

أحكام الأجر وفقاً لقانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 " دراسة مقارنة " .
Provisions of wages according to the Iraqi labor law No.37 of 2015
" a comparative study "

بحث مقدم من قبل
 المدرس عادل صالح مهدي اليساري
 جامعة كربلاء / كلية القانون

الخلاصة

مما لا شك أن الأجر يمثل أهمية كبيرة للعامل ، حيث يعد المصدر الأساسي لتوفير الحياة الكريمة والسعيدة للعامل ولأسرته ، وبالتالي وبمجرد قيام علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ، وانعقاد عقد العمل يستوجب هنا توافر عنصر الأجر الذي يمثل الركن الأساسي في عقد العمل ، وبخلاف يكون العمل تطوعي ولا تنشأ هذه العلاقة بين صاحب العمل والعامل ، فالإنسان واجب عليه أن يقوم بتهيئة المستلزمات والمتطلبات الضرورية لأفراد عائلته من مأكّل وملبس ومشرب ومأوى والخ من المتطلبات الأخرى ، وهذه الحاجيات لا يتم توفير إلا من خلال حصوله على عمل ويكون مقابل أحر ، وعليه فإن التزام دفع الأجر يقع على صاحب العمل عند انتهاء العامل من أداء العمل الموكّل إليه على أتم وجه ، فالأجر يعد الركن الهام من أركان عقد العمل .
 الكلمات المفتاحية : العمل ، الأجر ، الضمانات القانونية ، صاحب العمل ، العامل .

Abstract.

Undoubtedly, the wage is of great importance to the worker, as it is the main source of providing a decent and happy life for the worker and his family, and therefore once the work relationship is established between the worker and the employer, and the contract of work is concluded, here the wage element that represents the basic pillar in the work contract is available, and unlike the work Voluntary and this relationship does not arise between the employer and the worker. The person is obligated to provide the necessary necessities and requirements for his family members, such as food, clothing, drink, shelter, etc. among other requirements. The wage falls on the employer when the worker finishes performing the work entrusted to him to the fullest extent. The wage is the most important pillar of the work contract.

Keywords: work, wages, legal guarantees, employer, worker.

المقدمة.**أولاً/ موضوع البحث.**

يحتل الأجر أهمية كبيرة بالنسبة للعامل ، كونه المصدر الأساسي لتوفير متطلبات سبل العيش الكريم للعام وأسرته ، وبالتالي فإن الأجر يجنب العامل خطر العوز والفقر ، ويلعب الأجر دوراً مؤثراً في النشاط الاقتصادي ، حيث تعد الطبقة العاملة النسبة الكبيرة من سكان البلد ، وهذه الطبقة تكون ذات مستوى اقتصادي منخفض وعليه فإن رفع أجر العامل يؤدي إلى انعاش السوق ، لأن ذلك يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات ، وهذا مما أدى إلى تدخل الدول في تنظيم علاقة صاحب العمل والعامل وتنظيم هذا العقد بالشكل الذي يؤدي إلى خدمة الطرفين ، وتحديد الأجر على أسس من العدالة الاجتماعية ، وتحديد الحماية اللازمة للأجر .

ثانياً / أهمية البحث .

يتناول هذا البحث أحكام أجر العامل ، كونه يعد الركن الأساسي في عقد العمل ، وبالتالي فإن التشريعات قد نظمت الأجر وأحكامه في قواعد خاصة ، وبمحاكاة كبيرة ، وقد جعلت هذا النوع من الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل حق اجتياز للعامل ، كونه يعد العنصر الجوهري في عقد العمل ، وبالتالي لا وجود لعقد عمل بدون أجر ، فالأجر الذي يحصل عليه العامل لقاء تادية لخدمة صاحب العمل له دور كبير في تحقيق الرفاهية والعيش الكريم للعامل ولعائلته ، وتحقيق مستوى الرضا لدى الفرد .

ثالثاً / مشكلة الدراسة .

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة الأجر وأهميته في كونه يمثل الركن الجوهري في عقد العمل ، ومعرفة الحماية القانونية في عقد العمل ، وكذلك بيان النظام القانونية لأجر العمل ، وما هي المشكلات القانونية لتحديد الأجر في عقد العمل ، وكذلك معرفة هل أن القانون واكب التطورات التشريعية لعقود العمل بالنسبة لحماية أجر العامل ؟ .

رابعاً / أسباب اختيار البحث .

أن سبب اختيار البحث يمثل بأن الأجر يحتل العنصر الجوهري وأحد أركانه الأساسية في عقد العمل ، وبالتالي لا يكون هناك عقد عمل في حالة عدم وجود الأجر ، وعليه فإن سبب اختيار هذا الموضوع تتجلى في ناحيتين :

الأولى : بيان معنى الأجر ومعرفة أهمية وطرق تحديده ، وكذلك معرفة شروط استحقاقه .

الثانية : البحث في النظام القانوني للأجر وطريقة إثبات الوفاء بالأجر وبيان الحماية القانونية اللازمة لأجر العامل .

خامساً / منهجية وخطة البحث .

تحتاج الدراسة إلى منهج علمي ومنهجية تضبط بنية الدراسة ، لذلك سيكون المنهج التحليلي المقارن هو المعتمد بفرض الآراء والأدلة التي استند عليها الفقهاء ، وبيان موقف القوانين (قانون العمل العراقي وقانون العمل المصري) . فضلاً عن ذلك الإشارة إلى أحكام القضاء . أما بالنسبة إلى خطة بحثنا الموسوم (أحكام الأجر وفقاً لقانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 دراسة مقارنة) مكونة من خطة علمية من مبحثين ، نبيّن في المبحث الأول مفهوم الأجر في قانون العمل ، ونتناول في المبحث الثاني بيان النظام القانوني لأجر العامل ، وسننهى هذا البحث بخاتمة تتضمن عدد من النتائج والمقترحات بخصوص هذا الموضوع .

المبحث الأول/ مفهوم الأجر في قانون العمل .

يحتل الأجر أهمية أساسية في عقد العمل ، وهو العنصر المهم في هذا العقد ، حيث تنشأ بموجبه علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ولأجل بحث هذا الموضوع بشكل أكثر دقة سنقسم هذا المبحث على مطلبين ، نتناول في المطلب الأول ماهية الأجر ، وسنخصص المطلب الثاني لبيان أنواع الأجر وطرق تحديده .

المطلب الأول/ ماهية الأجر.

نتناول في هذا المطلب تعريف الأجر في الفرع الأول ، وسنخصص الفرع الثاني لبيان أهمية الأجر ، ونتناول في الفرع الثالث شروط استحقاق الأجر .

الفرع الأول/ تعريف الأجر.

