

الأجور في قطاع الاتصالات اللاسلكية (دراسة قانونية مقارنة)

م.م. علي ضياء عباس
الجامعة الإسلامية- كلية الشريعة والقانون

المقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا رسول الله وعلى آله وصحبه الأبرار، وبعد... إن أجر العامل يحتل أهمية كبيرة في تشريعات العمل لكونه مصدر عيش العامل من جهة، ولأنه يتخذ أساساً في احتساب اشتراك التأمينات الاجتماعية من جهة أخرى. إضافة لذلك فإن الأجر يؤدي دوره الهام في احتساب استحقاقات العامل بموجب قانوني في العمل، والتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

ومثلما يشكل الأجر أهمية كبرى بالنسبة للعامل، باعتباره المصدر الأساس لتوفير سبل العيش الكريم له ولأسرته، فإن له أهمية خاصة لصاحب العمل. إذ إنه يؤثر في حجم الربح الذي يحصل عليه. لذا فإن الأجر عنصر أساس وجوهري في عقد العمل يلتزم بدفعه صاحب العمل إلى العامل في المشروع نظير عمل الأخير له، لذلك هو محل عقد العمل إلى جانب عنصر العمل المقدم من قبل العامل.

ونظراً لأهمية الموضوع فسنكسر هذا البحث لدراسة الأجر في قطاع الاتصالات اللاسلكية باعتباره من القطاعات الخاصة الحديثة في البلد. إذ سنوزع دراسة هذا البحث على ثلاثة مباحث يأتي في مقدمتها معرفة مفهوم الأجر وملحقاته الأساسية التي يدفعها صاحب العمل إلى جانب الأجر لعمال قطاع الاتصالات اللاسلكية.

ثم في المبحث الثاني نتناول الاتفاق على الأجر، ومن خلاله سنتعرف على كيفية تحديد مقدار الأجر، ومعرفة الحد الأدنى لأجر العامل. ثم المبحث الثالث ونتناول فيه حماية الأجر، إذ حمى القانون أجر العامل في مواجهة صاحب العمل ودائنيه ودائني العامل نفسه. ثم نختم الموضوع بخاتمة تحتوي النتائج والمقترحات حول موضوع البحث.

المبحث الأول

تحديد مفهوم الأجر وملحقاته

يعد أجر العامل عنصر أساس وجوهري في عقد العمل، فلم يعد ينظر إليه كثرمن لسلعة ما، بل كنصيب للعامل في توزيع الدخل القومي. ويلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل نظير عمل الأخير له، لذلك هو محل عقد العمل بجانب العمل. وقد افرزت الحياة العملية صوراً مختلفة للأجر هي بمثابة مقابل لعمل العامل ايضاً. إذ يلتزم صاحب العمل بأدائها للعمال إلى جانب مبلغ ثابت تضم إليه فيتكون الأجر من مجموعها. ومن أجل الإحاطة بالموضوع فسنوزع هذا المبحث على مطلبين، الأول نحدد فيه مفهوم الأجر، والثاني نوضح فيه ملحقات الأجر.

المطلب الأول: تحديد مفهوم الأجر.

الأجر لغةً هو الثواب⁽¹⁾. تقول أجره الله أي يأجره أجراً. وتختلف أنظمة العمل بصدد المفهوم الاصطلاحي للأجر، فهناك المفهوم القانوني، وهناك المفهوم الإقتصادي، فضلاً عن المفهوم الاجتماعي.

فالأجر وفق ما صرح به قانون العمل العراقي⁽²⁾ هو {كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيّاً كانت طريقة حسابه لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته للعمل} وبالمفهوم نفسه جاء المشرع المصري في قانون العمل⁽³⁾.

إذن الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، أو هو ثمن العمل. فكل ما يلتزم به صاحب العمل في مواجهة العامل نظير قيام الأخير بأداء العمل يسمى أجراً. ومثلما العمل سبب الأجر فإن الأجر سبب العمل وفقاً للنظرية التقليدية للسبب. وهذا يقودنا إلى القول بأنه لولا العمل لما حصل العامل على الأجر، ولولا وجود الأجر لما حصل صاحب العمل على نشاط العامل في المشروع. وعلى هذا الأساس لا يدخل في تعريف الأجر كل مبلغ يدفع إلى العامل على سبيل التبرع⁽⁴⁾. وفي حالة بطلان عقد العمل فإن أي مبلغ يستحق مقابل أداء العمل لا يدخل ضمن مفهوم الأجر إنما يعد ديناً يقتضي دفعه وفقاً لقاعدة الإثراء بلا سبب.

وقد إستقر قضاء محكمة النقض في مصر على أن الأجر يشمل كل ما يستحقه العامل في مقابل أداء العمل أيّاً كان نوعه، وأيّاً كانت طريقة تحديده، وأيّاً كانت تسميته⁽⁵⁾.

أما المفهوم الاقتصادي للأجر⁽⁶⁾، فقد راعته تشريعات العمل عند تحديد الأجور، ولم تغفل عن تطبيقه لما له من أهمية بالغة وتأثير مباشر في تكاليف الإنتاج، فضلاً عن إن إهمال الجانب الاقتصادي للأجر يؤدي إلى استهلاك الموارد الاقتصادية في البلد بمرور الزمن، وحصول الأزمات الاقتصادية، وتعرض صاحب العمل إلى الخسارة المحققة.

ولو تأملنا في نصوص قانون العمل العراقي النافذ رقم (71) لسنة 1987 لوجدنا إن المشرع العراقي قد راعى هذا الجانب من حيث إنه حدد الأجر على أساس نوع العمل الذي يؤديه العامل، وكميته على نحو يحقق ربط الأجر بالانتاج⁽⁷⁾ ولا نريد التوسع والغور عمقاً في هذا الموضوع، ذلك لأن التوسع في الجانب الاقتصادي للأجر ليس من اختصاص رجل القانون، إنما ذلك من اختصاص الاقتصاديين، فما يهمنا هو الأجر من الناحية القانونية.

وحسبنا أن نذكر أيضاً أن تشريعات العمل المقارنة لم تقتصر على الأخذ بالمفهوم الاقتصادي للأجر، بل إنها مدت في مفهومه بحيث جعلت له طابعاً اجتماعياً مؤداه إن صاحب العمل ملزم بدفع الأجر للعامل في بعض الحالات دون أن يكون الأخير قد أدى عملاً⁽⁸⁾ ومن ثم فإن المشرع قد نظر إلى الأجر من زاوية اجتماعية وإنسانية. فلم يعد الأجر قائماً في الوقت الحاضر على فكرة السببية وفقاً للمفهوم التقليدي باعتباره مقابلاً للعمل - كما اسلفنا - وإنما هو مصدر أساس لمعيشة العامل وأسرته، ومن ثم هو يحفظ لهم كرامتهم، ويجنبهم الفاقة والعوز⁽⁹⁾ فالعامل وفقاً للقواعد العامة المتعلقة بالعقود الملزمة للجانبين، اذا لم يؤد العمل المتفق عليه فلا يستحق أجراً ورغم ذلك توجد بعض الحالات يلتزم فيها صاحب العمل بدفع الأجر إلى العامل بالرغم من عدم قيام الأخير بأداء أي عمل. ومن هنا يبرز الجانب الاجتماعي للأجر. كما في حالة حضور العامل إلى محل العمل في الوقت المعين واستعداده لمباشرة العمل، إلا إن أسباباً لا يد له فيها حالت دون ذلك، فالمشرع اعتبره في هذه الحالة كأنما أدى عمله، ومن ثم يستحق أجراً⁽¹⁰⁾.

