

امتیاز أجر العامل

اعداد

منذر رزوقي ويس

الملخص

يعد حق امتياز أجر العامل من أهم المواضع التي تسعى الدول من أجل تحقيقه للعمال، وحق الامتياز هو حق عيني يقره القانون ضماناً لوفاء دين معين مراعاة ومنه لصفته، وهذا الحق يمنح الدائن سلطة مباشرة على الشيء المحمل به تمكنه من استيفاء دينه بالأولوية في أي يد يكون، لذا كفل المشرع بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر أن يحصل العامل على أجره في أوقات منتظمة، وهذا لا يكفي لتجنيب العامل مخاطر من نوع آخر، قد يتعرض لها أجره عندما يعجز صاحب العمل عن الوفاء به، أو عندما تراحم ديون صاحب العمل، ومن بينها ديون عماله، فيتعرض العمال لاحتمال فقدان أجرهم المستحق على صاحب العمل، ولهذا وجب على المشرع أن يقرر أوجه عديدة لحماية الأجر و ضمان الوفاء به من الاقتطاعات الكيفية تجاه صاحب العمل والغير، وأن يقرر الامتياز العام لأجور العمال .

وتناولت الدراسة تعريف حق الامتياز وبيان خصائصه وأنواعه، كما تضمن البحث حماية أجر العامل من حيث تسهيل الوفاء به وتضمن أيضاً موضوع مفاده ان حق امتياز دين أجر العامل أعلى من امتياز دين الدولة، كل ذلك بسبب أن الأجر له أهمية كبيرة في حياة العامل، فهو مصدر رزقه الأساسي، ونظراً لهذه الأهمية فقد أحاطه المشرع بحماية كبيرة، ومن أهم مظاهر هذه الحماية تقرير حق امتياز عام لأجر العامل، ومبنى تقرير هذا الامتياز، يعود إلى اعتبارات إنسانية محضة، إذ أن هذه الفئة من الدائنين تعتمد في معيشتها على هذه الأجور، فضلاً عن أن هذه الأجور هي مبالغ زهيدة لا يترتب عليها ضرر كبير يذكر في نصيب باقي الدائنين، وأنه ليس لذا العمال الوقت ولا الوسائل اللازمة لتحقيق يسار الذين يستخدمونهم .

Abstract

The study dealt with the definition of the concession right and its characteristics and types. The research also included the protection of the worker's wages in terms of facilitating the fulfillment of it. His basic livelihood, and due to this importance, the legislator surrounded him with great protection.

One of the most important manifestations of this protection is the establishment of a general concession right for the worker's wages, and the basis for determining this concession is due to purely humanitarian considerations, as this category of creditors depends for their livelihood on these wages, in addition to the fact that these wages are small amounts that do not result in significant harm. In the share of the rest of the creditors, and that the workers have neither the time nor the means necessary to realize the fortune of those who employ them.

المقدمة

يترتب للعامل في مقابل عمله لدى صاحب العمل دين في ذمة صاحب العمل (الأجر) ولا تبرأ ذمة صاحب العمل كقاعدة عامة الا بالوفاء به، لذا لم يشأ واضع قانون العمل ان يترك ظروف الوفاء بأجر العامل دون تنظيم قانوني خاص، فتركها تخضع عند غياب اتفاق الطرفين للقواعد العامة الواردة بشأن الوفاء بالالتزام، ولذلك عمد مشرع قانون العمل الى تيسير ظروف الوفاء بأجر العامل بقواعد قانونية خاصة أمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إلا إذا كان افضل و للعامل، وذلك رغبة في التسهيل على العامل ورعاية مصالحه في حسن استيفاء الأجر بسهولة ويسر دون اية عناء أو مشقة .

وبعد هذه النبذة المختصرة عن الموضوع، ينبغي لنا أن نتعرف على أهمية الموضوع ومشكلة الدراسة فيه، وهيكلتها وذلك في النقاط الآتية:

أولاً: أهمية موضوع الدراسة:

تتبع أهمية موضوع الدراسة من أهمية حق امتياز دين العامل في حياة العمال، إذ لا عجب أن يكون هذا الموضوع من أهم الموضوعات التي تشغل العمال والحكومات، حق امتياز دين العامل بالنسبة للعمال يمثل لهم الأمان من مخاطر تراحم ديونهم مع الدين العادية الأخرى عند إفلاس صاحب العمل، ومن جهة أخرى فإن ما يهم الدولة هو استقرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بين الافراد والحد من البطالة من أجل منع انتشار الجريمة وزيادة النشاط الاقتصادي .

ثانياً: مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة في هذا الموضوع، في إيجاد حلول لمجموعة من التساؤلات منها، حماية أجر العامل من حيث تسهيل الوفاء به، وهل امتياز دين أجر العامل أعلى من امتياز دين الدولة ؟ .

ثالثاً: هيكلية الدراسة:

المبحث التمهيدي التعريف بحق الامتياز

للقوف بثبات على موضوع التعريف
بحق الامتياز، ينبغي تقسيم هذا المبحث
على ثلاث مطالب، الأول نحدد فيه
تعريف حق الامتياز، والثاني نبين فيه
خصائص حق الامتياز والثالث ندرس
فيه أنواع حقوق الامتياز وكما يأتي :

المطلب الأول تعريف حق الامتياز

يُنظر إلى الحق على أنه (استثثار
شخص بقيمة معينة تحقق له مصلحة
تكون جديرة بحماية القانون)^(١)، وذلك
ان الحق يمثل استثثاراً لشخص بقيمة
معينة يكفل له التسلط والاقتضاء بهدف
تحقيق مصلحة يحميها القانون، باعتبارها
ذات قيمة اجتماعية كحق امتياز دين
الأجر للعامل، لذا يمكن تعريف حق

سيتم تقسيم موضوع الدراسة على
ثلاث مباحث نخصص الأول، للبحث
في التعريف بحق الامتياز، والثاني ندرس
فيه حماية أجر العامل من حيث تسهيل
الوفاء به، والثالث نبين فيه امتياز دين
الأجر أعلى من امتياز دين الدولة .

بيد أن ضرورات البحث العلمي
هنا تقتضي الاعتراف بالقصور عن
استشراق كل مضامين هذا الموضوع،
فالكمال لله وحده، ومهما بلغ الإتقان
في العمل الإنساني سيبقى من الأعمال
التي يؤخذ عليها، وخاصة تلك الأعمال
التي ترتبط بالدراسات الإنسانية التي
تختلف فيها وجهات النظر، ومع ذلك
فسنحاول جاهدين أن نحدد أهم ملامح
هذا الموضوع ومعالمه ومضامينه إن شاء
الله تعالى .

(١) د. داود الباز: حق المشاركة في الحياة
السياسية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،
٢٠٠٦، ص ١٥.

الامتياز يرجع إلى طبيعة الحق، والقانون هو الذي يتولى تعيين الحقوق التي تقتضي طبيعتها ان تكون ممتازة، كما ان القانون يُعَيِّن مرتبة هذا الامتياز، فالقانون اختار بعض الحقوق، مراعيًا في ذلك صفتها، وجعلها حقوقاً ممتازة، وسبب امتياز هذه الحقوق يختلف باختلاف الحق فمنها ما يقدمه هذا الحق من خدمة اداها من عجل الحق لمصلحة الدائنين الاخرين، كما في المصروفات القضائية، ومنها ما هو مبني على اعتبارات إنسانية، كامتياز أجور الخدم والعمال والكتبة، لان هذه الأجور ضرورية لمعيشة الدائنين بها^(٤).

وبناءً على ذلك لا يكون لحق الامتياز سوى مصدر واحد وهو نص القانون، فلا يكون للحق امتياز، الا بمقتضى نص في القانون، وبالتالي لا يجوز للطرفين ان ينشأ امتيازاً بإرادتهما في غير الحالات

(٤) د. خالد جمال احمد حسن: مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل، ط ١، مؤسسة بداية، مصر، ٢٠١٤، ص ٢٠٨.

الامتياز بأنه (أولوية يقررها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته، ولا يكون للحق امتياز، الا بمقتضى نص في القانون^(١). اما المشرع العراقي فقد عرف حق الامتياز بأنه (أولوية في الاستيفاء لدين معين مراعاة لسبب هذا الدين، ولا يكون للدين امتياز، الا بمقتضى نص في القانون)^(٢)، كما يمكن تعريف حق الامتياز بأنه (حق عيني يقره القانون ضمناً لوفاء دين معين مراعاة منه لصفته، وهذا الحق يمنح الدائن سلطة مباشرة على الشيء المحمل به تمكنه من استيفاء دينه بالأولوية في أي يد يكون)^(٣).

نلاحظ من تعريف حق الامتياز ان الحق هو الامتياز لا الدائن، وذلك لأن

(١) المادة (١٢١٩) من القانون المدني المصري والمادة (١١٣٤) من القانون المدني السوري.

