



عمادة الدراسات العليا

كلية القانون

التنظيم القانوني لأجر العامل في التشريع الأردني

" دراسة مقارنة "

**Legal system of labor Wage in Jordanian Legislation/ a
Comparative study**

إعداد الطالبة

ناديا عبد الهادي العربي

الرقم الجامعي (١٥٢٠٢٠٠٠٤٤)

إشراف الدكتور

جمال طلال النعيمي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في القانون

العام الدراسي

عام ٢٠١٧/٢٠١٨

تفويض

أنا ناديا عبد الهادي العربي، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:.....

التاريخ: / / ٢٠١٨

إقرار والتزام

أنا الطالبة: ناديا عبد الهادي العربي الرقم الجامعي:

١٥٢٠٢٠٠٠٤٤

التخصص: قانون الكلية: القانون

أعلن أنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسالة الماجستير عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

التنظيم القانوني للأجر في التشريع الأردني

" دراسة مقارنة "

بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطروحات العلمية، كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطروحات أو كتب أو أبحاث أو أية منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وبناءً على ما تقدم فإنني أتحمّل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك، بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب.....التاريخ / / ٢٠١٨

التنظيم القانوني للأجر في التشريع الأردني

" دراسة مقارنة "

إعداد الطالبة

ناديا عبد الهادي العربي

إشراف الدكتور

جمال النعيمي

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	د. جمال طلال النعيمي (مشرفاً ورئيساً)
	أ.د. نبيل الشطناوي (عضواً)
	أ.د. عمر العطين (عضواً)
	د. مها الخصاونة (عضواً خارجياً)

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون كلية القانون

/جامعة آل البيت-المفرق-الأردن

نوقشت هذه الرسالة وأوصي بإجازتها بتاريخ: / / ٢٠١٨ م .

الإهداء

أهدي إنجازي هذا إلى نفسي ، وأهديها كل الحب والرضا و أنتظر منها المزيد ...

ثم أهدي هذا الجهد الى الأحبة اللذين لم يغادروني يوماً ..

طفت الهند وطفت السند، طفت العالم الأصفر ولم أعثر على امرأة تمشط شعري الاشقر
وتحمل في حقيبتها الي عرائس السكر وتكسوني إذا أعرى وتنشلي إذا أعرى إلاكي يا أمي، لكي
يا كل العمر أهدي لذة هذا الفرح ...

إلى الحبيب الأوحده ، الذي يبذل بحب و صمت دونما ضوضاء ،الى من شد عضدي و أسند
ظهري وشكلني في هذا القلب الذي غدوت عليه اليوم، الى من اخرج هذا المجهود الى حيز
الوجود دون أن يحمل أسمه أو توقيعه،

إلى أصابعك الشموع التي أوقدتها من أجل أن يطلع فجرى، من أجل ذلك أمثل أمامك اليوم
بشهادتي التي تعترف كل قصاصة فيها بأنك سبب وجودها وخلودها في مدارك العلم بإذن الله ، وقد
كان ارضائك جزءا من طموحي وجزءا من سيرى في هذا الطريق حتى ترى ثمرة جهدك وطيب
غرسك فكنت معنى الحياة لي...

قد أَرْضاني الله بك يا أبتى، فهلا رضيت عني !..

إلى غاليتي ورفيقة دربي ونصف الروح ونصف القلب ونصف العقل، إلى من تقاسمت وإياها
كل ما مضى، أهديك اليوم فرحي ونجاحي لتقاسميني إياه كما اعتدنا ،، اختى سوسن ..

إلى صغيرتي المدللة، التي بذلت معي من الجهد ما بذلت ،، اختى هلا ..

إلى اللذين ليس هناك ما يبهج اكثر من كونهم في محيطي ،، إلى اشقائي الاعزاء ..

إلى الصديقات كافة وأخص منهن من كن بمثابة أخوات،، إسراء و روعة و سبأ أدامكما الله لي
ما حبيت ..

إلى منبر القضاء الواقف،، نقابتي التي أفر بالانتماء اليها نقابة المحامين الأردنيين ..

إلى أستاذي و قدوتي و عرابي الذي لم يتوانى للحظة واحدة عن دعمي و تشجيعي ولم يترأخى
يوماً عن تقديم المعلومة القيمة والنصيحة الثمينة وفتح أبواب الأمل والتفاؤل أمامي،، إلى عميد
المحامين المعلم والأستاذ الفاضل اسماعيل الربايعة ..

إلى صديقي الرائع الذي مد لي يد العون والمساعدة بكافة أنواعها، وكان حاضراً بكل الأوقات
منذ لحظة البدء الى اليوم ،، دمت سندا أيها الرفيق ،، مع وافر الحب و الامتنان ،،، إلى حسين
عطية الشبيلي ..

إليكم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع

ناديا

الشكر والتقدير

وأنا أنهى صفحات هذه الدراسة، لا يسعني إلا أن أتوجه إلى الله سبحانه وتعالى بالحمد والثناء وأشكره على عظيم نعمه وفضله وإحسانه...

وأصلي وأسلم على نبيه الكريم محمد الصادق الأمين وعلى آله الطيبين الطاهرين وأصحابه أجمعين.

يسرني أن أقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي الفاضل الدكتور جمال النعيمي" رئيس قسم القانون الخاص في كلية القانون / جامعة آل البيت الذي أشرف على هذه الدراسة وقدم لي التوجيهات والنصح والوعون حتى خرجت هذه الدراسة بهذه الصورة التي أتمنى أن تكون مقبولة وتفيد في الغرض، سائلاً الله عز وجل أن يمتعه بالصحة والعافية ويمد في عمره ليبقى منارةً يستهدي بها كل طالب علم.

وللسادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة جزيل الشكر والتقدير لما بذلوه من جهد في قراءة هذه الدراسة مقدرة لكل ملاحظة يبدونها في سبيل تحقيق الهدف المنشود منها.

كما و أقدم ببالغ الشكر الى كل من ساهم في إخراج رسالتي هذه على هذا النحو و أخص بالشكر نائب عميد كلية القانون: الدكتور الفاضل نبيل شطناوي وكافة الأساتذة الأفاضل في كلية القانون في جامعة آل البيت، وإلى أساتذتي الأفاضل في ميدان مهنتي التي أحب و أهوى مهنة المحاماة و أخص بالذكر أستاذي الفاضل المحامي الدكتور نشأت بني حمد.

كما أقدم بالشكر الجزيل لجامعتي الحبيبة آل البيت، ومكاتبها وجميع العاملين فيها .

والشكر الأعظم الى كل من أمن بي ومد يد العون لي بالقول أو بالفعل، حقا كان لوجودكم رائع الأثر .

فجزاهم الله عني خير الجزاء....

والله ولي التوفيق...

الباحثة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	تفويض.....
ج	إقرار والتزام.....
د	قرار لجنة المناقشة.....
هـ	الإهداء.....
و	الشكر والتقدير.....
ز	قائمة المحتويات.....
ي	الملخص باللغة العربية.....
١	المقدمة.....
٣	أهمية الدراسة.....
٣	أهداف الدراسة.....
٤	مشكلة الدراسة.....
٤	منهجية الدراسة.....
٤	الدراسات السابقة.....

الفصل التمهيدي

أحكام الأجر

٦	المبحث الأول: ماهية الأجر وشروطه وأهميته.....
٧	المطلب الأول . بيان ماهية الاجر وتعريفه وشروطه.....
٧	الفرع الأول : مفهوم الأجر.....
١١	الفرع الثاني : شروط استحقاق الأجر.....
١٤	المطلب الثاني . أهمية الأجر ومميزاته.....
١٤	الفرع الاول. أهمية الأجر.....
١٧	الفرع الثاني . مميزات الأجر.....

٢٣	المبحث الثاني : صور الأجر و طرق تحديده.....
٢٤	المطلب الأول . صور الأجر وملحقته.....
٢٤	الفرع الأول . صور الأجر.....
٣٠	الفرع الثاني . ملحقات الأجر
٣٦	المطلب الثاني . طرق تحديد الأجر.....
٣٧	الفرع الأول . تحديد الأجر باتفاق الطرفين (المتعاقدان).....
٤٠	الفرع الثاني . تحديد الأجر بواسطة اللجنة المختصة.....

الفصل الأول

أوجه الحماية القانونية للأجور

٤٣	المبحث الأول: مدى الحماية القانونية للأجر في ضوء القوانين المعاصرة والاتفاقيات الدولية.....
٤٣	المطلب الأول: التدخل التشريعي لحماية الأجور.....
٤٤	الفرع الأول: الإطار العام للحماية القانونية للأجور.....
٥٩	الفرع الثاني: النظام القانوني للوفاء بالأجور.....
٦٣	المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجور.....
٦٤	الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور في ظل التشريعات الوطنية.....
٦٩	الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور في ظل الاتفاقيات الدولية.....
٧٣	المبحث الثاني: حماية الأجر باعتباره ديناً ممتازاً.....
٧٣	المطلب الأول: حماية الأجور في مواجهة رب العمل.....
٧٤	الفرع الأول: حماية الأجر من الاقتطاعات والحسميات.....
٨٣	الفرع الثاني: حماية الأجر بحال تعدد أصحاب العمل و إغلاق المنشأة.....
٨٥	المطلب الثاني حماية الأجور بمواجهة دائني رب العمل وبمواجهة الغير
٨٥	الفرع الأول: حماية الأجر بمواجهة دائني رب العمل.....
٨٨	الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة الغير.....

الفصل الثاني

الحماية القضائية للأجور

- المبحث الأول: اجراءات التقاضي في النزاع العمالي ٩١
- المطلب الأول: تيسير اجراءات التقاضي في النزاعات العمالية..... ٩١
- الفرع الأول: تيسير اجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية المرفوعة أمام محاكم الصلح..... ٩١
- الفرع الثاني: تيسير اجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة امام الجهات القضائية الخاصة..... ٩٨
- المطلب الثاني: امتيازات القضايا العمالية ١٠٥
- الفرع الأول: الإعفاء من الرسوم كأحد امتيازات القضايا العمالية..... ١٠٥
- الفرع الثاني: نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال..... ١١٢
- المبحث الثاني: سلطات صاحب العمل بفرض العقوبات ورقابة القضاء عليه..... ١١٥
- المطلب الأول: سلطة صاحب العمل بفرض العقوبات والقيود الواردة عليها..... ١١٥
- الفرع الأول: العقوبات المفروضة على العامل والقيود الواردة عليها..... ١١٦
- الفرع الثاني: صلاحية القضاء في الرقابة على العقوبات المفروضة على العمال..... ١٢٦
- المطلب الثاني: دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل..... ١٢٩
- الفرع الأول: دور القضاء في الرقابة على الفصل التعسفي وإثبات الوفاء بالأجر..... ١٢٩
- الفرع الثاني: رقابة القضاء على الصلح أو الإبراء الذي يصدر من قبل العامل..... ١٣٠
- الخاتمة..... ١٣٣
- النتائج..... ١٣٤
- التوصيات..... ١٣٤
- قائمة المراجع..... ١٣٧
- الملخص باللغة الإنجليزية..... ١٤٣

الملخص

حرصت القوانين الخاصة والعامّة في التشريعات الوطنية على تنظيم كافة الجوانب المتعلقة بالأجور؛ نظراً لأهميتها في حياة العمال و عائلاتهم، ولكون الأجر في الكثير من الأحيان يكون المصدر الوحيد لهؤلاء العمال، فكان لا بد وجود قواعد قانونية خاصة تضبط آلية تنظيم الأجور، من ناحية استحقاقها و آلية استيفائها و مقدارها.

فتناولت الباحثة في هذه الدراسة جوانب قانون العمل الأردني والقانون المدني الأردني المتعلقة بالأجور ونما يقابلها في القوانين المصرية، ابتداء من توضيح ماهية الأجر وتمييزه عن غيره، مروراً بجوانب الحماية القانونية للأجور؛ من خلال التطرق إلى كافة النصوص القانونية ذات الشأن، والتطرق إلى الحماية القضائية للأجور؛ من خلال تفعيل نصوص المواد القانونية وتطبيقها على أرض الواقع، والوقوف على الإشكاليات المتعلقة بالأجور، من ناحية مدى كفاية هذه القوانين وقدرتها على حماية الأجور وكافة الحقوق العمالية في مواجهة رب العمل .

وفي نهاية هذه الدراسة، توصلت الباحثة إلى العديد من النتائج والتوصيات، أهمها أن القوانين محل الدراسة جانت قاصرة بعض الشيء عن حماية الأجور بالقدر الكافي، ونوصي المشرع على ضوء ذلك بضرورة إعادة صياغة التشريعات المتعلقة بالأجور على نحو يضمن حم

المقدمة :

إن التطور الذي عرفه القانون الاجتماعي، والدور الذي أضحي المشرع الاجتماعي يقوم به في سبيل توسيع دائرة الحماية للطرف الضعيف في علاقات العمل، جعل الأجير في عقد العمل يتمتع بالكثير من الامتيازات وأوجه الحماية القانونية، ومن جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق رب العمل، نظرا لطابعه المعيشي بالنسبة للعامل ولمن يعولهم أيضا .

فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل بل أهمها، هو ذلك المورد الدوري الذي يعطى للأجير مقابل قيامه بعمل أو بمناسبته لحساب الغير، وهو عنصر أساسي و فاعل في عملية الإنتاج، فبدون الأجر يبقى العمل مجرد خدمة مجانية، أو عمل خيري، أو عمل استعباد واستغلال، ومما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم دون أجر، فهو ما يعول عليه ويستند إليه من قبل الأسرة، ومن ثم كان لزاما على المشرع أن يقرر له حماية قانونية وقضائية وواقعية من خلال تحديده ووضع أسس الوفاء به .

ولذلك لا عجب أن يكون الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العامل، وأصحاب الأعمال، والحكومات بالإضافة إلى الدور المعيشي الذي يضطلع به في حياة الأجير وأسرته، وأثره الواضح والملموس على استقراره الاجتماعي، وبالتالي على الاستقرار السياسي و الاقتصادي للدولة، وتظهر أهميته أيضا من الناحية القانونية والواقعية، وذلك من وجوه مختلفة، أهمها: ما له من دور في حساب العديد من المستحقات المهمة للعامل في حياته، أو لخلفه العام والخاص بعد وفاته، على نحو : التعويضات والإيرادات عن حوادث العمل، والأمراض المهنية، والتعويضات المستحقة عن الفصل من العمل، ومستحقات الشيخوخة التي يصرفها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

ومما لا شك فيه أن قيام النهضة الصناعية والتجارية الحديثة يتطلب - بالضرورة - تنظيماً قانونياً يحكم العلاقة بين العامل ورب العمل، فمع ازدياد الصناعة وتطورها وتزايد عدد العمال الذين يحتاجون بالتالي إلى قواعد قانونية تحكم هذه العلاقة فيما بينهم وبين صاحب العمل، والتي تنشأ لتواكب مسيرة التطور السريع الحاصل في العالم .

فيعد تزايد هذه العمالة واقعا ملموسا لما نعيشه اليوم، وما تقدم عليه هذه الفئة من السعي جاهدة للشعور بأنه لا بد من وجود نظام قانوني يحكم العقود المبرمة بينهم وبين أرباب العمل، وما يكفل الحماية القانونية لهذه الحقوق من خلال ما توفره الدول من سن تشريعات تتوافق مع سبل العيش المتاحة في المجتمع وفرض احترام هذه الطبقة العامة؛ وحيث إنها تؤثر بشكل كبير

في سياسة الحكومات المختلفة، فأدركت تلك الحكومات في كل بلد تعيش وفق نظم قانونية مدروسة، أنه بات من الضروري سن تشريعات عمالية لغايات الموازنة بين القوى المادية لرأس المال والقوى العددية للعمال، من أجل المحافظة على الإنتاجية الاقتصادية وتحقيق العدالة الاجتماعية لهذه الفئة، وهذا ما تنتهجه غالبية الدول في وقتنا الحالي من أجل المحافظة على كيانها السياسي أمام منظمة العمل الدولية .

نجد أصل تقرير الحماية للعامل و أجره متجذراً في شريعتنا الإسلامية السمحة؛ إذ ورد العديد من الايات القرآنية التي تدعونا الى الوفاء بالأجور، بقولة تعالى: " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحبيبه حياة طيبة ، ولنجزيهما أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون "(١) .

نجد في الآية أعلاه أنه لا يفرق الله جل وعلا بين عمل الذكر و الأنثى، و إنما يكون الثواب على قدر العمل، هذا وقد تضمنت السنة النبوية الشريفة أقوالا و أفعالا تجسد معاني القران الكريم واعتناء الإسلام بالعمل، وتدعو إلى عدم حرمان العامل من حقوقه بعد أداء العمل المطلوب؛ حيث قال صل الله عليه وسلم: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه "، وقال: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا فليتيقنه "(٢) .

يتبين لنا أن الأجر عنصر مهم بل جوهري في عقد العمل، لذا كان لابد من سن العديد من التشريعات وفرض جزاءات تتناسب مع العقوبة التعسفية التي يوقعها رب العمل على العامل التي قد تؤدي إلى ضياع الكثير من حقوقه العمالية .

فعند البحث في أوجه الحماية القانونية التي وضعها المشرع للأجر المستحق للعامل والتي تتعارض مع بعض مصالح أصحاب الأعمال، تقوم بعض هذه المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين الناظمة لعقد العمل بكل ما تملكه من قوة مؤثرة في اقتصاد الدولة على حساب الطبقة الكادحة و حقوقها، ولاستمرار انتعاش وضعها الاقتصادي؛ تقوم هذه المؤسسات باستغلال هذه السلطة بهدف استمرار إنتاجيتها دون مراعاة لظروف العامل، مما دفعنا للبحث في أطر الحماية القانونية للحقوق العمالية، وتسلط الضوء على دور المشرع في حفظها من الضياع في مواجهة أرباب العمل المقصرين، وتبيان الحالة التي كان من الممكن أن

(١) سورة النحل الآية ٩٧ .

(٢) روي الحديث عن ابن ماجه بن عمر رضي عنهما وفي عبد الرحمن بن يسلم والطبراني في الصغير من حديث جابر وفيه شرقي ابن قطامي وهو حديث ضعيف من حديث ابي هريرة وهذا الحديث ذكره البغوي في مصابيح في قسم الحسان وغلطه بعض المتأخرين من الحنفية فنسبه لصحيح البخاري وليس هو فيه وإنما فيه من حديث ابي هريرة مرفوعا " ثلاثة أنا خصمهم فذكر فيه ... ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجرا " ، الحديث (١٣١٥) حديث (٢) " من استأجر أجيرا فليعلمه أجره " ، البيهقي من حديث اسود عن ابي هريرة في حديث أوله " لا يساوم الرجل عن سوم أخيه " رواه عن طريق عبدالله بن المبارك .

تؤول إليها الحقوق العمالية في حال غياب النصوص التشريعية، وعدم إقرار حمايتها في مواجهة الكافة، وضرورة إيضاح الدور القضائي المكمل للدور القانوني في تشكيل هالة حماية متكاملة حول حقوق العامل والعمل على عدم العبث بها، أو الانتقاص منها بأي شكل من الأشكال .

لذا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى بيان أوجه الحماية القانونية والقضائية للأجور وإبراز جوانب القصور التشريعي في قانوني العمل الأردني والمصري فيما يتعلق بالنصوص المتعلقة بالأجور وحمايتها في عقد العمل .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على الحماية القانونية للأجور أو بمعنى آخر التنظيم القانوني للأجور وفقا لقانون العمل الأردني المعدل مؤخرا رقم (٢٦ لسنة ٢٠١٠)، وقانون العمل المصري، في محاولة منا للوقوف على الدور التشريعي لهذه القوانين في تنظيم الأجر وحمايته كون الدخل عنصر جوهري ومرتكز أساسي في حياة الإنسان بشكل عام .

كما أنني آمل أن تكون هذه الدراسة مرجعا في المستقبل لذوي الاختصاص والمهتمين بموضوع الأجور مثل (العمال، أصحاب العمل، رجال القانون، والطلبة الباحثين عن المعرفة).

أهداف الدراسة

تهدف هذه الرسالة الى دراسة أوجه الحماية القانونية والتنظيم القانوني للأجور في ظل قانون العمل الأردني و المصري؛ حيث أن الأجر يشكل الركن الأساسي في عقد العمل بل و أهمه، من حيث قيمة الأجر والملحقات التابعة له باعتباره مصدر الرزق للعامل مع ضرورة احترام مبادئ الشريعة الإسلامية والوفاء بالأجور بمجرد إنهاء وإنجاز العمل المطلوب واقتراح جزاءات أكثر فعالية على أرباب العمل في هذا الخصوص .

وتهدف أيضا الى الوقوف على القصور التشريعي والثغرات التشريعية في القوانين ذات الشأن ومحاولة سد هذه الثغرات و تصحيح وتعديل أوجه القصور من خلال جملة الاقتراحات والتوصيات التي سنتوصل إليها من خلال هذه الدراسة .

مشكلة الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على تساؤل جوهري فحواه مدى كفاية القواعد القانونية الناظمة للأجر في التشريع الأردني في توفير الحماية الكافية للأجر وهل يقتضي الأمر تدخل المشرع لغايات تعديلها تحقيقاً لذلك في ظل المتغيرات المستمرة في ظل الظروف الاجتماعية و الاقتصادية للعامل؟

تعالج أيضاً إحدى أهم المسائل التي تهم فئة العمال بشكل كبير، وهي مسألة الحد الأدنى للأجور، نجيب عن تساؤل فحواه هل كان النص القانوني الوحيد في قانون العمل كاف بالقدر اللازم لتطبيق هذه السياسة؟

وهل يوجد آلية عمل تضمن تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور؟

منهجية الدراسة

سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي (النوعي) وذلك من خلال دراسة ما هو قائم حالياً في كل من قانون العمل الأردني وقانون العمل المصري وما نأمل أن يكون عليه الوضع مستقبلاً، كما سيتم اتباع المنهج المقارن من خلال تناول نصوص القوانين المقارنة في كل من الأردن ومصر بالعرض والتأصيل وتحليل هذه النصوص وصولاً إلى النتائج المرجوة منها، وتحليل مضمون أحكام القضاء بالقرارات الصادرة عن محكمة التمييز الأردنية، ولا بد من تناول الآراء الفقهية القانونية في موضوع التنظيم القانوني للأجر .

الدراسات السابقة

١. اليعقوب، جاسم بدر (١٩٨٨) النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي؛ إذ توصل إلى أن الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل وتحديد ملحقاته التابعة له، وقد وضح السلبيات في قانون العمل الكويتي القديم وتطرق للحديث عن إمكانية تحديد الحد الأدنى للأجور الذي يعطي قوة للعامل في مواجهة صاحب العمل ولا يكون خاضعاً للعرض و الطلب مما يؤدي للإجحاف بحقوقه والذي يوفر الحماية القانونية للعمال وتحقيق التوازن بين مصلحة العامل ورب العمل .

تختلف هذه الرسالة عما سيتم تناوله في رسالتي فيما يتعلق بالحدود المكانية للدراسة؛ حيث إنني سأعمل على دراسة التنظيم القانوني للأجور في ظل التشريعين: الأردني والمصري وسأسلط الضوء على أهمية التنظيم القانوني للأجور بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد في الأردن.

٢. المخاترة، مجدولين عبد المجيد (٢٠٠٤)، الحماية القانونية للأجر (رسالة ماجستير غير منشورة)، فقد توصلت إلى أن الأجور هي الأساس في حماية العامل باعتماده في معيشته و معيشة أسرته عليها، وتطرق إلى التشريعات الداخلية والمعاهدات الدولية لتؤكد أهمية الأجر، وذهبت إلى وجود تناسب بين الأجر و الأعمال التي يؤديها العامل وضرورة أن تغطي هذه الأجرة احتياجاته، وضرورة حمايتها من أي تلاعب، و أن على الجهات القضائية العمل على تطبيق النصوص الوضعية وتأكيد الحماية وتوفيرها في أقصى سرعة ممكنة .

تختلف هذه الرسالة عما سأتناوله في رسالتي بأنني سأطرق إلى ضبط الحد الأدنى للأجور و ملائمتها مع الأوضاع السائدة .

٣. عاطف، حسن عبد الحميد (٢٠٠٧)، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل بالقطاع الأهلي و تعديلاته، وقد تعرض الباحث بشكل متعمق إلى الآثار القانونية المترتبة على حماية الأجر في القانون المصري والكويتي القديم؛ إذ اعتبر الأجر الركن الأساسي الذي لا بد من وجوده في عقد العمل .

تختلف هذه الرسالة عما سأتناوله في رسالتي؛ حيث سأتناول كافة المحاور القانونية والدولية المتعلقة بتنظيم الأجور في الأردن ومصر .

٤. الشوشاري، صلاح الدين (٢٠١٦)، مدى فاعلية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بالدعاوى العمالية في حماية الحقوق العمالية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، وقد تعرض الباحث لموضوع النزاع العمالي بشقيه الفردي والجماعي وتناول التنظيم التشريعي لقواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بنزاعات العمل الفردية وتناول كافة الجهات المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية، وتطرق إلى مدى فاعلية قواعد التقاضي الهادفة إلى ضمان حصول العامل على حقوقه، وتختلف دراستي عن هذه الدراسة بأنني قمت بدراسة أوجه التنظيم القانوني للأجر بشقيه القانوني والقضائي، في حين اقتصرت دراسة الشوشاري على مدى فاعلية قواعد التقاضي.

الفصل التمهيدي

أحكام الأجر

تعتبر الأجور وملحقاته من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل، وهذا ما اعترفت به التشريعات العمالية في كافة دول العالم، حيث عرف مفهوم الأجر عدة تطورات عبر مراحل عديدة من الزمن قبل أن يصل إلى ما هو متعارف عليه الآن .

فلم يعد ذلك العنصر من عناصر عقد العمل، ولا الثمن المقابل لسعة العمل كما كان يعرفه الرأسماليون، لذا وبعد نضال الطبقات العمالية حظي بإعادة النظر إليه على جميع الأصعدة بدءاً بتعريفه ومروراً بإيجاد طرق ومعايير تحديده .

سأطرق في هذا الفصل التمهيدي إلى بيان ماهية الأجر وتوضيح مفهومه وفقاً للتشريعات الأردنية و المصرية، ومن ثم الانتقال للحديث عن شروط استحقاق الأجر والوقوف على صور الأجر و طرق تحديده وأهميته ومميزاته ، وعليه سيقسم هذا الفصل إلى :

المبحث الأول . ماهية الأجر وشروطه وأهميته.

المبحث الثاني . صور الأجر وطرق تحديده.

المبحث الأول

ماهية الأجر وشروطه و أهميته

يعتبر الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العامل، وأصحاب الأعمال، والحكومات بالإضافة إلى الدور المعيشي الذي يضطلع به في حياة الأجير وأسرته، وأثره الواضح والملموس على استقراره الاجتماعي، وبما أن الأجر هو العنصر الاساسي في العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل والتي بموجبها يخضع عقد العمل لقانون العمل و أحكامه، لا بد من وجود شروط لاستحقاق العامل للأجر المنصوص عليه في القانون.

ولهذا سنتعرض في هذا المبحث إلى :

المطلب الأول . بيان ماهية الاجر وتعريفه وشروطه.

المطلب الثاني . أهمية الأجور ومميزاتها .

المطلب الأول: ماهية الأجر وشروطه

سنتحدث في هذا المطلب عن ماهية الأجر لغة واصطلاحاً وتعريفه عند فقهاء القانون وتناوله وفقاً لما عرفته القوانين الأردنية والمصرية، ومن ثم ننتقل بعد ذلك للحديث عن شروط استحقاق الأجر .

الفرع الأول : مفهوم الأجر

الأجر في اللغة : هو الجزاء على العمل، أو ما أعطي من أجر في عمل وجمعه أجور^(١) .

الأجر اصطلاحاً : ذهب فقه الشريعة الإسلامية وفقه القانون إلى تعريف الأجر بأنه:

"هو ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله أو عن احتباسه لمصلحة العمل في عقد عمل صحيح" ^(٢) .

(١) القاموس المحيط ، الفيروز أبادي ، ج ١ ، ص ٣٦٢ .

(٢) العطار، توفيق عبد الناصر، شرح أحكام العمل، جامعة أسيوط، القاهرة ، ١٩٨٩ ، ص ١٦٧ .

كما وعرفه بعض الفقهاء على أنه " العوض مقابل العمل "، وعلى أنه " العوض المعلوم على المنفعة المعلومه " (١).

كما وذكره الله عز وجل في القرآن الكريم كقوله تعالى " فوجد فيها جدارا يريد أن ينقض فأقامه * قال لو شئت لاتخذت عليه أجرا " (٢)، وقوله تعالى "فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن" (٣).

نجد أيضا أنه مذكور في قوله صل الله عليه وسلم : أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " (٤)، من هنا تتضح لنا المكانة التي حضي بها الأجر في الشريعة الإسلامية فقد اعتبر حقا للعامل يجب أن يحصل عليه على وجه السرعة .

بعد التعرض للتعريف اللغوي والاصطلاحي والفقهى للأجر لابد من التطرق إلى تعريفه وفقا للتشريعات والقوانين العربية، ونبدأ بتعريف مفهوم الأجر وفقا لقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

وبالبحث في نصوص قانون العمل الأردني نجد أن المادة الثانية – تحتوي جملة من التعريفات – قد تطرقت إلى تعريف الأجر على النحو الآتي : "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها اذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي" (٥).

وبالنظر إلى قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نجد أن المشرع عرفه بأنه: " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا ... " (٦).

ونجد أن المشرع المصري ألحق بهذا التعريف مكونات الأجر وملحقاته وأفرد الباب الثالث بأكمله للحديث عن الأجور وتفصيلاته؛ حيث إننا سنتطرق الى هذه التفاصيل لاحقا .

(١) حمزة، اسماعيل صالح ، أجر العامل في الفقه الإسلامي ، رسالة ماجستير في الفقه والتشريع ، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس ، فلسطين ، ٢٠١٠ ، ص ٢٦ .

(٢) الآية ٧٧ من سورة الكهف .

(٣) الآية ٦ من سورة الطلاق .

(٤) حديث شريف رواه ابن ماجه .

(٥) المادة الثانية من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ ، الذي حل محل قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ ، منشورات قسطاس .

(٦) المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

أما المشرع الكويتي مثلاً عرف الأجر في الباب الرابع من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بأنه: " ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافاً إليها كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل.."^(١)، في حين أن المشرع الجزائري لم يورد تعريفاً دقيقاً للأجر في قانون علاقات العمل بل اكتفى فقط بذكر عناصره مع ملاحظة أنه استعمل لفظ مرتب و دخل للدلالة على الأجر^(٢)، نقول ابتداءً الأصل بالمشرع ألا يعرف، وألا يأتي على ذكر أية تعريفات بل يتوجب عليه أن يترك هذا الأمر برمته للفقهاء، لأن التعريف يحدث إشكالية بالتطبيق فيما بعد ويقيد حركة القضاء ويسد باب الاجتهادات

ترى الباحثة أنه وبالعودة إلى تعريف الأجر في قانون العمل الأردني، أن المشرع قد لم يجانبه الصواب في تعريفه للأجر؛ حيث اعتبر أنه يشمل كل ما يستحقه العامل لقاء العمل المبذول سواء اكان عينا او نقداً، و ترك الأمر مرهوناً لاتفاق أطراف العلاقة العقدية ولم يحدد طريقة معينة لقبض الأجر، وأضاف إليه كافة الاستحقاقات المتفق عليها سواء في القانون أو في عقد العمل وهو الوثيقة الأسمى التي تحتوي على تفاصيل جمة بشأن نظام العمل و كل ما يتعلق به، ولم يسبه أيضاً عن اعتبار ما ينص عليه النظام الداخلي في منشأة العمل فيما يتعلق بالأجر حق للعامل وجزء لا يتجزأ من أجره، وأضاف إلى كل ما سبق ذكره ما تم الاعتياد على دفعه بين العامل ورب العمل، ومثال ذلك رواتب الثالث عشر والرابع عشر التي يتقاضاها موظفو البنوك حيث انها تخرج من نطاق ما يسمى بالتبرع لتلحق بالأجر وتلتصق به وتصبح جزءاً لا يتجزأ منه، وذلك بموجب قرار تمييزي تم التعرض له سابقاً .

ولكن كان النص المصري أكثر تفوقاً حين ذكر جملة كبيرة من الاستحقاقات على اختلاف أنواعها، وأكد على أنها جزء من الأجر على وجه الخصوص مثل(العلاوة ، المنح ، المزايا العينية ، البدل ، الوهبة ، نصيب العامل من الأرباح) .

أما بالنسبة لتعريف الأجر من قبل محكمة التمييز الأردنية فقد عرفت على ضوء ما ورد في قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته بأنه " هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل

(١) المادة ٥٥ من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

(٢) سعاد، جديد ، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر – سعيدة -، سنة ٢٠١٧، ص ٣١ .

أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها، باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي
" (١) .

وذهبت باجتهاد آخر بتعريف الأجر على أنه : " لا يقتصر مفهوم الأجر في نطاق قانون
العمل على الأجر المسمى في العقود، وإنما يشمل سائر الاستحقاقات الأخرى باستثناء الأجور
المستحقة عن العمل الإضافي " (٢) .

وعرفته في قرار آخر بأنه : " ... ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه
سائر الاستحقاقات الأخرى أيما كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي " (٣) .

يستخلص من أحكام محكمة التمييز بأن الأجر هو كل ما يستحقه العامل مقابل العمل الذي
يؤديه لرب العمل، سواء أكانت الأجور المنصوص عليها صراحة في قانون العمل، أو الأجور
المتفق عليها في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، أو الأجور المنصوص عليها في النظام
الداخلي لمنشأة العمل، أو أية أجور أخرى جرت العادة على دفعها .

كما ونصت محكمة التمييز على أنه : "يدخل في مفهوم الأجر جميع الاستحقاقات
والعلاوات والمكافآت التي تدفع للعامل أثناء قيامه بعمله وفقاً لتعريف الأجر بالمادة الثانية من
قانون العمل ويخرج عن مفهوم الأجر الإكرامية (الصرة) " (٤) .

كما واستقر الاجتهاد القضائي على أن راتب الثالث عشر والرابع عشر وإن كان تبرعا
من صاحب العمل إلا أنه يرتفع عن هذا الوصف ويصبح جزءاً من الأجر ويصبح حقا مكتسبا
يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل (٥) .

وجاء في فحوى قرارات محكمة التمييز بأنه يدخل في مفهوم الأجر جميع الاستحقاقات
والعلاوات والمكافآت التي تدفع للعامل أثناء قيامه بعمله وفقاً لتعريف الأجر في المادة الثانية من
قانون العمل، ويخرج عن مفهوم الأجر الضريبة المدفوعة عن المكافأة السنوية .

