر باتفاق الطرفين، وهي: حساب الأجر بالزمن، أو بالقطعة، أو بالطريقة، لذلك لا نعرض لذلك تفصيلاً هنا لعدم التكرار.

وفي حال اتفاق الطرفين المتعاقدين على طريقة معينة، فلا يحق لصاحب العمل بإرادته المنفردة أن يعدل طريقة احتساب الأجر التي تم الاتفاق عليها، فلا يجوز له أن يحتسب طريقة الأجر بالقطعة بدلاً من طريقة احتساب الأجر بالزمن (مثلاً)، كما لا يجوز لصاحب العمل - كذلك - أن يغير الوحدة الزمنية التي يحسب على أساسها الأجر، ويقوم بنقل عامل الشهرية إلى عامل اليومية أو العكس، إلا أن هذا التغيير جائز وصحيح في حالة ما إذا وافق العامل على ذلك موافقة صريحة أو ضمنية^(٢).

(١) تقابل هذه المادة ما جاء في نص المادة (٣٦) من قانون العمل المصري، والتي تنص على ما يلي: "يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العامل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقصا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون".

(٢) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ١٣٢ - ١٣٤.

المطلب الثاني الأجر العيني

الأجر العيني، هو المقابل غير المادي الذي يكون على شكل خدمات تقدمها المنشأة للعامل، مثل المواصلات والعلاج والسكن والطعام.

وتسمى هذه الخدمات، بالبدلات، لأنه قد يحصل العامل على بدل نقدي عنها، لذلك تسمى بدل سكن، أو بدل ملابس، أو بدل طعام أو تغذية، ولكي تعتبر البدلات العينية التي تعطى للعامل من مشتقات الأجر، يجب أن تكون هذه البدلات مقابل العمل أو نظيراً عنه، وعادة ما تكون مقررة إما في القانون أو بعد العمل، أو النظام الداخلي للمنشأة، أما إذا ما أعطيت للعامل عن نفقات تكبدها بسبب العمل أو مُنحت على سبيل التبرع أو أُعطيت لتسهيل مزاولة العامل لعمله، مثل إعطاء العامل سيارة لتسهيل عليه عمله، أو الزي الموحد الذي يصرف من قبل بعض المنشآت للعمال، فلا تدخل في مفهوم الأجر العيني^(١).

وتوجد شروط لاعتبار المقابل العيني جزءاً من الأجر، حيث ذهب الفقه على اعتبار المقابل العيني جزءاً من الأجر، إذا قُدم للعامل كمقابل للعمل وليس كأداة من أدوات العمل^(٢).

وتوجد صورة مختلفة للأجر العيني، تتغير بتغير طبيعة العمل الذي كلف العامل للقيام به، فلا يعتبر من قبل الأجر العيني توفير صاحب العمل للعامل مكان خاص ليقوم بالعمل المطلوب منه كأن تكون مهمة العامل أمن وحماية، ومما يدخل في مفهوم الأجر ما يلي:

(١) د. مرضى عبيد العياش، مرجع سابق، ص ١٥٦.

(٢) د. منال سالم شوق الرئيدي، الحماية القانونية لأجور بقانون العمل الأردني والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م، ص ٦٦،

١- المزايا العينية وهي الأعباء المالية التي تقوم المنشأة بتحملها بدلاً عن العامل، مثل الخدمة الطبية.

٢- البديل وهو ما يقدمه صاحب العمل للعامل بشكل مستمر ودوري سواء كان

على شكل بدل سكن وطعام ولباس، وذلك حتى يتمكن العامل من القيام بالعمل المطلوب منه، وذلك ما نصت عليه المادة (١٤٦) من نظام العمل السعودي، والتي نصت على ما يلي: "على صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال....".

فدلت هذه المادة على أن بدل السكن واللباس والطعام هي جزء من الأجر - في حالة العمل في الأماكن البعيدة^(١) - يتحملها صاحب العمل ويلزم بها أو إذا وجد عرف بها، سواء تم الاتفاق على ذلك بعقد العمل أم لا^(٢).

والأصل في الأجر العيني أنه لا يشكل جزءاً من الأجر؛ إلا في حالة اتسامه بالاستمرارية، وكان مجاناً أو بثمن رمزي^(٣).

فالأجر العيني أو ما يطلق عليه البعض "المزايا العينية": هو ما يقدمه صاحب العمل للعامل من أشياء ما عدا النقود، سواء أشياء قيمة: وهي التي تتفاوت آحادها تفاوت يعتد به، فلا يقوم بعضها مقام بعض بالوفاء، أما الأشياء المثلية: فهي التي يقوم بعضها مقام بعض عند الوفاء، والتي تقدر عادة بالتعامل بين الناس بالعدد أو المقاس أو الكيل أو الوزن، ويعتبر من الأجر العيني ما يقدمه

(١) وفي تحديد الأماكن البعيدة نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على ما يلي: "... ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها، وما يتحمله العالم مقابل الوجبة، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال".

(٢) د. ياسمين الوالي أبو هزيم، مرجع سابق، ص ١٦.

(٣) د. زيد محمود العقائلة، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي - دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ٢٠١٣م، ص ٨٤٣.

صاحب العمل للعامل من طعام أو نقل العامل من مكان سكنه إلى مكان العمل والعودة من العمل إلى المنزل، لذا، فالأجر العيني غالباً ما يكون أجراً مضافاً إلى الأجر النقدي؛ إلا أن هذا لا يمنع أن يكون أجر العامل كله أجر عيني، وإن كان هذا نادراً ما يحدث.

وهناك شروط لا بد من توافرها في الخدمات والأشياء التي تقدم عيناً، وهي ثلاثة شروط، كما يلي:

الشرط الأول: أن يقدم الأجر العيني بصفة مستمرة ودون مقابل، أما في حال قام العامل بدفع مقابل له انتفت عنه صفة الأجر، وفي حال دفع العامل أقل من القيمة الحقيقية؛ فإن الفرق يعتبر جزءاً من الأجر.

الشرط الثاني: أن يكون الأجر العيني أداة من أدوات العمل، ولكي يعتبر أداة من أدوات العمل يجب أن تكون لازمة لإنجاز العامل لعمله، كذلك الأمر إذا كان الهدف منها أن يتمكن العامل من إنجاز عمله على أكمل وجه، لذا لا يعتبر من قبيل الأجر العيني السيارة التي تعطى للعامل لتساعده في إنجاز عمله، أو الملابس التي تسلم للعامل ليقوم بارتدائها أثناء قيامه بعمله، فالأجر العيني - هنا - لا يعتبر جزءاً من الأجر، فنجد أن الأجر العيني عبارة عن منافع تقوم بالنقود وتكون إما مسكناً أو ملابساً أو مأكلاً أو انتقالاً يتم تزويد العامل بها دون مقابل، ويجب أن يراعى بالأجر العيني أن يكون قد تم الاتفاق عليه أولاً.

الشرط الثالث: أن يقدم صاحب العمل الأجر العيني على سبيل الالتزام لا التبرع، أما إذا تم تقديم الأجر العيني دون اتفاق بالعقد، أي لم يتم الاتفاق عليه ولم يتم النص عليه في لائحة العمل، أو النظام الداخلي، ولم يثبت جريان العرف على صرفه، وقدم على أساس التبرع^(١).

(١) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ١٣٧، ١٣٨.

فالأجر العيني بمختلف صورته، يخضع لنفس أحكام الأجر، ويترتب على خضوع الأجر العيني لنفس أحكام الأجر عدة نتائج، هي:

١- اعتبار الأجر العيني من ضمن الأجر، وبالتالي يضاف إلى الأجر النقدي الذي يستلمه العامل، كما يأخذ به عند مراعاة الحد الأدنى للأجور.

٢- التزام صاحب العمل بأداء الأجر العيني، أي لا يكون أداؤه متروك لإرادة صاحب العمل، ففي هذه الحالة، يؤدي امتناع صاحب العمل عن تقديم الملابس - على سبيل المثال، الذي تعهد صاحب العمل بتقديمها -، إلى أحقية للعامل في المطالبة بالملابس وللمحكمة أن تحكم له بها.

٣- انتهاء الأجر العيني بانتهاء العقد، ومهما كان سبب انتهائه، ولو بسبب تعسف صاحب العمل؛ لأن الأجر العيني - في هذه الحالة - مثله مثل الأجر النقدي.

في ذلك نصت المادة (٩٧) من نظام العمل السعودي، على ما يلي:
"إذا جرى توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع ٥٠% من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة، فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق خصمه من أجره، أما إذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له ما لم ينص الحكم على خلاف ذلك" (١).

(١) كما نصت المادة (٦٧) من قانون العمل المصري على أنه: "إذا رأَت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكم الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً".

وبهذا، يكون المشرع السعودي قد أحاط العامل بحماية قانونية للحصول على حقه في حال فصله تعسفياً، أما إذا كانت الميزة سكناً، وكان العامل قد استأجر السكن من صاحب العمل بموجب عقد إيجار، في هذه الحالة - وعند انتهاء عقد العمل- فإن هذا الأجر العيني لا ينتهي لانفصال عقد العمل عن عقد الإيجار، أي لا يوجد ارتباط بينهما، أما إذا كان السكن بدون أجر، وكان سبب إعطائه السكن المجاني كونه عاملاً واضحاً، فهنا يوجد ارتباط ما بين عقد العمل والأجر العيني (السكن المجاني)، وبالتالي تنتهي ميزة السكن بانتهاء عقد العمل، فالأجر العيني يكون واضحاً عند نقل قيمة مالية من ذمة صاحب العمل إلى العامل، وعلى ذلك لا يعتبر أجراً عينياً الملابس الخاصة بالعمل التي تسلم للعامل أو الأدوات التي تسلم إليه حتى لو كانت لتيسير مهنته، ولا يعتبر من الأجر العيني المنشآت التي يضعها صاحب العمل تحت تصرف العامل، مثل المكتبة أو الصالات الرياضية^(١)، وإذا تم الاتفاق في عقد العمل على أن يقدم صاحب العمل وجبتين من الطعام للعامل، وقام صاحب العمل بتقديم وجبة واحدة فقط، ففي هذه الحالة، يستحق العامل قيمة الوجبة الثانية، بسعر التكلفة لأنها جزء^(٢)، أما ما يستحق العامل الزراعي من أجر عيني، فيحدد بالاتفاق على نسبة معينة من المحصول الزراعي تعطى للعامل^(٣).

وأما بالنسبة للمعيار الذي يتم من خلاله تحديد ما إذا كانت الامتيازات العينية التي يقدمها صاحب العمل من مأكّل وملبس أو نقل أو طعام جزء من الأجر أم لا، فهو مدى التزام صاحب العمل بتقديم هذه الامتيازات العينية، فإذا كانت من

- (١) د. ربحي محمد حسين، بحث بعنوان: "الحماية القانونية لأجر العامل"، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلد (٥)، العدد (٢)، د.ت، ص ٢٤٣، ٢٤٤.
- (٢) نقلاً عن: د. منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني- دراسة مقارنة، عمان، د.ط، ١٩٩٢م، ص ١١٤.
- (٣) د. غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص ١١٩.

متطلبات العمل، ففي هذه الحالة، تخرج عن كونها جزءاً من الأجر، ومثال لذلك، ما يقدمه صاحب العمل للعمال من ملابس، فإذا قدمت كونها من ضرورات العمل "مثل ملابس السلامة المهنية"، أو للظهور بمظهر لائق أمام الزبائن، فهنا الملابس لا تعتبر جزءاً من الأجر العيني، أما في حالة ما إذا قدم صاح بالعمل الملابس للعمال لكي يظهروا بها في حياته الخاصة، وهي - هنا - ليست من متطلبات العمل، فبالتالي تعتبر جزءاً من الأجر، وفي حال اعتبار الأجر العيني جزءاً من الأجر الذي يتقاضاه العامل، فإن الأجر العيني يقوم بالنقد، ومن ثم يضاف إلى الأجر لاحتساب بدل الإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة، والراتب الخاضع للضمان الاجتماعي، أو أي حقوق أخرى تترتب للعامل على أجره^(١).

(١) د. عبدالواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، ١٩٩٨م، ص١٣٦، ١٣٧.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للأجور

إن فئات العمال، هي من أمس الفئات حاجة إلى الحماية، وخاصة الحماية القانونية، باعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في علاقات العمل، لذلك حرص المشرع السعودي على حماية حقوق العمال، سواء نص على ذلك في نظام المعاملات المدنية أو نظام العمل السعوديين.

فالمملكة تسن القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، وقد جاء قانون العمل السعودي - سابق بيانه - موضع التطبيق، فنظم بقواعد آمرة الأجور، والإجازات، وساعات العمل وألزم أصحاب العمل بتوفير أسس الأمن والسلامة والصحة المهنية لعمالهم أثناء تأدية العمل.

ولذلك، فإن علاقة العمل لم تعد علاقة قاصرة على العامل وصاحب العمل، بل تدخلت الدولة فيها بأساليب عديدة، وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم فنتاطق الحرية في مجال عقد العمل أضيق عن أي عقد آخر بما يضمن السلامة للاقتصاد الوطني^(١).

وحيث إن الأجر هو الأساس في العلاقات العملية بين صاحب العمل والعمال، وهو أهم العناصر في عقد العمل، حيث إنه يكفل للعامل ومن يعولهم حياة كريمة، فلذا، أحاط المشرع الأجر بنظام حماية دقيق، وذلك لاعتبارات اجتماعية وإنسانية واقتصادية، وترجم المشرع ذلك عن طريق وضع حد أدنى للأجور.

(١) د. سلمان الناصري، الحقوق الاجتماعية في النظام الأساسي، ندوة سمات النظام الأساسي للدولة، في الفترة من ٧ إلى ٢٩/١٠/٢٠٠٣م، مطبعة الألوان الحديثة، كلية الحقوق، مسقط، د.ت، ص ٢٣-٣٤.

وانطلاقاً مما سبق، نقسم هذا البحث إلى ما يلي:

المطلب الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجور.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجر من خلال تحديد حد أدنى له.

المطلب الأول

مفهوم الحماية القانونية للأجور

إن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، فكثيراً ما نجده يتعامل مع غيره من أجل قضاء حوائجه والحصول على المال الذي يسد به حاجته من مأكّل وملبس ومسكن .. وغيرها من الأمور الاستهلاكية التي تتطلبها الحياة، ونجد أن هذه التعاملات اليومية قد تتعارض مع المجتمع بشكل عام، وقد تتعارض مع المصلحة الخاصة لبعض أفراد المجتمع، مما قد ينشئ العديد من النزاعات والصراعات التي لو لم ينظمها المشرع في قانون خاص - ليبيّن الأسس التي يجب على الأفراد اتباعها والمحافظة عليها في تعاملاتهم اليومية في الحياة العملية - لفسدت هذه العلاقات والتعاملات ولسادت الفوضى.

