

التزام صاحب العمل بدفع الأجر

د. مها نصيف جاسم

الجامعة العراقية

كلية القانون

المستخلص

أوجب قانون العمل على صاحب العمل - الذي عرفته المادة (٨) الفقرة الأولى هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر عدة التزامات تقابل ماله من حقوق ولعل من أهم هذه الالتزام هو التزامه بدفع الأجر للعامل مقابل أداء هذا الأخير للعمل.

ويعد التزام صاحب العمل بدفع الأجر من الالتزامات الأساسية إذ يعتبر الأجر العنصر الأساسي من عناصر عقد العمل والعنصر الأساسي الذي يعتمد عليه العامل في حياته، ويعرف الأجر بأنه المقابل القانوني الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله المقدم إلى صاحب العمل.

وحظي موضوع الأجر اهتمام المشرع وحدد قواعد خاصة لحماية الأجر ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع سنحدد تعريف الأجر وملحقاته وكذلك سنبين كيفية تدخل المشرع لتحديد هذا الأجر إذ أن ليس في كل الأحوال تكون إرادة الطرفين كافية لتحديد بل هناك حالات يتدخل بها المشرع لتحديد ذلك حماية للعامل.

وأخيراً سنبين النظام القانوني للأجر من حيث القواعد الخاصة بالوفاء بالأجر ومن حيث الحماية المقررة له وهذا ما سنبينه في بحثنا هذا.

Abstract

The labor law stipulates that the employer - defined by Article (8), the first paragraph is every natural or legal person employing one or more workers for the payment of several obligations corresponding to his rights. Perhaps the most important of these obligations is his obligation to pay the worker for the performance of the latter.

The employer's obligation to pay the wages of the basic obligations as the wage is the basic element of the contract of work and the main element on which the worker depends on his life, and the salary is defined as the legal equivalent obtained by the worker in return for his work to the employer.

The issue of pay is the legislator's attention and sets out special rules for the protection of wages. In order to take note of this issue, we will define the

definition of remuneration and its components. We will also explain how the legislator intervenes to determine this wage. In any case, the parties' will is sufficient to determine it.

Finally, we will explain the legal system of the wage in terms of the rules for the fulfillment of the wage and in terms of protection prescribed for him and this is what we will show in this research.

المقدمة

يعتبر الأجر احد العناصر الجوهرية في عقد العمل ان لم يكن اهم العناصر من وجهة نظر العامل باعتبار المصدر الذي يعتمد عليه في حياته كما ويعتبر من اهم التزامات عقد العمل في الحياة العملية بحيث يكاد ان يكون تقديره وتنظيمه هو الشرط الوحيد الذي يهتم به الطرفان وقت تكوين العقد كما ان معظم اسباب الخلاف التي تقوم بين الطرفين تكون بمناسبة تعديل هذا الشرط خصوصاً زيادة قيمته او خفضها مما جعل الشارع يهتم كثيراً بتنظيمه وحمايته وعدم الاكتفاء بالقواعد العامة المقررة في الحقوق العادية الاخرى خصوصاً وانه السبيل الوحيد لرزق معظم الافراد وآثاره متصلة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وبما ان عقد العمل من عقود المعارضة وليس التبرع لذلك يستحق أجراً ولو سكت العقد.

ويقصد بالأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً للعقد فالأجر هو المقابل القانوني للعمل فالعامل يتبع صاحب العمل تبعية قانونية ويلتزم بتعليماته في مقابل الحصول على الأجر، وتحديد الأجر لا يخضع دائماً لإرادة المتعاقدين بل كثيراً ما يتدخل المشرع في هذا التحديد نظراً ما للأجر من طابع حيوي بالنسبة للعامل ، وأكد مجتمعنا الإسلامي بشكل عام على الأجر ووضع له أهمية كبيرة لما له من تأثير كبير على طبقات المجتمع عامة والفقرة خاصة وقد اوصى به رسول الله محمد (ص) لقوله (اعطوا الاجير أجره قبل ان يجف عرقه) ومن هذا المنطلق فإن دراستنا لالتزام صاحب العمل بدفع الأجر تقتضي ان نبين ثلاث مسائل اساسية اولهما البحث في تعريف الأجر ومكملاته وطرق تحديده وثانيها تدخل الدولة في تحديد الاجور في وثالثهما دراسة النظام القانوني للأجر من حيث القواعد المنظمة للوفاء بالأجر والحماية القانونية المقررة له.

المبحث الأول

مفهوم الأجر

أوجب قانون العمل على صاحب العمل – الذي عرفت المادة (٨) الفقرة الأولى هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او أكثر لقاء أجر – عدة التزامات تقابل ماله من حقوق ولعل من اهم هذه الالتزام هو التزامه بدفع الأجر للعامل مقابل اداء هذا الاخير للعمل ولأجل توضيح مفهوم الأجر لابد من بيان تعريف الأجر في المطلب الأول، والمطلب الثاني لبيان انواعه ومتمماته والمطلب الثالث لبيان طرق تحديد الاجر.

المطلب الاول: تعريف الاجر

يكتسب تعريف الأجر اهمية خاصة وذلك لأنه في ضوء هذا التعريف يمكن تحديد العديد من المسائل الاخرى كتحديد العناصر المكونة لما يدخل في الحد الأدنى للأجور وما يستحقه العامل من مقابل في حالات الاجازات او توقف المشروع او عدم أدائه للعمل لسبب لا يرجع له^(١).

والأجر (بفتح الهمزة وسكون الجيم) في اللغة بمعنى المكافأة والثواب من الله سبحانه وتعالى الى عباده الصالحين مقابل التقوى والحسنة والمعروف. اما التعريف الشائع للأجر في الفقه والقضاء هو انه (مقابل العمل) او (تمن العمل) او بصورة اكثر تفصيلاً (المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه الى العامل مقابل ادائه العمل). اما قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ فقد عرفه في المادة (٤١). هو كل ما يستحقه العامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة احتسابه لقاء عمله ويستحقه من تاريخ مباشرته للعمل. ومن خلال هذا التعريف يتبين انه يتطابق مع الاتجاه السائد في الفقه التقليدي للأجر وان كان لا يكاد يحيط بكل انواعه من جهة ولا يستوعب ما يدفع الى العامل بمناسبة العمل من صاحب العمل او من غيره من ناحية اخرى^(٢). اما قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ عرف الاجر في المادة الاولى منه بأن كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان او متغيراً نقداً او عيناً. ومن خلال هذه التعاريف يتبين لنا بأنه لا يتصور وجود عقد عمل بدون اجر فعقد العمل هو من عقود المعارضة وبذلك يكون الاجر خصيصة تميز كل عقد عمل. واذا كان الاجر هو مقابل العمل الذي يؤديه العامل تنفيذاً لعقد العمل فمقتضى ذلك ان العامل لا يستحق اجراً اذا لم يقدّم بأداء العمل الذي يفرضه عليه العقد اذ يتحلل صاحب العمل من الالتزام بدفع الاجر طالما ان سبب التزامه بذلك هو التزام العامل بأداء العمل والعامل لم يقدّم بتنفيذه هذا الالتزام، ومع ذلك ينبغي ان نلاحظ ان المشروع يقضي في بعض الحالات بالزام صاحب العمل بدفع اجر العامل عن اوقات لا يقوم فيها العامل بالعمل كما يفعل حين يقرر وجوب حصول العامل على اجره كاملاً طوال فترة الاجازات الاسبوعية والسنوية. الحقيقة ليس في ذلك ما يغير او ينقص من صفة الاجر للمبالغ المستحقة للعامل في هذه الاجازات التي لا يقوم فيها بالعمل، إذ لا يخرج عن كونه اتباع طريقة معينة تضمن حسن توزيع الاجر دون مساس بمدلوله او قدره الذي يمثل في الجملة مقابل عمله الفعلي^(٣). كذلك تقضي القواعد العامة ببقاء التزام صاحب العمل بدفع الاجر رغم عدم اداء العامل للعمل اذا كان ذلك راجعاً الى خطأ صاحب العمل اذ لا يملك الشخص التحلل من التزام مفروض عليه بفعل خاطئ منه^(٤).

(١) يوسف الياس، قانون العمل العراقي، بغداد، منشورات مكتبة التحرير، ١٩٨٠، ص ٢٦٥.

(٢) د. علي العريف، تشريع العمل في مصر، مصر، مطبعة مخيم، ١، ج، ١٩٥٥، ص ٢٥٧.

(٣) د. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة الازهر، ١٩٧٢، ص ٢٣٢.

(٤) د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، عقد العمل، ط ٣، الاسكندرية، بدون دار نشر، ١٩٧٩، ص ٣٢٨، ص ٣٣.