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠٩/٢٢٤٠ ، والصادرة بتاريخ ٢٠٠٩/١١/١١ ، منشورات عدالة .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠٣/٤٥٥٧ ، والصادرة بتاريخ ٢٠٠٤/٨/١٦ ، منشورات عدالة .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠٤/٣١٣٧ ، والصادرة بتاريخ ٢٠١٥/١/١٣ ، منشورات قسطاس .

(٤) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠١٦/٢٤٤٦ ، والصادرة بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١ ، منشورات قسطاس .

(٥) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠٣/٢٠٩٠ ، والصادرة بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/٨ ، منشورات قسطاس .

ونذكر أيضا ما جاء في قرار حكم آخر بأن يدخل في مفهوم الأجر جميع الاستحقاقات السابق ذكرها في فحوى النصوص أعلاه، ويخرج عن مفهوم الأجر مساهمة رب العمل في صندوق الادخار والضمان الاجتماعي^(١).

الفرع الثاني : شروط استحقاق الأجر

بما أن الأجر هو العنصر الاساسي في العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل والتي بموجبها يخضع عقد العمل لقانون العمل و أحكامه، لا بد من وجود شروط لاستحقاق العامل للأجر المنصوص عليه في القانون؛ إذ يكفي وجود عنصر الأجر في أية علاقة أو اتفاق لنقول: إن العمل مأجور، حتى وإن لم يتعين الأجر في العقد بشكل واضح ودقيق .

وعلى ضوء ذلك حتى يستحق العامل أجره لا بد من وجود عقد عمل ابتداءً ويجب أن يكون هذا العقد صحيحاً و مكتمل الأركان وشروط صحته وانعقاده يجب أن تكون متوافرة وسليمة - بمعنى أن نكون بصدد عقد صحيح -؛ وذلك لأن اختلال أي ركن أو شرط في العقد يؤدي إلى بطلانه بطلاناً مطلقاً أو نسبياً بحسب الركن أو الشرط المختل؛ حيث إن الأجر يتحدد مقابل العمل المتفق عليه بالعقد ويكون العقد سبباً واضحاً لالتزام العامل بأداء العمل، والتزام رب العمل بدفع الأجر المتفق عليها والمستحقة لقاء التزام العامل بمسؤولياته العقدية^(٢).

أولت القوانين^(٣) للأجور حماية خاصة حفاظاً على حقوق العامل باعتباره الطرف الاضعف في عقد العمل، وعلى اعتبارها لازمة وضرورية لسد حاجاته اليومية، فأى شيء ذو قيمة مالية يصلح أن يكون أجراً - بالعودة إلى تعريف الأجر في القوانين نجد أن المشرع لم يحصرها بصورة معينة - شريطة أن يكون هذا الأجر ممكناً، وأن يتم تعيينه تعييناً كافياً نافياً للجاهلة الفاحشة^(٤).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠١٦/٢٤٥٤ ، الصادرة بتاريخ ١٦/١٦/٢٠١٦، منشورات قسطاس .

(٢) الرشيدى، منال سالم شوق، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، عام ٢٠١٠ ، ص ٦١ .

(٣) انظر قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، وقانون التنفيذ الأردني رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ ، حيث أشارت المادة (٣١/ب) بقولها " لا يجوز الحجز على ما يتقاضاه الموظفون والمستخدمون والمتقاعدون والعمال إلا بمقدار ثلث مجموع ما يتقاضونه.." .

(٤) البيعوب، بدر جاسم ، النظام القانوني لأجر في قانون العمل الكويتي، ط١، الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر، ١٩٨٨، ص ٢٢ .

وفي حال عدم الاتفاق على تقدير قيمة الأجر لم يترك القانون هذه الحالة وشأنها بل عالجها بنص المادة (٤٥) من الفصل السابع بقوله " ... وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد "، بمعنى أن يتم احتساب أجره على ضوء أجور العمل التي تدفع لزملائه في عمل من ذات الطبيعة أو النوع، كمن تعاقد مع مؤسسة بمهنة سائق ولم يتم الاتفاق بالعقد على مقدار أجرته وطريقة احتسابها أوجب المشرع في هذه الحالة العودة إلى الأجور المتعارف عليها في ذات المنشأة والاحتساب على أساسها إن أمكن^(١).

ولم يغفل المشرع عن وضع حلول في حالة عدم وجود عمل من ذات النوع في ذات المنشأة بل عالجها بقوله " ... وإلا طبقا للعرف "، بمعنى ما هو متعارف على دفعه في الميادين العمالية الأخرى وما جرت عليه العادة في المؤسسات والمنشآت الخاصة، " ... وإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعا عماليا على الأجر^(٢).

والجدير ذكره في هذا الصدد أن المحكمة المختصة بنظر القضايا العمالية في المملكة الأردنية الهاشمية هي محاكم الصلح واختصاصها نوعي على هذه القضايا، والملاحظ في هذا النص أن المشرع أسند مهمة تحديد بدل الأجر في حال خلو العقد منه إلى المحكمة المختصة علما بأن سلطة الأجور هي الجهة المعنية بفض أو بنظر النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور، وكان المشرع أولى هذا الأمر عناية فائقة .

ونجد في هذا السياق قراراً تمييزياً يؤكد على آلية تحديد الأجر في حال خلو العقد منه؛ حيث جاء في القرار " ... كما نصت المادة ٤٥ منه على أنه "يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد و إلا قدر طبقا للعرف، فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعا عماليا على الأجر، والذي يستفاد مما سبق بيانه أن على العامل في حال عدم وجود عقد عمل مكتوب بينه وبين صاحب العمل ان يثبت أنه كان يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل الأجر، وإذا كان هذا الأجر غير محدد يصار إلى تقديره وفق الأسس التي نصت عليها المادة ٤٥ سالفه البيان"^(٣).

(١) انظر المادة (٤٥) من الفصل السابع من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

(٢) انظر المادة ٤٥ من قانون العمل الأردني .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠٤/٢٢٢١، الصادرة بتاريخ ٢٧/١/٢٠٠٥، منشورات قسطاس، وانظر قرارات محكمة التمييز رقم ٢٠١٥/٢١٦٨، القرار رقم ٢٠١٤/٢٥٥١، القرار رقم ٢٠١٤/٦٣٥، القرار رقم ٢٠١٣/١٠٧٦، القرار رقم ٢٠١١/١٧٤١ .

عالج المشرع المصري هذه الحالة في الباب الثالث من قانون العمل حيث جاء فيه بأنه " يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر باي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل ان وجد وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي تؤدي فيها العمل، فان لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة..."^(١).

نجد أن النص المصري يتوافق بنسبة كبيرة جدا مع النص الأردني مع اختلاف بسيط، حيث جعل المشرع المصري النظام الداخلي للمنشأة اساساً للالتزام رب العمل بقيمة الأجر إذا كان منصوصاً عليه في هذا النظام، في حين أسند مهمة الفصل في الأمر في نهاية المطاف إلى لجنة قضائية تشكل بقرار من وزير العدل تتكون من قضاة وآخرين للنظر في أمور جمة ومنها تحديد بدل الأجر بحال خلو العقد منه^(٢)، وأيضا لا بد أن يكون الأجر مشروعاً ولا يخالف النظام العام، بمعنى أن يكون البديل النقدي أو العيني يرضيه القانون ولا يشكل مخالفة قانونية أو مجتمعية، كقيام أحدهما بالعمل لدى آخر مقابل إعطائه كمية من المخدرات مثلا أو ما شابهه، وهذه الشروط مستخلصة من القواعد العامة التي تحكم العقود ونجد أساسها في القانون المدني الأردني^(٣).

نرغب في هذا السياق للإشارة إلى مسألة مهمة جدا، وهي قيام العامل بتوقيع عقد عمل يلتزم به بالقيام بإعمال لا تدخل ضمن نطاق اختصاصه سواء أكان اختصاصه علمياً أو مهنيّاً، وهذا الأمر لا ينتقص من مشروعية العقد بشيء لكون العقد شريعة المتعاقدين، ولا يرتب مخالفة على رب العمل لأن العامل ارتضى لنفسه هذه المنزلة ابتداءً، وعليه يستحق العامل كامل أجوره المترتبة على إنجاز مهامه وان كانت لا تدخل في صلب اختصاصه، في حين لا يجوز تكليفه بأعمال أخرى غير منصوص عليها في العقد إلا اذا دعت الضرورة إلى ذلك، و إلا فأعطى القانون للعامل حق ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه العمالية^(٤).

لكن وبالعودة الى الآراء الفقهية حول هذا الأمر، نجد أن مجموعة من الفقهاء اتجهوا الى اعتبار عقد العمل المبرم على هذه الشاكلة عقدا باطلا وجعلوا من رأيهم قرينة قانونية

(١) المادة (٣٦) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(٢) المادة (٧١) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(٣) انظر المواد (١٦٤، ١٦٣، ١٦٥، ١٦٦) من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ .

(٤) انظر المادة (١٧) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ، وانظر قرار محكمة التمييز في الحكم رقم ٢٠١٧/٤١١٣ ، وقرار الحكم رقم ٢٠١٧/١٩٠٦ ، و القرار رقم ٢٠١٧/٦٨٧ ، وقرار رقم ٢٠١٦/٣٩٢١ .

بسيطة، في حين يمكننا مخالفة هذا القول بالنظر إلى الواقع العملي المعاصر وبالنظر إلى الأوضاع الإقتصادية السائدة وتزايد نسب العاطلين عن العمل ونقص الفرص الوظيفية في أغلب الدول وخاصة الدول النامية، حيث أدى ذلك لاتجاه كثير من الباحثين عن عمل لإبرام عقود خارجة عن اختصاصهم وقد تكون مجحفة أيضا في كثير من الأحيان، وهنا تتحمل الأوضاع الاقتصادية المتردية السائدة مسؤولية هذا الأمر^(١).

المطلب الثاني: أهمية الأجور ومميزاتها

سنتحدث في هذا المطلب عن أهمية الأجور بالنسبة للعامل والآثار التي تعود عليه جراء حصوله على هذا الدخل، ومن ثم ننتقل للحديث عن مميزات الأجور.

الفرع الأول: أهمية الأجور

مما لا شك فيه أن المال هي من أهم العناصر الرئيسية في حياة الفرد والمجتمعات ككل، وهي الركيزة الأساسية التي من خلالها يوفر الشخص لنفسه احتياجاتها ومتطلباتها ويسد حاجات النفس الفسيولوجية التي لا غنى لبني البشر عنها حيث إن انعدامها يعني انعدام الحياة^(٢)، ونذكر من هذه الحاجات (الطعام والماء)، وعلى ضوء ذلك لا بد للفرد من مصدر دخل يستند إليه في معيشته لغايات إعالة ذاته وذويه ومن هم تحت ظلاله، من هنا انبثق الحق في العمل ونصت الدساتير الوطنية والعالمية على ضرورة توفير فرص عمل بالقدر الذي تستطيع الدولة تقديمه لرعاياها^(٣)، وسمحت القوانين الدولية للأشخاص الذين لم يتسن لهم الحصول على فرص عمل داخل إطار دولتهم أن يخرجوا لطلب العمل في بلدان أخرى وأصبغت عليهم حماية قانونية

(١) عبدالله، أنور ، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس، ١٩٩٧، ص ٦٦ .

(٢) أنظر هرم تدرج الحاجات أو تدرج ماسلو للاحتياجات أو هرم ماسلو وهي نظرية نفسية قدمها إبراهيم ماسلو في ورقته البحثية (نظرية الدافع البشري) عام ١٩٤٣ في مجلة Maslows hierarchy العلمية، حيث وضع ماسلو الحاجات الفسيولوجية في أسفل الهرم وصنفها كالآتي: (التنفس، الطعام، الماء، النوم، الجنس، التوازن، الإخراج) . أنظر الرابط:

https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fkenanaonline.com%2Fusers%2Feducpsychology%2Fdownloads%2F31359&h=AT3TWhldDHbov-rE6BCjI9O0sEt8pBuMnS7vQ7uK2_QOxcpY-s3vgEthbC05x0IXCzAexsu-FIBqxa3jOs0OpFnHJ0kK57k12vR01YwV0hatRskaY6a_Nhw

(٣) نص المادة (٦) من الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ في الفصل الثاني (حقوق الاردنيين وواجباتهم) ، حيث نصت م ٣/٦م على أن "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الاردنيين " .

خاصة، ونظمت شؤونهم بموجب اتفاقية دولية تعنى بهم تسمى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم^(١).

نتحدث عن الأهمية الاجتماعية للأجر، وأهمية الأجر بالنسبة لمنشأة العمل، وأهميته بالنسبة للمجتمع.

أولاً: الأهمية الاجتماعية للأجر

لقد كان لتدخل الدولة في بعض النواحي التي تخص العلاقة العقدية العمالية (مثل تحديد الحد الأدنى للأجور، وتعريف الأجر وتحديد ملحقاته، وتنظيمه بشكل شامل ودقيق) أهمية بالغة حيث؛ أسبغت نوعاً من التوازن على العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل وأخرجت العامل من قوقعة الطرف الضعيف المهان إلى حيز أحر أكثر اتساعاً وأوجدت نوعاً من التوازن في العقد^(٢).

ونستطيع القول: إن التشريعات حسنت من موقف العامل، الذي كان قديماً يعمل وكأنه عبداً لدى رب العمل ويعمل تحت أمرته وسلطته، حيث كانت هذه السلطة تنصب على العامل بطريقة الإذلال والمهانة والتجبر والتسلط، ومنحت العامل الحق في اللجوء إلى جهات قضائية مختصة للحصول على كافة حقوقه العمالية المقررة له بموجب القانون وبموجب اتفاقية العمل وبهذه الصورة نستطيع القول: إن العامل بات على مساحة واحدة من رب العمل تجاه العلاقة العقدية، تفصيلات الحماية القانونية والقضائية للأجور سنأتي على ذكرها والحديث عنها مفصلاً لاحقاً، وما يعيننا في هذا الصدد هي الأهمية البالغة للأجور التي دفعت التشريعات لحمايتها والحرص عليها.

ولكون الأجر يحدد المكانة الاجتماعية للأفراد ومركزهم في المجتمع كان لا بد من وجود نظام قانوني يضمن الحد الأدنى للأجور ويضمن كل ما ينتشعب عن هذه المسألة ويرتبط بها، في محاولة لإبقاء فئة العاملين ضمن إطار الأمان الاجتماعي، وإذا ما أردنا التعمق أكثر في الأهمية الاجتماعية للأجر قد يأخذنا الحديث إلى ما هو أبعد من ذلك، والخوض في الحديث عن الأمن والأمان الذي تتغنى به وتسعى له الدول الحديثة، وهو ضبط النظام العام والحد من

(١) الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٥٨/اعتمدت بقرار الجمعية العامة ٤٥ المؤرخ في ١٨ كانون الأول ديسمبر ١٩٩٠.

(٢) سعاد، جديد، مرجع سابق، ص ٣٦.

الجريمة، وقد لا تفلح الحكومات في تحقيق هذه الوظيفة في ظل وجود أعداد هائلة من العاطلين عن العمل أو من محدودي الدخل وتمدني الأجور، لذا وعلى ضوء ما أسلفت نقول: إن الأهمية الاجتماعية للأجور بالغة جدا وعلى قدر عال من الأهمية ولا يمكن إنكارها أو التغاضي عنها .

ثانياً: أهمية الأجر بالنسبة لمنشأة العمل

تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد، فإذا شعرت أنها تدفع أجوراً تفوق الجهد المبذول من جهة الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له، وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الانتاجية وتخفيض النفقات^(١).

ومن ناحية أخرى نستطيع القول: إن المنافسة في تقديم الأفضل بين المؤسسات العمالية الخاصة هي مسألة من صالح العمال؛ إذ تسعى بعض المنشآت الى تقديم عروض ودفع أجور مغرية لغايات استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها لديها لغايات تقدم الأفضل في مجال الإنتاج والتصنيع وغير ذلك .

ثالثاً: أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع

للأجور أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذلك درجة رخاءه، ففي المجتمع التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد، باعتبار الضرائب مورداً هاماً لخزينة الدولة، فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس ومصانع وغيرها في مناطق معينة بهدف تحسين المستوى العام للمعيشة وامتصاص البطالة الموجودة في المنطقة^(٢).

الفرع الثاني: مميزات الأجور

نجد عند الخوض في تطور تشريع العمل في ظل القوانين التي تكفل نظام الحرية لحماية الأجر في سن القوانين في صالح العامل في مواجهة صاحب العمل، بأن حق العامل في

(١) عودة، لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسينية بن بو علي - الشلف، ٢٠١١، ص ٤٧ .

(٢) مشورب، إبراهيم، الاقتصاد السياسي، مبادئ - مدارس وأنظمة، دار المنهل اللبناني، لبنان، ٢٠٠٢، ص ٢٤١ .

الحصول على أجره الذي يناسب العمل الذي يقوم به لم يصبح مقيدا كما كان سائدا في القرون القديمة (نظام الرق)، والقرون الوسطى (نظام الإقطاع)، حيث إن العامل أصبح حراً بنفسه وحرراً في العمل أو عدم العمل، وله الحرية أن يعمل تحت سلطة أو اشراف صاحب العمل، أو أن يعمل كحرفي مستقل وهذا الأمر أدى إلى إزالة القيود القانونية على حرية العامل التي تعد شرطاً أساسياً لنشأة النظام الأجرى، إلا أن هذا الأمر لا يكفي بوجود مبدأ الحرية للعامل؛ إذ لا بد من وجود طبقة مجردة من الملكية الراغبة في العمل لقاء الأجر، لأن مدى الحاجة للعمل تدفعها للقبول بأي عمل للحصول على أجر لسد الحاجات الإنسانية الضرورية لاستمراره بالحياة وإعالة من يعيش على رعايته .

تظهر هنا مميزات يتميز بها الأجر وهي الطابع الحيوي للأجر، والطابع الإنساني للأجر، وأخيراً الطابع الاجتماعي للأجر .

أولاً: الطابع الحيوي للأجر

نعلم جميعاً أن الأجر هو الركن الجوهري في العلاقة العقدية ليس باعتباره ركناً أساسياً مقابل للعمل الذي يبذله العالم فحسب، وإنما يعتبر المردود الوحيد الذي تستند إليه أغلب الطبقة العاملة وتعتاش عليه وهذا ما يسمى بالطابع الحيوي للأجر؛ إذ إنه لولا وجود الأجر الذي سيتقاضاه العامل لقاء عمله لما وجدنا التطور العمراني أو الإداري أو التطور بكافة صورة في جميع دول العالم .

نجد عند قيام العامل بالامتناع عن أداء أعمالهم أو ممارسة حقهم بالإضراب مثلاً أن الحكومات تسعى جاهدة لإيجاد توازن بين حاجات العمال ومصالح أصحاب العمل، فتفرض قيوداً ونظماً قانونية لحماية المصالح والحقوق العمالية وعلى ضوء ذلك قام المشرع الأردني بتعديلات قانون العمل لمواكبة التطور السريع، مثال هذه التعديلات الحد الأدنى للأجور^(١) .

فكما ذكرنا سابقاً أن قانون العمل من القوانين المتطورة بتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية و السياسية أيضاً، لذلك تأخذ أغلب التشريعات بهذا الطابع فنجد بالضرورة أنه في بعض الأحيان يستحق العامل للأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل المطلوب منه إذا كان تعطله

(١) منصور، حسين محمد ، قانون العمل، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٧، ص ١٠٩ وما بعدها .

لأسباب حددها القانون^(١)، وهذا يخالف ما جاء في الطابع القانوني للأجر وهو أن الأجر يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء قيامه بما هو متفق عليه في العقد .

أيضا إذا كان العقد باطلاً فإنه يفترض بطلان كافة الإجراءات المترتبة عليه إلا أنه ومن وجهة نظر بعض الفقهاء أن بطلان العقد لا يحرم العامل من حقه في تقاضي أجره عن المدة التي قام بالعمل خلالها، وهذا إن يدل على شيء فهو يدل على الميزة الحيوية للأجر وأهميته في حياة العامل^(٢) .

ثانياً: الطابع الإنساني للأجر

سبقت الشريعة الإسلامية القوانين الوضعية والاتفاقيات الدولية بمراعاتها للجانب الإنساني للطبقة العمالية، ونستقصي ذلك من خلال ما ورد من أحكام في القرآن الكريم والسنة النبوية لحماية حقوق هذه الفئة، فالإسلام وجد أن العمل يعد مصدراً للرزق وهو وسيلة لإعمار الأرض وبناء المجتمعات الإنسانية، فحث على العمل والكسب الحلال حتى لا يؤدي بالإنسان لأن يكون عاطلاً عن العمل ويعيش بذلك عالة على غيره وما يدفعه لحاجة السؤال ومد يده للحصول على ما يسد احتياجاته .

لذلك عندما استخلف الله جل جلاله الإنسان في الأرض دعاه لإعمارها والتمتع بخيراتها وربط ذلك بحصوله على حاجاته الضرورية بالسعي والعمل والجهد فقال تعالى: " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا، فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور"^(٣) .

ذهب الإسلام لتمجيد العمل لأبعد من ذلك؛ حيث اعتبر العمل نوعاً من العبادة والجهاد في سبيل الله في قوله تعالى: " فاقرعوا ما تيسر من القرآن علم أن سيكون منكم مرضى وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون في سبيل الله ..."^(٤) .

والضرب معناه العمل والبحث بقوة عن الرزق والكسب الحلال، وأيضا اعتبره الله سبحانه وتعالى واجبا شرعيا فرضه على من يستطيع حيث؛ جاءت الايات القرآنية، وهذا قوله جل من قائل: " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون "^(٥) .

(١) انظر المادة ٣١ من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

(٢) عبد الله، أنور، مرجع سابق، ص ٦٦ .

(٣) ذلول ، معها أدلة وذل ، وتعني في الأصل: ما كان سهل الانقياد أو الطريق الممهّد ، فالأرض الذلول تعني الأرض المذلّة للسعي والسعي فيها ... راجع تفسير ابن كثير ، سورة الملك الآية ١٥ .

(٤) سورة المزمل الآية رقم ٢٠ .

(٥) سورة التوبة ، الآية ١٠٥ .

أما فيما جاء في أقوال الرسول صل الله عليه وسلم في الدعوة للعمل أنه سئل الرسول صلوات الله عليه عن أطييب الكسب فقال: " عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور، وقال صلى الله عليه وسلم: " ما أكل أحد طعام قط خير من أن يأكل من عمل يده " (١) .

وأيضاً كان الرسول صل الله عليه وسلم يراعي الجانب الإنساني حتى وإن كان الأجير غير مسلم، حيث كان صلوات الله عليه يذهب إلى استئجار المشركين عند الضرورة أو إذا لم يوجد أحد من أهل الإسلام؛ حيث عامل رسولنا الكريم يهود خيبر معاملة المسلمين بوجوب إعطائهم أجورهم إذا أدوا عملاً للمسلمين .

ويحث سبحانه وتعالى على أن العمل حق وواجب على أفراد المجتمع فيما بينهم حتى يكون هذا المجتمع إنسانياً متحاباً بكل معنى الكلمة في قوله تعالى: " وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان " (٢) .

وعادة ما يتفق التشريع مع الشريعة الإسلامية أن التشريع لا يستقي أهميته من الشرعية فقط بل يضاف إلى ذلك الأهمية الاجتماعية والاقتصادية، وتعتبر الشريعة الإسلامية المصدر الثالث لمصادر التشريع والمصدر الثاني لقانون العمل .

وهذا ما أخذت به أغلب الاتفاقيات الدولية، حيث جاء في الاتفاقية ٩٥ الصادرة عن منظمة العمل الدولية والخاصة لحماية الأجور (٣)، في المادة الأولى من الاتفاقية بأنه: " تعتبر الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن نقدر قيمته نقداً، أيا كانت تسمية أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب " (٤) .

(١) حدثنا به إبراهيم بن موسى ، وأخبرنا به عيسى زاد أبو زر وبن عساكر (ابن يونس) وأبو الوقت عن ثور، عن خالد بن معادن عن المقدم ، صحيح البخاري (١٩٧٠) ، تأليف أبي عبدالله محمد بن اسماعيل بن إبراهيم بن برد الجعفي (مولاهم البخاري) ، الجزء الرابع ، حديث رقم ١٨٧٠ ، كتاب البيوع ، (١٨٧٢ - ١٨٧١ ح) ، ص ١٨ .

(٢) سورة المائدة ، الآية ٢ .

(٣) الاتفاقية ٩٥ الصادرة باجتماع المجلس في مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته الثانية والثلاثين في الثامن من حزيران / يونيو ١٩٤٩ ، بعد انعقاد هذه الاتفاقية في ٢٤ أيلول - سبتمبر ١٩٥٢ ، انظر أكثر تفصيلاً في الموقع

الإلكتروني www.dahsha.com

(٤) وأيضاً جاء في المادة ١٠٠ من الاتفاقية الخاصة بمساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، والصادرة في دور الانعقاد ٣٤ في ٦ حزيران / يونيو / ١٩٥١ ، وبداية نفاذها في ٢٣ ايار / مايو / ١٩٥٣ في المادة الأولى بتعريف الأجر بأنه: " يعتبر يشمل الأجر أو المرتب العادي ، الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، نقداً أو عينا مقابل استخدامه له، تشير عبارة مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية إلى معادلات الأجور المحددة .

إذن نجد أن المنظمات الدولية تحمي الأجور بصورة قانونية والهدف من ذلك حماية الطرف الضعيف في عقد العمل وهو العامل .

كذلك نجد في معاهدة فرساي في المادة ٤٢٧ في البند رقم ١ نصت "على عدم جواز اعتبار العمل سلطة خاضعة للتجار"، وفي البند الخامس نصت على أنه: "ضمان إعطاء العامل أجراً كافياً يوفر له مستوى معقول للمعيشة"^(١).

نجد أيضاً أن المشرع الأردني والمصري في تشريعات العمل قد اجتهدوا في المحافظة على الطابع الإنساني للأجر من خلال توفير ما يمكنه من الحماية القانونية لحماية أجر العامل، وسنعمل على توضيح أوجه الحماية من خلال الفصول القادمة .

وذلك تماشياً مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي جاء فيه أن: "لكل من يعمل الحق في أجر عادل ومناسب يكفل له ولأسرته حياة تتناسب كرامته الإنسانية"^(٢).

فهذا الأمر الذي جعل لحماية أجر العامل على اعتبار أن صاحب العمل هو الطرف الأقوى في عقد العمل، مما دفع أغلب المنظمات الدولية والعربية لحماية الأجر، وذلك حفاظاً على توفير سبل الحياة الكريمة التي تحافظ عليه وعلى جميع من يعيّلهم.

ثالثاً: الطابع الاجتماعي للأجر

يلاحظ أن للأجر أهمية اجتماعية واقتصادية بالنسبة للطبقة العاملة، فتعتبر الأسرة أن الأجر الذي يحصل عليه معيّلهم هو المصدر الأول ويكاد يكون المصدر الوحيد الذي تعتمد عليه في تسيير أمور معيشتها وذلك لسد الحاجة لغايات الشعور بالأمن الاجتماعي .

والسبب في أهمية هذا الطابع هو أن قانون العمل يشمل جانباً كبيراً من قطاع المجتمع، حيث تبدو هذه الأهمية واضحة فيما تضمنه قواعد قانون العمل من حماية الأجر وساعات العمل وأيام الراحة والإجازات السنوية والمرضية والتأمين ضد إصابات العمل انعكاسها القوي على حياتهم الفردية والعائلية^(٣).

(١) الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥، ص ٥١ .
 (٢) أبو السعود، رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣، ص ٣٨٨ .
 (٣) سعاد، جديد، مرجع سابق، ص ٦٢ .

فالأمن الاجتماعي يتطلب حماية قانونية كذلك المقررة لحماية الأجور، حتى يشعر أفراد المجتمع والطبقة العاملة بها بأنهم تحت الحماية القانونية التي تفرضها قوانين الدولة لحماية حقوقهم^(١).

مما لا شك فيه أنه لا بد لحماية الطبقة العاملة من توفير السلامة والصحة في أماكن العمل والبيئة المحيطة بهم، كذلك توفر فرص التأهيل المهني المناسبة، وكفالة تأمين يومهم ومستقبلهم، وأثره الهام في تحقيق التكافل بين أفراد المجتمع في مواجهة الفقر والتخلف، بسبب النمو والتطور الاقتصادي والاجتماعي، ومن جهة أخرى فإن فكرة سن قوانين الضمان الاجتماعي لتحقيق الرخاء للأفراد وحماية لهم في مرحلة الشيخوخة وحالات العجز والمرض والموت، ما هو إلا هدف سام تعمل القوانين على تحقيقه.

ونجد أن الأهمية الاجتماعية للأجر دفعت بالكثير من الدول إلى سن تشريعات خاصة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في حالة التقاعد والعجز والوفاة والمرض، ومنها قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم ١ لسنة ٢٠١٤ والذي يشمل وينص على أنواع التأمينات التي يحصل عليها العامل المؤمن عليه من رب العمل في حالة إصابات العمل والشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل والتأمين الصحي^(٢).

أما بالنسبة لجمهورية مصر العربية "عيش - حرية - عدالة اجتماعية" كانت تلك هي المطالب التي طالب بها ملايين المصريين إبان ثورة ٢٥ يناير، وتعد نظم التأمينات والمعاشات من أهم الأدوات التي تلعب دوراً مهماً في تطبيق تلك المطالب، وقد نص دستور سنة ٢٠١٤ في مادته رقم ٢٧ على أن: "يلتزم النظام الاقتصادي بضمان تكافؤ الفرص، والتوزيع العادل لعوائد التنمية، وتقليل الفوارق بين الدخول، والالتزام لحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة وبعدها أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر وفقاً للقانون"^(٣).

وإذا كانت المطالبة بوضع حد أدنى للأجور من أهم المطالب الملحة للثورة فقد صاحب ذلك أيضاً المطالبة بوضع حد أدنى للمعاشات ومراجعة كل من نظم الضمان والتأمين

(١) عمران، السيد السيد محمد، الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي، الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر في جامعة الكويت، ١٩٩٨، ص ٥.

(٢) قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥٢٦٧ على الصفحة ٤٩٣ بتاريخ ٢٠١٤/١/٢٩، أنظر المواد (٢،٣)، وانظر قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٥٢ لسنة ٢٠١٥ بشأن أنواع التأمينات الوارد ذكرها في المادة ٣ من هذا القانون.

(٣) دستور جمهورية مصر العربية، القاهرة في ١٧ ربيع أول ١٤٣٥ هجرية، الموافق ١٨ يناير ٢٠١٤ ميلادية، انظر الموقع الإلكتروني www.sis.gov.eg، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٢/١٥.

الاجتماعي، وإعطاء قدر أكبر من الاهتمام وتخصيص موارد مناسبة لبرامج الحماية الاجتماعية و برامج الأمان الاجتماعي، وقد حاولت الحكومات المتعاقبة بعد الثورة احتواء الطموحات الشعبية من زيادة الأجور والمعاشات بشكل خاص وكذلك زيادة التمويل المخصص لبرامج الحماية الاجتماعية بشكل عام، و برامج الحماية الاجتماعية هي " مجموعة من البرامج التي تتبناها الحكومة وتقوم بتوفير الموارد والمخصصات المالية لها بهدف حماية ومساعدة ودعم محدودي الدخل والفئات الأشد احتياجا في المجتمع "، وهنا يجب التأكيد على أن برامج الحماية الاجتماعية التي تتبناها الدولة هي تدابير دائمة لا يمكن للدولة التخلي عن دورها تجاهها، بينما برامج الأمان الاجتماعي هي " تدابير مؤقتة يمكن توفيرها لبعض الوقت وإيقافها "(١) .

(١) سالي، محمود عاشور، نظام التأمينات والمعاشات، موقع مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية

أنظر الموقع الإلكتروني www.acpss.ahram.org.eg ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٢/١٥

المبحث الثاني

صور الأجر و طرق تحديده

يشكل العمل والأجور مسألتين أساسيتين في عالم العمل، وتتوقف مستويات معيشة العاملين بأجر على مستوى الأجور وعلى آلية تكيف هذه الأجور وطريقة دفعها^(١).

وتعتبر الأجور من بين المواضيع الرئيسية للمفاوضة الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين، وهي عامل محدد أساسي للطلب الاجمالي وعامل رئيسي في الأداء الاقتصادي للبلدان، وتعتبر الأجور أداة من الأدوات الفاعلة المؤثرة على أداء الفرد، وهذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية يساهم في تكوين طبقة عاملة فاعلة ومنتجة، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته ليصبح بذلك رفاهاً اقتصادياً تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي .

وتلعب الأجور والرواتب التي يحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول في المنشأة - سواء أكان هذا الجهد فكرياً - أو عضلياً دوراً مهماً وكبيراً في تحقيق الإشباع لحاجاته المادية والنفسية وتحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد، وتنعكس آثار هذا الرضا على السلوك العام للفرد والأداء المتمثل في الاستقرار بالعمل، ويؤثر نظام الأجور والرواتب على نوعية العمل الذي يقدم^(٢).

سنعرض في هذا المبحث إلى :

المطلب الأول: صور الأجر وملحقاته

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر

(١) البند الثالث من جدول أعمال مكتب العمل الدولي حول "اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة" ، (مجلس الإدارة) ، الدورة ٣١٠ ، جنيف ، آذار / مارس ٢٠١١ (لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية).
(٢) عبد الرحيم، ثناء عبد الكريم ، محاضرة بعنوان: أنظمة الأجور والرواتب ، كلية الإدارة و الاقتصاد / قسم إدارة البيئة ، جامعة بابل / العراق ، المعقودة بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٩ ، الساعة ١٥:١٧ .

انظر الموقع www.uobabylon.edu.iq ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٢/١٨ .

المطلب الأول: صور الأجر وملحقاته

إن المشرع الأردني سواء في قانون العمل الملغى^(١)، أم في قانون العمل الجديد قد اعتبر ما يستحقه العامل لقاء عمله و أي استحقاقات أخرى يتقاضاها على الوجه المتقدم أجراً، سواء كان ما يستحقه نقداً فقط أو عينا فقط أو نقداً وتكملة استحقاقات أخرى عينية، أو عينا وتكملة استحقاقات أخرى نقدية، فإذا كان الأجر نقداً فلا يثير صعوبة قانونية، ولكن تثار بعض الصعوبات في حالة فيما إذا كان الأجر مقابلاً نقدياً تتبعه بعض الميزات العينية، إما إذا كان الأجر مقابلاً عينياً محضاً فلا يثير أية مشاكل قانونية أيضاً، كما لو عمل عامل في مصنع على أن يكون أجره كمية معينة من إنتاج هذا المصنع، إذ قد يثار الخلاف في الحالة الثانية عندما يكون الأجر مقابلاً نقدياً تلحقه ميزات عينية، كما هو الأمر بالنسبة لعمال المطاعم والفنادق الذين بالإضافة إلى المبلغ النقدي الذي يتقاضونه يحصلون أيضاً على المأكل والملبس والسكن مثلاً، فهل تعتبر هذه الملحقات العينية أجراً^(٢)؟

إننا ومن خلال تعريف الأجر الوارد في قانون العمل والذي اعتبر الأجر مقابلاً للعمل مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى على الوجه الذي ذكرناه فإننا سنتطرق إلى صور الأجر وأنواعه بشيء من التفصيل في هذا المبحث، فنعرض في الفرع الأول صور الأجر، ومن ثم ننتقل للحديث عن ملحقات الأجر في الفرع الثاني .