كذلك هو يستحق الأجر اذا كان سبب عدم أدائه لعمله راجعاً الى صاحب العمل، كاستئاع الأخير عن تنفيذ التعليمات المقررة الخاصة باحتياجات العمل اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الاضرار الصحية، وأخطار العمل والآلات⁽¹¹⁾، وتبعاً لذلك يقرر وزير العمل والشؤون الاجتماعية غلق محل أو مكان العمل، أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حالة

إمتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة المهنية حتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف على ان ينذره بإزالة المخالفة ومن ثم يستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم عن مدة الإغلاق أو التوقف⁽¹²⁾.

وكذا الحال إذا أوقف العامل عن العمل بناءً على إتهام صاحب العمل إيّاه، وظهر فيما بعد أن الإتهام قائم على أساس الخطأ أو الكيد، وحكمت المحكمة بالإفراج عن العامل أو ببراءته، فيعاد إلى عمله ويستحق أجوره عن مدة إيقافه عن العمل⁽¹³⁾ وفي كل ذلك يشترط أن يكون عقد العمل قائماً، فإذا إنتهى لأي سبب كان إنتهت علاقة العمل، ويتوقف معها إلزام صاحب العمل بدفع الأجر.

ويعد الأجر من عناصر عقد العمل، إذ يفترض في أداء العمل ان يكون مقابل أجر إذا كان قوام ذلك عملاً لم تجر العادة على التبرع به او كان عملاً داخلياً في مهنة من أداة⁽¹⁴⁾. فإذا تخلف عنصر الأجر في العقد المذكور فلا يعتبر هذا العقد عقد عمل وإنما يكون تبرعاً أو ما يسمى بعقد تفضل كما في حالة النص صراحة في العقد على عدم أداء أي أجر مقابل العمل. أما في حالة السكوت عن تحديد مقدار الأجر في العقد فلا يمنع هذا من أن يكون العقد عقد عمل، وذلك لأن إلزام صاحب العمل بدفع الأجر يكون ضمناً، وعندئذ يرجع في تحديد مقدار الأجر إلى قاعدة اجر المثل إن وجد والّا فيقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة⁽¹⁵⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن العامل في قطاع الاتصالات اللاسلكية يستحق الأجر المتفق عليه في العقد، ويتولى صاحب العمل دفعه كمقابل للعمل الذي أداه العامل إليه تحت إشرافه والعامل لا يمكن تصويره إلا أن يكون شخصاً طبيعياً بخلاف صاحب العمل الذي يمكن ان يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً⁽¹⁶⁾.

المطلب الثاني: ملحقات الأجر.

إن الأجر هو مبلغ نقدي تضاف إليه ملحقات فتعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر وسنبحث في هذا المطلب الملحقات التي يمكن اعتبارها جزءاً من الأجر بالنسبة لعمال الاتصالات اللاسلكية وذلك في أربعة فروع. إذ سنخصص الفرع الأول لدراسة المخصصات (البدلات)، والفرع الثاني لدراسة المنحة، والثالث للمكافأة، أما الفرع الرابع فسنخصصه لدراسة النسبة من الأرباح دون أن نبحث معها النسبة من المبيعات، إذ أن شركات الاتصالات اللاسلكية في العراق لا توزع على عمالها مثل هذه النسبة، لذلك لا داعي لدراستها في هذا البحث.

الفرع الأول: المخصصات (البدلات).

البدل (Lindeninte) هو ما يتقاضاه العامل مقابل جهد خاص يبذله في العمل، او مخاطر معينة يتعرض لها في اداء عمله. كالبدلات التي تدفع بسبب العمل في ارتفاعات شاهقة.

فهناك عمال لأبراج الإتصال تستدعي طبيعة عملهم صعودهم على الابراج العالية (Site) من اجل تأمين الشبكة في الهواتف النقالة (Mobile). وكبدل ساعات العمل الإضافية، وبدل العمل الليلي. وكذلك البدلات التي تدفع بسبب العمل في ظروف حرارة مرتفعة، او في جو شديد البرودة، او الأعمال التي تعرض العامل لأضرار صحية أو مخاطر كالعامل في مناطق نائية عن العمران.... الخ ففي مثل هذه الحالات تعتبر البدلات من ملحقات الأجر. أما إذا كان منحها لا يجد سببه في اداء العمل فلا يمكن اعتبارها من متمات الأجر لأنها تعتبر عوضاً عما تكبده العامل من نفقات في سبيل تنفيذ العمل، كبذل الإنتقال وبدل السفر⁽¹⁷⁾ إذ ليس في مثل هذا البدل مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل ومن ثم لا يدخل في حساب أجره، إنما هو مجرد تعويض عن نفقة او خسارة تكبدها العامل في سبيل انجاز العمل المتفق عليه⁽¹⁸⁾ وجميع النفقات اللازمة لأداء العمل يلتزم بها صاحب العمل لا العامل، لذلك فإن هذه المبالغ لا تعد مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل لأنها لا تمثل زيادة حقيقية في الأجر، إنما هي تغطية لهذه المصاريف.

والأصل إن البدل بهذا المعنى يكون بقدر النفقة أو الخسارة المتكبدة. ولكن في كثير من الأحيان يقدر البدل تقديراً جزافياً بحيث يزيد على مقدار النفقة أو الخسارة التي

تكبدها العامل، ففي هذه الحالة يقضي التفسير الصحيح لإرادة المتعاقدين اعتبار هذه الزيادة بمثابة أجرٍ إضافياً يلحق بالأجر الأصلي ويأخذ حكمه⁽¹⁹⁾ ويستحق العامل أجرًا إضافياً إذا اشتغل في أيام راحته الأسبوعية أو اليومية أو في أيام الأعياد⁽²⁰⁾.

إن محكمة النقض في مصر بعد أن فرقت بين البديل الذي يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله ولا يعد جزءاً من أجره، والبديل الذي يتقاضاه لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله ويعتبر جزءاً من أجره، قضت بأن البديل يعد جزءاً من الأجر ما لم يقدّم دليل على أنه - كله أو بعضه يقابل تكليفاً فعلياً⁽²¹⁾.

وبهذا تكون محكمة النقض المصرية قد أقامت (على اعتبار البديل أجرًا) قرينة لا أساس لها في الواقع ولا سند لها في القانون. فكما رأينا أن البديل هو عوض عما أنفقته العامل ومن ثم هو لا يدخل في حساب أجره. مما يتعين معه القول بأن من يدعي أن البديل كان لقاء زيادة جهد أو مشقة فعلية أن يقيم الدليل على إدعائه. وقد نصت أنظمة الخدمة في قطاع الاتصالات اللاسلكية في العراق على المخصصات (البدلات) الآتية⁽²²⁾:

1. بدل السفر:

تدفع تكاليف السفر إلى العامل إذا طلب صاحب العمل من العامل أن يسافر أي وقت لأداء عمل معين. ويجب على صاحب العمل أن يدفع تكاليف السفر وفقاً لتعليمات يصدرها. وقد صدرت التعليمات وحددت مقدار هذه المخصصات بـ(10%) من الأجر الشهري إذا كان السفر لمسافات طويلة. مثل السفر إلى أطراف بغداد أو خارجها. وتجدر الإشارة إلى أن بدل السفر إذا كان عوضاً عن نفقات العامل في السفر فلا يدخل في مفهوم الأجر، أما إذا كان مقابلاً لجهد إضافي بذله العامل فيدخل في معنى الأجر وينطبق عليه النظام القانوني للأجور.

