



Received:1/6/2024

Accepted: 15/6/2024

Published: 1/8/2024



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

The Worker's Right to Wage in the Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 - A Comparative Study-

Dr. Nadia Farhan Zamel

Al – Nahrain University/College of Law

nadia.farhan@nahrainuniv.edu.iq

Summary:

Wage is considered one of the fundamental issues addressed by the labor law, and it represents a pivotal point in conflicts between workers and employers over time. The worker's economic and social life is closely linked to the wage, which represents the periodic wage that is given to the worker in exchange for his work. It is considered the basic element in the production process, and without it it is impossible. If we are in the process of an employment relationship, it is nothing more than free work or as a donation, and this is not consistent with the concept of an employment contract. Since the general principle is that the contract is the law of the contracting parties, the contract may not be annulled or amended except by agreement of its parties, but some unusual circumstances may occur during the implementation of the contract that would cause an imbalance in the financial balance of the contract, and this is what requires providing the necessary guarantees to both parties to the contract (the worker and the employer). So that the implementation of the contract would not be burdensome for either or both of them, so the legislator was keen, whether in the general rules in the civil law or in the labor law, to provide the necessary legislative guarantees to protect the worker's wage against the employer or his creditors, or against the creditors of the work itself, as fulfilling the wage is considered one of the most important obligations imposed on the employer in all labor legislation. Based on all of this, the Iraqi legislator was keen to provide protection for the worker's wages through legislative texts.

حق العامل في الاجر في قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ - دراسة مقارنة -

م.د.نادية فرحان زامل

جامعة النهرين /كلية الحقوق

الملخص:

يعتبر الاجر من المسائل الجوهرية التي يوم عليها قانون العمل كما ويعبر نقطة محورية في الصراعات ما بين العمال واصحاب العمل على مر الازمنة فحياة العامل الاقتصادية والاجتماعية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالاجر وهو ما يمثل الاجر الدوري الذي يمنح للعامل مقابل عمله فهو يعد العنصر الاساسي في عملية الانتاج وبدونه لا يمكن ان نكون بصدد علاقة عمل فهو لا يعدو ان يكون سوى عمل مجاني او على سبيل التبرع وهذا ما لا ينسجم مع مفهوم عقد العمل.

وحيث ان الاصل العام هو ان العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقض العقد او تعديله الا باتفاق اطرافه ولكن قد يطرأ على تنفيذ العقد بعض الظروف غير الاعتيادية التي من شأنها ان تسبب خللا في التوازن المالي للعقد وهذا ما يستوجب توفير الضمانات اللازمة لطرفي العقد (العامل وصاحب العمل) حتى لا يكون تنفيذ العقد مرهقا لاحدهما او كليهما، لذا فقد حرص المشرع سواء اكان ذلك في القواعد العامة في القانون المدني او في قانون العمل على توفير الضمانات التشريعية اللازمة لحماية اجر العامل في مواجهة صاحب العمل او دائنيه او في مواجهة دائني العمل نفسه ، حيث يعد الوفاء بالاجر من اهم الالتزامات الملقة على عاتق صاحب العمل في جميع تشريعات العمل وانطلاقا من ذلك كله حرص المشرع العراقي على توفير الحماية لأجر العامل من خلال النصوص التشريعية .

الكلمات المفتاحية :

العامل، صاحب العمل، عقد العمل، الاجر، منحة ، مكافأة ، ضمانات الوفاء بالاجر.

المقدمة

التعريف بالبحث

مما لا شك فيه ان ظهور قوانين العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بالثورة الصناعية في اوربا فهو يعتبر من القوانين الحديثة التي جاءت لحماية الطبقة العمالية في مواجهة اصحاب رؤوس الاموال هذه العلاقة التي اقل ما يمكن ان يقال عنها بانها علاقة غير متوازنة بسبب الظلم الواقع على العمال وتعسف اصحاب العمل فظهرت قوانين العمل لتنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل من جهة وتحقيق التوازن بين اطراف علاقة العمل من جهة اخرى فصدرت عدة قوانين للعمل في العراق ابتداءا من قانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ ثم قانون رقم ١ لسنة ١٩٥٨ و قانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ ثم قانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ واخيرا قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الذي جاء ليواكب المستجدات وليعطي الطبقة العاملة في العراق دورا بارزا ومهما في المجتمع العراقي من خلال التوسع في شمول الافراد بهذا القانون واعطائهم العديد من الحقوق والامتيازات اكثر مما كان في قوانين العمل السابقة .

اهمية البحث

تكمن اهمية الدراسة في تسليط الضوء على حق العامل في الحصول على الاجر مقابل عمله لما يمثله من اهمية اقتصادية واجتماعية في حياة العمال وحماية هذا الاجر لضمان حياة كريمة لهم وتوعية العمال بحقوقهم خاصة فيما يتعلق بالاجر بالإضافة الى بحث المستجدات التي جاء بها قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وبيان موقف القوانين المقارنة من اجر العامل .

منهجية البحث

اعتمدنا في دراستنا الأسلوب التحليلي في طرح المادة العلمية لتحليل النصوص القانونية ذات الصلة الواردة في قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والقوانين المقارنة ، والمنهج الاستقرائي لاستقراء الواقع العملي وما فيه من موضوعات ذات اهمية لتطوير موضوع اجر العامل .

مشكلة البحث

تحظى الاجور في كل التشريعات الحديثة عموماً بأهمية بالغة لما لها من طابع اجتماعي مؤثر في حياة العامل على اعتبار ان الاجر هو الوسيلة التي تلبي احتياجات العامل وتتمثل مشكلة البحث في معرفة حق العامل في الاجر الذي نضمه قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وهل جاءت النصوص القانونية بالقدر الكافي لتوفير الحماية لهذا العنصر الاساسي من عناصر عقد العمل ، بالإضافة الى معرفة موقف التشريعات المقارنة من هذا الموضوع واستنادا الى ذلك السعي لمحاولة ايجاد مواطن الضعف والقوة في القانون العراقي النافذ لغرض وضع المقترحات والتوصيات التي تصب لمصلحة العامل.

خطة البحث

ارتأينا في بحثنا هذا ان نتناول حق العامل في الاجر على ثلاثة مباحث ، خصصنا المبحث الاول لبيان ماهية الاجر وانواعه وامتداته في مطلبين ، المطلب الاول سنتناول فيه تعريف الاجر لغة واصطلاحاً وقانوناً ، اما المطلب الثاني سيكون لبيان انواع الاجر وامتداته ، اما المبحث الثاني فسنتناول فيه قواعد وضمانات الوفاء بالأجر في مطلبين المطلب الاول سيكون لبيان القواعد القانونية للوفاء بالأجر اما المطلب الثاني سيتضمن دراسة ضمانات الوفاء بالأجر والخاتمة .

المبحث الاول

ماهية الاجر و انواعه وامتداته

يعتبر الاجر من العناصر الجوهرية باعتباره محلاً لعقد العمل الذي يعد من العقود الملزمة للجانبين ويختلف هذا العنصر في عقد العمل عن بقية الاجور التي يتقاضاها بعض الاشخاص كمقابل لأعمالهم التي يقومون بها مثل المكاول والوكيل وغيرهم، وإذا كان الاجر هو المقابل الذي يؤدي للعامل باعتباره احد اطراف عقد العمل فهو في الوقت ذاته يعتبر التزاماً يقع على عاتق صاحب العمل الطرف الاخر في عقد العمل ولا يمكن لهذا الاخير الامتناع عن الوفاء بالتزامه تجاه العامل مادام هذا الاخير يقوم بتأدية العمل المتفق عليه ، وهذا الامر يتطلب منا تحديد مفهوم الاجر وبيان مكونات الاجر وملحقاته.

المطلب الاول

مفهوم الاجر

اولاً: الاجر في اللغة :- هو الجزاء على العمل ، وهو عوض العمل والانتفاع به او ما يعطى مقابل شيء^٢ قال تعالى (قل لا أسألكم عليه اجرا)^٣

وقوله صلى الله عليه واله وسلم (أعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه)؛

ثانياً: الاجر في الاصطلاح الفقهي :- فالتعريف الشائع في الفقه والقضاء للأجر بأنه (المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه الى العامل مقابل ادائه للعمل) وبذلك يكون كلا من العمل والاجر سببا للالتزام الاخر فلا يمكننا ان نتصور وجود عقد عمل دون اجره

فالاجر هو جميع المبالغ التي تثبت للعامل في ذمة صاحب العمل نتيجة لعقد العمل ومقابل اداء العمل وبالتالي لا يعتبر اجرا كل مبلغ يحصل عليه العامل بدون وجود رابطة عقدية والقيام بالعمل مثال ذلك المبلغ الذي يمنحه صاحب العمل للعامل لموجهة ظروف طارئة ألت به^٤

ثالثاً: تعريف الاجر في القانون:-

عرفه قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة عن العمل الاضافي)^٥ وعرفته المادة (١/ حادي عشر) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بأنه (كل ما يتقاضاه المضمون من مبالغ نقدية وعينية ومخصصات بكل انواعها لقاء عمله)^٦

اما موقف التشريعات المقارنة فلم يعرف المشرع الجزائري الاجر الا انه اقر للعامل بحقه في الاجر كما ربط الاجر الذي يتقاضاه العامل بالعمل المؤدى من قبله للمؤسسة وذلك بموجب المادة ٨٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٩٠ الجزائري التي تنص على انه (للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل)^٧

وعرفت المادة الاولى من قانون العمل الفلسطيني الاجر بأنه (المقابل النقدي و/ او العيني الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات) واستنادا لهذا النص فالاجر يمكن ان يكون نقديا و عينيا في نفس الوقت وقد يكون نقديا فقط او عينيا فقط ؛^٨

١ . مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي ، القاموس المحيط ، المؤسسة العربية للطباعة والنشر ، بيروت – لبنان ، ج١، السنة ١٩٩٣، ص ٣٦٢.

٢ . زين الدين ابن نجيم الحنفي ابن عابدين البحر الرائق شرح كنز الدقائق (في فروع الحنفية) ، دار الكتب العلمية ، بيروت – لبنان ، المجلد السابع ، ١٩٩٧، ص ٣٠٠

٣ . سورة الشورى ، اية ٢٣.

٤ . الحافظ ابي عبد الله محمد بن يزيد القزويني ابن ماجة ، سنن ابن ماجة، مؤسسة الرسالة، بيروت – لبنان ، ط١، ٢٠٠٩، ج٢، ص ٨١٧.

٥ . عدنان العابد ود. يوسف ، قانون العمل ، دار المعرفة ، ط١ ، ١٩٨٠ ص ٢٦٥.

٦ . د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧، ص ١٠٨.

٧ . مادة ١٤ / ١ من القانون المذكور .

٨ . قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي الجديد رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣.

٩ . القانون الجزائري رقم ٩٠-١١ المؤرخ في ٢١/٤/١٩٩٠ المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم ، انظر اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل ، جامعة عبد الرحمن ميرة – بجاية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ٨

١٠ . د. احمد النصره ، قانون العمل الفلسطيني ، ط٢، جامعة بير زيت – رام الله ، ٢٠١٢، ص ١٢١.

اما نظام العمل السعودي فقد عرف الاجر بانه (الاجر الاساسي مضافا اليه سائر الزيادات المستحقة الاخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ، او مخاطر يتعرض لها في اداء عمله ، او التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل او لائحة تنظيم العمل)؛^١

وعرفت المادة (١) من قانون العمل الاماراتي الاجر بانه (الاجر الاساسي مضافا اليه البدلات النقدية والمزايا العينية التي تنقرر للعامل بموجب عقد العمل او هذا المرسوم بقانون وقد تشمل المميزات العينية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل او ما يقابلها نقدا اذا كانت مقررة كجزء من الاجر في عقد العمل او نظام المنشأة او البدلات التي يستحقها العامل لقاء جهد يبذله او مخاطر يتعرض لها في اداء عمله او اية اسباب اخرى او البدلات التي تمنح لمواجهة غلاء المعيشة او نسبة مئوية من المبيعات او نسبة مئوية من الارباح التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه العامل او انتاجه او تحصيله)^٢

اما المشرع المصري فعرف الاجر في المادة (١/ج) بانه (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتا كان او متغيرا، نقدا او عينا ويعتبر اجرا على الاخص ما يلي:

العمولة : التي تدخل في اطار علاقة العمل.

النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل ، مقابل ما يقوم بإنتاجه او بيعه او تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

العلاوات أيا كان سبب استحقاقها او نوعها .

المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون ان تستلزمها مقتضيات العمل.

المنح : وهي ما يعطى للعامل علاوة على اجره او ما يصرف له جزاء امانته او كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية او الجماعية او في الانظمة الاساسية للعمل، وكذلك ماجرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

البدل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف او مخاطر معينة يتعرض له في اداء عمله.