الفرع الأول: صور الأجر

ما إن ظهرت النقود كعملة للتداول، حتى أصبح الأجر يعطى بالنقود وهذا هو الأكثر انتشاراً حالياً، رغم أن الأجور العينية مازالت موجودة في بعض المنشآت والمصانع؛ لذلك نجد أن صور الأجر قد تتمحور على النحو الآتي :

أولاً : الأجر النقدي

وهو الأجر الذي يدفع بالنقود، ويتم الاتفاق على هذه المبالغ بين العامل ورب العمل، وبشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المنصوص عليها بالقانون والصادر وفق أنظمة تعنى بهذا الشأن، ويتم دفع هذه المبالغ بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً ما لم يتم الاتفاق على غير

(١) قانون العمل رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) .

(٢) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الإسراء- عمان، ط١- الاصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص ١٦٧ .

ذلك^(١)، والغرض من ذلك تفادي إرهاق العامل بمتاعب ومصاريف إستبدال العملة الأجنبية، وتفادياً لتغير سعر الصرف^(٢).

وقد يكون الأجر النقدي محددًا بالزمن أو بالقطعة أو بالعمولة أو بحصة الأرباح :

١. اتخاذ الأجر صورة من حصة الربح :

فقد يكون الأجر كله أو جزء منه حصة من الربح، وتخضع حصة العامل من الربح في هذه الحالة للأحكام القانونية المتعلقة بالأجر الواردة في قانون العمل .

والمعيار الذي يميز هذه الحالة عن حالة الشريك في المؤسسة هو معيار التبعية القانونية، حيث إن صاحب العمل ينفرد بإدارة العمل، كما أنه في حالة خسران المشروع ولم يتحقق للعامل الذي يكون جميع أجره حصة من الربح، فيتوجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يدفع إلى العامل الحد الأدنى من الأجر المقرر قانوناً .

ومن أهم الالتزامات المقررة على صاحب العمل عند اتخاذ الأجر صورة حصة من الأرباح أن يتيح للعامل أو لمن يفوضه حق الاطلاع على دفاتر صاحب العمل للتأكد من صحة الحسابات التي يقوم بها صاحب العمل، وفي حالة امتناعه فيحق للعامل اللجوء إلى القضاء للحصول على الإذن بذلك .

كما للعامل الحق بتدقيق الحسابات بنفسه أو بواسطة خبير، وعلى صاحب العمل أن يقدم جرداً موضحاً فيما يستحقه العامل من الأرباح أو الإيراد كأجر لعمله^(٣) .

٢. العمولة (الكمسيون) :

وهذه الصورة تتجلى باستحقاق العامل نسبة مئوية من قيمة المواد التي يبيعها، أو نسبة مئوية من كمية المواد التي ينتجها العامل، وهي طريقة تحفيزية وتشجيعية للعامل .

وقد يكون مصدر هذه الصورة العقد أو العرف ولا يحق لصاحب العمل استبدالها بطريقة أخرى بإرادته المنفردة .

إلا أن القضاء المصري حكم بأن (سلطة رب العمل التنظيمية تمكنه من نقل العامل إلى المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج حتى وإن أدى ذلك إلى نقل العامل من عمل

(١) المخاترة، مجدولين عبد المجيد، الحماية القانونية للأجر، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٧، ص ٢٦.

(٢) اللصاصة عبد العزيز، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الأول، ١٩٩٩، ص ٥٤.

(٣) علي، عامر محمد، شرح قانون العمل الأردني، ط١، المركز القومي للنشر، إربد، ١٩٩٩، ص ١٧١ .

يستحق فيه عمولة إلى عمل آخر لا يتصل بالبيع وليس مقررأ له عمولة، متى استخدم صاحب العمل هذه السلطة المتاحة له تحقيقاً لمصلحة العمل ومجرد عن قصد الإساءة للعامل^(١).

يرى بعض شراح القانون أنه لا ضير من الأخذ بهذا المبدأ في الأردن بحال عدم تعسف صاحب العمل وعدم إنقاص أجر العامل جراء هذا النقل^(٢).

وترى الباحثة، أنه بالعودة والبحث في قانون العمل وجدنا أن المشرع لم يتطرق الى هذه الحالة ولم يعالجها؛ حيث إنه تطرق فقط الى حالة نقل العامل من عمل إلى آخر في درجة أدنى من العمل المتفق عليه، ونص أيضاً على حالة استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق مع صاحب العمل على استخدامه فيه^(٣)، ونظراً لذلك نعود إلى القاعدة القانونية المستقرة في جميع التشريعات والتي تنص على أن "العقد شريعة المتعاقدين"^(٤)، ولا يحق لصاحب العمل الخروج عن بنود العقد بإية حال من الأحوال وإن كان ذلك لا يؤثر على أجر العامل بالمحصلة.

ونجد قرار لمحكمة التمييز الأردنية في هذا الخصوص _ صور الأجر النقدي _ ينص في مبدأه على أن : " عرفت المادة الثانية من قانون العمل لفظ الأجر بانه ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد كتابي كان أو شفويّاً معبراً عنه بالنقد أو بالعين أو بالحصّة من الأرباح أو بالعمولة (الكمسيون) أو على أساس العمل بالقطعة، وبناء على ذلك يعتبر العاملون في المؤسسة المميزة مقابل حصة من أرباحها لقاء عملهم عمالاً، وبالتالي تطبق على المميّزة أحكام قانون الضمان مادام أن عدد العاملين فيها خمسة وإن كان بعضهم يتقاضى أجره مقابل حصة من الأرباح"^(٥).

من الجدير ذكره أن محكمة التمييز هي التي اعتبرت أن الأجر بالعمولة أو من نسبة الربح هي صور للأجر ونذكر لها قرار : "أن العمولات التي تدفع للعاملين لقاء ما يبيعونه من مواد أو

(١) الهوارى، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٦٤، ص ٣٢٤ .

(٢) علي، محمد عامر، مرجع سابق ، ص ١٧٢ .

(٣) المادة ٢٩ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

(٤) انظر المادة ٢٠٢ من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ والتي تنص على أنه : "١. يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ٢. ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون العرف وطبيعة التصرف " .

انظر أيضاً: تطبيقات محكمة التمييز الأردنية على ذلك : الحكم رقم ٥٢٣ لسنة ٢٠١٨ حقوق، الحكم رقم ٥٩ لسنة ٢٠١٨ حقوق، الحكم رقم ٨٤ لسنة ٢٠١٨ ، الحكم رقم ٤٦٨٠ لسنة ٢٠١٧ حقوق، والحكم رقم ٤٩٠٠ لسنة ٢٠١٧ حقوق، الحكم رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٤ جزاء ، الحكم رقم ٥٢٤ لسنة ٢٠١٤ جزاء .

(٥) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ١٥٦ ، الصادرة بتاريخ ١٩٩٠/٦/٢٠ ، منشورات قسطاس .

الصفات التي يتوسطون بها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل جهودهم في عقد الصفقات بدل السكن النقدي أو العيني ، المكافأة المرتبطة بأرباح و تحقيق الأهداف للمنشآت في خططها السنوية .." (١).

وبالانتقال الى رأي الديوان الخاص بتفسير القوانين في هذا السياق، لقد أكد الديوان على أن هذه المزايا والاستحقاقات تعتبر جزءاً من الأجر، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها وهي كالتالي: " الراتب أو الأجر الأساسي المعين في العقد، المبالغ التي اجازت تعليمات صاحب العمل اعتبارها جزءاً من أجر العامل، علاوة الفنية وعلاوة الاختصاص والمسؤولية، بدل علاوة التحضير، بدل التحميل والتنزيل، بدل المناوبة، بدل علاوة الموقع (الميدان)، بدل العمل الخطر، بدل الخدمة للعاملين في الفنادق، بدل النقلات للعاملين في شركات النقل والباطون، العلاوة الأساسية، علاوة أمناء الصناديق، علاوة العاملین بالطيران بدل ساعات طيران، علاوة الحفر الخاص للعاملين في قسم حفر الآبار، المكافآت الشهرية أو السنوية التي يقصد بها (إدخال نوع من التغيير على الأجر بحسب نوع العمل أو توفر صفة العامل، كإمامه بلغة أجنبية، أو حصوله على مؤهل علمي أو جزء مما يحققه من نتائج تعود بالنفع على المنشأة وحسن سير العمل)، بدل الطعام النقدي" (٢).

ثانياً : الأجر العيني

أجاز القانون أن يكون الأجر عينياً من مال ومنفعة، كأن يكون مقداراً من الطعام أو من المنتج، أو مختلطاً من النقدي والعيني، فإذا كان من شروط عقد العمل التزام صاحب العمل بتقديم وجبتين من الطعام يومياً الى العامل ولم يقدم إلا وجبة واحدة ، فإن العامل يستحق قيمة الوجبة الأخرى بسعر الكلفة باعتبارها جزءاً من أجره (٣).

(١) العنوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة)، در الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ١٩٩٦ ، ص ١١٠ .

(٢) القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣ ، المنشور في عدد الجريدة الرسمية ٤٦٠٥ ، بتاريخ ٢٠٠٣/٦/١٦ ، نقلا عن العنوم ، منصور إبراهيم ، المرجع السابق ، ص ١١٠ .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٧١/١٤ ، نقلا عن: الداودي، غالب ، مرجع سابق ، ص ١٤٦ .

فالحصة التي يحصل عليها العامل عيناً من المحاصيل الزراعية في العلاقات الزراعية هي الأجر العيني في الاقتصاد الزراعي، ويتم تحديدها بالاتفاق على نسبة معينة من ثمار الزيتون أو من غلة القمح أو الشعير^(١).

ويراعى في الأجور العينية أن يتم الاتفاق عليها ابتداءً وأن تعطى للعامل مقابل العمل، لأن ما يعطى للعامل بغير توافر هذه الشروط كالألبسة التي تعطى للعامل ليرتديها أثناء عمله، أو للظهور بمظهر خاص لتمييز العمال، لا يعتبر أجراً عينياً، وكذلك الأمر فيما يعطى على سبيل التبرع، وفي حالة تكييف ما يتقاضاه العامل من بدلات عينية بأنه أجر، طبق عليه ما يطبق على الأجر من قواعد، وفي حال إخلال صاحب العمل بكل أو جزء من تلك البدلات العينية، كان للمحكمة جعل تلك البدلات العينية كأجر نقدي عوضاً عن تلك البدلات^(٢)، ذلك أنه من القواعد العامة في القانون المدني فإنه يصار إلى التنفيذ الاعتيادي بحال العجز عن التنفيذ العيني أو النكول عنه^(٣).

والمعيار الذي يمكن من خلاله اعتبار الامتيازات العينية جزءاً من الأجر أم لا، هو مدى التزام صاحب العمل بتقديمها للعامل، فإذا كانت من متطلبات العمل فإنها تخرج عندئذ عن كونها جزءاً من الأجر، مثال ذلك اللباس الخاص الذي يقدّم للعمال للظهور بشكل معين كما ذكرت أعلاه يعتبر هذا من أدوات العمل وليس جزءاً من الأجر، وبالعكس إذا كان صاحب العمل يقدم هذه الملابس للعمال لارتدائها في حياتهم الخاصة والذي لا يعتبر من متطلبات العمل^(٤).

اتجه الفقه بأنه تعتبر المزايا العينية التي تصرف للعامل باعتبارها أنها مقابل للعمل وليست أداؤه من أدوات العمل^(٥)، وهذا ما ذهب إليه المشرع الأردني في القواعد العامة من

(١) الداودي، غالب علي، مرجع سابق، ص ١٤٦.

(٢) أبو السعود، رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣، ص ١٥٤.

(٣) أنظر المادة ٣٤٠ من القانون المدني الأردني والتي تنص على أنه: "يجوز للدائن أن يقبل وفاء لدينه شيئاً آخر أو حقاً يؤديه المدين ويخضع الاتفاق على الاعتياض لشروط العقد العامة".

(٤) كرم، عبد الواحد، قانون العمل في القانون الأردني، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ١٩٩٨، عمان، ص ١٣٦.

(٥) زهران، همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٩٧.

القانوني المدني، حيث جاء في نص المادة ١/٨١٠ بأنه: "أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت"، وأكد عليه قانون العمل في تعريفه للأجر^(١).

وبالنظر إلى القرار التمييزي رقم ٢٠١٧/٢٣٧٣ نجد المحكمة نصت على: "٢. إن نظام العمل لموظفي شركة الكهرباء رقم ٣ لسنة ٢٠٠٦ عرف الراتب بأنه الأساسي الشهري الذي يتقاضاه الموظف مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها ولا يشمل العلاوات المنصوص عليها في هذا النظام، كما عرف الراتب الأجمالي بأنه الراتب مضافاً إليه العلاوات المنصوص عليها في هذا النظام، وأن المادة الثانية من قانون العمل عرفت الأجر أنه كل ما يستحقه العامل نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى...، ٣. إن ما تدفعه شركة الكهرباء في صندوق التكافل الاجتماعي وفي صندوق الادخار والضمان الاجتماعي وفي صندوق الخدمات الطبية لا يعتبر جزءاً من الأجر وفق ما استقر عليه الاجتهاد القضائي؛ إذ يخرج عن مفهوم الأجر المقصود في المادة الثانية من قانون العمل والمادتين (١/٨١٠) و (٨١١) من القانون المدني وفقاً لقرار تمييز حقوق (٢٠٠١/١١٣٧)"^(٢).

نستخلص من فحوى القرارات التمييزية هذه التأكيد على اعتبار المقابل العيني صورة من صور الأجر ولا تختلف بأي حال من الأحوال عن الأجر النقدي.

وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري أيضاً في قوله عند تعريفه للأجر بأنه: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً.."، وعرف المزايا العينية على أنها: "كل ما يلتزم به صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل"^(٣).

الفرع الثاني : ملحقات الأجر

إن التزام صاحب العمل لا يقتصر على دفع الأجر فقط وإنما إضافة إلى ذلك هناك بعض المبالغ والمزايا يحصل عليها العامل ويتوجب على صاحب العمل دفعها للعامل باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الأجر وهي:

(١) المادة (٨١٠) من القانون المدني الأردني، والمادة (٢) من قانون العمل الأردني .
(٢) . قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠١٧/٢٣٧٣ ، الصادرة بتاريخ ٢٠١٧ /٧/٩ ، منشورات قسطاس ، أنظر ايضاً الحكم رقم ٤٣١ لسنة ٢٠١٦ ، الحكم رقم ٤٣٨٠ لسنة ٢٠١٥ ، الحكم رقم ٤١٩٤ لسنة ٢٠١٤ .
(٣) المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

أولا : العلاوة

يقصد بها كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي لاعتبارات تتعلق بأقدميته أو خبراته أو لمواجهة أعبائه العائلية أو غلاء المعيشة^(١) .

وتعطي هذه العلاوات لتدارك غلاء الأسعار وازدياد متطلبات الحياة وتلافي الفارق بين الأسعار و أجور العمال، بحيث يتفق الطرفان في عقد العمل على استحقاق العامل لعلاوة دورية تمنح له بمناسبة مرور فترة زمنية معينة غالبا ما تكون إمضاء سنة كاملة، حينها يكون هذا الاتفاق ملزما لصاحب العمل ويتوجب عليه دفع هذه العلاوة للعامل عند اكتمال الفترة المحددة^(٢) .

ومن الجدير ذكره أن مثل هذه العلاوة غالبا ما تقرر بنص قانون، إلا أنه ومن المؤسف ألا نجد أي ذكر لها في قانون العمل الأردني، وليته فعل، الأمر الذي يجعل مصدر العلاوة في الأردن هو اتفاق الأطراف فقط، في حين كان المشرع المصري أكثر حرصا على النص على العلاوة في فحوى نصوصه ويتجلى ذلك بنص المادة (٣٤) حيث جاء بها أنه: " ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور و الأسعار، كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي نحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وفي حال تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها في خلال ٣٠ يوما من تاريخ عرض الأمر عليه ..."^(٣) .

ثانيا : العمولة

يقصد بها ما يتقاضاه العامل من نسب مئوية عن الصفقات التي يجريها لحساب صاحب العمل.

(١) المصاروة، هيثم حامد، شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨، ص ١٩٥ .

(٢) كيره، حسن، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، ط٢، القاهرة، ١٩٦٩، ص ٢٦ .

(٣) أنظر المادة (٣٤) كاملة من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تقابلها المادة (٤٢) من قانون العمل الملغى

صدر أيضا في مصر القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ ، بشأن كيفية منح هذه الإعانة للتغلب على غلاء المعيشة و أعقبته قوانين أخرى .

والعمولة عادة ما تعطى للطوافين و المندوبين والجوابين والممثلين التجاريين، كما أنها قد تمنح لمستخدمي المنشآت والمحال التجارية عن ثمن ما ينتجونه أو يبيعونه من بضائع أو خدمات داخل المنشأة أو المحل^(١).

والعمولة تحدد باتفاق الطرفين، إذ يمكن أن تكون جزءاً من الأجر كما أنها قد تكون كل الأجر بشرط ألا تقل عما هو مفروض عن الحد الأدنى للأجور، وهي على كل حال تحتسب على أساس قيمة الصفقة بغض النظر عما إذا كان نشاط المحل أو المنشأة قد أفضى إلى تحقيق ربح أم لا، فهي تستحق للعامل بمجرد إتمام الصفقة حتى وإن أجرى صاحب العمل تخفيضات خاصة لبعض العملاء، كما أن العمولة تستحق للعامل عن الصفقات التي تمت أثناء تنفيذ عقد العمل أو حتى عن تلك التي تراخى تنفيذها إلى ما بعد انتهاءه إذا ما كانت نتيجة مباشرة لمجهود العامل^(٢).

لم ينص المشرع الأردني صراحة على العمولة، ولكن جاء في المادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ٩٦ بتعريف الأجر: "... مضافاً للأجر سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها ... إلخ"، فجاء النص شاملاً وعماماً في إدخال الاستحقاقات الأخرى ضمن مفهوم الأجر، وبالتالي إذا كان القانون أو الاتفاق أو اللوائح الداخلية أو العرف يعتبر العمولة من ضمن الأجر فأنها تكون كذلك، أما إذا تم الاتفاق على أنها غير ذلك ولا تدخل من ضمن عناصر الأجر فلا يتصور اعتبارها اجراً^(٣).

تعليقاً على ما سبق ذكره وحيث إن المشرع الأردني لم يأتي على ذكر العمولة في القانون فإنه لا يتصور اعتبارها جزءاً من الأجر إلا إذا ورد ذلك في نص الاتفاق أو نصت عليه الأنظمة الداخلية في منشأة العمل .

وبالنظر إلى تجربة المشرع المصري في خصوص اعتبار العمولة جزءاً من الأجر، فنجد نص عليها صراحة عند تعريفه للأجر في المادة الثانية من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بقولها: "الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :

* العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل ...".

(١) عمران، السيد محمد السيد، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٤٥٩ .

(٢) كبره، حسين، مرجع سابق، ص ٥٠١ .

(٣) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص ١٧٠ .

نصت عليها أيضاً صراحة المادة (٣٨) من ذات القانون بقولها: "إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور".

ثالثاً : البديل

ويقصد به كل ما يعطى للعامل لمواجهة افتقاره الناتج عن ادائه للعمل^(١).

فالعامل أثناء قيامه بالعمل المطلوب منه قد يتكبد بعض المصاريف في سبيل إنجاز العمل، والتي يتوجب على صاحب العمل تعويضه عنها، كما هو الحال في بدل الاستقبال والتمثيل وبدل الملابس وبدل السفر وبدل استعمال السيارة الخاصة^(٢).

والأصل في البديل أنه لا يعد جزءاً من الأجر لأنه لا يعطى مقابل عمل، إلا أنه خلافاً للأصل قد يكون أجراً إذا كانت قيمة البديل تفوق القيمة الحقيقية التي تكبدها العامل، وبشرط أن تمنح له بصفة مستمرة ومنتظمة كما هو الحال بالنسبة لمدير المنشأة الذي تصرف له شهرياً مبالغ بدل التمثيل لمواجهة الأعباء الذي يفرضها المركز الذي يشغله.

كما يعتبر البديل جزءاً من الأجر إذا ما كان في مقابل مجهود إضافي تم إسناده إلى العامل، أو في مقابل مخاطر يواجهها أثناء عمله كما هو الحال كما هو بالنسبة لبديل طبيعة العمل إذا كان العمل ليلياً، أو بدل العمل في أماكن خطرة إذا ما كان يتم التعرض خلاله لمواد كيميائية أو إشعاعية مثلاً^(٣).

قضى ديوان تفسير القوانين في إحدى قراراته إلى أن بدل الانتقال أو المواصلات لا يعد أجراً إذا صرف للعامل باعتباره مجرد تعويض عن نفقة إلا إذا اتفق عليه في العقد أو اعتبرته المحكمة جزءاً من الأجر^(٤).

(١) يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٨٠.
(٢) قضت محكمة التمييز في قرار لها بالآتي: "حيث إن عقد عمل المدعي عند بداية عمله دلت بوضوح على أن أجره يمثل حاصل جمع أجره عن عمله وسيارته ومقابل التحصيل الأسبوعي وبدل جهد اضافي، فإن بدل استعمال السيارة الخصوصية يدخل ضمن مفهوم الأجر والاستحقاقات التي نص عليها عقد العمل". تمييز حقوق (٢٠٠٢/٢١٥٨)، مجلة نقابة المحامين، العدد الرابع والخامس والسادس، السنة الثانية والخمسون، عمان، ٢٠٠٤، ص ٧٤٧. كما جاء في قرار آخر ما يلي: "ثبوت أن العامل كان يتقاضى بدل إفطار خلال السنتين الأخيرتين من عمله فهو يدخل ضمن تعريف الأجر في المادة الثانية من قانون العمل". تمييز حقوق (٢٠٠٠/٦٧٠)، مجلة نقابة المحامين، العدد الرابع والخامس، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٣، ص ٨٢٩.

(٣) عمران، محمد علي، مرجع سابق، ص ٣٠١. وتميز حقوق (٢٠٠٥/٧٦٨)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الرابعة والخمسون، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٢٥٠.

(٤) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص ١٧١.

قضت محكمة التمييز بأنه: " إذا كان المبلغ الذي يعطى للعامل عن نقاط السرفيس جزءاً من توابع الأجر وليس تبرعاً فيجب حسابه مع آخر أجر تقاضاه لغايات حساب المكافأة" (١) .

كما قضت بأن: " بدل المنام الذي يصرف للعامل يدخل في الأجر " .

وبرأيي فإن المعول عليه في تقدير ما إذا كانت البدلات تدخل في الأجر أم لا ينبغي أن يكون وفقاً للاتفاق بين العامل ورب العمل ابتداء .

لم ينص المشرع الأردني على البديل، بينما نص عليه المشرع المصري في المادة (٢) من القانون، وعرفها على أنها: " ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها في أداء عمله".

رابعا : الوهبة (الإكرامية)

هي عبارة عن المبالغ التي يحصل عليها العامل من عملاء المنشأة بسبب أدائه للعمل لدى صاحب العمل (٢) .

أشار إليها المشرع المصري في المادة الثانية من قانون العمل بقوله: " الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية " .

والوهبة بحسب الأصل تتميز بكونها لا تعد جزءاً من الأجر لأن من يدفعها ليس صاحب العمل بل أحد عملائه الذي لا تربطه بالعامل علاقة تعاقدية أصلاً، فالعميل لا يقدمها في مقابل العمل كما هو الحال في الأجر، بل على سبيل التبرع منه مما يجعلها حقاً خالصاً للعامل دون صاحب العمل (٣) .

وبالرغم من ذلك فإن أصحاب العمل غالباً ما يلتفتون إلى الإكرامية عند إبرام عقد العمل وتحديد مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل بحيث يتم التعويل في الكثير من الأحيان على إمكانية اتصال العامل بالعميل وفرص حصول الأول على الوهبات، فيتم تحديد أجر العامل أما بما

(١) قرار محكمة التمييز رقم ١٩٧٧/٣٨١ المنشور في مجلة نقابة المحامين لعام ١٩٧٨ ، ص ٣٦١ .

(٢) عبد الصبور، فتحي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ ، ص ٣٢١ .

(٣) تسمى الوهبة في اللغة الدارجة بالبقشيش ، أنظر: رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٥٥ .

يتقاضاه من وهبات بالإضافة إلى أجر منخفض، أو حتى بمقدار ما يحصل عليه من وهبات فقط، كما هو الحال بالنسبة لبعض عمال الفنادق والمقاهي والمطاعم^(١).

ولما كان اعتبار الوهبة من قبيل الأجر يعد خروجاً عن الأصل العام في هذا الصدد، فإن اعتبارها أجراً أو جزءاً منه يتطلب توافر الشرطين الآتيين :

١: أن يكون العرف جارياً بدفع الوهبة

فلا بد أن تكون عادة العملاء قد جرت على دفع الوهبة إلى العامل، بحيث تصبح هذه العادة محل اعتبار لدى صاحب العمل عند تقديره لأجر العامل .

٢: أن توجد قواعد تسمح بضبط الوهبة

فيجب لاعتبار الوهبة أجراً أو جزءاً منه وجود أسس يمكن من خلالها تقدير ومعرفة حقوق العامل من حيث مقدار الوهبات التي يمكن تحصيلها، وكيفية احتسابها كذلك^(٢).

ومن الجدير بالذكر أن المشرع الأردني لم يشر إطلاقاً إلى مفهوم الوهبة أو الإكرامية في قانون العمل على غرار متممات الأجر الأخرى .

خامساً : المكافأة

يقصد بها ما يدفعه صاحب العمل للعامل، من مبالغ تقديراً له على عمل مميز أداءه وذلك بهدف تشجيعه على استمرار هذا التميز، ولكي يقندي بزملائه في العمل، والوصف القانوني لهذه المكافآت أنها أجور وليست هبات فيسري عليها نظام الأجور^(٣).

ومثالها المبالغ النقدية التي تعطى للعمال الذين يحققون اقتصاداً في نفقات الإنتاج أو تحسين نوعه، أو زيادته، كما أنها قد تعطى للعامل جزاء مواظبته على العمل دون تغيب، أو لصفات خاصة به كحصوله على مؤهل فني في مجال العمل.

ومن الجدير ذكره أن الالتزام بمنح المكافأة للعامل قد يرجع إلى العرف أو إلى نص الاتفاق المبرم بين الطرفين أو في النظام الداخلي، لأنها تدخل في مفهوم الأجر المقابل للعمل

(١) المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ١٩٣ .

(٢) الزقرد، أحمد السعيد، شرح قانون العمل، ط٢، دار أم القرى المنصورة، المنصورة، ١٩٩٣، ص ٤٨. و أنظر أيضاً: عمران، محمد علي، مرجع سابق، ص ٢٩٤ .

(٣) حسن، عبداللطيف حامد، قانون العمل - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢١٣ .

حسب ما جاء في تعريف الأجر في المادة الثانية من قانون العمل الاردني، و كذلك الحال بالنسبة للمنحة، حيث يشتركان في ذات الأحكام^(١) .

بالعودة إلى نص المادة الثانية من قانون العمل المصري الذي أورد جملة من التعريفات، ومن ضمنها تعريف الأجر وملحقاته نجده غفل عن ذكر المكافأة كنوع من أنواع الأجر أو متم له خلافا لأنواع الأجور السابق بيانها والبحث فيها، بينما المشرع الأردني لم يأت على ذكر أي منها حيث جاء تعريف الأجر شاملاً وعمماً^(٢) .

سادساً: المنحة

يقصد بها ما يعطيه صاحب العمل لعماله علاوة على أجورهم المحددة بالعقد في مناسبات معينة عامة كانت أو خاصة فهي مبلغ نقدي أو مقابل عيني يصرفه صاحب العمل للعامل في ظروف معينة، ومثال ذلك المبالغ التي يقدمها رب العمل للعامل في الأعياد الدينية أو الوطنية أو عند حلول شهر رمضان أو في حالات الزواج والولادة^(٣)، ومثال ذلك أيضاً راتب الثالث عشر والرابع عشر الذي تصرفه البنوك لمستخدميها في نهاية العام^(٤) .

وقد نصت المادة (٨١١) من القانون المدني الأردني على اعتبارها من الأجر ولكن نرى أن في الأمر شيئاً من التفصيل، ذلك أنه إذا دفعت هذه المنحة على أساس التبرع دون أي اتفاق قانوني أو عقدي أو عرفي، بالتزام صاحب العمل بها فإنها بهذه الحالة لن تدخل في مفهوم الأجر، وعلى خلاف ما إذا كانت هذه المنحة منصوصاً عليها في عقد العمل أو في النظام الداخلي لمنشأة العمل أو جرى العرف بها ، نستطيع القول في هذه الحالة: إن المنحة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من الأجر^(٥) .

جاء قانون العمل الأردني خالياً من النص على المنحة بينما عرفها المشرع المصري في المادة الثانية بأنها: " هي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والثبات "

(١) الرويمض، عبد الغني عمرو، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، ط١، دار الكتاب الوطنية بنغازي، ١٩٩٧، ص ١٩٧.

(٢) المادة الثانية في كل من قانون العمل الأردني وقانون العمل المصري .

(٣) المصاروة، هيثم، مرجع سابق، ص ١٥٨ .

(٤) علي، عامر محمد ، مرجع سابق، ص ١٧٣ .

(٥) تنص المادة (٨١١) من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ على أنه: " تدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب المؤتية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها وتحسب عند تسوية حقوقه أو توقيع الحجز عليها "

ويبقى للأجر أشكال مختلفة ومتعددة يصعب حصرها^(١)، لكونها تعود إلى اتفاق أطراف العلاقة العقدية وتختلف هذه الصور باختلاف الزمان والمكان وطبيعة العمل والمنشأة العمالية، ويبقى عنصر الرضا والتوافق بين العامل ورب العمل هو الأساس المحدد لطبيعة الأجر الذي سيتقاضاه العامل لقاء عمله فإذا ما ارتضى لنفسه آلية معينة للدفع فسيصار إلى الدفع بهذه الطريقة المتفق عليها، كل ما سبق مشروط بالألا يكون عقد العمل وشروطه مجحفة بحق العامل وتخالق قواعد أمرة مستقرة في التشريعات العمالية .

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر

يتم تحديد الأجر عامة وفقاً للاتفاق المبرم بين المتعاقدين في اتفاقية العمل، فإما يتحدد وفقاً للزمن المتفق عليه، أو يتحدد نتيجة إنتاجية العامل دون مراعاة للزمن الذي يستغرقه لإنجاز العمل المتفق عليه، أو بالجمع بين هاتين الطريقتين معاً، أو قد يتم تحديد الأجر وفقاً لقرار اللجنة المختصة، ويقدر عادة بأجر المثل على الأا يقل عن الحد الأدنى للأجور المنصوص عليها في القانون بحال غفل الأطراف عن الاتفاق على قيمة الأجر .

سنتحدث في هذا المطلب عن حالة ما إذا تم تحديد الأجر باتفاق الأطراف، وحال تحديده بواسطة اللجنة المختصة .

الفرع الأول: تحديد الأجر باتفاق الطرفين (المتعاقدين)

الأصل أن تحديد الأجر يتم باتفاق بين طرفي الرابطة العقدية (العامل ورب العمل)، وهذا الاتفاق يعد مظهراً من مظاهر الحرية التعاقدية في التنظيم القانوني الحديث^(٢)، وعلى ذلك أكدت المادة (٤٥) بقولها: "يحدد مقدار الأجر بالعقد..."^(٣).

(١) ومن صور الأجر أيضاً أن يكون على هيئة مشاركة العامل بنسبة من الأرباح أو حصة من أرباح المنشأة، وهذا ما أشارت إليه محكمة التمييز الأردنية إذ جاء في قرار لها: "تخضع دعوى العامل الذي يتقاضى أجره حصة من الأرباح فقط لشروط الدعاوى المدنية وليس العمالية وعليه فإن مطالبة العامل بأجوره الناتجة عن الأرباح التي يستحقها عن الأشهر المطالب بها في دعواه تخضع للرسوم المقررة في جدول الرسوم الملحق بنظام رسوم المحاكم وتنظرها المحكمة المختصة حسب قيمة الدعوى ولا تختص سلطة الأجور بنظرها".

تميز حقوق (٢٠٠٢/٢٧٢٣)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الحادية والخمسون، عمان، ٢٠٠٣، ص ٢٠٧٩ .

(٢) أبو السعود، رمضان، مرجع سابق، ص ٤٠٠ .

(٣) المادة ٤٥ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

ولكن الملاحظ أن مبدأ الحرية التعاقدية في تحديد الأجر لا يراد به هنا سوى حرية رب العمل في فرض ما يشاء من أجور للعمال الذين يعملون لديه وما على هؤلاء العمال سوى قبول هذه الأجور بصرف النظر عن قيمتها ومدى كفايتها، لذا يمكننا القول: إن هذه الحرية بالنسبة للعمال هي حرية نظرية لا تجد طريقاً للتطبيق إلا في أحوال ضيقة تكاد أن يلغى وجودها في الكثير من الأحيان .

فعلى ذلك أصبحت حرية العامل التي تعد الأساس في قيام نظام الأجر حرية ناقصة لأنها بحاجة إلى التطبيق العملي^(١) .

ويلاحظ أنه في جميع الأحوال يعتبر الأجر كمثلته من باقي شروط استخدام العامل يمن حيث خضوعه لاتفاق الطرفين، ومن ثم ليس للقضاء التدخل به مادام في حدود القانون والعرف^(٢) .

وبالتالي فإنه ليس صحيحاً ما يقال بأن تعديل الأجر يعد عملاً من صميم أعمال رب العمل وحده، بل إن الصحيح قانوناً أن الأجر يتم تحديده باتفاق الطرفين ويعد عنصراً جوهرياً في العقد بالنسبة للعامل وصاحب العمل^(٣) .

ويمكننا القول: إنه يترتب على تحديد الأجر باتفاق الطرفين أنه لا يجوز الطعن في قيمة الأجر بدعوى عدم عدالته إلا إذا توافرت به شروط الغبن طبقاً للمادة (١٤٥) من القانون المدني الأردني، أو الاستغلال طبقاً للمادة (١٢٩) من القانون المدني المصري، مع ملاحظة أنه قل ما أن تتوافر هذه الشروط في الحياة العملية^(٤) .