ويضل التزام صاحب العمل بدفع الأجر الى العامل اذا حالت قوة القاهرة دون قيام العامل بأداء عمله ولو لم يكن لخطأ صاحب العمل دخل في ذلك، وهذا ما اخذ به قانون العمل العراقي النافذ في المادة (٣٣) منه. وقد ثار خلاف بخصوص المال المستحق للعامل اثناء اجازته السنوية او المرضية هل يعتبر اجراً أم لا؟ اتجه بعض الفقه الى اعتباره اجراً. لأن للأجر صفة اجمالية بحيث يجوز توزيعه على ايام العمل وايام الراحة المعتبرة ملحقة بأيام العمل بنص في العقد او في القانون، في حين ذهب جانب آخر بأن هذا المال ليس اجراً لعدم وجود عمل مقابل له ولكنه تعويض للعامل عن حرمانه من اجره بحيث يعتبر نفقة تعاقدية او قانونية ولذلك يخضع للقواعد العامة^(١). ونحن نفضل الرأي الاول واعتبار هذا المال اجر مستحق للعامل.

المطلب الثاني:- أنواع الأجر وصوره

يندر في الوقت الراهن ان يقتصر الأجر الذي يحصل عليه العامل في مقابل العمل على مبلغ من المال يحدد على نحو جزافي ذلك لأن ما أصاب أساليب تنفيذ العمل من تعقيد انعكس على نحو مباشر على اسلوب تحديد الاجرة وخاصة فيما يتعلق بأساليب التحفيز التي يراد بها خلق مصلحة مشتركة بين العامل والمنشأة التي يعمل فيها^(٢).

والاجر غالباً ما يتضمن عنصراً ثابتاً وعنصراً متغيراً يحتسب العنصر الثابت ليضمن للعامل الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته، يضاف اليه العنصر المتغير لتمكين العامل من الحصول على عيش افضل وهدف هذا العنصر المتغير تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يستمده صاحب العمل من عمله ويمكن تحقيقه بصورة متعددة نذكر منها منح العامل حصصاً في الانتاج أو التوفير أو المشاركة في الارباح^(٣).

وبناءً على ما تقدم فإن العديد من المتممات تضاف الى الأجر الاساس وقد يتقرر الحق في هذه المتممات بموجب عقد فردي او بالعرف السائد او بالعادة المستقرة في المشروع او بموجب نظام العمل كما ان القانون يمكن ان يكون سبباً مباشراً للحق من هذه المتممات، وقد عالجت نصوص قانون العمل العراقي لياخذ بعض جوانب هذا الموضوع فبينت المادة (٤٣) الاحوال التي تعتبر فيها المنح، والمكافآت من متممات الأجر وقضت المادة (٤٤) باعتبار النسبة من المبيعات والنسبة من الارباح من متممات الأجر، وهو مذهب غير دقيق وذلك لأن هاتين النسبتين يمكن ان تكونا في كثير من الحالات كل الأجر او ليس من متمماته، واخيراً اجازت المادة (٤٥) من القانون تحديد الأجر على اساس القطعة او الانتاج، وبهذا فإن هذه النصوص تكون قد عالجت على نحو جزئي بعض ما يتعلق بمتممات الأجر من ناحية وبعض ما يتعلق بطرق حسابه وتحديد من ناحية اخرى وعليه فهي لا تضع فيضلاً بين ما يعتبر متمماً للأجر ويلحق به ويخضع لأحكامه وما لا يعتبر كذلك لذلك يكون تحديد هذه المتممات من قبل الفقه والقضاء أمراً بالغ الأهمية غير أن هذه المسألة ليست يسيرة ولهذا فلا بد من تمييز ما يعتبر منه اجراً عما لا يعتبر كذلك، فأحياناً لا يكون كل ما يدفعه صاحب العمل الى العامل مزية حقيقية لهذا الأخير لان للمبلغ المدفوع صفة التبرع المحض وبهذا يفقد خصيصة اساسية من خصائص الأجر وهي صفة الالتزام بدفعه ولغرض الوصول الى التحديد المطلوب فأنا بحاجة الى البحث في مسألتين:-

(١) د. علي العريف، مصدر سابق، ص ٢٦٠.

(٢) عدنان العابد، يوسف العابد، قانون العمل، بغداد، المكتبة القانونية، ١٩٨٩، ص ٢٨٥.

(٣) د. جلال القرشي، مصدر سابق، ص ٢٣٠.

الاولى: تمييز متممات الاجر عن التبرعات.

الثانية: تمييز متممات الاجر عن التعويضات.

أولاً: تمييز متممات الأجر عن التبرعات.

تختلط بعض متممات الأجر بالتبرعات في صور معينة ابرزها المنحة والمكافأة والوهبة:

١. **المنحة والمكافأة:** تعرف المنحة بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني، يمنحه صاحب العمل الى العامل في مناسبات معينة^(١) وهي تحمل في دلالاتها تعبيراً من صاحب العمل عن ارتياحه ورضائه عن العامل في أدائه العمل، أما المكافأة فتعرف بأنها مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل الى العامل في حال تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعاً للمشروع. وتكون المكافأة جزءاً هاماً من الأجر في الوقت الراهن وبعضها يرجع سبب دفعه الى اهتمام صاحب العمل بالحصول على نتيجة كزيادة الانتاج وخفض كلفة الانتاج وهكذا ظهرت مكافأة الإنتاج ومكافآت الاقتصاد في المواد الأولية، بينما يرجع سبب دفع المكافأة الاخرى الى الرغبة في مكافأة وفاء العامل للمنشأة فتدفع له مكافأة عن اقدميته فيها وتخصص لتحقيق استقرار العمال في المنشأة واستمرار ارتباطهم بها. ومما تقدم بيانه نجد ان هناك ارتباطاً بين دفع المكافأة وأداء العمل حيث ان سببها المباشر قد يكون جهداً اكبر يبذله العامل او تشجيعه على ادائه بشكل افضل او استمرار ارتباطه بالمنشأة، والمنحة والمكافأة في الاصل تبرع ولذا فأنها لا تعتبر من متممات الأجر الا أنها تصبحان كذلك في حالتين حددتهما المادة (٤٣) من القانون هما:-

- أ- اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للعمل على دفعها.
- ب- اذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل على ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات.

والحالة الاولى لا تثير اشكالات في التطبيق لان دفع المنحة او المكافأة الى العامل من قبل صاحب العمل منظم قانونياً، اما الحالة الثانية وهي استقرار التعامل على دفع المنحة فقد اثارت في التطبيق العملي العديد من المشكلات تجنب نص قانون العمل العديد منها، فمن ناحية تجنب النص ذكر جريان العرف يدفع المنحة او المكافأة والاكتفاء باستقرار التعامل على دفعها، ومن ناحية ثانية اورد صراحة العناصر الواجب تحقيقها لاعتبار التعامل مستقراً على دفع اي منها وهذه العناصر هي الانتظام والاستقرار ويعني استقرار صرف المنحة او المكافأة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات وثبات المنحة او المكافأة اي ان تكون طريقة تقديرها ثابتة في كل مرة وأخيراً العمومية وتعني وجوب صرفها الى جميع العمال او فئة معينة منهم، اما اذا كان دفع المنحة او المكافأة قائماً على الاختيار المحض من قبل صاحب العمل للأشخاص الذين تدفع لهم فإن شرط العمومية يتخلف، ومتى توفرت الشروط المتقدمة في المنحة او المكافأة اصبحت حقاً للعمال ويُلزم صاحب العمل بأدائها اليهم دون اي اعتبار لتحقيق خسارة او انخفاض مقدار الربح^(٢).

٢. **الوهبة (الهلوان):** - تعرف بأنها مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء الاخير خدمة الى الأول، والأصل بالوهبة انها تبرع محض يعبر العميل بها عن ارتياحه للطريقة التي أُديت بها الخدمة غير ان الوهبة لم تعد في الغالب محتفظة بصفاتها التبرعية حيث اصبحت ادائها في بعض الاحوال التزاماً لهذا تولت التشريعات تنظيم الوهبة، الا ان قانون العمل أغفل ذلك فلم تورد به

(١) وهذه المناسبات قد تكون عامة كالمناسبات الوطنية او الدينية وقد تكون خاصة بالمنشأة او عبر صاحب العمل كالاحتفال بتأسيس المنشأة . او قد تكون مناسبة خاصة بالعمال كالزواج او ولادة طفل او غير ذلك، د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل، ط٣، القاهرة، بدون دار نشر، ١٩٧٦، ص٣٢٩.

(٢) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، مصدر سابق، ص٢٨٦.

قاعدة خاصة بها بينما نص القانون المدني في المادة (٩٠٧) على الشروط اللازمة لاعتبار الوهبة ممثلة للأجر كله أو متمماً له. وخصص المادة (٩٠٨) لبيان طريقة توزيعها، وبموجب المادة (٩٠٧) من القانون المدني تعتبر الوهبة أجراً متى ما توافرت الشروط الآتية:-

١. جريان العرف على دفع الوهبة في الصناعة والتجارة، والمقصود بالعرف هنا عادة العملاء وليس العرف بمعناه الاصطلاحي.
٢. ان تكون لها قواعد معينة لضبطها وكفي ان يكون ذلك بمعرفة مقدارها على وجه التقريب.