نصيب العامل في الارباح.

الوهبة التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتجديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العامل وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.^٣

و عرف قانون العمل البحريني الاجر في المادة (٦/١) بانه (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه ثابتا او متغيرا ، نقدا او عينا، ويشمل الاجر الاساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الاخرى) وعرفت المادة (٥/١) الاجر الاساسي بانه (المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافا اليه الزيادات التي تطرأ عليه ان وجدت)؛

وعرفت المادة (٢) من قانون العمل الاردني الاجر بانه(كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عينا مضافا اليه سائر الاستحقاقات الاخرى أيا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي ، او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضـافي)^٤

ومن خلال كل ما تقدم من تعاريف وردت في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة نرى ان الاجر هو كل ما يؤدي الى العامل مقابل ما يقوم به من عمل لحساب صاحب العمل وذلك تنفيذا لعقد العمل بغض

^١ . (٦/٧) من نظام العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦ هـ ، انظر د. حسيني ابراهيم احمد ابراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، بحث منشور في المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) ، المجلد ٨، العدد ٥، السنة ٢٠٢٠، ص ١٧٤٨.

^٢ . قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١.

^٣ . قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٠ .

^٤ . قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

^٥ . قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

النظر عن التسمية التي تطلق عليه ، وأيا كانت طريقة احتسابه، وسواء كان نقدا ام عينا وعليه فان الاجر يشمل الاجر المتفق عليه في عقد العمل اضافة الى الملحقات او المتممات أيا كان نوعها اذا ورد ذكرها في القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر العمل على دفعها .

المطلب الثاني

انواع الاجر ومتمماته

لم يعد يقتصر الاجر الذي يحصل عليه العامل في وقتنا الحالي على مبلغ ثابت من المال مقابل العمل المؤدى بل قد يكون اجرا نقديا او عينيا ، كما يمكن ان يتسع مفهوم الاجر ليشمل كافة الاستحقاقات الاخرى التي يحصل عليها العامل بمناسبة قيامه بعمله وبناءا على ذلك فهناك العديد من المتممات التي تضاف الى الاجر الاساسي وقد يتقرر الحق في منح العامل لهذه المتممات بموجب عقد عمل فردي او جماعي او بالعرف السائد او بالعادة المستقرة في المشروع ، او بموجب نظام العمل ، كما وقد يكون القانون هو المصدر المباشر للحق في منح هذه المتممات! لذا سنتناول هذا المطلب في فرعين الاول لبيان الاجر النقدي والفرع الثاني لبيان الاجر العيني .

الفرع الاول

الاجر النقدي

يمكن تعريف الاجر النقدي بانه (المبلغ المالي المؤدى للعامل لقاء قيامه بعمله المتفق عليه) وبمقتضى نص المادة (١/ رابع عشر) من قانون العمل العراقي النافذ التي تعرف الاجر بانـهـ(كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها ، والاجر المستحق عن العمل الاضافي) لذا نرى بان المشرع العراقي لم يذكر انواع الملحقات او المتممات للأجر خلافا للقانون السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي بل ترك مسألة تحديدها للاتفاق بين صاحب العمل والعامل بموجب عقد العمل الفردي او الجماعي او بموجب النظام العمل الداخلي للمشروع وهذا يتطلب العودة الى الاحكام العامة في القانون المدني لمعرفة هذه المتممات على ان يكون ذلك محكوما بقاعدة الحد الادنى للأجور ٢

المنحة و المكافأة : تعرف المنحة بانها مبلغ من المال نقديا كان او عينيا يمنحه صاحب العمل لعماله في مناسبات معينة تعبيراً عن امتنانه وارتياحه لأداء العمال ويقصد بها ايضاً ما يعطيه صاحب العمل لعمالة زيادة على اجورهم المحددة في العقد وذلك في مناسبات معينة مثل راس السنة او حلول شهر رمضان المبارك او الاعياد الدينية او الوطنية او عندما تلم بالعامل مصيبة او حادثة او وفاة احد افراد عائلته او في حالة الافراح فهي لا تعتبر جزءاً من الاجر لأنها تصرف للعامل من صاحب العمل على سبيل التبرع لذلك فهي تبقى خاضعة لتقديره فله الحرية التامة في تحديد مقدارها واوقات صرفها٣ اما المكافأة فهي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة لحسن قيامه بأداء عمله او لنجاحه في زيادة الانتاج او تحسين وضع المشروع او بسبب التزامه وانضباطه وتقانيه في اداء عمله وامانته ومن الامثلة الشائعة على المكافأة التي تمنح للعامل هي (مكافأة زيادة الانتاج) التي تمنح للعامل لتشجيعه على بذل المزيد من الجهد في العمل وهذه الزيادة لا يستحقها العامل الا اذا توفر السبب في منحها وهو العمل وزيادة الانتاج فلا يتصور ان يمنح العامل مكافأة دون مقابل وهو تحسين العمل وزيادة الانتاج ، والمنحة والمكافأة بهذا المعنى لايمكن اعتبارهما جزءاً من الاجر الا اذا تم تحديدهما في عقد العمل الفردي او الجماعي او وعد الزم به صاحب العمل نفسه او جرى العرف على منحها.

١ . د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص ٢٦٦ .

٢ . د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية ، ٢٠٢٠ ، ص ١٤٦ .

٣ . د. محمد عبد الله نصار ، التشريعات العمالية ، منشورات الجامعة العمالية ، القاهرة ، الكتاب الاول ، ط ١ ، ٢٠٠١ ، ص ١٩٦ .

ولم يشر قانون العمل العراقي النافذ صراحة الى ان المكافاة من متممات الاجر على عكس القانون الملغي الا ان نص المادة (٣٧/ اولاً) اوجبت ان يتضمن عقد العمل بعض البيانات ومنها (الاجر واية مزايا او مكافآت يستحقها العامل) ويلتزم صاحب العمل بمنحها استناداً لمبدأ المساواة في المعاملة بين العمال. ويشترط لاعتبار المنح والمكافآت من متممات الاجر شرطين نصت عليهما المادة (٤٣) من قانون العمل العراقي الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ بقولها (تعتبر المنح والمكافآت من متممات الاجر في الاحوال الاتية : اولاً- اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للعمل ، على دفعها . ثانياً- اذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو يتميز بالعمومية والثبات) ١ وهذا ما استقر عليه القضاء العراقي في قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم ٧٤٢/مدنية منقول ٢٠٠٥/٢٣/٨/٢٠٠٥ في ٢٠٠٥ من خلال ما تقدم يتبين لنا ان موقف قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة متباين في ذكر المنح والمكافآت باعتبارها من متممات الاجر ففي الوقت الذي نجد فيه ان قانون العمل العراقي النافذ لم شر اليهما صراحة وكذلك القانون الجزائري في المادة (٨١) من قانون العمل الجزائري التي نصت على(....العلاوة المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه) والتي يقصد بها المنح والمكافآت واعتبرها القانون من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية من جهة وبانها ليست دائمية او مستقرة لارتباطها بعدة عوامل واسباب من جهة اخرى ٢ وكذلك القانون الاردني ونظام العمل السعودي والقانون الفلسطيني نجد ان القانون المصري والبحريني والاماراتي قد ذكروا المنح والمكافآت عند تعريفهم للأجر .

الزيادة السنوية (العلاوة): ويقصد بها ما يصرف للعامل زيادة على اجره بشكل دوري بحسب مدة خدمته ، وقد تحدد برقم ثابت يضاف الى اجر العامل او بنسبة مئوية من الاجر ، ولم ينص قانون العمل العراقي صراحة على اعتبار (العلاوة) من متممات الاجر الا انه اطلق تسمية (الزيادة السنوية) بموجب المادة (٦٣/ رابعاً) لما يستحقه العامل عند اتمام سنة عمل كاملة لدى نفس صاحب العمل فهي بذلك تعتبر من متممات الاجر وتحسب بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل في ضوء مؤشرات سوق العمل فلا مانع من تحديدها بموجب عقد عمل فردي او اتفاق جماعي او النظام الداخلي للعمل؛ كما ان قانون العمل الاردني لم ينص على العلاوة الامر الذي يجعل مصدر الالتزام بها بين صاحب العمل والعامل هو الاتفاق فقطه في حين نجد ان نظام قوانين العمل المصري والبحريني والفلسطيني والاماراتي ونظام العمل السعودي قد نصت صراحة على العلاوة باعتبارها من متممات الاجر بل وذهب البعض منها الى تفصيلها .

الهبة (الحلوان) او البقشيش: هي مبلغ من المال يفعه عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء الاخير خدمة الى الاول وعلى هذا الاساس فان الهبة باعتبارها تدفع من قبل شخص ثالث لا علاقة له بأطراف عقد العمل فهي بذلك تعتبر تبرعاً للعامل من قبل الزبون للدلالة على رضاه عن الخدمة المقدمة اليه وحسن المعاملة ومن ثم فان مقدار الهبة ودفعها يتوقف على ارادة الزبون (الواهب) ، ولكن لما كانت الهبة تدفع في كثير من الاحيان على نحو يتسم بالتكرار ادى ذلك الى نشوء الاعتقاد في التزام الزبون بأدائها خاصة في الاعمال ذات الطبيعة الخدمية مثل المقاهي والمطاعم والفنادق هذا من جانب ومن جانب اخر

١ . د. سعد حسين عبد ملحم ود. نافع بحر سلطان ، شرح قانون العمل العراقي – دراسة تحليلية ومقارنة- ، دار غيداء للنشر والتوزيع، الاردن، ط ١، ٢٠٢١، ص ١٨٨.

٢ . القاضي شهاب احمد ياسين والمحامي خليل ابراهيم المشاهدي، قضاء العمل في ضوء المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية ، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٧١.

٣ . محمد العون ومحمد الفاتح وسليم قاسمي، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري ،رسالة ماجستير ، ٢٠٢٢-٢٠٢١، ص ٣٢ و ٣٤.

٤ . د. عصام انور سليم ، اصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، منشأة المعارف ، مصر- الاسكندرية، ط ١، ٢٠٠٤، ص ٤٣٣ الى ٤٤٤ .

٥ . د. عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط ٣، ١٩٨٩، ص ٩٠.

اصبحت قيمتها محل اعتبار عند تقدير صاحب العمل لأجر العامل وذلك بعدم دفع اجر للعامل او تدفع له اجورا مخفضة!

ولقد اغفل المشرع العراقي تنظيم الاحكام الخاصة بالوهبة (الحلوان) وبالرجوع الى القواعد العامة نجد ان القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل قد نظم احكامها في المادتين (٩٠٧) و(٩٠٨) الوهبة (الحلوان) واعتبارها اجرا في حالة توفر الشروط الاتية:

جريان العرف على دفع الوهبة في الصناعة والتجارة والمقصود التي جرى فيها العرف بدفع الوهبة (الحلوان) .

ان تكون هناك قواعد معينة لضبطها.

يتم جمعها في صندوق مشترك ليقوم بعد ذلك صاحب العمل بنفسه او تحت اشرافه بتوزيعها. اذا قام صاحب العمل بإنشاء صندوق مشترك او اي نظام اخر تضاف بمقتضاه الوهبة (الحلوان) على حساب الزبائن نسبة معينة من هذا الحساب لقاء الخدمات المقدمة اليهم وجب على صاحب العمل ان لا يوزع المبالغ المتجمعة بهذا الصندوق او التي يفعها الزبائن باختيارهم الا على العمال الذين يكون لهم اتصال مباشر بالزبائن.

اما القوانين المقارنة محل الدراسة فلم نجد أيا منها قد نظم الوهبة (الحلوان) باستثناء قانون العمل المصري في المادة (٨/ج/١) المذكورة انفا، والقانون المدني الاردني في المادة(٨١١) التي اعتبرت الوهبة جزءا من الاجر عندما ذكرت انها يدخل في اجر العامل ويعتبر جزءا منه مقابل الخدمة في الاعمال التي جرى العرف فيها على منحها^٣.

العمولة : وهي ما يدفعه الوكلاء والمقاولون المتعاقدون مع صاحب العمل وتعتبر من متممات الاجر متى ما تم دفعها بعلم صاحب العمل وموافقته وان توضع هذه الاموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال بإشراف صاحب العمل ، وقد نص عليها قانون العمل العراقي النافذ صراحة في المادة (٤٣/ ثانيا/ي) واعتبرها من متممات الاجر؛

كما اخذ بها قانون العمل المصري في المادة (١/ج/١) وقانون العمل البحريني في المادة (٤/٧٢) ، واخذ بها المشرع الفلسطيني في المادتين (٤/٣٥/ب) و(٤٨) ، اما المشرع الاردني فلم يحدد العمولة باعتبارها من متممات الاجر فجاء تعريف الاجر في المادة (٢) مطلقا تاركا تحديد ما يستحقه العامل نقدا او عينا وسائر الاستحقاقات أيا كان نوعها لنص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي ، ونصت المادة(٢) من نظام العمل السعودي على العمولة عندما عرفت الاجر الفعلي وهو(الاجر الاساسي مضافا اليه سائر الزيادات المستحقة الاخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل ، او مخاطر يتعرض لها في اداء عمله ، او التي تتقرر للعامل لعاء العمل بموجب عقد العمل او لائحة تنظيم العمل ومن ذلك العمولة ...)، ولم ينص عليها صراحة قانون العمل الاماراتي النافذ .