(٢) المادة (١٣٦١) من القانون المدني العراقي.
(٣) صلاح الدين الناهي: الوجيز في التأمينات الشخصية والعينية، ج ١، مطبعة دار المعرفة، بغداد، ١٩٥٣، ص ١٩٣.

المطلب الثاني

خصائص حق الامتياز

يؤخذ من تعريف حق الامتياز بعض الخصائص التي تميزه عن الحقوق القانونية الأخرى، والتي يمكن أن نذكرها في هذا المطلب وكما يأتي :

١- حق الامتياز حق عيني، فهو يمنح صاحبه مزايا الحق العيني، وهي التبع والأولوية وجميع حقوق الامتياز تمنح الأولوية، كما أنها تمنح التبع، ولكن القانون يحرم بعض الامتيازات من حق التبع وهذه حال الامتيازات العامة، ولا مجال في القانون العراقي للمنازعة في أن الامتياز حق عيني، إذ قد نص عليه المشرع العراقي في الباب الثالث من الكتاب الرابع الذي نظم فيه الحقوق العينية التبعية، أما في فرنسا فالمسألة خلافية، بل أن بعض فقهاء القانون ذهبوا إلى أن الامتياز ليس حقاً أصلاً، وانه مجرد صفة يتصف بها الدين الممتاز، ولكن الراجح أن حق الامتياز، حق

التي يقررها المشرع بنص في القانون، ولا يجوز للقاضي أن يجعل الدين ممتازاً، إذا كان القانون لا يجعله كذلك^(١).

كما ان حقوق الامتياز استثناء من الأصل الذي يقضي بأنه لا تفضيل بين ديون الدائنين ومن ثم لا امتياز بلا نص ووجب ألا يقاس على هذا الاستثناء، ولا يجوز التوسع في تفسيره لأن ما جاء على خلاف القياس فغيره لا يقاس عليه، كما لا يجوز أن نبالغ في الاخذ بالصفة الاستثنائية لحق الامتياز لدرجة أن نقصره على ذات الدين المضمون به دون توابعه، بل يجب القول بأن الامتياز يضمن هذه التوابع كفوائد الدين، ومصروفات المطالبة به^(٢).

(١) د. عبدالرزاق احمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني التأمينات الشخصية والعينية، دار احياء التراث العربي، بيروت، ١٩٧٠، ص ٩٢٠.

(٢) محمد طه البشير و د. غني حسون طه: الحقوق العينية التبعية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨٢، ص ٥٦٧.

- عيني يخول صاحبه ما تخوله إياه سائر الحقوق العينية من التقدم والتتبع^(١).
- ٢- حق الامتياز حق عيني تبعي، كالرهن بنوعيه، ويترتب على ذلك انه يتبع الدين المضمون به وجوداً وعدماً، يقوم إذا قام هذا الدين وينقضي بانقضائه^(٢).
- ٣- حق الامتياز لا يتقرر إلا بنص في القانون، فما لم يوجد نص لا يوجد حق امتياز، فلا يمكن أن يوجد هذا الحق بالاتفاق، ولا بحكم القاضي، بخلاف الحقوق التبعية الأخرى فمنها ما يتقرر بالاتفاق أي بالعقد كالرهن الرسمي يتقرر بالعقد الرسمي للرهن، وكالرهن الحيازي يتقرر بعقد رهن الحيازة، ومنها ما يتقرر بأمر القاضي كالاختصاص، ولا يوجد حق عيني تبعي غير حق الامتياز
- يتقرر وتتقرر مرتبته بنص في القانون^(٣).
- ٤- حق الامتياز يرد على جميع أموال المدين منقولة أم غير منقولة، مادية ام معنوية، ولا يستثنى من ذلك، إلا الأشياء الخارجة عن دائرة التعامل والأشياء التي يمكن بيعها بالمزاد استقلاً^(٤).
- ٥- حق الامتياز يختلف عن الحقوق العينية الأخرى في أن الممتاز في حق الامتياز هو الحق لا الدائن، أما في الحقوق العينية التبعية الأخرى، فالممتاز هو الدائن لا الحق، كما أن حقوق الامتياز استثناء من الأصل الذي يقضي بأنه لا تفضيل بين الدائنين، وبالتالي لا امتياز بلا نص ووجب ألا يقاس على هذا الاستثناء، ولا يجوز التوسع في تفسيره، لأن ما ثبت على خلاف القياس فغيره لا يقاس عليه، كما أنه لا يجوز أن نبالغ

(٣) د. عبدالرزاق احمد السنهوري: المصدر السابق، ص ٩٢٣.

(٤) محمد طه البشير ود. غني حسون طه: المصدر السابق، ص ٥٦٦.

(١) د. عبدالرزاق احمد السنهوري: المصدر السابق، ص ٩٢٢.

(٢) محمد طه البشير ود. غني حسون طه: المصدر السابق، ص ٥٦٦.

عن الوفاء به، أو عندما تتزاحم ديون صاحب العمل، ومن بينها ديون عماله، فيتعرض الاخيريون لاحتمال فقدان أجرهم المستحق على صاحب العمل، ولهذا أوجب على المشرع ان يقرر أوجه عديدة لحماية الأجر وضمان الوفاء به من الاقتطاعات الكيفية تجاه صاحب العمل والغير، وان يقرر حق الامتياز العام لأجور العمال .

وتنقسم حقوق الامتياز من حيث موضوعها الى ثلاثة أنواع، (١) حقوق امتياز عامة على جميع أموال المدين، كامتياز النفقة وامتياز المبالغ المستحقة للأجراء، (٢) حقوق امتياز خاصة على منقول معين، كامتياز المؤجر وامتياز بائع المنقول...الخ، (٣) حقوق امتياز خاصة على عقار معين، كامتياز بائع العقار وامتياز المتقاسم في العقار، ويصح ان يكون حق المتصرف في الأراضي الاميرية مثقلاً بحق امتياز، وما يهمن في هذه الدراسة هو حق الامتياز العام الذي

في الاخذ بالصفة الاستثنائية لحق امتياز دين العامل لدرجة أن نقصره على ذات الدين المضمون به دون توابعه، بل يتعين القول بأن حق امتياز دين العامل يضمن الأجر وتوابعه، كمكافأة نهاية الخدمة والمصروفات القضائية وغيرها (١) .

نخلص مما تقدم بأن هذه الخصائص المميزة لحق الامتياز، تضمن للعامل الوفاء بأجره ليتجنب مخاطر تزاحم دينه مع ديون الدائنين العاديين، وحسناً فعل المشرع العراقي عندما قرر حق الامتياز لدين العامل لضمان الوفاء بأجره.

المطلب الثالث

أنواع حقوق الامتياز

كفل المشرع بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر أن يحصل العامل على أجره في مواعيد منظمة، وهذا لا يكفي لتجنب العامل مخاطر من نوع اخر، قد يتعرض لها أجره عندما يعجز صاحب العمل

(١) د.عبدالرزاق احمد السنهوري: المصدر السابق، ص ٩٢١ .

يتمتع به العامل^(١).

أن حقوق الامتياز العامة هي التي تقع على جميع أموال المدين من منقولات وعقارات سواء اكانت مادية أم معنوية فهي عامة بهذا المعنى، كامتياز النفقة وامتياز المبالغ المستحقة للأجراء، وتختلف الامتيازات العامة عن الامتيازات الأخرى بحكمين، فالامتياز العام بخلاف الامتياز الخاص الذي يقع على المنقول، وذلك الذي يقع على العقار، لا يمنح صاحبه إلا الأولوية في استيفاء الدين المضمون به، فهو لا يمنح حق تتبع المال المثلث به، إذا انتقلت ملكيته الى الغير، والحكم الثاني الذي تتميز به حقوق الامتياز العامة، هو أنه لا يجب تسجيلها لكي تسري على الغير في حالة ورودها على عقارات المدين، وقد تضمن المشرع العراقي الحكمين السابقين في القانون

المدني الذي نص على أنه (ومع ذلك فأن حقوق الامتياز العامة ولو كان محلها عقاراً لا يجب فيها التسجيل ولا يثبت فيها حق التتبع...)^(٢).

وحسن فعل المشرع العراقي عندما اعطى للعامل حق امتياز عام على جميع أموال صاحب العمل، لكي يحصل العامل على كامل أجره في مواعيد منتظمة، دون ان تتراحم ديون العامل مع ديون الغير عندما يعجز صاحب العمل عن الوفاء بأجر العامل .

المبحث الأول

حماية أجر العامل من حيث

تسهيل الوفاء به

ومن اجل توضيح هذا الموضوع سنقوم بتوزيع هذا المبحث على ثلاثة مطالب نخصص الأول لدراسة ميعاد الوفاء بالأجر ومكانه، والثاني نحدد فيه وسيلة الوفاء بالأجر واهلية قبضه،

(١) محمد طه البشير ود. غني حسون طه: المصدر السابق، ص ٥٦٦ .

(٢) البادة (٢/١٣٦٥) من القانون المدني العراقي .