2. بدل الغذاء:

يدفع للعامل بدل غذاء ثابت يبلغ (30) دولار أمريكي كل شهر. وندون على هذا النص الملاحظة الآتية.... فقد حدد النص مقدار مخصصات الغذاء بثلاثين دولار أمريكي، وهذا خرق فاضح لنص المادة (42، ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ التي ألزمت

صاحب العمل بدفع أجور العمال بالعملة العراقية، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل بالوفاء بغيرها من العملات والأموال.

3. بدل النقل:

تدفع للعامل مخصصات نقل تبلغ (60) دولار أمريكي كل شهر. وذكرنا أن عملية دفع الأجر بالدولار باطلة لمخالفتها نص أمر لا يجوز مخالفته ألا وهو نص المادة (42)، ثانياً من قانون العمل النافذ. لذا يتوجب دفع اجر العامل بالعملة العراقية (الدينار) المتداولة قانوناً لكي تبرأ ذمة صاحب العمل من الوفاء بالدين.

الفرع الثاني: المنحة.

المنحة (La Gratification) هي مبلغ نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل إلى العامل زيادة على أجره المحدد في العقد في مناسبات معينة، كمناسبة عيد من الاعياد⁽²³⁾. والمنحة لغتها هي التبرع، وهنا يثار التساؤل الآتي، متى تعد المنحة جزءاً من الأجر؟.

وللإجابة نقول إذا كانت المنحة بمعنى التبرع فإن صاحب العمل يعد متبرعاً بها للعامل ومن ثم لا يلزم بدفعها، وإذا قرر صرفها فله وحده حرية تقدير مقدارها وكيفية دفعها. وعليه فإن المنحة وفق هذا التكليف لا تلحق بالأجر لأنها لا تدفع لقاء عمل⁽²⁴⁾. إلا إن الأمر يختلف عندما يكون دفع المنحة إجبارياً كما في حالة ما إذا كانت مقررة في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو النظام الداخلي للعمل، إذ تصبح في هذه الحالة جزءاً من الأجر لأن صاحب العمل لا يحق له الامتناع عن دفعها أو إنقاص مقدارها. وقد نصت القوانين المقارنة على ذلك بل ذهبت إلى أبعد من ذلك عندما اعتبرت جزءاً من الأجر متى ما استقر التعامل أو جرت العادة على أدائها بحيث يسود اعتقاد العمال بأنها جزء من الأجر لا تبرعاً⁽²⁵⁾.

نستنتج من ذلك أن المنحة تكون جزءاً لا يتجزأ من الأجر إذا توافرت الشروط

الآتية:

1. أن تكون المنحة عامة تصرف لجميع العمال.
2. أن يكون دفعها بصفة مستمرة ومنظمة، أي إطراد صرفها أو تكرارها.

3. أن تكون ثابتة ومحددة ولو في حدها الأدنى. إذ إن دفع قيمة المنحة بصورة منتظمة وفي أوقات دورية يدل على أن صاحب العمل ليس مطلق الحرية في تحديد قيمتها. ولا يغير من ذلك أن تتغير قيمة المنحة مرة واحدة بالزيادة المستمرة كل عدة سنوات. أما تغييرها بالنقصان من حين إلى آخر، أو بالنقصان تارة والزيادة تارة أخرى فذلك يخل بشرط العادة الثابتة التي تجعل المنحة ملزمة.
4. أن يعتقد العمال بأنها جزء من الأجر لا تبرعاً.
- وقد اعتادت شركات الاتصال اللاسلكي في العراق على منح عمالها بعض الأقمشة والألبسة في مناسبات محددة.

الفرع الثالث: المكافأة

المكافأة (La prime) هي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل للعامل زيادة على أجره الأصلي - جزء ما يحققه من نتائج في صالح العمل يفيد منها صاحب العمل، كالزيادة في الإرباح أو تقادي الخسائر أو تقليل في النفقات..... الخ⁽²⁶⁾.

وتعد المكافأة جزءاً لا يتجزأ من الأجر، لأنها في واقع الأمر زيادة جهد من العامل في تأدية العمل، لذلك تدفع مكافأة للعامل نظير كفاءته أو أمانته.

وتقوم شركات الاتصال اللاسلكي في العراق بدفع مكافأة لعمالها بصفة مستمرة تشجيعاً لهم ولتوثيق ارتباطهم بالمشروع كما هو الحال بالنسبة لمكافأة المواظبة وانتظام سير العمل، ومكافأة القدم التي تدفع في حالة مرور مدة معينة على خدمة العامل في المشروع.

وقد اعتبر قانون العمل العراقي النافذ المكافأة من متمات الأجر إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعها، وإذا جرت العادة على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات بصورة عامة وثابتة⁽²⁷⁾ ومن ثم تشترك المكافأة والمنحة بموجب القانون بنفس الشروط في اعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الأجر. وتمتاز المنحة عن المكافأة من حيث أن الأولى لا ترتبط مباشرة بالكفاءة أو الأمانة في أداء العمل، أما المكافأة فتعطى مقابل الكفاءة أو الأمانة في العمل.

وقد حكمت المحكمة العليا في مصر في إن المكافأة التي تصرف للعامل تعد تبرعاً من صاحب العمل لا يلزم بأدائها، ولا تعد جزءاً من الأجر عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة

إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل، أو لوائح المصنع، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً⁽²⁸⁾.

الفرع الرابع- النسبة من الإرباح (Lesgainse)

قد ينص القانون أو يرد إتفاق بين العامل وصاحب العمل يتقرر بموجبه حصول العامل على نسبة معينة من أرباح المشروع الذي يعمل فيه مقابل عمله إلى جانب أجره الثابت المحدد في عقد العمل، وقد يقوم الربح مقام الأجر أحياناً، وهذا ما جاء به القانون المدني العراقي فنص على إنه⁽²⁹⁾ {إذا نص في العقد أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه، حق في جزء من إرباح رب العمل أو في نسبة مئوية من ثمن المبيعات أو من قيمة الإنتاج أو من قيمة ما تحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك}.

أن مشاركة العامل في إرباح المشروع لا تفقده صفته كعامل، إذ لا يمنع ذلك من ان تبقى العلاقة بين العامل وصاحب العمل محتفظة بصفته كعلاقة عمل، فعنصر التبعية المميز لعقد العمل قائم وموجود.

وان حق العامل في الحصول على حصة من الأرباح أيّاً كان أساسه لا يعطيه الحق في الإشراف والرقابة على ادارة المشروع ذلك لأن العامل ليس شريكاً فيه⁽³⁰⁾، ومن ثم هو لا يتحمل أية خسارة يصاب بها المشروع.

وقد إعتبر قانون العمل العراقي النافذ أن النسبة من الإرباح تعد جزءاً لا يتجزء من الأجر⁽³¹⁾، ومن ثم فإن مصدر هذه النسبة هو القانون أو العقد أو العادات الثابتة.

نستنتج مما تقدم أنه يشترط لإستحقاق العامل نسبة من الإرباح المتفق عليها في العقد أن يحقق المشروع ربحاً، لذا يقضي المنطق بأن تكون هناك ضمانات للتثبت من حقيقة الربح المتعلق به حق العامل. لذلك أوجب القانون العراقي على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه منها، وهو ما أوجبه القانون المدني المصري أيضاً⁽³²⁾.