وقد نصت الفقرة (٢) من المادة (٩٠٧) من القانون على اعتبار الوهبة جزءاً من الاجر اذا كانت تُجمع في صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بتوزيعها على العمال بنفسه او تحت اشرافه. والرأي الغالب في الفقه ان هذه الحالة لا تخرج عن كونها تطبيقاً عملياً للشرطين المشار اليهما، ومن ثم فلا بد من توافرها وان كان الصندوق المشترك يسمح بضبط الوهبة من ناحية كما انه يقوم من ناحية اخرى قرينة على جريان العادة بدفعها^(١). وقد اثارَت الوهبة بعض الصعوبات بشأن من من العمال له الحق منها وما اذا كان لصاحب العمل ان يقطع جزءاً منه لنفسه؟ نظم القانون المدني في المادة (٩٠٨) هاتين المسألتين فنص على أنه (اذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك او نظاماً آخر تضاف بمقتضاه على حساب العملاء نسبة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة اليهم وجب عليه الا يوزع هذه المبالغ المتجمعة بهذه الصفة وكذلك المبالغ التي يدفعها العملاء باختيارهم لهذا الغرض إلا على العمال الذين يكون لهم اتصال مباشر بالعملاء او كان العملاء من قبل ينفقونهم عادة هذه المبالغ مباشرة).

وإزاء صراحة هذا النص فإنه لا يمكن استثناء صاحب العمل بجزء من الوهبة لأي سبب كما أنه لا يجوز توزيعها على العمال جميعاً وانما تبقى حقاً لمن كان على صلة مباشرة بالعملاء بشرط ان يكون ممن كان العملاء ينفقونهم هذه المبالغ مباشرة^(٢). واخيراً يجوز في القانون العراقي ايضاً ان يحل الحلوان محل الأجر بأكمله في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب^(٣). وهذا ما بينته المادة (٣/٩٠٧) مدني.

ثانياً: تمييز متممات الأجر عن التعويض

تختلط بعض انواع التعويض الذي يلتزم صاحب العمل بدفعها الى العامل لأسباب قانونية مختلفة مع متممات الأجر وتندرج هذه الأنواع من التعويض عادة تحت مصطلح شائع الاستعمال هو المخصصات وهو مصطلح يراه الفقه غامضاً اذ ليس له دلالة واضحة فهو يطلق على ديون لها طبيعة قانونية مختلفة وهذه المخصصات يقع بعضها ضمن دائرة الأجر الكلي ويخرج بعضها الآخر عنها. ومن المخصصات التي تعتبر من متممات الأجر المخصصات التي تمنح للعامل تبعاً لظروف ادائه العمل كالمخصصات التي تمنح للعامل تحت الارض او في الارتفاع الشاهقة او في ظروف حرارة مرتفعة او في جو بارد شديد البرودة او في الاعمال التي قد تسبب مزاولتها التعرض لأضرار صحية او مخاطر او لأي اعتبار آخر يتعلق بطبيعة العمل المؤدى او بالظروف المحيطة بأدائه. ولا تعتبر من متممات الاجر المخصصات التي تدفع الى العامل سداداً للمصاريف التي يتحملها بسبب اداء العمل او بمناسبة كمخصصات النقل او مخصصات ملابس العمل ولا يختلف الفقه والقضاء في اعتبار ما يدفع صاحب العمل الى العامل تغطية لهذه المصاريف تعويضاً بحثاً لأنها عوض عن افتقار فعلي في الذمة المالية للعامل^(٤) غير ان المسألة قد تدق احياناً ويصعب تقدير ما اذ كان المبلغ المدفوع يقابل نفقات حقيقة او انه مزية اضافية ولهذا الغرض لا بد من معرفة ما اذ كانت هذه المخصصات تخفي زيادة حقيقة في الاجر أم لا. فمتى انطوت هذه المخصصات على زيادة عن النفقات الحقيقية فإن هذه الزيادة يجب ان تعتبر من متممات الأجر.

(١) د. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص ٣٤١.

(٢) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٩٠.

(٣) د. جلال القرشي، مصدر سابق، ص ٢٤٢.

(٤) استبعدت محكمة النقض الفرنسية دخول هذه المصاريف من حيث المبدأ في الأجر لعدم امكانية اعتبارها كمقابل لعمل الأجر، د. جلال القرشي، مصدر سابق، ص ٢٤٢.

ومن المخصصات التي يمكن ان تدفع الى العامل ما يعرف بمخصصات الاعباء العائلية او مخصصات غلاء المعيشة وهذا النوع من المخصصات لا يوجد نص قانوني يقضي بمنحها الى العامل كما ان قانون العمل خلا من الاشارة الى بيان ما اذ كانت تعتبر من متممات الأجر على عكس القانون الملغي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الذي كان يقضي في المادة (٢/٤٤ب) منه باعتبارها من متممات الأجر غير ان خلو التشريع من نص يقضي بمنح هذه المخصصات للعمال لا يحول دون اقرار حق العامل بموجب العقد الفردي او نظام العمل او استقرار التعامل في المنشأة على منحها. ومتى ما تقرر وجب اعتبارها من متممات الأجر لأنها تمثل زيادة حقيقية في الأجر المتفق عليه^(١).

المطلب الثالث: طرق تحديد الأجر

تحتفظ المبالغ المدفوعة الى العامل بصفة الأجر اي كانت طريقة تقديرها سواء قدرت تقديراً جزائياً او توقف تقديرها على نشاط العامل او حصيلة المنشأة، ومن ذلك احتساب الأجر كله او بعضه على اساس العمولة، وهي نسبة مئوية من قيمة التوصيات التي يحصل عليها الممثل التجاري او المندوب الجواب، نتيجة سعيه لدى العملاء، او على اساس نسبة مئوية من المبيعات التي تقررها الكثير من المحلات التجارية لعمالها وهي صورة من صور العمولة او تحديد الأجر على اساس القطعة او وحدة الانتاج، وتمثل المشاركة في الارباح ابرز صور الخروج على الصفة الجزافية للأجر ويكون للعامل نصيب من الارباح اذا ما تقرر له ذلك بموجب نص في العقد الفردي او الجماعي او اقرته العادات الثابتة كما ان القانون يمكن ان يكون مصدراً لإقرار مشاركة العمال في الأرباح ولا تجعل هذه المشاركة في الأرباح العامل شريكاً في المنشأة سواء مثلت هذه المشاركة كل أجره او بعضه ما دام العامل يعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل ومن ناحية اخرى فإن ما يُدفع الى العامل يحتفظ بصفة الأجر سواء كان عينياً او نقدياً فليس في القانون ما يمنع ان يكون الأجر كله او بعضه عينياً ولكي نعتبر اي منفعة عينية أجراً متمماً يجب ان تتوافر فيه الشروط التالية:

١. ان يتقرر الحق فيها بموجب القانون او العقد الفردي او نظام العمل او العرف^(٢).
٢. ان تتنفي صفة التبرع شأنها شأن الأجر النقدي.
٣. ان لا تكون من مقتضيات العمل او ضرورات أدائه كملابس العمل والآلات والادوات المستخدمة في أدائه او مكان أداء العمل ذاته.

متى توافرت الشروط المتقدمة في المنفعة العينية التزم صاحب العمل بأدائها للعامل دون نقصان لأن ذلك يعتبر انقاصاً لأجر العامل وتخضع المنافع العينية التي تعتبر متمماً للأجر للأحكام القانونية المتعلقة بالأجر ويترتب على ذلك ان التزام صاحب العمل بأدائها يتوقف عند انتهاء عقد العمل^(٣). وعلى اي حال فإن طرق تحديد الأجر تختلف باختلاف المعيار الذي يحسب الأجر وفقاً له، فالأجر قد يحسب على أساس الزمن، او الانتاج وقد يحسب بطريقة تجمع بين الأجر (بالزمن) والأجر (بالانتاج).

١. تحديد الأجر وفقاً لوحدة زمنية

ويحسب الأجر وفقاً لهذه الطريقة على اساس العمل خلال وحدة زمنية معينة فيحدد أجر العامل بالساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر، وفي الأصل كان العامل يحاسب على الوحدات الزمنية التي ادى فيها العمل بالفعل ولكن التطور أدى الى دخول بعض الاستثناءات الاتفاقية او القانونية على هذه الطريقة وذلك بقصد تقديم المزيد من الحماية للعامل واصبح العامل يحصل على أجره على اساس الوحدة

(١) ويعد الفقه الفرنسي العلاوات العائلية التي تمنح من قبل صاحب العمل مباشرة الى العامل من متممات الأجر، ليون كان، الاجر في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مجلة القانون الاجتماعي، ١٩٦٠، ص ٦٧.

(٢) وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه (اذا كان الطاعن لم يتمسك بأنه اتفق على السكن المجاني وان العرف جرى به على الوجه الذي يشترط القانون فإن الحكم المطعون فيه اذا استخلص بأنه سائغة انه لا يعتبر جزءاً من الأجر لا يكون قد خالف القانون) نقض مدني مصري رقم ٣٤٧ لسنة ٢٩ ق في ١٢ يونيو ١٩٦٣ مجموعة النقض المدني س ٤١٤ ص ٨٠٢ نقلاً عن د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٩٢ هامش ٧٦.

(٣) وعليه لا يطبق بالنسبة للسكن قواعد عقد الايجار وبالتالي لا يجوز للعامل التمسك بالقواعد المذكورة والاستفادة من احكام التمدد القانوني لعقد الايجار والتمسك بالسكن رغم انتهاء عقد العمل، د. عدنان العابد، اجر العامل في قانوني العمل والضمان بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد الاول، المجلد الثاني، بغداد، ١٩٧٨، ص ١٤١.