من خلال الرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 ، نلاحظ أن المشرع وفي الفقرة (14) من المادة (1) قد عرف الأجر بأنه ((كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يمنح للعامل من مخصصات ، مهما كان نوعها ، والأجور المستحقة عن لعمل الإضافي))⁽¹⁾. أما المشرع المصري فقد عرف الأجر في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (1/ج) بأنه ((كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً على الاخص))⁽²⁾. أما الفقه فقد عرف الأجر بأنه ((المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير ما يؤديه من عمل ونشاط لصاحب العمل بموجب الاتفاق المبرم بينهما ، ومن ثم فإن الاتفاق هو الذي يحدد طبيعة الأجر وطريقة احتسابه))⁽³⁾. ومن جهة أخرى عرف الأجر بأنه ((ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله أو عن احتسابه لمصلحة العمل في عقد عمل صحيح))⁽⁴⁾. وكما عرفه رأي آخر هو ((المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل ادائه العمل ، وبذلك يكون كلا من العمل والأجر سبباً للالتزام بالآخر))⁽⁵⁾. ومن خلال ما تناولناه من تعاريف للأجر نجد أن هذه التعاريف قد ركزت على أن الأجر هو مقابل العمل وكذلك اعتبرته ثمن العمل الذي ادائه العامل لصاحب العمل ، وبالتالي لا يتصور وجود عقد عمل بدون أجر فعقد العمل هو من عقود المعاوضة ، والأجر هنا خصية تميز عقد العمل . ومن خلال ما تقدم يمكننا تعريف الأجر بأنه (ثمن العمل الذي يعطى إلى العامل مقابل الخدمة التي يؤديها إلى رب العمل تنفيذاً لعقد العمل) .

الفرع الثاني/ أهمية الأجر.

يحتل الأجر أهمية كبيرة للعامل ، حيث يعد المصدر الاساسي لتوفير سبل العيش الكريم والحياة السعيدة للعامل ولأسرته ، وعليه فإن الأجر يجنب العامل العوز والعيش ب حياة تدفع عن العامل مخاطر العيش ب حياة يسودها الفقر ، وبالتالي فإن رفع أجر العامل يؤدي حتماً إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات⁽⁶⁾ . والأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل ، فإن تخلف الأجر عند أبرام عقد العمل فإنه يتحول من عقد مسمى إلى عقد غير مسمى ويكون ضمن عقود التبرعات ، أي أن الصفة القانونية التي يتطلبها عقد العمل تتحول وأهمها هي دفع الأجر للعامل لقاء تأدية العامل العمل لصاحب العمل⁽⁷⁾. وبالتالي فإن صاحب العمل يلتزم بدفع أجر العامل في حالة أن العامل قام بأداء العمل لصاحب العمل على أكمل وجه فالقوانين الوضعية والاتفاقات الدولية قامت بمراعات الجانب الإنساني للعمال ، وقد سبقت الشريعة الإسلامية هذه القوانين بمراعاتها للجانب الإنساني للطبقة العاملة ، وحيث أن الإسلام أكد على أن العمل هو المصدر للرزق وعمار الأرض ، وبناء المجتمع⁽⁸⁾ ، وفي أن القوانين الوضعية كقانون العمل العراقي والعمل المصري ، نجد أن المشرع قد اجتهد في المحافظة على الطابع الإنساني للأجر من خلال توفير للأجر الحماية القانونية حيث أن حماية أجر العامل تؤدي إلى توفير الحياة الكريمة للعامل وبالتالي تحافظ عليه وعلى من يعيلهم ، على اعتبار أن صاحب العمل هو الطرف الأقوى في عقد العمل والعامل هو الطرف الضعيف في هذا العقد ، مما دفع أغلب التشريعات القانونية لتوفير الحماية اللازمة لأجر للعامل⁽⁹⁾.

الفرع الثالث/ شروط استحقاق الأجر.

يعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل ، وبالتالي فإن وجود الأجر يكفي على أن العمل كان مأجوراً ، وعليه لا بد من توافر شرطين لاستحقاقه:

أولاً: يجب أن يكون هناك عقد عمل قائم بين العامل ورب العمل ويجب أن يكون العقد صحيحاً ، وعليه إذا كان العقد باطلاً أو كان قابلاً للإبطال وحكم بإبطاله فإن العامل في هذه الحالة لا يستحق أجراً مقابل ما بذله من جهد لمصلحة رب العمل⁽¹⁰⁾. أي بمعنى يجب أن يكون هناك عقد عمل صحيح وكذلك الأركان والشروط لصحة العقد وانعقاده ، وعليه أي اختلال في أي شرط أو ركن في عقد العمل يؤدي إلى بطلان

عقد العمل بطلاناً مطلقاً أو بطلاناً نسبياً ، وبحسب الركن المختل فيه ⁽¹¹⁾ . وإذا كان العامل لا يستحق أجراً عن العمل الذي أداء لمصلحة صاحب العمل فهل من حقه الحصول على تعويض ؟ . نعم يحق للعامل الحصول على تعويض عند ثبوت بطلان العقد أو الحكم بإبطاله لقاء ما أداه من عمل لصاحب العمل ، بشرط أن لا يكون العمل مخالفاً للأداب العامة ، بيد أن التعويض لا يأخذ وصف الأجر ، وعليه لا يتمتع بالحماية المقررة للأجر حتى ولو كان مقدار التعويض هو مقدار الأجر المتفق عليه بين العامل ورب العمل ⁽¹²⁾ .

ثانياً : أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه :

يتطلب لاستحقاق العامل للأجر إضافة إلى ما تقدم من وجود عقد صحيح ، أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل ولصاحب العمل ، فالقانون يفرض على صاحب العمل التزامه بدفع الأجر المتفق عليه قانوناً في عقد العمل عند أداء العمل على اتم وجه ، وتحت اشراف وإدارة صاحب العمل ، وعليه فإذا كانت القاعدة أن الأجر يعطى للعامل في مقابل أداءه للعمل على أحسن وجه ، إلا أن هناك حالات يستحق العامل الأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل وكالاتي :

1- حضور العامل إلى مكان العمل ، وكان مستعداً لأدائه ، إلا أنه حالت أسباب خارجية عن إرادته منعه من أداء العمل وهذا ما أشارت إليه المادة (40) من قانون العمل العراقي ، ونص المادة (41) من قانون العمل المصري، وفي هذه الحالة يستحق العامل الأجر ⁽¹³⁾ .

2- حصول العامل على الأجر في أيام الاجازات والعطل والاعياد بالرغم من عدم أدائه العمل ، وذلك بموجب نص المادة الفقرة (أ / أولاً / 74) من قانون العمل العراقي ، والمادة (47 و 52) من قانون العمل المصري ⁽¹⁴⁾ .