ولكن تتدخل الدولة وتضع قواعد قانونية آمرة لا يجوز مخالفتها فهي بمثابة خطوط حمراء تحمي مصلحة العامل حتى لا يضطر إلى قبول شروط مجحفة بحقه، وتطبيقاً لذلك نجد

(١) رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص ١٤٢ .
 (٢) حكم تحكيم القاهرة في ١٦/٣/١٩٥٨، وتحكيم الإسكندرية في ١٣/٥/١٩٥٨، وحكم نفس المحكمة في ٢٢/١١/١٩٥٣، أنظر: أبو السعود، رمضان، مرجع سابق، ص ٤٠٠ .
 (٣) ويلاحظ أن الأجر يعتبر عنصراً أساسياً بالنسبة للعامل لأنه المورد الرئيسي لرزقه هو وأفراد أسرته، وبالنسبة لرب العمل فإنه يعد من أهم تكاليف ونفقات الإنتاج حيث إن الزيادة فيه تزيد من أعباء المشروع التي قد تضعه في مجال المنافسة وإلى الإفلاس في بعض الأحيان، لمزيد من التفاصيل أنظر: أبو السعود، رمضان، مرجع سابق، ص ٤٠١ .
 (٤) تنص المادة ١٤٥ من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ على أنه: "إذا غرر أحد المتعاقدين بالآخر وتحقق أن العقد تم بغير فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد"، وتنص المادة ١٢٩ من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ على أنه: "١. إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر قد استغل فيه طيشاً بيناً أو هوى جامحاً، جاز للقاضي بناء على طلب المتعاقد المغبون أن يبطل العقد أو أن ينقض التزامات هذا المتعاقد..." .

التشريعات نصت على الحد الأدنى للأجور والتي سنعمد على دراستها بشيء من التفصيل لاحقاً.

ويجوز الاتفاق بين أطراف عقد العمل بأن يتم احتساب الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر... إلخ، أو قد يتحدد الأجر بالقطعة أو وفقاً للطريقة، سنعرض هذه الاشكال بشكل موجز على النحو الآتي :

أولاً: حساب الأجر وفقاً للزمن

يتم احتساب الأجر بالزمن إذا أتفق الطرفان في عقد العمل على حسابه بإحدى الوحدات الزمنية كالساعة أو اليوم أو الاسبوع أو الشهر أو الموسم بصرف النظر عن قدر أو كمية المنتج، أي ما ينتجه العامل في هذه الوحدة الزمنية .

وطبقاً لهذه الطريقة فإن العامل يحصل على أجره بغض النظر عن الزيادة أو النقصان في كمية المنتج طالما بذل العامل جهداً يتناسب مع الزمن المحدد.

يلاحظ أن العمال يفضلون في حساب الأجر بالزمن أن يكون بشكل شهري وذلك حتى لا يتأثر الأجر بالراحة الاسبوعية اضافة الى تمتع العمال بالمزايا الأخرى^(١) .

في حين ترى الباحثة، أن هذه الطريقة غير محفزة للعامل بالمضي قدماً في تحسين نوعية العمل التي يقدمها لكون أجره ثابت وغير مرتبط بالعمل المنجز خلال الوحدة الزمنية .

ثانياً: الأجر بالقطعة

يقصد به الاتفاق بين الطرفين على أن يكون أجر العامل حسب وحدة معينة من مقاييس الإنتاج، أي بحسب الوحدة الإنتاجية التي ينتجها العامل^(٢) .

فيزداد أجر العامل أو ينقص تبعاً لعدد الوحدات الإنتاجية التي حققها، فالإتفاق مثلاً على أجر معين عن كل قطعة ملابس يحيكها أو يخيطنها، فكلما زادت عدد القطع المنجزه زاد أجر العامل، والعكس صحيح .

(١) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط ٢، الهيئة العامة المصرية للكتاب، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٥١- ٥٤ .

(٢) علي عامر محمد ، مرجع سابق ، ص ١٧٧ .

وعلى ضوء ذلك فإن العامل لا يستحق أجراً في وقت العطلة سواء عطلة رسمية أم نتيجة عطل بالآلات حتى وإن لم يكن له يد فيها^(١)، ويؤخذ على هذه الطريقة أن الإنتاج قد يكون بدافع الكم على حساب النوعية، كما أنه يرهق كاهل العامل^(٢).

ثالثاً: الأجر بالطريقة

تقوم هذه الطريقة على أساس الجمع بين الزمن والإنتاج معاً، فيحدد حد أدنى للأجر على أساس الزمن ويزداد بزيادة الإنتاج، أو بمعنى آخر أن الأجر يتحدد بأجر ثابت على أساس الزمن ويزداد الأجر كلما ازداد الإنتاج^(٣).

ومن الصور العملية لهذه الطريقة أن يحدد رب العمل للعامل أجراً على أساس إنتاج حد أدنى من الوحدات خلال زمن معين بحيث إذا زاد العامل إنتاجه استحق مبلغاً إضافياً عن كل وحدة زائدة^(٤).

ومن التطبيقات العملية على هذه الطريقة أن يقوم العامل بطبع مائة ورقة على آلة الطباعة في الساعة الواحدة بينما هو ملزم بطبع ٧٥ ورقة، فيستحق أجراً إضافياً بدل ٢٥ ورقة منجزة فوق العبء المطلوب إنجازه.

تكاد تكون هذه الطريقة هي المثلى بين نظيراتها من طرق احتساب الأجر، لكونها تحافظ على حد معين من أجر العامل لا يمكن الاعتداء عليه أو الانتقاص منه تحت أي ظرف من الظروف، وبالمقابل يبقى دائماً بحالة تحفيز ورغبة بإنجاز أكثر مما هو ملزم بإنجازه لغايات الحصول على أجر إضافي مقابل هذه الزيادة في الإنتاج.

الفرع الثاني: تحديد الأجر بواسطة اللجنة المختصة

لا يعني خلو عقد العمل من تحديد أجر العامل أن العامل لا يستحق أجراً أو أن العمل أصبح على سبيل التبرع، ولا يؤدي كون أطراف العقد قد غفلا عن تحديد الأجر أن العقد باطل، لأن في حال عدم تحديد طريقة حساب الأجر ضمن بنود اتفاقية عقد العمل ما بين العامل وصاحب العمل فإنه يتم الاستناد إلى نصوص القانون في ذلك التي وضعت حماية للطرف

(١) رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص ١٤٥.

(٢) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(٣) يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٤) المرجع نفسه، ص ٩٧.

الضعيف في عقد العمل وهو العامل، وحماية له من ضياع جهوده في العمل الذي أداه، وحتى لا يكون هذا الأمر حجة لصاحب العمل في التقاعس عن دفع الأجر^(١).

ذهب المشرع الأردني والمشرع المصري لحماية الأجور وحقوق العمال عند وضع التشريعات المنظمة لقانون العمل، إذ نص المشرع الأردني في المادة ٤٥ من قانون العمل الأردني على أنه " يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعياً عمالياً على الأجر"^(٢).

كما نصت على ذلك المادة (٢/٨١٠) من القانون المدني الأردني على ذلك بقولها: " إذا لم يكن الأجر مقدراً بالعقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة"^(٣).

ونرى المشرع المصري أشار إلى ذلك في المادة (٣٦) بقولها: " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي تؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة ٧١ من هذا القانون تقدير الأجر وفق مقتضيات العدالة..."^(٤).

وبالعودة إلى تحليل نص المادة (٤٥) من قانون العمل الأردني نجد أنه من المقرر قانوناً بهذا الصدد أنه في حالة عدم تحديد الأجر في العقد فيتوجب الرجوع إلى الخطوات التي أوردتها قانون العمل في بهذا الصدد، إذا يتوجب أولاً البحث عن تحديده من خلال الأجر المقدر لعمل من نفس النوع فإن لم يوجد ذلك قدر طبقاً للعرف، فإذا لم يوجد عرف قدرته المحكمة باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر، ولكن السؤال الذي يثور هنا هو من هي المحكمة المختصة بنظر ذلك؟

(١) الرشيدى، منال سالم، مرجع سابق، ص ٧٩ .

(٢) قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

(٣) القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ .

(٤) المادة (٣٦) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

هل هي محكمة الصلح المشار إليها في المادة (١٣٧/أ)^(١)، أم هي سلطة الأجور المشكلة بموجب المادة (٥٤/أ) من قانون العمل^(٢)، والتي تبين هذه المادة اختصاصاتها ولا يفهم من هذه الاختصاصات أن السلطة مخولة بنظر النزاع العمالي في حال عدم تحديد الأجر، فضلا عن أن المادة (٤٥) من قانون العمل نصت صراحة على إحالة هذه المسألة إلى المحكمة المختصة .

(١) تنص المادة (١٣٧) من قانون العمل الأردني: "أ. تختص محكمة الصلح بالنظر بصفة مستعجلة في الدعاوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوي المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة ."

(٢) تنص المادة (٥٤) من قانون العمل الأردني: "أ- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) ، تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي :

١. النظر في الدعاوي المتعلقة في الأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحمايت غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية ، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ، ويشترط في قبول هذه الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله ."

الفصل الأول

أوجه الحماية القانونية للأجور

يعد الالتزام بدفع الأجر من قبيل الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق رب العمل، فلا يعتبر أجر العامل مقابلاً للعمل الذي يؤديه فحسب بل يعد المورد الأساسي وقد يكون الأوحد لرزقه، لذلك نجد التشريعات المعاصرة والاتفاقيات الدولية تعنى بشكل كبير جداً بموضوع الأجور؛ حيث إن الأجر فضلاً عن أنه التزام أساسي يتكبده صاحب العمل، فإنه ركن من أركان عقد العمل ولا قيام للعقد دونه .

لذا تدخل كل من المشرع الأردني في قانون العمل المعدل رقم (٢٦) لسنة (٢٠١٠)، والمشرع المصري في قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٣)، وجاء هذا التدخل بهدف صلب الحماية القانونية على أجر العامل، إما بفرضهم الحد الأدنى للأجور وهذا ضمان لكفاية الأجر من أجل توفير قدر كافي من المعيشة الإنسانية الكريمة لغايات تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للعامل هذه من جهة، ومن جهة أخرى تقرير كلا المشرعين قواعد قانونية تسهل للعامل الحصول على أجره وآلية تحديد كيفية قيام رب العمل بالوفاء بالأجر أو بفرضه ضمانات معينة لاستيفاء العامل لأجره، لذا سينقسم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي :

المبحث الأول : مدى الحماية القانونية للأجر في ضوء القوانين المعاصرة والاتفاقيات الدولية

المبحث الثاني : حماية الأجر باعتباره ديناً ممتاز .

المبحث الأول

مدى الحماية القانونية للأجر في ضوء القانون

نظراً للأهمية الفائقة للأجر على الصعيد الشخصي للعامل وعلى الصعيد الاجتماعي و الاقتصادي، ولكونه كما أسلفنا أحد أهم عناصر عقد العمل والذي لا يمكننا الحديث عن عقد عمل بمعزل عن عنصر الأجر، فإن جل قوانين العمل المعاصرة اهتمت به وبوسائل حمايته، وتجدر الإشارة هنا إلى أن مفهوم الأجر عرف تطوراً كبيراً؛ حيث إنه كان يخضع لمقتضيات القانون المدني وكان منظماً وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني _ وما زال _ ومن ثم تم تنظيمه بشكل أدق وأشمل في قوانين خاصة تعنى بهذا الشأن .

سنأتي على استعراض هذه التشريعات وأهميتها في هذا المبحث بشكل موسع، ولا نغفل عن الدور الكبير الذي لعبته منظمات المجتمع الدولي والتي عملت بدورها على إفراز جملة من الاتفاقيات الدولية التي تنظم الشأن العمالي بكل تفاصيله وما يعنينا في هذا الصدد هي الاتفاقيات الدولية التي نظمت الأجر وعملت على حمايته .

سنعرض في هذه المبحث إلى :

المطلب الأول: التدخل التشريعي لحماية الأجور

المطلب الثاني . الحد الأدنى للأجور

المطلب الأول: التدخل التشريعي لحماية الأجور

بالعودة إلى ما قبل مرحلة التنظيم القانوني للأجر ظهرت حركات تنادي بالقضاء على العشوائية المفرطة التي كانت سائدة آنذاك، حيث انتشر الفقر والحاجة والإجحاف بحق الطبقة العاملة من قبل أرباب العمل نظراً لغياب العقوبات الرادعة وغياب القواعد القانونية الناظمة لهذه العلاقة غير المتكافئة، أدى الإلحاح الكبير من قبل الحركات الناشطة إلى ضرورة التدخل التشريعي ووضع الأسس القانونية اللازمة .

سنحدث في هذا المطلب عن تدخل المشرع الأردني في قانون العمل المعدل وفي القانون المدني الأردني وعن التدخل التشريعي المصري بموجب قانون العمل المصري والقانون المدني بحماية الأجر وحفظ حقوق العامل وصيانتها، وسنتعرض ذلك من خلال

الحديث عن الإطار العام للحماية القانونية للأجور، ومن ثم الانتقال للحديث عن النظام القانوني للوفاء بالأجور .

الفرع الأول: الإطار العام للحماية القانونية للأجور

كان لابد من التدخل التشريعي لضبط العلاقة العقدية بين طرفيها وذلك بهدف توفير الحماية لكلا الطرفين بالعموم وللعامل بشكل أخص لكونه يبقى الطرف الأضعف في هذه العلاقة، ولغايات ضمان تقييد الأطراف بتحقيق الالتزامات التي تقع على عاتقهم بموجب اتفاقية العمل، وبناء على ذلك سنتحدث في هذا الجزء من الدراسة عن التدخل الدستوري والقانوني والدولي بنظام الأجور ونستعرض أطر التدخل القانوني بمسألة الوفاء بأجر العامل وحمايته على النحو الآتي :

أولاً: التدخل الدستوري

يعد الدستور الوثيقة الأسمى في الدولة، حيث تعطي هذه الوثيقة قمة الهرم بين قوانين وأنظمة الدولة من الناحية الإلزامية، ولا يجوز مخالفة فحوى النصوص الدستورية بأي حال من الأحوال تحت طائلة عدم الدستورية والتي تختص المحكمة الدستورية بنظرها .

بالرجوع إلى الدستور الأردني الصادر عام (١٩٥٢) والمعدل عام (٢٠١١)، نجده يحوي جملة من المبادئ القانونية والنصوص الدستورية التي جاءت من أجل المحافظة على حقوق وحرية الأفراد داخل الدولة، وهذه النصوص تحمل الصفة الآمرة والملزمة للمشرع والتي يتوجب عليه مراعاتها عند سن القوانين أو تعديلها .

نصت المادة (٢/٢٣) من الدستور الأردني أيضاً على أنه :

"١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به .

٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية :

أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته ."

تتجلى أهمية الأجور من خلال حرص المشرع الدستوري على الزام أرباب العمل لا بل إلزام القوانين الخاصة ابتداء بسن قواعد قانونية تحفظ حق العامل بأجر عادل وملائم، وإلا فإن

أي إخلال بذلك يترتب مخالفة دستورية، ومن الأهمية بمكان النص على إعطاء العامل أجراً عادلاً لكي لا يتسنى للقوانين أن تغفل عنها عند تنظيم العلاقة العمالية في نصوصها .

أما الدستور المصري لسنة (٢٠١٤) نص في المادة (١٢) على أن: "العمل حق وواجب، وشرف تكفله الدولة ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة لمدة محددة وبمقابل عادل ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل"^(١).

يتشابه نص المادة ١٢ من الدستور المصري مع نص المادة ٢/٦ من الدستور الأردني بكفالة الدولة توفير فرص عمل بالقدر المستطاع، ولكن النص المصري جاء أوسع حين نص على عدم السماح لأي جهة بإلزام المواطنين على العمل إلا بحالات خاصة وأهمها تقديم خدمة عامة لجهة حكومية، على أن يكون هذا العمل مقابل أجر يدفع للعامل ولا يقل عن الأجور المنصوص عليها والمتعارف عليها في كافة منشآت العمل، وهذه يدل على حرص المشرع الدستوري المصري الشديد على عدم الإخلال بالحقوق العمالية وخاصة الأجر أيًا كان ظرف العمل .

نصت المادة (١٣) من الدستور المصري على أن: "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العلاقة الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

عاد المشرع الدستوري المصري ليؤكد في هذه المادة ويلزم أصحاب الشأن بضرورة الحفاظ على الحقوق العمالية كافة ومنها أجور العمل، وجملة أخرى من الحقوق جاء النص على ذكرها.

كما ونصت المادة (٢٣) من الدستور المصري على أنه: "ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج...".

أما الدستور الفرنسي الصادر عام (١٩٥٨)، فقد اهتم المشرع الدستوري الفرنسي بالدعوة إلى الحفاظ على حق العمل والمساواة بين المواطنين والحق في حد أدنى للأجور، وأكد

(١) الدستور المصري الجديد لسنة ٢٠١٤

على ذلك القضاء الفرنسي في أغلب أحكامه والدفع إلى العمل بها باعتبارها مبادئ عامة للقانون^(١) .

وبالنظر إلى أغلب الدساتير نجدتها تضمنت ذات المبادئ المشار لها أعلاه في الدستور الأردني والمصري والفرنسي، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على أهمية العمل والعلاقة العمالية وعلى أهمية الأجور بشكل خاص^(٢) .

ثانياً: التدخل القانوني بتنظيم العلاقة العقدية

١. القواعد القانونية النازمة للأجور في قانون العمل الأردني وقانون العمل المصري

لم يكف المشرع بالإشارة إلى عقد العمل في القواعد العامة في التقنين المدني، نظراً لأهمية هذا العقد وقيمه الاجتماعية والحيوية كما ذكرنا سابقاً^(٣)، لذا نجده أفرد للعلاقة العمالية تشريعات خاصة تقف على كافة التفاصيل اللازمة لإبرام عقد عمل وتنظيم وثيقة عمالية تنطوي على شيء من التوازن وحفظ الحقوق العمالية وتضمن حق العامل بحياة كريمة وعمل شريف خال من الإذلال والإجحاف من قبل أرباب العمل، وجعل من هذه القواعد قواعد أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها حتى برضا العامل وموافقته الصريحة أو الضمنية، وهذه إحدى أقوى طرق الحماية القانونية للحقوق العمالية، وسنتطرق لهذا الجانب بشيء من الإسهاب لاحقاً . وبحال خلو التشريعات الخاصة من أحكام معينة أو سكوت المشرع عن تنظيم أمر معين، نلجأ للقواعد العامة في القانون المدني، لكي لا يتسنى لرب العمل أن ينظم العلاقة العقدية بالطريقة التي تناسبه وحده دون الطرف الآخر من العلاقة وهو العامل .

(١) توفيق حسن فراج ، قانون العمل اللبناني والمصري، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦، ص ٦٥. للمزيد أنظر دستور فرنسا الصادر عام ١٩٥٨ شاملاً تعديلاته لغاية عام ٢٠٠٨، أنظر الموقع الإلكتروني

www.constituteproject.org

(٢) ذهب الدستور الكويتي على النص على حرية العمل والمساواة بين المواطنين وكذلك على توفير الفرص المتكافئة وكفالة الدولة للمعونة في حالة المرض والعجز والشيخوخة وتوفير فرص العمل .

حيث جاء في مواد الدستور الكويتي الصادر بتاريخ ١١/١١/١٩٦٢ على عدة مواد تكفل الحرية والمساواة والمعونة والعمل وذلك وفقاً لما يلي : المادة (٧) " العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين " .

م(٨) " تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين " .

انظر: الرشيد، منال سالم، مرجع سابق ، ص ٩٠ .

(٣) انظر الفصل التمهيدي ص ١٦ .

نبحث جملة النصوص القانونية التي عملت على تنظيم مسألة الأجور في قانون العمل الأردني رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، حيث نظم الفصل السابع منه الأجور بشكل مفصل ونظم الفصل الرابع منه عقد العمل الذي ينطوي على الكثير من الحقوق العمالية المشار لها، وقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نظم الحماية القانونية للأجور في الفصل الثالث منه .

نبدأ بقانون العمل الأردني، حيث نصت المادة ٢٣ منه على أنه: "أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين .

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من الخدمة .

ج- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال .

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها ."

تعالج هذه المادة كيفية انتهاء عقد العمل غير محدد المدة، ويكون العقد غير محدد المدة عندما لا يحدد الطرفان صراحة أو ضمناً لانتهائه واقعة مستقبلية مؤكدة الحدوث، فهو عقد لا يتفق فيه طرفاه على مدة معينة له، كما أنهما لا يحددانه بعمل معين لإتمامه^(١) .

بيد أن عدم تحديد مدة العقد لا تعني إمكانية تأييده أيضاً ، لذلك فقد أقر المشرع لكل من طرفي العقد الحق في إنهائه بصفة اعتيادية بالإرادة المنفردة، حيث جاء في المادة ٨٠٧ من القانون المدني الأردني ما نصه: "إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة"، وهذا ما ورد ذكره في نص المادة (٢٣) من قانون العمل .

(١) المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ٢٦٢ .

وعليه فإن لكلا الطرفين الحق في فسخ عقد العمل غير محدد المدة دون التوقف على رضا الطرف الآخر، حيث يسمى هذا الإنهاء بالاستقالة إذا صدر عن العامل، في حين يسمى فصلاً إذا صدر عن صاحب العمل^(١).

وما يعنينا في هذا الصدد، هو أن ترك الحرية وإطلاقها لأي من الطرفين في الإنهاء دونما ضوابط أو قيود قد يؤدي إلى هدر الحكمة المتوخى تحقيقها من السماح به، وبما ينعكس أثره على علاقات العمل بإشاعة الفوضى والاضطراب فيها، لذلك نظم المشرع آلية إنهاء العقد مع احتفاظ العامل بحقوقه العمالية.

لذا اشترط المشرع أن يقوم الطرف الراغب في إنهاء العقد بإشعار الآخر برغبته مقدماً^(٢)، وفرض الجزاء على من يخالف هذه القواعد، إذ قضت المادة بأن يدفع رب العمل للعامل أجره شهر كامل بدل تخلفه عن توجيه الإشعار، وكذلك يدفع العامل أجره شهر مما يتقاضاه بحال ترك العمل دون توجيه إشعار، ونرى هنا أن الحماية متقابلة والجزاءات مفروضة على كلا الطرفين^(٣)، ويحمي النص أجر العامل حتى اللحظة الأخيرة من العلاقة العقدية.

لم يتطرق المشرع المصري في قانون العمل إلى آلية إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أو محدد المدة، حيث اكتفى بالعودة إلى القواعد العامة التي تحكم تنظيم العقود، لذا نرى أن المشرع الأردني كان موفقاً أكثر عندما أفرد نصاً لتنظيم هذه الحالة.

وهذا ما استقرت عليه أحكام محكمة التمييز، حيث نصت بإحدى قراراتها على أنه: "٢- على صاحب العمل ان يثبت بأنه قام بفصل العامل دون إشعار حسب أحكام المادة (٢٣) من قانون العمل وذلك لأحد الأسباب التي تم ذكرها وفق أحكام المادة (٢٨) من ذات القانون"^(٤).

(١) تعرف الاستقالة على أنها إبداء العامل رغبته في إنهاء خدمته لدى صاحب العمل، وتعبير عن حق العامل في إنهاء علاقة العمل إذا ما قدر بأن ذلك يحقق مصلحة له وفي أي وقت يختاره.

(٢) الإشعار هو عبارة عن الإعلان الذي يوجهه أحد المتعاقدين إلى الآخر للتعبير عن الرغبة في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بعد انقضاء مهلة محددة، وهو تصرف قانوني من جانب واحد ويخضع لذات الأحكام التي تخضع لها التصرفات القانونية بصفة عامة كالأهلية وخلو الإرادة من العيوب، وقد يطلق عليه أحياناً إخطار أو إنذار أو إعلان، انظر بذلك المادة (٨٠٧) مدني أردني.

(٣) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص ٢٢٩-٢٣٠.

(٤) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٣٨٨٣ لسنة ٢٠١٣ والصادر بتاريخ ٢٠١٤/٢/٤، منشورات قسطاس

وللمزيد من القرارات ذات الصلة أنظر، القرار رقم ٣٠١ لسنة ٢٠١٢، والقرار رقم ٨٥٤ لسنة ٢٠٠٤، والقرار رقم ٩٤٧ لسنة ٢٠٠٤، والقرار رقم ١٧٠٨ لسنة ٢٠٠٢، والقرار رقم ٧٠٦ لسنة ٢٠٠٠، والقرار رقم ٢٧٣٨ لسنة ١٩٩٩، والقرار رقم ١٣١ لسنة ١٩٩٩، والقرار رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٩٨، القرار رقم ٣٣٣٦ لسنة ٢٠٠٥، القرار رقم ٣٠٨٩ لسنة ٢٠٠٤، منشورات قسطاس.

ننتقل للحديث عن إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته، وما يترتب للعامل من حقوق عمالية جراء هذا الانتهاء غير المشروع، نصت المادة (٢٦) من قانون العمل الأردني على أنه: "أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ، ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون" (١) .

يقصد بعقد العمل المحدد المدة ذلك العقد الذي يتم تعليق انتهائه على تحقيق واقعة مؤكدة الحدوث، كانتهائه عند حلول أجل معين أو عند إتمام العمل الذي أبرم العقد من أجله (٢) .

وبما أن عقد العمل المحدد المدة ينتهي بحسب الأصل بانتهاء مدته أو بانتهاء الغرض منه، فإنه لا يجوز لأي من الطرفين الاستقلال بإنهائه بإرادته المنفردة إلا في الأحوال التي يسمح بها القانون، كإيقاع عقوبة الفصل على العامل (٣)، أو فسخه من قبل العامل لعدم التزام صاحب العمل بما يوجبه عليه قانون العمل (٤) .

رتب القانون على للعامل الذي ينتهي عقده بإرادة رب العمل المنفردة جميع الحقوق العمالية المنصوص عليها في القانون والمتفق عليها في عقد العمل، بالإضافة إلى استحقاقه لكافة أجوره عن باقي المدة المتبقية من العقد كاملا، فضلا عن التعويض عن الأضرار المادية والأدبية الأخرى (٥)، مع الإشارة إلى أنه يستثنى من هذه القواعد حالة ما إذا تم فصل العامل وفق أحكام المادة (٢٨) من قانون العمل، وهذا ما أكد عليه المشرع أيضا في القانون المدني الأردني (٦) .

(١) انظر نصوص المواد (٢٨،٢٩) من قانون العمل الأردني والتي تتحدث عن الحالات التي يحق للعامل ورب العمل فيها إنهاء العقد دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه .

(٢) المصاروة، هيثم حامد ، مرجع سابق، ص ٢٥٦ .

(٣) الحالات الوارد ذكرها في نص المادة ٢٨ من قانون العمل الأردني .

(٤) الحالات الوارد ذكرها في نص المادة ٢٩ من قانون العمل الأردني .

(٥) عمران، السيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٤٩١ .

(٦) تنص المادة (٨٢٦) من القانون المدني الأردني على الآتي: "إذا كانت مدة العمل معينة في العقد وفسخ صاحب العمل العقد قبل انقضاء مدته بلا عذر أو عيب في عمل العامل وجب عليه أداء الأجر إلى تمام المدة" .

وأكدت عليه أيضا محكمة التمييز بجملة من قراراتها نذكر منها: "٤- يعتبر فصلا تعسفيا كل إنهاء يقوم به صاحب العمل للعامل دون إشعار وبموجبه يستحق العامل أجره عن باقي المدة المتبقية في العقد إذا كان محدد المدة ، وفقا لأحكام المادة (٢٦) من قانون العمل"^(١) .

أحد أبرز نصوص الحماية القانونية للحقوق العمالية، ما تم النص عليه في المادة الخامسة من قانون العمل المصري، والتي نصت على أنه: "يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، اذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقرره فيه ...، وتقع باطله كل مصالحه تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".

وتقابلها المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

قواعد قانون العمل قواعد أمره، ومن ثم فإن جميعها يتعلق بالنظام العام، ويترتب على ذلك أن كل شرط مخالف لإحكام قانون العمل يقع باطلا بطلانا مطلقا، سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي أو في اتفاق لاحق عليه أو في عقد عمل جماعي أو في لائحة النظام الأساسي أو اللائحة الداخلية التي يضعها صاحب العمل ويرتضي العامل الاستمرار في العمل على أساسها^(٢) .

والشرط المخالف يقع باطلاً ولو كان سابقاً على العمل بالقانون، أي ولو كان وارداً بعقود مبرمه قبل نفاذ قانون العمل، وذلك ليس تطبيقاً لمبدأ رجعية القوانين، وإنما هو تطبيق لقاعدة الأثر الفوري المباشر للقوانين المتعلقة بالنظام العام، ولا يرد البطلان إلا على الشرط المخالف ولا يمتد إلى العقد ذاته أو أي شروط أخرى واردة به، فيستبعد الشرط المخالف ويظل العقد فيما عدا ذلك ملزماً لطرفيه منتجا لكافة آثاره القانونية^(٣) .

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ١١٣٩ لسنة ٢٠١٦ والصادر بتاريخ ٢٠١٦/٧/٣، منشورات قسطاس.

وللمزيد من القرارات ذات الصلة انظر ، القرار رقم ٤٢٣٤ لسنة ٢٠١٥ ، والقرار رقم ٢٧٣٠ لسنة ٢٠١٥ ، والقرار رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠١٥ ، والقرار رقم ٢٧٦٤ لسنة ٢٠٠٦ ، والقرار رقم ٣٩٩٦ لسنة ٢٠٠٥ ، والقرار رقم ٢٣٣٧ لسنة ٢٠٠٣ ، قسطاس .

(٢) كامل، رمضان جمال، شرح قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له، ط٥، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨ ، ص ٥٨ .

(٣) زكي، محمود جمال الدين ، مرجع سابق ، ص ٤٦ .

وهذا ما استقرت عليه أيضا اجتهادات محكمة التمييز بقراراتها ذات الصلة، حيث نصت في أحد أحكامها على أنه: "١- لا يعد بتنازل العامل عن أية حقوق رتبها له القانون ويعتبر باطلا أي تنازل عنها، وفقا لنص المادة (٤/ب) من قانون العمل .

٢- يعتبر الإقرار الصادر عن العامل أثناء فترة عمله بالتنازل عن حقوقه باطلا"^(١).

وتنص في مبدأ آخر على أنه: "٢- يعتبر باطلا كل اتفاق يوقعه العامل يتنازل فيه عن أي حق من حقوقه التي كفلها القانون له أثناء وجوده على رأس عمله وذلك وفقا لأحكام المادة (٤/ب) من قانون العمل"^(٢).

نتحدث أخيرا عن نص المادة (٤١) من قانون العمل المصري الذي يؤكد على ما تم النص عليه في القواعد العامة في التقنين المدني بنص المادة (٦٩٢) والتي تنص على أنه: "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا، واستحق أجره كاملا، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

استثناءً من قاعدة أن الأجر لقاء العمل قرر المشرع بالفقرة الأولى من المادة (٤١) أنه إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله ومنعه من أدائه سبب راجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى العمل فعليا واستحق كامل الأجر، كأن يكون عدم قيام العامل بالعمل بسبب تعطل المنشأة نتيجة صدور أمر إداري أو حكم قضائي بإغلاقها لمخالفة صاحب العمل لأحكام القانون، أو إهمال صاحب العمل صيانة الآلات .

وصاحب العمل يلتزم بدفع الأجر كاملا متى كان هو السبب في منع العامل من ممارسة عمله، أما إذا حضر العامل إلى محل عمله وحال بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٣٥٧٨ لسنة ٢٠١٢ والصادر بتاريخ ٢٥/٢/٢٠١٣، منشورات قسطاس.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٣٧٠٥ لسنة ٢٠١١ والصادر بتاريخ ٣٠/١١/٢٠١١، منشورات قسطاس.

للمزيد من القرارات ذات الصلة، قرار رقم ٢٤٩٨ لسنة ٢٠١٤، القرار رقم ١٨٢٢ لسنة ٢٠١٣، القرار رقم ٤١٤٠ لسنة ٢٠١٧، القرار رقم ٢٥٩٥ لسنة ٢٠١٥، القرار رقم ٤١٩٧ لسنة ٢٠١٥، القرار رقم ١٩٤٧ لسنة ١٩٩٨، منشورات قسطاس .

عن إرادة صاحب العمل، كالقوة القاهرة أو خطأ الغير كما لو أصيب مصنعه بالقتال أثناء الحرب، أو شب حريق فيه بفعل الغير^(١) .

لم يذكر أي نص مشابهة في قانون العمل الأردني، وكأن المشرع اكتفى بما نص عليه في القواعد العامة في هذا الشأن .

على الرغم من جملة هذه القواعد وما تحويها بظواهرها من حماية للعامل ومستحقاته، إلا أن تعسف أرباب العمل، وانتهاكهم للقانون يبقى قائماً وبقوة بظل وجود العقود الصورية، وبظل خنوع وخضوع العمال لشروطهم في العمل نظراً لحاجتهم الماسة للبقاء في المنشأة رغم الظروف التي من شأنها الانتقاص من حقوقهم وحررياتهم والجور على أجورهم ومستحقاتهم.

تحدثت المادة ٤٥ من قانون العمل الأردني والمادة ٣٦ من قانون العمل المصري عن قواعد تعيين الأجر، وكنا قد نقدنا النص المدني الأردني الذي جاء مقتضباً وخالياً من أية قواعد تفصيلية في تعيين الأجر فجاء المشرع هنا ليسد العجز الوارد في القانون المدني، ويتسلسل بجملة من القواعد التي يجب اتباعها لغايات تحديد قيمة أجر العامل، وتم التطرق إلى هذا النص بشكل مفصل في الفصل التمهيدي عند الحديث عن شروط استحقاق الأجر .

تدخل المشرع أيضاً بتنظيم الحد الأدنى للأجور، والنظام القانوني للوفاء بالأجور، وأصبح حماية قانونية على أجور العمل في مواجهة رب العمل ودائنيه وفي مواجهة الغير، سنعرض لكل ذلك فيما بعد، وتطرق المشرع للحماية القضائية للأجور والتي سنعرض لها بالتفصيل في الفصل الثالث من هذه الرسالة .

٢. القواعد القانونية الناظمة للأجور وفقاً لقواعد القانون المدني الأردني والمصري

خصص المشرع نصوص المواد من (٨٠٥ - ٨٣٢) مدني أردني لتنظيم عقد العمل، حيث احتوت النصوص على تفاصيل عدة نذكر منها تعريف عقد العمل وآلية إثباته ومدته والتزامات العامل والتزامات رب العمل، لكن سيقصر البحث هنا حول النصوص القانونية الناظمة لمسألة الأجور فقط، نبدأ من المادة ٨٠٥ والتي عرفت عقد العمل بأنه: "عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر" .

نجد هنا أن المشرع اعتبر الأجر عنصراً من عناصر عقد العمل بالإضافة إلى عنصر التبعية، وقرن وجود عقد العمل بوجود الأجر وبمفهوم المخالفة نقول "إن أي عمل يؤديه أحدهما

(١) كامل، رمضان جمال، مرجع سابق، ص ٢٦٣ .