المخصصات : لقد ورد تعبير المخصصات في تعريف الاجر في المادة (١٤/١) من قانون العمل العراقي النافذ التي نصت على انه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة عن العمل الاضافي) حيث وصفت بانها من ملحقات الاجر او متمماته ،وهي كل ما يدفعه صاحب العمل الى

^١ . د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ -دراسة مقارنة- ، دار السنهوري، بيروت - لبنان، ٢٠١٨، ص ٢٢٠.

^٢ . د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٢٦٩.

^٣ . د. احمد عبد الكريم ابو شنب ،شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،ط١٩٩٨، ص١٧٣-١٧٤، انظر كذلك روان عبد الحفيظ الخميسة ،الضوابط القانونية لحماية اجر العامل في القانون الاردني ،اطروحة دكتوراه ،كلية الحقوق - جامعة الشرق الاوسط ، الاردن ، ٢٠٢٢، ص١٩.

^٤ . د. سعد حسين عبد ملحم ود. نافع بحر سلطان ،المصدر السابق، ص ١٨٧.

العامل تعويضاً له عن نفقات تحملها او خسائر تكبدها بمناسبة قيامه بالعمل او بدلا عن تعرضه لمخاطر العمل !

ويمكن تقسيم المخصصات الى قسمين المخصصات التي تعد من متممات الاجر وتأخذ حكمها مثل المخصصات التي تمنح بسبب ظروف العمل الذي يؤديه العامل باعتباره عملا شاقا او بسبب المخاطر التي يتعرض لها العامل اثناء قيامه بالعمل مثل مخصصات العمل الليلي او العمل في فترات الاعياد او العمل في الاماكن الخطرة او المضرة بالصحة هذه المخصصات تعتبر اجرا وفقا لهذا المعنى وتسري عليها احكام الاجر وقد نصت المادة (٧٦) على مخصصات النقل والطعام والخطورة ، وكذلك مخصصات غلاء المعيشة والاعباء العائلية فالأولى تعتبر تصحيحا للأجر الاصلي المعطى للعامل ومن ثم تعتبر من متممات الاجر اما مخصصات الاعباء العائلية فهي لا تتعلق بالعمل بل تستند الى عوامل خارجية وهي متفاوتة بين العمال حسب الحالة الخاصة بكل عامل وعلى كل حال فان المشرع العراقي لم يأخذ بها في قانون العمل النافذ خلافا لقانون العمل الملغى الذي نص عليها واعتبرها من متممات الاجر ، اما المخصصات التي ليست لها طبيعة الاجر فهي التي تدفع للعامل بمقابل نفقات تحملها العامل بسبب العمل او بمناسبة القيام به مثل مخصصات الملابس ، الايفاد، السكن ، النقل فهذه المخصصات حقيقة لا تعتبر من متممات الاجر لأنها لا تمنح للعامل نظير قيامه بعمل بل مقابل مصاريف تحملها العامل فعلا^٢

كما ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي الجديد رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ عند تعريفه للأجر في المادة (١/حادي عشر) ذكر المخصصات التي تلحق بالأجر بصورة عامة بعبارة (ومخصصات بكل انواعها لقاء عمله) فلم يحدد ما يمكن ان يلحق باجر العامل المضمون من مخصصات بل ترك تحديدها بدون قيد او شرط، ووجب على صاحب العمل اعلام العامل عن مكونات الاجر وبالخصوص المخصصات حتى يكون العامل على علم بما يتقاضاه من اجر ابتداء^٣.

وحسنا فعل المشرع العراقي بالنص على المخصصات على سبيل البيان لا على سبيل الحصر منعا للتقييد ولترك الباب مفتوحا امام اي نوع من المخصصات يمكن ان يدفعها صاحب العمل للعامل حسب مقتضيات الظروف وطبيعتها .

اما القوانين المقارنة فقد نص عليها القانون المصري في المادة (١/ج/٦) واطلق عليها تسمية البديل وجاء ذكرها عاما بدون تحديد حيث نصت على (هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف او مخاطر معينة يتعرض لها في اداء عمله) ، اما قانون العمل الجزائري فاخذ بها تحت اسم التعويضات وذكرها بالتفصيل في المواد (٨١ و ٨٢ و ٨٣) كما اخذ بها كل من القانون الفلسطيني^٤ والبحريني^٥ والسعودي^٦ والاماراتي^٧ بالنص عليها بصورة عامة دون تحديد انواعها اما القانون الاردني فلم يحدد المخصصات التي تعتبر من متممات الاجر بل جعل ما يدخل في مفهوم الاجر وما يخرج منه اكثر مرونة بحيث يتم التوسع في مفهوم الاجر وتضييقه بتعديل الانظمة الصادرة بموجب القانون^٨.

اجور العمل الاضافي : تعتبر اجور العمل الاضافي من متممات الاجر استنادا لنص المادة (١/رابع عشر) من قانون العمل العراقي النافذ التي عرفت الاجر (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة عن العمل الاضافي) ، كما اوجبت المادة (٥٩/اولا) على صاحب العمل اعلام العامل

١ . د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل – عقد العمل ، منشأة العارف ، الاسكندرية ، بدون سنة طبع ، ص ٥٨٣.

٢ . د. محمد علي الطائي ، المصدر السابق ، ص ٢٢٢-٢٢٣-٢٢٤ ، انظر كذلك د. صبا نعمان الويسي ، المصدر السابق ، ص ١٤٨.

٣ . مادة (٥٩/اولا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٤ . المادة (١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.

٥ . المادة (٦/١) من قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

٦ . المادة (٢/الاجر الفعلي/٢) من نظام العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.

٧ . المادة (١) من قانون العمل الاماراتي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١.

٨ . المادة (٢) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

بكل ما يتقاضاه من اجر وما يلحق به والية احتساب العمل الاضافي^١، وحددت المادة (٧١) من القانون مقدار اجور الاعمال الاضافية كالتالي:

زيادة مقدارها ٥٠% في الاجر الاعتيادي اذا كان العمل نهاريا.

زيادة ضعف الاجر اذا كان العمل ليليا او من الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة.

كما اوجبت المادة تعويض العامل في حالة تكليفه بأعمال اضافية بيوم راحة الاسبوعية بيوم اخر ، وفي حالة توقف المشروع نتيجة ظروف استثنائية او قوة القاهرة يلتزم صاحب العمل بدفع اجور العمال لمدة (٣٠) يوما وله تكليفهم بأعمال اضافية غير مدفوعة الاجر، اما اذا كان سبب التوقف يرجع الى صاحب العمل لخطأ ارتكبه او تراخي في الحصول على المواد الأولية وغيرها من الاسباب فيلتزم صاحب العمل بدفع اجور العمال عن طيلة فترة التوقف وله تكليفهم بأعمال اضافية مدفوعة الاجر^٢.

اما القوانين المقارنة فنجد ان قانون العمل المصري النافذ اجاز تشغيل العمال بأعمال اضافية لمواجهة ضرورات عمل غير عادية او ظروف استثنائية بشرط ان يمنح العامل زيادة على اجره بمقدار ٣٥% في الاعمال النهارية و ٧٠% في الاعمال الليلية ويمنح العامل يوم راحة تعويضي عن اليوم الذي اشتغل فيه^٣.

ونجد ان قانون العمل الجزائري اخذ بنظام العمل بالساعات الاضافية في المادتين ٣١ و ٣٢ من القانون وجعل تكليف العامل بالعمل الاضافي مكنة بيد صاحب العمل وحق مقرر لمصلحته يلجأ اليه وفقا للظروف الملحة والاستثنائية مع تعويض العامل مقابل عن الساعات الاضافية حيث انه لم يفرق بين ساعات العمل الليلية او النهارية كما ففعل المشرعين العراقي والمصري بل جعل التعويض مطلقا لا يقل بأية حال عن ٥٠% من الاجر العادي للساعة مع تعويض العامل الذي يعمل في يوم راحته بيوم اخر تعويضا عنه^٤ وهذا ما اخذ به ايضا المشرع السعودي في نظام العمل السعودي في المادتين ١٠٦ و ١٠٧، اما المشرع الاردني فقد اجاز تشغيل العامل بالأعمال الاضافية للضرورة في حالة الجرد السنوي او تلافي وقوع خسارة في البضائع او في اي مادة اخرى فقد نصت المادة (٥٩/أ) من قانون العمل الاردني على (يجوز تشغيل العامل بموافقته اكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على ان يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجرا لا يقل عن ١٢٥% من اجره المعتاد) اما الفقرة (ب) من نفس المادة فتنص على (اذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية او العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافيا لا يقل عن ١٥٠% من اجره المعتاد) وبذلك نرى ان المشرع الاردني اكتفى بالتعويض النقدي للعامل عن العمل الاضافي دون اعطائه حق التمتع بيوم استراحة اخر عوضا عن يوم راحته الذي اشتغل فيه^٥.

اما القانون البحريني فقد اجاز المشرع العمل الاضافي في المادة (٥٤) اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويمنح العامل اجرا اضافيا عن كل ساعة اضافية يوازي الاجر الذي يستحقه مضافا اليه ٢٥% على الاقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% عن ساعات العمل الليلية كما نصت المادة (٥٧/ب) على جواز تشغيل العامل في يوم راحته الاسبوعية اذا اقتضت ظروف العمل ذلك اخذ المشرع البحريني بمبدأ تخيير العامل بين اخذ اجره عن هذا اليوم واجرا اضافيا يعادل ١٥٠% من هذا الاجر او يمنح يوما اخر عوضا عنه حسب اختيار العامل للأجر الاضافي او الاجازة^٦.

^١ . د. سعد حسين عبد ملحم ود. نافع بحر سلطان، المصدر السابق، ص ١٨٧.

^٢ . د. صبا نعمان الويسي، المصدر السابق، ص ٩٨-٩٧.

^٣ . المادة (٨٥) من قانون العمل المصري النافذ.

^٤ . شاوش نعيم و علالي نوال، العمل بالساعات الاضافية في تشريع العمل الجزائري، بحث منشور في مجلة قانون

العمل والتشغيل، المجلد ٨، العدد ٢٠٢٢/١، ص ١٣٢-١٣٣-١٣٤.

^٥ . قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

^٦ . قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

اما المشرع الاماراتي فقد اجاز بموجب المادة (١٧) تشغيل العمال ساعات عمل اضافية مضافا الى اجره العادي نسبة ٢٥% في الاعمال النهارية و ٥٠% في الاعمال الليلية وتعويضه بيوم راحة اخر او ان يدفع له اجر ذلك اليوم حسب الاجر المقرر بالنسبة لأيام العمل العادية مضافا اليه زيادة ٥٠% من الاجر الاساسي لذلك اليوم !

واخيرا فان المشرع الفلسطيني فقد اجاز في المادتين (٧١ و ٧٢) تشغيل العامل ساعات عمل اضافية ويستحق العامل اجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل اضافية وفي حالة تشغيل العامل يوم العطل والاعيد الدينية والرسمية فيتقاضى بالإضافة الى ما يستحقه عن بدل اجازته ١٥٠% من اجره اي يصبح اجره في هذا اليوم ٢٥٠% من الاجر المعتاد دون ان يكون له الحق بطلب تعويض يوم راحته الذي اشتغل فيه بيوم راحة اخر^٢

الفرع الثاني

الاجر العيني

يمكن تعريف الاجر العيني على انه (المقابل غير المادي الذي يؤدي الى العامل مقابل قيامه بعمله المتفق عليه) وقد عرفت المادة (١/ رابع عشر) من قانون العمل العراقي النافذ الاجر على انه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل ايا كان نوعه ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة عن العمل الاضافي) ويعتبر من قبل الاجر العيني مثل الملابس والسكن ، فما يدفع للعامل يبقى محتفظا بصفة الاجر سواء كان نقديا او عينيا حيث لم ينص قانون العمل العراقي النافذ على ما يمنع من ان يكون الاجر كله او بعضه عينيا لذا لا بد ان تنتفي صفة التبرع عن المنفعة العينية حتى تعتبر اجرا متمما شأنه في ذلك شأن الاجر النقدي ، ولا يعتبر من قبيل الاجر ما كان من مستلزمات اداء العمل كملابس العمل والادوات والآلات المستخدمة لا دأه او مكان القيام بالعمل^٣

اما قانون العمل المصري فقد اعتبر المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون ان تستلزمها مقتضيات العمل جزءا من الاجر وذلك بموجب المادة (١/ج/٤) التي تنص على (الاجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان او متغيرا نقدا او عينا ، ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون ان تستلزمها مقتضيات العمل).