وتقوم شركات الإتصال اللاسلكي في العراق بتوزيع نسبة من أرباحها السنوية على عمالها في نهاية كل سنة تقويمية على تعيين العامل لديها. وتدفع وفقاً لتقييم صاحب العمل

بإرادته المنفردة واستناداً إلى مستوى أداء العامل خلال السنة السابقة. لذلك قد لا تقوم بدفع أية أرباح إلى عمالها وقد تدفع لهم أرباحاً تعادل أجر ثلاثة أشهر من أجورهم الصافية. وفي هذا النطاق يثار السؤال الآتي، ماذا لو انتهت خدمة العامل في المشروع قبل أن تمضي سنة على تعيينه وقبل القيام بعملية الجرد وحساب الإرباح؟ هل يستحق العامل في هذه الحالة نسبة من إرباح المشروع؟ وللإجابة نقول ان ذلك الوضع لا يحرم العامل من نصيبه في الإرباح، إذ يستحق نصيباً في الإرباح بحسب المدة التي إشتغلها فعلاً خلال السنة التي توزع فيها الإرباح مهما كان سبب إنتهاء خدمة العامل⁽³³⁾.

المبحث الثاني تحديد مقدار الأجر

هناك طريقتان لتحديد مقدار الأجر بالنسبة لعمال الإتصالات اللاسلكية، فقد يحدد على أساس التعاقد الشخصي بين العامل وصاحب العمل على أن لا ينقص هذا المقدار عن الحد الأدنى للأجور المقرر بموجب قانون العمل، وهو الطريق المتبع في شركات الإتصالات اللاسلكية في العراق. وقد يحدد على أساس عقد العمل الجماعي المبرم بين النقابة المعنية وصاحب العمل مع التقيد بالقواعد الواردة في قانون العمل المتعلقة بالحد الأدنى للأجر.

ومن اجل بيان أكثر للموضوع لا بد من تقسيم هذا المبحث على ثلاثة مطالب، الاول هو الاتفاق على الأجر في عقد العمل الفردي، والثاني هو الاتفاق على الأجر في عقد العمل الجماعي، ثم نخصص المطلب الثالث لدراسة الحد الأدنى للأجر.

المطلب الأول- الإتفاق على الأجر في عقد العمل الفردي

تطبيقاً للقواعد العامة فإن للمتعاقدين الحرية في الاتفاق على الأجر، وهذا الإتفاق قد يكون واضحاً صريحاً كما هو الحال في العقود المبرمة بين شركات الاتصال اللاسلكي وعمالها، إذ يتقاضى المهندس في شركة زين للإتصالات اللاسلكية في العراق مثلاً أجراً

شهرياً قدره (800) دولار امريكي، هذا المبلغ منصوص عليه بصورة واضحة وصريحة في العقد المبرم بينهما.

وقد يكون الإتفاق مختفياً وراء الأعراف السائدة في المهنة لتحديد أجر العامل، إذ يكون العامل وصاحب العمل على بينة بما يستحقه العامل من أجر وفقاً لماهية العمل الذي أوكل إليه بمقتضى أعراف المهنة⁽³⁴⁾.

إلا أن حرية المتعاقدين في الاتفاق على الأجر ليست مطلقة بل أنها مقيدة بالقيود المتعلقة بالحد الأدنى للأجر الواردة في قانون العمل، إذ لا يجوز للمتعاقدین الإتفاق على اجر أقل من هذا الحد⁽³⁵⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن تحديد مقدار الأجر في العقد هو من المسائل الجوهرية التي تقع على عاتق الطرفين إلا أن عدم الإتفاق على ذلك لا يمنع من ان يكون العقد عقد عمل لأنه يفترض في اداء العمل ان يكون مقابل أجر إذا كان ذلك عملاً لم تجر العادة على التبرع به او كان داخلاً في مهنة من أداه⁽³⁶⁾.

المطلب الثاني- الاتفاق على الأجر في عقد العمل الجماعي.

إن للمتعاقدین الحرية في الاتفاق على الأجر، وهذه الحرية مقيدة بالقيود المتعلقة بالحد الأدنى للأجور الواردة في قانون العمل. فإذا ما تضمن عقد العمل الجماعي تحديد حد أدنى للأجر ففي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل تجاه العمال بهذا الحد في عقود العمل الفردية، وإذا إرتبط صاحب العمل بعقد عمل فردي مع العمال المشمولين بالعقد الجماعي وكان عقد العمل الفردي ينقص من الحقوق التي يتضمنها عقد العمل الجماعي ففي هذه الحالة تسري أحكام العقد الأخير، وكذلك بالنسبة للعقود التي تبرم بين أطراف العقد الجماعي بعد نفاذه يجب أن لا تخالف الأحكام التي ينص عليها عقد العمل الجماعي، وإذا ما وقع تعارض أو اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقود العمل الفردية تطبق من العقدين الشروط الأكثر فائدة للعامل. ولم تبرم شركات الإتصالات اللاسلكية في العراق اي عقد جماعي مع أية نقابة، ولعل السر في ذلك يعود إلى ضعف الجهاز النقابي في العراق.

المطلب الثالث: الحد الأدنى للأجر.

لقد نص القانون على تحديد حد أدنى للأجر بهدف ضمان حياة لائقة للعامل دون ان يرتبط ذلك بنقلبات العرض والطلب. ولا يجوز للمتعاقدین الاتفاق على اقل من الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً وإلاّ الزم صاحب العمل بدفع الفرق الى العامل بين الأجر المدفوع والحد الأدنى للأجر، ولكن يجوز الاتفاق على اجر يزيد عن هذا الحد. وحسب اتفاقية العمل الدولية الخاصة بأجهزة الحدود الدنيا للأجور⁽³⁷⁾ فإن الحد الأدنى المقرر للأجر يكون ملزماً لأصحاب العمل المعنيين، ولا يمكن تخفيض هذا الحد سواء إرتبط الأفراد بعقد عمل فردي او جماعي.

وقد جعل المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الحد الأدنى للأجر هو أجر العامل غير الماهر⁽³⁸⁾.

ويتم تحديد هذا الحد عن طريق لجنة مختصة بذلك تشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية⁽³⁹⁾.

ونجد ان هناك مبرراً اقتصادياً في تحديد حد أدنى للأجر، فهو يشكل منطلقاً للسياسة العامة في الأجور، ويؤثر في تحديد مستوياتها.

وحرى بنا أن نذكر في هذا المقام أن الاتفاق على اجر يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر باطل قانوناً، إلاّ أن هذا البطلان يقتصر فقط على الشرط الوارد في عقد العمل الفردي أو الجماعي المتعلق بتحديد مقدار الأجر دون أن يمتد إلى العقد في أجزائه الأخرى، إذ تعتبر بقية الأجزاء صحيحة لا لبس فيها.

المبحث الثالث

حماية الأجر

أن الأجر ليس فقط لعبة رهان في نضالات العمال مع أصحاب العمل، إنما هو يشكل في الغالب المورد الأساس لرزق العامل وعياله. لذا فإن المشرع أولاه عناية خاصة تقيه الوقوع تحت وطأة الالتزامات التي من شأنها ان نفذت على أجر العامل فسوف تؤدي إلى اضطراب في حياته وحياة أسرته، ووقوعه تحت برائن الدائنين أو صاحب العمل. وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى ضعف مقدرته الإنتاجية.

إن المشرع في قانون العمل أحاط اجر العامل بضمانات لأهميته على صعيد العامل وأسرته، فلم يجز الحجز عليه او التنازل عنه إلا في حدود معينه. وتطبق هذه الضمانات على أجر العامل في قطاع الاتصالات اللاسلكية مثلما تطبق على أجور العمال في قطاعات أخرى ومن اجل الغور في أعماق الموضوع فسنوزع هذا المبحث على ثلاثة مطالب، المطلب الأول سنخصصه لموضوع حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل، والمطلب الثاني لدراسة حماية الاجر في مواجهة دائني صاحب العمل، أما المطلب الثالث فنتناول فيه موضوع حماية الاجر في مواجهة دائني العامل.