3- إذا اضطر رب العمل إلى وقف العمل لسبب استثنائي أو قوة قاهرة لا يعزى إليه ، وليس في وسعه دفعه ، فعلى صاحب العمل دفع أجور العمال ، هذا ما نصت عليه المادة (72 / أولاً) من قانون العمل العراقي على أنه ((إذا توقف العمل كلياً أو جزئياً نتيجة ظروف استثنائية أو قوة قاهرة فعلى صاحب العمل دفع أجور العمال عن فترة التوقف لغاية (30) ثلاثين يوماً ، ولصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر مشابه أو بعمل إضافي غير مدفوع الأجر كتعويض عن الوقت الضائع على أن لا يزيد العمل الإضافي غير المدفوع على (2) ساعتين في اليوم و(30) ثلاثين يوماً في السنة)) ⁽¹⁵⁾ .

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن المشرع العراقي لم يعطي الحق لصاحب العمل في حالة الظروف الطارئة أو القوة القاهرة إلى وقف العمل في المنشأة التابعة له ، مدة زمنية ، وكذلك استئناف العمل بعد زوال هذه الظروف مرة ثانية وعودة الأمور إلى النصاب الطبيعي ، أي أن في حالة وقف العمل لأسباب خارجية لا دخل لها لصاحب العمل أجازة القانون وفق العمل بصورة مؤقتة وذلك لحين زوال هذه الاسباب إلا أن ما حصل في الفترة الأخيرة من ظهور وانتشار فيروس كورونا المستجد كوفيد (19) الذي عم أنحاء المعمورة ، ففي هذه الحالة كان من الصعوبة على صاحب العمل العودة إلى العمل ، إلا في حالة زوال هذا الفيروس نهائياً .

المطلب الثاني / أنواع الأجر وطرق تحديده.

لأجل بحث هذا الموضوع سنقسم هذا المطلب على فرعين ، نخصص الفرع الأول لبيان أنواع الأجر ، فيما نكرس الفرع الثاني لبحث طرق تحديد الأجر .

الفرع الأول/ أنواع الأجر.

مما لا شك أن الأجر قد يأخذ شكل مبلغ نقدي ، أو مبالغ نقدية إلى جانب الامتيازات العينية ، وتمثل الأخيرة كل يمكنه تقويمه بالنقود وهذا يتقرر ، أما بنص بالقانون ، او اتفاق بين العامل وصاحب العمل ، وعليه فإن أجر العامر لا يقتصر على الأجر الاساس بل يشمل ما يأتي :

أولاً : العلاوة :

والمقصود بها المال الذي يمنح به صاحب العمل إلى العامل زيادة في الأجر ، وتمنح للعامل لاعتبارات خاصة به ، كونه يتمتع بخدمة طويلة ، وكذلك أقدمية العامل في العمل فيطلق عليها هنا بالعلوات الدورية إذا تقرر دفعها إلى العامل في مواعيد منتظمة وكذلك توصف العلاوة بالعائلية وتمنح له في حالة زيادة

عبائه الاسرية ولكي يتكمن من مواجهة هذه الاعباء ، وبذلك تعد هذه الصورة من صور تعويضات غلاء المعيشة التي تمنح للعامل عادة عند ارتفاع الاسعار الضرورية للمعيشة⁽¹⁶⁾. ونلاحظ أن المشرع العراقي لم ينص صراحة على العلاوة في قانون العمل بمختلف صورها (عدا الزيادة السنوية) ولكن هذا لا يمنع ان تعد العلاوة من متممات الأجر ، لأن المشرع العراقي أخذ بالمفهوم الواسع للأجر (في الفقرة الرابع عشر من المادة الأولى) من قانون العمل العراقي⁽¹⁷⁾. أما المشرع المصري فقد فرض على أصحاب العمل صرف علاوات للعمال بموجب قانون العمل المصري في المادة (1) الفقرة (الثالثة) منه حيث اشارت إلى (العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها)⁽¹⁸⁾.

ثانياً : المنح والمكافأة :

يقصد بالمنح مقابل نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل إلى العامل زيادة على أجره المتفق عليه في مناسبات معينة من السنة ، أما المكافأة فيقصد بها ، مبلغ يدفعه صاحب العامل إلى العامل تقديراً له عن كفاءته وامانته عن عمل مميز اداه من أجل حثه على اداء العمل بهذا التمييز⁽¹⁹⁾ ، ولم ينص قانون العمل العراقي على المنح والمكافأة (عدا مكافأة نهاية الخدمة) ، بيد أن المكافأة تدخل ضمن مفهوم الأجر الذي حدده المشرع العراقي في المادة (الأولى / رابع عشر) من قانون العمل ، وعليه فأن المنح والمكافأة تعتبر من متممات الأجر في الحالتين :

1- الحالة الأولى بموجب نص القانون او عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعها .
2- الحالة الثانية إذا استمر التعامل على دفعها لمدة مقبولة بنحو العمومية والثبات⁽²⁰⁾.

وبهذا الخصوص قضت محكمة التمييز الاتحادية بأن ((يستحق العامل حوافز العام الذي كان يعمل فيه لدى رب العمل وتعد جزءاً لا يجزأ من الأجر))⁽²¹⁾ ، أما المشرع المصري فقد نص على منح العامل المنح والمكافأة في الفقرة (خامساً) من المادة (الأولى) من قانون العمل المصري⁽²²⁾.

ثالثاً : الوهبة (الحلوان) :

مبلغ يدفعه عميل صاحب العمل إلى العامل بمناسبة عمل اداه الأخير إلى الأول ، لتعبر عن رضا الزبون وعن الخدمة التي قدمها العامل إليه ، ويمكن أن يدفعها الزبون إلى صاحب العمل وبدوره يوزعها على العمال . وقد نص المشرع العراقي في المادة (42 / ثانياً / ي) من قانون العمل بالامتناع عن قبول أي عمولة أو غيرها من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل إلا بعلمه وموافقته ، على أن توضع تلك الأموال في صندوق وتوزع بالتساوي على العمال بأشراف صاحب العمل⁽²³⁾. وقد اشارت المادة (907 / 2) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 وتعديلاته على أن الحلوان تعد جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه العملاء إلى مستخدم المتجر الواحد في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بتوزيعها على المستخدمين بالتساوي وبإشرافه⁽²⁴⁾. أما المشرع المصري فقد نص على الوهبة في (الفقرة ثامناً من المادة (الأولى)) من قانون العمل على أنه ((الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة يدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها....))⁽²⁵⁾. ومن خلال ما تقدم يتبين لنا ان قانون العمل العراقي لم يضع قواعد خاصة تنظم الوهبة ، لكي يتم اعتبارها جزءاً من الأجر ، مما اقتضى الرجوع إلى نص المادة (907 / 2) من القانون المدني العراقي حيث اشترطت هذه المادة لاعتبار الوهبة (الحلوان) جزءاً من الأجر ، على أن العرف جرى بدفعها ووجود قواعد لمنح الحلوان ، هذا بخلاف المشرع المصري الذي عد الوهبة أو الحلوان جزءاً من الأجر ، بموجب المادة (8/1) من قانون العمل المصري .