والعادات المستقرة^(١) .

ولكن الوضع يختلف بالنسبة لأجر العامل وتصبح الاحكام بقانون العمل هي الواجبة التطبيق فيما يخص ميعاد الوفاء بأجر العامل طبقاً لقاعدة الخاص يقيد العام، لذا نجد المشرع العراقي لم يترك الحرية المطلقة لإرادة صاحب العمل في تحديد زمان الوفاء بالأجر، بل وضع أحكام وقواعد قانونية تفصيلية في هذا الشأن، بما يحقق مصلحة العامل وحمايته، ولا يجوز الخروج على هذه القواعد والاحكام، الا فيما تحقق مصلحة العامل، فقد نص قانون العمل العراقي النافذ على انه (تدفع الأجور عند نهاية الأسبوع، إذا كان الدفع اسبوعياً وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهرياً في مكان العمل، أو اقرب مكان اليه على أن يكون أقصى حد لتأخير دفع الأجور

(١) المادة (٦٩٠) من القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ النافذ .

والثالث نبين فيه اثبات الوفاء بالأجر وتقادم دعوى المطالبة به، وذلك كله على التفصيل الاتي:

المطلب الأول

ميعاد الوفاء بالأجر ومكانه

للقوف بثبات على موضوع ميعاد الوفاء بالأجر ومكانه، ينبغي تقسيم الموضوع على فرعين، الأول نحدد فيه ميعاد الوفاء بالأجر، والثاني نبين فيه مكان الوفاء به وكما يأتي:

الفرع الأول

ميعاد الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة بأن العامل يستحق الأجر المتفق عليه مع صاحب العمل كلما اتم الوحدة الزمنية أو وحدة الإنتاج المتخذة اساساً لتحديد أجره، كما تقضي هذه القواعد بأن لطرفي العقد ان يحدد المواعيد التي يرتضيها للوفاء بالأجر في عقد العمل ذاته، فأن لم يقومون بذلك طبق العرف الجاري

فيه اكثر من أسبوعين، فعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل كل أسبوع مبلغاً من الأجر، يتناسب مع المرحلة التي أنجزت من الإنتاج^(٢)، لذا ندعوا المشرع العراقي أن يعالج هذا الموضوع من أجل إطفاء حماية اكبر لأجر العامل . وإذا حدث ان انتهت مدة العمل قبل حلول موعد دفع أجر العامل، تعين على صاحب العمل صرف أجر العامل وجميع مستحقاته فور انتهاء العمل دون ابطاء أو تأخير، هذا ما لم يتبين ان العامل هو الذي ترك العمل من تلقاء ذاته، كما لو كان هو الذي قدم استقالته دون أي اهمال أو تقصير من جانب صاحب العمل، فعندئذ يتوجب على صاحب العمل رغم ذلك صرف أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تزيد على أسبوع من تاريخ تركه العمل^(٣) .

مدة أقصاها (٥) خمسة أيام^(١)، كل ذلك من أجل إطفاء المزيد من الحماية لأجر العامل، فالمشرع العراقي أقدم على فرض هذا النوع من الحماية مدفوعاً بما يمثله حصول العامل على أجره بانتظام، وفي مواعيد محددة ومتقاربة من ضرورة، إذ يوفر ثبات هذه المواعيد فرصة تنظيم الانفاق من أجره على أسرته وحياته اليومية .

غير أن المشرع العراقي لم يكن موفقاً عندما اغفل في قانون العمل النافذ تنظيم مواعيد دفع أجور العمال، متى احتسبت على أساس الإنتاج أو القطعة، فقد يكون من طبيعة عمل العامل أن يستغرق إنتاج القطعة الواحدة وقتاً قد يكون اكثر من الشهر، علماً أن قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى عالج هذا الامر وذلك عندما نص على أنه (إذا كان من طبيعة العمل أن يتأخر الإنتاج

(٢) المادة (٤٨ / ب) من قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى .
(٣) المادة (٣٨ / د) من قانون العمل المصري

(١) المادة (٥٣ / ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .

في تحديد ميعاد دفع الأجر للعامل، مما يشكل حماية قانونية له في هذا الجانب، إذ ضمن المشرع بموجب قانون العمل للعامل استمرار أجره وانسيابيته بالشكل الذي ينسجم وقضاء حاجاته الطبيعية والحياتية، وإن كل هذه الاحكام والقواعد القانونية تعد استثناءً من احكام القواعد العامة لزمان الوفاء بالأجر، من أجل إضفاء المزيد من الحماية القانونية لأجر العامل، وعدم تحميله أي جهد أو مصاريف في سبيل استلام أجره .

الفرع الثاني

مكان الوفاء بالأجر

خروجاً على مقتضى القواعد العامة في الوفاء بالديون والتي تنقضي بأن يجري الوفاء بها في المكان المتفق عليه بين الطرفين، أو لما يحدده العرف الجاري، وإذا لم يوجد اتفاق ولا عرف لتحديد مكان الوفاء، فأن الوفاء يكون في موطن المدين (أي موطن صاحب العمل)، على أساس أن القاعدة العامة أن الدين

وأياً كان ميعاد الوفاء بالأجر، فقد حرص المشرع في قانون العمل على وجوب ان يتم الأداء بالأجر في احد أيام العمل^(١)، لذا فمن غير الجائز الوفاء بالأجر في يوم الراحة، أو في أحد أيام اجازات الأعياد، ولا بعد انقضاء ساعات العمل، ولعل الحكمة من ذلك هي حماية حق العامل في يوم الراحة أو العطلة، وحتى لا يتحمل العامل نفقات إضافية لأجل الانتقال إلى مكان العمل لقبض أجره، وهذا الحكم من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه، كل ذلك من اجل إضفاء الكثير من الحماية لأجر العامل^(٢) .

ونرى أن المشرع العراقي كان دقيقاً

رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ .

(١) المادة (٤٢/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (١٧١) لسنة ١٩٨٧ الملغي .

(٢) د. قدري عبدالفتاح الشهاوي: موسوعة قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٤١ .

وإذا جرى الاتفاق بين طرفي عقد العمل على أن يكون الوفاء في مكان آخر، غير مكان العمل كان الاتفاق باطلاً ولم يجر العمل به، ذلك لأن قواعد قانون العمل هي قواعد ذات طبيعة أمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، ما لم يكن في هذا الاتفاق فائدة أو مصلحة للعامل، كما لو جرى الاتفاق على أن يتم تحويل أجر العامل على أحد البنوك، بفروعها المختلفة في كل أنحاء الدولة، وكثرة تعامل الهيئات والمؤسسات العامة والخاصة معها، وبإل شيوع تعامل الافراد العاديين مع هذه البنوك، من خلال فتح حسابات جارية أو استثمارية أو توفيرية لديها^(٤).

ومكان العمل هو المكان الذي يمارس فيه العامل عمله الحقيقي أو الفعلي، فإذا كان المعمل له فروع فليس لصاحب

المطلوب وليس محمول^(١)، يوجب قانون العمل العراقي كغيره من قوانين العمل الأخرى على تحديد مكان الوفاء بالأجر في مكان العمل، أو في مركز دفع مجاور له، برغم أن القواعد العامة تجعل الوفاء أصلاً في موطن صاحب العمل بوصفه المدين بالأجر، وقد يختلف عن مكان العمل^(٢).

والغاية من وراء تحديد مكان الوفاء بالأجر في مكان العمل، هي من اجل التسهيل على العامل في قبض أجره دون تحمله مشقة أو نفقات الانتقال، إذ قد يكون مكان الوفاء بالأجر بعيداً عن مكان إقامة العامل مما يؤدي إلى إرهاق العامل بالوقت والجهد والنفقات^(٣).

(١) المادة (٢/٣٩٦) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ النافذ.

(٢) المادة (٥٣/٥٣) ثالثاً من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) د. حسن كيره: أصول قانون العمل عقد العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، ١٩٧٩، ص ٥٣٤.

(٤) فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٧٣.

من كل ما تقدم نستنتج أن المشرع العراقي في قانون العمل قد جاء بأحكام وقواعد قانونية، تعد استثناءً من أحكام القواعد العامة لزمان و مكان أداء الأجر، وأوجب دفع أجر العامل في مكان العمل وزمانه، من أجل منح الكثير من الحماية القانونية لأجر العامل وتسهيل الوفاء به دون تكليف العامل مزيد من الجهد والوقت والنفقات .

المطلب الثاني

وسيلة الوفاء بالأجر

واهلية قبضه

للقوف بثبات على هذا الموضوع، ينبغي توزيع هذا المطلب على فرعين، الأول نحدد فيه وسيلة الوفاء بأجر العامل، والثاني نبين فيه أهلية قبض أجر العامل، وكما يأتي:

الفرع الأول

وسيلة الوفاء بالأجر

عند تفحص القواعد العامة في الوفاء، نجد أن بالإمكان ان يتم الوفاء

العمل أن يجبر العامل على استلام أجره من فرع اخر غير الذي يعمل فيه العامل، وليس له أن يجبره على استلام أجره من المركز الرئيسي للمعمل إذا كان العامل يعمل في احد فروع^(١) .