المطلب الأول: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

لقد حمت تشريعات العمل أجر العامل في مواجهة صاحب العمل من خلال عدة جوانب، ومن أجل معرفة تلك الجوانب فقد قسّمنا هذا المطلب على أربعة فروع، الفرع الاول مخصص لمواعيد ومكان دفع الأجر، والفرع الثاني لدفع الأجر بالعملة المتداولة قانوناً، ثم نعرج إلى الفرع الثالث لنتناول حرية العامل في الشراء، اما الفرع الرابع فمخصص لدراسة قروض صاحب العمل.

الفرع الأول - مواعيد ومكان دفع الأجر.

أوجب المشرع في قانون العمل ان تدفع الأجور للعامل مرة واحدة في الشهر في الأقل، في احد أيام العمل⁽⁴⁰⁾ من أجل عدم الزام العامل بالحضور لاستلام أجره في يوم راحته القانونية أو الاتفاقية وتحمل مشقة الذهاب والإياب إلى مكان العمل مما يفوت عليه فرصة التمتع بإجازته المقررة.

وان الوفاء بالأجر في غير يوم العمل مبرر لزمة صاحب العمل، إلا إنه يعرضه للجزاء بسبب مخالفته حكم القانون⁽⁴¹⁾.

وتقضي القواعد العامة بأن لطرفي عقد العمل أن يحددا موعداً لدفع الأجر بصورة رضائية وفي حالة عدم وجود اتفاق فيصار إلى العادات المستقرة والعرف السائد⁽⁴²⁾ كذلك تقضي القواعد العامة بأن الأجر يصبح مستحق الأداء عند إنتهاء عقد العمل⁽⁴³⁾ والزم المشرع في قانون العمل صاحب العمل بوجوب دفع الأجر للعامل خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل بدون تأخير⁽⁴⁴⁾. وبما أن النص الخاص يقيد النص العام فإن ما ورد في قانون العمل بذلك هو الذي يطبق على اعتبار أن قانون العمل هو قانون خاص بالنسبة للقانون المدني الذي يعتبر الشريعة العامة للقوانين.

أما فيما يتعلق بمكان دفع الأجر فقد قرر المشرع بأن يتم الوفاء بالأجر في مكان العمل أو في مركز دفع مجاور له⁽⁴⁵⁾. وهو ما تقضي به القواعد العامة أيضاً. وهدف المشرع من ذلك هو مصلحة العامل والتيسير عليه حتى لا يتحمل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان آخر لإستلام أجره.

وهذا الحكم من الأحكام الآمرة التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها. فلا يجوز أن يدفع الأجر في مكان آخر غير مكان العمل إلا إذا كان الإتفاق في مصلحة العامل، كأن يتضمن الإتفاق تحويل أجر العامل إلى حسابه في المصرف⁽⁴⁶⁾.

وتقوم شركات الإتصال اللاسلكي في العراق بدفع أجور عمالها في بداية كل شهر عن طريق المصرف على إعتبار أن ذلك يصب في مصلحة العامل. ونحن لا نؤيد ذلك، فأين مصلحة العامل إذا كان المصرف بعيداً عن مقر العمل والعامل؟ أوليس في ذلك مشقة على العامل وإرهاق؟

الفرع الثاني - دفع الأجر بالعملة المتداولة قانوناً.

ألزم المشرع العراقي في قانون العمل صاحب العمل بوجوب دفع الأجر للعامل بالعملة العراقية (الدينار)⁽⁴⁷⁾، ومن ثم فإن الاتفاق على خلاف ذلك يعد باطلاً لارتباطه بجدار النظام العام وسيادة الدولة.

ولعل الحكمة من الحكم المذكور هي عدم تحمل العامل لسعر التحويل، وبعبارة أخرى لكي لا يلحق بالعامل أية خسارة إذا ما قام بتحويل العملة الأجنبية الى عملة وطنية وما يترتب على ذلك من نقص في مقدار الأجر الذي يتقاضاه⁽⁴⁸⁾.

ولا ينطبق الحكم المذكور فيما إذا تم الإتفاق على دفع جزء من الأجر عيناً، إذ ان الأخذ بهذا المبدأ يعني جواز دفع جزء من الأجر بغير النقود.

إن القانون المصري نص هو الآخر على وجوب دفع الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً وهو (الجنيه) المصري⁽⁴⁹⁾.

وفي ظل هذا المقام يثار التساؤل حول مدى جواز دفع الأجر بالشيك (الصك)؟ ونؤيد ما ذهب إليه المرحوم الدكتور عدنان العابد بعدم جواز دفع الأجر عن طريق الشيك لمخالفته للقانون الذي يوجب دفع الأجر بالعملة المتداولة قانوناً وفي مكان العمل، فقد يكون المصرف المسحوب عليه الشيك في مكان بعيد عن مقر العمل، وهذا لا يصب في مصلحة العامل ومن ثم يؤدي إلى إرهابه وتحمله العناء⁽⁵⁰⁾ وقد اجاز بعض الفقهاء دفع الأجر بالشيك إذا كان ذلك بموافقة العامل⁽⁵¹⁾، ولعل المسوغ من ذلك هو لضمان حصول العامل على الأجر.

وتقوم الشركات المعنية بتقديم خدمات الهاتف النقال بدفع أجور عمالها بالعملة الأجنبية وعلى وجه الخصوص (الدولار الأمريكي) وبكافة فئاته، وكأنما صار هو العملة الوطنية المتداولة قانوناً في البلد، مما يجعل عملية دفع الأجر في هذه الشركات باطلة لمخالفتها نص أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفته الا وهو نص المادة (42، ثانياً) من قانون العمل العراقي. لذا ينبغي معالجة هذه الظاهرة والقضاء عليها من خلال الركون إلى ذلك النص وتفعيله.

الفرع الثالث - حرية العامل في الشراء .

لم يجز المشرع العراقي في قانون العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره بأي شكل من الأشكال⁽⁵²⁾، سواء بإجباره على الشراء من محلات معينة يحددها له صاحب العمل، أم بالتدخل في الطريقة او الكيفية التي يتم إنفاق دخله فيها، ومن ثم فإن المشرع يحمي العامل من أية محاولة يقوم بها صاحب العمل لإنقاص أجر العامل المتفق عليه في

العقد بطريق غير مباشر وذلك حينما يجبره على شراء سلع بأسعار عالية فلا يجوز لشركة زين العراقية لتقديم خدمات الهاتف النقال ان تجبر عمالها على شراء بضائعا (كارتات شحن، خطوط sim) دون السماح لهم بالشراء من شركة أسيا سيل مثلاً، فربما تكون أسعار الشركة الأخيرة وعروضها الخاصة أنسب للعامل من أسعار وعروض شركة زين العراقية.

وفي الوقت ذاته لا يوجد مانع يمنع العامل من شراء أشياء أو بضائع من محل صاحب العمل إذا ما إختار العامل ذلك بعد إستلام أجره. ففي المثال السابق يكون العامل حراً في الشراء سواء من شركة زين التي يعمل لديها أو من أية شركة إتصال أخرى. فالحظر أن لا يمتد إلى الشراء الإختياري⁽⁵³⁾.

ويتفق المشرع المصري مع المشرع العراقي في إعطاء حرية للعامل في التصرف بأجره، إذ نص قانون العمل المصري (3) على إنه { لا يجوز لصاحب العمل الزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات }.

الفرع الرابع - قروض صاحب العمل.