وقد اخذ بنفس المنهج قانون العمل المصري في المادة (١/ج/٤) والقانون الاردني في المادة (٢) والقانون الفلسطيني في المادة (١) والقانون الاماراتي في المادة (١) والقانون البحريني في المادة (٦/١) ونظام العمل السعودي في المادة (٢/ الاجر الفعلي/ ٥) .

اما المشرع الجزائري فلم يورد تعريفا دقيقا للاجر في قانون العمل رقم (١١) لسنة ١٩٩٠ بل اكتفى فقط بذكر عناصره ولم يحدد في ما اذا كان من الممكن ان يكون الاجر نقديا او عينيا؛ من خلال ما تقدم نجد انه من اجل ان تعتبر المنافع العينية التي يحصل عليها العامل جزءا متمما من الاجر فلا بد ان تتوافر الشروط الاتية :

ان يكون الحق في منحها للعامل مقرر بموجب القانون او العقد او نظام العمل او العرف .
ان تنتفي عنها صفة التبرع كما هو الحال في الاجر النقدي.

^١ قانون العمل الاماراتي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١.

^٢ قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ ، انظر منشور صادر عن مركز الديمقراطية وحقوق العاملين فلسطين ،

ص ١-٢ منشور على الموقع الالكتروني <https://masader.ps>

^٣ د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص ٢٧٣. انظر كذلك نجيب شكر محمود الحديثي ، حماية حق

العامل في الاجر في القانون العراقي ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق – جامعة صدام ، ١٩٩٩ ، ص ٢٢.

^٤ . سعاد جديدي ، الاجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة الدكتور

مولاي الطاهر-سعيدة- كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم الحقوق، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ٣١.

ان لا يكون منحها للعامل من قبيل مقتضيات العمل وضروراته مثل ملابس العمل .
 بالتالي متى ما توافرت الشروط المتقدمة في المزايا العينية التزم صاحب العمل بتأديتها للعامل والا عد ذلك انقاصا لأجر العامل ويكون من حق العامل المطالبة بها!
 كما يستوجب وجود بعض الشروط في الاشياء والخدمات التي تقدم عينا لاعتبارها اجرا عينيا هي:
 ١. ان يقدم الاجر العيني بدون مقابل وبصورة مستمرة فاذا حصل العامل على المزايا العينية مقابل ثمن انتفت عنها صفة الاجر واذا دفع العامل في سبيل الحصول عليها اقل من القيمة الحقيقية لها فيعتبر الفرق جزءا من الاجر .
 ٢. ان يكون الاجر العيني لازما لا نجاز للعامل لعمله وكذلك الحال فيما اذا كان الهدف منها ان يتمكن العامل من انجاز اعماله الموكلة اليه على اتم وجه فلا يعتبر من قبل الاجر العيني الملابس التي تسلم الى العامل ليرتديها اثناء قيامه بعمله .
 ٣. ان يقدم صاحب العمل الاجر العيني للعامل على سبيل الالتزام لا على سبيل التبرع وذلك بان يتم دفع الاجر العيني بموجب القانون او العقد او النظام الداخلي للعمل او العرف!
 وبما ان الاجر العيني يخضع لنفس احكام الاجر فيترتب على ذلك النتائج الاتية :
 يضاف الاجر العيني الى الاجر النقدي الذي يستلمه العامل كما ويؤخذ به عند مراعاة الحد الأدنى للأجور .
 ان لا يكون التزام صاحب العمل بتقديم المزايا العينية للعامل متروكا لإرادته فيحقق للعامل في هذه الحالة المطالبة بها وللمحكمة المختصة ان تحكم له بها .
 بما ان الاجر العيني يخض لنفس الحكم بالنسبة للأجر النقدي لذا فان التزام صاحب العمل بدفع الاجر العيني ينتهي بانتهاء العقد ولو كان بسبب تعسف صاحب العمل!
 واستنادا لكل ما تقدم نستنتج انه لكي يعتبر ما يدفع للعامل سواء كان عينا او نقدا اجرا بمفهوم القانون لابد ان يرتبط اطراف العلاقة بموجب عقد عمل صحيح تتوافر فيه كل شروط وعناصر عقد العمل هذا من جهة وان تكون هذه المبالغ المالية او المنافع العينية مدفوعة للعامل لقاء قيامه بعمله الموكل اليه بموجب عقد العمل او بمناسبته؛

المبحث الثاني

قواعد و ضمانات الوفاء بالأجر

يعتبر التزام صاحب العمل بأداء اجر العامل من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتقه فعقد العمل من العقود الملزمة للجانبين بالتالي فان الاجر هو المقابل القانوني للعمل ونظر لأهمية الاجر في حياة العامل واسرته فقد احاطه المشرع العراقي بمظاهر حماية متعددة من خلال وضع قواعد قانونية تبتغي التيسير على العامل في قبض اجره وكيفية قيام صاحب العمل بدفع الاجور لعماله وغيرها من القواعد لذا سنتناول في هذا المبحث قواعد و ضمانات الوفاء بالأجر في مطلبين، الاول سيكون لبيان قواعد الوفاء بالأجر ، والمطلب الثاني ضمانات الوفاء بالأجر .

المطلب الاول

قواعد الوفاء باجر العامل

سنتناول في هذا المطلب قواعد الوفاء بالأجر وهي قاعدة الحد الأدنى للأجور والعملة كوسيلة للوفاء بالأجر، زمان ومكان الوفاء بالأجر ، اهلية القبض و اثبات الوفاء بالأجر .

الفرع الاول

^١ .د. احمد حسن البرعي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ١٠٢ .

^٢ . السيد عيد نايل ، قانون العمل ، دار النهضة ، ٢٠٠٢، ص ١٣٧-١٣٨ .

^٣ .محمد لبيب شنب، شرح احكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية ، ط ٤، ٢٠١٠ ، ص ٢٢٣، انظر كذلك روان عبد الحفيظ الخماسية، المصدر السابق ، ص ٣١ .

^٤ . نجيب شكر محمود الحديثي ، المصدر السابق ، ص ٥٦ .

قاعدة الحد الأدنى للأجور والعملة كوسيلة للوفاء بالأجر

يمثل تحديد الحد الأدنى لأجور العمال من أبرز مظاهر تدخل الدولة حيث نصت المادة (٦٣/أ) من قانون العمل العراقي النافذ على (يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً) وان المقصود بالحد الأدنى للأجر هو الاجر المقرر بموجب القانون او المقرر في مشروع صاحب العمل بموجب عقد العمل الفردي او الجماعي ايهما اكثر، كما نص القانون على تشكيل لجنة تتولى اقتراح الحد الأدنى للأجور مع مراعاة احتياجات العمال وعوائلهم والمستوى العام للأجور في الدولة بالإضافة الى غلاء المعيشة والعوامل الاقتصادية ومستوى الانتاجية والمحافظة على الايدي العاملة مع اجراء مراجعة دورية كل سنتين للأجور لتتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الاخرى كما ان المشرع العراقي فرض الجزاء في حال مخالفة الاحكام المتعلقة بقاعدة الحد الأدنى للأجور فبالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه يتحمل دفع تعويض الى العامل يعادل ضعف فرق الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى^١

و يلتزم صاحب العمل بدفع اجور العمل الى عماله بالعملة المقررة بموجب القانون وذلك للوفاء بالتزامه بدفع الاجر تجاه عماله وقد اجاز المشرع العراقي في المادة (٥٣) من قانون العمل العراقي النافذ دفع اجور العمال بالعملة العراقية (الدينار العراقي) او بأية عملة اجنبية اخرى يتم الاتفاق عليها في عقد العمل حيث نصت على الفقرة اولاً منها على (تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل) وهذا الاتجاه اخذ به القضاء العراقي في حيث اقر الدفع بالدولار الامريكي بل والمطالبة به في الدعوى المرفوعة امام المحاكم واصدار الاحكام القضائية بدفع الاجور بالدولار الامريكي وذلك في حكم محكمة التمييز الاتحادية ، رقم القرار ٨٢٢ / مدنية منقول / ٢٠٠٥ في ٢٠٠٥/٩/١٩

ان هذا الالتزام بدفع الاجور بالعملة العراقية لا يمنع باي حال من الاحوال حظر الاتفاق على ان يكون كل الاجر او بعضه اجرا عينيا وانما المراد منه هو اذا كان الاتفاق على الوفاء بالأجر بالنقد فلا يجوز مخالفة الاتفاق.

كما اجاز القانون ان يدفع الاجر على شكل صكوك او حوالة مصرفية شرط ان يكون ذلك بموجب اتفاق جماعي او قرار تحكيم او بموافقة خطية من العامل مع احتفاظ العامل بحقه في ابطال هذا الاذن في اي وقت المادة (٣٥ / ثانياً) ، وقد حظرت الفقرة (رابعاً) من المادة ذاتها دفع الاجور على شكل سندات اذنية او قسائم او بموجب اي شكل اخر يحل العملة العراقية او ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل^٢

ونعتقد انه كان من الاجدر بالمشرع العراقي ان ينص على الوفاء بأجور العمال بالعملة العراقية (الدينار العراقي) فقط واعتبارها من قواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على خلافها لان هذه المسألة تتعلق بالأمن الاقتصادي للبلد من جهة ولتقادي ما قد يلجأ اليه اصحاب العمل من اساليب ملتوية للوفاء باجر العامل بالعملة العراقية وخشية من تكبد العامل الخسارة بسبب فرق سعر الصرف واستثناء العمال الاجانب من هذا الالتزام ، واعتبار اعطاء صاحب العمل اجور العمال بغير العملة العراقية وفاء غير مبرر للذمة ووضع العقوبات اللازمة في حالة المخالفة .

اما موقف القوانين المقارنة فقد اخذ المشرع المصري بقاعدة الحد الأدنى للأجور وقاعدة الوفاء بالعملة الوطنية في قانون العمل النافذ وذلك بالوفاء بالعملة المتداولة قانوناً وهذا يعني ان وسيلة الوفاء بالأجر هي بالجنيه المصري ؛

كذلك فعل المشرع الجزائري في قانون العمل الجزائري فقد اخذ بقاعدة تحديد الحد الأدنى للأجر في المادة (٨٧) ، كما اشترط الوفاء بالعملة الوطنية بموجب المادة (٨) من المنشور رقم ٤٩-١٧ التي تنص على (

^١ . د. صبا نعمان الويسي ، المصدر السابق، ص ١٥١-١٥٢ .

^٢ . القاضي شهاب احمد ياسين والمحامي ابراهيم المشاهدي، المصدر السابق، ص ٥٧ .

^٣ . د. صبا نعمان الويسي ، نفس المصدر ، ص ١٥٢ .

^٤ . المادتين (٣٤) و (٣٨) من قانون العمل المصري النافذ .

الاجور واعباء ارباب العمل الخاصة بالعمال الجزائريين والتي تدفع من طرف المتعاملين في المناطق الحرة تدفع فقد بالدينار الجزائري) وهذا ما سار عليه القضاء الجزائري^١ وقانون العمل الفلسطيني الذي اخذ بقاعدة الحد الأدنى للأجر و اوجب دفع اجر العامل بالنقد المتداول قانوناً^٢ اما نظام العمل السعودي فلم يلتزم بقاعدة الحد الأدنى للأجور ولكنه اعطى الصلاحية لمجلس الوزراء عند الحاجة وبناء على اقتراح الوزير وضح حد ادنى للأجور في المادة (٨٩) من النظام ، واخذ بقاعدة الوفاء بالعملة الوطنية في المادة (١/٩٠) التي تنص على (يجب دفع اجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد..) قانون العمل الاردني لم ينص صراحة على التزام صاحب العمل بدفع اجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور ولكنه لا يمانع من الاخذ بهذه القاعدة لأنها تهدف الى توفير حماية اكثر للعمال في مواجهة اصحاب العمل وهذا ما يستنتج من المادة (٥٢/أ) المتعلقة باللجان المشتركة المختصة بتحديد الاجور ، كما اوجب القانون على صاحب العمل بالعملة المتداولة قانوناً داخل الدولة اي بالعملة الاردنية وهي الدينار الاردني ولكنه لم ينص على هذه القاعدة صراحة بل نص عليها بصورة غير مباشرة عند حديثه عن اللجان المشتركة لتحديد الاجور^٣

واتجه المشرع الاماراتي في قانون العمل الاماراتي الى عدم الاخذ بقاعد الحد الأدنى للأجور كما اجاز الوفاء بالدرهم الاماراتي او اية عملة يتم الاتفاق عليها بين الطرفين في عقد العمل ، واخيراً فان قانون العمل البحريني لم يلتزم بقاعدة الحد الأدنى للأجور و اجاز الوفاء بالعملة البحرينية او الاتفاق على ادائها بعملة اجنبية متداولة قانوناً^٤

الفرع الثاني

قاعدة زمان ومكان الوفاء بالأجر

لم ينص المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ على مواعيد الوفاء بالأجور وبالرجوع للقواعد العامة فان لطرفي عقد العمل الاتفاق على تحديد المواعيد التي يتم فيها دفع الاجور فاذا لم يتفقا على ذلك جاز الرجوع الى العادات المستقرة والعرف الجاري الا ان هذا الجواز مقيد حيث يحدد القانون مواعيد تعتبر جدوداً قصوى لا يمكن تجاوزها والمشرع يبتغي من ذلك حصول العامل على اجره في مواعيد منتظمة ومتقاربة لكي ينظم الانفاق على شؤون حياته وقد حددت المادة (٥٣/ ثانياً) مواعيد الوفاء المحسوب على اساس الزمن كما يأتي:

تدفع الاجور عند نهاية كل اسبوع اذا كان دفع الاجر اسبوعياً.