الزمنية التي عملها بالفعل مضافاً إليها أوقات لم يؤدي فيها عملاً وإنما رأى المشرع احتسابها له عند تحديد أجره مثال ذلك أيام الإجازات الأسبوعية والعطلات الرسمية وساعات الراحة التي تتخلل ساعات العمل وما قد يتفق عليه بموجب عقد العمل الفردي أو الجماعي من إجازات مدفوعة.

٢. تحديد الأجر بالإنتاج

وهذه الطريقة لها صور متعددة فقد يتحدد أجر العامل وفقاً لعدد الوحدات التي ينتجها ويتزايد الأجر كلما زاد عدد الوحدات ويتعدى بها مستوى الإنتاج وقد يتحدد أجر العامل في صورة أخرى بحسب المهام المكلف بإنجازها .

٣. الأسلوب المزدوج

هناك طريقة ثالثة لتحديد الأجر تجمع بين الطريقتين السابقتين ومفادها ان يؤدي للعامل جزءاً ثابتاً من الأجر على أساس الزمن ثم يزداد هذا الأجر تبعاً لمساهمة العامل في زيادة الإنتاج ويلاحظ انها تحسب على أساس انتاج العامل الشخصي حيث يحدد أجر ثابت له ثم يزداد أجره بحسب ما يساهم به في زيادة أعمال المنشأة كما هو الحال بالنسبة للمندوبين التجاريين^(١). هذه هي الطرق التي يتحدد فيها أجر العامل وفقاً لها ولكل طريقة مزاياها وعيوبها ويتوقف الأمر بصدد تقدير أي من هذه الطرق يفضل الأخذ بها. على الظروف الاقتصادية التي تطبق فيها. وقد يبدو للوهلة الأولى ان تحديد الأجر على أساس الزمن افضل للعامل كما يرى بعض الفقهاء حيث يضمن للعامل دخلاً ثابتاً دون ارهاقه، ولكن واقع الأمر يختلف تماماً، فتحديد الأجر على أساس الإنتاج قد يكون لمصلحة العامل حيث يربط بين المصلحة الفردية والمصلحة العامة ويؤدي الى زيادة الانتاج.

(١) د. فاطمة محمد الرزاز ، شرح قانون العمل الجديد ، القاهرة ، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٦١-٦٣.

المبحث الثاني

تحديد الحد الأدنى للأجور

يتنازع في تحديد اجر العامل اعتباران احدهما اقتصادي والآخر اجتماعي اما الاعتبار الاقتصادي فهو أن الأجر عنصر هام من عناصر تحديد تكلفة الانتاج وتقدير الاعباء التي تقع على صاحب العمل. اما الاعتبار الاجتماعي فهو ان يحصل العامل مقابل عمله على دخل يضمن له الحد الأدنى اللازم للمعيشة في ضوء الاسعار والاحتياجات الأساسية للإنسان من مأكل ومشرب وملبس وتعليم وصحة وترفيه وهو ما يطلق عليه (سلة الاستهلاك). ويلزم عند تحديد الحد الأدنى للأجر مراعاة التوازن بين هذين الاعتبارين بحيث لا يهمل احدهما لصالح الآخر وإلا ظهرت لنا آثار سيئة على الصعيد الاقتصادي او الاجتماعي، ولأهمية الحد الأدنى للأجر ليس على المستوى الانساني فقط بل على المستويين الاقتصادي والاجتماعي بل والسياسي، اهتمت به منظمة العمل العربية وابرمت اتفاقيات تنظمه وتحدده، لذا سنستعرض فيما يلي أحكام الاتفاقيات الدولية في هذا الصدد في المطلب الاول وكيفية معالجة القانون العراقي لهذه المسألة في المطلب الثاني.

المطلب الاول: المبادئ التي تحكم الحد الأدنى للأجور في الاتفاقيات الدولية

بلغ من اهتمام المنظمة الدولية للعمل ان ابرمت في نطاقها ثلاث اتفاقيات تتعلق بالحد الأدنى للأجور الاولى هي الاتفاقية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور والاتفاقية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥١ بشأن "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة" والاتفاقية رقم ٣١ لسنة ١٩٧١ بشأن "تحديد الحد الأدنى للأجور مع اشارة خاصة للبلدان النامية". اما في نطاق منظمة العمل العربية أبرمت الاتفاقية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ بشأن "تحديد وحماية الأجور" وقد عنيت هذه الاتفاقية بتحديد المقصود بالحد الأدنى للأجر حيث تقرر في المادة (١٦) انه "يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل واسرته كالملبس والتغذية والسكن للعيش بمستوى انساني لائق" وهو تقريباً ذات المعنى الوارد بالاتفاقية الدولية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ والتي تقرر في مادتها الثانية ، ان العناصر التي تؤخذ بالاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية هي:

أ. احتياجات العمال وعائلاتهم.

ب. العوامل الاقتصادية.

وباستقراء احكام الاتفاقيات الدولية المشار اليها يمكن استخلاص المبادئ التالية:

أ. ان الحد الأدنى للأجر هو الحد الاساسي اللازم للمعيشة الانسانية والذي لا يجوز النزول عنه ومن ثم لكل عامل تنطبق عليه احكام العمل لأنه الحد اللازم لإشباع الحاجات الانسانية الضرورية والنزول عنه يعني التغاضي عن المستوى الانساني اللازم لمعيشة العامل، وبناءً على ما تقدم اذا حدد الحد الأدنى للأجر وفقاً للأسلوب المقرر امتنع على صاحب العمل المساس بهذا الحد او النزول عنه وهو ما أكدت المادة ١/٤ من الاتفاقية الدولية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ حيث بينت بأنه تلزم كل دولة عضو بأن تتخذ التدابير اللازمة لضمان تعريف أصحاب العمل والعمال المعنيين بالمعدلات الدنيا السارية للأجور ولضمان عدم دفع أجور تقل عن هذه المعدلات الدنيا في الحالات التي يجب تطبيق هذه المعدلات عليها، وارسست المادة ٣/ج من الاتفاقية صراحة مبدأ عدم جواز تخفيض أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر، إلا ان الاتفاقية رقم (١٣١) لسنة ١٩٧٠ كانت اكثر صرامة اذا قررت بهذا الصدد: ان يون للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيض أجر

العامل عنها ويترتب على عدم تطبيقها تعريض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية المناسبة^(١). وعلى الرغم من أن الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ تقرر أنه لا يجوز أن يقل أجر العامل ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية إلا أنه وما يؤسف له أن هذه الاتفاقية الدولية - عكس الاتفاقيات الدولية - تركت للدول الأعضاء حرية الأخذ بهذا المبدأ، إذا تقرر المادة (١٧) من الاتفاقية في صدرها "يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور".

ب. أن تحديد حد أدنى للأجر لا يستلزم وحدة هذا الحد بالنسبة لكل إقليم دولة، بل من الممكن أن يتغير هذا الحد الأدنى في ضوء الظروف الخاصة بمستوى المعيشة والأسعار في الأقاليم المختلفة، ويستتبع ذلك أن يكون هناك أكثر من حد أدنى واحد للأجور، والاتفاقيات الدولية تؤكد هذا المبدأ بالاتفاقية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ تركت لكل دولة عضو أن تقرر أيًا من المهن أو فروع المهن ستطبق عليها طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (مادة ٢) وللدولة العضو كذلك الحرية في أن تقرر طبيعة وشكل وطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور وأساليب تطبيقها (مادة ١/٣).

ج. الحد الأدنى للأجور يتم تحديده بالتشاور بين الأطراف الثلاثة (أصحاب العمل والعمال والحكومة) فمبدأ الثلاثية التي تقوم عليه علاقات العمل هو حجر الأساس في منظمات العمل الدولية والعربية والإقليمية ويبدو أكثر إلحاحاً حين يتعلق الأمر بتحديد الأجور بصفة عامة والحد الأدنى للأجر بصفة خاصة. ولذلك حرصت الاتفاقيات الدولية والعربية على تأكيد هذا المبدأ بالاتفاقية رقم (٢٦) لسنة ١٩٢٨ بعد أن أكدت حرية كل دولة في أن تقرر طبيعة وشكل وطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور وأساليب تطبيقها والزمّت الدول الأعضاء بأن:

١- يستشار ممثلوا أصحاب العمل وممثلوا العمال المعينين بما في ذلك ممثلوا منظماتهم، وكذلك أشخاص يؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم وترى السلطة المختصة أن من المناسب استشارتهم في هذا الشأن وذلك قبل تطبيق تلك الطرائق على مهنة أو فرع معين من مهنة.

٢- يشترك العمال وأصحاب العمل المعنيون في تنفيذ هذه الطرائق بالشكل أو بالقدر اللذين يمكن أن تنص عليها القوانين واللوائح الوطنية على أن يمثل الطرفان وفي جميع الأحوال بأعداد متساوية وعلى قدم المساواة.

وقد حرصت الاتفاقية ١٣١ لسنة ١٩٧٠ على تأكيد مبدأ الثلاثية والتشاور (م ٤)، وتأكيداً لأهمية هذا المبدأ "التشاور بين الأطراف المعنية" رددت الاتفاقية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ بقولها "تشكل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجان يمثل فيها الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور"^(٢).

المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجور في العراق

أقر المشرع العراقي مبدأ تدخل الدولة في تحديد الأجور لأول مرة في قانون العمل رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦. حيث نصت مادته السادسة والثلاثون على تحويل الحكومة أن تصدر أنظمة لمعالجة بعض القضايا كان من بينها ما ورد في الفقرة (ج) من هذه المادة بشأن إصدار نظام لتعيين الحد الأدنى للأجور العمال اليومية بحسب أصنافهم المهنية، غير أن هذا النص ظل دون تطبيق فترة طويلة من الزمن إذ لم يصدر أي نظام بهذا الخصوص حتى سنة ١٩٥٣ حيث أصدرت الحكومة نظام الحد الأدنى للأجور العمال

(١) المادة (١/٢) من الاتفاقية المذكورة.

(٢) د. فاطمة الرزاز، مصدر سابق، ص ٢٥٢-٢٥٥.

رقم (٥٤) لسنة ١٩٥٣ الذي ما لبثت ان عدل بالنظام رقم (٧) لسنة ١٩٥٤ بموجب هذا النظام المعدل حددت الأجور الدنيا في العراق على النحو التالي:

- أ- الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر البالغ من العمر ستة عشر سنة (٢٥٠) فلساً يومياً.
- ب- الحد الأدنى لأجر المراهق الذي يتراوح عمره بين اثنتي عشرة سنة وتمام الخامسة عشرة (١٨٠) فلساً يومياً.

وبصدور القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ تخلى المشروع العراقي عن اتباع اسلوب التحديد المباشر للحد الأدنى للأجور من قبل أجهزة الحكومة وأخذ بأسلوب آخر هو اسلوب تحديد الاجور عن طريق لجان قطاعية متخصصة، وقد برزت المذكرة الايضاحية للقانون هذا التحول بقولها (حيث ان وضع حد أدنى معين لأجر العامل غير الماهر قد يضار منه العامل في بعض الاحيان نظراً لتغير الظروف الاقتصادية ومستويات العيش في البلاد فلم تضع اللائحة نصاً محدداً بهذا الصدد كما كان الشأن بنظام الحد الأدنى رقم (٧) لسنة ١٩٥٤ الصادر بموجب الفقرة (ج) من المادة ٣٦ من قانون العمل وتركت الامر معلقاً لتقديره بحسب الظروف الاقتصادية وأناطت هذا التقدير بهيئة خاصة للأجور في كل صناعة من الصناعات او فرع منها او لأي مهنة أو لأي فئة من العمال على ان يعاد النظر في وضع هذه الأجور مرة كل سنتين لغرض التوفيق بين مستواها ومستوى تكاليف المعيشة. وقد اقتبس قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ نظام لجان الأجور القطاعية هذا من القانون الانكليزي^(١). مخصصاً له المواد (٣٥-٤٠) من القانون التي حددت طريقة تشكيل اللجان واسلوب عملها، الا انه لم يتحقق مما قرره القانون إلا القليل، فلم تشكل في الثلاث عشرة سنة التي نفذ فيها هذا القانون سوى ثلاث هيئات لتحديد الأجور، وهي هيئة تحديد أجور العمال الزراعيين، وهيئة تحديد الأجور العمال مكابس التمور، وهيئة تحديد أجور عمال النسيج وكان هذا سبباً لاستمرار نفاذ نظام الحد الأدنى للأجور رقم (٧) لسنة ١٩٥٤ على القطاعات التي لم تشكل فيها هيئات لتحديد الأجور مما يترتب عليه ان الحد الأدنى للأجور ظل واطناً فترة طويلة من الزمن اما القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى فقد اخذ بأسلوب آخر مغاير في تحديد الأجور، وهو اسلوب اللجنة الوطنية لتحديد الأجور حيث قرر في المادة (٥٢) تشكيل لجنة لها اختصاص تحديد الأجور (في جميع أرجاء الجمهورية العراقية) وبذلك مدا اختصاص هذه اللجنة الى كل المهن في كل انحاء القطر، وقد اختلف هذا القانون عن سابقه في انه لم يقصر مهنة اللجنة على تحديد الحد الأدنى للأجور وانما أناط بها كل ما يتعلق برسم سياسة الاجور في القطر. إلا ان القليل جداً مما انتظره المشرع في هذه اللجنة تحقق خلال سبعة عشر عاماً من نفاذ القانون حيث لم تلعب هذه اللجنة بسبب العديد من العوامل سوى دور هامشي لا يكاد يذكر^(٢).

ولقد جاء القانون النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بتنظيم جديد لتدخل الدولة في تحديد الأجور لتلخص أحكامه فيما يلي:

أولاً: تشكيل لجنة لاقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر حيث نصت المادة (٤٦) من القانون على ان تشكل بقرار من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة لاقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر بصورة دورية تتألف من:

(١) فقد جاء نقلاً شبه حرفي من ١٩٤٥ THE WAGES COUNCILS ACT OF د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٩٥.

(٢) د. يوسف الياس ، الحد الأدنى للأجور ، منشورات المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، بغداد، ١٩٨٠، ص ٩٦-١٠٢.

- أ - مدير عام دائرة العمل
 ب- مدير عام دائرة الضمان الاجتماعي للعمال
 ج - ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال
 د - ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية
 هـ - ممثل عن الجهاز المركزي للأسعار
 و - عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بتخطيط الأجور بجوانبه عضواً
 المختلفة يختارهما وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ومن هذا التشكيل يتضح ان المشرع قد أعطى دوراً كبيراً للرأي الفني في عمل اللجنة اذ اشترك فيها ثلاث اعضاء من الفنيين هم من ذكروا في (هـ) و (و)، كما انه اقام توازناً بين تمثيل العمال واصحاب العمل في اللجنة وبممثل واحد عن كل منهم . الا انه اشرك مدير عام دائرة الضمان في اللجنة دون ان يكون لذلك اي مبرر عملي وفقاً لبعض الآراء^(١).

ثانياً: اشار النص الى ان اقتراح هذا الحد الأدنى يجري من قبل اللجنة (بصورة دورية) دون ان يحدد المعيار الفني لهذه الدورية ويعد هذا نقص تشريعي لم يكن يصح ان يرد في القانون اذا ترك اللجنة تعمل وفقاً لاجتهادها في تقدير الدورية التي تعتمد عليها في اقتراح الحدود الدنيا للأجور .

ثالثاً: حدد النص مهام اللجنة (باقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر) فقط وبذلك فإن مهامها لا تتعدى الى اقتراح الحدود الدنيا لأجور العمال الماهرين ولا الى اي مسألة اخرى لها صلة بسياسة الاجور في العراق.

رابعاً: لم يحدد القانون على خلاف القوانين السابقة في القطر وما درج عليه التشريع المقارن المعايير التي تعتمد عليها اللجنة في اقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر وفي مراجعته بعد ذلك، وهذه المسألة هي جوهر عمل هذه اللجنة من جهة وخلاصة تصور المشرع للمستوى الذي يريده للحد الأدنى للأجور وفقاً للسياسة الاجتماعية والاقتصادية التي يعتمد عليها. وعلى هذا فإن خلو التشريع من تحديد هذه المعايير سيترك اللجنة تعمل وفقاً لقناعات اعضائها الذاتية وهذا موقف لا يعقل ان يكون مقبولاً عقلاً ومنطقاً.

خامساً: كما يتضح من صريح النص فإن ما يصدر عن اللجنة ليس سوى مقترح ترفعه الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية الذي يقوم وفقاً للبند ثانياً من المادة (٤٦) بعرضه على مجلس الوزراء للبت فيه، والعبارة الاخيرة يستدل منها على ان لمجلس الوزراء ان يقبل المقترح بصيغته او يرفضه او ان يعدله، وبناءً على ذلك فإن دور اللجنة في تحديد الحدود الدنيا للأجور سوى دور استشاري للحكومة التي لها وحدها ان تصدر قرار تحديد الحد الأدنى للأجور.

سادساً: يترتب على صدور قرار من مجلس الوزراء بتحديد حد أدنى لأجر العامل غير الماهر، انه لا يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تحديد مقدار الأجر بما يقل عن الحد الأدنى^(٢). وكل شرط يقرر للعامل أجراً يقل عن هذا الحد يعد باطلاً ، ويستحق العامل أجراً يعادل الأجر الأدنى اعتباراً من اليوم الاول لعمله، وعليه يلتزم صاحب العمل ان يدفع اليه الفرق بين الأجر المتفق عليه والحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر. هذا اضافة الى انه مثل هذا الاتفاق يعتبر مخالفة من صاحب العمل لأحكام القانون يعاقب عليها طبقاً لأحكام المادة (٥٣) بالغرامة. كما ان هذا النص اوجب الزام صاحب العمل بدفع تعويض

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٩٦.

(٢) المادة (٤٧) من قانون العمل .

الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى. الا ان حرية طرفي العقد تظل مطلقة في الاتفاق على ما يزيد على الأجر الأدنى لأن مثل هذا الاتفاق يكون في مصلحة العامل. اما قانون العمل المصري الجديد فقد نصت المادة (٣٤) منه على ان ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. وهذا يعني ان المجلس القومي للأجور هو الذي يقرر الحد الأدنى للأجور وكذلك إيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار^(١).