وجدير بالذكر، أنه بعد مرحلة ما قبل التدخل التشريعي لحماية الأجور ظهرت بعدها حركات تنادي بالقضاء على ما شاب تلك الفترة من أحوال أو أخطاء في المراحل السابقة على التدخل التشريعي، فقد انتشر الفقر والحاجة التي كان يعاني منها المجتمع العمالي، وهذا بدوره أدى لظهور أحد المعارضين الذي طالب تدخل الدولة من أجل توفير حدود معينة لفئة العمال وهو الاقتصادي السويسري "سيموندي" وكان ذلك عام ١٨١٩م^(١).

لذلك، فالحاجة لوجود قواعد عامة تنظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل، أدى بالضرورة إلى وضع الأسس العامة لتحديد الالتزامات التي

(١) د. عدنان العابد، د. يوسف إلياس، أجر العامل في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والسياسة، بغداد، المجلد الثاني، العدد الأول، ١٩٧٨م، ص ١٢ وما بعدها.

يجب على العامل المحافظة عليها، والتي أفرد لها المشرع السعودي قانوناً خاص بها وهو نظام العمل السعودي^(١)، وفيه تم تحديد التزامات العامل، وكذلك تم تحديد التزامات صاحب العمل، وأهمها الوفاء بالأجر، من أجل وضع الأسس الفنية التي لا تؤدي إلى السماح لتحقيق رغبة أحد الأطراف على الآخر، وكذلك من أجل التوفيق بين المصالح، وعلى ذلك جاءت نصوص القانون الوضعي، من خلال وضع قواعد أمره تلزم طرفي العلاقة على اتباعها حتى يضمن على هذه التصرفات الصفة المشروعة وصحتها القانونية عن إبرام العقد بين صاحب العمل والعامل. وأما التصرفات المبرمة بين أصحاب العمل والعمال وتكون فيها مخالفة صريحة لنصوص القانون، فإنها تكون تصرفات غير مشروعة، مما يوجب إيقاع الجزاء على مخالفتها.

من ذلك، نجد أن الحماية القانونية للأجر هي: "إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية مما يؤدي ذلك إلى ظهور الاستقرار، والنظام، والأمان في المجتمع"^(٢).

(١) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، ومعدل أيضاً بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وبتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ.

ونجد كذلك المشرع المصري قد عالج العلاقات بين صاحب العمل والعامل من خلال قانون خاصة وهو قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، وكذلك في القانون المدني المصري في الفصل الثاني من الباب الثالث، في المواد من (٦٧٤ إلى ٦٩٨).

(٢) د. مجدولين المخاترة، الحماية القانونية للأجر، رسالة ماجستير، عمان، جامعة مؤتة، ٢٠٠٤، ص ١٤.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للأجر من خلال تحديد حد أدنى له

كما ذكرنا سابقاً، فقد أولى المشرع السعودي اهتمامه بتوفير الحماية القانونية لأجر العامل، وذلك بفرضه حداً أدنى للأجور، كضمان لكفاية الأجر من أجل توفير قدر من المعيشة الإنسانية لتحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي للعامل.

ولذلك، يجب أولاً أن نعرض لمفهوم الحد الأدنى للأجور، ثم نتناول الحماية القانونية للأجر من خلال تحديد حد أدنى له في التشريع السعودي. وذلك من خلال التقسيم التالي:

الفرع الأول: ماهية الحد الأدنى للأجور.

الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور.

الفرع الأول : ماهية الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور هو الذي يغطي الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته، أو الأجر الذي يكفل للعامل وأسرته عيشة أو وجوداً يليق بكرامته الإنسانية، أو مستوى لائقاً لمعيشته هو وأسرته. وهذه المتطلبات قد لا تكون متطابقة في معانيها، ويمكن أن تحتل تفسيرات مختلفة، تقضي بدورها إلى تقديرات متباينة، فقد يميل البعض للتضييق فيما يمكن إدراجه ضمن الاحتياجات الأساسية، بينما يميل البعض الآخر إلى التوسيع، وقد يفسر الوجود أو العيش الكريم على نحو يتفق مع المعنى الضيق أو الواسع للاحتياجات، وهكذا الحال مع المستوى اللائق للمعيشة⁽¹⁾.

والحكمة من جواز عدم الاعتماد على الأجر وحده لكفالة مستوى معيشة لائق للعامل وأسرته، هو أن الاعتماد على الأجر وحده لبلوغ هذه الغاية قد يرفع الحد الأدنى إلى مستوى يتعارض مع اعتبارات أخرى مهمة، فتحديد أجر أدنى

(1) <http://www.1chr-eg.org/archive/100/100-67.htm>

مرتفع بما يكفي لتأمين عيشة كريمة للعامل وأسرته قد لا يتناسب مع قدرة صاحب العمل على دفع هذا الأجر، وذلك في ضوء الإنتاجية الفعلية للعامل، وبالتالي في ضوء السعر الذي يستطيع أن يبيع به منتجه في السوق بلا خسارة، كما أن رفع الحد الأدنى للأجور، قد يزيد من التكلفة ويرفع سعر المنتج على نحو يرهق المستهلكين لهذا المنتج، كما أن آثار هذا الرفع للأسعار والحد الأدنى للأجور قد تنعكس سلباً على التنافسية، كما أنها قد تحد من الطلب على العمالة في بعض الحالات.

ولذلك، وفي هذا المقام، يجب التمييز بين الحد الأدنى للأجر، والدخل الأدنى للأجر، فالحد الأدنى للأجر مرتبط بالعمل الذي يقوم به العامل، أما الدخل الأدنى فهو مجمل موارد الشخص اللازمة لضمان حد أدنى من المعيشة له ولأسرته، سواء جاءت هذه الموارد من العمل فعلاً أو من أي مصادر أخرى ليس لها صلة بعمل العامل، ويعتبر الأجر اللائق للمعيشة الكريمة هو الدخل اللازم لتوفير الاحتياجات الأساسية للأسرة، وهو عادة أعلى من الحد الأدنى للأجر، ومع ذلك فقد أخذت بعض الولايات والحكومات المحلية في الولايات المتحدة الأمريكية بمفهوم "الأجر المعيشي"، حيث تشترط على من تتعاقد معه من الشركات على أداء أعمال لصالحها أو على الشركات التي تتلقى إعانات أو مزايا حكومية أخرى، ألا يقل الأجر الذي يتقاضاه العامل عندها عن "الأجر المعيشي"، ولكن القانون - في بعض الدول مثل أندونيسيا - أجاز لأصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة طلب تأجيل إخضاعهم لقانون الحد الأدنى للأجور، وذلك إذا تعارض الحد الأدنى المحدد قانوناً مع قدرتهم على دفعه على أن يكون مثل هذا الطلب مشفوعاً بموافقة العمال، كذلك نصت تشريعات الحد الأدنى للأجور - في بعض الدول مثل المملكة المتحدة - على أن يراعى في تحديد الأجر الأثر المتوقع على الاقتصاد الوطني في مجموعة لا سيما على التنمية الاقتصادية وعلى التنافسية⁽¹⁾.

(1) <http://www.1chr-eg.org/archive/100/100-67.htm>

وسوف نبين فيما يلي، تعريف الحد الأدنى للأجور وأهداف تحديده، من خلال البنود التالي:
أولاً: تعريف الحد الأدنى للأجور.

عرف البعض الحد الأدنى للأجور بأنه: هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة بحكم القانون^(١). وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في صناعات معينة، إلا أن قوانين الحد الأدنى للأجور كثيراً ما لا تغطي أجور الأشخاص الذي يعملون في حرف أو صناعة يملكونها، أو الأشخاص الذي يعملون موظفين في الشركات والمصانع الصغيرة، ويوضع حد أدنى غير رسمي للأجور في بعض البلدان الأوروبية من خلال الاتفاقات المتبادلة بين النقابات وأصحاب الأعمال^(٢).

كما عرفه آخرون بأنه: الأجر المحدد وفقاً لآلية قانونية يقرها القانون الوطني الذي لا يجوز أن يتقاضى أقل العمال مهارة أجراً يقل عنه نظير العمل الذي يؤديه لمصلحة صاحب العمل^(٣).

والتعريف الأقوى في المفهوم والأكثر تحديداً لمعايير وضع الحد الأدنى للأجور، هو التعريف الذي جاء في التوصية رقم (١٣) لمنظمة العمل الدولية، التي تضمنت ستة معايير يجب أن يتحدد الحد الأدنى للأجور في ضوء الموازنة بينها جميعاً، وهي^(٤):

١- احتياجات العامل وأسرته.

٢- المستوى العام للأجور في الدولة.

(١) د. عصام عابدين، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الأردنية،

على الموقع التالي: www.muaten.ps

(٢) د. عصام الدين، المرجع السابق، ذات الموضوع.

(٣) د. أحمد الشوابكة، الأجور ومستوياتها الدنيا ودورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي،

أعمال الندوة الوطنية لفائدة وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، الأردن،

٢٠١٢م.

(4) <http://www.1chr-eg.org/archive/100/100-67.htm>.

- ٣- نفقة المعيشة، وما يطرأ عليها من تغيرات.
 - ٤- مدفوعات الضمان الاجتماعي، وما إليها من وسائل تخفيض الفقر.
 - ٥- مستوى المعيشة للجماعات الاجتماعية الأخرى، أي الجماعات المناظرة للعمال الضعيفة، كالجماعات المنكشفة "كبار السن- المعاقين- الأسر الفقيرة التي فقدت أحد الأبوين... إلخ".
 - ٦- العوامل الاقتصادية شاملة متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاجية ومستوى التوظيف وقدرة أصحاب الأعمال على الدفع.. إذاً هناك اعتبارات متعددة ينبغي أن ينظر فيها - إلى جانب احتياجات العامل وأسرته - وأن تراعى الموازنة بينها عند تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك لتأمين الحماية المطلوبة للعامل من خلال الحد الأدنى للأجر والوسائل الأخرى للحماية الاجتماعية، دون الإضرار بمصالح أطراف أخرى، مثل المنتجين والمستهلكين، ودون التأثير سلباً في التنافسية أو التنمية الاقتصادية.
- ثانياً: أهداف تحديد الحد الأدنى للأجور.**
- إن الهدف من تحديد حد أدنى للأجور هو تحقيق عدد من الأهداف التي يمكن أن نجملها فيما يلي^(١):
- ١- حماية العمال الأكثر حرماناً، حيث إن حماية العمال الذي يتقاضون أجوراً منخفضة أو قليلة، لضعف قدرتهم على المساومة في سوق العمل، وذلك بالحد من استغلال أصحاب العمل للعمال عن طريق دفع أجور متدنية، ويعتبر هذا الهدف الوظيفية الجوهرية لتحديد حد أدنى للأجور.
 - ٢- رفع المستوى العام للأجور، حيث يؤدي ذلك إلى الآتي:
 - أ- إن تحديد حد أدنى للأجور يحرك بالضرورة مستويات الأجور العليا.
 - ب- إشكالية انخفاض المستوى العام للأجور.

(١) د. يوسف إلياس، الأجور ومستوياتها الدنيا ودورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، أعمال الندوة الوطنية لفائدة وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، المرجع السابق.

ج- إشكالية فقر العاملين الذي يتقاضون أجوراً لا تكفي لسد احتياجاتهم الأساسية.

د- إشكالية عدم مواكبة مستويات الأجور للارتفاع الحاصل في المستوى العام لتكاليف المعيشة.

٣- تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات.

يتم إلزام جميع أصحاب الأعمال بمستوى متماثل من الأجور الدنيا يحد من إمكانية الحصول على قوة العمل بكلف متدنية، ويمكن استخدامه كوسيلة لرفع المستوى العام لعدة اعتبارات، مثل: مجابهة التضخم أو تعزيز القدرة الشرائية، وبالتالي الاستهلاك، ومن ثم الإنتاج الوطني، كما أن الترفع في الحد الأدنى للأجور يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع مستوى الأجور الناتجة عن التفاوض في حالة الربط الآلي بينهما أو في حالة تجاوز الحد الأدنى القانوني للأجور التعاقدية.

٤ - تحقيق الاستقرار في العلاقات المهنية.

تعتبر الأجور من أهم الحقوق الأساسية للعامل، حيث أولت التشريعات المختلفة الاهتمام بتحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك لكونه يكتسي طبيعة مزدوجة، فله وجه إنساني ووجه اقتصادي، فهو يمس من جهة حياة الكادحين مادياً ومعنوياً، ومن جهة أخرى يمس العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العامل ورب العمل.

حيث إن الرضا عن مستويات الأجور يقلل من المنازعات العمالية، نظراً لأهميته في شروط العمل وأهميته للعامل، والاستقرار النفسي للعامل يدفعه إلى الإنتاج، وبالتالي ينعكس إيجاباً على تحسين العلاقة بين صاحب العمل والعامل.

الفرع الثاني : الحد الأدنى للأجور

تعتبر النصوص التشريعية الوضعية بقواعدها الآمرة التي لا يجوز مخالفتها لتنظيم عقود العمل، والذي يعتبر الأجر أهم نصوصها، حيث نظمت هذه القوانين الكثير من البنود المتعلقة بهذا العقد ومنها الحد الأدنى للأجور.

لقد تدخل المشرع السعودي لحماية الأجر، وظهر هذا التدخل جلياً عندما نص في المادة (٨٩) من قانون العمل - سابق بيانهـ (١) ، والتي تقضي بتكليف مجلس الوزراء بوضع حد أدنى للأجور.

فجاء تدخل الدولة في مجال تحديد الأجور نتيجة للسلبات التي ترتبت على طريقة المساومة الفردية في تحديد الأجر، باعتبارها الأسلوب الوحيد السائد من قبل، ذلك أن هذه الطريقة تفترض أن يكون طرفي العقد على قدر متساوٍ من الحرية، والقدرة لمناقشة الأجر تسمح لكل منها بقبول أو رفض ما يعرضه الطرف الآخر، غير أنها تنكر ما يتعرض له العامل من ضغط عند قلة فرص العمل، فقد يقبل العامل - مضطراً - أي أجر منخفض، وذلك لكي يحصل على ما يحفظ له ولأسرته حياة عادية، وتبقى الحرية فقط لصاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور نتيجة لمركزه الاقتصادي القوي، مما أدى إلى فرض أجور ضئيلة لا تكاد تفي باحتياجات العامل وأسرته (٢).