إلى الآخر بغياب الأجر ينفي صفة عقد العمل عن هذه العلاقة وقد تندرج تحت أي مسمى آخر أياً كان^(١) .

وتنص المادة ٨٢١ على أن: "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل".

يحمي النص المذكور أعلاه الأجر وحق العامل بتقاضيه بمجرد توقيع العقد بصرف النظر عن مباشرة العامل للعمل أم لا، لظالما كان الأخير قد تفرغ للعمل المتفق عليه، وهذه نقطة تحسب للمشرع ويشكر عليها .

تنص المادة ٨٢٨ على أن: "١. ينتهي عقد العمل بانتهاء المدة المحددة له ما لم يشترط تجديده كما ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه^(٢) .

٢. وإذا لم تكن المدة معينة بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من المتعاقدين إنهاء العقد في أي وقت أراد وللعامل أجر المثل عن المدة التي عمل فيها على ألا يتجاوز الأجر المسمى"^(٣) .

وعند البحث في قرارات محكمة التمييز حول نصوص المواد المذكورة أعلاه، نجدها تؤكد على فحوى هذه النصوص في جميع مبادئها وأحكامها ، نذكر منها الآتي على سبيل المثال :

تنص المحكمة بإحدى قراراتها على أن: "عقد العمل بتعريف المادة ١٥ من قانون العمل والمادة ١/٨٠٥ من القانون المدني، هو عقد يتعهد فيه العامل أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ...، وعليه فلا يرد القول بان المدعي مقاول وليس بعامل لإن إشراف رب العمل كان مقصوراً على جودة عمله عملاً بالمادة ٣/١٥ من قانون العمل"^(٤) .

(١) يعد عنصر التبعية عنصراً أساسياً في عقد العمل وتعرف على أنها العلاقة التي تقوم على أساس تأدية العمل لحساب صاحب العمل والتزام العامل بأوامره والعمل تحت إشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ بتنفيذه لتعليمات وشروط العمل المعروفة في العقد أو المنصوص عليها في النظام. أنظر الموقع الإلكتروني www.alyaum.com

(٢) انظر المادة ١٥/ج من قانون العمل الأردني والتي تنص على أنه: "إذا كان عقد العمل لمدة محددة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محددة وذلك من بداية الاستخدام".

(٣) انظر المادة ١٥/ب من قانون العمل الأردني والتي تنص على أنه: "يعتبر العامل المعين لمدة غير محددة بأنه مستمر بعمله إلا أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون ...".

(٤) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٤٤٦ لسنة ١٩٩١، والصادرة بتاريخ ١٥/٥/١٩٩١ منشورات قسطاس .

وفي قرار آخر أكدت المحكمة على أنه " استقر الاجتهاد القضائي وفقا لنص المادة ٢ من قانون العمل والمادة ٨٠٥ من القانون المدني على أن ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي قد تشتهبه به يتمثل بتوافر عنصرين في عقد العمل يميزانه عن غيره من العقود وهما عنصر التبعية الذي يخضع العامل لإشراف وإدارة صاحب العمل وعنصر الأجر ويستوي في ذلك أن يكون الأجر نقدياً أو عينياً وأياً كانت طريقة تحديده أي على أساس زمني أو على أساس الإنتاج وآيا كانت الجهة التي تدفع الأجر" (١).

وتنص في مبدأ آخر على: "٥- أن عقد العمل يتوفر فيه عناصر التبعية والإشراف والإدارة والأجرة وفقاً لأحكام المادة ٨٠٥ من القانون المدني" (٢).

وفي قرارات تمييزية حول المادة ٨٢١ مدني أردني ، نذكر منها الآتي :

" تلزم المدعى عليه بدفع كامل الرواتب التي يستحقها المدعي عملاً بأحكام المادة ٨٢١ من القانون المدني، لقيامه بتنفيذ العقد كاملاً وحتى نهاية المدة" (٣).

وتنص في قرار آخر لها على أنه: "٢- حيث إن العلاقة بين فريقى الدعوى يحكمها عقد العمل المبرم بينهما وهو شريعة المتعاقدين والواجب الأعمال وإن رب العمل يكون ملزماً قانوناً بأداء الأجر للعامل متى أدى العامل عمله أو أعد نفسه وتفرغ للعمل وإن لم يسند إليه عملاً وفقاً لإحكام المادة ٨٢١ من القانون المدني" (٤).

ونذكر أخيراً القرار التمييزي الذي نص على أن: "٦- أوجبت المادة ٨٢١ من القانون المدني على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ للعمل وإن لم يسند إليه عمل" (٥).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ١٤٥٥ لسنة ٢٠١٥، والصادرة بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣ منشورات قسطاس .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٤٨٢ لسنة ٢٠١٤، والصادرة بتاريخ ٢٠١٤/١/١٩ منشورات قسطاس .

وللمزيد أنظر القرار رقم ٢٠٠٧/٦٠٢، القرار رقم ٢٠١٤/٤٢٦٦، القرار رقم ٢٠١٣/٩٥٠، القرار رقم ٢٠١٢/٤٢٦٣ .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ١٤٧٢ لسنة ١٩٩٣، والصادرة بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٢٠ منشورات قسطاس .

(٤) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ١١٤٣ لسنة ٢٠١٧، والصادرة بتاريخ ٢٠١٧/٥/٤ منشورات قسطاس .

(٥) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٦١ لسنة ٢٠١٧، والصادرة بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٥ منشورات قسطاس .

ننتقل للحديث عن قواعد القانون المدني المصري الناظمة لعقد العمل حيث جاءت نصوص المواد (٦٧٤ - ٦٩٨) لضبط العلاقة العقدية العمالية بأهم محاورها ومرتكزاتها، وسنتناول منها ما يعنى بالأجور فقط والحماية القانونية لها .

نبدأ بالمادة ٦٧٤ والتي عرفت عقد العمل على أنه: " هو الذي يتعهد به أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".
وبما أن العمل الذي يؤديه العامل طبقاً للعقد يعتبر السبب القانوني للأجر الذي يستحقه، فإن النتيجة الحتمية لهذا التصور هي ارتباط الأجر بالعمل، ودورانه معه وجوداً وهدماً، ويعبر الفقه^(١)، عن هذه الفكرة بمبدأ التقابل بين الأجر والعمل، الذي يطبقه القضاء الفرنسي^(٢)، حيث إنه لا يستحق العامل أجره أو بعبارة مساوية لا يلتزم صاحب العمل بالوفاء له به، إلا إذا أدى العمل على الوجه الوارد في العقد^(٣)، ويقدر العمل الذي أداه وفقاً له^(٤) .

سار المشرع المدني الأردني على نهج المشرع المدني المصري حيث يلتقي هذا النص مع نص المادة ٨٠٥ من القانون المدني الأردني في تعريفهما لعقد العمل، حيث لا اختلاف يذكر بين النصين، واعتبر المشرع المدني المصري الأجر عنصراً من عناصر عقد العمل كما المشرع المدني الأردني، ولا مجال للحديث عن عقد عمل يخلو من عنصر الأجر، وبحال خلو هذا الاتفاق من الأجر نكون بصدد عقود تبرع أو أية عقود أخرى غير مسماة^(٥) .

نرى بالتدقيق في تعريف الأجر في القواعد العامة والتشريعات الخاصة بأن المشرع جعل مصطلح الأجر على إطلاقه لكي يتسع لكافة الصور والأشكال التي يمكن للعامل بمقتضاها أن يحصل على أجره سواء من رب العمل أو من العملاء (مثل الوهبة ، والإكرامية)، وهذا ما استقرت عليه محكمة التمييز الأردنية ومحكمة النقض المصرية^(٦) .

(١) زكي، محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٧٥١ .

(٢) نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٥١، مجلة القانون الاجتماعي، ص ٥٣٠ (القضية الثانية) " نظراً للصفة التبادلية لعقد العمل، كل أجر هو مقابل تأدية عمل ونتيجة لهذا فإن العامل لا يستحق أي أجر، كمبدأ عام إذا لم يؤد العمل".

(٣) أنظر في ذلك نقض فرنسي ٣٠ مارس سنة ١٩٣٩، مشار "إلى هذه القرارات بتفصيلاتها على الموقع الإلكتروني

[www.cc.gov.eg/Internalional Cooperation/Cour De Cassation](http://www.cc.gov.eg/Internalional%20Cooperation/Cour%20De%20Cassation)

(٤) زكي، محمود جمال الدين، مرجع سابق، ص ٧٥٢.

(٥) زهران، همام محمد محمود، مرجع سابق، ص ٣٧٦ .

(٦) انظر المادة (٢) من قانون العمل المصري بتعريفها للاجر وملحقاته، وأنظر المادة (٢) من قانون العمل الأردني. والمادة ٨١١ من القانون المدني الأردني والتي تنص على أنه: " يدخل في اجر العامل ويعتبر جزء منه العمولات والنسب المؤبقة والمنح ومقابل الخدمة...".

بحال امتنع العامل عن أداء عمله بخطأ أو بتقصير منه، فإن ذلك يترتب عدم استحقاقه للأجر، من قبيل ذلك الغياب بلا أذكار، أو إتلافه الآلة التي يعمل عليها^(١)، أو لمشاركته في إضراب أياً كان سبب هذا الإضراب^(٢).

أما إذا كان عدم أداء العمل للعامل برغم استعداده لذلك يرجع لخطأ أو تقصير صاحب العمل، فإن مقتضى القواعد العامة هو استحقاق العامل لكامل الأجر على الرغم من عدم قيامه بالعمل الموكول إليه فعليا، مثال ذلك رغبة رب العمل بتقليل الإنتاج لقلّة الطلب على منتجاته أو لعدم وجود قدر كاف من المواد الخام اللازمة للتصنيع^(٣)، وعلى ذلك فلا بد من فهم منطوق المادة ٦٩٢ مدني مصري والتي تنص على أنه: "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع لرب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم".

يفهم من هذا مسؤولية صاحب العمل عن أجر العامل كاملاً طالما أن عدم أداء العمل لا يرجع لتقصير العامل أو لسبب أجنبي^(٤)، إذ يكون السبب بعدم ممارسة العامل لعمله راجعاً إلى رب العمل، وباعتبار أن صاحب العمل في التزامه بتقديم العمل للعامل يلتزم التزاماً بتحقيق نتيجة، فيكفي العامل إثبات تخلف هذه النتيجة بإقامة الدليل على حضوره واستعداده للعمل، فيعتبر صاحب العمل متخلفاً عن تنفيذ التزامه المتفق عليه في وثيقة العمل بما يترتب عليه مسؤوليته عن نتائجه المتمثلة في دفع أجور العمال^(٥).

(١) انظر المادة (٦٨٥) تتحدث عن التزامات العامل تجاه رب العمل ومنشأة العمل
(٢) ولدت قضية هيئة تحكيم القاهرة في ١٤/١١/١٩٥٥ المدونة في (مدونة الفكهاني الدورية) - ١٩٦٠، ص ٩٩، رقم ٥٨، ومشار إليه في كتاب الدكتور اسماعيل غانم على الصفحة ٣٧: "رفض طلب العمال صرف أجورهم عن يوم الإضراب، سواء كان الإضراب بقصد حمل رب العمل على الاستجابة لمطالبهم بزيادة مستحقاتهم المقررة في العقد أو القانون، مع ذلك فقد فضت محكمة النقض الفرنسية في حالة ما إذا كان الدافع للإضراب حمل رب العمل الذي اخل بتنفيذ التزاماته على تنفيذها، بإلزام رب العمل بدفع الأجر عن أيام الإضراب على سبيل التعويض. وترى الباحثة من جانبها أنه إذا كان الأصل أن الدفع بعدم التنفيذ لا ينطبق بشأن العقود الزمنية حيث يكون التزام أحد الطرفين واجب التنفيذ قبل التزام الطرف الآخر مما من شأنه عدم أحقيته في التمسك بهذا الدفع، لكننا مع ذلك نؤيد حكم النقض الفرنسي حيث يتأخر صاحب العمل عن دفع الأجر عما نفذ فعلاً من عمل من جانب العامل.
(٣) كبيرة، حسن، أصول قانون العمل "عقد العمل"، ط ٣، منشأة المعارف، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٤١٥.
(٤) أنظر المادة (١٦٥) من القانون المدني المصري والتي تنص على أن: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذه الضرر ما لم يوجد نص أو اتفاق على غير ذلك".
(٥) المرصفاوي، فتحي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ١٩٧٣، ص ١٠٠.

ولا يشترط لاستحقاق الأجر حضور العامل يومياً إلى منشأة العمل، بل يكفي أن يبدي استعداداً لأداء مهامه في الوقت الذي يحدده رب العمل، ويكون الالتزام بدفع الأجر عن الفترة اليومية المحددة للعمل وهو ما أشارت إليه المادة ٦٩٦ مدني مصري^(١).

يلتقي هذا النص مع نص المادة ٨٢١ من القانون المدني الأردني، ويؤكدان على ذات المبدأ وهو حق العامل بالأجر لطالما أعد نفسه وتفرغ للقيام به حتى وإن لم يسند له صاحب العمل أي مهمة، وهذه نتيجة طبيعية نلمسها بالعودة إلى الأحكام العامة التي تحكم العقود، وعاد المشرع ليؤكد عليها عند تنظيمه لعقد العمل، ويدل ذلك على حرصه على حقوق العمال وحماية حقهم في الحصول على الأجر.

عالج أيضاً القانون المدني المصري قواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق عليه، حيث تكفل المشرع في المادة ٦٨٢ من التقنين المدني بتعيين الأجر عندما يغفل المتعاقدان الاتفاق عليه، وتنص المادة على أنه: "١. إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة"^(٢).

وضع المشرع لتحديد الأجر على ضوء هذه المادة ثلاثة قواعد وهي:

أ. يؤخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع.

ب. وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل.

ج. وإلا تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

فالقاعدة الأولى غير واضحة، ولم يفصح عن معناها في الأعمال التحضيرية لها أو في المذكرات الإيضاحية لاحقاً، ويغلب على الظن أن المقصود بها الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون الذين يقومون بعمل من ذات النوع لدى صاحب العمل في مشروعه^(٣)، وتجمع القاعدة الثانية بين عرف المهنة وعرف الجهة مع تعذر الجمع بينهما، وكان الأولى أن يقدم أحدهما

(١) زهران، همام محمد محمود، مرجع سابق، ص ٣٧٨.

(٢) تنص المادة ٦٨٢ بفقرتها الثانية من القانون المدني المصري على: "٢. ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها".

(٣) يلاحظ أن نص المادة ٦٨٢ قصرت مجال تطبيقها على حالة ما ((إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع)) مما قد يفهم منه انحصار تطبيق هذه المادة على عقود العمل بالمصانع فقط، أو قد يكون المشرع قصد شيئاً آخر ولكنه عبر بهذه الطريقة التي قد يساء فهمها ويساء تطبيقها أيضاً.

على الآخر، أو ينص على أحدهما دون الآخر، ويعاب على هذه الفقرة أيضاً عدم دقة صياغتها، فلا يقصد هنا العرف بمعناه الفني وإنما أريد به العادة^(١)، وكان الأجدر بالمشرع عند صياغة النص أن يذكر الأجر الجاري^(٢) .

أما القاعدة الثالثة فتترك الأمر للقاضي ومقتضيات العدالة التي أحيل إليها، تقضي بأن يراعي في تحديد الأجر حاجة العامل والجهد الذي يبذله من ناحية وربح صاحب العمل أو مقدار ثرائه من ناحية أخرى .

والحكم الوارد في المادة ٦٨٢ كان موجوداً في جوهره في التقنين المدني القديم، حيث قضت المادة ٤٠٥ / ٤٩٣ منه بأن: " إذا لم يحصل اتفاق على تعيين الأجرة يتبع ما قرره العرف لتعيين الأجرة سواء أكانت مستحقة أو مدفوعة "، ومسلماً به في القانون الفرنسي حين كان تحديد الأجر خاضعاً لسلطان الإرادة الفردية^(٣) .

ولم يغفل المشرع المدني الأردني عن تحديد قواعد تقاضي الأجر بحال عدم الاتفاق عليه، حيث نصت المادة ٨١٣ على أنه: " إذا عمل أحد لآخر عملاً بناء على طلبه دون الاتفاق على الأجر فله أجر المثل إن كان ممن يعمل بالأجرة وإلا فلا " .

نجد النص موجزاً ومقتضباً وخالياً من أية تفصيلات وقواعد يمكن لأطراف العلاقة العقدية تتبعها لتحديد الأجر، ولكنه أشار إلى منح العامل أجر المثل بحال كان يعمل بأجر، ويكمل المشرع النص بقوله " وإلا فلا "، ما قد يفهم من منطوق هذه الجملة أنه قد يقوم أحدهما بعمل لآخر وكان غير معتاد على تقاضي أجر عنه، أو لم تجر العادة على تقاضي أجر لقاء القيام بهذا العمل مثلاً، فلا يستحق الأجر بهذه الحالة .

يعاب على النص بأنه غير واضح وغير دقيق وغير محكم، كان يتوجب على المشرع الاقتداء بالنص المصري والسير على نهج المشرع بتقنين قواعد تحديد الأجر، كونها المسألة الأكثر أهمية على الإطلاق بالنسبة للعامل ولكون الأجر أيضاً أحد أهم عناصر عقد العمل وما

(١) زكي، محمود جمال الدين، مرجع سابق، ص ٣٦٤.

(٢) لم يقتنع الدكتور اسماعيل غانم في كتابه بقانون العمل (العمل والعمال - القانون المدني - العمل والعمال - عقود العمل) على الهامش الأول من الصفحة ١٣٥ بهذا النقد الموجه من الدكتور محمود جمال الدين زكي، حيث إنه من الطبيعي في رأيه أن يحيل المشرع إلى عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل .

(٣) يوجد فارق هام بين المادة ٦٨٢ والمادة ٤٠٥ / ٤٩٣، فالأولى أوسع نطاقاً من الثانية إذ تفوض القاضي آخر الأمر في تحديد الأجر، في حين لا تحيل المادة الأخيرة إلا على ما قرره العرف، ويترتب على ذلك أنه إذا تعذر تقدير الأجر وفقاً للعرف كان العقد باطلاً لفوات أحد عناصره .

يميزه عن غيره من العقود، وحيث إن التقنين المدني يعتبر قواعد عامة يستند إليها بحال عدم ورود قواعد في التشريعات الخاصة، كان لابد من الإسهاب في هذا النص تحديداً .

تحدثت المادة ٦٨٣ مدني مصري عن ملحقات الأجر بالتفصيل، حيث نصت على أن: "تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائر الحجز عليه :

- ١- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين .
- ٢- النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة .
- ٣- كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية أو ما شابه ذلك ... "

وتنص المادة ٦٨٤ على اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر متى جرى العرف على ذلك^(١) .

كنت قد تطرقت إلى فحوى هذه المواد في الفصل التمهيدي من هذه الدراسة عند الحديث عن ملحقات الأجر، ووددت الإشارة إلى النصوص مجدداً بما أننا بصدد الإشارة إلى النصوص التي تعنى بالحماية القانونية للأجر .

الفرع الثاني : النظام القانوني للوفاء بالأجور

إن الهدف الأساسي من تنظيم النصوص التشريعية لقواعد دفع الأجور، هو لغايات تسهيل وتمكين العامل من الحصول على أجره بشكل مباشر، ولكن لمن يدفع الأجر حتى تبرأ ذمة صاحب العمل تجاه العامل^(٢) ؟

لم يأت المشرع الأردني في قانون العمل بنص صريح وواضح لبيان موقفه من هذه المسألة، ولكن يفهم من بعض النصوص أن الوفاء حتى يعتبر ميرثاً للذمة، لا بد من تسليمه للعامل نفسه أو للولي، أو الوصي وذلك عندما أوجب المشرع عدم تشغيل أي حدث يقل عمره

(١) تنص المادة ٦٨٤ من القانون المدني المصري على : " ١- لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها ٢- وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء... "

(٢) المخاترة، مجدولين عبد المجيد، مرجع سابق، ص ٦٧ .

عن ستة عشر عاما إلا بموافقة ولي أمره الخطية، وبالتالي فمن باب أولى أن يتم تسليم الأجور إليه اذا كان لا بد من موافقته^(١) .

ويؤكد ذلك أيضا تدريب الأفراد في مؤسسة التدريب المهني، الذي يوجب القانون فيه التوقيع من ولي أمرهم، أو الوصي أو الولي، على العقد المتفق عليه بين الأطراف، ولا يعتبر ذلك إلا إعمالا للقواعد العامة، وأشار المشرع المصري في المادة (١٤٣) من قانون العمل القديم إلى أن القاصر من سن الثانية عشرة وحتى السابعة عشرة أهلا لإبرام عقود العمل، وبالتالي فإنه يتحمل سواء الذكر أم الأنثى الالتزامات والحقوق المتولدة عن هذا العقد^(٢) .

لذلك اتجهت المادة (١٥٠) من ذات القانون لتوجب على صاحب العمل أن يتسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته، وغير ذلك لا يعد مبرراً للذمة، والوفاء هنا ليس للأجر فقط بل لكافة العلاوات، والمكافآت، ومستحقات العامل المالية بموجب هذا القانون .

أولا . العملة التي يتم بها الوفاء بالأجر :

جاء قانون العمل الأردني خاليا من النص على نوع العملة الواجب الوفاء بها، كأن تكون العملة الوطنية، أو أية عملة أخرى يتم الاتفاق عليها بين العامل ورب العمل، خلافا لما تم النص عليه في المادة (٥٢) قانون العمل قبل تعديلاته الأخيرة^(٣)، حيث أوجب المشرع على صاحب العمل تأدية الأجر وغيره من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الأردنية بوصفها العملة المتداولة قانونا، وهذا ما أكد عليه المشرع في قانون العمل المصري في المادة (٣٨)؛ حيث أكد على ضرورة الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانونا^(٤) .

وترى الباحثة أن المشرع الأردني أخطأ بإلغاء عبارة (بالنقد الأردني) بتعديلاته الأخيرة، وكان من الأفضل البقاء عليها، والغرض من ذلك لا يكمن في حماية العملة الوطنية فحسب، بل ولتلافي ما قد يؤدي إليه دفع الأجر بغير العملة الوطنية من إنقاص لقيمة الأجر، فقد يفضي ذلك إلى تحمل العامل فروق استبدال العملة الأجنبية بالعملة الوطنية، فضلا عما يتطلبه الاستبدال من وقت وجهد ومصاريف انتقال .

(١) قانون مؤسسة التدريب المهني رقم ٥٠ لسنة ٢٠٠١ .

(٢) قانون العمل المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ .

(٣) . حيث نصت الفقرة الأولى من المادة ٥٢ من القانون القديم على أنه " يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلي الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيسا لها من بين أعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى من الأجور مقدرا بالنقد الأردني .." .

(٤) حيث نصت المادة ٣٨ من قانون العمل المصري على أن " تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه .." .

ثانياً: زمان الوفاء بالأجر

ترك المشرع الأردني مواعيد دفع الأجر لاتفاق المتعاقدين فيما بينهم، سواء تم ذلك في عقد العمل، أو تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة، ورضي العامل بذلك، واكتفى بأن يلزم صاحب العمل بضرورة أداء الأجر وغيره من مستحقات العامل خلال مدة أقصاها أسبوع من تاريخ الاستحقاق، إذ جاء في نص المادة (٤٦/أ) بأن: "يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجزيها القانون"^(١).

كان الأجر بالمشرع النص على إلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل في أحد أيام العمل، درءاً لتكبد العامل نفقات إضافية قد يتطلبها استلام الأجر، وأيضاً لكي لا يحرم من حقه في التمتع بالعطل والإجازات .

في حين نجد أن كلا من قانون العمل المصري والفرنسي قد اتفقا فيما يتعلق بهذا الموضوع، حيث نظم كل منهما جميع جوانب زمان الوفاء بالأجر، واعتبر أن الدفع بأحد أيام العمل هو الأساس ومن النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، وذلك بقصد التيسير على العمال من مشقة التوجه إلى محل العمل بأيام العطل؛ لأن ذلك يحرمه من حقه من التمتع بالإجازة ويكبده نفقات انتقال وخصوصاً أن القبض في هذه الفترة يشجعه على كثرة الإنفاق^(٢) .

وعلى ذلك نصت المادة (٣٨) من قانون العمل المصري على: "تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل..."، وأكد المشرع على ضرورة دفع الأجر في مواعيد متقاربة تمكن العمال من تنظيم أمور معيشتهم، فإذا كان من العمال المعيّنين بأجر شهري، يجب تأدية أجورهم مره واحدة على الأقل بالشهر، أما إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد عن أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل اسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتممه من عمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الاسبوع التالي لتسليم ما كلف به^(٣) .

عالج المشرع المصري أيضاً حالة انتهاء عقد العمل، في ذات المادة بقوله: "... وإذا انتهت علاقة العمل للعامل أجرة وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك

(١) انظر في ذلك قرار محكمة التمييز رقم ٤٦٧٧ لسنة ٢٠١٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٣١ والذي ينص على أنه "يستحق العامل بموجب أحكام المادة ٤٦ من قانون العمل أجره المستحق من قبل صاحب العمل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ..".

(٢) المخاترة، مجدولين عبد المجيد، مرجع سابق، ص ٦٩ .

(٣) كامل، رمضان جمال، مرجع سابق، ص ١٥٧ .

العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه الاستحقاقات " .

نجد أن المشرع المصري مدركاً لأهمية القواعد الخاصة بزمان الوفاء بالأجور، لذا عمل على تنظيمها بشكل مفصل أكثر من المشرع الأردني الذي غفل عن تنظيم هذه الجزئيات، وندعو المشرع لإعادة صياغة النصوص المتعلقة بزمان الوفاء بالأجور بطريقة تتناسب وأهمية الأمر .

ثالثاً: مكان الوفاء بالأجر

لم يرد في قانون العمل الأردني أي نص حول تحديد مكان الوفاء بالأجر، تاركاً ذلك للاتفاق بين الطرفين، مما يستوجب ضرورة الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني؛ حيث نجد في نص المادة (٢/٣٣٦)، أنه حدد مكان الوفاء بالدين بجعله موطن المدين^(١)، وطالما أن صاحب العمل مدين بالأجر فإن مكان العمل هو محل دفع الأجر^(٢) .

إلا إذا كان الوفاء بغير هذا المكان يحقق فائدة للعامل، كما لو طلب العامل تحويل أجره وغيره من المستحقات إلى حسابه في المصرف؛ حيث يعد هذا الأمر من قبيل الشرط الأكثر فائدة للعامل^(٣)، والذي نصت على جوازه صراحة المادة الرابعة من قانون العمل^(٤)، وبالرغم من ذلك نعتقد بأنه كان من الأفضل التأكيد والنص في قانون العمل على ضرورة الوفاء بالأجر في مكان العمل .

ولم يغفل المشرع المصري عن النص على مكان الوفاء بالأجر، بنص المادة (٣٨) بقوله " تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ... "

(١) نصت المادة (٣٣٦) مدني أردني على انه " ١ . إذا كان محل الإلتزام شيئاً معيناً بالذات وجب تسليمه في المكان الذي كان موجوداً فيه وقت نشوء الإلتزام ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك . ٢ . أما في الإلتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الإلتزام متعلقاً بهذه الأعمال " .

(٢) رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص ٣١٥ .

(٣) عمران، السيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٤٤٦ .

(٤) تنص المادة (٤/أ) من قانون العمل على: " لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون أقر أو عقد أو اتفاق أو قرار، إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون " .

وأكد كذلك قانون العمل الفرنسي على أن يكون دفع الأجور في مكان العمل، ويمنع دفع الأجور في المشارب، ومحال البيع إلا اذا كانوا يعملون بها؛ لأن هذا يدفعه إلى سرعة الإنفاق، وبحال مخالفة رب العمل لذلك فإن هذا يوجب إيقاع جزاءات قانونية معينة^(١).

المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجور

في عام ٢٠١٢ خاضت النقابات معركة تعديل الحد الأدنى للأجور، خاصة في الأردن ومصر ولبنان، ففي معظم هذه البلدان تم تجميد الأجور لسنوات عدة بحجة محاربة التضخم، وكان في كل مرة يطرح موضوع الحد الأدنى من الاجور يخرج أصحاب العمل للتحذير من مخاطر رفعه، مهولين بارتفاع الأسعار، وإغلاق المؤسسات الاقتصادية، وهروب رؤوس الأموال والاستثمارات، في حين أن القدرة الشرائية والاستهلاكية بتدن مستمر نتيجة جمود الاجور وتراكم التضخم على مدى سنين عدة، فيصار إلى تسهيل القروض المصرفية للاستهلاك بدليل تصحيح الأجور، فأصبحت القروض المصدر الرئيسي لعموم الناس من أجل الاستجابة لحاجاتهم اليومية^(٢).

وتعد سياسة الحد الأدنى للأجور من السياسات التي تتبعها الكثير من الدول من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في تأمين حد أدنى من الدخل يضمن الحاجات الأساسية للأفراد، وبالرغم من شبه الإجماع على أهميتها من النواحي الاجتماعية والمعيشية، لا يزال هناك جدل نظري وبحثي حول أثرها الاقتصادي، رغم الجدل فإن هذه السياسة مطبقة لتعزيز العدالة الاجتماعية لدى ٩٠% من دول العالم، إلا أن تطبيقها الفعلي يتفاوت بشكل كبير بين هذه الدول خاصة لدى الدول النامية، ويرجع الباحثون أسباب هذا الانخفاض في تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور إلى عدة عوامل أهمها: انخفاض قدرة الحكومة على إنفاذ القانون بشكل فاعل، القيود القانونية التي تحد من دور المؤسسات العمالية في تعزيز درجة الامتثال، ارتفاع تكاليف تطبيق الحد الأدنى من الأجور بالنسبة لصاحب العمل مقارنة بعوائد عدم التطبيق^(٣).

(١) الأخرس، عبدالرحمن نشأت، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠، ص ٢١٦.

(٢) الحد الأدنى للأجور أداة تنموية (مقاربة عمالية)، مقال منشور على الإنترنت، بلا كاتب www.ilo.org، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٤/٦.

(٣) للمزيد انظر الأوراق النقاشية حول تقييم الإلتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، ٢٠١٧.

ونظراً لإيماني العميق بأهمية هذا المحور آثرت أن أفرد له مطلباً للحديث عن تجلي مظاهر الحماية القانونية للأجور من خلال إقرار سياسة الحد الأدنى للأجور، لذا سنتطرق إلى نصوص قانون العمل في هذا الشأن، وإلى الاتفاقيات الدولية المعينة .

الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور في ظل التشريعات الوطنية

يعد تدخل المشرع بوضع حد أدنى للأجور، من أفضل أنواع الحماية التي يمكن توفيرها لأجر العامل، لأنه يحقق السلام والأمن الاجتماعي، ويحقق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وبالتالي استقرار علاقات الإنتاج، مما يؤدي لرفع المستوى الإنتاجي ورفع القوى الشرائية .

وعطفاً على ما سبق، تدخل المشرع لوضع هذا الحد، ولم يأت التدخل من فراغ؛ حيث مرت فترات زمنية طويلة دون حصول ذلك^(١) .

وكان تحديد الأجور يتم بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل، سواء بشكل فردي أو جماعي، مما أدى إلى خضوع سوق العمل إلى العرض والطب، بطريقة انعكست سلباً على العامل، ولا يسعنا هنا أن ننكر فضل النقابات العمالية التي كانت تسعى إلى إنشاء عقود جماعية من خلال الضغط على اصحاب العمل بالإضراب، بهدف تحسين وضع العمال وذلك برفع قيمة أجورهم، ولكن لم ينته الاستغلال؛ حيث أن أصحاب العمل وإن رفعوا قيمة الأجور ولو شيئاً بخساً، إلا أنهم زادوا ساعات العمل من جهة أخرى، لذلك بدأت المطالبات بتدخل الدولة بضمان حصول العمال على أجر يغطي حاجاتهم الأساسية ومن يعيلون عن طريق لجان تعمل على ذلك.

بالعودة لمفهوم الحد الأدنى للأجور والبحث عن تعريف له في قانون العمل الأردني، نجد بأنه غير معرف ولم يأت المشرع على ذكره ضمن قائمة المصطلحات التي أتى على تعريفها في المادة الثانية منه، وكذلك جاءت جميع قرارات محكمة التمييز المتعلقة بالحد الأدنى للأجور خالية من النص على تعريفه، لذا سنعمد على إيضاح مفهومه من خلال ما ورد على لسان بعض الكتاب المعنيين بهذا الشأن، فيعرف بأنه " أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة، اليوم

(١) المخاترة، مجدولين عبد المجيد، مرجع سابق، ص ٤٩-٥٠ .

أو الشهر بحكم القانون، وهو أيضا أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في صناعات معينة^(١).

ويعرف على أنه: "المبلغ المالي الأدنى الذي يدفع الى عامل لقاء عمل يقوم به أو خدمات يقدمها خلال فترة من الوقت"^(٢).

ولغايات حفظ وصيانة الحقوق العمالية، وفي محاولة جادة من محاولات تحقيق العدالة الاجتماعية، وحماية الفئات الأكثر ضعفاً، ولضغوط اقتصادية و اجتماعية وسياسية تدخلت الدولة لتحسين مستوى العمل والعمال^(٣)، وكان تدخلها بطريقتين:

أولاً: عن طريق تحديد الأجر مباشرة عن طريق الحكومة، ويكون التدخل هنا بموجب نص قانوني ثابت، ينص على تحديد قيمة الحد الأدنى من أجر العامل، ولكنها وسيلة منتقدة نوعاً ما ولاقت هجوماً لاذعاً، لكون تدخلها تحكيمياً غير مرناً؛ حيث تثبت الأجور على ضوء النص التشريعي على حد معين، ولا يؤثر في مقدارها التطور والتقدم الاقتصادي، أو أي زيادات معينة أو فروق فردية بين العمال^(٤).

ثانياً: عن طريق اللجان القانونية المنشئة بموجب قانون العمل، وهذا الأسلوب تعتمده غالبية دول العالم؛ حيث تنشأ لجنة من ثلاثة أطراف وهم (ممثلون عن أصحاب العمل، وممثلون عن العمال، ومندوبون عن الدولة)، وتحرص غالبية التشريعات على جعل أعداد أعضاء هذه اللجان متساوية، فيكون ممثلو الحكومة طرفاً في هذه اللجان بمحاولة لتسوية وجهات النظر، وليكون الأجر ضمن الحدود المقبولة^(٥).

(١) انظر الموقع الإلكتروني www.ar.wikipedia.org/wiki/ ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٤/٧ .

(٢) انظر الموقع الإلكتروني www.sayidy.net ، ٢٠١٨/٤/٧ .