المبحث الثالث

النظام القانوني لأداء الأجر

تقتضي دراسة النظام القانوني لأداء الأجر البحث في القواعد الخاصة للوفاء بالأجر والتي يعتبر المظهر الاساسي لحماية حق العامل في الأجر تمكيناً له من الحصول على ما يكفي لتغطية ضرورات المعيشة كما سنبين ضمانات الوفاء بالأجر وأخيراً الحماية التي اسبغها المشرع عليه في مواجهة دائني العامل وسنبين هذه القواعد تباعاً.

المطلب الأول: القواعد المنظمة للوفاء بالأجر

هناك قواعد تنظيم الوفاء بالأجر وذلك تجنباً للخلافات بين طرفي العقد وكذلك استغلال صاحب العمل للعمال ومن اجل احداث التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل وصولاً الى استقرار العلاقات العقدية بينهما لصالح المشرع ومن هذه القواعد هي:

أولاً: وسيلة الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة في الوفاء بإمكان ان يتم الوفاء بالأجر بأن يقبل العامل مقابلاً أي كان نوعه بدل الأجر^(٢). ولكن تشريعات العمل المعاصرة تحظر اعمل ما تقضي به القواعد العامة بالنسبة للأجر وقد اختلف المشرع العراقي اثر من سبقه من المشرعين في هذا الشأن حيث اوجب ان تدفع الأجور بالعملة العراقية^(٣). وحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره او إلزامه بالشراء من محلات معينة^(٤). وبضمن المشرع بإلزامه صاحب العمل بأن يدفع الأجر الى العامل بالعملة المتداولة قانوناً، ان يحصل الأخير على أجره بصورة تسمح له بالتصرف به حال استلامه لغرض الاتفاق منه على معيشته كما يجنبه الخسارة التي يمكن ان تلحق به فيما اذا تم الوفاء له بعمله اتفاقية اجنبية حيث يتحمل مخاطر استبدالها بالعملة المحلية اذ قد يترتب على هذا الاستبدال نقص في مقدار الأجر الذي يحصل عليه في النهاية اضافة الى ان الوفاء النقدي يسمح للعامل بأن يتحقق من مقدار ما تسلمه من أجر من صاحب العمل حال تسلمه ولا يعني وجوب الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانونياً حظر الاتفاق على أن يكون كل الأجر او بعضه عينياً وانما يقصد بالنص منع الوفاء بغير النقد بأجر متفق ابتداءً على ان يتم الوفاء به نقداً^(٥). وحظر المشرع قيام صاحب العمل بالزام عماله بالشراء من محال معينة يقوم ايضاً على المبررات التي يقوم عليها وجوب

(١) د. فاطمة الرزاز ، مصدر سابق ، ص ٢٥٦-٢٥٧.

(٢) المادة (١٦٦) من القانون المدني .

(٣) المادة (٤٢-ثانياً) من قانون العمل النافذ.

(٤) المادة (٥٠) من قانون العمل .

(٥) د. محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، ط١، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٣، ص ٤٢٢.

الوفاء بالنقد ، وذلك اتباع صاحب العمل الأسلوب المحظور يعني في النهاية ان الوفاء بالأجر قد تم بغير النقد بطريقة غير مباشرة، إلا ان هذا الحظر لا يمتد الى الشراء الاختياري اذ يمكن للعامل ان يشتري من منتوجات صاحب العمل دون ان يكون ذلك مخالفة للقانون.

والقواعد المنظمة لوسيلة الوفاء بالأجر من النظام العام وعليه فإن مخالفتها تؤدي الى بطلان الوفاء فلا تبرأ ذمة صاحب العمل اذ أوفى الأجر بغير العملة العراقية وهذا ما قرره القانون صراحة في المادة (٤/ثانياً)، وكما ان مخالفة هذه القواعد تعرض صاحب العمل الى فرض العقوبة المقررة في المادة (٥٣) من قانون العمل عليه وهي الغرامة.

ثانياً: الوفاء الدوري بالأجر

تقضي القواعد العامة بأن لطرفي عقد العمل ان يحدد المواعيد التي يرتضيها بالأجر فأذا أغفلا ذلك طبقت العادات المستقرة والعرف الجاري^(١).

إلا ان المشرع يقيد حرية الطرفين صراحة في هذا الشأن حيث يحدد قانون العمل مواعيد الوفاء بالأجر تعتبر حدوداً قصوى لا يجوز تجاوزها والمشرع راعى بذلك امكانية حصول العامل على أجره بانتظام وفي مواعيد محددة ومتقاربة وذلك لكي يمكن العامل في اتفاق أجره على شؤون حياته اليومية وقد اورد قانون العمل في المادة (٤٢ / اولاً) حكماً موحداً نظم فيه مواعيد دفع الأجر حيث نص على ان تدفع الأجور الى العامل مرة واحدة في الشهر في الأقل "دون ان يفرق بين الأجور اليومية او الأسبوعية او الشهرية على خلاف ما كان ينص عليه القانون الملغى في مادته الخامسة والأربعين حيث كان يجب ان تدفع الأجور للعمال المعيّنين بأجر شهري مرة في الشهر، وللمعيّنين على اساس الساعة او اليوم او الاسبوع مرة في الاسبوع او من ناحية اخرى اغفل المشرع تنظيم مواعيد دفع الاجور متى احتسبت على اساس الانتاج او القطعة اذ قد يكون من طبيعة العمل ان يستغرق انتاج القطعة الواحدة وقتاً قد يزيد على الشهر^(٢)، ولا يجوز مخالفة القواعد المتقدمة لأنها من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على ان تدفع الأجور في مواعيد تزيد الفترة الفاصلة بينها على الشهر ويعاقب صاحب العمل المخالف لهذه القاعدة بالعقوبة المقررة في المادة (٥٣) التي سبقت الإشارة اليها.

ثالثاً: مكان الوفاء بالأجر وزمانه

اوجبت المادة (٤٢/اولاً) ان تدفع الأجور الى العامل (في احد ايام العمل وفي مكانه، او في مركز دفع مجاور له). ويهدف المشرع بنصه على وجوب ان يتم الوفاء بالأجر في مكان العمل الى التيسير على العامل حتى لا يتحمل مشقة ونفقة الانتقال الى مكان آخر لاستلام أجره، وهذا الحكم من الاحكام الأمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ويكون الاتفاق على مخالفتها باطلاً.

اما الهدف من جوب الوفاء بالأجر في احد ايام العمل فهو حظر الوفاء بالأجر في يوم راحة العامل القانونية او الاتفاقية، وحتى لا يتحمل مشقة التوجه الى مكان العمل بغية استلام أجره، مما يفوت الغرض الذي تقررت الراحة من اجله. والوفاء بالأجر في غير مكان العمل او يوم العمل مبرر لذمة صاحب العمل إلا انه يعرضه للجزاء الجنائي المقرر في المادة (٥٣) من القانون^(٣).

(١) المادة (٩٠٤) من القانون المدني .

(٢) كانت المادة (٤٢) من القانون الملغى تقضي بأنه اذا كان من طبيعة العمل ان يتأخر الانتاج فيه اكثر من اسبوعين فعلى صاحب العمل ان يدفع للعامل كل اسبوع مبلغاً من الأجر يتناسب مع المرحلة التي أنجزت من الانتاج .

(٣) د. عدنان العابد ، و د. يوسف الياس ، مصدر سابق، ٣٠١، د. فاطمة سعد الرزاز، مصدر سابق، ص ٢٧٣.

رابعاً: أهلية قبض الأجر

تقضي قواعد القانون المدني بأنه يكون الوفاء للدائن أو نائبه، فإذا كان الوفاء إلى غيرهما فلا تبرأ ذمة المدين إلا إذا أقر الدائن بهذا الوفاء، وقد قرر قانون العمل في المادة (٤٩/أ) الحكم المقرر في القانون المدني أن نص على أن (يدفع الأجر إلى العامل أو إلى وكيله) ويشترط الصحة والوفاء أن يوثق الدائن أهلاً لاستيفاء الدين فإذا كان قاصراً، فإنه طبقاً لأحكام القانون المدني، يجب أن يدفع الدين لنائبه القانوني كالولي أو الوصي، إلا أن هذا الحكم العام استبعده القانون المدني بنص صريح فيما يتعلق بالوفاء بأجر القاصر، إذا قرر في المادة (٩٠٥) حكماً يعتبر استثناء من الحكم العام الذي يقرره في المادة (٣٨٣) حيث نص على أنه (يجوز للقاصر أن يقبضوا أجورهم بأنفسهم، ويكون قبضهم صحيحاً). وقد أكد قانون العمل في المادة (٤٩/ثانياً) هذا الحكم إذا نص على أن يدفع أجر العامل الحدث إليه مباشرة ويكون هذا الدفع مبرئاً لذمة صاحب العمل^(١).