وبذلك، فإن تدخل الدولة في تحديد الأجر من خلال وضع حد أدنى للأجر، يجعله لازماً ، ولا يمكن لصاحب العمل أو العامل الاتفاق على مخالفته (٣).

كما يجب ألا ننسى - في هذا المقام - المشرع الفرنسي، حيث إنه لم يترك مسألة تحديد الحد الأدنى للأجور للجنة وإنما يتم تحديد الحد الأدنى المضمون

(١) وهذا ما نص عليه المشرع المصري أيضاً في المادة (٣٤) سابق بيانهـ.

(٢) د. رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ٣٨٨.

(٣) د. عبدالناصر بلميهوب، مبدأ الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ٢٠١٦م، ص ٥٦.

وفقاً لتطور المؤشر الوطني لأسعار المستهلك، ويمكن رفع الحد الأدنى المنصوص عليه بواسطة مرسوم^(١).

ويتضح من قانون العمل الفرنسي أنه يراعي في تحديد الحد الأدنى للأجر المضمون، أن يكون مواكباً لتقلبات الأسعار، وذلك نظراً للطابع المعيشي للأجر، وهذا ما نصت عليه بشكل صريح المادة (٣٢٣١) من قانون العمل الفرنسي، حيث حددت أهداف الحد الأدنى للأجر : ١- ضمان قوتهم الشرائية. ٢- المشاركة في التنمية الاقتصادية للأمة^(٢).

انفرد المشرع الفرنسي بإقرار تخفيضات على الحد الأدنى للأجور حسب عمر العامل، فبالنسبة للموظفين الشباب الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً، الذين لدهم أقل من ٦ أشهر من الممارسة المهنية للعمل، يمكن تطبيق تخفيض بنسبة ١٠% عندما يكون عمر الموظف الشاب من ١٧ إلى ١٨ عاماً و ٢٠% عندما يكون الموظف الشاب أقل من ١٧ عاماً، ويطبق نفس المقتضي عندما يتم تحديد الأجر بالساعات^(٣).

ويرى البعض - ونحن نؤيدهم - أن موقف القانون الفرنسي جدير بالاتباع، لأنه يأخذ بعين الاعتبار، عند تحديده للحد الأدنى للأجور المعطيات المذكورة التي تضمن العدالة في إقرار هذا الحد الأدنى، بما يناسب العمال، والقول بخلاف ذلك يؤدي إلى استغلال العامل كطرف ضعيف، استناداً إلى أن العقد شريعة المتعاقدين،

(١) مشار إليه لدى: د. أنس موسى حسن أبو العون، أ / إبراهيم خالد يحيى، مقال بعنوان "الحماية القانونية لأجر العامل في القانون الفلسطيني - دراسة مقارنة، منشور بمجلة Journal sharia and law ، العدد الرابع والثمانون، صفر ١٤٤٢هـ، أكتوبر ٢٠٢٠م، ص ٤٧٠.

(٢) المرجع السابق، ص ٤٧١.

(٣) انظر الموقع الإلكتروني التالي:

<https://www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-364531>.

وأن الحد الأدنى للأجور وفق الوضع الحالي لا يرتبط بغلاء المعيشة، وتغير قيمة صرف العملة، مما يعني الابتعاد عن المعنى الحقيقي للحد الأدنى للأجور الذي ينبغي أن يراعي هذه المعطيات المذكورة^(١).

وفي حالة عدم احترام رب العمل للحد الأدنى للأجور يكون مسئولاً عن التعويض ودفع الغرامة، حيث نصت المادة (٢٢٩) من نظام العمل السعودي - سابق بيانه- على ما يلي:

"١- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:

أ - غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال.

ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً.

ج-إغلاق المنشأة نهائياً.

٢- يجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة.

٣- تتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم" ولكن، نرى - مع البعض - أن هذه العقوبة غير رادعة بصورة كافية، بل يجب زيادة الغرامة بما يتناسب وأهمية الأجر في حياة العامل وأسرته^(٢).

(١) د. بشار طلال المومني، الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً للقواعد العامة وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة القانون المغربي، العدد ٣٠، ٢٠١٦م، ص ١٦٢.

(٢) د. أحمد النصر، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثانية، جامعة بيرزيت، رام الله، ٢٠١٢م، ص ١٣١.

المبحث الثالث

أحكام الوفاء بالأجر

إن الهدف من تنظيم النصوص التشريعية لقواعد دفع الأجور، هو تسهيل وتمكين العامل من الحصول على أجره بشكل مباشر، ولكن لمن يدفع الأجر حتى تبرأ ذمة صاحب العمل؟.

حدد المشرع السعودي في المادة (٩٠) من نظام العمل السعودي كيفية الوفاء بالأجر، في المكان والزمان، حيث أقر بأن تؤدي الأجور في أحد أيام العمل، وفي مكانه.

وفي جميع الأحوال، حتى يتم الوفاء بالأجر للعامل، ويعتبر مبرئاً للذمة، فلا بد أن يكون بالعملة المتداولة قانوناً في الدولة، مع إمكانية الاتفاق بين طرفي العقد، على أن يكون الوفاء بعملة أخرى، أو عيناً، مادام أن العامل قد ارتضى ذلك^(١).

وفيما يلي سوف نعرض لزمان الوفاء بالأجر، ومكانه، ووسائل إثباته، وذلك من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: زمان الوفاء بالأجر.

المطلب الثاني: مكان الوفاء بالأجر.

المطلب الثالث: إثبات الوفاء بالأجر ومرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخاصة بالأجر.

(١) د. يوسف أبو الياس، قانون العمل العراقي - علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، ١٩٨٠م، ص ٣٣٢.

المطلب الأول زمان الوفاء بالأجر

حدد المشرع زمان الوفاء بالأجر وذلك من خلال المادة (٩٠) من نظام العمل السعودي، والتي تنص على ما يلي: "١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

- أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل .
 - ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.
 - ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.
 - د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
- ٢- تلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك"^(١).

يتضح من نص المادة السابقة أن المشرع قد حدد أن يتقاضى العامل المعين بأجر شهري أجره مرة كل شهر على الأقل، وأما في حالة إذا كان الأجر بالقطعة وتطلب العمل مدة تزيد على أسبوعين يجب أن يتقاضى العامل أجره كل أسبوع كدفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من عمل. وأنه يجوز أن يتقاضى العامل أجره مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك. وفي جميع الأحوال يؤدي الأجر للعامل خلال سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها الأجر، أي لا يجب أن يتأخر أجر العامل عن سبعة أيام من بداية استحقاق العامل لهذا الأجر"^(٢).

(١) تقابلها في ذلك المادة رقم (٣٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣م.

(٢) د. كرم عبدالواحد، مرجع سابق، ص ١٤٤.

وفي أحيان أخرى، ترك المشرع تحديد مواعيد دفع الأجر لاتفاق المتعاقدين فيما بينهم، سواء تم ذلك في عقد العمل، أو تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة، ورضي العامل بذلك^(١).

فيجب أن يكون الدفع في فترات منتظمة، ومتقاربة، ومواعيد محددة، حتى تتوافر السيولة بيد العامل، لمواجهة أعباء الحياة اليومية^(٢).

وينص القانون الفرنسي على أن النظام المعتمد بالدفع منطقيًا، يختلف حسب الشروط والأوضاع القانونية، والاجتماعية للعامل، وعن طريق حساب الأجر، وطبيعة دفعه:

١- فعمال التجارة والصناعة يدفع لهم مرتان بالشهر وحتى ستة عشر يومًا كحد أقصى.

٢- أما المستفيدون من نظام الدفع الشهري (وهم الموظفون)، فهؤلاء يدفع لهم الأجر مرة واحد بالشهر.

٣- وأما العاملون بالقطعة لمدة أكثر من خمسة عشر يومًا، فيجب أن يحصلوا على حسابهم، وأجورهم، كل خمسة عشر يومًا، وألا يتجاوز دفعها خلال الخمسة عشر يومًا اللاحقة لمدة العمل.

٤- العمولات تدفع كل ثلاثة أشهر.

٥- مكملات الأجر، تخرج بطبيعتها من الأجر، لذلك يجب أن تعطى بفترات متقاربة.

٦- المشاركة بالأرباح تعطى بعد انتهاء السنة المالية.

(١) د. كرم عبدالواحد، المرجع السابق، ص ١٤٥.

(٢) د. سيد محمود رمضان، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

عمان، ٢٠٠٤م، ص ٣١٤.

٧- أما علاوات الإنتاج فتحسب كل ثلاثة أشهر أو كل ستة أشهر حسب الاتفاق^(١).

وأكدت على ذلك المادة (٩٠/ ب، ج) من نظام العمل السعودي، حيث أشارت إلى أن العمال والمعينين بأجر شهري، فهؤلاء تؤدي أجورهم مرة بالشهر على الأقل، أما إذا كان بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصل على دفعة كل أسبوع تحت الحساب تناسب ما أتمه العامل من عمل ويؤدي الباقي خلال الأسبوع التالي، لتسليم ما كلف به.

أما في الأحوال الأخرى، فقد فسر الفقه هذه الأحوال بأنها عمال البقشيش والعمولة...، فهؤلاء يكون الدفع لهم مرة كل أسبوع، ولكن هذه ليست قاعدة آمرة؛ لأن المشرع أخبر بعد ذلك، بإمكانية وجود اتفاق بين الطرفين يسمح بإمكانية الدفع مرة كل أسبوع، أو كل شهر شرط أن يكون هذا كتابة^(٢).

ويمكن أن يكون الدفع عن طريق المعاملة الإلكترونية، وهنا تكون لجنة وطنية مشرفة على ذلك، حتى تتأكد من حصول العامل على أجره^(٣).

المطلب الثاني

مكان الوفاء بالأجر

نصت المادة رقم (٩٠) من نظام العمل السعودي - سابق بيانها - على المكان الذي يتم فيه تأدية الأجر، وهو مكان العمل^(٤).

ففي أغلب التشريعات، تم تحديد مكان الوفاء بالأجر، في قوانين العمل، وجعلته مكان العمل، وتعتبر هذه قاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وإذا حصل ذلك، فإنه يكون باطلاً إلا إذا كان لتحقيق مصلحة العام، أعمالاً لقاعدة الحق

(١) د. حسن كبيرة، مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٢) د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٣) د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، دن، القاهرة، ١٩٩١م، ص ٢٥٩.

(٤) راجع المادة رقم (٢/٩٠) من نظام العمل السعودي - سابق بيانها بالتفصيل.

الأفضل للعامل، أو استحالة الوفاء به بمكان العمل، مع مراعاة وجوب قبول العامل بذلك من جهة، وتحمل صاحب العمل نفقات تنقل العمال لاستيفاء أجورهم من جهة أخرى^(١).

كما أكد قانون العمل الفرنسي على أن يكون دفع الأجور في مكان العمل، وإذا تعددت أماكن العمل فالعبرة بمكان عمل العامل كل على حدة، ويمنع دفع الأجور في المشارب، ومحال البيع؛ إلا إذا كانوا يعملون بها؛ لأن هذا يدفعه إلى سرعة لإتفاق، وإذا لم يتقيد صاحب العمل بذلك؛ فإن هذا يكون موجباً لجزاءات توقع على صاحب العمل؛ إلا أنه يبقى مبرئاً للذمة^(٢).

المطلب الثالث

إثبات الوفاء بالأجر

ومرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخاصة بالأجر

يجب على صاحب العمل أن يثبت أن العامل حصل على أجره، وذلك حتى تبرأ ذمته، وكذلك المدة القانونية التي يستطيع فيها العامل أن يطالب بأجوره، لأن استمرار هذه المدد لفترات طويلة يمنع الاستقرار والمحافظة على الحقوق، لذلك سوف نعرض لهذه النقاط من خلال التقسيم التالي:

الفرع الأول: إثبات الوفاء بالأجر.

الفرع الثاني: مرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخاصة بالأجر.

(١) د. سيد رمضان، مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٢) تطبيقاً لذلك، قضى بصحة قيام أحد شركات الطيران المصري بدفع الأجور لعمالها العاملين بالمطار بمقر الشركة في القاهرة، أمام استحالة دفعها في مقر عملهم؛ لأن القوانين تمنع دخول النقد لمنطقة المطار، خصوصاً وأن الشركة خصصت سيارات لنقل العمال من مقر عملهم إلى المقر بالقاهرة. نقلاً عن د. حسن كبيرة، مرجع سابق، ص ٥٣٥.

الفرع الأول : إثبات الوفاء بالأجر

نصت الفقرة الثانية من المادة رقم (٩٠) من نظام العمل السعودي على أنه: " ... ٢- تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك".

كما نصت المادة رقم (٤٥) من قانون العمل المصري على ما يلي: " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر". وتأتي بعدها المادة (٤٦) من ذات القانون المصري لتنص على أنه: "مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته".

من الملاحظ في نص المادتين السابقتين، أن المشرع السعودي تماشى مع العصر الحالي والتكنولوجيا، حيث قرر أن أداء الأجر يكون بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة، مما يجعل المشرع السعودي يتميز عن نظيره المصري في هذا الشأن، خاصة وأن الأجور - في عصرنا الحالي - يتم الحصول عليها عن طريق "الفيزا كارت" من أحد المصارف التابعة للمصلحة. وبالنسبة للتوقيع على أي كشف، أو سجل، أو إيصالات، تثبت قبض العامل لأجره، يمكن الاستدلال بها كوسيلة لإثبات الوفاء؛ إلا أنه لا يسقط حق العامل بالمطالبة بما تبقى له من أجور بذمة صاحب العمل، وإثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات^(١).

(١) د. عبدالعزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وطرق حمايته، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة ٢٣، الكويت، ١٩٩٩م، ص ٨٠.

وكحماية إضافية لمصلحة العامل، ترك المشرع عبء إثبات الوفاء على صاحب العمل.

أما المخالصة التي يوقعها العامل، فهي لا تعد دليلاً كافياً، إذا جاء ما يثبت عكسها، خصوصاً والعامل على رأس عمله، أما إذا انتهى عقد العمل، وأقر العامل بما جاء بها؛ فإنه يعتبر صحيحاً.