رابعاً : الأجر الإضافي :

يقصد بالعمل الإضافي ، أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو أيام الاعياد والعطلات الرسمية المقررة قانوناً⁽²⁶⁾. وعليه فالأجر الإضافي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بعمل خارج أوقات العمل الرسمي ، أو في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية ، ومن خلال ذلك فإن الأجر الإضافي يُعد جزءاً لا يتجزأ من الأجر ، لأن القانون راعى نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته ، وبالتالي يقدر الأجر على ضوء هذا العمل. وقد اشارت المادة (61) من قانون العمل العراقي على صاحب العمل مسك سجل للأجور وساعات العمل الإضافي تدرج فيها تفاصيل أجر العامل

والاستقطاعات⁽²⁷⁾. أما المشرع المصري فقد نص على الأجر الإضافي في المادة (85) في قانون العمل المصري في حالة تشغيل العامل عملاً إضافياً فإنه يستحق أجر عن ساعات التشغيل⁽²⁸⁾.

خامساً : البدلات (المخصصات) :

تدفع للعامل مخصصات متنوعة ، فقد تكون نظير نفقات يتحملها العامل بسبب العمل أو بمناسبة ، كأجور النقل أو الملابس أو السكن أو الايفادات وتدفع هذه المخصصات عوضاً للعامل عن جهد بذله في تأدية العمل المؤكل إليه ، وتكون هذه البدلات مقابل نفقات في سبيل تأدية العمل المؤكل للعامل ، فالمخصصات عندما تدفع تعويضاً لما تكبده العامل من نفقات في سبيل اداء عمله ، فتعد هنا جزءاً لا يتجزأ من الأجر ، أو متممات الأجر ، أما في حالة دفع المخصصات مقابل ما تكبده العامل من نفقات في سبيل تأدية العمل المسند إليه في هذه الحالة لا تعد هذه المخصصات جزءاً من الأجر وإنما تعد تعويضاً له⁽²⁹⁾.

الفرع الثاني/ كيفية تحديد الأجر.

إن تحديد الأجر يتم وفقاً لاتفاق المتعاقدين وبموجب سلطان الإرادة ، إلا أن المشرع تدخل في تحديد الأجر ، وذلك لمصلحة العامل حيث أن العامل يقبل بأقل الأجور ، أما حاجته للعيش والحياة وخاصة في ظل ارتفاع الاسعار ، لذلك فرض المشرع العراقي حداً أدنى للأجور على مستوى جميع العاملين⁽³⁰⁾.

وقد نصت المادة (62) من قانون العمل العراقي (أولاً : يحدد أجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط أن لا يقل عن الأجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل ، وفي جميع الاحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً . ثانياً : يقصد بالحد الأدنى للأجر ، الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أيهما أكثر) . وعليه يتفق العامل وصاحب العمل على الطريقة التي يتم على أساسها تحديد وحساب الأجر وهي على ثلاثة أنواع هي حساب الأجر بالزمن وحساب الأجر بالقطعة وحساب الأجر بالطريقة . وقد أشارت المادة (63 / أولاً) من قانون العمل العراقي إلى تحديد الأجر من قبل سلطة مختصة وآلية تشكيل هذه اللجنة⁽³¹⁾ . وتتولى هذه اللجنة اقتراح الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر بصورة دورية برئاسة السيد مدير عام دائرة التشغيل والقروض وعضوية المشار إليهم بموجب نص المادة (63 / أولاً) من قانون العمل العراقي وعليه يتم تحديد العوامل التي يجب مراعاتها من لجنة اقتراح الحد الأدنى لأجر العامل والعوامل وهي مراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم⁽³²⁾ . وكذلك المستوى العام للأجور في الدولة وكذلك تكاليف المعيشة والمتغيرات التي تطرأ عليها وبيان العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها⁽³³⁾ . أما المشرع المصري فقد أشار في المادة (36) من قانون العمل المصري على أنه يتم تحديد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل أن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فالأصل هنا هو تحديد الأجر باتفاق طرفي عقد العمل وكذلك نص المادة (37) من قانون العمل المصري ، حيث اشارت إلى أنه ((إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب أن لا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور))⁽³⁴⁾.

المبحث الثاني/ النظام القانوني لأجر العامل.

سنتناول في هذا المبحث النظام القانوني لأجر العامل منقسماً إلى مطلبين ، سنخصص المطلب الأول للقواعد القانونية للوفاء بالأجر ونتناول في المطلب الثاني بيان الحماية القانون لأجر العامل .

المطلب الأول/ القواعد القانونية للوفاء بالأجر.

لأجل بحث موضوع القواعد القانونية للوفاء بالأجر ، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول كيفية الوفاء بالأجر ، وسنخصص الفرع الثاني لبيان اثبات الوفاء بالأجر .

الفرع الأول/ كيفية الوفاء بالأجر.

مما لا شك أن القواعد العامة في الوفاء تقضي ، بأن يقبل العامل مقابلأً أيأ كان نوعه بدل الأجر ، وذلك بموجب نص المادة (399) من القانون المدني العراقي حيث نصت على أنه ((إذا قبل الدائن استيفاء حقه شيئاً آخر غير الشيء المستحق قام هذا مقام الوفاء)) ، إلا أن تشريعات العمل المعاصرة تحظر اعمال ما