(٣) عرفت الشرائع القديمة سياسة الحد الأدنى للأجور، مثالها شريعة حمورابي، التي خفضت أسعار الحاجات الضرورية، وكذلك قانون (أشنونا) بالعراق الذي وضع حد أدنى للأجور وربط أسعار السلع بها وتحديد أسعار أهم السلع، انظر الموقع الإلكتروني: https://l.facebook.com/l.php?u=httpsh=AT3TWldDHbov-rE6BCji9O0sEt8pBuMnS7vQ7uK2_QOxcpY-s3vgEthbC05x0IXCzAexsu-FIBqxa3jOs0OpFnHJ0kK57k12vR01YwV0hatRskaY6a_Nhw

(٤) لم يأخذ المشرع الأردني والمشرع المصري بهذه الطريقة، لكونها جامدة نوعاً ما وتؤثر على إمكانية تعديل الحد الأدنى للأجور، وكانا المشرعان موفقين في موقفهما هذا .

(٥) السعيد، صادق المهدي، نظريات تحديد الأجور، مجلة العمل العربية، العدد الحادي عشر، ١٩٧٨، ص ٤٥. وأبو نجمة حمادة، الحد الأدنى للأجور بتشريعات العمل، مجلة العمل العربية، العدد ٧٣ لسنة ١٩٩٦، ص ٢٤. وكانت هذه اللجان تتنوع بين لجان قطاعية (أي تنظم الاجور على مستوى مهنة أو صناعة)، أو لجان اقليمية (وهذه تختص بتنظيم

الأجور ضمن منطقة معينة)، أو لجان وطنية (وهذه اللجان تحدد الأجور على مستوى الدولة وفي جميع أنواع الصناعات والمهن)، وتعتبر بريطانيا هي الرائدة في ميدان التدخل لحماية العمال للحصول على الحد الأدنى للأجور وكان ذلك في العام ١٨٩١، عندما ألزمت الحكومة المقاولين بوضع شروط بجمع عقودهم عرف بـ The Fair

بالنسبة لقانون العمل الأردني نجد المادة (٥٢) تنظم الحد الأدنى للأجور، فنصت على أنه " أ- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو مهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على أن يأخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة وتنتشر قرارات اللجنة بالجريدة الرسمية .

ب. تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة أ من هذه المادة بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه"^(١) .

وتعليقاً على النص نجد أنه لم يشأ المشرع وضع حد أدنى للأجور في المملكة، من خلال نص تشريعي ثابت، لأن ذلك سيؤدي للجمود في قيمة الاجر، وكلما وجدت حاجة لرفع مستوى الأجور لمواكبة الغلاء أو تغيرات المعيشة، وارتفاع قيمة العملة، نحتاج هنا تدخلاً تشريعياً للتعديلات القانونية، وهذا ليس بالأمر الهين في كل مرة تستدعي الحاجة ذلك، ونرى أن موقف المشرع هنا مستحسن وصائب .

وكان موقف المشرع الأردني مطابقاً لموقف أغلب دول العالم، أن جعل ذلك من اختصاص لجنة يختلف تكوينها من دولة إلى أخرى حسب نظامها الداخلي، والحالة الاقتصادية والسياسية لكل بلد، وتتكون هذه اللجنة في الأردن من عدد متساو من ممثلي العمال وأصحاب العمل ووزارة العمل، ويكون الرئيس أحد الأعضاء في اللجنة، بناء على قرار من رئيس الوزراء، بعد تنسيق وزير العمل، وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد^(٢) .

وتتخذ هذه اللجنة قراراتها بالإجماع، وبحال عدم الحصول على الإجماع ترفع قراراتها لوزير العمل ليقوم بدوره برفعها لرئيس الوزراء ليتخذ القرار المناسب بشأنها، ويكون لمجلس الوزراء مطلق الصلاحية بالأخذ برأي الأغلبية أو عدم الأخذ به^(٣) .

Wages Clause ومضمونه الالتزام بإعطاء أجور لا تقل عن الأجور السائدة في منطقة العمل لعمالهم. انظر بذلك أبو الياس، يوسف، **الحد الأدنى للأجور**، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠، ص ٨٢ و ص ٨٣ .

(١) تنص المادة (٥٤/أ) من قانون العمل ما قبل تعديلاته الأخيرة في القانون المعدل رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ على أن " يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بالنقد الأردني .."، ولكنه عمل على إلغاء عبارة بالنقد الأردني ، وترك مسألة تحديد عملة الوفاء بالأجر لاتفاق الأطراف، كما أشرت سابقاً في النظام القانوني للوفاء بالأجر

(٢) أخذ بهذه الطريقة قانون العمل العراقي بنصوص المواد (٥٢-٦٠) وقانون العمل اللبناني والسوداني، أما ففي قانون العمل الإماراتي فيتم تحديد الحد الأدنى للأجر بمرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء وذلك بنص المادة (٦٣) منه، أما قانون العمل القطري فترك تحديد الأجر للأمير، وقانون العمل البحريني يحدد الحد الأدنى للأجور بموجب قرار من مجلس الوزراء .

(٣) أبو نجمة، حمزة، مرجع سابق، ص ٨ .

تتولى هذه اللجنة تحديد الحد الأدنى للأجور، بالنسبة للمملكة بشكل عام، أو بالنسبة لمنطقة معينة، أو مهنة معينة، أو فئة عمرية معينة، مع ضرورة مراعاة الحد الأدنى لتكاليف المعيشة حسب وجهات نظر الجهات المختصة، ويتم إعلان هذا الحد بالجريدة الرسمية^(١).

وعلى الرغم من المحاولة من قبل المشرع لجعل هذا النص محكما وخاليا من الثغرات التشريعية، إلا انه يعاب عليه بأنه جاء خاليا من أية أساليب أو خطط أو اليات معينة لتفعيل أعمال اللجنة وقراراتها على أرض الواقع، ومن الثغرات الأخرى أنها تتطلب الاجماع في قرارات اللجنة وهذا يصعب توافره وقد يستحيل، نظراً لاختلاف وجهات نظر ومصالح جميع الأطراف في هذه اللجان .

أما بالنسبة لقرارات اللجنة فقد اجتمعت هذه اللجنة اكثر من مرة، وصدر عنها قرارات لتحديد الحد الأدنى من الأجور، وكانت في آخر اجتماع لها غير موفقة بإصدار أي قرار في هذا الشأن، لذا تمت الإحالة إلى رئيس الوزراء _ تفعيلاً للنص القانوني _ لغاية اتخاذ القرار المناسب، وصدر قرار مجلس الوزراء في شباط (فبراير) ٢٠١٧ المتضمن " اعتبار الحد الأدنى للأجور ٢٢٠ دينار شهرياً، على أن تتم مراجعة هذا القرار من قبل اللجنة الثلاثية مع بداية كل عام لتحديد أي زيادة على الحد الأدنى للأجور تقررها اللجنة"^(٢).

وأشار المشرع في نص المادة (٥٣) من قانون العمل على العقوبة المفروضة على رب العمل في حال خالف قواعد الحد الأدنى للأجور، تكريساً لحماية أجر العامل، وتقييداً لأصحاب العمل، ومنعهم من التلاعب أو التهرب من تطبيق سياسة الحد الأدنى ، فنصت المادة على أنه " يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن ٥٠ ديناراً ولا تزيد عن مئتي دينار عن كل حالة يدفع فيها أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

وبالرغم من فرض هذه العقوبات، إلا أن المخالفات ما زالت قائمة من قبل أرباب العمل، مستغلين حاجة الأفراد الماسة للعمل ولو كان بأجر بخس .

وترى الباحثة، بأنه وعلى الرغم من تطبيق سياسة الحد الأدنى من الأجور، وحمائتها بموجب نصوص تشريعية، وفرض عقوبات _ وإن كانت غير رادعة _ على أصحاب العمل

(١) لم يمنح المشرع لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور مهمة القيام بالدراسات لمعرفة تكاليف المعيشة، بل ترك ذلك للجهات المختصة وهي جهات تابعة عادة لوزارة التخطيط أو التنمية أو وزارة العمل، للمزيد انظر: ابو نجمة، حمزة، مرجع سابق، ص ٢٤ .

(٢) محسين، محمد، تجديد المطالب برفع الحد الأدنى للأجور، مقالة منشورة على الإنترنت، موقع السبيل، www.assabeel.net ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٤/١٠ .

المنتهكين للقانون، إلا أن ذلك لم يضع حداً لاستغلال جهود العاملين وشرائها بأثمان زهيدة، لا تكفيهم لسد حاجاتهم الأساسية، إلا أن الحاجة الماسة للعمل تدفع بهم للقبول بأي مقابل مهما قلة قيمته، وبوجود عقود العمل السورية يخرج رب _ العمل المنتهك لنصوص القانون _ بصورة قانونية، ومثال ذلك أن يقوم أحدهما بالعمل لدى آخر مقابل أجر شهري ١٠٠ دينار، في حين يقوم بالتوقيع في عقد أنه يتقاضى مبلغ ٢٢٠ دينار بدل أجر شهري، وكان المسألة أقرب إلى عقود الإذعان .

لكن ومع كل ما سبق ذكره، لا ننكر الدور الكبير لهذه النصوص التي دفعت بالعامل إلى المثابرة والمضي قدماً في سبيل تحسين أوضاعه المعيشية، واللجوء إلى القضاء عند الحاجة، متسلحاً بالنصوص القانونية التي جاءت لغايات حفظ وصيانة حقوقه .

وبالنظر إلى تجربة المشرع المصري في تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور، نجده تعرض لها من خلال نص المادة (٣٤) من قانون العمل وهو نص مستحدث، ورد لأول مرة في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وتنص على أنه: "ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧ % من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية..."^(١) .

لأول مرة في قانون العمل المصري يتم النص على إنشاء مجلس قومي، ويكون مختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، ويكون ذلك من خلال إيجاد التدابير اللازمة لإيجاد نوع من التوازن بين الأجور والأسعار، ووضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية بما لا يقل عن ٧% من قيمة الأجر الأساسي .

ويشكل المجلس القومي للأجور برئاسة وزير التخطيط وعضوية الفئات الآتية :

- ١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
- ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، تختارهم هذه المنظمات .
- ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد ويشترط أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الأخرين .

(١) نص المشرع المصري على مهام المجلس القومي على سبيل الحصر، مع الإشارة إلى آلية تكوينها، عكس المشرع الأردني الذي لم يتطرق إلى تفاصيل لجنة تحديد الأجور من حيث العضوية .

ويصدر بتشكيل المجلس قرار من رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بقانون العمل الجديد، يحدد فيه اختصاصاتها الأخرى ونظام العمل به^(١).

ثمة تقارب كبير بين النص الأردني والنص المصري، ولا أفضلية لأحدهما على الآخر، ويعاب على النص المصري ما يعاب على النص الأردني من ثغرات قانونية، ونتمنى على المشرع إيجاد نصوص قانونية خالية من أية عيوب فيما يخص تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور، لكونها مسألة على قدر عال جداً من الأهمية في حياة العمال وعوائلهم، ومثال ذلك أن تشكيل هذه اللجان تتم بأعضاء من وزارة العمل والعمال وأصحاب العمل، ويشترط المساواة في أعداد كل فئة، قد يؤدي ذلك للأضرار بالعمال لكونهم المتأثرون بالحد الأدنى للأجور، لذلك نرجو من المشرع أن يجعل الغلبة لأعداد العمال في هذه اللجنة ليكون باستطاعتهم تقرير الحد الذي يتماشى مع ظروف الحياة.

ومن الجدير ذكره، أن الحد الأدنى للأجور في مصر حالياً تبلغ ١٢٠٠ جنية، ويؤكد العاملون في القطاع الخاص في جمهورية مصر العربية أن الحد الأدنى للأجور لم يعد مناسباً لظروف المعيشة والغلاء الذي أصاب كل السلع والخدمات، بعد تعويم الجنية الذي أفقده نصف قيمته الشرائية، ويوجد توجهات لزيادة الحد الأدنى للأجور من ١٢٠٠ الى ٢٠٠٠ جنية^(٢).

وبالنسبة لموقف القانون الفرنسي فقد حدد قيمة الأجر بعد استشارة ممثلي العمال وأصحاب العمل، وطبقت فرنسا هذا المبدأ في أواخر القرن التاسع عشر من خلال قانون عرف ب (قانون شرط الأجر العادل)، واستمرت في هذا المبدأ حتى الآن؛ حيث تقوم لجنة استشارية تتكون غالبيتها من نقابات العمال لدراسة الحد الأدنى للأجور في ضوء تكاليف المعيشة، وترفع تنسيباتها لوزير العمل الذي يقرر على ضوءها معدلات الأجور ويعلنها، ويعاد النظر بهذه المعدلات في الأول من تموز من كل عام، محاولة لمراعاة الأسعار وتكاليف المعيشة^(٣).

الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور في ظل الاتفاقيات الدولية

أكدت منظمة العمل الدولية في تقريرها العالمي الأخير للأجور، على دعوتها للدول الأعضاء فيها والبالغ عددها ١٨٥ دولة، لاعتماد سياسة الحد الأدنى للأجور واعتبارها السبيل لتوفير العيش الكريم للعمال وأسرههم ومراعاة حاجاتهم الأساسية، وحماية العاملين بأجر من

(١) كامل، رمضان جمال، مرجع سابق، ص ١٤٩ - ١٥٠.

(٢) حفطي، شيماء، الحد الأدنى للأجور في مصر، موقع مصرراوي www.masrawy.com ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٤/٢٥.

(٣) أبو الياس، يوسف، الحماية القانونية للأجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة، ١٩٧٧، ص ٣٣.

انخفاض أجورهم دون وجه حق، والحد من مشكلات الفقر وتوفير الحماية الاجتماعية للمستخدمين المستضعفين .

ويشير التقرير العالمي الأخير للأجور الصادر عن منظمة العمل الدولية، إلى حقيقة مفادها أنه لا يزال عدد العمال الفقراء في البلدان النامية شديد الارتفاع؛ حيث تظهر الأرقام الأخيرة أن حوالي نصف الأجراء والبالغ عددهم ٢٠٩ مليون عامل في ٣٢ دولة نامية يتقاضون أجرا ما دون ٢ دولار أمريكي في اليوم الواحد، كما أن دول الاقتصاد النامي ليست الوحيدة التي يعاني الإجراء فيها من الفقر، فالفقراء الكادحون يمثلون أكثر من ٧% من مجموع العمال في الولايات المتحدة، و ٨% من العمال في أوروبا^(١).

ومن أبرز الاتفاقيات الدولية الخاصة بتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور، (اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور)، رقم ١٣١، لسنة ١٩٧٠، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي؛ حيث إنه وبعد اعتماد اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور لعام ١٩٢٨، واتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١، اللتين حظيتا بتصديق واسع، ولعبتا دوراً كبيراً وهاماً في حماية المجموعات المتضررة من العاملين بالأجر، فكان لا بد من صدور واعتماد صك آخر يكمل هذه الاتفاقيات، ويوفر حماية للعاملين بالأجر من الأجور شديدة الانخفاض، ويراعي بوجه آخر احتياجات البلدان النامية، لذا قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، وما يرتبط بها من مشاكل مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية^(٢) .

سنلقي الضوء على بعض نصوص المواد التي تضمنتها هذه الاتفاقية؛ حيث نصت المادة (١) على الآتي: "١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية مصادقة على هذه الاتفاقية بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية. ٢- تحدد السلطة المختصة في كل بلد، بالاتفاق أو التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة عن أصحاب العمل والعاملين المعنيين إن وجدت، المجموعات المغطاة من العاملين بأجر. ٣- تعدد كل دولة عضو صادقت على هذه الاتفاقية في أول تقرير تقدمه عن تطبيقها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية أي مجموعات من العاملين بالأجر لم تغطهم هذه المادة، مع ذكر أسباب عدم تغطيتهم، وتبين التقارير اللاحقة موقف قانونها

(١) عابدين، عصام، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، تاريخ الزيارة

www.manaraa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=623:2013-01-12-03-57-٢٠١٨/٤/٢٢

(٢) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الرابعة والخمسين في ٣ حزيران / يونيو ١٩٧٠، وبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٩ نيسان / ابريل عام ١٩٧٢، للمزيد انظر الموقع الإلكتروني www.ar.wikisource.org، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٤/٢٨ .

وممارستها بالنسبة لهذه المجموعات غير المغطاة، ومدى ما وصلت إليه أو تزعم الوصول إليه من تنفيذ الاتفاقية على هذه المجموعات" (١).

وتنص المادة الثانية من هذه الاتفاقية على أن: "١- يكون للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيضها، ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة ٢- ومع مراعاة أحكام الفقرة (١) من هذه المادة، تحترم تماما حرية المفاوضة الجماعية".

وجاءت الاتفاقية بجملة من الأمور التي لا بد من مراعاتها عند تحديد الحد الأدنى للأجور وهي:

- ١- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى .
- ٢- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية والمستويات الإنتاجية الرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه (٢) .

وعلى ضوء ذلك ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء فيها بإنشاء جهاز يتلاءم مع الظروف والمتطلبات الوطنية يمكن من خلاله تحديد الأجور الدنيا لمجموعات العاملين بالأجر المغطاة بمقتضى هذه الاتفاقية، وتعديلها من وقت لآخر، ولا بد من مشاركة ممثلي منظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال المعنية، و ممثلي أصحاب العمل والمعنيين عند عدم وجود هذه المنظمات (٣) .

ولضمان التطبيق الفعال لكل الأحكام المتعلقة بالأجور الدنيا، نصت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ التدابير الملائمة، مثل قيام نظام تفتيش كاف تعززه التدابير اللازمة الأخرى، للتأكد من حسن تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور (٤) .

وأكدت الاتفاقية على أن يكون للأجور الدنيا قوة القانون، ولا يجوز تخفيضها، على الرغم من انها لم توضع بموجب نص تشريعي، بل بقرار صادر عن لجان مختصة، إلا أن

(١) تنص المادة (٢٢) من دستور منظمة العمل الدولية على جملة من القواعد القانونية التفصيلية ذات الشأن .

(٢) المادة (٣) من اتفاقية الحد الأدنى للأجور .

(٣) المادة (٤) من اتفاقية الحد الأدنى للأجور .

(٤) المادة (٥) من اتفاقية الحد الأدنى للأجور .

الاتفاقية منحها هذه القوة لغايات حمايتها ، ودرء التجاوز عنها، ورتبت على عدم تطبيقها تعرض الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة^(١) .

لا بد من الإشارة في هذا الموضوع، إلى أن، الأردن ليست طرفاً في هذه الاتفاقية، خلافاً لجمهورية مصر التي تعد إحدى الدول الأعضاء باتفاقية الحد الأدنى للأجور.

(١) المادة (١/٢) من اتفاقية الحد الأدنى للأجور .

المبحث الثاني

حماية الأجر باعتباره ديناً ممتازاً

لقد أولى المشرع أجر العامل رعاية كبيرة، وذلك بغرض درء ما قد يطاله من أخطار، فقد واجه المشرع احتمال مديونية العامل لغيره، سواء أكان ذلك الغير رب العمل، أم شخصاً آخر، وذهب المشرع إلى أبعد من ذلك، حين امتدت الحماية لتشمل احتمال مزاحمة الغير للعامل في مطالبة صاحب العمل للمدين .

لذلك فقد قرر المشرع العديد من الوسائل أو الضمانات التي تكفل وصول الأجر إلى العامل أو قدر محدد منه على الأقل .

سنتعرض في هذا المبحث للحديث عن أجر العامل بصفته ديناً ممتازاً على النحو الآتي :

المطلب الأول . حماية الأجر في مواجهة رب العمل

المطلب الثاني . حماية الأجر في مواجهة الغير

المطلب الأول: حماية الأجر في مواجهة رب العمل

الأجر ليس وسيلة ضغط في يد العامل ضد أصحاب الأعمال، وإنما مصدر رزق يومي لمعيشته وقوة عائلته، وهو أيضاً مقابل جهده اليومي المضني والمرهق، مما يجب حصوله عليه في وقته كاملاً دون عناء وصعوبات وحسميات كيفية، ولهذا قرر المشرع أوجه حماية عديدة لأجر العامل من هذه الاقتطاعات والحسميات تجاه صاحب العمل، كما أنه قد يصبح رب العمل دائماً للعامل أثناء تنفيذ العقد لأسباب مختلفة، في حين أنه قد يطلب منه اقتطاع جزء من أجر العامل لسبب أو لآخر، ولم يغفل المشرع عن حالة ما إذا تعرضت منشأة العمل لظروف طارئة تؤدي إلى تعطيل سير العمل على النحو المتفق عليه، وتعرض أيضاً لحالة تعدد أرباب العمل واختلافهم أثناء تنفيذ عقد العمل، سنرى أن المشرع أصبغ حماية قانونية على أجر العمل في جميع هذه الحالات سألفة الذكر، سنتحدث ابتداءً عن حماية الأجر من الاقتطاعات والحسميات، ومن ثم نذهب للحديث عن حماية الأجر بحال تعدد أصحاب العمل وإغلاق المنشأة .

الفرع الأول: حماية الأجر من الاقتطاعات والحسميات

على الرغم من أن المشرع الأردني لم يحدد زماناً ومكاناً معينين للوفاء بالأجر، إلا أنه ألزم صاحب العمل بالوفاء بالأجر للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه، دون حسم أي جزء منه إلا في حالات معينة بموجب نص تشريعي^(١)، لكون الأصل هو حظر الاقتطاعات والحسميات، إلا أنه واستثناءً على ذلك أجاز المشرع في نصوص المواد (٤٦، ٤٧) من قانون العمل الأردني لرب العمل الاقتطاع من أجر العامل في حالات محددة حصراً^(٢).

حيث نصت المادة (٤٦/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون".

وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز في قراراتها ذات الصلة؛ حيث نصت على أن: "٢- يستحق العامل بموجب أحكام المادة (٤٦) من قانون العمل أجره المستحق من قبل صاحب العمل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون ويقع عبء إثبات استلام هذه الرواتب على عاتق رب العمل"^(٣).

وجاءت المادة (٤٧) من قانون العمل الأردني لتتنص على الحالات التي أجاز بها المشرع الاقتطاع من أجر العامل، وتكون على سبيل الحصر لا المثال، وتكون على النحو الآتي:

١. استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلف على (١٠%) من الأجر.

ويشير جانب من الفقه المقارن إلى أن المقصود بالأجر عند الاقتطاع سداداً للقروض هو الأجر الفعلي للعامل، وليس الأجر المسمى في العقد الذي قد يزيد أو ينقص، تبعاً لأداء العامل عملاً إضافياً أو غيابه عن العمل^(٤)، وما يشير إليه الفقه المقارن نجده ما يمثله في

(١) الداودي، غالب علي، مرجع سابق، ص ١٤٩.

(٢) المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠١٥/١٥٢٧ والصادر بتاريخ ٢٠١٥/١١/١٨، وللمزيد من قرارات محكمة التمييز أنظر، قرار الحكم رقم ٢٠١٧/٤٦٧٧، وقرار الحكم رقم ٢٠١١/٤٢٤٣ والصادر بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٥، وقرار الحكم رقم ٢٠١٠/٢٤٨٦، والصادرة بتاريخ ٢٠١١/٤/١٨، وقرار الحكم رقم ٢٠١١/٤٠٠٩ والصادر بتاريخ ٢٠١٢/٢/١.

(٤) عمران، السيد محمد السيد، مرجع سابق، ص ٤٥٠.

القانون الأردني، فقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر وأشارت صراح إلى استبعاد الأجر الإضافي من مضمونه، فالأجر بحسب ما نصت المادة المذكورة هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله ... باستثناء الإيجور المستحقه عن العمل الإضافي^(١) .

٢. استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه، وهذا لا يعد من قبيل الحسومات أو الاقتطاع من أجر العامل، لكون المبلغ المسترد لم يكن حقاً للعامل أو جزءاً من أجره ابتداءً^(٢) .

٣. اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى، ويكون ذلك في إطار نظام التأمين (الضمان الاجتماعي)، والنظام الخاص المكمل له، حيث يعتبر وجودها بديلاً عن الأجر في الوقت الذي يحصل عليها العامل فيه عند انتهاء عقد عمله، بموجب نصوص وأحكام خاصة مقننة وفق مجموعة قوانين تعنى بهذا الأمر^(٣) .

حيث نصت المادة (٩/أ) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على أنه: " يعتبر الشخص مؤمناً عليه ومشمولاً بأحكام القانون إذا توافرت فيه الشروط التالية مجتمعة: ١. أن يؤدي عملاً لدى المنشأة ويتقاضى أجراً مقابل هذا العمل ٢. أن يكون تابعاً لإدارة المنشأة وتوجيهها وإشرافها ."

ونصت ذات المادة بالفقرة (ب) على الآتي: " تحقيقاً للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة، يكون شمول المؤمن عليه بأحكام القانون إلزامياً أياً كانت طبيعة عمله أو مدته سواء أكان بالتعيين أو بالتعاقد أو بالتكليف أو بأي صورة مهما كانت طبيعة الأجر أو مسماه أو طريق قبضه أو آلية احتسابه سواء تقاضاه بناء على العلاقة الوظيفية أو التعاقدية أو التكليف أو بناء على أي سبب يوجب صرفه مقابل عمله ."

على الرغم من ذلك تم حماية الأجر من اقتطاعات الضمان الاجتماعي، وإخراج بعض ملحقات الأجر من الحسميات بموجب المادة (٩)؛ حيث نصت المادة (١٠) من هذا النظام على الآتي: " لا تدخل البنود الواردة أدناه في مفهوم الأجر الشهري الخاضع للاقتطاع ولا تعتبر جزءاً منه :

(١) المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، على هامش الصفحة ٢٠٧ .

(٢) المادة (٤٧/ب) من قانون العمل الأردني .

(٣) قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ .

١- بدل العمل الإضافي أي بدل ساعات العمل الإضافية التي يؤديها المؤمن عليه والتي تزيد على ساعات العمل المقررة وفقا لأحكام قانون العمل النافذ أو أي أنظمة صادرة بهذا الخصوص.

٢- المنح السنوية التي تدفعها المنشأة على شكل مبالغ زيادة على الأجر المتفق عليه بمناسبة من المناسبات .

٣- الإكراميات والهبات التي يحصل عليها المؤمن عليه من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامه بخدمتهم ، وتكون مباشرة أو عن طريق المنشأة .

٤- بدل التمثيل، أي البديل الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يمثل جهة عمله لدى جهة أخرى داخل المملكة أو خارجها .

٥- بدل الملابس العيني والنقدي .

٦- بدل الطعام العيني .

٧- بدل الغربة، أي البديل النقدي الذي يصرف للمؤمن عليه الذي يكلف بالاقامة بصفة مؤقتة خارج المملكة .

٨- بدل الضيافة .

٩- النسب المئوية التي تمنح للمؤمن عليه بحال تحقيق نسبة محددة من الإيراد والربح، ولا تدخل في ذلك نسب العمولات التجارية التي تعطى للمؤمن عليه العامل في مجال المبيعات والتحصيل.

١٠ - المكافآت والحوافز التي لا تحمل صفة الثبات .

١١- العلاوات والبداوات التي تصرف بصفة مؤقتة خارج المملكة .

١٢- البديل النقدي عن الإجازات مدفوعة الأجر .

١٣- بدل تعليم الأبناء .

١٤- مكافآت أعضاء مجالس الإدارة وهيئات المديرين .

١٥- بدل عوضية اللجان .

١٦- بدل تذاكر سفر .

١٧- بدل غسل ملابس وكيها .

١٨- مكافآت مقرري اللجان وأمناء سرها ومجالس الإدارة ومجالس الأمناء .

١٩- بدل هاتف^(١) .

٤. اشتراكات العامل في صندوق الادخار، بالإضافة إلى الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان المقدم من قبل صاحب العمل، وغير ذلك من المزايا والخدمات، بالنسب المتفق عليها بين الطرفين، بمعنى أن هذه الخدمات والاشتراكات يخضع لها العامل بإرادته وبناء على رغبته^(٢)، ومن الجدير بالذكر أنه وبقانون العمل الملغى كانت صلاحية اجازتها لوزير العمل وليس لاتفاق الأطراف، ونرى أن الحكم السابق كان فيه ضمان أكثر للعامل حتى لا يتهور فيوافق على أرهاق أجره بأكثر مما يحتمله^(٣) ..

الاقتطاع للجزاءات التأديبية، ثمة مجموعة من العقوبات التي يستطيع صاحب العمل إيقاعها على العامل، في حال مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل، ومن ضمن هذه العقوبات: الغرامة، وتعرف الغرامة بأنها: " مبلغ مالي يؤخذ من العامل، كعقوبة على إخلاله ببعض الالتزامات الواقعة عليه، وعدم طاعته أوامر صاحب العمل"^(٤) .

تطرق المشرع في المادة (٤٨) من قانون العمل إلى مدى قدرة صاحب العمل على الاقتطاع من الاجور ومقدار هذا الاقتطاع في حالة توجبها ، فنصت على أنه: " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعى ما يلي :

أ. أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبليغها له .

(١) نظام رقم (١٤) لسنة ٢٠١٥، نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، صادر بمقتضى المادة (١٠٦) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ ، والنظام رقم (١١٩) لسنة ٢٠١٦، نظام معدل لنظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

(٢) أنظر الفقرتين (د،هـ) من المادة (٤٧) من قانون العمل الأردني .

(٣) أنظر المادة (٢٥/هـ) من قانون العمل الملغى .

(٤) المادة (٤٧/ز) من قانون العمل الأردني .

ب. أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو تفرض عليه غرامة عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

ج. ان تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسس وفق ما يقرره الوزير أو من ينوب عنه ."

ويلاحظ على هذا النص أنه قد حمى العامل من جميع الجوانب الخاصة بالجزاءات التأديبية، وتتمثل هذه الحماية في :

أولاً. أن المخالفات التي تجيز هذه العقوبة مقابلها يجب أن ينص عليها مسبقاً بلائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير، أو من يفوضه، حتى يقوم بالموازنة، وعدم الغلو والتعسف والإفراط في إيقاع الجزاءات التأديبية كنوع من المراقبة .

ثانياً. حددت العقوبة بخمسة أجر ثلاثة أيام على العامل المخالف، أو إيقافه عن العمل لمدة ثلاثة أيام دون أجر في الشهر الواحد، وبالتالي مهما كثرت أو تعددت المخالفات في بداية الشهر لا يجوز تكرار العقوبة عليه^(١) .

ثالثاً. اتباع مجموعة من الإجراءات قبل إيقاع العقوبة تبدأ من سماع أقوال العامل والاعتراض على العقوبة عند مفتش العمل، خلال أسبوع من تاريخ تبليغها له حتى مرور الزمن المانع من إيقاعها، وهي خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكابها .

رابعاً. قرر المشرع أن تكون الاستفادة من مبالغ الغرامات لصالح العمال، حيث يمسك في المنشأة سجل يبين فيه اسم العامل، ومقدار أجره، وأسباب فرض الغرامة ومقدارها، ثم تؤخذ أموال الغرامات لتحقيق خدمات خاصة بعمال المنشأة حسب رأي الوزير أو من ينوب عنه، والغرض من ذلك، حتى لا يستفيد صاحب العمل من هذه الغرامات، وهذا يجعله لا يفرض العقوبة إلا في الحالات الجادة والضرورية^(٢) .

وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز في مجمل قراراتها، حيث نصت على أنه : " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص

(١) المقصود بالشهر هو شهر خدمة العامل حسب بداية خدمته ، انظر:هاشم، هشام رفعت، قانون العمل الأردني (تشریح، فقه، قضاء)، ط٢، دون ذكر دار نشر، عمان، ١٩٩٠، ص ١٧٥ .

(٢) يعاقب صاحب العمل في حالة المخالفة بغرامة لا تقل عن ٥٠ ديناراً ولا تزيد على مئة دينار، انظر المادة (١٣٩) من قانون العمل الأردني.

عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه وذلك استناداً للمادة (٤٨) من قانون العمل^(١).

وبالنظر إلى تجربة قانون العمل المصري في هذا السياق، نجد تقارباً كبيراً بينه وبين القانون الأردني، حيث نصت المادة (٦٢) على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، وإلا تزيد قيمة الغرامة على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، أو إيقافه عن العمل مدة لا تزيد على خمسة أيام من غير أجر"، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً^(٢).

وبالمقارنة، نجد أن المشرع الأردني كان موفقاً أكثر، حينما جعل قيمة الغرامة أجر ثلاثة أيام فقط، أو ثلاثة أيام إيقاف عن العمل مع غرامة مقدارها أجر ثلاثة أيام، خلافاً للمشرع المصري الذي جعل الغرامة أكبر، والمدة أطول وهي خمسة أيام.

وكذلك بالنسبة لمرور الزمن، وتقدم العقوبة، نص القانون المصري على ألا توقع العقوبة بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة، في حين جعل المشرع الأردني مدة تقدم العقوبة خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكابها.

وأعطى المشرع المصري العامل حق الدفاع عن نفسه تجاه المخالفة المنسوبة له، حيث حظر المشرع توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة ما نسب إليه، ومنحه الحق بالإدلاء بأقواله وعرض أوجه دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، وألزم المشرع صاحب العمل بقتيد الجزاءات المالية التي تقع على العامل في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها، و اسم العامل، ومقدار أجره، وأن يفرّد لها حساب خاص، ويكون التصرف بها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر^(٣).

أما بالنسبة لموقف المشرع الفرنسي، فقد نص على أن مقدار الغرامة المحددة فيل لائحة العمل يجب ألا تزيد على ربع الأجر اليومي، ويوجب القانون تسجيل هذه الغرامات في سجل

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠١٥/٣٠٩٣، والصادرة بتاريخ ٢٠١٥/٣/٨، منشورات قسطاس.

(٢) المادة (٥٩) من قانون العمل المصري.

(٣) المواد (٦٤،٧٥) من قانون العمل المصري.

خاص لضمان رقابة مفتشي العمل على مضمونها وصحة ما فيها وحصيلتها، ثم تؤخذ وتوضع بصندوق الإعانات^(١) .

٦. الاقتطاع مقابل التلف أو فقدان .

إن من أهم الالتزامات التي تقع على العامل هي المحافظة على الأشياء التي يتم تسليمها إليه، والالتزام هنا هو التزام ببذل عناية الرجل العادي وليس تحقيق نتائج، وأحيانا رغم توافر هذه العناية من قبل العامل إلا انه قد يفقد أو تتلف المواد المسلمة إليه، وهنا لا تتوافر المسؤولية طالما أثبت العامل أنه بذل عناية الرجل العادي في المحافظة عليها ومع ذلك تعرضت للتلف أو الفقدان، ولكن إذا قصد إلحاق الضرر بهذه المواد وتسبب في فقدانها أو تلفها وثبتت مسؤوليته فإن المادة (٤٧/ ز) من قانون العمل تؤكد مسؤولية العامل على ذلك، حيث نصت على أنه: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات الآتية :- ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من مواد و أدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون ."