تدفع عند نهاية كل شهر اذا كان دفع الاجر شهرياً.

يكون اقصى حد لتأخير دفع الاجور ٥ ايام فقط^٥

اما عن مكان الوفاء بالأجر فالأصل ان يكون في مقر العمل وذلك لرفع المشقة عن العامل وعدم تكبده عناء الذهاب الى مكان اخر لاستلام الاجر وان الاتفاق على خلاف ذلك يعتبر باطلاً الا اذا كان اصلح للعامل غير ان الوفاء باجر العامل خارج مكان العمل وان كان يعتبر مبرراً لزمة صاحب العمل الا انه يعرضه لجزاء حدته المادة (٦٤) من قانون العمل النافذ وهو غرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري ، ويعتبر صحيحاً الوفاء باجر العامل في مكان اخر اذا كانت هناك استحالة بدفع الاجر في مكان العمل^٦

^١ . اخلف بلال ، المصدر السابق ، ص ١١.

^٢ . المادتين (١/٨٢) و (٨٩) من قانون العمل الفلسطيني النافذ.

^٣ . د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، ط١ ، ٢٠٠٦ ، ص ٣١٢.

^٤ . المادة (٣/٢٢) من قانون العمل الاماراتي النافذ.

^٥ . المادتين (٤٠) و (٧٧) من قانون العمل البحريني النافذ.

^٦ . د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، المصدر السابق ، ص ٢٧٩.

^٧ . د. صبا نعمان الويسي ، المصدر السابق ، ص ١٥٢.

^٨ . د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان ، المصدر السابق ، ص ٢٨٤.

اما موقف القوانين المقارنة فان القانون المصري في المادة (٨٢) من قانون العمل المصري النافذ حددت زمان ومكان الدفع حيث نصت على (اولا: في ايام العمل ومكانه ، ثانيا : في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري ،ثالثا: في نهاية كل اسبوع للعاملين على اساس وحدة الانتاج او الساعة او المياومة او الاسبوع، رابعا: لا يجوز تأخير دفع اجر العامل اكثر من خمسة ايام من تاريخ الاستحقاق) ، وكذلك اخذ القانون السعودي بتحديد مواعيد دفع الاجور ومكانها في المادة (٩٠) من نظام العمل السعودي(أ- العمال باليومية تصرف اجورهم مرة كل اسبوع على الاقل ، ب- العمال ذوو الاجور الشهرية : تصرف اجورهم مرة في الشهر ، ج- اذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على اسبوعين فيجب ان يحصل العامل كل اسبوع تتناسب مع ما اتمه من العمل ويصرف باقي الاجر كاملا خلال الاسبوع التالي لتسليم العمل ، د- في غير ما ذكر تؤدي الى العمال اجورهم مرة كل اسبوع على الاقل)، وقد اجازت الفقرة (٢) من نفس المادة ان يتفق طرفي العلاقة على مكان اخر للوفاء باجر العامل وذلك بان يتم دفع الاجر عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة العربية السعودية^١

اما القانون الاردني فلم يحدد تاريخ الوفاء بالأجر واكتفى بالزام صاحب العمل بأداء الاجر الى العامل خلال ٧ ايام من تاريخ الاستحقاق مكتفيا بمراعاة عرف المهنة^٢ ولم ينظم المشرع الاردني احكام مكان الوفاء بالأجر وبالرجوع للقواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بمكان الوفاء بالدين نجد ان القانون يلزم الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وهذا يعني ان الوفاء باجر العامل يكون في موطن صاحب العمل لأنه يعتبر المدين في هذه الحالة وهذه القاعدة ليست امرة بالتالي يمكن الاتفاق على خلافها^٣ اما القانون الفلسطيني فلم يضع مواعيد محددة للوفاء بالأجر بل ترك ذلك للاتفاق بين طرفي عقد العمل او بما ينص عليه نظام العمل الداخلي الا ان هذه الأمر مقيد بنص امر لا يجوز الاتفاق على خلافة فقد اوجبت المادة (٢/٨٢) ان لا يتأخر دفع الاجر اكثر من خمسة ايام من تاريخ الاستحقاق وان يتم الدفع في ايام العمل ومكانه بموجب المادة (١/٨٢)؛^٤

كذلك فعل المشرع في القانون الاماراتي حيث لم ينص على مواعيد معينة للوفاء بالأجور مكتفيا بالزام صاحب العمل بأن يؤدي الاجور الى العمال في مواعيد استحقاقها وفق الانظمة المعتمدة في الوزارة والشروط والضوابط والاجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون^٥ وقد نظم القرار الوزاري رقم (٥٩٨) لسنة ٢٠٢٢ المتعلق بنظام حماية الاجور تفصيل مواعيد ومكان الايفاء بالأجور حيث يتوجب على اصحاب العمل سداد اجور العمال بدءا من اليوم الاول من الشهر التالي لانتهاء المدة المحدد على اساسها في عقد العمل وفي حال لم تكن المدة محددة في عقد العمل يجب سداد اجر العامل مرة على الاقل كل شهر ويكون دف الاجور عن طريق نظام حماية الاجور حيث يتم تحويل اجور العاملين بمنشآت القطاع الخاص عبر المصارف وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة من خلال وضع شراكات مع القطاع المصرفي والمؤسسات المالية في الدولة^٦

اما المشرع الجزائري فقد اخذ بمعيار مزدوج في تحديد زمان الوفاء بالأجر حيث جمع بين حساب الاجر على اساس الزمن والمردودية (العمل بالقطعة او حسب الانتاج) وذلك في المادتين (٨٢) و(٨٨) ، اما

^١ . د. حسيني ابراهيم احمد ابراهيم، المصدر السابق، ص ١٨٠٢.

^٢ . روان عبد الحفيظ الخميسة ، المصدر السابق ، ص ٣٩.

^٣ . د. سيد محمود رمضان ، المصدر السابق ، ص ٣١٥.

^٤ . ربحي محمد حسين ، الحماية القانونية لأجر العامل ، بحث منشور في مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلد ٥- العدد ٢، كانون الاول ٢٠٢٠، ص ٢٤٧-٢٤٨.

^٥ . المادة (٢/٢٢) من قانون العمل الاماراتي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١.

^٦ . <https://u.ae/ar-ae/information-and-service/jobs/employment-in-the-private-sector/payment-of-wages>. البوابة الرسمية لحكومة الامارات العربية المتحدة ، دفع الرواتب، رابط الموقع

مكان الوفاء بالأجر فهو مكان العمل نفسه او مكان اخر قريب عليه في حال عدم وجود نص قانوني او اتفاقية عمل جماعية او قرار تحكيم على مكان معين لدفع الاجر^١ واخيرا فان القانون البحريني حدد مواعيد الوفاء بالأجر وذلك بأن تؤدي اجور العمال المعيّنين باجر شهري مرة على الاقل في الشهر، واذا كان الاجر بالإنتاج وتطلب العمل مدة تزيد على اسبوعين وجب ان يحصل العامل كل اسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما انجزه من العمل وان يؤدي له باقي الاجر خلال الاسبوع التالي لتسليم ما كلف بإنجازه ، اما في غير هاتين الحالتين فتؤدي اجور العمال مرة كل اسبوع على الاكثر ما لم يتفق على خلاف ذلك وفي حالة انتهاء علاقة العمل فعلى صاحب العمل ان يؤدي للعمال اجره وكافة مستحقاته فوراً خلال مدة لا تتجاوز سبعة ايام من تاريخ الاستحقاق ويكون الوفاء بالأجر في مكان العمل او عن طريق تحويل اجور العمال الى حساباتهم المصرفية^٢

الفرع الثالث

قاعدة اهلية القبض وقاعدة اثبات الوفاء بالأجر

تجيز التشريعات الحديثة تشغيل الاحداث وذلك مراعاةً لحاجتهم او حاجة عوائلهم للأجر مع وضع القواعد الخاصة لحمايتهم بسبب اختلاف قدراتهم وقابلياتهم البدنية في العمل عن باقي العمال كاملي الاهلية فقد جعل المشرع العراقي سن العمل للأحداث بلوغ الخامسة عشر من العمر بموجب المادة (١/ عشرون) من قانون العمل النافذ ولم يشترط المشرع اكمال الحدث لهذا السن بل اكتفى ببلوغه من اجل السماح له بالعمل^٣ ولم ينص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على صحة قبض العامل الحدث لأجره خلافاً للقانون الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الذي اجاز ذلك في المادة (٤٩/ثانياً) ، وبالرجوع للقواعد العامة في القانون المدني العراقي النافذ رقم ٥١ لسنة ١٩٤٩ المعدل نجد ان المادة (٩٠٥) اجازت للقصر ان يقبضوا اجورهم بأنفسهم ويكون قبضهم صحيحاً ، فيصح قبض العامل الحدث للأجر دون موافقة الولي او الوصي والتوقيع في سجل الاجور ويعتبر هذا الوفاء مبرراً لذمة صاحب العمل ، وله استرداد الفرق بين الاجر الذي تقاضاه وما يستحقه اذا كان قد قبض اجرا اقل مما يستحقه؛

اما موقف التشريعات المقارنة فقد اجاز قانون العمل المصري لصاحب العمل تسليم الاجور والمكافئات او غير ذلك مما يستحقونه العمال الاحداث ويكون هذا التسليم مبرراً لذمته، كما اوجب القانون على العامل التوقيع على استلام الاجر في سجل معد لهذا الغرض اوفي كشوف الاجور موضحاً فيها مفردات الاجر كي تبرأ ذمة صاحب العمل؛

اما نظام العمل السعودي فلم يصرح المشرع بأهلية القبض بالنسبة للعامل الحدث ولكن يمكن تحديد هذه الاهلية من خلال القياس على السن المسموح فيها للعامل ابرام عقد عمل فردي فيصبح اهلاً لقبض الاجر حسب ما ورد في المادة (١٦٢/اولاً) التي تنص على (لا يجوز تشغيل اي شخص لم يتم الخامسة عشر من عمره ...) ويعتبر قبض العامل الحدث لأجره صحيحاً ومبرراً لذمة صاحب العمل، اما اثبات قبض الاجر فان نظام العمل السعودي يأخذ بنظام حماية الاجور الذي يلزم وفق المادة (٢/٩٠) المنشآت العمالية

^١ . تنص المادة ٨٨ على انه (يجب على المستخدم دفع الاجور لكل العمال بانتظام عند حلول اجل الاستحقاق) وهذه المادة محددة بالقانون رقم ٣١-٧٥ المتضمن الشروط العامة للعامل في القطاع الخاص الملغي المادة ١٥٠ التي تنص على (يجب ان تدفع الاجور والتعويضات والمكافئات من اي نوع كانت للعاملين بالشهر مرة واحدة في الشهر ومرتين بالشهر للعمال الدائمين الذين يتقاضون اجورهم بالساعة او اليوم مع فاصل ١٦ يوم على الاكثر بين المرة الاولى والثانية) انظر ابال احنف، المصدر السابق، ص ١٣-١٤ - ٢٨-٢٩

^٢ . المادة (٤٠/ب) من قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢، انظر هيئة تنظيم سوق العمل – مملكة البحرين ،

نظام حماية الاجور ، رابط الموقع <https://www.lmra.gov.bh/ar/page/show/342>

^٣ . نجيب شكر محمود الحديثي، المصدر السابق ، ص ٩٥.

^٤ . د. سعد حسين عبد ملحم و د. نافع بحر سلطان ، المصدر السابق ، ص ٢٨٥.