تقضي به القواعد العامة بالنسبة للأجر ، حيث ألزمت أن تدفع الأجر بالعملة العراقية (35) ، حيث نصت الفقرة أولاً من المادة (53) على أنه ((تدفع الأجر النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل)) . وقد حظر قانون العمل على صاحب العمل في تقييد حرية العامل في التصرف بأجره ، أو تقييده بالشراء من محلات معينة وذلك بموجب نص المادة (55) من قانون العمل العراقي (36) . والقواعد المنظمة لوسيلة الوفاء بالأجر من النظام العام ، ويترتب على مخالفتها بطلان الوفاء ، وعليه لا تبرا ذمة صاحب العمل إذا وفى بالأجر بغير العملة العراقية ، باستثناء ما ينص عليه عقد العمل حيث نصت المادة (53) من قانون العمل العراقي في الفقرة أولاً من المادة المذكورة سابقاً على أنه ((تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل)) . أما بالنسبة للمشرع المصري فقد نصت المادة (38) من قانون العمل على أن الأجر تدفع بالعملة المتداولة قانوناً (37) . أما بالنسبة للوفاء الدوري بالأجر ، فإن القواعد العامة قد قضت على أن لطرفي عقد العمل أن يحددا المواعيد التي يرتضيانها للوفاء بالأجر ، وإذا لم تحدد هذه المواعيد طبقت العادات المستقرة أو العرق وهذا ما نصت عليه المادة (904) من القانون المدني العراقي على أنه ((1- إذا لم ينص العقد على المواعيد والقواعد التي تتبع في دفع الأجر ، روعي في ذلك ما تقرره القوانين الخاصة أو العرف . 2- وفي كل حال يصبح الأجر مستحق الأداء عند انتهاء عقد العمل)) . إلا أن المشرع العراقي يحدد حرية الطرفين صراحة في هذا الشأن ، وبالتالي فإن قانون العمل يحدد مواعيد الوفاء بالأجر تعد حدوداً قصوى لا يجوز تجاوزها ، وهذا ما نصت عليه المادة (53 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي بأن الأجر يدفع عند نهاية الاسبوع إذا كان الدفع اسبوعياً ، وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهرياً ، والزمّت المادة صاحب العمل بأنه اقصى حد لتأخير دفع الأجر مدة اقصاها (5) خمسة أيام (38) . أما المشرع المصري فقد اشار في المادة (38) من قانون العمل على أن الأجر يدفع شهرياً إذا كان العمال المعنيون بأجر شهري ، أو تدفع الأجر للعمال مرة كل اسبوع (39) . أما بالنسبة لمكان الوفاء بالأجر وزمانه فقد اشارت المادة (53/ثالثاً) من قانون العمل العراقي إلى أن تدفع الأجر إلى العمال في مكان العمل ، أو أقرب مكان إليه ، وفي أحد أيام العمل ، وعليه فإن الوفاء بالأجر بغير مكان العمل أو يوم العمل يكون مبرئاً لذمة صاحب العمل ، إلا أنه يعرض صاحب العمل للجزاء الجنائي المقرر في المادة (64) من قانون العمل العراقي (40) ، وكذلك نص المشرع المصري في المادة (38) من قانون العمل المصري على أنه يجب أن يكون دفع الأجر للعامل في أحد أيام العمل وفي مكان العمل (41) . ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن المشرع ، أراد أن يكون الدفع بالعملة الوطنية ، سواء أكان المشرع العراقي والمصري ، فالمشرع العراقي في نص المادة (53 / أولاً) ألزم بأن تدفع الأجر بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل ، ومن حق العامل هنا أن يعترض على صاحب العمل في حالة وفاءه للأجر بالعمل الأجنبية ، إلا كان هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل على الوفاء بغير العملة العراقية . أما المشرع المصري فإن تطلب الوفاء العملة المصرية للأجر العامل ، ولا يجوز الوفاء بغير هذه العملة المقررة في القانون المصري ، إلا إذا كان هذا الوفاء يحقق للعامل مصلحة وفائدة أكبر ، وأن الهدف من ذلك بأن يكون الوفاء للأجر بالعملة الوطنية في الدولة سواء كان في العراق أو مصر ، أي أن المشرع أراد بعدم أرهاق العامل في تقلبات السوق المالية لو كان الأجر بغير هذه العملة ، من حيث صعود العملة الأجنبية ونزولها ، وكذلك أراد المشرع بأن يكون الدفع في مكان العمل وأيام العمل ، هو لتجنب العامل مشقة الانتقال من مكان سكنه إلى مكان العمل في أيام العطل والاجازات ، وعدم مجيء العامل للحصول على أجره في أيام راحته .

الفرع الثاني/ أثبات الوفاء بالأجر.

نصت الفقرة أولاً من المادة (61) من قانون العمل العراقي على أنه ((يلتزم صاحب العمل بمسك سجل للأجر وساعات العمل الإضافي وتدرج فيه تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الأجر التي له على أن يكون هذا السجل خالياً من أي فراغ أو شطب أو تحشية وأن يخضع إلى رقابة وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة)) ، وكذلك أشاره الفقرة ثانياً من المادة أعلاه بأن ذمة صاحب العمل من دين الأجر لا تبرا إلا بتوقيع العامل في سجل الحضور (42) . وعليه فإن المشرع وضع في يد العامل وسيلة للتحقق من طريقة حساب أجره ، بإدراج تفاصيل أجره ، وكذلك بيان الاستقطاعات التي يتعرض إليها

العامل في هذا السجل وأثناء عمله ، وكذلك فإن وجود التوقيع في سجل الحضور يدل على أن العامل استلمه أجره الكامل وليس له حق المطالب بالأجر مرة ثانية⁽⁴³⁾. إن إلزام المشرع صاحب العمل بضرورة مسك هذه السجلات تخص الحضور والعمل الإضافي ، هو لبيان المركز المالي للعامل ، وتحديد مركزه بدقة من حيث معرفة العامل أيام العمل التي قام بها لصالح صاحب العمل ، وكذلك معرفة الأيام الإضافي إذا كان هناك أيام إضافية ، وكذلك يكون للسجل أهمية بالغة في التسهيل على لجان التفتيش للقياس بمهامهم على أتم وجه بدون صعوبات تذكر ، وللسجل أهمية للعامل من حيث يولد لديه الاطمئنان على الإجراءات المتبعة من هذه المؤسسة⁽⁴⁴⁾. وبهذا الخصوص قضت محكمة التمييز الاتحادية أن على ((المحكمة التحقق من صاحب العمل فيما إذا كان لديه سجلات خاصة لتوثيق ساعات العمل الإضافية والعطل الرسمية للعمال الذين يعملون خارج أوقات الدوام الرسمي))⁽⁴⁵⁾. أما بالنسبة للمشرع المصري فقد أشارت المادة (45) من قانون العمل المصري على أنه ((لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر)) . وعليه فإن صاحب العمل لا يستطيع إثبات وفاء أجر العامل إلا بالتوقيع من قبل العامل⁽⁴⁶⁾. ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن كلا المشرعين العراقي والمصري في قانون العمل الزما صاحب العمل بمسك سجلات للأجور وساعات العمل الإضافية وبيان الاستقطاعات ، وكذلك ضرورة أن يوقع العامل في السجل لكي تبرأ ذمة صاحب العمل ، وعليه فإن صاحب العمل لا يستطيع أن تبرأ ذمته إلا من خلال قيام العامل بالكتابة ، مما كانت قيمة الأجر ، وكذلك أن تشمل هذه السجلات جميع مفردات أجر العامل ، حيث يعد هذا السجل من المستندات القانونية المهمة والتي من خلالها يستطيع العامل اثبات جميع حقوقه . ونرى لأهمية هذه السجلات فقد حدد قانون العقوبات العراقي رقم (11) لسنة 1969 المعدل في المادة (219) عقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تزيد عن مائة دينار ، أو بأحدى هاتين العقوبتين ، من كان مكلف بأن يمسك دفاتر ، أو أوراقاً خاصة لرقابة السلطات العامة⁽⁴⁷⁾. أما المشرع المصري في قانون العمل قد أشار في المادة (247) على فرض عقوبة في حالة ارتكاب صاحب العمل هذه المخالفة⁽⁴⁸⁾.

المطلب الثاني/ الحماية القانونية لأجر العامل.