ويجوز الاتفاق بين صاحب العمل و العامل على الوفاء في غير مكان العمل، إذا كان مكان العمل غير مهياً لدفع أجور العمال، كالمعامل الصغيرة الحجم، لذلك فقد نصت اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ على أن (يجوز الاتفاق على دفع الأجر في غير مكان العمل، بشرط ان لا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية)^(٢) .

(١) د. احمد حسن البرعي: الوجيز في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٥٧ .

(٢) المادة (٦) من اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣، المصادق عليها من قبل العراق بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٨٨، منشور في الوقائع العراقية العدد (٣٢٠٤٩) في ٣٠/٥/١٩٨٨ .

أنه وأن كان الأصل في أجر العامل، أن يكون نقدياً، ألا أنه ليس هناك مانع قانوني يحول دون الطرفين والاتفاق على أن يكون أجر العامل ذا طبيعة عينية، أو يكون جزء منه ذا طابع عيني، فإذا جرى الاتفاق على ان يكون الأجر نقدياً وجب الوفاء به بالنقد، ولم يحز الوفاء به عيناً، أي من خلال إعطاء العامل منتجات أو سلعاً معينة، وإلا كان هذا الوفاء باطلاً، لكن قواعد قانون العمل من النظام العام وهي ذات طبيعة آمره، لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إلا إذا كان ذلك الاتفاق اصلح للعامل، وهذا يمثل خروجاً على مقتضى القواعد العامة، التي تجيز الوفاء بشيء عيني بديلاً عن الالتزام النقدي، متى قبل الدائن ذلك، وهذا ما يعرف بالوفاء بمقابل^(٤).

كما منع المشرع قيام صاحب العمل بإجبار عماله بالشراء من محال معينة،

(٤) المادة (٣٩٩) من القانون المدني العراقي .

بالأجر عندما يقبل العامل مقابلأياً كان نوعه بدل أجره^(١)، ولكن قوانين العمل المعاصرة تمنع اعمال ما تقتضي به القواعد العامة فيما يخص أجر العامل، وقد سار المشرع العراقي على أثر من سبقه من المشرعين في هذا المجال، إذ أوجب ان تدفع أجور العمال بالعملة العراقية، حيث نص قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ على أن (تدفع الأجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية...)^(٢)، كما نص على أن (يحظر دفع الأجور على شكل سندات اذنية، أو قسائم، أو وفق أي شكل اخر يحل محل العملة العراقية...)^(٣).

كما أن وسيلة الوفاء بالأجر تتحدد في ضوء ما إذا كان الأجر المتفق عليه من طبيعة نقدية، أو من طبيعة عينية، ذلك

(١) المادة (٣٩٩) من القانون المدني العراقي .

(٢) المادة (٥٣) / أولاً من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .

(٣) المادة (٥٣) / رابعاً من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .

به بعملة اجنبية، وذلك رعاية للعامل حتى لا يتحمل فروق التحويل من العملة الأجنبية إلى العملة الوطنية، لا سيما مع وجود التقلبات في سعر صرف العملات، على نحو قد يشكل ضرراً بالعامل، كما أن العامل عندما يستلم أجره بالعملة الوطنية، يستطيع التصرف به حال استلامه لغرض الانفاق منه على معيشته واسرته^(٢).

نلاحظ مما تقدم ان القواعد والاحكام المنظمة للوفاء بالأجر من النظام العام، التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إذ يترتب على مخالفتها بطلان الوفاء، فلا تبرأ ذمة صاحب العمل، فيما لو وفي بالأجر بغير العملة الوطنية، كما أن مخالفة هذه الاحكام والقواعد تعرض صاحب العمل إلى فرض عقوبة بحقه، كل ذلك من اجل إضفاء المزيد من الحماية لأجر

يقوم أيضاً على المبررات التي يقوم عليها وجوب الوفاء بالنقد، إذ نص المشرع العراقي على أن (يحظر على صاحب العمل: أ- تقييد حرية العامل بأي شكل في التصرف بأجره. ب- اجبار العامل على شراء منتجات العمل، أو المتأجر، أو السلع التي يستوردها)^(١).

ولعل الحكمة من لزوم الوفاء بالنقد عندما يكون الأجر نقدياً، تكمن في رغبة المشرع في رعاية العامل وحمايته من حيث تسهيل الوفاء بأجره، بوصفه طرف ضعيفاً من اكثر زاوية، فمن ناحية تتسم النقود، بأن قيمتها الاسمية ثابتة، الأمر الذي يساعد في الحقيقة على معرفة مقدار الأجر الذي يحدد على أساسها بصورة دقيقة وبطريقة سهلة وواضحة، كما أن العامل عندما يستلم أجره بالعملة الوطنية، يجنبه الخسارة التي يمكن أن تلحق به فيما لو تم الوفاء

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس: قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ١٩٨٩، ص ٢٩٨.

(١) المادة (٥٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

العامل وتسهيل الوفاء به .

الفرع الثاني

الاهلية اللازمة لقبض الأجر

من المعروف أن العامل البالغ سن الرشد يكون اهلاً لقبض أجره، بل وله سلطة التصرف فيه بأي نوع من أنواع التصرف، أي حتى ولو كان تصرفاً ضاراً ضرراً محضاً مثل التبرع به، ولكن تدق الصعوبة بالنسبة للعامل الحدث الذي لم يصل عمره الى (١٨) سنة وتطبيقاً للقواعد العامة، فأن الصغير غير المميز والمجنون لا يكونان اهلاً لمباشرة الحقوق المدنية، وبالتالي لا يحق لهما ابرام عقد العمل، ولو إذن لهما الولي أو الوصي، ويعلق عمل الصبي المميز ومن في حكمه، كذي الغفلة والسفيه، والمعتوه على إجازة الولي، على أساس ان عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر^(١) .

(١) تنظر المواد (٩٣-١١١) من قانون المدني العراقي .

ورغم أن القواعد العامة تقضي ان يكون المتعاقد، سواء أكان عاملاً ام صاحب عمل في عقد العمل كامل الاهلية، الا ان اعمال هذه القاعدة ليس مطلقاً، وذلك لدواعي اجتماعية اقتصادية، لهذا سمح المشرع العراقي للأفراد ان يعملوا في سنة مبكر، قبل اكتمال اهليتهم استثناءً من احكام القاعدة العامة في بعض الاعمال واعتباراً من سن (١٥ سنة)^(٢) .

كما أن عمل الاحداث يتطلب دفع أجور لهم، وهذا ما تمنعه القاعدة العامة، التي تنص على وجوب دفع دين الأجر للولي أو الوصي، إذا كان العامل قاصراً، إذ يشترط لصحة الوفاء ان يكون الدائن اهلاً لاستيفاء الدين، اما إذا كان قاصراً وجب الدفع لنائبه كالوصي أو الولي^(٣) .

(٢) تنظر المواد (٩٠-٩٧) من القانون المدني العراقي .

(٣) البادة (٣٨٣ / أ) من القانون المدني العراقي .

الدفع يترتب عليه ضرراً محققاً^(١).
وخلاصة القول أن العامل الحدث
يكون اهلاً في إبرام عقد العمل، ومن
ثم له الحق في استيفاء أجره شخصياً،
كما تمتد اهليته لتشمل كل مستحقاته
من مكافآت وعلاوات، وغيرها مما
نص عليه القانون وتضمنه عقد العمل،
وكل هذا يعد استثناءً من احكام القاعدة
العامة بشأن الوفاء للعامل الحدث،
وذلك من أجل إضفاء المزيد من الحماية
لأجر العامل وتسهيل الوفاء به .

المطلب الثالث

إثبات الوفاء بالأجر وتقادم

دعوى المطالبة به

للقوف بثبات على هذا الموضوع،
ينبغي توزيعه على فرعين الأول نبين فيه
اثبات الوفاء بالأجر، والثاني نحدد فيه
تقادم دعوى المطالبة بالأجر، وكما يأتي:

(١) د. احمد السعيد الزقرد: قانون العمل شرح
للقانون الجديد، المكتبة العصرية للنشر
والتوزيع، مصر، ٢٠٠٧، ص ٢٣٧ .