القرض هنا هو المبلغ الذي يقدمه صاحب العمل للعامل لأي سبب كان⁽⁵⁴⁾ كالأجر المعجل الذي يدفعه صاحب العمل للعامل قبل حلول اجل استحقاقه ولم يعالج المشرع العراقي في قانون العمل موضوع القرض المقدم للعامل من صاحب العمل، إذ نص على أنه⁽⁵⁵⁾ { لا يجوز الحجز على الأجر المستحق وفقاً لأحكام هذا القانون، إلا بنسبة لا تزيد على (20%) منه على ان يكون ذلك إيفاء لدين ثابت بحكم قضائي }.

لذلك فإن هذا القرض يدخل ضمن النسبة التي حددها القانون وهي (20%) من أجر العامل العراقي.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قصد بالأجر الوارد في النص المذكور ذلك الأجر الذي يتقاضاه العامل فعلياً بتاريخ الحجز لا الأجر الإسمي، لأن أجر العامل الإسمي معرض للانخفاض تارة وللزيادة تارة أخرى. وعليه فلا يسوغ لصاحب العمل ان يحجز على مقدار النسبة التي أباح له المشرع الحجز عليها من الأجر الإسمي للعامل وإنما هو مقيد بالأجر الفعلي عند الحجز.

ويلاحظ أيضاً أن النسبة المحددة (20%) تعد بمثابة الحد الأقصى التي يجوز الحجز عليها وفاءً لديون دائني العامل مهما تعددت الديون على أن يكون هذا الحجز وفاءً لدين ثابت بحكم قضائي.

ونشير في نهاية المطاف إلى أن استيفاء المبالغ المقرضة من قبل العامل من جهات حكومية (المصرف العقاري، سلفة زواج 000 الخ) لا تدخل ضمن نسبة الحجز البالغة (20%) لعدم الحاجة إلى استيفاء الديون المستحقة للحكومة بصور حكم قضائي بها، فالإستقطاع الحكومي لا يعد جزءاً وإنما يتم بموجب اتفاق بين العامل والجهة الحكومية المستقطعة⁽⁵⁶⁾.

أما قانون العمل المصري فقد نص على إنه⁽⁵⁷⁾ { لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض. ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً }.

ومن خلال النص المتقدم نجد إن منطوق هذا النص أفضل بكثير من النص الوارد في القانون العراقي من الأوجه الآتية:

1. إن القانون المصري عالج ما لم يعالجه المشرع العراقي وهو موضوع القرض المقدم من صاحب العمل للعامل بما في ذلك الأجور المدفوعة مقدماً.
2. أن المشرع المصري منع صاحب العمل من استيفاء أية فائدة من العامل المدين، في حين أغفل المشرع العراقي الإشارة إلى مثل ذلك الحكم، وكان من الأفضل النص عليه في القانون خصوصاً إن قانون العمل الملغى لسنة 1970 كان قد نص على هكذا حكم⁽⁵⁸⁾.

وهناك حالتان تقضي القوانين المقارنة فيهما بالإستقطاع من أجر العامل هما:

أولاً- التعويض عن الإلتلاف:

تنفق القوانين المقارنة على مسؤولية العامل في التعويض عن الإلتلاف الذي يسببه بخطئه في أدوات الإنتاج أو في المواد الأولية أو المنتجات أو غيرها⁽⁵⁹⁾ إلا أنها اختلفت في تحديد طريقة التعويض وإجراءات استيفائه. ففي قانون العمل العراقي يتم تقدير التعويض بقرار قضائي أو باتفاق الطرفين دون اللجوء إلى القضاء⁽⁶⁰⁾.

أما القانون المصري فقد أجاز لصاحب العمل الانفراد بتقدير التعويض واستيفائه بطريق الإقتطاع من أجر العامل مباشرة، وأعطى للعامل الحق في الاعتراض على هذا التقدير في حالة عدم إقتناعه بتقدير صاحب العمل لمبلغ التعويض⁽⁶¹⁾. ونرى إن النص المصري أفضل من النص العراقي، لأنه يمتاز بسرعة الحصول على التعويض، بسبب بساطة إجراءات التعويض، رغم ما إن القواعد العامة تقضي بأن يقدر التعويض بالنقاضي أو التراضي.

وفيما يتعلق بتحديد ما يجوز إقتطاعه من أجر العامل وفاءً للتعويض، فإن القانون المصري جعله في حدود أجر خمسة ايام في الشهر الواحد، ولكن في حالة تجاوز قيمة ما تسبب في اتلافه مجموع أجر شهرين فلا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة استيفاء حقه وفقاً للحكم المتقدم وإنما يجب عليه إيقاف الإقتطاع واللجوء الى استيفاء التعويض بحكم قضائي⁽⁶²⁾.

أما القانون العراقي، فإنه لم يورد مثل هذا الحكم، لذلك فإن الإستقطاع يكون في حدود ما يجوز الحجز عليه من أجر العامل، أي بنسبة (20%) من الأجر كحد أقصى. ثانياً- الإقتطاع من الأجر في حالة فرض الغرامة.

تتفق قوانين العمل على الأخذ بمبدأ فرض الغرامة على العامل كعقوبة تأديبية إذا ما ارتكب مخالفة في المشروع.

إلا أن هذه القوانين اختلفت في تحديد مقدار الغرامة المفروضة على المخالفة الواحدة. فقانون العمل المصري نص على عدم جواز تجاوز الحد الأقصى للغرامة لأجر خمسة أيام⁽⁶³⁾، في حين جعلها القانون العراقي لأجر ثلاثة أيام⁽⁶⁴⁾.

كذلك هناك اختلاف بين القوانين فيما يتعلق بتحديد الحد الأقصى لما يجوز إقتطاعه من أجر العامل شهرياً في مقابل الغرامات، فالقانون المصري حدد نسبة الإستقطاع بأجر خمسة أيام في الشهر كحد أقصى⁽⁶⁵⁾، اما القانون العراقي فجعل الحد الأقصى (20%) من أجر العامل الشهري، أي ما يعادل أجر ستة أيام⁽⁶⁶⁾.

وحيث بنا في هذا المقام أن نشير إلى أن الغرامة هي جزاء تأديبي يفرض لمصلحة إنتظام العمل وليست تعويضاً لصاحب العمل عن ضرر لحقه. لذلك ينتقي عنها وصف

الجزء المدني لذا يتوجب أن تؤول حصيلتها إلى جهة أخرى غير صاحب العمل، إذ إن إستئثار صاحب العمل بها يدفعه إلى الإسراف في فرضها. وتصرف مبالغ الغرامات في مصر في الأغراض الإجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة⁽⁶⁷⁾ في حين تؤول حصيلتها في العراق إلى معهد الثقافة العمالية لإستثمارها لمصلحة العمال⁽⁶⁸⁾.

المطلب الثاني - حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل.

تتمثل الحماية المسبغة على الأجر بقصد تأمين الوفاء به في الإمتياز المقرر له قانوناً. إذ لا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص في القانون⁽⁶⁹⁾. والامتياز بحسب ما نص عليه القانون المدني العراقي⁽⁷⁰⁾ هو {أولوية في الاستيفاء لدين معين مراعاةً لسبب هذا الدين}. وبما إن الأجر هو بمثابة دين في ذمة صاحب العمل فإن له مرتبة إمتياز بموجب القانون.

وقد وسّع المشرع العراقي في قانون العمل من نطاق حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل، فلم يقصرها على دين الأجر وحده وإنما شمل إستحقاقات العامل الأخرى، فنص على إنه {تعطى المبالغ المستحقة للعامل أو من خلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل، أعلى درجات الإمتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة⁽⁷¹⁾}. ومن ثم فإن للعامل إمتيازاً يخوله إستيفاء حقوقه قبل صاحب العمل بالأولوية على الدائنين العاديين والدائنين الممتازين التاليين له في المرتبة.