مما لا شك أن الحماية القانونية لأجر العامل ، هي أضفاء الشرعية على التصرفات التي يؤديها العامل للصاحب العمل ، وذلك من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية ، وبالتالي فإن هذه النصوص تؤدي إلى الاستقرار والاطمئنان ، واحترام النظام في المجتمع⁽⁴⁹⁾. ولأجل بحث هذا الموضوع بأكثر دقة سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ، سنخصص الفرع الأول إلى حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل ، ونتناول في الفرع الثاني لبيان الضمانات القانونية لعمال المقول من الباطن ، وفي الفرع الثالث نتناول حماية الأجر في مواجهة دائني العامل .

الفرع الأول/ حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل.

إن قانون العمل عدّ ديون العامل ، أو لمن يخلفه في حقوقه والناشئة عن عقد عمل صحيح ديوناً ممتازة ، ولذا فهي تتمتع بأعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة ، وتستوفي هذه الديون قبل جميع الديون الممتازة الأخرى باستثناء ديون النفقة⁽⁵⁰⁾. تتجلى أهمية هذا الامتياز الذي يتمتع به أجر العامل في حالة توقف صاحب العمل وعجزه عن سداد ديونه ، وعدم كفاية امواله لسداد ديونه ، هذا ما يترتب تزام الدائنين لاستيفاء حقوقهم ، وكذلك حماية أجر العامل من اقتطاعات صاحب العمل وعليه يجب على صاحب العمل عدم التماذي على خصم أجر العامل ، ذلك لأن الأجر يمثل قوت العامل في العيش من خلال ديمومة في الحياة الكريمة⁽⁵¹⁾. أما بالنسبة للمشرع المصري فقد أشار في المادة (7) من قانون العمل بأن مبالغ العمال تكون لها امتياز عام على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية⁽⁵²⁾. من خلال ما تقدم يتبين لنا أن المشرع العراقي والمصري جعل لأجر العامل امتياز عام على جميع الديون الأخرى ، من خلال ترتيبه ديناً ممتازاً ، وذلك لأن الأجر يحتل أهمية كبيرة للعامل كونه رزقه الأساس وله الدور الكبير في حياة العامل

وعائلته ، وذلك أراد المشرع أن يوفر له من الضمانات ليس في مواجهة صاحب العمل ، وإنما في مواجهة دائني صاحب العمل .

الفرع الثاني / الضمانات القانونية لعمال المقاول من الباطن.

أشارت المادة (883) من القانون المدني العراقي على الاقرار لعمال المقاول الأصلي بمطالبة صاحب العمل بحقوقهم للدعوى مباشرة ، وكذلك أجازت أيضاً لعمال المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الأصلي ، والمقاول من الباطن بهذا الحق ، وبالتالي فإن أحكام هذا القانون رمزت ضمانات للإيفاء العمال لحقوقهم⁽⁵³⁾ . ولا يثبت حق العمال في الدعوى المباشرة الا عن الدين الذي نشأ في ذمة صاحب العمل ، أو المقاول بمقتضى عقد المقاولة الذي ساهم العمل في تنفيذ العمل الذي أوكل بموجبه القيام بالعمل إلى المقاول الأصلي ، أو المقاول من الباطن ، وبالتالي فإن هذا الامتياز لا يضمن سوى حقوق العمال التي تنشأ بسبب قيامهم بإنجاز العمل في موضوع المقاولة ومحلته يتحدد بالمبالغ المستحقة بذمة صاحب العمل ، بمقتضى عقد المقاولة الذي قام العمال بتنفيذه⁽⁵⁴⁾ . أما بالنسبة للمشرع المصري فقد نص في المادة (8) من قانون العمل على أنه ((إذا تعدد أصحاب كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الاعمال المسندة إليها كلها أو بعضها متضمنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون))⁽⁵⁵⁾ . وبموجب هذا التضامن يحق للعامل مطالبة أصحاب العمل بالالتزام مجتمعين أو منفردين ، ويعد وفاء أحدهم لدين العامل مبرئاً لذمة الآخرين ، وفي حالة التضامن بين صاحب العمل ، وبين المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها ، وبالتالي يكونون متضامنين في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ، فإذا تنازل صاحب العمل عن بعض العمليات التي يقوم بهما إلى شخص آخر كالمقاول من الباطن فأنهما يلتزمان فيما بينهما بحقوق العمال وأهمها الاجور⁽⁵⁶⁾ .

الفرع الثالث/ حماية الأجر في مواجهة دائني العامل.

مما لا شك أن الأجر هو المصدر الأساسي للعيش السعيد للعامل وكذلك لأفراد أسرته ، وبناءً على ذلك فلقد تنبه المسؤولون على شؤون العمل والعمال لهذه الأهمية للأجر ، وطالبوا بعدم الحجز على أجر العامل ، إلا بنسبة قليلة لا تؤثر على العامل وعائلته على مستوى العيش وهذا ما أشارت إليه المادة (56) من قانون العمل العراقي فالقانون لم يجز الحجز على أجر العامل إلا بموجب حكم قضائي بات⁽⁵⁷⁾ ، وكذلك لا يجوز استقطاع أجر العامل إلا في الأحوال التي يقرها القانون على أن لا يجوز أن يزيد مجموع الاستقطاعات على (20%) من أجر العامل إذا كان ما يتقاضاه أقل من (3) اضعاف الحد الأدنى للأجر و(30%) من الأجر إذا زاد أجره عن ذلك الحد⁽⁵⁸⁾ . أما بالنسبة للمشرع المصري فقد نصت المادة (43) من قانون العمل المصري على أنه (لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً) ، وكذلك فقد اشارت المادة (44) منه على أنه لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (25%) من هذا الأجر ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) في حالة النفقة مع مراعاة أحكام المواد (75 ، 76 ، 77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (1) لسنة 2000⁽⁵⁹⁾ . ومن خلال ما تقدم تبين لنا أن المشرع العراقي والمصري اشترطا في قانون العمل في كلا البلدين ، أن لا يتم الحجز والاستقطاع على أجر العامل إلا في الأحوال التي نص عليها القانون وبالنسب التي حددها القانون ، لما لهذا الأجر من أهمية بالغة في حياة العامل وعائلته . وكذلك من ضمانات حماية الأجر في مواجهة صاحب ، حيث وفر القانون ضمانات مهمة منها لا يجوز لصاحب العمل بتعديل الأجر بالزيادة أو النقصان إلا بعد استحصال موافقة العامل ، وكذلك حماية اجور العامل من الاقتطاعات التي يقوم بها صاحب العمل ، وعدم تقييد العامل في التصرف بالأجر من قبل صاحب العمل .

الخاتمة.

توصلنا من خلال البحث في هذا الموضوع إلى عدد من النتائج والمقترحات المتعلقة بأحكام أجر العامل وكالاتي :

أولاً/ النتائج.