^٥ . المادتين (٤٥) و (٤٦) من قانون العمل المصري النافذ مع ملاحظة ان المشرع المصري استخدم لفظ (طفل) في الاشارة الى العامل الذي لم يبلغ سن الرشد .

الوفاء بأجور عمالها بوضعها في حساباتهم عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة العربية السعودية وبذلك تعتبر هذه التحويلات البنكية دليلاً قانونياً على وفاء اصحاب العمل بأجور عمالهم^١ ولم يتطرق قانوني العمل الاردني والفلسطيني النافذين الى اهلية قبض الاجر من قبل العمال الاحداث كما لم يتطرقا الى قاعدة اثبات الوفاء بالأجر وبلاستناد لنص المادة (٥/٤٦) من قانون العمل الاردني فان توقيع العامل على سجل الاجور او الكشوفات لا يعني انه قبض اجره كاملاً لان الاجر قد يكون له توابع لدى صاحب العمل كالمعمولة او نسبة من الارباح او غير ذلك^٢ اما المشرع الجزائري فقد حدد سن التشغيل للعمال الاحداث بما لا يقل عن ستة عشر عاماً الا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين ولم يحسم قانون العمل الجزائري مسألة قبض الاجر من قبل العامل الحدث باعتباره قاصراً والتصرف فيه الا ان المنطق يقتضي بانه مادام القانون قد اجاز للحدث بإبرام عقد عمل وهو من العقود الدائرة بين النفع والضرر فمن البديهي ان يكون من حقه قبض الاجر والتصرف فيه^٣ كما نظم القانون طريقتين للوفاء بالأجر هما قسيمة الاجر ودفاتر الاجور وتعتبر قسيمة الاجر وثيقة يلتزم صاحب العمل بتسليمها الى العامل عند الوفاء له بالأجر وهي تعتبر وسيلة اعلامية من جهة ووسيلة اثبات من جهة اخرى اما دفتر الاجور فبالرغم من ان المشرع الجزائري يؤكد صراحة بان دفتر الاجور هو وسيلة لرقابة احترام صاحب العمل لأحكام القانون المعمول بها في مجال تحديد الاجور والوفاء بها الا انه لم يبين دورها كوسيلة لأثبات الوفاء بالأجر^٤ اما قانون العمل الاماراتي فقد اجاز العمل لمن اتم الخامسة عشر من العمر بموجب موافقة خطية ممن له الولاية او الوصاية عليه دون التطرق لأهليته في قبض الاجر، اما اثبات الوفاء بالأجر فان القانون الإماراتي يأخذ بنظام حماية الاجور حيث يتم تحويل اجور العاملين بمنشآت القطاع الخاص عبر المصارف وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة من خلال وضع شراكات مع القطاع المصرفي والمؤسسات المالية في الدولة^٥ كما ان قانون العمل البحريني اجاز عمل كل من بلغ الخامسة عشر من العمر ولم يتم الثامنة عشر^٦ ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الاجر الا اذا قام بسدادها للعمال وفق الالية التي يصدر بتحديد قرار من الوزير مع العلم ان القانون البحريني يأخذ بنظام حماية الاجور وذلك بتحويل اجور العمال الى حساباتهم المصرفية^٧.

^١ .د. حسين ابراهيم احمد ابراهيم ، المصدر السابق ، ص ١٨٠٣-١٨٠٤-١٨٠٥.

^٢ .د. سيد محمود رمضان ، المصدر السابق ، ص ٣١٦، انظر كذلك ربحي محمد حسين ، المصدر السابق ، ص ٢٤٩.

^٣ . عزاوي عبد الرحمن ، السن القانونية للعمل ، والحماية المقررة لصغار السن وفقاً لقانون علاقات العمل الجزائري ، بحث منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة – كلية الحقوق ، ١٩٩٥، ص ٣٧٩.

^٤ . اخلف بلال ، المصدر السابق ، ص ٣٢-٣٣-٣٤.

^٥ . المادة (٥) من قانون العمل الاماراتي النافذ.

^٦ . البوابة الرسمية لحكومة الامارات العربية المتحدة ، دفع الرواتب، رابط الموقع <https://u.ae/ar-ae/information-and-service/jobs/employment-in-the-private-sector/payment-of-wages>

^٧ . المواد (٢٣) و(١/٢٧) و(١/٤٦) من قانون العمل البحريني النافذ.

^٨ هيئة تنظيم سوق العمل – مملكة البحرين ، نظام حماية الاجور ، رابط الموقع

<https://www.lmra.gov.bh/ar/page/show/342>

المطلب الثاني ضمانات الوفاء بالأجر

قد يكون للعامل دائنون يبتغون الحصول على ديونهم من خلال التنفيذ على اجر العامل واذا ما كان لهم ذلك دون قيد او شرط فهذا قد يعني ان العامل لن يتمكن من قبض اجره او قد يقبض الجزء اليسير منه وهذا الامر دفع المشرعين الى حماية اجر العامل في مواجهة دائنيه الذي غالبا ما يكون صاحب العمل لارتباطهما معا بعلاقة عمل ، هذا بالإضافة الى انه قد يوجد اشخاص اخرين دائنين للعامل غير صاحب العمل وازاء هذه الخطر فقد قرر المشرع احكاما خاصة تتضمن ضمانات لحماية اجر العامل وهي ضمان حماية اجر العامل في مواجهة صاحب العمل ودائني العامل ، وضمان حماية اجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل.

الفرع الاول

ضمانات حماية اجر العامل في مواجهة صاحب العمل ودائني العامل

لقد منع قانون العمل العراقي النافذ في المادة (٥٦) الحجز على اجر العامل الا بموجب حكم قضائي بات بالإضافة الى عدم جواز التنازل عن الاجر لصالح صاحب العمل مقدرة في ذلك حاجة العامل لأجره ، كما نصت المادة (٥٧) من القانون على حالات الاستقطاع فبموجب هذه المادة يكون من حق صاحب العمل استقطاع جزء من الاجر وهذه الحالات هي :

١ - النفقة الشرعية

٢ - اشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي

٣ - اشتراكات النقابات العمالية

لقد اقر قانون العمل العراقي النافذ الحجز الجزئي على اجر العامل ولم يترك الامر مطلقا بل وضع ضوابط تتمثل بتحديد النسبة التي يجوز الحجز عليها فقد حددت المادة (٥٧/ ثانيا) الحد الأقصى للاستقطاع على ان لا تزيد على (٢٠%) من اجر العامل اذا كان العامل يتقاضى اقل من ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للأجر مع امكانية وصول الاستقطاع الى (٣٠%) من اجر العامل اذا كان اجره اكثر من ذلك ولا تسري هذه النسب على الاستقطاع بسبب ديون النفقة الشرعية ، كما ان دين العامل تجاه صاحب العمل لا تترتب عليه اية فائدة بحكم القانون!

اما موقف القوانين المقارنة فقد اجاز قانون العمل المصري في المادة (٤٣) الاستقطاع بما لا يزيد عن (١٠%) من اجر العامل وذلك للوفاء بما كان قد اقترضه من اموال اثناء سريان عقد العمل وقد منع المشرع المصري صاحب العامل بتقاضي اي فائدة عن هذه القروض هذا فيما يتعلق بديون العامل تجاه صاحب العمل ، اما ديون العامل الاخرى فقد اجازت المادة (٤٤) الاستقطاع بما لا يزيد عن (٢٥%) من الاجر ويمكن زيادة نسبة الاستقطاع الى (٥٠%) في حالة دين النفقة ٢

اما قانون العمل الجزائري فقد اقر المشرع الجزائري بعدم قابلية الحجز على اجر العامل بصورة مطلقة بموجب المادة (٩٠) من قانون العمل الجزائري النافذ حيث تنص على (لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها او اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها) ومن جهة اخرى فقد اجاز القانون الحجز على اجر العامل بقيمة النفقة لصالح القصر، الوالدين او الزوجة او كل من تجب نفقتهم قانونا شرط ان لا يتجاوز الحجز نصف الاجر ٣

^١ د. صبا نعمان الويسي ، المصدر السابق، ص ١٥٤- انظر كذلك د. سعد حسين عبد ملحم ود. نافع بحر سلطان، المصدر السابق، ص ٢٨٦-٢٨٧.

^٢ قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

^٣ (حدد المشرع الجزائري وفقا للمادة (١) من الامر رقم ٧٥-٣٤ نسب الاستقطاع في حدود النسب الاتية) ١٠% اذا كان المرتب الصافي يساوي او يفوق قيمة الاجر الوطني الأدنى المضمون، ١٥% اذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الاجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي او يقل عن ضعف قيمته، ٢٠% اذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الاجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي او يقل بثلاث مرات عن قيمته، ٢٥% اذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الاجر الأدنى المضمون ويساوي او يقل بأربع مرات عن قيمته ، ٣٠% اذا كان المرتب

أما نظام العمل السعودي فقد أجاز المشرع لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل في ٣ حالات هي:
١- اقتطاع جزء من أجر العامل لإصلاح ما تسبب به خطأه العمدي أو غير العمدي بما لا يزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد سواء أكان العامل يستوفي أجره مشاهرة أو مياومة استناداً لنص المادة (١/٩١) من نظام العمل السعودي .

٢- اقتطاع بما لا يزيد عن ١٠% من أجر العامل في حالة الاقتراض من صاحب العمل ولهذا الأخير إجراء المقاصة بين الأجر المستحق للعامل ودين القرض وذلك استناداً لنص (١/٩٢).

٣- لصاحب العمل اقتطاع مبالغ الغرامات التي تفرض على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وذلك استناداً لنص المادة (٥/٩٢).

٤- كما نص المشرع على حق صاحب العمل باستقطاع اشتراكات التأمينات الاجتماعية وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً وإقساطاً أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى دون الحاجة إلى أخذ موافقة خطية من العامل المادة (٣-٢/٩٢) أما قانون العمل الأردني فقد احاط المشرع الأردني أجر العامل في مواجهة صاحب العمل في المادة (٤٧) بعدة ضمانات هي:

لا يجوز اقتطاع ما يزيد عن ١٠% من أجر العامل في حالة اقتراض العامل من صاحب العمل. استرداد أي مبلغ زيادة على الأجر المستحق للعامل ولكن لم يحدد المشرع الأردني نسبة الاستقطاع. اشتراكات الضمان الاجتماعي وفق النسب المحددة في القانون. الاشتراكات الخاصة بصندوق الادخار استناداً لنص المادة (٤٧/د) تسهيلات الاسكان وغير ذلك من الخدمات وحسب النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين المادة (٥/٤٧) الغرامات التي تفرض على العامل بسبب مخالفته النظام الداخلي أو العقد بما لا يتجاوز أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد ، والغرامات التي تفرض على العامل بسبب اتلافه أدوات أو منتجات بما لا يزيد عن خمسة أيام في الشهر الواحد المادة (٤٨/ز) والمادة (٤٨)؛
أما قانون العمل الفلسطيني فقد حدد بموجب المادة (٨٣) حددت نسب الاستقطاع شأنه في ذلك شأن قانون العمل الأردني فحددها بـ ١٠% من الأجر الأساسي في حالة القروض و(١٥%) بالنسبة للغرامات وأن لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام ويكون الاستقطاع بموجب حكم قضائي بات المادة (٨٣) . ويحدد قانون العمل الإماراتي حدد الحالات التي يجوز فيها الاستقطاع وهي : القروض التي منحت للعامل ضمن الحد الأقصى للاستقطاع الشهر وبموافقة العامل الخطية وبدون فوائد لمبالغ التي دفعت زيادة على حق العامل .

اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو المنشأة. إقساط أي مشروع اجتماعي أو مزايا أخرى يقدمها صاحب العمل. المبالغ التي تستقطع من أجر العامل بسبب ارتكابه المخالفات وبما لا يزيد عن ٥% من الأجر. الديون المستحقة نتيجة حكم قضائي وبما لا يزيد عن ربع الأجر ماعدا دين النفقة فيجوز استقطاع أكثر من الربع وإذا تعددت الديون توزع المبالغ المطلوب استيفاؤها حسب مراتب الامتياز. المبالغ اللازمة لإصلاح ما لحقه العامل من ضرر نتيجة خطأه أو مخالفته التعليمات على أن لا يزيد الاستقطاع عن أجر خمسة أيام في الشهر. في حال تعدد الأسباب التي توجب الاستقطاع ففي كل الأحوال يجب أن لا تزيد عن (٥٠%)؛

الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته، ٤٠% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يساوي أو يقل بست مرات عن قيمته، ٥٠% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني المضمون (خلف بلال ، المصدر السابق ، ٥٠-٥١

١. د. إبراهيم أحمد إبراهيم الحسيني، المصدر السابق، ص ١٨١٣-١٨١٤-١٨١٥.

٢. د. سيد محمود رمضان ، المصدر السابق، ٣١٩-٣٢٠-٣٢١.