ثم تضيف المادة (٤٩) من قانون العمل على أنه: " إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة كلفة إصلاحها على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام من الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها ."

نجد من خلال هذا النص أن المشرع أوجب على صاحب العمل إجراء تحقيق ابتداء وهذا يفهم من منطوق كلمة (إذا ثبت...)، حتى يتأكد من مدى مسؤولية العامل تجاه هذا الفقد أو الإتلاف أم أنه لسبب آخر يمنع مسؤولية العامل، ونرى أيضا أن المشرع ساوى بين المواد المملوكة لصاحب العمل سواء موجودة بعهدة العامل أو ليست بعهدته ما دام الفقد أو الإتلاف جاء جراء خطأ العامل أو لمخالفته تعليمات صاحب العمل .

ونلاحظ على النص أن الحماية به مزدوجة، حيث حمى مصلحة كل من العامل وصاحب العمل، ويتجلى ذلك حين أعطى صاحب العمل الحق بالاقتطاع المباشر من الأجر دون اللجوء

(١) إلياس، يوسف اسحق، محاضرات في قوانين العمل العربية، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٦، ص ٤١٣ وما بعدها .

إلى المحاكم، وبذات الوقت حدد نسبة الاقتطاع من الأجر بما لا يتجاوز خمسة أيام في الشهر وليس لصاحب العمل أكثر من ذلك، وإذا رغب بالحصول على تعويض عن هذه الأضرار فله الحق باللجوء إلى القضاء العادي والحصول على حكم بذلك^(١).

وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز، حيث نصت على أنه: "إن المادة (٤٩) من قانون العمل أعطت الحق لرب العمل باللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب بها العامل"^(٢).

كما أن المادة (٨١٧) من القانون المدني الأردني تلزم العامل بضمان ما يصيب مال صاحب العمل من نقص أو تلف أو فقد بسبب تقصيره أو تعديه^(٣).

ويقابل نص المادة (٤٩) من قانون العمل الأردني، نص المادة (٧٣) من قانون العمل المصري؛ حيث نصت المادة المذكورة على أنه: "إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو الآلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أما اللجنة المشار إليها بالمادة (٧١) من هذا القانون وفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها، فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين"^(٤).

حيث يجب على العامل طبقاً للمادة (٤/٥٦) من قانون العمل المصري، أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة والعناية بها عناية الشخص المعتاد، فإذا تسبب بخطئه ومناسبة عمله في فقدها أو إتلافها التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف لصاحب العمل وأجاز القانون لصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ قيمة الشيء

(١) إذا قام صاحب العمل بالاقتطاع أكثر من هذه النسبة أو أنه اقتطع التعويضات بشكل مباشر أو قدر قيم الأدوات أو الآلات التي تلفت أو فقدت بمبلغ أكثر من قيمتها الأصلية، فالعامل اللجوء إلى سلطة الأجر كما سنوضح لاحقاً.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠١/١٨٢٩، والصادر بتاريخ ٢٠٠١/٨/١٣، منشورات قسطاس

(٣) للمزيد انظر قرارات محكمة التمييز ذات الصلة، قرار رقم ٢٠١٥/٣٤١٣، قرار رقم ٢٠١٤/٣٢٦٤، منشورات قسطاس.

(٤) تتكون هذه اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من قانون العمل المصري من اثنين من القضاة / مدير مديرية اتحاد القوى العاملة، عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر، وعضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

الفاقد أو التالف من أجر العامل بشرط ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ولا يجوز لصاحب العمل استيفاء مستحقاته بطريق الاقتطاع من أجر العامل إذا بلغ مجموع ما استقطع من أجره لهذا السبب أجر شهرين، فلا يكون لصاحب العمل في هذه الحالة إلا اللجوء إلى اللجنة القضائية المنصوص عليها في المادة (٧١) من ذات القانون ليحصل منها على قرار بمستحقاته، ثم يقوم بالخصم من أجر العامل في حدود ٢٥% من أجر العامل.

وأعطى المشرع للعامل الحق في أن يتظلم من تقدير صاحب العمل لقيمة الشيء المفقود أو التالف، ويكون التظلم اما اللجنة المشار اليها في المادة (٧١) من قانون العمل، فإذا لم يقضى لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره كبديل للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطعه من أجر العامل دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .

ونجد على ضوء ذلك أن المشرع المصري قد تفوق على المشرع الأردني عندما أورد نصوصاً صريحة، دقيقة، وسهلة الفهم، ولا تدع مجالاً للتأويل أو الاختلاف، سواء في تنظيمه لوجوب إجراء تحقيقات ابتدائية أو التظلم المقدم من قبل العامل بهدف المحافظة على حقوقه، خلافاً لقانون العمل الاردني الذي لم يشر إلى ذلك بطريقة مباشرة، وخصوصاً أن هذا القانون يطبق على فئة العمال الذين يحتاجون لنصوص واضحة لفهمها، والاحتجاج بها في مواجهة الكافة .

الفرع الثاني: حماية الأجر بحال تعدد أصحاب العمل و إغلاق المنشأة

أولاً. حماية الأجر في حالة تعدد أصحاب العمل؛ حيث نصت المادة (١٦) من قانون العمل الأردني على أنه: "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب إخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناتجة عن عقد العمل مستحقة الاداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

وأكدت على هذا المبدأ محكمة التمييز؛ حيث نصت على أنه: "١- في حال تغير صاحب العمل يبقى صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتكافل والتضامن لمدة ستة أشهر تجاه

العامل عن تنفيذ الالتزامات الناتجة عن عقد العمل المستحقة الأداء...، وفقا لأحكام المادة (١٦) من قانون العمل^(١).

وتنص المادة (٨) من قانون العمل المصري على أنه: "إذا تعدد اصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون، ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام القانون".

هنا تظهر حماية حقوق العامل بحال انتقال ملكية المؤسسة من رب عمل إلى آخر، فأوجب المشرع عليهم التكافل والتضامن تجاه كافة الالتزامات المستحقة المفروضة عليهم بموجب أحكام القانون.

وشملت المادة أعلاه تضامن المتنازل له عن الأعمال المسندة لصاحب العمل كلها أو بعضها مع صاحب العمل في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام قانون العمل^(٢).

ويلاحظ أن المشرع الأردني حدد فترة تضامن صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد وقصرها على مدة ست أشهر، ومن ثم ينتقل الالتزام ليقع على عاتق رب العمل الجديد وحده، بينما المشرع المصري لم ينص على أية مدة زمنية للتكافل، ونرى أن المشرع الأردني كان موفقا أكثر، وذلك لغايات استقرار المراكز القانونية.

ولكن المشرع المصري لم يجعل حالات انتقال المنشأة المذكورة بالنص على سبيل الحصر، بل على سبيل المثال وذلك عندما قال " وغير ذلك من التصرفات"^(٣).

وجاءت أحكام محكمة النقض لتؤكد على هذا التضامن، فمثلا في حالة حل المنشأة جاءت المحكمة بحكم لها: "لا يترتب على انتقال ملكية المنشأة أو المشروع المأمم إلى الدولة، انتهاء عقود العمل، بل تظل سارية بقوة القانون قبل رب العمل الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المنشأة

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٥/١٦٤١، والصادرة بتاريخ ٢٠١٥/١١/١١، وللمزيد أنظر قرارات محكمة التمييز، القرار رقم ٢٠١٢/٤٢٩٨، القرار رقم ٢٠١٢/٣٧٤٨، القرار رقم ٢٠٠٧/٢١٣١، القرار رقم ٢٠٠٦/٢٠١٩، قسطاس.

(٢) المقصود بالمتنازل له عن الأعمال كلها أو بعضها المقاول الذي قد يعهد إليه صاحب العمل بتنفيذ أعمال له مع بقائه محتفظا بمنشأته، أما إذا تخلى صاحب العمل عن المنشأة فإن المادة التاسعة من قانون العمل المصري تكون هي الواجبة التطبيق، انظر: كامل، رمضان جمال، مرجع سابق، ص ٦٥.

(٣) المادة (٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

تحقيقاً لاستقرار العامل في وظيفته وتغليباً لصلته بالمنشأة في ذاتها على مجرد الصلة بشخص رب العمل" (١).

وجاء بحكم آخر: " أن المشرع وضع التزاماً على رب العمل الجديد بمسؤوليته بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين قبل العمال ومن مقتضى ذلك الالتزام أنه لا يتعين توجيه الطلب الخاص به ابتداء لصاحب العمل السابق" (٢).

وتضيف بحكم آخر: " انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأي تصرف ومهما كان نوعه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المترتبة في ذمة رب العمل واعتبار خلفه مسؤولاً عن تنفيذها، ويسري ذلك على الراسي عليه المزداد في البيع الجبري شأنه شأن المشتري في البيع الاختياري" (٣).

ثانياً: حق العامل في حبس أشياء صاحب العمل

لم يتضمن قانون العمل الجديد أو الملغى نصاً بذلك، ولكن بالعودة إلى القواعد العامة في القانون المدني نجدها تجيز هذا الحكم، فبمقتضى المادتين (٣٨٧، ٣٩١) من القانون المدني الأردني، يحق للعامل إذا لم يوف صاحب العمل بأجره أن يمتنع عن تسليم ما تحت يده من أشياء لصاحب العمل إذا كانت مرتبطة بعمل العامل، كما تكون له الأفضلية على باقي دائني صاحب العمل في استيفاء أجره من أثمانها في حالة حجزه عليها قضائياً وبيعها بالمزاد العلني، أو أن يستمر في حبسها حتى يدفع له صاحب العمل أجره (٤)، مالم تكن هذه الأشياء سريعة التلف فله في هذه الحالة أن يستصدر أذنًا من المحكمة ببيع الشيء المحبوس وذلك وفقاً للإجراءات الخاصة ببيع المرهون حيازة، وينتقل حق الاحتباس من الشيء إلى ثمنه (٥).

(١) نقض مدني مصري لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٧١/١٢/٨ رقم ٤٢ .

(٢) نقض مدني مصري لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٠/٤/١٥ رقم ١٤٣ .

(٣) نقض مدني مصري لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٩١ /١١/٢٨ رقم ٩٤٠ .

(٤) المادة (٣٨٨) من القانون المدني الأردني .

(٥) المادة (٣٩٠) من القانون المدني الأردني .

المطلب الثاني : حماية الأجور بمواجهة دائني رب العمل وبمواجهة الغير

لعل من أهم المبادئ التي حظي بها الأجر كضمان له هو مبدأ الامتياز متى كان ديناً، فإما يكون مترتباً للعامل في ذمة صاحب العمل، وإما أن يكون وسيلة للوفاء بديون مرتبة في ذمة العامل نفسه لدائنيه؛ لذا حرص المشرع على وضع مجموعة من الأحكام والقواعد القانونية الخاصة بكيفية استيفاء الديون بطريقة لا تحرم العامل من أجره تماماً أو تنقصه إياه على نحو يؤثر به وبمن يعول، على ضوء ذلك سنتحدث عن حماية الأجور في مواجهة دائني رب العمل، ومن ثم الانتقال للحديث عن حماية الأجر في مواجهة دائني العامل نفسه .

الفرع الأول: حماية الأجر بمواجهة دائني رب العمل

من أجل حماية الأجر من أي خطر يهدده في حالة إفسار رب العمل أو إفلاسه، وباعتبار أن جميع أموال المدين ضامنة للوفاء بدينه فإن العامل قد يجد نفسه واقفاً في طابور قد لا ينتهي من كثرة الدائنين الذين يسعون إلى استرجاع أموالهم التي يدين لهم بها صاحب العمل مما قد يجعل هذا الضمان غير كاف، فقد لا يجد ما يستوفي منه أجره إذا ما لم توفر له حماية ما، أو تفرد له نصوص خاصة تضمن حقه في الحصول على أجره في مواجهة مزاحمة دائني صاحب العمل، لذا نجد المشرع أفرد جملة من الأحكام والقواعد القانونية في القانون المدني وفي قانون العمل تنظم آلية استيفاء العامل لأجره المستحق بحال إفسار صاحب العمل، وأهم هذا القواعد والمبادئ هو مبدأ امتياز الأجر عن الديون الأخرى، ونجد ذلك في نص المادة (١/٥١) من قانون العمل الأردني والتي نصت على أنه: "أ-١. تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة" (١) .

ومعنى ذلك أنها تتقدم على سائر الديون الأخرى بما فيها الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون برهونات عقارية أو تأمينات عينية (٢) .

في حين أن هذه المادة تتعارض مع ما ورد في نص المادة (١٤٣٥) من القانون المدني الأردني والتي تنص على الآتي: "١- يكون للديون الآتية بقدر ما هو مستحق منها في الستة شهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

(١) كان النص قديماً يعطي الأجر الأولوية صراحة على سائر الديون الأخرى بقوله: "تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الرسوم والضرائب والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية . أنظر: المادة (١/٥١) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

(٢) سيد، رمضان، مرجع سابق، ص ٣٨١ .

أ. المبالغ المستحقة من أجور ومرتبات وتعويضات ومكافآت الخدم والكتاب والعمال وكل أجبر آخر ...، ٢- وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة ومصروفات الحفظ والإصلاح ...".

ف نجد أن هذا التعارض أدى إلى إحداث إشكاليات قانونية في أي من هاتين المادتين يتم تطبيقها في حالة لو كان هنالك منازعة تتعلق بمطالبة العامل بأجره في مواجهة دائني رب العمل ؟

تجد الباحثة أنه وبالعودة إلى نص المادة (٤/أ) من قانون العمل وجوب إعمال نص المادة (٥١) من ذات القانون، حيث أكدت المادة الرابعة على أنه " لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منهما يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون"، وبمفهوم المخالفة لا يصار إلى إعمال أي نص قانوني أو إتفاق إذا كان يقرر للعامل حقوقاً أدنى مرتبة من تلك المقررة بموجب قانون العمل، وأيضاً بالمفاضلة بين المادتين نجد أن المادة (٥١) من قانون العمل ترتب حماية أفضل للأجور وتعطيه امتياز أقوى في مواجهة دائني رب العمل من تلك المقررة في المادة (١٤٣٥) من القانون المدني .

في حين نصت المادة (٧) من قانون العمل المصري على أن: " تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة، ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة." تقرر هذه المادة امتيازاً يضمن للعامل استيفاء حقوقه التي تقررت له بمقتضى أحكام قانون العمل من أموال المدين بالأولوية على الدائنين العاديين وعلى الدائنين الممتازين التاليين له في المرتبة، ويقع هذا الامتياز على جميع أموال المدين سواء أكانت منقولات أو عقارات .

ويشمل هذا الامتياز جميع المبالغ التي يستحقها العامل بمقتضى أحكام قانون العمل كمكافأة نهاية الخدمة، ومقابل الإجازة السنوية، وتأتي مرتبة هذا الامتياز بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة .

أما الأجر فإنه يستوفى قبل جميع الحقوق الواردة في نص المادة (٧)، أي أن حق امتياز الأجر يسبق المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة .

ولأن هذا الامتياز يعتبر من حقوق الامتياز العامة فإنه لا يجب فيه الشهر ولا يخول صاحبه حق التتبع، لكنه يعتبر أسبق من أي حق امتياز عقاري اخر أو أي رهن رسمي مهما كان تاريخ قيده^(١) .

ونجد أن المشرع المصري كان حريصا على حماية أجر العامل وتأمين الوفاء به في أقصر وقت دون منازعة، فاستحدث حكما جديداً يختلف عما ورد في قانون العمل الأردني، وكأنه يجمع ما بين نص المادة (٥١) من قانون العمل الأردني، ونص المادة (١٤٣٥) من القانون المدني الأردني .

وحكمة تقرير هذا الامتياز أن أجر العامل هو في الغالب مصدر رزقه ووسيلته الأساسية للعيش هو وأسرته، وفي ذلك حماية لحقوق العامل و أسرهم^(٢) .

كما وعالجت المادة (٥١/ب) من قانون العمل الأردني على استحقاق أجر العامل في حالة تصفية المؤسسة وإفلاس صاحب العمل ، حيث نصت على أنه : " في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية " .

وعليه فإن العامل يتمتع في حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية أمواله بحق امتياز ذي نطاق محدد وذلك على النحو الآتي :

- ١ . أن هذا الامتياز يقع على جميع أموال رب العمل من عقارات أو منقولات .
- ٢ . أن مرتبة هذا الامتياز هي الاولى؛ إذ لا يتقدمه أي امتياز آخر، بما في ذلك امتياز الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة، بل حتى الديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية .
- ٣ . إن وعاء هذا الحق يشمل الأجر وملحقاته فضلا عن أية مبالغ أخرى فقد يستحقها العامل، كمكافأة نهاية الخدمة، والتعويضات التي قد يحكم له بها من قبل صاحب العمل .
- ٤ . إن هذا الحق يبقى قائما لصالح ورثة العامل في حالة وفاته .

(١) كامل، رمضان جمال، مرجع سابق، ص ٦٤ .

(٢) العجوز، ناهد، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل المصري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١١٥ .

٥. إن للعامل حق امتياز ذي أولوية مطلقة فيما يتعلق بأجر شهر واحد؛ إذ يجب على وكيل التفليسة دفعه فوراً من أموال صاحب العمل^(١).

ولا بد من الإشارة بشكل موجز إلى نص المادة (١٥/هـ) من قانون العمل الأردني، والتي تعطي الحق لعمال المقاول برفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك بحدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى، وأعطى القانون الحق ذاته لعمال المقاول الفرعي برفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود ما هو مستحق.

نرى هنا أن المشرع توسع في حماية العمال وأجورهم؛ حيث أعطاهم الحق برفع دعوى على صاحب المشروع للمطالبة بمستحقات المقاول الأصلي، وأعطى الحق لعمال المقاول الفرعي برفع دعوى في مواجهة المقاول الأصلي وصاحب المشروع لغايات استيفاء حقوقهم منه^(٢).

وأكدت على هذا الحق محكمة التمييز؛ حيث استقرت على: "أن تطبيق المادة (١٥/هـ) من قانون العمل منوط بثبوت وجود مستحقات للمقاول الفرعي لدى المقاول الأصلي لأن الأصل براءة الذمة ومن يدعي خلاف ذلك عليه عبء الإثبات"^(٣).

الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة الغير

لم يقرر المشرع في قانون العمل الجديد حماية مباشرة لأجور العامل تجاه الغير عكس موقفه في قانون العمل السابق، حيث كان لا يجوز حجز جميع أجر العامل لقاء دين الغير استثناء من القاعدة العامة في جواز الحجز على أموال المدين، حيث كان القانون يمنع الحجز على الأجور المستحقة للعامل عن الخمسة دنانير الأولى شهرياً، أو المئتي فلس الأولى يومياً، إلا النفقة، أو لأداء المبالغ المستحقة ثمن ما يأكل، أو ملابس له أو لمن يعوله، على ألا يتجاوز الربع^(٤).

(١) المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

(٢) يعمد المشرع في بعض الحالات التي يرى فيها أن يولي الدائن حماية خاصة إلى أن يجعل لهذا الدائن دعوى مباشرة قبل مدين المدين ويستأثر الدائن بفضل هذه الدعوى المباشرة بالحق الذي لمدينه في ذمة مدين المدين، وتعتبر هذه الدعوى خروجاً عن القواعد العامة التي تقضي بأن يكون العقد لا يكون سارياً إلا في حق أطرافه فلا يمتد أثره إلى الغير. المادة ٣٦٦ القانون المدني الأردني.

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٠٠٧/٢٩٨٨، والصادرة بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١١، منشورات قسطاس.

(٤) إلياس، يوسف اسحق، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، ط١، ٢٠٠٦، ص ١٩٨.

في حين أجازت المادة (٤٧/و) من قانون العمل الجديد استيفاء كل دين من أجر العامل تنفيذًا لحكم قضائي، ولكن لا يجوز أن يأخذ هذا النص على إطلاقه بل يتوجب الرجوع في ذلك بالنسبة لدائني العامل الآخرين إلى ما ورد من احكام بشأن حجز أموال المدين إلى قانون التنفيذ الأردني رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ حيث نصت المادة (٣١/ب) منه على أنه: " لا يجوز الحجز على ما يتقاضاه الموظفون والمستخدمون والمتقاعدون والعمال إلا بمقدار ثلث مجموع ما يتقاضونه باستثناء النفقة المقررة"، ونرى ذلك جليا في التطبيقات العملية في دوائر التنفيذ، عندما يعطى الحق لمدين العامل بالحجز على ما لا يزيد على ثلث راتبه لاستيفاء دينه .

وبالتالي نجد أن قانون العمل الجديد رفع الحماية عن الخمسة دنانير الاولى أو أول منتهي فلس من أجر العامل، وحسنا فعل، ذلك أنها لا تمثل مبلغا ذا شأن في ظل مستوى المعيشة السائد حاليا، وبالتالي فقد تساوى العامل مع الموظف من هذه الناحية بموجب المادة (٣١/ب) المذكورة أعلاه.

ومن الجدير ذكره أن المشرع المصري لم يعط أية حماية تذكر لأجر العامل في مواجهة دائنيه.

الفصل الثاني

الحماية القضائية للأجور

تناولنا في دراستنا الحديث عن الحماية القانونية للأجور، ودور التشريعات والقوانين بحماية أجر العامل على نحو يضمن له ولأسرته الحفاظ على مصدر عيشهم الوحيد، وهذا بدوره يأخذنا للحديث عن الحماية القضائية للأجور، فلا بد من الإشارة إلى الجانب القضائي الذي يقوم بتطبيق النصوص القانونية الوضعية على النزاعات العمالية التي تعرض أمامه .

ونظراً لأهمية الأجر في حياة العامل، فلم يكتف المشرع بما تبسطه المحاكم النظامية من ولاية عامة لنظر جميع الدعاوى، بل انه وضع نصوصاً أمرة في بعض القوانين لتشكيل هيئات معينة للنظر بأنواع خاصة من النزاعات، وكان الهدف من ذلك السرعة في النظر والبت في هذه النزاعات، استناداً لمكانتها الخاصة ولكل ما سبق الحديث عنه حول أهمية الأجور .

سنتعرض في هذا الفصل للحديث عن الجهات القضائية الخاصة بنظر النزاعات العمالية، سواء أكانت ناشئة عن عقد العمل الفردي وتختص بها سلطة تسمى بسلطة الأجور، أو تلك الناشئة عن عقد العمل الجماعي وتختص بنظر وفصل هذه المنازعات محكمة خاصة تشكل وفقاً للقواعد القانونية الواردة في قانون العمل وتسمى بالمحكمة العمالية، ولا بد أيضاً من الحديث والتطرق إلى اختصاص المحاكم النظامية ودورها في نظر النزاعات العمالية، والانتقال للحديث عن أهم الضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، والامتيازات التي منحها إياهم.

وعلى ضوء ذلك نقسم الفصل إلى مبحثين وعلى النحو الآتي :

المبحث الأول . إجراءات التقاضي في النزاع العمالي .

المبحث الثاني . سلطات صاحب العمل بفرض العقوبات ورقابة القضاء عليه .

المبحث الأول

إجراءات التقاضي في النزاع العمالي

إن هدف المشرع من تنظيم عقد العمل، هو حماية طائفة العمال باعتبارهم الطرف الأضعف في العلاقة العقدية، فكان الهدف من أفراد تشريعات خاصة تسمى بقوانين العمل هو حماية مصالح العمال وحقوقهم، وكان هم المشرع الأول من سن هذه التشريعات هو أن يتمكن العامل من الحصول على حقه كاملا دون أن يتعرض لجور واستبداد صاحب العمل باعتباره الطرف الأكثر قوة وتحكما في هذه العلاقة، كونه يملك المال مما قد يؤدي إلى خضوع العامل لإرادة صاحب العمل عند مطالبته بحقوقه، الأمر الذي قد يؤدي في النهاية إلى ضياع هذه الحقوق بسبب ضعف العامل وقلة حيلة في مواجهة رب العمل، ومن أهم المسائل التي لا بد من إلقاء الضوء عليها هي الامتيازات والضمانات التي وفرها وكفلها قانون العمل للعمال في التقاضي، وسنستعرض في هذا المبحث أهم هذه الضمانات ونرى مدى تأثيرها وانعكاسها الإيجابي على حفظ الحقوق العمالية وخاصة الأجر .

المطلب الأول . تيسير إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية .

المطلب الثاني . امتيازات القضايا العمالية .

المطلب الأول: تيسير إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية

نتناول في هذا الجزء من الدراسة سير الدعوى العمالية أمام المحاكم النظامية المختصة، وأمام الجهات القضائية الخاصة المنشأة بموجب نصوص قانون العمل، فنتحدث ابتداء عن إجراءات التقاضي امام محاكم الصلح بنظر الدعوى العمالية، ومدى سلطتها في فض هذا النوع من المنازعات في ظل وجود هيئات خاصة نص القانون على إنشائها أيضا للنظر والفصل في النزاعات العمالية .

الفرع الأول: تيسير إجراءات التقاضي في الدعوى العمالية المرفوعة أمام محاكم الصلح

تنص المادة (١٣٧) من قانون العمل الأردني على أن: "أ. تختص محكمة الصلح بصفة مستعجلة في الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون..."، يتضح لنا من خلال هذا

النص أن المشرع قد عقد الاختصاص لمحاكم الصلح للنظر في النزاع العمالي الفردي، وذلك للنظر بالحقوق المتنازع عليها سواء أكان منشأ تلك الحقوق هو قانون العمل أو عقد العمل، كما عقد الاختصاص بما يتعلق بالأجور لسلطة الأجور التي هي صاحبة الاختصاص للنظر في النزاعات التي تدور حول الأجور أثناء سريان عقد العمل^(١).

وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز بما يلي: " بالرجوع للمادة (٥٤) الباحثة في اختصاص سلطة الأجور، والمادة (١٣٧) من قانون العمل الباحثة في اختصاص محكمة الصلح، نجد أن المشرع حدد اختصاص محكمة الصلح في الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي، باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون"^(٢).

كما قضت محكمة التمييز الأردنية بقرار لها مفاده " أن المطالبة المتعلقة بالأجور خلال فترة العمل وحتى ستة أشهر من تاريخ ترك العمل من اختصاص سلطة الأجور عملاً بالمادتين (٥٤/أ)، (١٣٧/أ) من قانون العمل، فإن محكمة الصلح تكون غير مختصة في المطالبة براتب الشهر الثالث عشر وكان على محكمة الاستئناف رد الطلب لعدم الاختصاص دون البحث به من حيث الموضوع ما ترى معه أن القرار مستوجب النقض من هذه الناحية"^(٣).

كما ورد في قرار آخر بأنه: " بالرجوع إلى المادتين (٥٤/أ، ١٣٧/أ) من قانون العمل وما استقر عليه اجتهاد محكمة التمييز فإن التخلف عن دفع الأجر المستحق للعامل تختص به سلطة الأجور إن كان العامل على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر فإن المطالبة بهذا الشق من الدعوى (الأجور) هو من اختصاص سلطة الأجور المنصوص عليها بالمادة (٥٤/أ) وما ورد (١٣٧) من قانون العمل، وبما أن الاختصاص النوعي من النظام العام وبما أن محكمة الاستئناف لم تراعى بالحكم المميز هذه القاعدة فإن سبب التمييز هذا يرد على الحكم المميز"^(٤).

(١) انظر نصوص المواد (١٣٧/أ)، (٥٤/أ) من قانون العمل الأردني .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ١٩٩٩/٢٣٨٩ والمنشور على الصفحة ٣/٧٦ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٩/١٤٩٩ والمنشور على الصفحة ١/٢٢٦ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ .

(٤) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٩/١٧٨٨ ، الصادر بتاريخ ١٩٩٩/٩/١٤ منشورات مركز عدالة .

يستخلص مما تقدم أن اختصاص محكمة الصلح يشمل كافة الأمور المتنازع عليها بين طرفي العلاقة العقدية باستثناء ما يتعلق بالأجور أثناء سريان عقد العمل، إذ أن النزاع حول هذه المسألة هو من صلاحية سلطة الأجور .

ففي الوقت الذي عقد المشرع الصلاحية للنظر بالنزاع حول الأجور لسلطة الأجور، إلا أنه خرج عن تلك القاعدة فأعطى الحق لمحكمة الصلح النظر في هذه المسألة وذلك عندما تقدم عدة طلبات في الدعوى ويكون من بين تلك الطلبات ما يتعلق بالأجور وهذا ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز، حيث جاء في قرار لها: " أن اختصاص سلطة الأجور مقرر طبقاً لنص المادة (٥٤) من قانون العمل للنظر في الدعوى المتعلقة بالأجور، ومنها النقص في الأجر المدفوعة، أو الحسميات غير القانونية، تأخير الدفعة، أو أجور ساعات العمل الإضافية، شريطة أن يكون العامل على رأس عمله، أو لم يمض على انتهاء عمله ستة أشهر، إذا إن الأجر المقصود وبدلالة نص المادة المذكورة هو الأجر الذي يستحقه العامل لقاء ما قدم من عمل أو ما هو بحكم ذلك، وبخلاف ذلك فإن النظر في الدعوى المتعلقة بالأجر، والمطالبة بأجر باقي مدة العقد، تكون من اختصاص محكمة الصلح تطبيقاً لنص المادة (١٣٧) من قانون العمل إذ إن المدعي يستند في دعواه إلى المطالبة بأجر باقي مدة العقد فإن الاختصاص بنظرها يكون لمحكمة الصلح" (١).

كما قضت في قرار آخر لها: " إذا كان موضوع الدعوى هو بحقوق عمالية تتمثل ببديل إشعار وبديل فصل تعسفي وبديل أيام الجمع وبديل الأجور رواتب فإن أحكام المادة (٥٤/أ) من قانون العمل لا تطبق على وقائع هذه الدعوى لتعدد المطالبات فيها، إلا أن نص تلك المادة ينحصر في الدعاوي المتعلقة بالأجور، ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية، شريطة أن يكون العامل على رأس عمله أو لم تمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر فتكون سلطة الأجور في هذه الحالة مختصة بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور وحدها؛ حيث إن موضوع هذه الدعوى يتضمن مطالبات متعددة وعلى نحو ما سلف تكون محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص بنظرها إعمالاً للمادة (١٣٧) من قانون العمل" (٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٩/٢٥٩٠ المنشور على الصفحة ٢/٥٠ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٩/٢٥٥٥ المنشور على الصفحة ٣/١٢٩ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠.

يتضح لنا من خلال قرارات محكمة التمييز السابقة أن المشرع الأردني أعطى سلطة الأجور دون غيرها صلاحية النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور، ولكن قضاء محكمة التمييز أعطى الصلاحية لمحكمة الصلح للنظر في النزاع حول الأجور في حال لم تتوافر الشروط الواجبة لتكون سلطة الأجور هي المختصة للنظر في النزاع، فقضت محكمة التمييز بهذا الصدد بأنه: " أن المشرع في المادة (٥٤) من قانون العمل أناط بسلطة الأجور صلاحية النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور اذا توافر شرط ان يكون العامل ما زال على رأس عمله، أو لم يمض على انتهاء عمله مدة لا تزيد على ستة أشهر، وفي حال عدم توافر هذا الشرط، للعامل الحق في رفع دعواه امام المحكمة النظامية، وأكد على ذلك حينما أناط بمحكمة الصلح عملاً بإحكام المادة (١٣٧) من قانون العمل صلاحية النظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية واستثنى تلك الدعوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور في النظر فيها بمقتضى قانون العمل، حيث نصت المادة المذكورة على مايلي: أ- تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون ..)، وحيث إن المدعي قدم دعواه الماثلة لدى محكمة صلح حقوق عمان بتاريخ ١٩٩٧/٧/٨، وكان فصله من العمل بتاريخ ١٩٩٧/٦/١ حسب ما تشير إليه وقائع دعواه، أي قبل مضي ما يزيد على ستة أشهر، فإن الاختصاص بنظر مطالباته المتعلقة بالأجور يكون معقوداً على سبيل الحصر لسلطة الأجور، مما يعني أن المحكمة النظامية غير صالحة للنظر في مطالبته بالأجور، ويكون القرار المميز إذا انتهى إلى هذه النتيجة واقعاً في محله" (١).

وبناء على ما أسلفنا أعلاه فإننا نلاحظ أن قضاء محكمة التمييز استقر على أنه في حال تعدد الطلبات في الدعوى العمالية وإن كان من بينها طلبات تتعلق بالأجور، فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة الصلح، كما وتختص محكمة الصلح بنظر الدعاوى العمالية في حال عدم توافر الشروط اللازمة لتكون سلطة الأجور هي المختصة .

تختص أيضاً محكمة الصلح في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية سواء كانت متعلقة بالأجور أو غيرها في المناطق التي لم يتم تشكيل سلطة أجور فيها، أما التي تم تشكيل سلطة أجور فيها فإن محكمة الصلح تكون مختصة بالدعاوى غير المتعلقة بالأجور، وهذا ما أكده حكم محكمة التمييز بقولها: " يقتصر اختصاص سلطة الأجور على دعاوى العمال المتعلقة

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٩/٢٦٦ المنشور على الصفحة ٣/٩٣ من المجلة القضائية لسنة ١٩٩٩ .

بالأجور وحدها، فإذا كانت الدعوى تتمثل بالمطالبة بحقوق عمالية مختلفة انعقد الاختصاص لمحكمة الصلح" (١).

وتختص كذلك في الدعاوى المتعلقة بالأجور التي هي أساساً من اختصاص سلطة الأجور - إذا رفع العامل دعواه بعد مرور ستة أشهر على انتهاء عمله، وأكدت محكمة التمييز ذلك بقولها: "يشترط لانعقاد اختصاص سلطة الأجور أن تكون الدعوى متعلقة بالأجور أو أجور ساعات العمل الإضافي وأن يكون العامل عند المطالبة على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر، وإلا كان على العامل اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة" (٢).

وبعد بيان سلطة المحاكم النظامية على القضايا العمالية، لا بد من الإشارة إلى صورة من صور تيسير التقاضي على العامل في الدعاوى العمالية المرفوعة أمام محكمة الصلح؛ حيث حرص المشرع على توفير الحماية للعامل بأن جعل النصوص المتعلقة بحمايته نصوصاً أمرية، كما امتد نطاق هذه الحماية إلى إجراءات التقاضي وجعلها مجانية وسهلة وميسرة على نحو يمكن العامل من الحصول على حقوقه بأسهل الطرق الممكنة وبأقل النفقات أيضاً، ومن أهم صور تيسير إجراءات التقاضي، التيسير في الإثبات؛ حيث نصت المادة (١٥) من قانون العمل الأردني على أنه: "ينظم عقد العمل باللغة العربية على نسختين على الأقل ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يحرر العقد كتابة".