- 1- أن عقد العمل من العقود المهمة ، لذا يتطلب تطوير أحكامه ، بين فترة وأخرى ، لما لهذا العقد من أهمية بارزة في حياة العامل وتطوير المجتمع .
- 2- مما لا شك أن الأجر يعد من الأركان الجوهرية في عقد العمل ، كونه المصدر الأساسي في توفير متطلبات سبل العيش الكريمة للعامل ولأسرته .
- 3- أن تخلف عنصر الأجر عند إبرام العقد فأن العقد يتحول من عقد مسمى إلى عقد غير مسمى ضمن عقود التبرعات ، وذلك لأنه عنصر جوهرياً في عقد العمل .
- 4- أن المشرع العراقي لم يعطي الحق لصاحب العمل في حالة الظروف الطارئة ، أو القوة القاهرة إلى وقف العمل في المنشأة التابعة له مدة زمنية ، واستئناف العمل بعد زوال هذه الظروف والقوة القاهرة .
- 5- أن كلاً من المشرع العراقي والمصري قد نصا في قانون العمل على الزام صاحب العمل على مسك سجل الحضور وساعات العمل الإضافي ، وتدرج في هذا السجل كافة التفاصيل والاستقطاعات بخصوص الأجر والعمل الإضافي .
- 6- أن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام هذا الأجر في السجل ، وبالتالي فأن صاحب العمل لا يستطيع أثبات وفاته بأجر العامل إلا بالكتابة مما كانت قيمة الأجر .

ثانياً / المقترحات.

- 1- ضرورة تشريع نص قانوني في حالة الاسباب الطارئة والعامه التي لا دخل فيها لصاحب العمل أو العامل ، مثل الحروب وكذلك انتشار الامراض أو الاوبئة ، وهذا ما حصل عند انتشار فيروس كورونا الذي عم جميع أنحاء الأرض ، وكان من الصعوبة على صاحب العمل العودة إلى العمل ، إلا بعد زوال هذا الظرف الاستثنائي ، فهنا يجب تدخل المشرع لحماية أجر العامل كونه مصدر رزقه الوحيد في مواجهة متطلبات الحياة .
- 2- ضرورة حث دائرة الرقابة والتدقيق ومفتشي العمل في الوزارة لمراقبة المنشأة والمعامل من أجل تطبيق قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في هذه المنشأة كونه يضمن حق العامل في الحصول على حقوقه من ضمنها الأجر ، على أن أغلب هذه المنشأة لا تطبق هذا القانون وإنما اجتهادات من أصحاب العمل .
- 3- على الرغم من التغييرات الحاصلة في الحياة الاقتصادية التي يمر البلد ، يرى الباحث من الضروري تعديل الحد الأدنى للأجور بين مدة وأخرى ليستطيع العامل من مواجهة التقلبات التي تحصل في الاسعار بين حين وآخر وتوفير حياة كريمة له ولأسرته .
- 4- ضرورة أن يخلق المشرع العراقي في تعديلاته لقانون العمل ، بيئة مناسبة بين العامل وصاحب العمل ، في الحقوق والواجبات ، عن طريق خلق التوازن بينهما .

الهوامش.

- (1) تقابلها بالمعنى نفسه المادة (55) من قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 ، وينظر نص المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 .
- (2) ينظر نص المادة (1 / ج) من قانون العمل المصري .
- (3) د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، ط 1 ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، العراق ، 2002 ، ص 45 .
- (4) د. توفيق عبد الناصر ، شرح أحكام قانون العمل ، القاهرة ، مصر ، 1989 ، ص 166 .
- (5) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط 3 ، العاتك صناعة الكتاب ، بغداد ، العراق ، 2010 ، ص 284 .
- (6) د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 44 .
- (7) منال سالم شوقي الرشيد ، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الاردني والكويتي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة الشرق الأوسط ، كلية الحقوق ، قسم القانون الخاص ، 2010 ، ص 53 .

- (8) منال سالم شوقي الرشيدى ، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الاردني والكويتي (دراسة مقارنة) ، المصدر نفسه ، ص58 .
- (9) د. رمضان ابو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، بلا سنة طبع ، ص357 .
- (10) د. رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، مصدر سابق ، ص358 .
- (11) د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2010 ، ص140 .
- (12) د. الطاهر قرين ، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردي ، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، 2019 ، ص78 .
- (13) ينظر نص المادة (40) من قانون العمل العراقي ، والمادة (41) من قانون العمل المصري ، وينظر بنفس المعنى المادة (50) من قانون العمل الاردني .
- (14) ينظر نص المادة (الفقرة أ / أولاً / 74) من قانون العمل العراقي ، والمادة (47 و 52) من قانون العمل المصري ، وينظر بنفس المعنى الفقرة (أ من المادة 61) من قانون العمل الاردني ، والمادة (70) من قانون العمل الكويتي .
- (15) تقابلها بالمعنى نفسه المادة (50) من قانون العمل الاردني والمادة (61) من قانون العمل الكويتي .
- (16) د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 دراسة شاملة لقانون العمل تنظماً تعليماً وتحليلاً لكل مادة قانونية معززة بالتطبيقات القضائية مع ملخص للتعليمات قانون العمل الصادرة كافة ، ج2 ، ط1 ، مكتبة القانون المقارنة ، بغداد ، 2021 ، ص103 .
- (17) ينظر نص المادة (63 / رابعاً) والمادة (1 / الرابع عشر) من قانون العمل العراقي ود. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 ، مصدر سابق ، ص104 .
- (18) أما المشرع الكويتي فقد نص على العلاوة الاجتماعية و علاوة الاولاد في المادة (55) من قانون العمل الكويتي بخلاف المشرع الاردني فلم نجد هذا الالتزام في قانون العمل ، وإذا صرفت اعتبرت جزءاً من الأجر بشرط صرفها بصورة دائمة .
- (19) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحداث التعديلات ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، بلا سنة طبع ، ص172 .
- (20) د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، مصدر سابق ، ص104 .
- (21) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (1177) الهيئة المدنية/2016 ، ت 1327 في 2016/3/1 (غير منشور) .
- (22) د. عصام انور سليم ، اصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003) ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ، ص34 .
- (23) ينظر نص المادة (42 / ثانياً / ي) من قانون العمل العراقي ، د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص49 .
- (24) ينظر نص المادة (2 / 907) من القانون المدني العراقي .
- (25) ينظر نص المادة (1) الفقرة الثامنة من قانون العمل المصري وتقابلها بالمعنى نفسه المادة (55) من قانون العمل الكويتي ، اما المشرع الاردني فاعتبرها من ضمن الأجر في المادة (2) من قانون العمل فقد جاء بشكل عام فقد نصت المادة (..... مضافاً للأجر سائر الاستحقاقات الاخرى) .
- (26) د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، مصدر سابق ، ص107 ، ود. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص49 .
- (27) د. ينظر نص المادة (61) من قانون العمل العراقي .
- (28) ينظر نص المادة (85) من قانون العمل المصري تقابلها بالمعنى نفسه المادة (21) من قانون العمل الكويتي ، والمادة (56) من قانون العمل الاردني .
- (29) د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص51 . ود. عماد حسن سلمان ، التعليق على قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 ، مصدر سابق ، ص108 ، ود. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص290 .
- (30) د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص52 . د. محمد عدنان علي الزير ، محاضرات في قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 ، مكتبة السنهوري ، لبنان ، 2019 ، ص122 .
- (31) ينظر نص المادة (63 / أولاً) من قانون العمل العراقي .
- (32) د. محمد علي الطائي ، مصدر سابق ، ص53 .