٣. ربحي محمد حسين ، المصدر السابق، ص ٢٦٠.

٤. المادة (٢٥) من قانون العمل الإماراتي النافذ.

واخيرا فان قانون العمل البحريني لم يجز الاستقطاع من اجر العامل الا في حدود الربع فيما عدا حالة النفقة فبالإمكان ان نصف الاجر وهذا ما قرره المادة (٤٥) من قانون العمل البحريني النافذ بقولها (لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل او النزول عن اي جزء منه او ان يستقطع منه الا في حدود ٢٥% من هذا الاجر ويجوز رفع هذه النسبة الى ٥٠% في حالة دين النفقة) والمقصود باجر العامل هنا هو صافي الاجر بعد خصم الضرائب والتأمينات والاستقطاعات للإيفاء بالغرامات او التعويضات المحكوم بها على العامل او نتيجة لوقفه عن العمل^١

الفرع الثاني

حماية اجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل

لا يكفي وضع القواعد المنظمة للوفاء باجر العامل او حمايتها في مواجهة صاحب العمل او دائني العامل فقد يكون هناك دائنون لصاحب العمل يناقسون العمال في الحصول على ديونهم التي بذمة صاحب العمل او قد تكون ذمة صاحب العمل غير كافية للوفاء بديونه ، لذا وضع المشرع احكاما خاصا تكفل الوفاء باجر العامل في الحالات الاتية:

حماية اجر العامل ازاء دائني صاحب العمل (الامتياز العام للأجور) .

ضمانات خاصة لعمال المقاول الاصلي والمقاول من الباطن .

التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في الوفاء بالالتزامات.

اولا: حماية اجر العامل ازاء دائني صاحب العمل (الامتياز العام للأجور)

نصت المادة (٥٨) من قانون العمل العراقي النافذ على (عند افلاس المشروع او تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين ويستحقون عند ذلك الامتيازات الاتية :أ- الاجور عن ٣ الثلاثة اشهر السابقة لانتهاء خدمته . ب- اجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها . ج- المبالغ المستحقة له عن الانواع الاخرى من الاجازة قبل انتهاء العمل . د- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال ، ثانيا تقدم الامتيازات المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة على الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك امتياز دين الدولة ، ثالثا تدفع الديون التالية قبل تسديد الديون المترتبة بذمة صاحب العمل للعامل :أ- الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل بإعالة أسرته عن النفقة المترتبة بذمته وفقا للقانون . ب- الديون المتعلقة بأدارة عقارات صاحب العمل المعسر او المفلس بما في ذلك الرسوم القانونية ومصاريف الادارة . رابعا: تعطى المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة .)

ان الامتياز الذي نصت عليه هذه المادة هو امتياز عام يرد على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة ويكون له الاولوية في استيفاء حقه من الاموال التي بذمة صاحب العمل وقت التنفيذ فقط ولا يخرج من هذه الاموال الا ما كان منها غير قابل للحجز واستنادا لنص المادة اعلاه فان الحقوق المضمونة بالامتياز لها اعلى درجات الامتياز لأنها تتقدم على كل الديون الممتازة الاخرى أيا كانت باستثناء دين النفقة^٢

اما موقف القوانين المقارنة فنجد ان المشرع الجزائري قد اخذ نفس الحكم في قانون العمل الجزائري النافذ حيث نصت المادة (٨٩) منه على (تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الاخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها) وهذا يعني ان الاجر مهما كان شكله او مقداره او طريقة تحديده فهو يعتبر اجرا ممتازا تتقدم على

^١ . د. خالد جمال احمد حسن، المحامد والمعاييب في معالجة بعض احكام عقد العمل الفردي في ظل قانوني العمل القديم والجديد، بحث منشور في مجلة القانونية الصادرة عن هيئة التشريع والافتاء القانوني في مملكة البحرين ، العدد السابع ، ٢٠١٧ ، ص ٥٧.

^٢ . د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، المصدر السابق ، ص ٢٨٢.

بقية الديون المترتبة في ذمة صاحب العمل ، وان لهذه الديون امتيازاً عاماً على جميع أموال المدين المنقولة وغير المنقولة وفقاً للمادة (٩٩٣) من القانون المدني الجزائري^١ كما واخذ بنفس الاتجاه قانون العمل الاردني فقد اعتبر المشرع الاردني اجر العامل وكافة المستحقات المالية الاخرى المقررة له ولورثته او المستحقين لهذه المبالغ بعد وفاته ديوناً ممتازة من الدرجة الاولى وامتيازاً عاماً يقع على كافة أموال المدين المنقولة وغير المنقولة^٢ واخذ بنفس الاتجاه نظام العمل السعودي في المادة (١٩) منه حيث اعتبر المبالغ المستحقة للعامل او لورثته ديوناً ممتازة من الدرجة الاولى وهو امتياز عام يشمل جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة لا يخضع لنظام الاشهار فلا يعطي للعامل حق التتبع ولكنه يخوله حق التقدم على الدائن العادي^٣

اما المشرع المصري فنجد ان قانون العمل المصري النافذ في المادة (٧) قد اعطى للمبالغ المستحقة للعامل امتيازاً عاماً على جميع أموال المدين (صاحب العمل) المنقولة وغير المنقولة ولكنه هذه المادة منحت ديون العامل المرتبة الثالثة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة لخزينة الدولة العامة مثل التعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة. ولا يكون هذا الامتياز مقتصرًا على مدة محددة لاستحقاقات العامل ولكن استثناءً من هذا الاصل نجد ان الفقرة الثانية من نفس المادة جعلت دين الاجر في المرتبة الاولى متقدماً على بقية الحقوق المستحقة لخزينة الدولة^٤؛

اما قانون العمل الفلسطيني فحسب المادة (٨٥) منه يعتبر اجر العامل ديناً ممتازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة ويأتي في المرحلة الرابعة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ونفقات الحفظ والترميم ولا يدخل ضمن هذه الحقوق مكافأة نهاية الخدمة فتعتبر ديناً عادياً غير مشمول بالامتياز العام^٥؛

اما قانون العمل الاماراتي فلم نجد في قانون العمل الاماراتي النافذ ما يشير الى مرتبة ديون العامل على خلاف قانون العمل الاماراتي الملغي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ الذي نصت المادة (٤) منه على يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى احكام هذا القانون للعامل او المستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول او عقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية والمحكوم بها للزوجة والاولاد) وهذا يعني ان المشرع الاماراتي قد اعتبر ديون العامل ديوناً عادية لا تتمتع بحق الامتياز.

واخيراً فان قانون العمل البحريني النافذ اطلق هذا الحق وجعل للأجور والمبالغ المستحقة للعامل امتيازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل سواء كانت هذه المبالغ مستحقة له بموجب عقد عمل فردي او جماعي او لائحة النظام الاساسي للعمل حيث نصت المادة (٤٨) على انه (يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل او للمستحقين عنه طبقاً لأحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة وتستوفى قبل اي دين اخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة)^٦؛

^١ نسيمه براهيم ، مبدأ الامتياز كضمانة لحماية اجر العامل ، كلية الحقوق – جامعة مستغانم ، بحث منشور في المجلة الاكاديمية للبحث القانوني ، المجلد ١١ ، العدد ١ ، ٢٠١٥ ، ص ٤٤٢ ، انظر كذلك اخلف بلال ، المصدر السابق ، ص ٥٤ - ٥٥ .

^٢ . روان عبد الحفيظ الخمايسة ، المصدر السابق ، ص ٣٦ - ٣٧ .

^٣ . د. احمد ابراهيم احمد حسيني ، المصدر السابق ، ص ١٨١ .

^٤ . د. عاطف عبد الحميد حسن ، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الاهلي وتعديلاته ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٧ ، ص ١٨٢ .

^٥ . ربحي محمد حسين ، المصدر السابق ، ص ٢٨٥ - ٢٨٦ .

^٦ . د. احمد رشاد الهواري ، حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة اعسار صاحب العمل – دراسة مقارنة في ضوء احكام التشريعات الخليجية ، بحث منشور في مجلة كلية الشريعة والقانون ، جامعة الازهر – كلية الشريعة والقانون – الدقهلية ، المجلد ٢٤ ، العدد ٤ ، ٢٠٢٢ ، ص ٢٨٧٨ .

ثانياً: الدعوى المباشرة لعمال المقاول من الباطن وعمال المقاول الاصلي.

تنص المادة (٨٨٣) من القانون المدني العراقي على انه (١) - يكون للمقاول الثاني وللعمال الذين اشتغلوا لحساب المقاول الاول في تنفيذ العمل حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لهم في ذمة المقاول بشرط ان لا يتجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الاصلي وقت رفع الدعوى ويكون لعمال المقاول الثاني مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الاصلي ورب العمل . ٢- ولهم في حالة توقيع الحجز من احدهم على ما تحت يد رب العمل او المقاول الاصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الاصلي او للمقاول الثاني وقت توقيع الحجز ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه ويجوز اداء هذه المبالغ اليهم مباشرة. ٣- وحقوق المقاول الثاني والعمال المقررة في هذه المادة مقدمة على حقوق من يتنازل له المقاول عن حقه قبل رب العمل . واستنادا لذلك فللمقاول من الباطن ومن معه من العمال الذين ينفذون العمل لصالح المقاول الاصلي لهم حق الرجوع للمطالبة بما لهم من حق في ذمته بالرجوع على صاحب العمل مباشرة على ان لا يتجاوز ذلك المقدار الذي يكون صاحب العمل مدينا به للمقاول الاصلي وقت رفع الدعوى وفي حالة وضع الحجز على ما تحت يد المقاول الاصلي وصاحب العمل فيكون لهم حق الامتياز على كل المبالغ المستحقة للمقاول الاصلي او للمقاول من الباطن كل حسب نسبة حقه من هذا الدين ويجوز ان يكون اداء المبالغ المستحقة اليهم مباشرة!

اما القوانين المقارنة فقد اخذ المشرع المصري في القانون المدني النافذ بنفس الحكم في المادة (٦٦٢) ، والمادة (٥/١٥) من قانون العمل الاردني النافذ ، والمادة (٥٦٥ / ١) من القانون المدني الجزائري النافذ؛ والمادة (٧٥٧) من مشروع القانون المدني الفلسطيني ، واخذ بنفس الحكم القانون المدني البحريني في المواد (٥٠٥) و (٥٠٦) اما في القانون السعودي فلم نجد اي تنظيم قانوني شامل يتعلق بالعلاقات الناشئة عن عقود المقاولة من الباطن؛ وكذلك الحال في قانون المعاملات المدنية الاماراتي حيث لم نجد ما يتعلق بالدعوى المباشرة لعمال المقاول من الباطن وعمال المقاول الاصلي؛ الا ان المادة (١١) من قانون العمل الاماراتي النافذ اشارت الى جواز قيام صاحب العمل ان يعهد بالعمل الى صاحب عمل اخر تأدية اي عمل من اعماله الاصلية او جزء منها ويكون هذا الاخير مسؤولاً وحده عن حقوق عماله المترتبة لهم بموجب القانون مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

ثالثاً: التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في الوفاء بالالتزامات.

قد يتغير صاحب العمل وذلك بسبب تغير ملكية المشروع بإحدى طرق الانتقال التي نص عليها القانون مثل الوفاة ففي هذه الحالة يحل الورثة محل المالك (المورث) وقد يكون سبب انتقال ملكية المشروع الافلاس او البيع ، وقد عالج قانون العمل العراقي النافذ في المادة (٥٠) منه هذه الحالة وذلك لضمان حقوق العمال فالزمت صاحب العمل الجديد الذي انتقلت اليه ملكية المشروع او حق الانتفاع به الوفاء بكافة الحقوق للعمال ، ويقرر القانون المسؤولية التضامنية بين صاحب العمل القديم والخلف الذي اصبح مالكا جديدا للمشروع؛ فيكون كلاهما متضامنا مع الاخر عن كافة الالتزامات الناشئة قبل انتقال المشروع ولغاية اتمام اجراءات الانتقال عندها تنتهي مسؤولية صاحب العمل السابق وتبدأ مسؤولية صاحب العمل الجديد فيما يتعلق بالتصرفات والعقود الجديدة التي يبرمها ٢

اما موقف القوانين المقارنة فقد اخذ بنفس الحكم قانون العمل المصري النافذ في المواد (٨ و ٩)، وكذلك اخذ بها قانون العمل الاردني النافذ في المادة (١٦) وحدد مدة التضامن بستة اشهر تبدأ من

١ . د. صبا نعمان الويسي ، المصدر السابق ، ص ١٥٦.

٢ . القانون المدني الجزائري رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٥.

٣ . القانون المدني البحريني رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١.