وما يؤكد أهمية أداء الوفاء بالأجر وكيفية إثباته، أن القانون الفرنسي أحدث نظاماً خاصاً لأداء الأجور، حيث إنه ألزم كل منشأة بأن يكون لديها كشف للوفاء بالأجور، بالإضافة إلى ما تطلبه المشرع الفرنسي من ضرورة الرقابة الإدارية^(١)، وكشف الوفاء عبارة عن سجل يتضمن معلومات عن صاحب العمل، والعامل وعن قيمة الأجور، وساعات العمل الأصلية والإضافية، ومقدار أجر كل منها، والمكافآت، والتوابع والخصومات ... إلخ^(٢). ويسمح هذا السجل بإطلاع العامل عليه والتحقق من أجوره واستحقاقاته، ويكون له دور فعال بالإثبات لوجود الرقابة عليه، من الجهات الإدارية، التي تتمثل في مفتش العمل، فيمنع وجود الكشط والإضافات، وأن يكون مرقماً، وموقعاً من قاضي المحكمة التي وقع نشاط صاحب العمل في دائرتها، وإذا لم يقم صاحب العمل بذلك؛ فإنه يكون معرضاً للغرامة والتعويض إذا تضرر العامل من هذه المخالفة^(٣).

(١) مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة ٢٠٠٠م، العدد ٤، رقم ٩٩/٢٥٨٢، ص ٨٠٧.

(٢) د. عبدالعزيز اللصاصمة، مرجع سابق، ص ٨١.

(٣) د. يوسف إلياس، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

د. بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، د.ن، د.ت، ص ١٣٨ وما بعدها.

وأما بالنسبة لقانون العمل المصري، فقد أنهى الخلاف الفقهي والقانوني، الذي كان موجوداً في ظل المرسوم بقانون رقم (٣١٧) لعام ١٩٥٢^(١)، حيث نصت المادة رقم (٣٥) على ما يلي: " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور، أو إيصال خاص معد لهذا الغرض، على أن تشتمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

يتضح من النص السابق، أن الكتابة هي الوسيلة الوحيدة للإثبات، وتتمثل في سجلات معدة لذلك، أو في كشوف، أو إيصالات خاصة، وأكد ذلك حكم محكمة النقض المصرية، حيث جاء فيه: "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور، أو إيصال خاص معد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر، وأن شرط استحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً"^(٢).

ويفهم من ذلك، أن أي وسيلة كتابة تحمل توقيع العامل تفني بالغرض، وذلك إعمالاً لمضمون النص، وإن كانت الكتابة ضرورية للعامل، فهي كذلك

(١) أشارت المادة (١٤) من هذا المرسوم إلى أن: "العقود الخاضعة لقانون العمل تحرر (سراكي) من صورتين من قبل صاحب العمل تتضمن الأجور المقبوضة للعامل على أن يوقع العامل بنفسه عليها، وتعطى صورة للعامل وأخرى يحتفظ بها صاحب العمل"، وحصل الخلاف الفقهي حول وسيلة الإثبات، فاتجه البعض إلى أن السراكي الموقع عليها من العامل ليست الوسيلة الوحيدة لإثبات الوفاء، وإنما هناك القرائن والشهادة... في حين اتجه آخرون إلى أن القصد منها استبعاد وسائل الإثبات الأخرى، ولأن هذا الرأي كان هو الراجح، اتجه القانون رقم ١٣٧ لعام ١٩٨١ للأخذ به. انظر في ذلك: د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٥٤١. وانظر أيضاً: د. حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص ٣٧٣ وما بعدها.

(٢) نقض مدني مصري، لسنة ٦٧، جلسة ١٩٩٨/٦/٢١م، رقم ١٠٦٣.

ضرورة لصاحب العمل، حتى تبرأ ذمته المالية؛ لأن إذا لم يفعل ذلك؛ فإنه يكون معرضاً للعقوبة^(١).

ولا بد من أن نشير هنا، إلى أن كل ما يعتبر من الأجر تطبق عليه هذه القواعد، مثل العلاوة الدورية، والعلووة بسبب غلاء المعيشة، والعمولة، والامتيازات العينية... إلخ، وهذا ما تم بيانه فيما سبق، حيث اعتبرها المشرع جزءاً من الأجر، أما المستحقات الأخرى، من غير الأجر، كنسبة الأرباح، فلم يتم الاتفاق على اعتبارها جزءاً من الأجر، فهذه تطبق عليها القواعد العامة في الإثبات، حسب قيمة الدين المستحق.

ونلاحظ مما سبق، أن موقف كل من المشرع المصري والفرنسي كان مقيداً لحرية العامل بالإثبات، وهذا يعكس موقف المشرع السعودي، وغيره من التشريعات التي جعلت إثبات الوفاء بالطرق الحديثة المتبعة حالياً، وهي تحويل مستحقات العامل إلى أحد المصارف المحلية المعتمدة.

(١) ويأتي ذلك تطبيقاً لنص المادة (١٧٠) من قانون العمل المصري المشار إليها سابقاً.

الفرع الثاني : مرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخاصة بالأجر

إن التقادم المسقط هو طريقة لانقضاء الديون التي لم تنقض بأي طريقة أخرى، وهو : مضي مدة معينة على استحقاق الدين دون أن يطالب صاحب الدين به خلال هذه المدة^(١)، ولا يعني ذلك انقضاء الحق، ولكن لا تسمع الدعوى عند الإنكار بعد مرور فترات محددة بالقانون، وأكد ذلك نص المادة (٢٩٤) من نظام المعاملات المدنية السعودي، والتي تنص على أنه: "لا ينقضي الحق بمرور الزمن، ولكن لا تسمع الدعوى به على المُكْرِ بانقضاء (عشر) سنوات فيما عدا الحالات التي ورد فيها نص نظامي أو الاستثناءات الواردة في هذا الفرع".

نلاحظ، أن المادة السابقة، قد أشارت إلى مدة التقادم بعشر سنوات، فيما عدا بعض الحالات المستثناة من ذلك، والتي ورد فيها نص قانوني أو استثناءات تكون قد وردت في هذا الفرع الثالث من فصل انقضاء الالتزام دون الوفاء به. ومثل هذه المواد: المادة (٢٩٦)، فنصت الفقرة الأولى من هذه المادة على ما يلي: "دون إخلال بالنصوص النظامية، لا تُسمع الدعوى على المُكْرِ بانقضاء (خمس) سنوات في الحقوق الآتية:

(١) هذا بالنسبة لمرور الزمن المانع من سماع الدعوى عند الإنكار المسقط، وهو محور هذا الحديث، أما التقادم المكسب، فهو الذي يمكن أن يكون سبباً لكسب الحق، والفرق بين النوعين أن التقادم المسقط ينهي الحقوق الشخصية والعينية، ولا يقترن بالحيازة، ولا يتمسك به إلا عن طريق الدفع/ أما بالنسبة للتقادم المكسب، فهو يكسب الحائز ما حازه من حقوق عينية بعد مرور فترات معينة، وهو مقترن دائماً بالحيازة، ويتمسك به عن طريق الدعوى والدفع على حد السواء، ويعتد فيه بحسب النية، وهذا بعكس التقادم المسقط.. راجع في ذلك:

- د. عبدالقادر الفار، أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني)، الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٦م، ص ٢١٥.
- د. سليمان مرقس، الالتزامات (أحكام الالتزام)، الطبعة الثالثة، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٢م، ص ٨٣٢ وما بعدها.

أ - حقوق أصحاب المهن الحرة، كالأطباء والمحامين والمهندسين عما أدوه من عمل متصل بمهنتهم وما أنفقوه من نفقة. ب- الحقوق الدورية المتجددة، كأجرة العقارات والأجور والإيرادات المرتبة ونحوها، ويُستثنى من ذلك إذا كان الحق ريعاً في ذمة حائز سبب النية أو ريعاً واجباً على ناظر الوقف أدائه للمستحق، فلا تسمع الدعوى بشأنه بانقضاء (عشر) سنوات.

ونصت كذلك المادة (٢٩٧) من نظام المعاملات المدنية السعودي على ما يليك "دون إخلال بالنصوص النظامية، لا تسمع الدعوى على المنكر بانقضاء (سنة) في الحقوق الآتية:

أ- حقوق التجار عن السلع والخدمات المقدمة لأشخاص لا يتجرون فيها.
ب- حقوق أصحاب المنشآت المتعددة لإيواء النزلاء والمطاعم ومن في حكم الناشئة عن ممارسة تلك الأنشطة. ج - حقوق الأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثم ما قدموه من أشياء".

والغرض من تحديد هذه المدد، التي أشار إليها نظام المعاملات المدنية السعودي، هو استقرار الحقوق ومنع المنازعات، واستمرارها لفترات طويلة، مما يكبد المحاكم صعوبة النظر فيها خصوصاً وأن الأدلة غالباً ما يصعب إيجادها بعد مرور هذه المدد، وكذلك تراكم هذه الديون لفترات طويلة يؤدي لإضعاف أعمال الدائن واضطراره لأخذها من رأس مال عمله لسدادها، لذلك لا بد من إيفائها أولاً بأول^(١).

ويترتب على ذلك، أن النظام المدني، أشار إلى حقوق العمال، وأنها تتقدم بمرور عشر سنوات، أو خمس سنوات، أو سنة، أي حسب كل حالة على حدة.

(١) د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، المجلد الثاني، طبعة ١٩٨٤م، ص ١١٦٥.

ولا بد من مراعاة أن مرور الزمن المانع من سماع الدعوى في نظام المعاملات المدنية من النظام العام، ولكل صاحب مصلحة إثارتها، وللمحكمة ذلك من تلقاء نفسها.

ولم يتضمن قانون العمل الفرنسي قبل عام ١٩٧١م تحديداً مباشراً لمدة تقادم دين الأجور، ولكنه أحالنا - في تحديد هذه المدد - إلى القانون المدني، وحسب هذه الإحالة فإن دين الأجر يخضع لتقادم قصير مدته ستة أشهر^(١).

ونظراً، للانتقادات الشديدة التي وجهت إلى هذه المدة، فقد تم تعديل قانون العمل لسنة ١٩٧١، وذلك بتعديل هذه الإحالة بأن جعلها لنص (٢٢٧٧)، وجعل ديون الأجور من الديون الدورية المتجددة التي تتقادم بمرور خمس سنوات^(٢).

أما بالنسبة لقانون العمل المصري، فكان مختلفاً، فهو لم يحدد قواعد خاصة لمرور الزمن المانع من سماع دعاوى ديون الأجر، وهذا يعني أن يتم الرجوع إلى القواعد العامة الخاصة بالتقادم المسقط في القانون المدني، حيث نجد أن المادة (٣٧٥) مدني مصري تتضمن أنه: "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والمهايا والأجور والمتعاشات"، ثم تأتي المادة (٣٧٨/ب) لتتنص على ما يلي: "يتقادم بسنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات".

(١) ويستثنى من ذلك أجور الخدم الذي يؤجرون خدماتهم لمدة سنة، فهؤلاء يكون الزمن المانع من سماع دعوى أجورهم مدة سنة، وكانت هذه الإحالة لنصوص المواد (٢٢٧١، ٢٢٧٢، ٢٢٧٤، ٢٢٧٥)، من القانون المدني التي تضمن المدة القصيرة، أما المدة الطويلة لمرور الزمن المانع من سماع الدعوى، فهي ثلاثون سنة بنسب المادة (٢٢٦٢) منه. راجع في ذلك:

د. يوسف أبوإلياس، مرجع سابق، ص ٣٧١.

(٢) وبهذا، تخلص المشرع من الانتقادات الفقهية التي كانت موجهة للمدة السابقة، لأنهم يرون أن حقوق العمال وأجورهم من الأهمية بأن تكون المدة السابقة أطول من المدة الأولى والتي صدرت في ستة أشهر.

الفصل الثاني

ضمانات الوفاء بالأجر

يشكل الأجر أهمية كبيرة في حياة العمال، فهو مصدر رزق أساس - إن لم يكن الوحيد- ووسيلته الأساسية للإنفاق على أسرته، ونظراً لهذه الأهمية فقد أحاطه المشرع ببعض الضمانات، ومن أهم هذه الضمانات الحماية التي تقر حق امتياز عام لأجر العامل على أموال صاحب العمل، وذلك في حالة إفسار أو إفلاس صاحب العمل، وحق عمال المقاول والمقاول من الباطن في تقاضي الأجر من صاحب العمل.

كما أحاط المشرع أجر العامل ببعض الضمانات القانونية اللازمة لحماية له، وذلك سواء في مواجهة صاحب العمل، أو في مواجهة دائني العامل، وقد نظمت هذه الضمانات بعض النصوص التشريعية في التقنين المدني وفي تقنين العمل. ففي مواجهة صاحب العمل، خص المشرع الأجر بالضمانات اللازمة لوفاء صاحب العمل به، فاعتبر حق العامل من حقوق الامتياز العامة التي لها أولوية في الاستيفاء على غيرها من الحقوق.

ومن جهة أخرى، فقد حد المشرع من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل سواء عند توقيع جزاء تأديبي عن العامل، أو تسديد لما أقرضه للعامل، أو في مقابل ما تسبب فيه العامل من فقد أو إتلاف لأدوات العمل. وفي مواجهة دائني العامل، فإن المشرع قد بسط حمايته على الأجر، فحد من سلطة دائني العامل في الحجز عليه تحت يد صاحب العمل. لذلك، سوف نعرض لهذا الفصل من خلال التقسيم التالي:

المبحث الأول: حق الامتياز لأجر العامل وحق عمال المقاول الأصلي وعمال

المقاول من الباطن في مطالبة صاحب العمل بالأجرة مباشرة.

المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل.

المبحث الثالث: حماية الأجر من الدائنين ومن الحد الأدنى للأجور.

المبحث الأول

حق الامتياز لأجر العامل وحق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول من الباطن في مطالبة صاحب العمل بالأجرة مباشرة

كما ذكرنا سابقاً- فقد أحاط المشرع أجر بأهمية بالغة، من أهمها تقرير حق امتياز عام لأجل العامل على أموال صاحب العمل، وذلك في حالة إعسار أو إفلاس صاحب العمل، وكذلك حق عمال المقاول والمقاول من الباطن في تقاضي الأجر من صاحب العمل، وهو ما سوف نوضحه من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: حق الامتياز لأجر العامل.

المطلب الثاني: حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول من الباطن في مطالبة صاحب العمل بالأجرة مباشرة.

المطلب الأول

حق الامتياز لأجر العامل

لقد عرفت المادة رقم (١١٣٠) من القانون المدني المصري ، الامتياز بما يلي: " ١- الامتياز أولوية يقررها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته. ٢- ولا يكون الحق امتياز إلا بمقتضى نص في القانون".