وخلافاً لما تقضي به القاعدة العامة
بشأن الوفاء للحدث، فقد أورد قانون
العمل نص خاص، يعد استثناءً من
القاعدة العامة، يوجب دفع أجر العامل
الحدث اليه مباشرة، ويكون هذا الدفع
مبرئاً لذمة صاحب العمل، وعلى
صاحب العمل في هذه الحالة أن يسلم الى
الحدث نفسه أجره، ويكون هذا التسليم
مبرئاً لذمة صاحب العمل، والحكمة من
براءة ذمة صاحب العمل من الأجر،
إذا دفعه للعامل الحدث، هي تجنب
صاحب العمل صعوبة التثبت من صفة
الولي أو الوصي، فضلاً عما يتعرض له
العامل الحدث من استيلاء الوصي أو
الولي على هذا الأجر من دون أن ينفقه
عليه، خاصة أن العامل الحدث لا يعمل
في كثير من الحالات إلا بسبب حاجته
للمال، ولأن هذا المبلغ من كده لتدبير
أموال معيشته، وكل تعقيد في إجراءات

الفرع الأول

اثبات الوفاء بالأجر

لم يترك المشرع العراقي اثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة في الاثبات^(١)، وإنما تعرض لمسألة اثبات الوفاء بالأجر صراحة، عندما نص قانون العمل على أن (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور، ولا يعد توقيعه فيه دون أي تحفظات تنازلاً منه عن أي حق من حقوقه)^(٢).

يتضح من النص القانوني السابق أن المشرع العراقي لقانون العمل، خرج فيما يتعلق بإثبات الوفاء بأجر العامل عن القواعد العامة في الاثبات، رعاية للعامل في حماية أجره وتسهيل الوفاء به، ويتجلى

(١) طرق الاثبات (هي الكتابة، والشهادة، والقرائن، والمعاينة، والخبرة، والاقرار، واليمين) المادة () من قانون الاثبات العراقي رقم () لسنة النافذ .
(٢) المادة (٦١/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ .

خروج النص المذكور على مقتضى القواعد العامة، إذ لا يمكن لصاحب العمل، أن يثبت الوفاء بشهادة الشهود، أو القرائن مهما قلّت قيمة المبلغ المدعى به بل يجب أن يكون ذلك بالكتابة في كل الأحوال، حتى فيما لا يجاوز نصاب الكتابة، وعلى ذلك فإن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من دين أجر العامل، ألا إذا قدم دليلاً من الأدلة المنصوص عليها في المادة (٦١/ثانياً) وهي جميعها ادلة كتابية .

كما أن المشرع له رغبة حقيقية في التأكد من صحة الوفاء بأجر العامل من دون الالتجاء إلى أدلة الاثبات الأخرى كالشهود أو البيّنة أو القرائن، بسبب طبيعة الأجر وأهميته بالنسبة للعامل، مما يقتضي احاطته بمجموعة من الضمانات القانونية لمنع صاحب العمل بما له من سلطة ونفوذ وقوة في التأثير على الشهود، وإقامة القرائن على اثبات وفائه للأجر

أياً كانت صورتها أو كقيفيتها أو بما يقوم مقامها، خاصة ونحن في زمن كثرت فيه مجالات التطور والحاسبات والانترنت والبطاقة الذكية وغيرها من وسائل التطور الذي يشهده عصرنا الحالي .

ولكن هل يتعلق اثبات الوفاء بأجر العامل كتابة بالنظام العام؟ للإجابة نقول أن قاعدة اثبات الوفاء بالأجر بالكتابة من القواعد الآمرة التي تتعلق بالنظام العام، والتي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، فقد وضعها المشرع بالمخالفة للقواعد العامة في الاثبات،

بقصد سد كل ذريعة في وجه صاحب العمل للتحلل من حقوق العامل، والذي يسهل عليه بسبب مركزه القوي ونفوذه، وفائه بالأجر كذباً عن طريق البيّنة والقرائن، فضلاً عن أن المشرع وضع على مخالفة هذه القاعدة جراً جنائياً يوقع على صاحب العمل، إذا ما

وحرمان العامل منه بحجة الوفاء به^(١) . وأن كان المشرع العراقي قد حدد شكل الوفاء بأجر العامل بموجب المادة (٦٠/ثانياً) ألا أن هناك رأي في الفقه يقول، أن أي محرر يحمل توقيع العامل، يكفي لأثبات الوفاء بأجره، ولو لم يتخذ شكل الأوراق المحددة في القانون، لأن القصد الأساسي من مخالفة القواعد العامة في شأن اثبات الوفاء بالأجر في عقود العمل هو الرغبة في التأكد من صحة الوفاء واستبعاد الاثبات بالبيّنة والقرائن^(٢) .

ونحن نرى أنه يمكن التخفيف من هذا النص التشريعي عن طريق اعمال رأي الفقه الراجح في هذا المجال، وذلك بمنحه حق اثبات الوفاء بأجر العامل بأية كتابة أخرى تحمل توقيع العامل

(١) د. غالب علي الداوودي: شرح قانون العمل العراقي وتعديلاته دراسة مقارنة، جامعة السليمانية، ٢٠٠٨، ص ١٠٩ .

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس: المصدر السابق، ص ٣٠٣ .

خالف هذه القاعدة^(١) من اجل إضفاء الكثير من الحماية القانونية لأجر العامل وتسهيل الوفاء به .

الفرع الثاني

تقادم دعوى المطالبة بدين الأجر
تم تنظيم الاحكام الخاصة بتقادم دعوى المطالبة بدين الأجر في قانون العمل والقانون المدني، فقد نص قانون العمل على ان (لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي (٣) ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها، ولا تسمع دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء (٥) خمس سنوات من تاريخ نشوئه)^(٢) .

أما القانون المدني العراقي فقد نص على أن (الدعوى بالالتزام أيأ كان سببه لا تسمع على المنكر بعد تركها من غير عذر شرعي خمس عشرة سنة، مع مراعاة ما وردت فيه احكام خاصة)^(٣)، وهناك تقادم اخر تضمنه القانون المدني العراقي هو التقادم الخمسي ومدته خمس سنوات، ويشمل كل حق دوري متجدد كالأجرة، إذ لا تسمع الدعوى به على المدين بعد تركها من غير عذر شرعي خمس سنوات^(٤)، كما أن هناك تقادم اخر تضمنه القانون المدني العراقي، وهو ما يعرف بالتقادم الحولي، لأن مدته سنة واحدة، ويشمل التقادم حقوق العملة والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية^(٥) .

(١) يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون ...) المادة (٦٤) من قانون العمل العراقي النافذ .
(٢) المادة (٥١/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ .
(٣) المادة (٤٢٩) من القانون المدني العراقي .
(٤) المادة (١/٤٣٠) من القانون المدني العراقي .
(٥) المادة (١/٤٣١) من القانون المدني العراقي .

بسبب العمل^(١) .
واخيراً نقول أن نصوص قانون
العمل فيما يخص تقادم دعوى المطالبة
بدين الأجر لا تشكل ضمانة حقيقية
كبيرة للعامل، إذا أراد المطالبة بأجره،
وكان من الاجدر بالمشرع أن يزيد مدة
التقادم أو يجعلها مفتوحة، لكي يتوافق
مع احكام الشريعة الإسلامية، خاصة
وأن جمهور الفقهاء^(٢) لم يقرروا التقادم

ألا أن قواعد واحكام القانون المدني
لا تطبق في ظل وجود نص خاص بشأن
التقادم في قانون العمل، وذلك عملاً
بقاعدة الخاص يقيد العام، فقد أورد
قانون العمل العراقي حكم بشأن تقادم
دعوى المطالبة بدين الأجر، منع بموجبه
سماع الدعاوى التي يقيمها العمال، أو
ورثتهم على صاحب العمل وخاصة
بالحقوق والتعويضات المستحقة لهم،
والناشئة عن عقد العمل، وذلك

بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ
استحقاقها، وبناءً على ما تقدم فأن
جميع الديون التي للعامل، والناشئة عن
علاقات العمل هي محل للتقادم المسقط،
والمتمثلة في الأجور وما يلحق بها من
متممات للأجر، فضلاً عن المخصصات
المختلفة، والتي قد تكون على شكل
مخصصات نقدية أو عينية يمكن تقديرها
بالنقود، كمخصصات النقل والسكن أو
الملابس، أو تلك التي يتحملها العامل

(١) عامر حميد سلمان: الانهاء التعسفي
لعقد العمل في التشريع العراقي دراسة
مقارنة، رسالة ماجستير، معهد البحوث
والدراسات العربية، مصر، ٢٠١٠،
ص ١٤٧ .

(٢) يوسف الازديلي: الانوار لاعمال الابرار،
ج ١، مطبعة المدني، القاهرة، ١٩٦٩،
ص ٣٠٩ ؛ ابن قيم الجوزية: الطرق
الحكمية للسياسات الشرعية، مطبعة
السنة المحمدية، مصر، ١٩٥٣، ص ٤٨ ؛
محمد حسين كاشف الغطاء: تحرير المجلة،
ج ٣، مطبعة الحيدري، النجف الاشرف،
١٣٦٩هـ، ص ١٠٨ ؛ ابن حزم الاندلسي:
المحل، دار الجيل، بيروت، بلا سنة نشر،
ص ٤٢١ .