٤ . مقالة بعنوان القواعد التي تحكم عقود المقاولة من الباطن وفقا للنظام السعودي ، منشورة على الموقع

الالكتروني <https://www.mohamah.net/law>

٥ . قانون المعاملات المدنية لدولة الامارات العربية المتحدة رقم (٥) لسنة ١٩٨٥.

٦ . د. محمد علي الطائي ، المصدر السابق، ص ٢٣١.

٧ . د. صبا نعمان الويسي ، المصدر السابق ، ص ١٥٦.

تاريخ حلول صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم، وكذلك قانون العمل الجزائري النافذ في المادة (٧٤) ، وقانون العمل الفلسطيني النافذ في المادة (٣٧) ، ونظام العمل السعودي النافذ في المادة (١٨) ، وقانون العمل الاماراتي النافذ المادة (٤٨) ، وقانون العمل البحريني النافذ المادة (٧).

الخاتمة

تناولنا في هذا البحث حق العامل في الاجر ، وتطرقنا لبيان ماهية الاجر وانواعه ومتمماته ، كما تناولنا فيه قواعد وضمانات الوفاء وفي نهايتنا بحثنا هذا توصلنا الى بعض النقاط من نتائج وتوصيات كما يأتي:

اولاً: الاستنتاجات

عرف قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بانه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة عن العمل الاضافي) ، وعرفته المادة (١) حادي عشر (من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل بانه (كل ما يتقاضاه المضمون من مبالغ نقدية وعينية ومخصصات بكل انواعها لقاء عمله) ، فالأجر قد يكون نقديا وقد يكون عينيا مقابل ما يقدمه العامل من عمل ، كما عرفت التشريعات المقارنة الاجر بتعريفات مقاربة .

ان للأجر متممات كالمنحة والمكافأة و الوهبة والعمولة والزيادة السنوية لم يوردها المشرع العراقي في قانون العمل النافذ خلافا للقانون السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي و ترك مسألة تحديدها للاتفاق بين صاحب العمل والعامل بموجب عقد العمل الفردي او الجماعي او بموجب النظام العمل الداخلي للمشروع مما يتطلب العودة الى الاحكام العامة في القانون المدني لمعرفة هذه المتممات على ان يكون ذلك محكوما بقاعدة الحد الأدنى للأجور .

نظرا لأهمية الاجر في حياة العامل واسرته فقد احاطه المشرع العراقي بمظاهر حماية متعددة من خلال وضع قواعد قانونية تبتغي التيسير على العامل في قبض اجره وكيفية قيام صاحب العمل بدفع الاجور لعماله وغيرها من القواعد فقد اخذ المشرع العراقي والتشريعات المقارنة بعدة قواعد لضمان الوفاء باجر العامل منها قاعدة الحد الأدنى للأجور وقاعدة وسيلة الوفاء بالأجر وقاعدة زمان ومكان الوفاء بالأجر وقاعدة اهلية القبض واثبات الوفاء بالأجر .

قرر المشرع العراقي في القانون العراقي والتشريعات المقارنة احكاما خاصة تتضمن ضمانات لحماية اجر العامل وهي ضمان حماية اجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل ودائني العامل ، وضمان حماية اجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل فقد يكون للعامل دائنون يبتغون الحصول على ديونهم من خلال التنفيذ على اجر العامل واذا ما كان لهم ذلك دون قيد او شرط فهذا قد يعني ان العامل لن يتمكن من قبض اجره او قد يقبض الجزء اليسير منه وهذا الامر دفع المشرعين الى حماية اجر العامل في مواجهة دائنيه الذي غالبا ما يكون صاحب العمل لارتباطهما معا بعلاقة عمل ، هذا بالإضافة الى انه قد يوجد اشخاص اخرين دائنين للعامل غير صاحب العمل وازاء هذه الخطر .

ثانياً: التوصيات

ندعو المشرع العراقي الى تعديل المادة (٥٣/ اولاً) من قانون العمل النافذ التي تنص على (تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل) والنص على وجوب الوفاء بالعملة العراقية حصرا واعتبارها من قواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على خلافها لان هذه المسألة تتعلق بالأمن الاقتصادي للبلد من جهة ولتفادي ما قد يلجأ اليه اصحاب العمل

^١ . د. مثني مقني بن عمار ، اثار زوال صفة التاجر بالنسبة لصاحب العمل على حقوق العامل الاجير – دراسة مقارنة في القانون الجزائري والمقارن ، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد الثاني، ٢٠١٦، ص ٦١ وما بعدها.

من اساليب ملتوية للوفاء باجر العامل بالعملة العراقية وخشية من تكبد العامل الخسارة بسبب فرق سعر الصرف واستثناء العمال الاجانب من هذا الالتزام ، واعتبار اعطاء صاحب العمل اجور العمال بغير العملة العراقية وفاء غير مبرر للذمة ووضع العقوبات اللازمة في حالة المخالفة .

اجاز المشرع العراقي منح العمل في الاعمال الاضافية زيادة بمقدار ٥٠% في الاعمال النهارية و ١٠٠% في الاعمال الليلية كما اوجب القانون تعويض العامل في حالة تكلفه بأعمال اضافية بيوم راحة الاسبوعية بيوم اخر ونظرا لأهمية الاقتصادية للأجر بالنسبة للعامل نرتئي ان يأخذ المشرع العراقي بما اخذ به المشرع الاردني و المشرع البحريني من تخيير العامل الذي يعمل يوم استراحتة بين ان يأخذ العامل اجرا اضافيا يعادل ١٥٠% من هذا الاجر او يمنح يوما اخر عوضا عنه حسب اختيار العامل للأجر الاضافي او الاجازة .

ندعو المشرع العراقي الى تشديد العقوبة المتعلقة بمخالفة الحد الادنى للأجور الواردة في المادة (٦٤) من قانون العمل النافذ والنص على التزام المخالف بالإضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه دفع تعويض الى العامل يعادل اربعة اضعاف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى .

اخذ المشرع العراقي في المادة (٥٧/ثانيا) بجواز زيادة الاستقطاعات عن (٣٠%) من اجر العامل اذا زاد اجره عن ثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجور وكان من الاجدر بالمشرع انا لا يجيز زيادة الاستقطاعات على (٢٠%) في كل الاحوال لضمان كفاية الاجر لسد حاجاته ومتطلباته .

حسنا فعل المشرع العراقي بإعطاء مستحقات العامل او من يخلفه في حقوقه اعلى درجات الامتياز و تتقدم على كل الديون الممتازة الاخرى أيا كانت باستثناء دين النفقة.

نرى ان ينص المشرع العراقي في قانون العمل النافذ على جواز قبض العمال الاحداث لأجورهم بأنفسهم ويكون قبضهم صحيحا ، فيصح قبض العامل الحدث للأجر دون موافقة الولي او الوصي والتوقيع في سجل الاجور ويعتبر هذا الوفاء مبررا لذمة صاحب العمل.

المراجع

اولا: القرآن الكريم

ثانيا: كتب اللغة والتفسير

الحافظ ابي عبد الله محمد بن يزيد القزويني ابن ماجة ، سنن ابن ماجة، مؤسسة الرسالة ،بيروت – لبنان ، ج٢، ط١، ٢٠٠٩ .

زين الدين ابن نجيم الحنفي ابن عابدين البحر الرائق شرح كنز الدقائق (في فروع الحنفية) ، دار الكتب العلمية ، بيروت – لبنان ، المجلد السابع ، ١٩٩٧ .

مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي ، القاموس المحيط ، المؤسسة العربية للطباعة والنشر ، بيروت – لبنان ، ج١، السنة ١٩٩٣ .

الكتب القانونية

د. احمد النصره ، قانون العمل الفلسطيني ، ط٢، جامعة بير زيت – رام الله ، ٢٠١٢، ص١٢١ .

د. احمد حسن البرعي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣ .

د. احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط١ ، ١٩٩٨ .

السيد عيد نايل ، قانون العمل ، دار النهضة ، ٢٠٠٢ .

القاضي شهاب احمد ياسين والمحامي خليل ابراهيم المشاهدي، قضاء العمل في ضوء المبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية ، بغداد، ٢٠٠٨ .

د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل – عقد العمل ، منشأة العارف ، الاسكندرية ، بدون سنة طبع .

د. سعد حسين عبد ملحم ود. نافع بحر سلطان ، شرح قانون العمل العراقي – دراسة تحليلية ومقارنة- ، دار غيداء للنشر والتوزيع، الاردن، ط١، ٢٠٢١ .

د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، ط١، ٢٠٠٦ .

د. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل ، نور العين للكتب والمحاضرات القانونية ، ٢٠٢٠ .

د. عاطف عبد الحميد حسن ، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الاهلي وتعديلاته ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٧ .

د. عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط٣، ١٩٨٩ .

د. عدنان العابد ود. يوسف ، قانون العمل ، دار المعرفة ، ط١ ، ١٩٨٠ .

د. عصام انور سليم ، اصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، منشأة المعارف ، مصر- الاسكندرية، ط١، ٢٠٠٤ .

د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧، ص١٠٨ .

د. محمد عبد الله نصار ، التشريعات العمالية ، منشورات الجامعة العمالية ، القاهرة ، الكتاب الاول ، ط١ ، ٢٠٠١ .

د. محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ - دراسة مقارنة- ، دار السنهوري، بيروت – لبنان، ٢٠١٨ .

محمد لبيب شنب، شرح احكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية ، ط٤، ٢٠١٠ .

الرسائل والاطاريح

اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل ، جامعة عبد الرحمن ميرة – بجاية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦-٢٠١٧ .

د. حسيني ابراهيم احمد ابراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، بحث منشور في المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية) ، المجلد ٨، العدد ٥، السنة ٢٠٢٠ .

روان عبد الحفيظ الخميسة، الضوابط القانونية لحماية اجر العامل في القانون الاردني، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق – جامعة الشرق الاوسط، الاردن، ٢٠٢٢.

سعاد جديد، الاجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة- كلية الحقوق والعلوم السياسية- قسم الحقوق، ٢٠١٦-٢٠١٧.

محمد العون ومحمد الفاتح وسليم قاسمي، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، ٢٠٢١-٢٠٢٢.

نجيب شكر محمود الحديثي، حماية حق العامل في الاجر في القانون العراقي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق – جامعة صدام، ١٩٩٩.

البحوث والمقالات

د. احمد رشاد الهواري، حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة اعسار صاحب العمل – دراسة مقارنة في ضوء احكام التشريعات الخليجية، بحث منشور في مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الازهر – كلية الشريعة والقانون – الدقهلية، المجلد ٢٤، العدد ٤، ٢٠٢٢.

د. خالد جمال احمد حسن، المحامد والمعاييب في معالجة بعض احكام عقد العمل الفردي في ظل قانوني العمل القديم والجديد، بحث منشور في مجلة القانونية الصادرة عن هيئة التشريع والافتاء القانوني في مملكة البحرين، العدد السابع، ٢٠١٧.

ربحي محمد حسين، الحماية القانونية لأجر العامل، بحث منشور في مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلد ٥- العدد ٢، كانون الاول ٢٠٢٠.

شاوش نعيم و علالي نوال، العمل بالساعات الاضافية في تشريع العمل الجزائري، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٨، العدد ١/٢٠٢٢.

عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل، والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، بحث منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة – كلية الحقوق، ١٩٩٥.

نسيمة براهيم، مبدأ الامتياز كضمانة لحماية اجر العامل، كلية الحقوق – جامعة مستغانم، بحث منشور في المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، المجلد ١١، العدد ١، ٢٠١٥.

مقالة بعنوان القواعد التي تحكم عقود المقاوله من الباطن وفقا للنظام السعودي، منشورة على الموقع الالكتروني <https://www.mohamah.net/law>

القوانين

القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل

قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣.

القانون المدني المصري النافذ رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ المعدل.

قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

القانون المدني الجزائري النافذ رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٥.

قانون العمل الجزائري النافذ رقم (١١) لسنة ١٩٩٠.

القانون المدني البحريني النافذ رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١.

قانون العمل البحريني النافذ رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢.

قانون العمل الاردني النافذ رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

قانون العمل الفلسطيني النافذ رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.

نظام العمل السعودي النافذ رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.

قانون المعاملات المدنية لدولة الامارات العربية المتحدة رقم (٥) لسنة ١٩٨٥.

قانون العمل الاماراتي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١.

مواقع الكترونية

البوابة الرسمية لحكومة الامارات العربية المتحدة ، دفع الرواتب، رابط الموقع - <https://u.ae/ar-ae/information-and-service/jobs/employment-in-the-private-sector/payment-of-wages>

هيئة تنظيم سوق العمل – مملكة البحرين ، نظام حماية الاجور ، رابط الموقع <https://www.lmra.gov.bh/ar/page/show/342>

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين فلسطين ، منشور على الموقع الالكتروني <https://masader.ps>