وكذا الحال في القانون المصري، فقد وسّع من نطاق حماية الأجر، فنص على إنه { يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام القانون إمتيازاً على جميع أموال المدين من منقول أو عقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة⁽⁷²⁾}. هذا وقد أعطى المشرع العراقي في قانون العمل لأجر العامل أعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة⁽⁷³⁾.

في حين جعل المشرع المصري في قانون العمل أجر العامل يستوفى بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة⁽⁷⁴⁾، ومن ثم هو أعطاه المرتبة الثالثة.

المطلب الثالث - حماية الأجر في مواجهة دائني العامل.

تتحقق هذه الحماية بعدم جواز الحجز على كل أجر العامل وفاءً لديون دائنيه، وهذا يمكنه وأسرته من العيش في مستوى مقبول وفقاً لما يقرره القانون⁽⁷⁵⁾.

وقد أجاز قانون العمل العراقي الحجز على (20%) من أجر العامل لسداد ديون دائنيه⁽⁷⁶⁾. فهذه النسبة هي الحد الأقصى لما يجوز حجزه من أجر العامل مهما تعددت الديون في ذمته وتتنوعت. ومن ثم يعد باطلاً الحجز على نسبة أعلى من النسبة المقررة قانوناً.

وبما أن الأجر من حقوق العامل وفق القانون⁽⁷⁷⁾ فإنه لا يجوز الصلح عليه، أو التنازل عنه، أو الإبراء منه طوال قيام علاقة العمل وحتى إنقضاء ستة أشهر على إنتهائها. ويكون التنازل باطلاً إذا قام به العامل قبل أن يقبض أجره من صاحب العمل، أما إذا تنازل بعد القبض فذلك صحيح، إذ إن للعامل الحرية في التصرف بأجره وبالشكل الذي يراه ملائماً لمصلحته.

وقد أغفل المشرع العراقي النص على النفقة الشرعية للدائنين في هذا المقام. فلم يورد نصاً خاصاً في قانون العمل بإستيفاء دين النفقة من الأجر. وإزاء سكوت المشرع هذا فإن دين النفقة يتزاحم مع الديون الأخرى عند إستيفائه ضمن نسبة الـ (20%) التي يجوز الحجز عليها⁽⁷⁸⁾.

أما قانون العمل المصري فقد عالج الموضوع بشكل مختلف عما جاء به القانون العراقي. فقد جعل نسبة الإستقطاع أو الحجز أو النزول عن أجر العامل لأداء أي دين بحدود (25%) من هذا الأجر، فإذا لم يكف هذا القدر للوفاء بكل الديون يكون إستيفاء دين النفقة أولاً ثم يليه دين المأكل والملبس، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) من أجر العامل في حالة دين النفقة⁽⁷⁹⁾. وعند التزامه يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات، أو إسترداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات⁽⁸⁰⁾.

وإشترط القانون المصري لصحة النزول عن الأجر وفق النسبة التي حددها أن تصدر به موافقه مكتوبة من العامل⁽⁸¹⁾.
وبذلك يكون النص المصري أفضل من النص العراقي في معالجته لموضوع النفقة الشرعية للدائنين.

الخاتمة

بعد أن نفذ مداد كلماتنا في موضوع بحثنا الموسوم بالأجور في قطاع الإتصالات اللاسلكية توجب علينا أن نسجل النتائج والمقترحات الآتية:

أولاً: النتائج:

- يمكن إبراز أهم النتائج المترتبة على هذا البحث في الآتي:
1. إن الأجر مبلغ نقدي يدفع للعامل نظير نشاطه في المشروع، يلتزم بدفعه صاحب العمل. وتضاف لأجر العامل ملحقات لا يمكن تجزئتها منه، يدفعها صاحب العمل إلى العامل بجانب أجره الأصلي.
 2. يحدد الأجر في قطاع الإتصالات اللاسلكية على أساس التعاقد الشخصي بين العامل وصاحب العمل في الحدود التي أقرتها القوانين، وذلك بمراعاة القواعد المتعلقة بالحد الأدنى للأجر.
 3. أن أجر العامل محصن بضمانات قانونية، فلا يجوز الحجز عليه أو التنازل عنه إلا في حدود معينة رسمها القانون.

ثانياً: المقترحات:

- بعد ان ذكرنا أهم النتائج التي أنتجها هذا البحث، نقترح المقترحات الآتية:
1. يستحسن أن يحدد الأجر على أساس التعاقد الجماعي بواسطة عقد العمل الجماعي إلى جانب التعاقد الشخصي لتنظيم شروط العمل وبضمنها الأجور.
- وهذا الأمر يقع على عاتق النقابات التي يجب أن تسعى لتحقيق مكاسب للعمال في مجال شروط العمل. وإبرام هذه العقود الجماعية يرتبط بوجود تنظيم نقابي ذي قوة وفاعلية، فكلما وجد مثل هذا التنظيم كلما أمكن تحديد الأجور بهذا الأسلوب الإتفاقي. إن هذا الأسلوب هو أنجح الوسائل لأن تحديد الأجر والإميازات الأخرى المرتبطة به

تكون نتيجة إتفاق الأطراف- أصحاب المصلحة- مما يخفف من شدة التوتر ويحد من المنازعات.

2. ندعو شركات تقديم خدمات الهاتف النقال إلى دفع أجور عمالها بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً وترك سياسة الدفع بالدولار الأمريكي، خصوصاً أن القانون أوجب دفع الأجر بالعملة الوطنية وبخلافه لا تبرأ ذمة المدين بالوفاء.

3. ندعو الشركات التي تقوم بتقديم خدمات الهاتف النقال إلى عدم إستيفاء أيّة فائدة من عمالها المدينين إذا ما إنشغلت ذمتهم بدين نتيجة قرض قدمته الشركة لهم، وذلك تشجيع لهم على مواصلة العمل ورفع الثقل عن كاهلهم.

هوامش البحث

(1) أنظر: الصحاح في اللغة والعلوم، نديم مرعشلي وأسامة مرعشلي، ط1، بيروت، دار الحضارة العربية، 1974، المجلد الأول، فصل الالف، حرف الراء.

(2) المادة (41) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (71) لسنة 1987 المعدل.

(3) المادة (1/ج) من قانون العمل المصري النافذ رقم (12) لسنة 2003.

(4) أنظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، 1999، ص65.

(5) حكم محكمة النقض المصرية في 22 أبريل 1985، عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل: 16/6.

(6) راجع في ذلك د. عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة الجامعة، بلا سنة طبع، ص145

(7) المادة (4/ أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(8) د. احمد عبد الكريم ابو شنب، المرجع السابق، ص175.

(9) أنظر: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط3، القاهرة، مطبعة أطلس، 1979، ص410.

- (10) أنظر: المادة (33) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (914) من القانون المدني العراقي النافذ رقم (40) لسنة 1951، المادة (1/41) من قانون العمل المصري النافذ، والمادة (692) من القانون المدني المصري النافذ رقم (131) لسنة 1948.
- (11) المادة (65/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (12) المادة (110/ ثالثاً) و (108/ أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (13) المادة (40) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (14) أنظر: المادة (1/903) من القانون المدني العراقي، والمادة (682) من القانون المدني المصري. إلا إن القرينة المذكورة غير قاطعة، فيمكن إثبات عكسها، فيقع على صاحب العمل عبء إثبات نية التبرع لدى العامل.
- (15) أنظر: المادة (2/903) من القانون المدني العراقي.
- (16) أنظر: المادة (8/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (1/900) من القانون المدني العراقي. وأنظر أيضاً: د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس، قانون العمل، ط1، بغداد، دار المعرفة، 1980، ص235.
- (17) أنظر في ذلك: أنور العمروسي، قضاء العمل والتأمينات الإجتماعية، ط1، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1964 ص166.
- ود. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، الإسكندرية، المكتب المصري، الحديث للطباعة والنشر، ص213.
- (18) أنظر: د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، الإسكندرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، 1971: 185/1.
- (19) أنظر: د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، 1983، ص232.
- (20) أنظر: المادة (64) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (21) حكم محكمة النقض المصرية في 28 يناير 1978، قضاء النقض، عصمت الهواري: 53/3.
- (22) مثل نظام الخدمة في شركة زين للاتصالات اللاسلكية.
- (23) أنظر في ذلك: د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص267. ود. محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، ط3، القاهرة، 1976، ص329.