فالامتياز أولوية يقرها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته، ولا يكون للحق امتياز إلا بمقتضى نص في القانون، والقانون وحده هو الذي يتولى تعيين هذه الحقوق، ويعين مرتبة الامتياز، فلا يجوز للطرفين أن ينشئا امتيازاً بإرادتهما في غير الحالات التي يقرها القانون، كما لا يجوز للقاضي أن يجعل الدين ممتازاً إذا كان القانون لا يجعله كذلك^(١).

ومعنى ذلك، أنه من شأن تقرير الأولوية لحق من الحقوق تقديم الحق الممتاز على سائر الحقوق الأخرى التي يتقدمها هذا الحق، ويقرر هذا التقدم نص في القانون مراعيًا - في ذلك - صفة الحق المتقدم، لا لصفة في الدائن، وسبب امتياز أجور العمال مبني على اعتبارات إنسانية؛ لأن هذه الأجور ضرورية لمعيشة الدائنين به.

ولكن المشرع السعودي، لكي يجنب العامل الموقف الذي ينشأ من عدم كفاية أموال صاحب العمل للوفاء بديونه عندما يعلن صاحب العمل عن إفلاسه، ويتوقف عن سداد الدين، حيث يتزاحم الدائنون لاستيفاء حقوقهم، وقد يكون من بين دائنيه عماله، مما ينتج عنه تزاحم هذه الديون فيما بينها، فقد قرر المشرع بموجب قانون العمل أولوية متقدمة لأجر العامل على سائر دائني صاحب العمل.

(١) د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج ١٠، في التأمينات

الشخصية والعينية، دار القلم، د.ت، ص ٩١٩، ٩٢٠.

د. حسن أحمد عبدالخالق، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات

العربية المتحدة، ج ٧، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، ١٩٩٠م، ص ٣٦٠.

وفي شأن ذلك، نصت المادة رقم (١٩) من نظام العمل السعودي على ما يلي: "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل، وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر- بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية".

ولذا، سوف نعرض للحقوق الممتازة، ومحل الامتياز ونوعه، ومرتبة الامتياز، وذلك من خلال البنود

التالية:

أولاً: الحقوق الممتازة:

يتضح من النص السابق، أن الحقوق التي تتمتع بهذا الامتياز هي جميع المبالغ المستحقة للعامل، ويأتي في مقدمتها أجر العامل أيًا كان شكله أو قدره، كما لا يقتصر تطبيق هذا النص على الأجر فقط، وإنما يشمل سائر حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة والتعويضات التي تستحق للعامل من قبل صاحب العمل، لإنهائه العقد بدون مبرر "فصل تعسفي"، أو بدون مراعاة مهلة الإخطار الواجبة، أو قبل انتهاء مدته، وغيرها من المستحقات الناشئة عن عقد العمل.

كما حرص المشرع المصري، سواء في القانون المدني أو في قانون العمل، على اعتبار حق العامل في الأجر من حقوق الامتياز العامة، وذلك حتى يتمكن العامل من استيفاء أجره من صاحب العمل بالأولوية على سائر الدائنين، فنص في المادة (١١٤١) من التقنين المدني على ما يلي: "يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

أ- المبالغ المستحقة للخدم والكتابة والعمال، وكل أجر آخر من أجورهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة شهور الأخيرة.

ب-المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مآكل وملبس في الستة أشهر الأخيرة.

ج- النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الستة أشهر الأخيرة. وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها".

هذا، غير أن نطاق الامتياز لا يقتصر على العامل وحسب؛ بل يشمل - كذلك- ورثة العامل أو المستحقين بعد وفاته^(١) عنه، سواء كان هذا الاستحقاق يتمثل في أجور متأخرة، أو بدل أجازات، أو منحة الوفاة، أو غير ذلك، وذلك نظراً لأن هذه الأولوية تتقرر لاعتبارات إنسانية.

ثانياً: محل الامتياز ونوعه.

إن الامتياز المقرر لأجر العامل في نظام العمل السعودي، أو المقرر للمبالغ الأخرى المستحقة للعامل أو المستحقين عنه حق امتياز عام^(٢)، ينصب على جميع أموال صاحب العمل، دون تفرقة بين عقار ومنقول، ولذلك يجوز استعماله على جميع أموال صاحب العمل حال تصفيتها على إثر شهر إفلاسه، وذلك لأن النص لم يحدد المال الذي ينصب عليه الامتياز، فيؤخذ النص على عمومه.

ثالثاً: مرتبة الامتياز.

يتضح من نص المادة رقم (١٩) من نظام العمل السعودي، أن المشرع قرر أولوية لأجر العامل يتقدم بها على سائر دائني صاحب العمل، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

(١) د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ٣٧٩.

(٢) حق الامتياز العام، هو "ما كان مقرر على جميع أموال المدين أيًا كانت طبيعتها، عقارية أو منقولة، مثل حق امتياز الخزانة العامة أو حق امتياز النفقة الشرعية".

كما أنه من خلال مطالعتنا لنص المادة ١١٤١ من القانون المدني المصري، وكذلك نص المادة الخامسة (١) من تقنين العمل على أنه: "يكون للمبلغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة ومصروفات الحفظ والترميم".

يتضح من هذين النصين أن أجر العامل والمبالغ الأخرى المستحقة له لها الأولوية بحق امتياز يأتي في المرتبة الرابعة بعد الامتياز المقرر للمصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة ومصروفات الحفظ والترميم. ولكن المشرع السعودي قرر صرف شهر للعامل يأتي في المرتبة الأولى قبل هذه المصروفات الحكومية، ثم يصرف له باقي المستحق بعد المصروفات الحكومية، وبهذا يكون المشرع السعودي قد أحسن صنعا بإعطاء حق معجل للعامل، لأنه قد يكون في حاجة ماسة له.

وبيان ذلك أن العامل إذا كان دائناً لصاحب العمل بمبالغ مستحقة له، كأجره وما يلحق به، أو مبلغ الادخار، أو مكافأة نهاية الخدمة، فإنه يكون له حق امتياز عام في استيفاء هذه المبالغ من جميع أموال صاحب العمل من منقولات وعقارات، أي يستوفي العامل مستحقاته من هذه الأموال بالأولوية على الدائنين العاديين والدائنين الممتازين التاليين له في المرتبة.

ولكن حق الامتياز هذا، يأتي في المرتبة الرابعة، فإذا كان صاحب العمل مدينًا بمصروفات قضائية، أو بمبالغ مستحقة للخزانة العامة، أو بمصروفات للحفظ والترميم، فإن العامل يستوفي مستحقاته بعد الوفاء بهذه الديون.

ويلاحظ من مقارنة النصين المذكورين آنفاً أن حق الامتياز المقرر في التقنين المدني أضيق نطاقاً من حق الامتياز المقرر في تقنين العمل.

ذلك أن حق الامتياز المقرر في القانون المدني إنما يتناول الأجر المستحق للعامل عن الستة شهور الأخيرة فقط، فلا يتناول الأجر المستحق عن مدة سابقة، فيظل ديناً عادياً لا يتمتع بامتياز طالما أنه لم يسقط بالتقادم.

كما يلاحظ أن مستحقات العامل المقرر لها حق امتياز، طبقاً للقانون المدني، تتزاحم معها في هذا الامتياز المبالغ المستحقة عما تم نوريده لصاحب العمل، ولمن يعوله من أمكل وملبس في الستة أشهر الأخيرة، وكذلك دين النفقة المستحقة في ذمة صاحب العمل لأقاربه عن الستة أشهر الأخيرة^(١).

أما حق الامتياز المقرر في قانون العمل، فهو أوسع نطاقاً من ذلك المقرر في القانون المدني، حيث يشمل جميع مستحقات العامل بمقتضى أحكام قانون العمل، ودون أن تحدد هذه المستحقات بمدة معينة طالما أنها لم تسقط بالتقادم.

كما أنها تستوفي بالأولوية على حق الامتياز المقرر لدين المأكل والملبس ودين النفقة، حيث لم يشر نص قانون العمل إليهما^(٢).

هذا، بالإضافة إلى أن المشرع السعودي قرر ضماناً لحماية حقوق العامل بموجب المادة (١٨) من نظام العمل السعودي، والتي نصت على ما يلي: "إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد، أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة، أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور، أو مكافأة نهاية مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، أو غير ذلك من حقوق، فيكون الخلف والسلف مسئولين عنها بالتضامن، ويجوز له حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف عن انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية، وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف"^(٣).

(١) انظر المادة ١٤٤١ مدني مصري.

(٢) في ذلك انظر: د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، د.ن، د.ت، فقرة ٢٧.
(٣) نصت الاتفاقية رقم (٥٩/١٩٢٨م) بشأن حماية الأجور في مادتها رقم (٢/١١) على ما يلي: "عند إفلاس منشأة ما أو تصفيتها قضائياً يعامل عماله كدائنين ممتازين بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية أو فترة تحديدها القوانين أو اللوائح الوطنية".

يتبين من النص السابق، حرص المشرع السعودي على إقرار ضمانات لحماية أجر العامل، مع إعطائه الأولوية على سائر الديون، وذلك حتى في حالات العوارض التي قد ترد على حياة المؤسسة، فتؤثر في نشاطها بأي شكل من الأشكال بسبب الحل أو التصفية أو الإغلاق أو الإفلاس أو الإدماج، أو الانتقال بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، ففي هذه الحالات يكون الخلف - سواء كان خلفاً عاماً أو خاصاً - مسئولين مسئولية تضامنية مع أصحاب الأعمال الأصليين في الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل، وعلى رأسها الوفاء بجميع المبالغ المستحقة للعامل.

كذلك في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل تكون الأولوية لأجور العامل أو لورثتهم، وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى، بما في ذلك المصروفات القضائية، ومصروفات التفليسة أو التصفية.

وفي ذلك قضت المحكمة العليا بأنه: "فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال^(١).

(١) ينظر: قرار المحكمة العليا رقم ٣٣ في الطعن رقم ١٢٢/٢٠٠٤، والطعن انضم إليه رقم ١٣٣/٢٠٠٤م، جلسة ٢٨/٣/٢٠٠٥م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، الدائرة العمالية، مع المبادئ المستخلصة منها لسنة ٢٠٠٥م، المكتب الفني، مسقط، ٢٠٠٥م، ص ٨.

المطلب الثاني

حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول من الباطن

في مطالبة صاحب العمل بالأجرة مباشرة " الدعوى المباشرة " إذا أبرم صاحب العمل مع أحد المقاولين عقد مقاوله لتنفيذ عمل معين، واستخدم هذا المقاول بعض العمال للقيام بتنفيذ العمل، فإن رابطة العمل تكون بين المقاول والعمال، والأصل أن تكون لهؤلاء مطالبة المقاول بأجورهم تأسيساً على أن عقد العمل قد أبرم بينه وبينهم، ولا يجوز لهم مطالبة صاحب العمل بأجورهم إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة في المطالبة بحقوق مدينهم وهو المقاول قبل صاحب العمل، وذلك تطبيقاً لنص المادة (١٨٢) من نظام المعاملات المدنية السعودي.

لكن المشرع - حماية منه للعمال ولكفالة حصولهم على أجورهم خرج على هذا الأصل، فأعطاهم الحق في مطالبة صاحب العمل مباشرة بأجورهم في حدود المبالغ التي يكون صاحب العمل مديناً بها للمقاول، وذلك طبقاً للمادة (٤٦٩) من نظام العمل السعودي.

وتتضمن الدعوى المباشرة خروجاً على القواعد العامة في القانون المدني، كما أنها لا تقرر إلا بنص، فهي دائماً ذات أصل تشريعي بعيد عن إرادة الطرفين، حيث إنها استثناء، والاستثناء يحتاج إلى نص يقره^(١).
وتعتبر الدعوى المباشرة إضافة خاصة إلى الامتياز العام للأجور للوفاء بحقوق عمال المقاول والمقاول من الباطن، عندما يعجز صاحب العمل - في بعض الحالات - عن الوفاء بأجور عماله، حيث إن لعمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب المشروع مباشرة بما لهم بذمة المقاول، ولعمال المقاول من الباطن

(١) د. محمد إبراهيم البنداري، الدعوى المباشرة للمؤجر ضد المستأجر من الباطن، دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي، الطبعة الأولى، جامعة الإمارات، ٢٠٠٤م، ص ١٤.

مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع بذلك^(١)، مع أن الأصل أنه لا يجوز لهؤلاء العمال مطالبة الغير بالوفاء بأجورهم، حيث إن الحق في الأجر ناتج عن عقد العمل، ويجب أن يقوم صاحب العمل بأداء الأجل إلى عماله، كما يجب أن يطالب عمال المقاول الأصلي المقاول، كما يطالب عمال المقاول من الباطن بأجورهم المقاول من الباطن، الذي استخدمهم، وأنه ليس لهم أن يرجعوا على المقاول الأصلي أو صاحب المشروع^(٢)؛ إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة، باعتباره مدين مدينهم- كما سبق القول.

وعلى صاحب العمل "المشروع"، أن يمتنع عن أن يؤدي إلى المقاول مستحقته، بمجرد إنذاره من جانب العمال، بأن يؤدي إليهم أجورهم في حدود ما هو مستحق للمقاول الذي تيعونه^(٣).

وللعمال أن يطالبوا - بموجب دعوى مباشرة - بجميع الديون المستحقة لهم بسبب مساهمتهم في إنجاز العمل موضوع المقابلة، ولا تقتصر المطالبة على دين الأجر فقط.

في حين أن صاحب المشروع، لا يلزم بالوفاء، إلا بالقدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ولذلك إذا كان دين المقاول على صاحب المشروع قد انقضى بأي سبب من أسباب الانقضاء قبل رفع الدعوى، فإن الدعوى تصبح غير ذي موضوع.

ويرى بعض الفقه، أنه لا يثبت حق العامل في الدعوى المباشرة؛ إلا على الدين الذي نشأ بناء على عقد المقابلة الذي ساهم العامل بمقتضاه في تنفيذ العمل

(١) د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٣٤، ٣٢٥.

(٢) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

(٣) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣م، ص ٣٠٧.

الذي كلف المقاول بتنفيذه لصاحب المشروع، بينما يرى جانب آخر من الفقه أن صاحب المشروع يلزم بأن يدفع للعامل من الديون التي نشأت بذمته لأسباب مستقلة عن العمل الذي أنجزه^(١).

وفي حالة توقيع الحجز تحت يد صاحب المشروع أو المقاول الأصلي، يكون للعمال امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الثاني وقت توقيع الحجز^(٢).