صاحب العمل، وحق عمال المقاول والمقاول من الباطن في تقاضي الأجر من صاحب العمل، كما أحاط الشارع الأجور بحماية واسعة وهذه الحماية هي أوسع مجالاً وأبعد طولاً واعظم تنزيلاً من تلك الحماية المقررة بموجب القانون الوضعي، إذ أن عدم الوفاء بأجور الأجراء يترتب عليه تداعيات ومردودات سلبية في الدنيا والاخرة .

وللوقوف بثبات على موضوع امتياز دين الأجر أعلى من امتياز دين الدولة، ينبغي تقسيم هذا المبحث على ثلاث مطالب، ندرس في الأول امتياز دين الأجر في القانون، ونبين في الثاني امتياز دين الأجر في الشريعة الإسلامية، ونحدد في الثالث امتياز دين الأجر في القضاء وكما يأتي :

ويستندون في ذلك إلى ان الاخذ بمبدأ التقادم اكل أموال الناس بالباطل، والله تعالى يقول: ﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ﴾^(١)، كما أن الرسول الكريم محمد (ﷺ) قال: (لا يبطل حق امرئ مسلم وان قدم)^(٢) .

المبحث الثاني

امتياز دين الأجر أعلى من امتياز دين الدولة

يشكل الأجر أهمية في حياة العامل، فهو مصدر رزقه الأساسي أن لم يكن الوحيد ووسيلته الأساسية للإنفاق على عائلته، ونظراً لهذه الأهمية فقد احاطه الشارع والمشرع والقضاء بحماية كبيرة، ومن أهم مظاهر هذه الحماية تقرير حق امتياز عام لأجر العامل على أموال صاحب العمل في حالة اعسار أو افلاس

(١) البقرة (الاية ١٨٨) .

(٢) محمد علي الأمين: التقادم المكسب للملكية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ١٩٩٣، ص ٧٠٩ .

المطلب الأول

امتياز دين الأجر في القانون

ينبغي في معرض البيان لأشكال الحماية القانونية التي كفلها واضع القانون، لأجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل، التفرقة بين العمال الخاضعين لأحكام القانون المدني وأولئك العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، نظراً للتفاوت الواضح في درجة الامتياز المقرر للعامل في كل منهما، لذا سنوزع هذا المطلب على فرعين، الأول نحدد فيه امتياز دين الأجر في القانون المدني، والثاني نبين فيه امتياز دين الأجر في قانون العمل، وكما يأتي:

الفرع الأول

امتياز دين الأجر في القانون المدني

تنص المادة (١٣٧٢/١) من القانون المدني العراقي على أن (١ - يكون للديون الآتية، بقدر ما هو مستحق منها في الستة شهور الأخيرة، حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، أ-

المبالغ المستحقة للخدمة والكتبه والعمال وكل اجير اخر من أجرهم ومرتباتهم من أي نوع كان ...) وعلى ذلك فأن الأجور المستحقة للعمال تعد من الديون الممتازة، ومبنى تقرير هذا الامتياز، يعود إلى اعتبارات إنسانية محضة، إذ أن هذه الفئة من الدائنين تعتمد في معيشتها على هذه الأجور، فضلاً عن ان هذه الأجور هي مبالغ زهيدة لا يترتب عليها ضرر كبير يذكر في نصيب باقي الدائنين، وأنه ليس لدى هؤلاء الأجراء الوقت ولا الوسائل اللازمة لتحقيق يسار الذين يستخدمونهم^(١).

أما الديون المضمونة بهذا الامتياز فهي ما يستحقه العامل في مقابل عمله من الأجر، أو الراتب الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل مقابل الخدمات التي يؤديها له، أيأ كان شكله

(١) د. علي هادي العبيدي: الوجيز في شرح القانون المدني الحقوق العينية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨، ص ٣٤٠.

سابقة على الحجز في حالة البيع الجبري، أو السابقة على البيع إذا كان المال قد بيع قضاء لعدم امكان الاتفاق على قسمته عيناً، أو قد بيع بيعاً اختيارياً وأمكن الحجز على ثمنه تحت يد المشتري، أما ما يستحق العامل بعد ذلك فلا يكون له امتيازاً^(٢).

كما أن هذا الامتياز لا يضمن الوفاء بالمبالغ التي يقترضها صاحب العمل من العامل ولا المبالغ التي تستحق للعمال مقابل التعويض، كما لو استحق العامل تعويضاً نظير اصابته بسبب عمله أو فصل العامل في وقت غير لائق، أو لسبب تعسفي واستحق عن ذلك تعويضاً ولا يضمن كذلك المصروفات القضائية التي انفقها للحصول على حكم بأجرته^(٣).

أي سواء أكان الأجر عينياً أم نقدياً، وأياً كان قدره وطريقة تحديده سواء حدد على أساس الإنتاج أم الزمن، أم على أساس الجمع بين الوحدة الإنتاجية والوحدة الزمنية (الطريحة) ولا يقتصر الدين المضمون بالامتياز على الأجر الأصلي، أو الثابت وإنما يشمل جميع ما يتقاضاه العامل بوصفه جزءاً من الأجر^(١).

وهذا الامتياز لا يضمن من ديون العامل إلا أجره وراتبه عن الستة أشهر الأخيرة والمقصود بذلك الستة أشهر السابقة مباشرة لتاريخ الحادث الذي أدى الى تصفية أموال المدين في حالة الإفلاس أو الاعسار أو الوفاة، فإذا لم يقع حادث من هذا النوع وكان يراد استعمال حق الامتياز على مال معين من أموال المدين تم بيعه على حدة، فتكون الأجرة المضمونة بالامتياز هي أجرة ستة أشهر

(٢) د. حسن كيره: المصدر السابق، ص ٥٤٤.

(٣) د. احمد شوقي عبدالرحمن: شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ١٤٧.

(١) د. شواخ محمد الأحمدي: التشريعات الاجتماعية قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سورية، ٢٠٠٤، ص ٢٢٥.

نخلص مما تقدم أن الامتياز المقرر للعامل بموجب القانون المدني لم يكن بالمستوى المطلوب، إذ كان الاجدر بالمشرع ان يجعل هذا الامتياز ابعد طولاً وأوسع مجالاً، خاصةً وأن العامل يعتمد على أجره اعتماداً كلياً لعول نفسه وعائلته .

الفرع الثاني

امتياز دين الأجر في قانون العمل

نص قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن (تعطى المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام هذا القانون أعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل، المنقولة وغير المنقولة، وتستوفى بكاملها مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الأخرى، بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة)^(٢) .

وقد جعل المشرع هذا الامتياز في المرتبة الرابعة بعد امتياز المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، ويأتي في مرتبته امتياز ان آخران هما الامتياز المقرر للمبالغ المستحقة عما تم توريده لصاحب العمل، ولمن يعوله من مأكّل وملبس في الستة اشهر الأخيرة، والامتياز المقرر للنفقة المستحقة في ذمة صاحب العمل لأفراد اسرته واقاربه، ويراعى عند التزاحم بين أجر العامل والمبالغ سالفه الذكر المساوية لأجر العامل في درجة الامتياز، ولم تكن أموال صاحب العمل كافية لسداد جميع قيم هذه الديون، ان يجري توزيع هذه الأموال بين هؤلاء الدائنين المتساويين في المرتبة قسمة غرماء، أي بحسب نسبة كل دين منهما مقارنة بالديون الأخرى^(١) .

(٢) المادة (٥٨/ رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

(١) د.خالد جمال احمد حسن: المصدر السابق، ص ٢٠٧ .

ويظهر جلياً من هذا النص أنه يقرر لأجر العامل (الذي يخضع عقده لأحكام قانون العمل) امتيازاً عاماً يرد على جميع أموال المدين صاحب العمل، أياً كانت طبيعتها (أي سواء اكانت منقولة أو عقارية) والامتياز الذي يقرره هذا النص امتياز عام، ولهذا فهو يخضع للقواعد التي تنظم الامتيازات العامة، وهو بذلك في تقريره لهذا الامتياز العام يتشابه مع النص الذي أورده القانون المدني لأجر العامل الذي يخضع لأحكام هذا القانون ولا يخضع لقانون العمل، ولكن المشرع في قانون العمل قد توسع في الحماية التي اسبغها على العمال الخاضعين لأحكامه، إذ يتضح من النص أن المشرع قد عدّ أجر العامل والمبالغ المستحقة له ولورثته، أو المستحقين بعد وفاته في ذمة صاحب العمل ديناً ممتازاً من الدرجة الأولى ويتضح هذا الامتياز فيما يلي:

١- أن قانون العمل العراقي في المادة المذكور حدد مرتبة الامتياز بالدرجة الأولى، الامر الذي يجعل العامل يتقدم على سائر ديون صاحب العمل الأخرى، حتى لو كانت ديوناً للدولة، كالضرائب أو الرسوم، أو أي حقوق أخرى مستحقة للدولة وهذا يعد ميزة لحماية أجور العمال في ظل هذا القانون^(١).