- (33) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 299 .
- (34) ينظر نص المادة (36) من قانون العمل المصري ، ود. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، تفسير نصوص القانون ، آراء الشراح وأحكام القضاء ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 94 .
- (35) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 298 .
- (36) ينظر الفقرة (أ ، ب) من المادة (55) من قانون العمل العراقي ، ونادية فرحان زامل السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، دراسة مقارنة ، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة النهريين ، كلية الحقوق ، 2012 ، ص 110 .
- (37) ينظر نص المادة (38) من قانون العمل المصري ، وتقابلها بالمعنى نفسه المادة (56) من قانون العمل الكويتي .
- (38) ينظر نص المادة (53 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي ، ود. محمد علي الطائي دراسة مقارنة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 54 .
- (39) تقابلها بالمعنى نفسه المادة (56) من قانون العمل الكويتي والمادة (46 / أ) من قانون العمل الاردني .
- (40) ينظر نص المادة (53 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي والمادة (64) منه ، ود. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 301 .
- (41) تقابلها بالمعنى نفسه المادة (57) والمادة (56) من قانون العمل الكويتي ، أما بالنسبة للمشرع الاردني في قانون العمل لم يرد أي نص حول تحديد الوفاء بالأجر ومكان الوفاء وترك الأمر لاتفاق الطرفين ، إلا أنه يمكن الرجوع إلى القواعد العامة في الاردن بموجب نص المادة (336) من القانون المدني الاردني رقم (43) لسنة 1967 حددت مكان الوفاء يكون الوطن المدني.
- (42) ينظر نص الفقرة ثانياً من المادة (61) من قانون العمل العراقي .
- (43) د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مكتبة الجيل الجديد ، صنعاء ، بلا سنة طبع ، ص 203 .
- (44) د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، مصدر سابق ، ص 110 .
- (45) ينظر قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (2869) الهيئة المدنية / 2018 ، ت / 2835 في 2018/5/3 (غير منشور) .
- (46) تقابلها بالمعنى نفسه المادة (28) من قانون العمل الكويتي ، والمادة (26 / ب) من قانون العمل الاردني ، ود. عصام انور سليم ، أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003 ، مصدر سابق ، ص 354 .
- (47) ينظر نص المادة (219) من قانون العقوبات العراقي .
- (48) ينظر نص المادة (247) من قانون العمل المصري .
- (49) د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 58 . ومنال سالم شوقي الرشدي ، لحماية القانونية للأجور في قانون العمل الكويتي والاردني ، مصدر سابق ، ص 137 .
- (50) ينظر نص المادة (58) من قانون العمل العراقي .
- (51) د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، مصدر سابق ، ص 99 .
- (52) تقابلها بالمعنى نفسه المادة (51 / أ / 1) من قانون العمل الاردني ، ود. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص 319 .
- (53) ينظر نص المادة (883) من القانون المدني العراقي ، د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 58 .
- (54) د. محمد علي عبده ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات زين الحقوقية ، لبنان ، 2007 ، ص 87 ، د. أمل شربا ، ود. زهير صرح ، قانون العمل ، منشورات جامعة دمشق ، سوريا ، 2017 ، ص 137 .
- (55) تقابلها بالمعنى نفسه الفقرة (هـ / المادة 15) من قانون العمل الاردني ، أما المشرع الكويتي فقد اشار في نص المادة (681) من القانون المدني رقم (68) 1980 إلى أنه يجوز للمقاول أن لكل تنفيذ في مجلة أو في جزء منه إلى مقاول من الباطن إذا لم يمنع من ذلك شرط في العقد وبالتالي لا تؤثر المقاوله من الباطن في التزامات المقاول الأصلي قبل رب العمل ، وكذلك يسأل قبله عن اعمال المقاول من الباطن .
- (56) د. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، مصدر سابق ، ص 47 .
- (57) ينظر نص المادة (56) من قانون العمل العراقي .
- (58) ينظر نص المادة (57) من قانون العمل العراقي .
- (59) د. عصام انور سليم ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 563 . د. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، مصدر سابق ، ص 101 .

المصادر.

أولاً / الكتب القانونية.

- 1- د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحداث التعديلات ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، بلا سنة طبع .
- 2- أمل شربا ، ود. زهير صرح ، قانون العمل ، منشورات جامعة دمشق ، سوريا، 2017.
- 3- د. توفيق عبد الناصر ، شرح أحكام قانون العمل ، القاهرة ، مصر ، 1989 .
- 4- ود. رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، تفسير نصوص القانون ، آراء الشراح وأحكام القضاء ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004.
- 5- د. رمضان ابو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، الدار الجامعية للطباعة النشر ، بيروت ، لبنان ، بلا سنة طبع.
- 6- د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2010 .
- 7- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط3 ، العاتك صناعة الكتاب ، بغداد، العراق ، 2010.
- 8- د. عصام أنور سليم ، قانون العمل ، ط2 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2001 .
- 9- د. عصام انور سليم ، اصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003) ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004.
- 10- د. عماد حسن سلمان ، التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 ، ج2 ، ط1 ، مكتبة القانون المقارنة ، بغداد ، 2021 .
- 11- د. محمد عدنان علي الزير ، محاضرات في قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 ، مكتبة السنهوري ، لبنان ، 2019 ،
- 12- د. محمد علي الطائي ، دراسة في قانون العمل ، ط 1 ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، العراق ، 2002 .
- 13- د. محمد علي عبده ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات زين الحقوقية ، لبنان ، 2007.

ثانياً / الرسائل والاطاريح الجامعية.

- 1- منال سالم شوقي الرشدي ، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الاردني والكويتي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة الشرق الأوسط ، كلية الحقوق ، قسم القانون الخاص ، 2010 .
 - 2- ونادية فرحان زامل السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، دراسة مقارنة ، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة النهريين ، كلية الحقوق ، 2012 .
- ثالثاً / البحوث .
- 1- د. الطاهر قرين ، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردي ، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، 2019 .

رابعاً / القوانين.

- 1- من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .
 - 2- قانون العقوبات العراقي رقم (11) لسنة 1969 .
 - 3- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 .
 - 4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 .
 - 5- قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 .
 - 6- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 .
- خامساً / مصادر القرارات القضائية .
- 1- قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (1177) الهيئة المدنية/2016 ، ت 1327 في 2016/3/1 (غير منشور) .
 - 2- قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (2869) الهيئة المدنية / 2018 ، ت / 2835 في 2018/5/3 (غير منشور) .