خامساً: اثبات الوفاء بالأجر

نظم القانون في المادة (٥٢) طريقة اثبات الوفاء بالأجر حيث اعتمد في ذلك سجل الأجور وسيلة وحيدة لأثبات هذا الوفاء ولقد نظمت الفقرة أولاً من هذه المادة أحكام هذا السجل بالنص على أن:

- ١- على صاحب العمل أن يمسك سجلاً للأجور تدرج فيه تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الأجر الذي دفع إليه.
- ٢- يجب أن يكون هذا السجل خالياً من أي فراغ أو شطب أو تحشية.
- ٣- يخضع سجل الأجور لرقابة مفتشي العمل.

وقضت الفقرة (ثانياً) من هذه المادة بأنه (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور ولا يعتبر توقيعه فيه دون اعتراض على المفردات تنازلاً منه عن أي حق من حقوقه).

ومن النص المتقدم يتضح أن المشرع:

- ١- وضع في يد العامل وسيلة للتحقق من طريقة حساب أجره وذلك بأدراج تفاصيل الأجر والاستقطاعات في السجل.
- ٢- اعتمد توقيع العامل في السجل دليلاً على استلامه أجره.
- ٣- اعتبر توقيع العامل اعترافاً باستلام المبلغ الصافي المثبت في السجل مع احتفاظه بحقه بالمطالبة بأي مبلغ يرى أنه واجب الدفع وهذا ما يستدل عليه من عبارة النص (لا يعتبر توقيعه فيه دون اعتراض على المفردات تنازلاً منه على أي حق من حقوقه). ويجب أن لا يضاف على سجل الأجور هذا شكل خاص بحيث لا يجوز تجاوزه إلى غيره. وذلك لضرورة التيسير في التعامل بإتاحة الفرصة لأصحاب العمل لاستعمال أجهزة الحاسب الآلي والتقنية الحديثة نظم دفع الأجور^(٢).

(١) د. محمد علي الطائي، طبيعة المصالح التي يرها قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ والموازنة بينها، بحث منشور في مجلة القضاء، العدد ١٥٣ و١٥٤، بغداد، ١٩٩٩، ص ٨٣.

(٢) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٣٠٣.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجر

وفر المشرع للعامل حماية في مواجهة صاحب العمل وفي مواجهة دائني العامل وعلى النحو الآتي:

أولاً: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

إذا كان المشرع قد كفل بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر أن يحصل العامل على أجره في مواعيد المنظمة وبقيمتها الحقيقية دون نقصان فإن هذا لا يكفي لتجنبه مخاطر من نوع آخر قد يتعرض لها أجره عندما يعجز صاحب العمل عن هذا الوفاء أو حينما يصبح الجانب السلبي من ذمته المالية أكبر من جانبها الإيجابي حين تتراحم عندها ديون دائني صاحب العمل ومن بينها ديون عماله ويتعرض الآخرون لاحتمال فقدان أجرهم المستحق على صاحب العمل وإزاء هذا الخطر فقد وجد المشرع نفسه مضطراً لتقرير أحكام خاصة لحماية أجور العمال في هذه الحالة ولهذا نجده يقرر ضمانات خاصة للوفاء بالأجر إهما الامتياز العام للأجور والامتياز المقرر لعمال المقاول الأصلي والمقاول من الباطن.

١ - الامتياز العام للأجور:

نصت المادة (١٢) من قانون العمل على أن (تعتبر ديون العامل أو من يخلفه الناشئة في ذمة صاحب العمل من علاقة العمل ديوناً ممتازة على جميع أموال صاحب العمل وفقاً للقانون). والامتياز الذي يقرره هذا النص امتياز عام ولهذا فهو يخضع للقواعد التي تنظم الامتيازات العامة ولذلك:

- أ- يرد هذا الامتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول أو عقار دون تخصيص ونتيجة لذلك فهو لا يتيح للعامل حق التتبع وعليه تكون للعامل أولوية استيفاء حقه من الأموال الموجودة في ذمة صاحب العمل وقت التنفيذ على أن يخرج من هذه الأموال ما كان غير قابل للحجز.
 - ب- أن الامتياز العام يكون نافذاً في مواجهة الغير دون حاجة إلى تسجيل حتى لو وجد ضمن وعاء الامتياز عقار.
 - ت- أن الامتياز العام لا يضمن إلا الحقوق المحددة قانوناً وذلك تطبيقاً لما هو مسلم به من أن حقوق الامتياز حقوق ضيقة لا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها.
 - ث- أن مرتبة هذا الامتياز تتحدد قانوناً وهذه الخصيصة نتيجة حتمية لكون الامتياز الذي يقرره هذا النص امتيازاً عاماً ولهذا فهو يخضع للقواعد التي تتولى تحديد مرتبة الامتياز^(١).
- ويحتاج ما ورد في (٣) و (٤) إلى بحث أوفى لبيان ما هي الحقوق التي يضمنها هذا الامتياز، مرتبته. ويقتضينا الرجوع إلى القانون المدني لاستجلاء أحكامه في هذه النصوص وذلك لأن عبارة المادة (١٢) (وفقاً للقانون) يتضمن معنى الإحالة إلى القانون المدني ما دام قانون العمل لم يتضمن نصاً خاصاً بتحديد هاتين المسألتين^(٢).

وبالرجوع إلى هذا القانون نجد أن المادة (١٣٧٢) منه تقضي بما يلي:

١. يكون للديون الآتية بقدر ما هو مستحق في السنة الشهور والأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول أو عقار:

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٣٠٤.

(٢) كانت الفقرة (١) من المادة (١٠) من القانون الملغى قد نصت بأنه (تعطى المبالغ المستحقة للعامل أو من يخلفه في حقوقه بمقتضى القانون أعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة والرسوم القضائية، وتسوفى بكاملها مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة والنفقات ومصاريف الحفظ والترميم).

- أ. المبالغ المستحقة للخدمة، والكتب والعمال وكل اجبر اخر من اجرهم ومرتباتهم من اي نوع كان.
 - ب. المبالغ المستحقة عما صرف للمدين ، ولمن يعوله ، من مأكل وملبس ودواء.
 - ت. النفقة المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه.
٢. وتستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة ومصروفات الحفظ والإصلاح. اما فيما بينها فتستوفي بنسبة كل منها.

ومن هذا النص يتضح ما يلي:

ان عبارة نص قانون العمل (ديون العامل او من يخلفه الناشئة في ذمة صاحب العمل) لا تجد مقابلاً لها في القانون المدني اذ قصر نص هذا الاخير الامتياز على ضمان اجور العمال عن السنة شهور الاخيرة ودون ادنى شك لا يمكن ان تكون هذه الاجور وحدها هي كل الديون الناشئة للعامل او لخلفه في ذمة صاحب العمل، وبهذا فإن الحقوق الأخرى – غير اجور الشهور الستة الاخيرة – لا يكفل القانون المدني لها حق الامتياز على اموال صاحب العمل. وبهذا الحكم يكون قانون العمل النافذ قد اختلف عن سابقه الذي عالج هذا الموضوع في نصوصه، معطياً هذا الامتياز لجميع حقوق العامل على خلاف ما قرره القانون المدني^(١).

- ان نص القانون المدني اعطى لديون العامل في ذمة صاحب العمل المتمثلة بأجور الشهور الستة الاخيرة، المرتبة الرابعة من الامتياز اذ تتقدمها المصاريف القضائية أولاً. المبالغ المستحقة للخرينة ثانياً، ومصاريف الحفظ والإصلاح ثالثاً، كما ان هذه الأجور تشترك في مرتبة الامتياز مع المبالغ المستحقة عما صرف للمدين او لمن يعوله من مأكل او ملبس ودواء ومع النفقة الشرعية المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه فإذا اجتمعت هذه الديون فتستوفي بنسبة كل منها اي بنقاسم الدائون فيما بينهم قسمة غرماء. اما القانون الملغى فكان قد اعطى لديون العامل (اعلى درجات الامتياز) وبذلك تقدمت على جميع الديون المختارة فكانت تستوفي قبلها جميعاً ومنهجه هذا كان اقرب الى فلسفة القانون الاجتماعي منها الى فلسفة القانون المدني.

٢- ضمانات خاصة لعمال المقاول من الباطن:

قرر القانون المدني ضمانات خاصة للوفاء بحقوق عمال المقاول والمقاول من الباطن خالف فيها ما تقتضي به القواعد العامة بشأن عدم جواز مطالبة مدني صاحب العمل الا عن طريق الدعوى غير المباشرة التي ما هي الا دعوى صاحب العمل ذاته وقد تمثلت هذه الضمانات فيما قرره المادة (٨٨٣) من ان لعمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب العمل مباشرة بما لهم في ذمة المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل وازافة الى ذلك قضت الفقرة الثانية من هذه المادة بأن لهؤلاء العمال في حالة توقيع الحجز تحت يد صاحب العمل او المقاول الاصلي امتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي او المقاول من الباطن وقت توقيع الحجز.

ولا يثبت حق العمال في الدعوى المباشرة الا عن الدين الذي نشأ في ذمة صاحب العمل او المقاول بمقتضى عقد المقاولة الذي ساهم العمال في تنفيذ العمل الذي أوكل بموجبه القيام بالعمل الى المقاول الاصلي او المقاول من الباطن كما ان الامتياز لا يضمن سوى حقوق العمال التي تنشأ بسبب قيامهم بإنجاز العمل موضوع المقاولة اما محله فيحدد بالمبالغ المستحقة بذمة صاحب العمل بمقتضى عقد المقاولة الذي اشترك العمال في تنفيذه دون المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لأسباب اخرى.