وفي حالة تنازل صاحب العمل عن بعض الأعمال التي يقوم بها أو كلها إلى شخص آخر، مثل المقاول من الباطن، فإن صاحب العمل والمتنازل إليه يلتزمان - فيما بينهم - بحقوق العمال على وجه التضامن، وبالطبع يشمل الأجر جانباً مهماً من تلك الحقوق التي تستفيد من الحماية الواردة في النص^(٣).

(١) في هذه الآراء انظر: د. رأفت محمد أحمد حماد، أجر الأجير في الفقه الإسلامي والقانون المقارن، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في الفقه المقارن، جامعة الأزهر، كلية الشريعة والقانون، ١٩٨٣م، ص ٣٩٦.

(٢) د. عماد مصطفى عتال، الحماية القانونية للأجر في القانونين السوري والمصري، رسالة ماجستير في الحقوق، ١٩٩٧م، ص ١٨.

(٣) انظر نص المادة (٤٧٣) من نظام العمل السعودي.

المبحث الثاني

حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

لقد أحاط المشرع الأجر بالحماية القانونية في مواجهة صاحب العمل، بأن وضع ضوابط لتنظيم سلطة صاحب العمل للحد من الاقتطاع من أجر العامل دون أن يكون هنالك مسوغاً للاقتطاع من أجر العامل، لأي سبب كان، وهنا نبحت كيف قام المشرع بحماية الأجر، وفيما يلي سوف نعرض لعدم جواز اقتطاع أي مبالغ من أجر العامل، الإجراءات التأديبية والغرامات، وحال تسبب العامل في فقد، أو إتلاف أدوات، أو آلات، أو منتجات تعود ملكيتها أو حيازتها لصاحب العمل، كما نبحت حالة وقف العمل بصورة مؤقتة وتأثيرها على أجر العامل، كما نعرض كذلك لحالة التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد.

ولذا، نقسم هذا المبحث إلى ما يلي:

المطلب الأول: الحد من اقتطاع أي مبالغ من أجر العامل.

المطلب الثاني: الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل مقابل الجزاءات التأديبية.

المطلب الثالث: الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل بسبب فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات.

المطلب الرابع: الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل مقابل القرض.

المطلب الخامس: تقييد حرية صاحب العمل في نقل العامل من فئة إلى فئة

أخرى.

المطلب الأول

الحد من اقتطاع أي مبالغ من أجر العامل

نصت المادة رقم (٩٢) من نظام العمل السعودي على ما يلي: "لا يجوز خصم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يخصم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره.

٢- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.

٣- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.

٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعامل أو أي مزية أخرى.

٥- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يخصم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك.

ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس ولا مسكن قبل الديون الأخرى"

وفي المادة (٩٣) من ذات القانون السعودي، "لا يجوز في جميع الأحوال، أن تزيد نسبة المبالغ المخصومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الخصم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر".

وأما بالنسبة لقانون العمل المصري وفي المادة (٤٣) منه، ينص على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما

يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً".

كما تنص المادة (٤٤) من قانون العمل المصري على أنه: مع مراعاة أحكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠م، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة، وعند التزام يقدم دين النفقة.....".

من خلال النصوص السابقة، يتبين أن المشرعين السعودي والمصري قد حددا ما يجب أن يقتطع من أجر العامل بنسبة ١٠%، وهذه النسبة وفاء لما اقترضه العامل من صاحب العمل، فيجب ألا يزيد ما يقتطعه صاحب العمل من أجر العامل على هذه النسبة، ولكن هناك حالات أخرى يجوز أن يقتطع فيها ما لا يزيد عن نصف أجر العامل (أي ٥٠% من أجره)، ومنها حالة دين النفقة الذي يقدم عند التزام .

المطلب الثاني

الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل مقابل الجزاءات التأديبية

إن العلاقة بين العامل وصاحب العمل تحكمها علاقة التبعية القانونية التي تعني أن العامل يجب أن يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، وأن يخضع لأوامره، وأن ينفذ ما يفرضه عليه عقد العمل والقانون من التزامات؛ وإلا تعرض للمساءلة من جانب صاحب العمل^(١)، وهذا يعني أن السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل تستند إلى ما للأول على الثاني من حق الإدارة والإشراف وما يلتزم به الثاني تجاه الأول من واجب الخضوع والتبعية لأوامره وإشرافه في أداء العمل، والسلطة التأديبية لصاحب العمل تتجسد في صورة إيقاع جزاءات مالية وغير مالية، وحرصاً من المشرع السعودي، وكذلك المصري على حماية أجر العامل من تعسف صاحب العمل ومبالغته في إيقاع جزاءات مالية، فقد وضع ضوابط خاصة بذلك، وقيد الاقتطاع بحدود معينة.

فيملك صاحب العمل سلطة تأديبية على العامل لتوقيع الجزاءات التأديبية عليه، يمكن أن تصل إلى اقتطاع جزءاً من أجره.

(١) فيما يجب على العامل أن يلتزم به نص المادة رقم (٦٥) من نظام العمل السعودي على ما يلي: بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل:

١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر..

٢- أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده، أن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

٣- ٤- ٥- ٦- " انظر تفصيلاً المادة السابقة.

ويعتبر الخصم من الأجر من أخطر الجزاءات التي يمكن توقيعها على العامل^(١).

وقد قيد المشرع السعودي صاحب العمل في الخصم بعدة قيود، ووضع له عدة ضوابط، فوضع حد أقصى لقيمة ما يمكن أن يفتطعه صاحب العمل من أجر العامل في الشهر الواحد وفاء للغرامات الموقعة عليه، وكذلك وضع حد أقصى لما يمكن أن يفتطعه كعقوبة عن المخالفة الواحدة، وليس لصاحب العمل أن يوقع الغرامات وفق ما يراه هو، وإنما يتعين عليه أن يتقيد بالحدود الموضوعية من قبل المشرع، فمثلاً: لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام، ولا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة أو أن يفتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن تزيد مدة وقفه عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على خمسة أيام في الشهر الواحد^(٢).

(١) د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤م، ص ٤٥٦. وانظر تفصيلاً: المواد من (٦٩ إلى ٧٠) من نظام العمل السعودي.

(٢) انظر تفصيلاً المواد من (٦٦) إلى (٧١) من نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث

الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل بسبب فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات

لقد ألزم المشرع السعودي العامل بأن يؤدي العمل، بنفسه وأن يراعي الحيلة في عمله، وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي، وأن يحافظ على ما بيده من عهده ومن أدوات تسلمها من صاحب العمل من أجل تأدية عمله، وذلك طبقاً لنص المادة (٦٥) من نظام العمل السعودي - سابق بيانه.

ولذلك، نصت المادة رقم (٩١) من نظام العمل السعودي على ما يلي:

"١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

٢- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك".

كما نصت المادة (٧٣) من قانون العمل المصري على أنه: "إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف، ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور

من أجره على الا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد".

يتضح من النصوص السابقة، أنه في حالة تسبب العامل - نتيجة إهماله أو تعمه - في إتلاف أو تدمير أي آلات أو منتجات مملوكة لصاحب العمل أو تحت عهده، كان لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل بنسبة لا تزيد على خمسة أيام في كل شهر. وفي هذه الحالة يحق لصاحب العمل أن يتظلم عند الاقتضاء، كما يحق للعامل - في هذا الشأن - أن يتظلم من تقدير صاحب العمل فيما اقتطعه من أجره، وذلك خلال سبعة أيام من صدور الحكم.

وحتى يتمكن صاحب العمل من الاقتطاع من أجر العامل لهذا الغرض وإجراء المقاصة بين قيمة التعويضات المستحقة له وأجر العامل يلزم لذلك توافر ثلاثة شروط، هي^(١):

الشرط الأول: أن تكون الأشياء المطلوب التعويض عنها مملوكة لصاحب العمل أو في عهده إذا كانت مملوكة لغيره، كما لو كانت مؤجرة.

الشرط الثاني: أن يكون فقد الأشياء أو إتلافها أو تدميرها ناشئاً عن تعمد العامل أو إهماله إهمالاً جسيماً.

الشرط الثالث: أن يقوم صاحب العمل بإجراء تحقيق وثبوت مسؤولية العامل عن التعويض وإخطاره بقرار الخصم، وألا تتجاوز قيمة ما يقطع عن خمسة أيام في الشهر.

نخلص مما سبق، أن التزام العامل بالمحافظة على الأشياء الموكلة إليه التزاماً ببذل عناية، وليس بتحقيق نتيجة، وبالتالي إذا أثبت العامل بأنه بذل عناية الرجل المعتاد في المحافظة على هذه الأشياء، ومع ذلك لحق بهذه الأشياء ضرر أو تلف، فلا يتحمل أية مسؤولية، فالأصل أن العامل غير مسئول؛ إلا إذا تعمد الفقه أو إهمال إهمالاً جسيماً.

(١) د. عماد مصطفى عتال، مرجع سابق، ص ٤٢.

والإهمال الجسيم في نطاق الأموال والوظائف العامة، قد عرفته محكمة النقض المصرية بأنه: "صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للموظف العادي في مثل ظروفه، قوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه أن يتوقعها، ولكنه لم يقصد إحداثها، ولم يقبل وقوعها. والسلوك المعقول العادي للموظف تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف وألوف الناس في أعمالهم أو طبيعة مهنتهم وظروفها، فإن قد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس تهاوناً في أمور نفسه كان تصرفه خطأً جسيماً، وقد أفصحت المذكرة الإيضاحية للقانون عن معيار هذا الإهمال الجسيم من أن "بناء المجتمع الجيد يوجب على كل فرد ضرورة التزام الحيطة والحرص على هذه الأموال والمصالح العامة حرصه على ماله ومصالحته الشخصية"، ذلك أن عدم حرص الموظف على مصالحه الشخصية لاشك مما يلام عليه وينو عما يجب أن يكون عليه سلوك الرجل العادي الملتفت لشئونه"^(١).

نلاحظ مما سبق، وخاصة في حالة تسبب العامل في خسائر لصاحب العمل، أن نسبة اقتطاع الأجر في نظام العمل السعودي تتفق مع نسبة الاقتطاع في قانون العمل المصري، حيث حدد المشرع الأجر المقتطع فيما لا يزيد على خمسة أيام من أجر العامل الشهري، أي بنسبة ٦/١ من أجره الشهري وهذه نسبة ضئيلة ومتناسبة مع أجر العامل وحتى لا تؤثر في معدل المصاريف الأساسية لهذا العامل.

(١) الطعن رقم ١٩٦٣، لسنة ٣٥، مكتب فني ١٧، صفحة رقم ٤٩١، بتاريخ ٤/٢٦، ١٩٦٦ م.

المطلب الرابع

الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل مقابل القرض

القرض، هو العقد الذي يلتزم به المقرض (صاحب العمل) أن ينقل إلى المقرض (العامل) ملكية مبلغ من النقود أو أي شئٍ مثلي على أن يرد إليه المقرض عند نهاية القرض شيئاً مثله في مقداره ونوعه وصفته^(١).

وفي هذا الشأن، أجاز المشرع السعودي من خلال المادة (١/٩٢) من نظام العمل السعودي، لأصحاب العمل أن يقدموا قروض لعمالهم، وذلك لمواجهة أعباء وضرورات الحياة، وفي المقابل أجاز لصاحب العمل إجراء المقاصة بين أجر العامل وما هو مستحق وفاء للقرض، وفي ذلك توفيق بين مصلحة العامل في الاقتراض وتمكين صاحب العمل من اقتضاء حقه.

وقد وضع المشرع السعودي ضوابط وقيود لهذا الاقتطاع، بحيث لا يحق لصاحب العمل أن يقتطع أكثر من ١٠% من الأجر المستحق للعامل.

وقد جاء نص المادة رقم (١/٩٢) كما يلي: "لا يجوز خصم أي مبلغ من أجول العامل لقاء حقق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: ١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يخصم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره".

وحتى يتمكن صاحب العمل من أن يقتطع من أجر العامل، حسب النسبة التي وضعها النص؛ فإنه يشترط أن يكون القرض بسبب علاقة العمل، وليس قرضاً عادياً، وأن معيار التفرقة بينهما أن ما يقدم من قروض للعامل بسبب العمل يحكمه النظام الداخلي للمؤسسة، وبذلك يعطى العامل القرض على أساسه، أما إذا كان القرض خارجاً عن إطار هذا النظام فيعد قرضاً عادياً، وبالتالي خضع للاتفاق

(١) د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني- دراسة مقارنة، مطبعة أبناء وهبة حسن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م، ص ٢٤٢.

بين العامل وصاحب العمل وليس لقانون العمل^(١).

كما لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل وفاءً لثمن ما اشتراه منه العامل، ولا استيفاءً لما يصبح دائماً به للعامل لأسباب أخرى سابقة أو لاحقة له^(٢).

المطلب الخامس

تقييد حرية صاحب العمل في نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى

يمكن أن يؤثر نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى على أجره ذلك العامل، ذلك لأن أجر العامل غالباً ما يتم تقديره بالإنتاج أو بالزمن أو بالأسلوب المزدوج الذي يجمع بين الزمن والإنتاج (الأجر بالطريقة)، ويختلف مقدار أجر العامل حسب الطريقة التي يتم احتساب الأجر على أساسها، وبذلك فإن نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى قد يؤثر على مقدار الأجر الذي يحصل عليه.

ويعتبر صاحب العمل هو صاحب السلطة التقديرية في اختيار الوسائل المختلفة اللازمة لحسن إدارة مشروعه أو مؤسسته، وذلك نظراً لأنه هو الذي يجني ثمار مشروعه ويتحمل خسارته.

وبذلك، يمكن أن تقتضي مصلحة المشروع وحسن إدارته أن يضطر صاحب العمل إلى نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى، وأن يضعه في المكان الذي يصلح له، بما يحقق مصلحة المؤسسة، فيكون لصاحب العمل السلطة في ذلك الأمر؛ إلا أن سلطة صاحب العمل تحددها بعض القيود التي يجب عليه أن يلتزم بها عندما يريد أن ينقل أحد عماله من فئة إلى فئة أخرى.

كما أن المادة (٥٩) من نظام العمل السعودي قد قيدت سلطة صاحب العمل في نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى، خاصة إذا كان هذا العامل معين على

(١) د. رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق، ص ٤٠٧. د. عبدالعزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وحمايته، مرجع سابق، ص ٥٤٩.