٢- أن الامتياز المقرر للعامل في أجره بموجب قانون العمل هو أوسع نطاقاً وأبعد طولاً من الامتياز المقرر للأجير بموجب القانون المدني، فنطاق الامتياز المقرر بموجب قانون العمل يتسع ليشمل دين الأجر، ويشمل معه جميع المبالغ المستحقة للعامل غير أجره، مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي، والتعويض عن مهلة الاخطار وغيرها من المبالغ المستحقة

(١) د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٣١٨.

فلا يسبقه دين ممتاز، كما لا يساويه دين ممتاز غير دين النفقة، فامتياز العامل في هذه الحالة هو أعلى من امتياز دين الدولة وسائر الديون الأخرى^(٣).

بعد أن قمنا بدراسة الامتياز المقرر للعامل في القانون المدني وقانون العمل، نجد أن الامتياز المقرر للعامل بموجب قانون العمل هو ضمن الحماية أجور العمال، وذلك من عدة نواح (تم الإشارة لها)، علماً أن الامتياز الوارد في قانون العمل هو الذي يطبق على العمال المضمونين طبقاً لقاعدة الخاص يقيد العام، وبهذا أصبح دين أجر العامل يحمل الامتياز الأول تجاه كل الديون بما فيها ديون الدولة، وذلك لأن المشرع في قانون العمل راعى ما للأجر من طابع معاشي واجتماعي يعتمد عليه العامل في

للعامل والناشئة عن علاقات العمل^(١).
٣- أن الامتياز المقرر لأجر العامل والمبالغ الأخرى المستحقة له بدرجته الرابعة سالفة الذكر، يقتصر فقط على ما يستحق له منه عن الستة أشهر الأخيرة دون سواها، في حين يمتد نطاق الامتياز ليشمل أجر العامل والمبالغ المستحقة له على أية مدة ولو زادت عن الستة أشهر الأخيرة، ما دامت لم تسقط دعوى المطالبة بها بمرور الزمان (أي لم تنقض بالتقادم)^(٢).

٤- أن الامتياز المقرر لأجر العامل في القانون المدني يزاحم من دين المأكل والملبس والدواء المصروف على صاحب العمل، أو مَنْ بعوله، ومن دين النفقة الواجبة على صاحب العمل، لكنه لا يزاحم من هذه الديون في قانون العمل،

(٣) منذر رزوقي ويبس: أجر العامل في الشريعة والقانون، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون بجامعة تكريت، ٢٠١١، ص ١٢١.

(١) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس: المصدر السابق، ص ٣٠٣.
(٢) د. خالد جمال احمد حسن: مصدر سابق، ص ٢١١.

والسنة النبوية المطهرة وهذا ما سنتناوله
وكما يأتي:
أولاً: امتياز دين الأجر في القرآن
الكريم:

القرآن الكريم دستور الإسلام الخالد
تضمن كثيراً من القواعد والمبادئ الكلية
المنظمة لحياة الانسان، في جميع شؤونه
وفي مقدمتها الحفاظ على حياته ووسيلة
عيشه، ذلك توفير الحد الأدنى من العيش
له ولمن يعوله بطرق مختلفة في مقدمتها
العمل وما يترتب عليه من مردود مالي
يساهم في ضمان الحياة الكريمة لهم، لذا
فقد اكد القرآن الكريم على وجوب
دفع أجور المنافع الحاصلة بجهود الغير
وعدم تأخيرها، ودليل ذلك انها جاءت
بصيغة الامر الدالة على الوجوب، ومنها
قوله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآئُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ﴾^(١)، وقوله تعالى: ﴿فَإِنْ كَوَّهُنَّ
بِإِذْنِ أَهْلِيهِنَّ وَءَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

معيشته في الغالب، وبذلك حسناً فعل
المشرع عندما قدم للعامل هذا الامتياز
فهو يشكل ضماناً كبيرة ومهمة لحماية
أجره.

المطلب الثاني امتياز دين الأجر في الشريعة الإسلامية

أن حق امتياز دين الأجر المقرر
بموجب احكام الشريعة الإسلامية هو
ابعد طولاً وأوسع مجالاً وأعظم تنزيلاً
من حق الامتياز المقرر بموجب احكام
القوانين الوضعية، إذ ان عدم الوفاء
بأجور الأجراء في وقتها الطبيعي ومحاولة
تأخيرها أو عدم الوفاء بها، يترتب عليه
تداعيات ومردودات سلبية في الدنيا
والآخرة، أما في القانون فإن هذه
المردودات والتداعيات تمس صاحب
العمل فقط في الدنيا، وقد يتخلص حتى
من هذه المردودات بسبب نفوذه القوي
وحق امتياز دين الأجر في الشريعة
الإسلامية يتجسد في القرآن الكريم

(١) الطلاق (الاية ٦).

والميزان (أي العدل)، كل ذلك من اجل ان يقوم الناس بالعدل، ومن الأمور التي تمنع الظلم وتحقيق العدل الاجتماعي بين الناس إعطاء العامل أجره بعد انجاز عمله وعدم المماطلة في أداء هذا الأجر، إذ لا شك أن عدم الوفاء بالأجر هو من اكبر المظالم وكل ذلك يدل بوضوح أن امتياز دين الأجر هو أعلى من امتياز دين الدولة، ولذلك أمر الله تعالى أداء الأجر بأسرع وقت ممكن .

كما أن عدم الوفاء بالأجر من قبل صاحب العمل، بالرغم من أن الاجير قد انجز العمل المتفق عليه، فأن هذا يعد اكلًا لأموال الناس بالباطل وهو محرم شرعاً، إذ قال الله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾ (٥)، أي لا يأكل بعضكم مال بعض بالباطل بالوجه الذي لم يبيحه الله ولم يشرعه، فهذه الآية المباركة توجب على أصحاب الاعمال

بِالْمَعْرُوفِ ﴿١﴾، أو مؤكدة باللام كقوله تعالى: ﴿إِنَّكَ أَمْرٌ يَدْعُوكَ لِجَزَائِكَ أَجْرٌ مَا سَقَيْتَ لَنَا﴾ (٢)، وقوله تعالى: ﴿قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا﴾ (٣) .

فهذه الآيات الكريمة توجب على الانسان إعطاء حق العامل بدون تأخير، فحق العامل بأجره يتمتع بامتياز كبير، ويجب دفع أجور العمال في أوقاتها وعدم المطل في الوفاء بها فمطل الغني ظلم ومن العدل ان يحصل العامل على مقابل عمله وجهده الذي اده، من اجل ان يعم العدل بين الناس، إذ يقول الله سبحانه وتعالى: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ﴾ (٤)، فالله ارسل الملائكة الى الأنبياء وهم يحملون البينات أي الحجج القواطع وانزل معهم الكتاب

(١) النساء (الاية ٢٥) .

(٢) القصص (الاية ٢٥) .

(٣) الكهف (الاية ٧٧) .

(٤) الحديد (الاية ٢٥) .

(٥) البقرة (الاية ١٨٨) .

يجف عرقه^(١)، فهذا الحديث يدل على ان أجر العامل يتمتع بحق امتياز من الدرجة الأولى، ولا بد من التعجيل بأداء أجر العامل، والإسلام يلخط في ذلك حاجتين للعامل قضاؤهما يؤدي الى حسن أداء العمل، وهما حاجة واقعية مضمونها أن العامل غالباً ما يحتاج لأجره ليسد به حاجاته وحاجات اهله، أما تأخير أدائه ففيه إيذاء له وحرمان من ثمرة جهده في انسب أوقاتها، وأخرى نفسية مفادها أشعار العامل بالعناية والاهتمام، فيحس ان جهده مقدّر وأن مكانته في المجتمع محسوبة، كل ذلك يدل بوضوح بان أجر العامل يتمتع بحق امتياز من الدرجة الأولى وهذا الامتياز هو اعلى من امتياز دين الدولة .

(١) ابن حجر العسقلاني: بلوغ المرام من ادلة الاحكام، دار اطلس الخضراء للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٣، ص ٣٢٤ .

أداء الأجور وعدم اكلها أو تأخيرها بالباطل، فهي تشكل ضماناً مهمة للأجير من اجل استيفاء حقه من صاحب العمل كاملاً دون نقصان وبدون تأخير مما يدل على ان القرآن الكريم قد خص أجر العامل بامتياز كبير ويجب أدائه قبل أي دين اخر .