- (24) أنظر: د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص186. وكذلك د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص330.
- (25) أنظر بشأن إعتبار المنحة من ملحقات الأجر: المادة (43) من قانون العمل العراقي النافذ التي اشترطت إستمرار التعامل على دفع المنحة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات.
- والمادة (1) من قانون العمل المصري النافذ التي جاءت بلفظ (العادة) بدل (العرف) الذي كان منصوص عليه في المادة (3/1) من قانون العمل الملغى رقم (137) لسنة 1981.
- (26) أنظر: د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص191.
- (27) المادة (43) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (28) نقض 2 فبراير 1972، مجموعة أحكام النقض، السنة 23، ع1، ص126.
- (29) المادة (1/906) من القانون المدني العراقي النافذ.
- (30) أنظر: د. جلال القريشي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة الأزهر، 1972، ص238.
- (31) المادة (44) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (32) المادة (691) من القانون المدني المصري النافذ.
- (33) أنظر: د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط6، 1977، ص376.
- (34) أنظر: د. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، دمشق، منشورات المكتب الإسلامي، بلا سنة طبع، ص123.
- (35) المادة (47) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (36) المادة (903) من القانون المدني العراقي، والمادة (682) من القانون المدني المصري.
- (37) الاتفاقية رقم (26) لسنة 1928، وقد صادق العراق عليها بالقانون رقم (25) لسنة 1962. أنظر في ذلك: د. عدنان العابد، أجر العامل في قانوني العمل والضمان، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة بغداد، المجلد الثاني، العدد الأول، 1978، ص150.
- (38) المادتان (45، 47) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (39) المادة (46) من قانون العمل العراقي النافذ.

(37) المادة (42/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (38) من قانون العمل المصري النافذ.

(38) فرضت المادة(53) من قانون العمل العراقي النافذ عقوبة غرامة لا تقل عن (1000) دينار ولا تزيد على (10000) دينار على كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالأجور.

(39) المادة (904/أولاً) من القانون المدني العراقي، والمادة (690) من القانون المدني المصري.

(40) المادة (904/ثانياً) من القانون المدني العراقي.

(41) المادة (48) من قانون العمل العراقي النافذ.

(42) المادة (42/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (38) من قانون العمل المصري النافذ.

(43) أنظر: د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص435. وكذلك المادة (9) من قانون العمل العراقي النافذ. والمادة (5) من قانون العمل المصري النافذ.

(44) المادة (42/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(45) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط1، مصر، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964، ص222.

(46) المادة (38) من قانون العمل المصري النافذ. وانظر أيضاً: د. عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، ص105.

(47) د. عدنان العابد، أجر العامل في قانوني العمل والضمان (مرجع سابق)، ص162.

(48) د. أكثم الخولي، دروس في قانون العمل، القاهرة، 1957، ص345. و د. محمد عبد الخالق عمر، المرجع السابق، ص226.

(49) المادة (50) من قانون العمل العراقي النافذ.

(50) د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص278.

(51) المادة (42) من قانون العمل المصري النافذ.

(52) د. صلاح الدين النحاس، المرجع السابق، ص156.

(53) المادة (51) من قانون العمل العراقي النافذ.

- (54) قد يكون الإستقطاع إجبارياً من قبل دوائر الدولة وفقاً لنص المادة (82/أولاً) من قانون التنفيذ العراقي النافذ رقم (45) لسنة 1980.
- (55) المادة (43) من قانون العمل المصري النافذ.
- (56) المادة (50) من قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 الملغى.
- (57) المادة (124/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (71) من قانون العمل المصري النافذ.
- (58) المادة (124/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (59) المادة (71) من قانون العمل المصري النافذ.
- (60) أنظر: د. احمد السعيد الزقرد/الوجيز في قانون العمل، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، 2004، ص231.
- (61) د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، ط1، مصر، دار الكتاب العربي، 1961، ص186.
- (62) المادة (126/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (63) د. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص186.
- (64) المادة (126/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (65) د. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص186-187.
- (66) المادة (129/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ والمعدلة بالقانون رقم (17) لسنة 2000، قانون التعديل الثاني.
- (67) المادة (2/1361) من القانون المدني العراقي.
- (68) المادة (1/1361) من القانون المدني العراقي.
- (69) المادة (12) من قانون العمل العراقي النافذ المعدلة بقانون التعديل الثاني رقم (17) لسنة 2000.
- (70) المادة (7) من قانون العمل المصري النافذ.
- (71) المادة (12) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (72) المادة (7) من قانون العمل المصري النافذ.
- (73) المادة (4/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

- (74) المادة (51) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (75) المادة (34/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.
- (76) د. عدنان العابد و د. يوسف إلياس، قانون العمل (مراجع سابق)، 1980، ص284.
- (77) المادة (1/44) من قانون العمل المصري النافذ.
- (78) المادة (2/44) من قانون العمل المصري النافذ.
- (79) المادة (3/44) من قانون العمل المصري النافذ.

المراجع

أولاً: الكتب والدوريات.

1. احمد السعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، 2004.
2. احمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، 1999.
3. اكثم الخولي، دروس في قانون العمل، القاهرة، 1957.
4. أنور العمروسى، قضاء العمل والتأمينات الاجتماعية، ط1، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1964.
5. جلال القريشي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة الأزهر، 1972.
6. حسن كيره، أصول قانون العمل، ط3، القاهرة، مطبعة أطلس، 1979.
7. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط6، 1977.
8. صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، دمشق، منشورات المكتب الإسلامي، بلا سنة طبع.
9. عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، بلا سنة طبع.
10. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط1، مصر، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964.
11. عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، ط1، بغداد، دار المعرفة، 1980.
12. عدنان العابد، أجر العامل في قانوني العمل والضمان، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة بغداد، المجلد الثاني، ع1، 1978.

13. عزيز ابراهيم، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة الجامعة، بلا سنة طبع.
 14. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، ج6.
 15. عصمت الهواري، قضاء النقض، ج3.
 16. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الإسكندرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، 1971/1.
 17. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، ط1، مصر، دار الكتاب العربي، 1961.
 18. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط3، القاهرة، 1976.
 19. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، الاسكندرية، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، بلا سنة طبع.
 20. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، 1983.
 21. نديم مرعشلي وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، ط1، بيروت، دار الحضارة العربية، المجلد الأول، 1974.
- ثانياً: القوانين والاتفاقيات.
22. اتفاقية العمل الدولية رقم (26) لسنة 1928 الخاصة بأجهزة الحدود الدنيا للأجور.
 23. القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.
 24. القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.
 25. قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 الملغى.
 26. قانون التنفيذ العراقي رقم (45) لسنة 1980.
 27. قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981 الملغى.
 28. قانون العمل العراقي النافذ رقم (71) لسنة 1987 المعدل.

29. قانون العمل المصري النافذ رقم (12) لسنة 2003.