(٢) د. محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

أساس الأجر الشهري، ورأى صاحب العمل أن ينقله إلى مسلك العمال الذي يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو باليومية أو الساعة أو على أساس القطعة أو الإنتاج، فقيدت هذه المادة سلطة صاحب العمل في أنه لا يجوز لصاحب العمل قانوناً أن ينقل العامل إلا إذا تم بموافقة العامل خطياً ولا يعتد بموافقة العامل الشفوية^(١).

هذا بالإضافة إلى أن المشرع، قد كفل للعامل حقوقه في حالة موافقته على النقل من فئة الأجر الشهري إلى فئة أخرى، حيث يكون له أن يحتفظ بكافة الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري، أما المدة التالية على نقله إلى الفئة الجديدة، فإنه يعامل معاملة الفئة الجديدة^(٢).

وجدير بالإشارة هنا، أنه إذا تم نقل العامل - على عكس ما سبق - أي من فئة العمال الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو اليومية أو بالساعة إلى فئة العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس الأجر الشهري، لا يعتبر ذلك مخالفاً للقانون، لأن هذا النقل لا يسيء إلى مركز العامل العادي ولا يتسبب له في نقص الأجر؛ بل على العكس فهو يحقق للعامل بعض المزايا، مثل حصوله على أجر أيام الراحة والمناسبات الرسمية، وحيث كانت الحكمة من النص هي حماية أجر العامل وضمان حقوقه المكتسبة^(٣).

(١) نصت المادة رقم (٥٩) من نظام العمل السعودي، على ما يلي: "لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

(٢) د. محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ٥٧. وانظر كذلك المادة (٥٩) من نظام العمل السعودي - السابق الإشارة إليها.

(٣) د. عدنان العابد، أجر العامل في قانون العمل والضمان، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والسياسة، بغداد، المجلد الثاني، العدد الأول، ١٩٧٨م، ص ١٦٠، ١٦١.

المبحث الثالث

حماية أجر العامل من الدائنين ومن العامل ذاته

عرضنا فيما سبق لحماية المشرع لأجر العامل في مواجهة صاحب العمل، ولكن هذه الحماية القانونية لم تقتصر على ذلك فقط، بل أقر المشرع السعودي، وكذلك المصري حماية أجر العامل من الدائنين، وكذلك حمايته من تصرفات العامل نفسه، وذلك بتقييد حرية نزوله عن أجره.

ولذا، تقسم هذا المبحث إلى ما يلي:

المطلب الأول: حماية أجر العامل من الدائنين.

المطلب الثاني: حماية أجر العامل من نفسه.

المطلب الأول

حماية أجر العامل من الدائنين

إن أجر العامل يعتبر جزءاً من الضمان العام لدائنيه الذين يمكنه أن ينفذوا عليه وفقاً للقواعد العامة من خلال حجز ما للعامل من أجر في يد صاحب العمل، وربما في مرحلة ما يجد العامل أن أجره قد استنفذته ديون دائنيه، فلا يبقى له ما ينفق على معيشته ومعيشة أسرته، ومعلوم أن القاعدة العامة هي أن جميع أموال المدين ضامنة للوفاء بديونه^(١)، ويعتبر أجر العامل أحد عناصر الذمة المالية للعامل، وبذلك يكون جزءاً من الضمان العام لدائنيه، فيكون لهؤلاء الدائنين أن ينفذوا عليه بحجز ما للعامل من أجر تحت يد صاحب العمل، وذلك وفقاً لقاعدة

(١) د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج٢، نظرية الالتزام بوجه

عام الإثبات - آثار الالتزام، دار القلم، د.ت، ص ٧١٩.

د. عبدالرازق حسين يس، النظرية العامة للالتزامات وفقاً لأحكام قانون المعاملات المدنية

لدول الإمارات العربية المتحدة...، مرجع سابق، ص ١٩٠.

د. فتحي والي، التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، القاهرة،

١٩٩٥م، ص ٣٠٣.

حجز ما للمدين لدى الغير^(١)، ولكن قانون العمل لا يلتزم بحكم القواعد العامة - سالف ذكرها.

ولذلك ونظراً للطابع الحيوي للأجر فقد تدخل المشرع السعودي، وكذلك المصري وحد من سلطات دائني العامل في الحجز على أجره تحت يد صاحب العمل، فقد نص المشرع السعودي في المادة (٦/٩٢) ما يلي: "لا يجوز خصم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة، دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: ٦- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على الا يزيد ما يخصم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك. ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى". وهذا ما أقره المشرع المصري كذلك في المادة (٤٤) من قانون العمل المصري^(٢).

(١) د. علي الحديدي، التنفيذ الجبري في دولة الإمارات العربية المتحدة وفقاً لقانون الإجراءات المدنية رقم ١١ لسنة ١٩٩٢م، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، ٢٠٠٢م، ص ٣١٩.

(٢) تنص المادة (٤٤) من قانون العمل المصري على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المواد (٧٥)، (٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة، وعند التزامه يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات ومهمات، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات، ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل، وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة".

يتضح من النص السعودي السابق، أن المشرع حدد القدر الذي يجوز الحجز عليه وحوالته من الأجر موازناً بذلك بين مصلحتين: مصلحة العامل في المحافظة على القدر الأدنى من العيش له وأفراد أسرته، ومصلحة دائني العامل في الحصول على حقوقهم وتمكنهم من الحجز على أكبر قدر من الأجر^(١). وذلك بشرط أن يتم استيفاء دين النفقة ودين المأكل والملبس والمسكن أولاً. ومعلوم، أن الحجز على الأجر لا يكون إلا بحكم قضائي نهائي لدى الحاجز؛ وإلا كان باطلاً ولا يجوز الاقتطاع من أجر العامل، طالما أنه قد نازع في مديونيته^(٢).

وفي هذا الشأن، حد المشرع السعودي من سلطات دائني العامل في هذا الحجز على أجره، تحت يد صاحب العمل، حيث إنه قصر الحجز على نسبة ٢٥% أي على ربع الأجر، وبذلك سوف يتبقى للعامل ثلاثة أرباع أجره، وبهذا يكون المشرع السعودي قد ضمن للعامل جزءاً من أجره يستلمه عند الوفاء، يمثل الحد الأدنى اللازم لإشباع حاجات العامل الأساسية ومن يعولهم.

ولم يفرق المشرع السعودي في حالة تراحم الديون على العامل، ويتضح من نص المادة السابقة، أن نسبة الربع تمثل الحد الأقصى الذي يراد حجزه من أجر العامل، وهذا في حالة ما إذا كانت الديون لدائن واحد، أما إذا كانت لدائنون متعددون فيجب أن تصل النسبة المسموح بحجزها من أجر العامل إلى النصف، كما فعل المشرع المصري^(٣).

ولكن، هل نسبة الربع (٢٥%) التي يجب أن تحتجز من أجر العامل، تحتسب من الأجر الأساسي للعامل أم من الأجر الشامل له؟.

(١) د. رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق، ص ٤١٩.

(٢) د. عبدالرازق حسين يس، مرجع سابق، ص ٧١٥.

(٣) انظر المادة ٤٤ من قانون العمل المصري - سابق بيانها تفصيلاً.

لذلك، يرى بعض الفقهاء أنه يجب أن يتم حساب مقدار الربع بناءً على الراتب الأساسي، وذلك طبقاً للمادة (٣٦٦) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية، حيث نصت على ما يلي: "مع عدم الإخلال بما ينص عليه أي قانون آخر، لا يجوز حجز على ما يأتي: ز - الأجور والرواتب إلا بقدر الربع من الأجر أو الراتب الأساسي وفاءً لدين نفقة مقررة أو لدين مستحق للحكومة، وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة"^(١).

ويجب الإشارة إلى أن تحديد القدر الذي يجوز حجزه من الأجر على هذا النحو يفترض أن الأجر لم يتم دفعه إلى العامل بعد؛ بل ما زال في ذمة صاحب العمل، أما في حالة ما إذا قبضه العامل فعلاً، فهو يختلط بماله ويكون حق دائنيه في حجزه غير محدد بنسبة الربع^(٢).

ولما كان المشرع يمنع الحجز على أجر العامل تحت يد صاحب العمل، فيما يجاوز الربع، فإن مقتضى ذلك منع حوالة الحق في الأجر^(٣)، وكذلك منع المقاصة بينه وبين ما على العامل من ديون، فما يجاوز الربع كذلك^(٤).

(١) في تفصيل ذلك انظر: د. أحمد أبو الوفا، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية، الطبعة الثامنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٢م، ص ٢٩٦ - ٣٠٠.

(٢) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٥٥٤.

(٣) في تفصيل ذلك انظر د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج ٣، مرجع سابق، ص ٤٢٤ - ٦٢٥.

(٤) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٥٥٤.

المطلب الثاني

حماية أجر العامل من نفسه

لقد قرر المشرع السعودي حماية أجر العامل من العامل ذاته، حماية له مما قد يتعرض له من هزات أو ضغوط نفسية تؤدي في النهاية إلى تنازله عن شيء من حقوقه.

ولذا، نقسم هذا المطلب إلى ما يلي:

الفرع الأول: تقييد حرية تنازل العامل عن أجره.

الفرع الثاني: زمن نزول العامل عن أجره.

الفرع الأول: تقييد حرية تنازل العامل عن أجره

تعتبر قواعد قانون العمل، قواعد أمرة، تتعلق بالنظام العام، فقد نصت المادة رقم (٨) من نظام العمل السعودي على ما يلي: " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل". ويكون الصلح بتنازل العامل عن حق من حقوقه، أو عن جزء منه لصاحب العمل بمقابل، أما الإبراء، فهو تنازل العامل عن حقه بغير مقابل^(١).

الفرع الثاني: النطاق الزمني لنزول العامل عن أجره

عندما نص المشرع السعودي على بطلان الصلح والتنازل والإبراء، لم يحدد النطاق الزمني لبطلان النزول، ولكن المشرع المصري اعتبر النزول باطلاً خلال سريان العقد أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه، فنصت المادة رقم (٣/٥) من قانون العمل المصري على ما يلي: "وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن

(١) د. عبدالرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لتشريعات دولة الإمارات مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والتشريع المصري، مرجع سابق، ص ٦٠.

انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".
ويتحقق البطلان، سواء وقع التنازل أو الصلح أو الإبراء مقدماً قبل نشوء الحق أو إذا وقع بعد تقريره ولو لم يصبح مستحقاً للعامل بعد، كما لو تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن ينزل العامل عن حقه في الأجر الإضافي، حتى ولو اشتغل ساعات عمل إضافية فعلاً، أو أن ينزل عن حقه في مكافأة نهاية الخدمة.

ويلحق الحكم السابق التنازل أو الصلح أو الإبراء، الذي يحدث حتى بعد أن يصبح الحق مستحقاً فعلاً للعامل، كما لو تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن ينزل العامل عن حقه في الأجر الإضافي، وذلك بعد أن عمل العامل بالفعل ساعات إضافية، أو أن يطلب صاحب العمل من العامل تنازله عن أجره شهر مقابل تسليمه شهادة خبرة.

ويرى بعض الفقه، قصر البطلان على ما يقع من نزول أو صلح مقدماً من قبل نشوء الحق المتنازل عنه أو المتصالح عليه، بينما يعتبر صحيحاً النزول أو الصلح الواقع مؤخراً بعد نشوء الحق^(١).

فيرى البعض أنه : لا يمكن اعتبار العامل حراً في نزوله عن حقه ما دام عقد العمل لم ينته بعد، ولذا يعتبر كل نزول عن حق من قبل العامل باطلاً أثناء نفاذ عقد العمل، سواء قبل نشوء الحق أو بعد نشوئه، وسواء أصبح حق العامل مستحق الأداء من عدمه^(٢).

(١) د. حسن كبيرة، مرجع سابق، ص ٧٥.

(٢) د. يوسف إلياس حو، مرجع سابق، ص ٤٢١.

الخاتمة

تعتبر الأجور ذات أهمية بالنسبة للعامل باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به حياته ومعيشته، وبالنظر للدور الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية للعامل تدخلت الدولة لفرض القواعد القانونية لحماية أجر العامل من تعسف صاحب العمل، ولقد بلغت هذه الحماية إلى حد اعتبار الأجر من مسائل النظام العام، والتي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فيما يتعلق بطرق تحديد وكيفيات دفعه، ووضع حد أدنى للأجر يتم تحديده مركزياً، حيث تمنع التشريعات العمالية النزول عنه .

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع "حماية الأجر في القانون السعودي- دراسة مقارنة"، توصلنا إلى بعض النتائج التالية:
أولاً: نتائج الدراسة.

فقد تبين لنا من النتائج ما يلي:

- ١- أن الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصوم منه بعض الاستقطاعات مثل التأمينات والمعاشات والضرائب والتأمين الصحي و
- ٢- وقد نص المشرع السعودي وكذلك نظيره المصري على استحقاق الأجور والمبالغ الملحقة بها للعامل وذلك المادة (٩٠) من نظام العمل السعودي.
- ٣- وفي ذات القانون حافظ المشرع السعودي على أجور العمال وأعطاهم حق امتياز على المبالغ المستحقة للمؤسسة للضمان الاجتماعي.
- ٤- إن تنوع وتعدد الأجور وملحقاتها يحقق مصلحة العامل، لأن ذلك يؤكد حصوله على المبالغ التي يستحقها، وتؤدي إلى زيادة دخله خاصة وأن بعض الأعمال يعتمد فيها العمال على ملحقات الأجر أكثر من المبالغ الأساسية التي يتم الاتفاق عليها كأجور.

٥- تضمن قانون العمل السعودي، وكذلك نظيره المصري، مبادئ أساسية لحماية الأجور، ومنها أو أهمها هو وضع حد أدنى للأجور، وكذلك استحقاق العامل الأجر، ولو لم يقد بالأعمال المسندة إليه لظروف طارئة، أو لخطأ صاحب العمل، أو الغير.

٦- توقيع العامل على أي سجلات أو إيصالات لا يعني أنه لا يستطيع المطالبة بأي حقوق أخرى له، طالما يستطيع إثبات ذلك، ويستطيع اعتماد كافة طرق الإثبات، وأن أي تنازل عن هذه الحقوق يعتبر كأن لم يكن إذا لم يحصل عليها العامل فعلاً.

٧- كما أكد قانون العمل السعودي، وكذلك المصري، على تضامن أصحاب العمل والمقاولين من الباطن في الوفاء بأجور العمال، وذلك من خلال إعطاء العمال الحق في إقامة دعاوى مباشرة على صاحب العمل الأصلي، أو على صاحب العمل والمقاول من الباطن، للمطالبة بأجورهم التي لم تدفع إليهم.