ثانياً: امتياز دين الأجر في السنة النبوية المطهرة :

السنة النبوية المطهرة المصدر الثاني للتشريع الإسلامي تضمنت من النصوص والمبادئ والقواعد العامة ما يكفي لضمان الوفاء بالتزامات الانسان ومنها أجر العامل، فالسنة النبوية الشريفة تؤكد ما جاء في القرآن الكريم من مبادئ وأحكام ومن هذه المبادئ والقواعد وجوب إعطاء الاجير أجره بدون تأخير وان يدفع له كاملاً وغير منقوص، إذ يروى عن الرسول (ﷺ) انه قال: (أعطوا الاجير أجره قبل ان

المطلب الثالث

امتياز دين الأجر في القضاء

القضاء هو الفصل بين الناس في الخصومات حسماً للتداعي، وقطعاً للنزاع أو هو الاخبار عن حكم شرعي على سبيل الالتزام، قطعاً للخصومة، وهدف القضاء هو تحقيق العدل والمساواة بين افراد المجتمع، ونصرة المظلوم على الظالم، وارجاع الحقوق إلى نصابها ومستحقها، وفض المنازعات والخصومات، وقد أمر الله سبحانه وتعالى بتحقيق العدل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾^(١)، وقوله تعالى: ﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾^(٢)، ووجه الدلالة في هذه الآيات المباركة أن القاضي يجب ان يحكم بالعدل دون انحياز لطرف على حساب طرف اخر، وعندها يكون القضاء ضماناً مهمة لكل افراد المجتمع، ومنهم

العامل وذلك لحصوله على كامل أجره من صاحب العمل لكون أجر العامل يتمتع بحق امتياز من الدرجة الأولى، فصاحب العمل إذا ما حاول عدم أداء الأجر الى العامل بالرغم من قيام العامل بالعمل المتفق عليه في عقد العمل، فان العامل سوف يلجأ الى القضاء من أجل ضمان أجره، والقضاء العادل فعلاً يضمن الوفاء بالأجور وارجاع الحقوق الى نصابها ومستحقها ذلك ان الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي تنص على ان أجر العامل يتمتع بحق امتياز من الدرجة الأولى، فما على القاضي الا ان يطبق هذه النصوص .

(١) النحل (الاية ٩٠) .

(٢) النساء (الاية ٥٨) .

الخاتمة

في خاتمة هذه الدراسة نرى من الضروري أن نحدد أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا إليها وهي كما يأتي :

أولاً: الاستنتاجات :

١- أن المشرع العراقي كان دقيقاً في تحديد مكان وزمان دفع الأجر للعامل، إذ ضمن المشرع بوجوب قانون العمل للعامل استمرار أجره وانسيابيته بالشكل الذي ينسجم وقضاء حاجته الطبيعية والحياتية، وأن كل هذه الأحكام والقواعد القانونية تعد استثناءً من أحكام القواعد العامة لزمان ومكان الوفاء بالأجر، كل ذلك من أجل إضفاء الكثير من الحماية القانونية لأجر العامل .

٢- فرض المشرع العراقي بموجب قانون العمل النافذ أن تدفع الأجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية، وهذا يشكل ضماناً مهمة لأجر العامل، فلا تبرأ ذمة صاحب العمل،

فيما لو وفي بالأجر بغير العملة العراقية .
٣- نص قانون العمل العراقي النافذ أن العامل الحدث يكون أهلاً في إبرام عقد العمل والتالي له الحق في استيفاء أجره شخصياً، كما تمتد أهليته لتشمل كل مستحقاته من مكافآت وعلاوات وغيرها مما نص عليه القانون وتضمنه عقد العمل، كل ذلك يعد استثناء من أحكام القاعدة العامة بشأن الوفاء للعامل الحدث، وذلك من أجل إضفاء المزيد من الحماية لأجر العامل وتسهيل الوفاء به .

٤- أن امتياز دين الأجر المقرر للعامل بموجب القانون المدني لم يكن بالمستوى المطلوب، إذ كان الأجدر بالمشرع أن يجعل هذا الامتياز أبعد طولاً وأوسع مجالاً، خاصة وأن العامل يعتمد كل أجره اعتماداً كلياً لعول نفسه وأسرته .
٥- أن قانون العمل العراقي حدد مرتبة امتياز دين الأجر بالدرجة الأولى، الأمر الذي يجعل العامل يتقدم على سائر ديون

هذا الأمر وذلك عندما نص على أنه (إذ كان من طبيعة العمل أن يتأخر الإنتاج فيه أكثر من أسبوعين، فعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل كل أسبوع مبلغاً من الأجر، يتناسب مع المرحلة التي أنجزت من الإنتاج)، لذا ندعوا المشرع العراقي أن يعالج هذا الموضوع من أجل إضفاء حماية أكثر لأجر العامل .

٢- أن نصوص قانون العمل العراقي فيما يخص تقادم دعوى المطالبة بدين الأجر، لا تشكل ضماناً كبيرة وحقيقية للعامل، إذا أراد المطالبة بأجره، وكان من الأجدر بالمشرع أن يزيد من مدة التقادم أو يجعلها مفتوحة، لكي يتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية، خاصة وأن جمهور الفقهاء، لم يقرروا التقادم، ويستندون في ذلك إلى أن الأخذ بمبدأ التقادم أكل أموال الناس بالباطل .

صاحب العمل الأخرى (غير النفقة)، حتى لو كانت ديوناً للدولة، كالضرائب أو الرسوم، أو أي حقوق أخرى مستحقة للدولة، أي أن امتياز دين أجر العامل هو أعلى من امتياز دين الدولة، وهذا يعد ميزة وضمانة للعامل من أجل استيفاء أجره .

٦- أن حق امتياز دين الأجر المقرر بموجب أحكام الشريعة الإسلامية، هو أبعد طولاً وأوسع مجاًلاً وأعظم تنزيراً من حق الامتياز المقرر للعامل بموجب أحكام القوانين الوضعية .

ثانياً: التوصيات :

١- أن المشرع العراقي لم يكن موفقاً عندما أغفل في قانون العمل النافذ تنظيم مواعيد دفع أجور العمل، متى احتسبت على أساس الإنتاج أو القطعة، فقد يكون من طبيعة عمل العامل أن يستغرق إنتاج القطعة الواحدة وقتاً قد يكون أكثر من الشهر، علماً أن قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى عالج

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.
أولاً: المصادر العامة:
- ١- ابن حجر العسقلاني: بلوغ المرام من ادلة الاحكام، دار اطلس الخضراء للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٣.
- ٢- ابن حزم الاندلسي: المحلى، دار الجيل، بيروت، بلا سنة نشر.
- ٣- ابن قيم الجوزية: الطرق الحكيمة للسياسات الشرعية، مطبعة السنة المحمدية، مصر، ١٩٥٣.
- ٤- د. احمد حسن البرعي: الوجيز في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٥- د. احمد شوقي عبدالرحمن: شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- ٦- د. احمد السعيد الزقرد: قانون العمل شرح للقانون الجديد، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٧.
- ٧- د. حسن كيره: أصول قانون العمل عقد العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، ١٩٧٩.
- ٨- د. خالد جمال احمد حسن: مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل، ط ١، مؤسسة بداية، مصر، ٢٠١٤.
- ٩- د. داود الباز: حق المشاركة في الحياة السياسية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٦.
- ١٠- د. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
- ١١- د. شواخ محمد الأحمد: التشريعات الاجتماعية قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سورية، ٢٠٠٤.
- ١٢- صلاح الدين الناهي: الوجيز في التأمينات الشخصية والعينية، ج ١، مطبعة دار المعرفة، بغداد، ١٩٥٣.
- ١٣- د. عبدالرزاق احمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني التأمينات الشخصية والعينية، دار احياء التراث العربي، بيروت، ١٩٧٠.

- ١٤- عامر حميد سلمان: الانهاء التعسفي لعقد العمل في التشريع العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، مصر، ٢٠١٠ .
- ١٥- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس: قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، ١٩٨٩ .
- ١٦- د. علي هادي العبيدي: الوجيز في شرح القانون المدني الحقوق العينية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨ .
- ١٧- د. غالب علي الداوودي: شرح قانون العمل العراقي وتعديلاته دراسة مقارنة، جامعة السليمانية، ٢٠٠٨ .
- ١٨- فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤ .
- ١٩- د. قدرى عبدالفتاح الشهاوي: موسوعة قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣ .
- ٢٠- محمد حسين كاشف الغطاء: تحرير
- المجلة، ج٣، مطبعة الحيدري، النجف الاشرف، ١٣٦٩ هـ .
- ٢١- محمد طه البشير و د. غني حسون طه: الحقوق العينية التبعية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨٢ .
- ٢٢- محمد علي الأمين: التقادم المكسب للملكية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ١٩٩٣ .
- ٢٣- منذر رزوقي ويس: أجر العامل في الشريعة والقانون، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون بجامعة تكريت، ٢٠١١ .
- ٢٤- يوسف الاردبيلي: الانوار لاعمال الابرار، ج١، مطبعة المدني، القاهرة، ١٩٦٩ .
- ثانياً: الاتفاقيات والقوانين :
- ١- اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور.
- ٢- القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ .



- ٣- القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.
- ٤- القانون المدني السوري رقم () لسنة .
- ٥- قانون العمل العراقي رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٠.
- ٦- قانون الاثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩.
- ٧- قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
- ٨- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٩- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