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، مصدر سابق، ص ٣٠٥.

ثانياً: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل

يتعرض الأجر الى مخاطر كبيرة يقدم دائنو العامل على استيفاء ديونهم منه ولهذا وضع المشرع ضمن سياسته الحمائية للأجر قواعد تكفل في النهاية ان يصل الى العامل جزء من الأجر يخصص للأنفاق على معيشته ومعيشة أسرته وهو في هذه القواعد يحاول التوفيق بين العديد من الاعتبارات التي يرجع بعضها الى مصلحة العامل وبعضها الآخر الى مصلحة دائنيه وقد انتهت هذه السياسة الحمائية الى اقرار مبدأ تقضي بعدم جواز اقتطاع اي مبلغ من الأجر الا اذا قرر القانون ذلك^(١).

والدائنون الذين يمن ان يستوفوا ديونهم من الأجر قد يكونون صاحب العمل او غيره وتضع القوانين المعاصرة احكاماً خاصة لاستيفاء صاحب العمل بعض ديونه من العامل مراعية في ذلك خصوصية العلاقة التي تربط بين الدائن والمدين في هذه الحالة مما يقضي معالجتها بأحكام تختلف عن احكام استيفاء الدائنين الآخرين ديونهم من الآخر.

الا ان قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) خرج عن هذا المنهج على خلاف سابقه القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الذي افرد المادة (٥٠) منه لمعالجة هذا الموضوع وعليه فإن القانون النافذ تضمن حكماً واحداً ينطبق على جميع الدائنين بما فيهم صاحب العمل ونص في المادة (٥١) التي تقضي بأنه (لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل وفقاً لأحكام هذا القانون الا بنسبة لا تزيد على ٢٠% منه على ان يكون ايفاءً لدين ثابت بحكم قضائي). وان اشتراط وجوب ان يكون الحجز وفاءً لدين ثابت بحكم قضائي وفقاً للنص المتقدم يعتبر استثناءً من حكم المادة الثالثة عشرة من قانون التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠ التي حددت مستندات التنفيذ التي تتولى دوائر التنفيذ تنفيذها وهذا يعني ان سندات التنفيذ الواردة في هذه المادة لا يمكن الحجز بموجبها على اجر العامل بالنسبة المقررة قانوناً وان السند التنفيذي الوحيد الذي يجيز قانون العمل الحجز على الأجر هو الحكم القضائي.

وقد اغفل المشرع العراقي في نص المادة (٥١) من قانون العمل رعاية الدائنين بالنفقة الشرعية فلم يورد نصاً خاصاً باستيفاء دين النفقة من الأجر^(٢). وازاء سكوت المشرع فإن دين النفقة يتزاحم مع الديون الأخرى عند استيفائه ضمن نسبة ٢٠% التي يجوز الحجز عليها وهذا ما ينتقد عليه القانون ولم يتضمن القانون النافذ خلافاً لسابقه نصاً يقيد حرية العامل في التنازل عن اجره عن طريق حوالة الحق فيه الا انه رغم خلو القانون النافذ من نص يعالج هذه المسألة فإن حكم القانون المدني المقرر في المادة (٣٦٤) يقضي بعدم جواز حوالة الحق الا بما يعادل المقدار القابل للحجز ولهذا فإن حوالة الحق في الأجر تنقيد بذات الحدود التي يقيد بها الحجز ولا يجوز ان يتجاوز مجموع ما تجري حوالاته والحجز عليه معاً ٢٠% من الآخر.

والقاعدة القانونية المقيدة لحوالة الحق في الأجر من النظام العام وعلى هذا الأساس فإن الاتفاق على حوالة الحق في الأجر بنسبة اكبر مما يجيزه القانون يقع باطلاً.

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، مصدر سابق، ص ٣٠٦.

(٢) على خلاف القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الذي كان يقضي في المادة (١/٢٤) منه بأن يتقدم الدائنون بالنفقة الدائنين الآخرين .

الخاتمة

وهكذا تكون دراستنا لموضوع التزام صاحب العمل بدفع الأجر قد انتهت ولم يبق في خاتمتها إلا بيان النتائج التي توصلنا إليها والمقترحات التي سنقترحها.

أولاً: النتائج

- ١- يعد الالتزام بدفع الأجر من أهم الالتزامات التي يلتزم بها صاحب العمل كما ويعتبر الأجر من العناصر الجوهرية في عقد العمل ويعرف بأنه (المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل أدائه العمل).
 - ٢- تحتفظ المبالغ المدفوعة إلى العامل بصفة الأجر أيا كانت طريقة تقديرها.
 - ٣- لا يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أجر يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر.
 - ٤- أوجب المشرع على صاحب العمل أن تدفع الأجور بالعملة العراقية وحظر عليه تقييد حريته في التصرف بأجره أو إلزامه بالشراء من محلات معينة كما ألزم المشرع على صاحب العمل أن يمكن العامل من الحصول على أجره بانتظام وفي مواعيد محددة في أحد أيام العمل وفي مكانه أو مركز دفع مجاور له كما وأجاز القانون للقصر أن يقبضوا أجورهم بأنفسهم ويكون قبضهم صحيحاً.
 - ٥- تعتبر ديون العامل أو من يخلفه الناشئة في ذمة صاحب العمل من علاقة العمل ديوناً ممتازة على جميع أموال صاحب العمل.
 - ٦- قرر القانون لعمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب العمل مباشرة بمالهم في ذمة المقاول ولعمال المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل كما أن للعمال في حالة توقيع الحجر تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول من الباطن وقت توقيع الحجر.
 - ٧- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل إلا بنسبة لا تزيد على ٢٠% منه على أن يكون إيفاءً لدين ثابت بحكم قضائي.
 - ٨- تعتبر القواعد المتعلقة بأجر العامل من النظام العام التي لا يجوز مخالفتها ويترتب على مخالفتها تعرض صاحب العمل إلى العقوبات المقررة في قانون العمل.
- ثانياً: المقترحات
- ١- لم ينظم قانون العمل الحالي أحكام الوهبة واكتفى بالقواعد العامة في القانون المدني لذا نرى ضرورة معالجة هذه المسألة بقانون العمل.
 - ٢- نجد في قانون العمل النافذ أن المشرع أغفل مسألة تنظيم مواعيد دفع الأجور متى احتسبت على أساس الإنتاج أو القطعة إذ قد يكون من طبيعة العمل أن يستغرق إنتاج القطعة الواحدة وقتاً قد يزيد على الشهر.
 - ٣- كان من الأفضل أن ينظم قانون العمل النافذ بنصوصه استيفاء دين الأجر بالنفقة وكان من الأفضل أن ينص على أن يتقدم الدائنون بالنفقة الدائنين الآخرين.
 - ٤- تفعيل نص المادة (٤٦) من قانون العمل والمتعلقة بتشكيل لجنة لاقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر وذلك لحماية العمال واعطائهم أبسط حقوقهم والمتمثلة بالأجر.

قائمة المراجع

الكتب

- [١] د. حسن كيرة، (١٩٧٩)، "اصول قانون العمل، عقد العمل"، ط٣، الاسكندرية، بدون دار نشر.
- [٢] د. جلال القريشي، (١٩٧٢)، "شرح قانون العمل العراقي"، بغداد، مطبعة الازهر.
- [٣] د. علي العربي، (١٩٦٣)، "شرح تشريع العمل في مصر"، مصر، مطبعة مخيمر، ج ١.
- [٤] د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، (١٩٨٩)، "قانون العمل"، بغداد، المكتبة القانونية.
- [٥] د. فاطمة محمد الرزاز، (٢٠٠٤)، "شرح قانون العمل الجديد"، القاهرة، دار النهضة العربية.
- [٦] د. محمد لبيب شنب، (١٩٧٦)، "شرح قانون العمل"، ط٣، القاهرة، بدون دار نشر.
- [٧] محمود جمال الدين زكي، (١٩٧٣)، "قانون العمل"، ط٢، القاهرة.
- [٨] د. يوسف الياس، (١٩٨٠)، "قانون العمل العراقي"، ط٢، بغداد، منشورات مكتبة التحرير.

المنشورات والبحوث

- [١] د. محمد علي الطائي، (١٩٩٩)، "طبيعة المصالح التي يحميها قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ والموازنة بينهما"، مجلة القضاء، بغداد.
- [٢] د. عدنان العابد، (١٩٧٨)، "اجر العامل في قانوني العمل والضمان"، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، المجلد الثاني، بغداد.
- [٣] د. يوسف الياس، (١٩٨٠)، "الحد الأدنى للأجور"، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد.

القوانين

- ❖ قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
- ❖ قانون العمل العراقي رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٧
- ❖ قانون التنفيذ العراقي رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠
- ❖ قانون العمل العراقي الملغي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠
- ❖ قانون العمل العراقي الملغي رقم ١ لسنة ١٩٥٨
- ❖ قانون العمل العراقي رقم ٧٢ لسنة ١٩٢٨