٨- لقد حد المشرع من النزاعات التي يمكن أن تحدث بين العامل وصاحب العمل، وذلك عندما حدد الاستقطاعات المسموح بها من أجور العمال، دون حاجة للدخول في نزاعات، والتوجه للمحاكم.

٩- ذهب كل من المشرعين السعودي والمصري بعد الحماية القانونية للأجور العمالية في حالة عدم استيفائها من صاحب العمل، إلى أن جعل هذه الديون من قبيل الديون التي لها حق امتياز على باقي ديون صاحب العمل.

١٠- بالإضافة إلى أن المشرع قد حمى العامل من نفسه، عندما قرر تقييد حرية العامل في نزوله عن الحقوق التي يقرر لها القانون، حيث نصت الثامنة من نظام العمل السعودي، على ما يلي: "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

ثانياً: توصيات الدراسة.

في شأن هذه الدراسة نقترح بعض المقترحات التالية:

١- نوصي المشرع برفع الحد الأدنى للأجور لكي يتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية، وليسمح للعامل بمواكبة التطور والتقدم له ولأفراد أسرته، مع ضرورة الرقابة على أصحاب العمل من جهة دفع الحد الأدنى للأجور؛ لأن هناك مخالفات من رؤساء هذه المؤسسات أو المصالح تطفو على السطح وعلى الواقع العملي بالفعل، لذلك يجب الرقابة على المسؤولين عن هذه المؤسسات، وذلك من الظلم البيّن للعاملين بها، خاصة في مصر.

٢- نوصي بتدخل المشرع السعودي لتعديل بعض النصوص القانونية لزيادة الحماية التي قررها على الأجر، فقد ركز عليها في بعض الجوانب، وقصر في هذه الحماية في جوانب أخرى.

٣- نوصي المشرع السعودي بتحديد نوع الأجر الذي تقتطع منه نسبة الربع (٢٥%) التي يجب أن تحتجز من أجر العامل، تحتسب من الأجر الأساسي للعامل أم من الأجر الشامل له؟، خاصة وأن المشرع السعودي لم يحدد في المادة رقم (٩٢) من قانون العمل أهى من الأجر الأساسي أم الأجر الشامل للعامل، ونرى أنه يجب أن تحدد من الأجر الشامل للعامل، حتى يكون في ذلك أكثر فائدة للعامل.

٤- نوصي المشرع السعودي بأن تكون العلاوة الدورية إلزامية، ولو بنسب بسيطة من الراتب الأساسي، حتى تعود بفائدة أكثر للعامل.

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم اللغوية.

١. القاموس المحيط، لمحمد بن يعقوب الفيروزآبادي، مؤسسة الرسالة، الجزء الأول، بيروت
٢. المجلد في اللغة، لأبو الحسن أحمد بن فارس بن زكريا، دار الجيل، الجزء الأول، الطبعة الثانية، بيروت، ١٩٩٩م
٣. المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، لأحمد بن محمد بن علي المقرئ الفيومي، المكتبة العلمية، الجزء الأول، بيروت، د.ت
٤. تهذيب اللغة، لأبو منصور محمد بن أحمد الأزهرى، دار إحياء التراث العربي، المجلد ١١، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠٠١م

ثانياً: كتب الفقه الإسلامي.

٥. التاج الجامع للأصول في أحاديث الرسول، منشورات الأزهر، القاهرة، بدون تاريخ نشر
٦. الهداية شرح بداية المبتدي، لبرهان الدين أبي الحسن علي بن أبي بكر المرغاني، دار الكتب العلمية، الجزء الثالث، ٢٠٠٠م
٧. شرح بداية المجتهد ونهاية المقتصد، لأبوالوليد محمد بن أحمد الأندلسي، دار السلام، المجلد الرابع، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٩٥م.
٨. كتاب الفروق، لشهاب الدين أبي العباس أحمد بن ادريس المشهور بالقرافي، دار السلام للطباعة والنشر، الجزء الرابع، الطبعة الأولى، دراسة وتحقيق مركز الدراسات الفقهية والاقتصادية، القاهرة، د.ت

ثالثاً: المراجع القانونية العامة.

٩. د. أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م
١٠. د. أحمد النصر، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثانية، جامعة بيرزيت، رام الله، ٢٠١٢م

١١. د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣ م
١٢. د. أحمد عبدالكريم أبوشنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحد التعديلات، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦
١٣. د. السيد عيد نايل، قانون العمل - ملحق به مشروع قانون العمل الموحد، دار النهضة العربية، د.ط، ٢٠٠٢ م
١٤. د. السيد محمد السيد عمران، الموجز في أحكام التأمينات الاجتماعية الكويتي، منشورات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٨ م
١٥. د. أنور عبدالله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، د.ت
١٦. د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٢١ م
١٧. د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩١ م
١٨. د. حسن أحمد عبدالخالق، الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، ج٧، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، ١٩٩٠ م
١٩. د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٧٩ م
٢٠. د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٨٣ م
٢١. د. سليمان مرقس، الالتزامات (أحكام الالتزام)، الطبعة الثالثة، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٢ م

٢٢. د. سيد محمود رمضان، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤م
٢٣. د. عبدالرازق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لتشريعات دولة الإمارات مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والتشريع المصري، الكتاب الأول "قانون العمل"، المجلد الأول، النظرية العامة لقانون العمل، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، ١٩٩٢م
٢٤. د. عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، المجلد الثاني، طبعة ١٩٨٤م
٢٥. د. عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء العاشر، في التأمينات الشخصية والعينية، دار القلم، د.ت
٢٦. د. عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام الإثبات - آثار الالتزام، دار القلم، د.ت
٢٧. د. عبدالفتاح عبدالباقي، قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، د.ت
٢٨. د. عبدالقادر الفار، أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني)، الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٦م
٢٩. د. عبدالناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، دن، القاهرة، ١٩٨٩م.
٣٠. د. عبدالواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، ١٩٩٨م
٣١. د. عصام انور سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤م.

٣٢. د. علي الحديدي، التنفيذ الجبري في دولة الإمارات العربية المتحدة وفقاً لقانون الإجراءات المدنية رقم ١١ لسنة ١٩٩٢م، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، ٢٠٠٢م
٣٣. د. علي غالب الداودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، ط١، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١١م
٣٤. د. فاخر جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر بجامعة الكويت، ١٩٩٣م
٣٥. د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤م
٣٦. د. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥م
٣٧. د. فتحي والي، التنفيذ الجبري في المواد المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥م
٣٨. د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧م
٣٩. د. محمد فاروق باشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، مكتبة المطبوعات الجامعية، ١٩٩٠م
٤٠. د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٣م
٤١. د. محمد همام زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٧م
٤٢. د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، دن، د.ت
٤٣. د. مصطفى عبدالحميد عدوي، الوجيز في قانون العمل لسلطنة عمان، مطبعة حمادة الحديثة، د.ت
٤٤. د. منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني - دراسة مقارنة، عمان، د.ط، ١٩٩٢م

- ٤٥ . د. هاني الطعيمات، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الشروق، عمان،
٢٠٠٦ م
- ٤٦ . د. هشام محمد محمود، قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ
نشر.

رابعاً: المراجع القانونية المتخصصة.

- ٤٧ . د. أحمد أبو الوفا، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية، الطبعة
الثامنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٢ م
- ٤٨ . د. أنور العمروسي، قضاء العمال، مطبعة الرشاد، القاهرة، ١٩٨٢ م
- ٤٩ . د. جاسم بدر اليعقوب، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، ط١،
الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، ١٩٨٨ م
- ٥٠ . د. حسن عبدالحميد عاطف، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل
الفردى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧ م
- ٥١ . د. عبدالرسول موسى وآخرون، العمالة المهاجرة في الكويت، ط١،
الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٠ م
- ٥٢ . د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردى، منشأة
المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤ م
- ٥٣ . د. عصام عابدين، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية
والتشريعات الأردنية، على الموقع التالي: www.muaten.ps
- ٥٤ . د. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون
المصري المقارن، مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية،
القاهرة، ٢٠٠٠ م
- ٥٥ . د. محمد إبراهيم البنداري، الدعوى المباشرة للمؤجر ضد المستأجر من
الباطن، دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي، الطبعة الأولى،
جامعة الإمارات، ٢٠٠٤ م

٥٦. د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني - دراسة مقارنة، مطبعة أبناء وهبة حسن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م
٥٧. د. ياسمين عبدالوالي أبوهزيم، حماية الأجر وفق أحكام قانون العمل الأردني، جامعة الإسراء، منشور في دار المنظومة، ٢٠١٤م
٥٨. د. ياسين محمد يحيى، التزام صاحب العمل بأداء الأجر - دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني، منشور في دار المنظومة
٥٩. د. يوسف أبو الياس، قانون العمل العراقي - علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، ١٩٨٠م
٦٠. مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل، مواجهة التحديات، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف ٢٠٠٧م

خامساً: الرسائل العلمية.

٦١. د. بوخالفه غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، د.ن، د.ت
٦٢. د. رأفت محمد أحمد حماد، أجر الأجير في الفقه الإسلامي والقانون المقارن، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في الفقه المقارن، جامعة الأزهر، كلية الشريعة والقانون، ١٩٨٣م
٦٣. د. شحاتة أبوزيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه، منشورة، جامعة عين شمس، ٢٠٠١م
٦٤. د. عبدالناصر بلميهوب، مبدأ الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ٢٠١٦م
٦٥. د. عماد مصطفى عتال، الحماية القانونية للأجر في القانونين السوري والمصري، رسالة ماجستير في الحقوق، ١٩٩٧م
٦٦. د. مجدولين المخاترة، الحماية القانونية للأجر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان، ٢٠٠٤

٦٧. د. منال سالم شوق الرئيدي، الحماية القانونية للأجور بقانون العمل الأردني والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م

سادساً: البحوث والمقالات العلمية.

٦٨. د. أحمد الشوابكة، الأجور ومستوياتها الدنيا ودورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، أعمال الندوة الوطنية لفائدة وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، الأردن، ٢٠١٢م

٦٩. د. أمل شربا، هيثم الطاس، بحث بعنوان: "قانون العمل"، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، د.ت

٧٠. د. انس موسى حسن أبو العون، أ / إبراهيم خالد يحيى، مقال بعنوان "الحماية القانونية لأجر العامل في القانون الفلسطيني - دراسة مقارنة، منشور بمجلة *Journal sharia and law* ، العدد الرابع والثمانون، صفر ١٤٤٢هـ، أكتوبر ٢٠٢٠م

٧١. د. بشار طلال المومني، الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً للقواعد العامة وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة القانون المغربي، العدد ٣٠، ٢٠١٦م

٧٢. د. ربحي محمد حسين، بحث بعنوان: "الحماية القانونية لأجر العامل"، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلد (٥)، العدد (٢)، د.ت

٧٣. د. زيد محمود العقيلة، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي - دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ٥٤، جامعة المنصورة، ٢٠١٣م

٧٤. د. سلمان الناصري، الحقوق الاجتماعية في النظام الأساسي، ندوة سمات النظام الأساسي للدولة، في الفترة من ٧ إلى ٢٩/١٠/٢٠٠٣م، مطبعة الألوان الحديثة، كلية الحقوق، مسقط، د.ت

٧٥. د. عبدالعزيز اللصامة، التعريف بالأجر وطرق حمايته، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة ٢٣، الكويت، ١٩٩٩م
٧٦. د. عدنان العابد، د. يوسف إلياس، أجر العامل في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والسياسة، بغداد، المجلد الثاني، العدد الأول، ١٩٧٨م
٧٧. د. مرضي عبيد العياش، د. سامي مطرد الهذال، بحث بعنوان " أجر العامل وجائحة كورونا قراءة جديدة لنص م (٦١) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م، مجلة كلية الحقوق الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد ٦، شواء ١٤٤١هـ/ يونيو ٢٠٢٠م
٧٨. مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة ٢٠٠٠م، العدد ٤، رقم ٩٩/٢٥٨٢

سابعاً: الإنترنت:

1. <http://www.1chr-eg.org/archive/100/100-67.htm>
2. <https://www.travail-empli.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/ article/le-smic-364531>.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٤٥٠	المقدمة
٤٥٤	المبحث التمهيدي: ماهية الأجر وتحديد، وفيه مطلبان :
٤٥٥	المطلب الأول: ماهية الأجر.
٤٦٤	المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر.
٤٧٢	الفصل الأول: أنواع الأجر وحمايته القانونية وأحكام الوفاء به. وفيه ثلاثة مباحث :
٤٧٣	المبحث الأول: أنواع الأجر . وفيه مطلبان :
٤٧٤	المطلب الأول: الأجر النقدي.
٤٨٥	المطلب الثاني: الأجر العيني. وفيه مطلبان :
٤٩١	المبحث الثاني: الحماية القانونية للأجور.
٤٩٢	المطلب الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجور.
٤٩٤	المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجر من خلال تحديد حد أدنى له.
٥٠٢	المبحث الثالث: أحكام الوفاء بالأجر. وفيه ثلاثة مطالب :
٥٠٣	المطلب الأول: زمان الوفاء بالأجر.
٥٠٥	المطلب الثاني: مكان الوفاء بالأجر.
٥٠٦	المطلب الثالث: وسائل إثبات أجر العامل.
٥١٤	الفصل الثاني: ضمانات الوفاء بالأجر. وفيه ثلاثة مباحث :
٥١٥	المبحث الأول: حق الامتياز للعامل على الأجر
٥١٦	المطلب الأول: حق الامتياز لأجر العامل
٥٢٢	المطلب الثاني: حق عمال المقاول الأصلي وعمال المقاول من الباطن
٥٢٥	المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل.
٥٢٦	المطلب الأول: الحد من اقتطاع أي مبالغ من أجر العامل.
٥٢٨	المطلب الثاني: الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل مقابل الجزاءات التأديبية.
٥٣٠	المطلب الثالث: الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل بسبب فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات

الصفحة	الموضوع
٥٣٣	المطلب الرابع : الحد من اقتطاع مبالغ من أجر العامل مقابل القرض
٥٣٤	المطلب الخامس : تقييد حرية صاحب العمل في نقل العامل من فئة إلى فئة أخرى
٥٣٦	المبحث الثالث: حماية الأجر من الدائنين ومن نفسه. وفيه مطلبان :
٥٣٦	المطلب الأول: حماية الأجر من دائني العامل.
٥٤٠	المطلب الثاني: حماية أجر العامل من نفسه.
٥٤٢	الخاتمة
٥٤٥	المصادر والمراجع
٥٥٣	فهرس الموضوعات