ومن هذا النص يتضح لنا أن المشرع لم يشترط أن يكون عقد العمل مكتوباً لغايات إثباته بالنسبة للعامل، بدليل أنه نص بالمادة أعلاه على ذلك، فإن للعامل وحده الحق في إثبات حقوقه مهما بلغت قيمتها بكافة طرق الإثبات، أما أرباب العمل فلا يتسنى لهم إثبات العلاقة العقدية إلا كتابة، كما أنهم لا يستطيعون أن يثبتوا الوفاء بأي من الحقوق العمالية المترتبة للعامل في ذمهم المالية إلا عن طريق تقديم بينة خطية تثبت هذا الوفاء" (٣).

ومن المؤكد أن الحكمة من تمييز العامل وحده دون رب العمل بهذه الميزة إلى رغبة المشرع في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد، كما أن عدم الكتابة يرجع في أغلب الحالات إلى تقصير أرباب العمل لا إلى تقصير العامل (٤).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٦٨٧/١٩٩٩، المنشور في مجلة نقابة المحامين، العدد (٢-١)، ص ٤٨٦.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٠٦٧/١٩٩٩، المنشور في مجلة نقابة المحامين، العدد (٢-١)، ص ٣٣٣.

(٣) العابد، عدنان و إلياس، يوسف، قانون العمل، ط١، دار الكتابة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٩، ص ٧٢.

(٤) اسماعيل، إيهاب حسن، الوجيز في قانون العمل، ط١، دون ذكر دار نشر، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٩.

أما بالنسبة لاختصاص المحاكم النظامية بالنظر في النزاعات العمالية في جمهورية مصر، فعند البحث في نصوص مواد قانون العمل المصري نجده خاليا تماما من ذكر الجهات القضائية النظامية المختصة بفض النزاعات العمالية سواء تلك المتعلقة بالأجور أم غير ذلك؛ حيث اکتفت بالإشارة إلى المحكمة المختصة في المادة (٦) من القانون عند الحديث عن سلطاتها واختصاصاتها^(١).

وأقرت مؤخرا لجنة القوى العاملة بالبرلمان باب المحاكم العمالية بقانون العمل الجديد، والذي يتضمن المواد من (١٤٩-١٦٠)، وينظم إنشاء المحاكم العمالية والطعون الخاصة بالمنازعات العمالية واختصاصات المحكمة العمالية^(٢).

تنص المادة (١٤٩) على أنه: "تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى (المحكمة العمالية)، كما تنشأ في دائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، للنظر في الطعون التي ترفع إليها في الاحكام الصادرة من المحاكم العمالية، ويكون تعيين مقر المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة تعيين مقر اخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية، ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية ومحاكم الاستئناف ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى".

يشير النص أعلاه إلى محاكم خاصة، تحمل اسم (المحكمة العمالية) تنشأ داخل كل محكمة من المحاكم الابتدائية، بالإضافة إلى محاكم استئنافية خاصة تنشأ داخل كل محكمة استئناف تختص بنظر الطعون المقدمة إليها في الاحكام الصادرة عن المحكمة العمالية الابتدائية، ويكون قضاتها من قضاة محاكم البداية والاستئناف.

ونرى أنها نقلة نوعية على قدر عال جدا من الأهمية؛ حيث إن مسألة إنشاء محاكم عمالية متخصصة للنظر في النزاعات العمالية هي مسألة غاية في التقدم والتطور، فإذا ما تم

(١) سنتحدث عن فحوى المادة السادسة من قانون العمل المصري في المبحث الثاني من هذا الفصل، عند الحديث عن امتيازات التقاضي.

(٢) حسين محمود، إقرار باب المحاكم العمالية بقانون العمل الجديد، مقالة منشورة على الانترنت، موقع اليوم السابع (سينا)

المزيد انظر الموقع الإلكتروني www.youm7.com ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٥/٢.

العمل بها بالشكل القانوني السليم فإنها ستعمل حتما على تحقيق وتكريس الغاية من قانون العمل، وكافة النصوص القانونية التي تعنى بالشأن العمالي وتسعى لحفظ حقوق العامل .

هذا من شأنه أيضا تخفيف العبء على المحاكم الأخرى، التي قد تؤخر سير إجراءات الدعاوى العمالية نظراً للاكتظاظ والتزايد اللامتناهي بأعداد القضايا المنظورة أمامها، الأمر الذي يفضي إلى تأخير البت والفصل في القضايا العمالية، وتأخير إصدار القرارات القضائية التي تعطي العامل الحق في استرجاع حقوقه العمالية .

وجعل المشرع الاختصاص لقضاة البداية ابتداء وليس لقضاة الصلح كما فعل المشرع الأردني، وأفرد دوائر استئنافية خاصة بنظر الطعون المقدمة بالأحكام الصادرة في القضايا العمالية، وجعل العاملين عليها من قضاة محكمة الاستئناف .

حددت أيضا نصوص المواد الجديدة اختصاصات المحكمة العمالية، على النحو الآتي :

١. تختص المحكمة العمالية دون غيرها بالنظر في كافة النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل .

٢. تختص المحكمة العمالية بالنظر في الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية، والمنتهجين منهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها^(١) .

أما بالنسبة لتشكيل هذه المحاكم، تتشكل في كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم العمالية الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ)، وتتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة قضاة يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف^(٢) .

وباستعراض باقي نصوص المواد من (١٤٩-١٦٠) ، نجدها تقف على كافة التفاصيل الخاصة بإجراءات التقاضي أمام المحاكم العمالية الخاصة، وآلية تقديم الطعون ومددها، لغاية صدور حكم نهائي بات .

(١) المادة (١٥٠) من باب المحاكم العمالية بقانون العمل المصري الجديد.

(٢) المادة (١٥٠) من باب المحاكم العمالية بقانون العمل المصري الجديد .

الفرع الثاني: تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام الجهات القضائية الخاصة

نظمت المادة ٥٤ من قانون العمل الأردني كيفية تعيين سلطة الأجور، وتشكيلها وشروط اختصاصها بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور، والطعن في الأحكام التي تصدر عنها، والجهة المختصة بتنفيذ هذه الأحكام.

ولا شك في أن ما أقدم عليه المشرع الأردني من تقرير اختصاص سلطة الأجور بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور اختصاصاً نوعياً ينطوي على عدة مزايا للعامل.

ويمكن تعريف سلطة الأجور بأنها هيئة تشكل من شخص من ذوي الخبرة والإختصاص في شؤون العمل بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب وزير العمل في منطقة معينة، وتختص اختصاصاً نوعياً بنظر الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة، بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعة أو اجور ساعات العمل الإضافية، وتكون أحكامها قابلة للإستئناف ويتم تنفيذها لدى دوائر التنفيذ في المحاكم النظامية^(١).

وقد وضع المشرع من خلال هذه المادة طريقة تكوين سلطة الأجور، والإجراءات، والصلاحيات التي لها حق ممارستها، وصدور قراراتها، ومدى إمكانية الطعن بالأحكام والقرارات الصادرة عنها، بحيث غطى جميع الجوانب .

وبالحديث عن الطبيعة القضائية لسلطة الأجور، نجدها تظهر من خلال ممارسة رئيس سلطة الأجور حقه في نظر الدعاوى المعروضة أمامه، وذلك عندما أعطاه المشرع ذات الصلاحيات الممنوحة للقاضي في المحاكم العادية، وحقه في طلب الشهود والاستفسار منهم، أو طلب الملفات، أو المستندات والبيانات، التي يرى أنها ضرورية للفصل في الدعوى^(٢).

ولقد منح المشرع رئيس سلطة الأجور حق الخيار في اتباع الإجراءات المتبعة أمام المحاكم العادية، أو عدم اتباعها، علماً بأن رئيس السلطة يتبع الإجراءات المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية، ويستبعد منها فقط ما يشعر أنه قد يؤدي إلى البطء في سير الإجراءات^(٣).

(١) الشوشاري، صلاح الدين (٢٠١٦)، مدى فاعلية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بالدعاوى العمالية في حماية الحقوق العمالية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، ص٣٣ وما بعدها.

(٢) المخاترة، مجدولين عبد المجيد، مرجع سابق، ص ١٠٤ .

(٣) تنص المادة (٥٤/ب) من قانون العمل على أنه: " لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية ... " .

وبعد صدور القرار من السلطة، فإنه يكون قابلاً للطعن به أمام محكمتي الاستئناف والتمييز ويتم تنفيذه عن طريق دوائر التنفيذ التابعة للمحاكم العادية^(١).

ننتقل للحديث عن الشروط اللازم توافرها في النزاع العمالي ليتسنى للعامل رفعها أمام سلطة الأجور، تشير المادة (٥٤) من قانون العمل إلى هذه الشروط وهي:

١. أن يكون العامل على رأس عمله، والمقصود بذلك أن يكون العامل لازال يعمل فيما أسند إليه من مهام من قبل رب العمل، وفي الأماكن والأوقات المحددة لذلك والذي تم الاتفاق عليها ابتداءً بين طرفي العقد.

وبالتالي يجب ألا يكون هناك أي تقصير من صاحب العمل في توفير جميع الظروف التي تساعد العامل على القيام بمهمته، لكي يعتبر العامل على رأس عمله ولو لم يقم بأي عمل، وبالتالي له حق اللجوء إلى سلطة الأجور للمطالبة بحقوقه.

٢. أن يكون المدعى عليه يباشر نشاطه في منطقة يوجد فيها سلطة أجور

وهذا الشرط يفهم من نص المادة ١٣٧ أ/ من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤، التي جاء فيها "وتختص محكمة الصلح بالنظر بصفة مستعجلة في الدعوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية، باستثناء الدعوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشككة فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون"، أي أنه في المناطق المشككة فيها سلطة للأجور يكون الاختصاص بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور للعامل الذي على رأس عمله لسلطة الأجور حصراً^(٢).

وعند الحديث عن اختصاصات سلطة الأجور، نجد في نص المادة (٥٤/أ) من قانون العمل، ومنها النقص في الأجر المدفوع، أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه، أو أجور ساعات العمل الإضافية.

وفهم من هذا النص أن الاختصاصات ذكرت على سبيل المثال؛ ذلك أن النص القانوني جاء متضمناً القول "ومنها النقص...".

(١) تنص المادة (٥٤/هـ) من قانون العمل على أنه "يكون قرار سلطة الأجور قابلاً للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه...".

(٢) الشوشاري، صلاح الدين، مرجع سابق، ص ٣٦.

وكلمة (ومنها) تدل على ذكر بعض الحالات وليس جميعها، في حين أن محكمة التمييز قد ترددت في أحكامها، جاعلة هذه الحالات على سبيل الحصر تارة، وعلى سبيل المثال مرة أخرى .

ومن أحكامها التي أيدت الحالة الأولى قولها: " حددت المادة (٥٤) من قانون العمل، اختصاصات سلطة الأجور بأنها النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقتيه، ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية وأن مطالبة العامل المميز برصيد بدل إجازات وعطل رسمية وأعياد دينية لا يدخل ضمن اختصاصات سلطة الأجور وتكون الدعوى مستوجبة الرد موضوعاً" (١) .

وفي أحكام أخرى امتنعت عن النظر بالدعاوى لاشتمالها على مطالبات غير الحالات المذكورة بالنص القانوني، ومنها قولها: " وحيث إن طلبات المميز ضده وباستثناء المطالبة بأجر شهر آذار لسنة ١٩٩٧ لا تدخل في اختصاص سلطة الأجور فإن الاختصاص بنظرها يكون من اختصاص محكمة صلح عمان كما توصلت إلى ذلك بحق محكمة الاستئناف، أما بالنسبة للمطالبة بالشهر المشار إليه فإنه وحيث إن المميز ضده لم يدع أن المميّزة تأخرت في دفعه وإنما يدعي باستحقاقه له وبما مفاده امتناع المميّزة عن دفعه فإنه على ضوء ذلك يخرج عن اختصاص سلطة الأجور ويكون كذلك من اختصاص قاضي الصلح المشار إليه مما يجعل قرار محكمة الاستئناف بالنسبة له متفقاً مع القانون ويكون سبب التمييز بناء على ذلك غير وارد على قرار المميز" (٢) .

وأكدت كذلك قرارات سلطة الأجور على وجوب توافر هذه الشروط، ومن الأمثلة على ذلك قولها: " حيث يطالب المدعي في هذه الدعوى بأجور وبدل إجازات مجموعها ٧٧٥ ديناراً منها مبلغ ١٦٢ ديناراً و ٥٠٠ فلس بدل إجازات وحيث كانت هذه السلطة قد ردت المطالبة ببديل الإجازات السنوية هذه عند تلاوتها لائحة الدعوى لعدم الاختصاص واستمرت بنظر الدعوى بخصوص الأجور البالغ مجموعها ٦١٢ ديناراً و ٥٠٠ فلس؛ حيث حلف المدعي اليمين الحاسمة التي وجهتها له الجهة المدعى عليها فتقرر السلطة الحكم بإلزام المدعى عليها بهذا المبلغ" (٣) .

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٣٩٦/١٩٩٩، المنشور في مجلة نقابة المحامين، العدد (٢-١)، ص ٣٢٣٨.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢١٩٠/١٩٩٨، المنشور في مجلة نقابة المحامين، العدد (٢-١)، ص ٢٤٤٧.

(٣) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠٠٣، أحكام غير منشورة .

ثم تضيف بقرارات أخرى أنه إذا تعددت المطالبات وكانت الخارجة عن اختصاصها هي القسم الأكبر فإنها تحيل القضية كاملة إلى محكمة الصلح، ومن هذه الأحكام قرارها: " نظراً لتعدد المطالبات في هذه الدعوى والتي لا يدخل جزء منها ضمن اختصاصات هذه السلطة فتكون محكمة الصلح هي المختصة بنظر هذه الدعوى وليست سلطة الأجور لذلك تقرر السلطة إعلان عدم الاختصاص والإحالة إلى محكمة الصلح" (١).

أما فيما يتعلق بأحكامها التي جعلت هذه الاختصاصات محددة على سبيل المثال، قولها " يتعلق اختصاص سلطة الأجور بالدعاوى المتعلقة بالأجور أثناء عمل العامل وحتى مرور ستة أشهر على تركه العمل وقد جاء هذا النص مطلقاً على أي خلاف يتعلق بالأجور وما ورد بعد ذلك جاء على سبيل المثال ليس إلا، بدليل قوله" (الدعوى المتعلقة بالأجور ومنها ...) وعليه فإن سلطة الأجور هي المختصة للمطالبة بهذه الأجور طالما أن المدعي تقدم بدعواه خلال المدة المعينة بالقانون وبالتالي يكون قرار محكمة الاستئناف من هذه الناحية إذ قضى برد الدعوى لعدم الاختصاص واقع في محله "

وتضيف بذات الحكم، أن سلطة الأجور تنظر بجميع القضايا المتعلقة بالأجور فقط، وغير ذلك من مطالبات لا تنظره؛ حيث جاء بقرار لها: " لا تختص سلطة الأجور بنظر الدعوى إذا كانت مطالبة العامل لا تقتصر على المطالبة بالأجور" (٢).

ومن هنا نجد أن محكمة التمييز لم يكن موقفها ثابتاً إزاء اختصاصات السلطة، بل تقلبت أحكامها بين جعل هذه الحالات على سبيل الحصر تارة، وعلى سبيل المثال تارة أخرى، ولكنني أرى أن هذه الحالات التي نص عليها المادة (٥٤) من قانون العمل قد جاءت على سبيل الحصر، والواقع العملي يؤكد ذلك، وهذه الاختصاصات هي:

أولاً. المطالبة في النقص بالأجر المدفوع للعامل أو الحسميات غير القانونية منها من الممكن أحياناً أن يتعدى صاحب العمل على أجر العمال لديه، وهذه يتخذ عدة صور منها: ألا يدفع الأجر كاملاً بل ينتقص منه، أو أن يخصم من الأجر دون مبرر قانوني أو وجه حق (٣).

(١) . صادر عن رئيس سلطة الأجور، السيد حمادة أبو نجمة ، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠٠٣، أحكام غير منشورة .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١١٩١/١٩٩٨، الصادر بتاريخ ١٥/٨/١٩٩٨، منشورات مركز عدالة .

(٣) نص القانون على الحسميات التي يحق لصاحب العمل اقتطاعها من قيمة الأجر، ومنها ما سبق الإشارة إليه مثل مقابل التلف أو فقدان أو مقابل قرض، وإذا اقتطع صاحب العمل نسبة أكبر مما جاء في هذه النصوص أو غير ما نص عليه فهذه تعتبر غير قانونية وللعامل حق المطالبة بها، وهذا ما رمى إليه المشرع عنها

لذلك منح القانون للعامل الحق باللجوء إلى سلطة الأجور في الدعاوى المتعلقة بالأجور العائدة له والتي تم الاعتداء عليها من قبل رب العمل، ومن نماذج الأحكام التي صدرت عن هذه السلطة وقررت فيها حق العامل بالقيمة الناقصة المحسومة من الأجور، قرارها الذي نص على أنه: " حيث أثبت المدعي حسم نصف أجور خدمته البالغه شهر واحد وأن أجره الشهري كان ألف دولار أمريكي فيكون ما يستحقه المدعي هو ٥٠٠ دولار، فتقرر السلطة إلزام المدعي عليها بدفع هذا المبلغ للمدعي أو ما يعادله بالدينار الأردني" (١).

وصدرت قرارات توضح فيها السلطة، وجوب دفع صاحب العمل فرق العملة بين الأردنية والسورية للعامل، والتي انتقصها صاحب العمل من أجوره، وتضيف بأحكام أخرى أن أي حسم أو انتقاص لا بد من دفعه للعامل (٢).

ثانياً . المطالبة بالأجور التي تم تأخير دفعها

يعتبر هذا النوع من حالات التعدي على الأجور الأكثر تكرارا وحدثا، لذلك نجد أن عدد الدعاوى المنظورة أمام سلطة الأجور للمطالبة بما تم تأخير دفعه للعمال من أجور هو الغالب، لهذا سنتعرض لبعض قرارات سلطة الأجور الصادرة في هذا الشأن، ومنها: " وبالتدقيق ثبت من خلال البيانات المقدمة في الدعوى عمل كل من المدعين لدى المدعى عليها كما يلي :

١. المدعي س عمل اعتباراً من ٢٠٠١/١١/١ وبأجر شهري ٤٠٠ دينار و مازال على رأس عمله ولم يتقاض أجوره من شهر ٢٠٠٣/٧ إلى شهر ٢٠٠٣/١٠ ، فيستحق مبلغ ٦٠٠ دينار.
٢. وعمل ص من ٢٠٠٣/٧/١ إلى ٢٠٠٣/١٠/٧ وبأجر شهري ٣٠٠ دينار فيستحق مبلغ ٨٥٠ ديناراً عن فترة عمله هذه" (٣).

وتنص بحكم آخر: " بالتدقيق وحيث إن المدعي يطالب بأجور عمل عن مدة ٢٥ يوماً عملها لدى المدعى عليه بواقع ٧ دنانير لليوم الواحد وحيث ثبت من شهادة الشاهدين أن المدعي قد عمل فعلاً لدى المدعى عليه تلك الأيام وبالأجر اليومي البالغ ٧ دنانير و أنه طالب المدعى عليه بها ولم يدفعها ، تقرر سلطة الأجور إلزام المدعى عليه بهذه المطالبات" (٤).

(١) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوي الأجور، بتاريخ ٢٠٠٣/١١/١٧، أحكام غير منشورة .

(٢) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوي الأجور، بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/٢٠، أحكام غير منشورة .

(٣) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوي الأجور، بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/٢٣، أحكام غير منشورة .

(٤) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوي الأجور، بتاريخ ٢٠٠٣/١١/١٦، أحكام غير منشورة .

ومن أحكامها الحديثة التي أكدت فيها سلطة الأجر حقها في النظر بقضايا تأخير دفع الأجر، ما جاء في حكمها القائل: " وحيث يطالب المدعي بأجر الشهر من ٢٠٠٢/١٠ وحتى شهر ٢٠٠٣/٥، وحيث بين المدعي نفسه في لائحة دعواه أنه استمر بالعمل حتى ٢٠٠٣/٥/٢٢ فقط وليس حتى نهاية ذلك الشهر، وحيث لم تقدم أية بينة تثبت استيفاءه لأي من الأجر المطالب بها فنقرر السلطة الحكم بإلزام الجهة المدعى عليها بالتكافل والتضامن بدفع أجر المدعي عن الشهر من ٢٠٠٢/١٠ وحتى ٢٠٠٣/٥/٢٢ على أساس أجره الشهري البالغ ٤٠٠ دينار والبالغ مجموعها ٣٠٣٩ ديناراً و ٣٣٣ فلساً" (١).

ثالثاً . المطالبة بأجر ساعات العمل الإضافي

على الرغم من أن المشرع الأردني استثنى من تعريفه للأجر، أجر ساعات العمل الإضافي إلا أنه سمح للعامل المطالبة بها عن طريق سلطة الأجر .

مع العلم أن هنالك بعض الحقوق للعامل ولا تدخل ضمن مفهوم الأجر وتمتدع سلطة الأجر عن نظرها، ومن ذلك قولها: " حيث إن المدعية تطالب ضمن مطالباتها الأخرى في هذه الدعوى بمبلغ ١٠١ دينار و ٦٠٠ فلس عبارة عن حوافز كما أوضح وكيلها ، بالإضافة إلى مطالباتها بالحسميات وبدل الإجازة والمبالغ المحتجزة، وحيث إن بدل الإجازة لا تدخل باختصاص هذه السلطة عملاً بما جاء في القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣ الذي اعتبرها ليست من المكاسب التي تدخل في مفهوم الأجر وعليه ونظراً لتعدد المطالبات الواردة والتي الجزء الأكبر منها لا يدخل ضمن اختصاص السلطة فنقرر عدم اختصاصها بنظر الدعوى وإحالتها إلى محكمة صلح حقوق عمان" (٢).

أما بالنسبة لأحكامها المتعلقة بالمطالبة بأجر ساعات العمل الإضافي، فقد تعددت هذه الأحكام وتنوعت مما أدى إلى تأكيد اختصاصها بنظرها فيها، ومن هذه الأحكام قولها: " تلافياً لفسخ الحكم مرة أخرى تقرر المحكمة الاكتفاء بالحكم بأجر الساعات الإضافية من الفترة البالغة ١٨ شهراً ويوم واحد، وهي الفترة من تاريخ ١٩٩٧/١٠/١٨ وذلك كما ورد في قرار محكمة الاستئناف" (٣).

(١) صادر عن رئيس سلطة الأجر، المأذون بنظر دعاوي الأجر، بتاريخ ٢٠٠٤/١٥/١٥، أحكام غير منشورة .
 (٢) صادر عن رئيس سلطة الأجر، المأذون بنظر دعاوي الأجر، بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٩، أحكام غير منشورة، وراجع أيضاً القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين والمنشور بالجريدة الرسمية العدد ٤٦٠٥ بتاريخ ١٦ حزيران لعام ٢٠٠٣ والذي أكد على أن الأجر الإضافية وبدل الإجازات لا تدخل ضمن مفهوم الأجر .
 (٣) صادر عن رئيس سلطة الأجر، المأذون بنظر دعاوي الأجر، بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/٩، أحكام غير منشورة .

وتضيف بحكم آخر: " تقرر السلطة بإلزام المدعى عليه بدفع مبلغ ٩٥٩ ديناراً و ٩٥٥ فلساً للمدعي أجور ساعات عمل إضافية عن الفترة ١/١/١٩٩٨ وحتى ٢٤/٨/١٩٩٩" (١).

ومن خلال ذلك نجد أن سلطة الأجور قد نظرت في هذه الحالات وأصدرت الأحكام فيها لتعطي العمال حقوقهم مع مراعاة أنه إذا قام صاحب العمل بتسديد مستحقات العامل أثناء نظر الدعوى فإن القضية تعتبر منتهية، وتأكيداً لذلك جاء حكمها المتضمن أنه: " وعليه وحيث يطالب المدعي بأجور عن شهر ٢٠٠٢/١٠ و سبعة أيام من شهر ٢٠٠٢/١١، وحيث قامت المدعى عليها أثناء سير الدعوى بدفع هذه الأجور فيكون المدعي قد استوفى حقه بالنسبة لها، أما بالنسبة لمطالبته بأجور العمل الاضافي وحيث ثبت من خلال اليمين الحاسمة التي وجهتها له المدعى عليها تبين ترصد المبلغ المطالب به، لذلك تقرر السلطة الحكم بإلزام المدعى عليها بدفع هذا المبلغ للمدعي" (٢).

ونرى من هذا الحكم أنه تنتهي المطالبة بالحقوق التي تم سدادها، أما إذا وجدت حقوق أخرى فإن سلطة الأجور تستمر بنظرها وتصدر قرارها فيها بالإضافة لأتعاب المحاماة والفوائد إذا تمت المطالبة بها من العامل .

وبالعودة إلى الحديث عن الإجراءات المتبعة أمام سلطة الأجور، نجد نص المادة (٥٤) بكافة فقراته يشير إلى هذه الإجراءات بشكل مفصل، وواضح، وبسير، ليتسنى للعامل استيعابها والمضي قدماً على غرارها، فنجد الفقرة (ب) من المادة، تتحدث عن طريقة نظر الدعوى وصلاحيات سلطة الأجور، وإمكانية اتباعها الاجراءات المتبعة أمام المحاكم النظامية، أو عدم تقيدها بها، مع إعطاء رئيس السلطة ذات الصلاحيات المعطاة لقضاة المحاكم النظامية، وذلك بهدف المحافظة على حقوق أطراف العلاقة العقدية ..

ووضحت المادة المذكورة أعلاه أيضاً تفاصيل إقامة الدعوى، وكيفية إجراء التبليغات (٣)، وحضور الجلسات و صدور الحكم (٤)، وحتى تنفيذه (٥).

(١) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوي الأجور، بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠٠٣، أحكام غير منشورة .

(٢) صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوي الأجور، بتاريخ ٢١/١٠/٢٠٠٣، أحكام غير منشورة .

(٣) الفقرة (ج) من المادة (٥٤) من قانون العمل الأردني

(٤) الفقرة (ب) من المادة (٥٤) من قانون العمل الأردني .

(٥) الفقرة (و) من المادة (٥٤) من قانون العمل الأردني .

المطلب الثاني: امتيازات القضايا العمالية

سنتحدث في هذا المطلب عن الامتيازات التي تتمتع وتنفرد بها القضايا العمالية خلال إجراءات التقاضي دوناً عن غيرها من الدعاوى الأخرى، نظراً لكون العمال الفئة الأكثر ضعفاً في المجتمع، وكان لزاماً على المشرع حمايتهم وحقوقهم بشتى الطرق والوسائل الممكنة، ابتداء من تنظيم علاقتهم برب العمل، وانتهاء بتيسير إجراءات التقاضي أمامهم ليتسنى لهم الحصول على حقوقهم بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف .

نبدأ بالحديث عن مجانية التقاضي والإعفاء من الرسوم أمام المحاكم النظامية والخاصة وأمام دوائر التنفيذ أيضاً، لننتقل بعد ذلك للحديث عن القضايا العمالية باعتبارها من القضايا المستعجلة .

الفرع الأول: الإعفاء من الرسوم كأحد امتيازات القضايا العمالية

أولاً . الإعفاء من الرسوم أمام محكمة الصلح

إن الهدف الأسمى والأهم لقانون العمل هو حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل، فبمقتضى ذلك كان لابد من تيسير طريق التقاضي للعمال دون تحميلهم نفقات باهضة لا يقدرون عليها، فنصت المادة (١/١٣٧) من قانون العمل الأردني على أنه: "تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم ..."^(١) .

يتضح لنا من المادة المذكورة أعلاه أن محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص في النظر بالقضايا العمالية، كما ويتبين لنا أيضاً أن المشرع قرر إعفاء القضايا العمالية من الرسوم القضائية، لكن وبهذا الصدد أود الإشارة إلى أنه وبالرغم من أن الأصل مجانية التقاضي إلا أنه لا يجوز إقامة أي دعوى أو تسجيلها في قلم أي محكمة دون أن يستوفى عنها الرسوم القضائية، وهذا ما نصت عليه المادة (٦/أ) من النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم لسنة ٢٠٠٨، حيث نصت المادة على أنه: "لا يجوز استعمال استدعاء أو لائحة دعوى أو مستند آخر خاضع للرسم بمقتضى أحكام هذا النظام في أي دعوى أو طلب أو إجراء ما لم يكن الرسم المحدد قد دفع عنها مقدماً وما لم يثبت أن أياً منها قد تم تأجيل الرسوم المستحقة عليها"^(٢) .

ومن خلال هذه المادة يتبين لنا أنه إذا رغب أي شخص برفع دعوى قضائية فإنه لا يستطيع القيام بذلك أو قيدها في سجلات المحكمة إلا بعد دفع الرسوم القانونية المقررة لها،

(١) المادة (١٣٧) من قانون العمل الأردني .

(٢) المادة (٦/أ) من نظام الرسوم لسنة ٢٠٠٨ .

والتي تحسب على أساس قيمة الدعوى كما هو مبين في نظام الرسوم ما لم يكن قد صدر قرار بإعفاء أو تأجيل الرسم كلياً أو جزئياً، ومثل هذا القرار لا يصدر إلا في حالات معينة وذلك بعد أن يقدم صاحب الشأن طلباً لرئيس المحكمة لهذه الغاية، وفي هذه الحالة يكلف مقدم الطلب بإحضار مشروعات من عدة جهات تبين أنه لا يملك عقارات أو مركبات أو أرصدة في البنوك، بمعنى آخر أن يثبت عدم قدرته المالية على دفع الرسم، وهنا يصدر رئيس المحكمة قراراً يقضي بتأجيل دفع الرسم أو إعفائه منه كلياً أو جزئياً، ويتضح ذلك من خلال نص المادة (١٥) من النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم لسنة ٢٠٠٨، ولكن رغبة بمساعدة العمال ولكي لا تضيع حقوقهم لعدم قدرتهم على الالتجاء إلى القضاء الذي سيكون الالتجاء إليه غاية في الصعوبة في حال كانت تترتب عليهم أعباء مادية في حال رغبتهم بإقامة دعوى على رب العمل للمطالبة بحقوقهم العمالية وخاصة الأجر الذي يشكل مصدر دخله الوحيد، والذي يعتمد عليه اعتماداً كلياً في معيشته هو ومن يعيلهم، الأمر الذي سيؤدي وبالتأكيد إلى ضياع هذه الحقوق لعدم اقتدار أصحابها على تحمل أية أعباء مادية أياً كانت، مما دفع المشرع إلى إعفاء القضايا العمالية من أية رسوم دون اللجوء إلى الطريق العادي المقرر للحصول على الإعفاء وذلك ليتسنى لكل صاحب حق المطالبة بحقه دون الخوف من تكبد أية مصاريف ونفقات لن يتمكن من دفعها^(١).

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في قرار لها جاء فيه: "١- تختص محاكم الصلح بنظر جميع الدعاوى العمالية وتكون الدعاوى العمالية معفاة من الرسوم بجميع مراحلها، وبما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها، وذلك وفقاً لأحكام المادة (١٣) من قانون العمل ٢- إن حق التقاضي واللجوء للمحاكم حق حفظه الدستور وفقاً لنص المادة (١٠١) من الدستور الأردني والتي نصت على أن المحاكم مفتوحة للجميع ومصونة من التدخل بشؤونها وأن المحاكم هي المختصة بفض النزاعات وفقاً لأحكام المادة (١٠٢) من الدستور ويستثنى من هذه القاعدة اللجوء إلى التحكيم فهو طريق بديل لتسوية المنازعات خارج إطار القضاء؛ أي أنه طريق استثنائي على الأصل العام وهو اللجوء إلى المحاكم ٣- استقر الاجتهاد القضائي ومنذ صدور قرار الهيئة العامة (٢٠١٥/٣٢٠) على أن اللجوء إلى التحكيم فيه انتقاص لحقوق العامل سواء من حيث تكبيده الرسوم والنفقات والمصاريف، يعفيه منها قانون العمل وباعتبار أن

(١) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ٢٩.

الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة، والذي يعتبر معه شرط التحكيم الذي يرد في عقد العمل شرطاً باطلاً" (١).

ونصت في قرار آخر على أنه: "٢...- في حال تم رفع الدعوى العمالية بموجب وكالة خاصة غير موقعه من المدعي فتعتبر الدعوى مقامة ممن لا يملك حق إقامتها وليس خصماً في الدعوى وقررت المحكمة ردها، ومن ثم قيام المدعي برفع دعوى جديدة مقدمة منه وهو خصم حقيقي فيها فإنه لا يستوجب دفع الرسوم القانونية عن الدعوى باعتبارها معفاة من الرسوم وفق أحكام المادة (١٣٧) من قانون العمل" (٢).

كما أكدت محكمة التمييز على ذلك في قرارها الذي نص على: "أعفت المادة (١/١٣٧) قانون العمل، الدعاوى العمالية التي تقدم إلى المحكمة من جميع الرسوم، وأن مجانية المقاضاة تشمل العامل وصاحب العمل؛ حيث إن سند المخالصة ليس عقد عمل فإنه يخرج عن نطاق المادة العاشرة من قانون رسوم طوابع الواردات رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠١، فيكون في الحالة هذه معفى من رسوم طوابع الواردات ويكون ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف من هذه الناحية لا يتفق وأحكام القانون فيكون القرار الطعين حقيقاً بالنقض" (٣).

فيما يتعلق بإعفاء القضايا العمالية من الرسوم القضائية لا بد من ذكر الآتي:

١. إن الإعفاء من الرسوم القضائية في القضايا العمالية يتحقق مباشرة بمقتضى نص المادة (١/١٣٧) آنفة الذكر دون الحاجة إلى سلوك الطريق العادي المقرر للحصول على قرار بالإعفاء من اصحاب الاختصاص طبقاً لأحكام قانون السلطة القضائية (٤).

٢. إن مجانية التقاضي في قانون العمل الأردني تشمل جميع الدعاوى المرفوعة سواء كانت من العمال أو من صاحب العمل، مع أنه ومن المفروض أن يكون الإعفاء مقررًا لمصلحة العمال باعتبار أن ليس لديهم القدرة على دفع الرسوم، وكان من الأفضل أن يحذو مشرعنا الأردني حذو المشرع المصري في هذا الأمر الذي يعفي العامل فقط من الرسوم، والقانون اللبناني الذي يحمله للطرف الخاسر في القضية، والواقع أنه كان الأجدر أن يقتصر الإعفاء في القانون الأردني على العامل فقط، باعتبار أن هدف المشرع من كل العملية هو تمكين العامل من

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٦/٢٨٨٢، الصادر بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١٦، منشورات قسطاس .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٥/٤٩٣، الصادر بتاريخ ٨/٤/٢٠١٥، منشورات قسطاس

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٦/١٩٠، الصادر بتاريخ ٣١/٨/٢٠٠٦، منشورات عدالة .

(٤) كيرة، حسن، مرجع سابق، ص ٨٥ .

الحصول على حقه بأبسط الإجراءات وأقل النفقات وليس تمكين صاحب العمل من ذلك، فأين الحكمة إذا من إعفاء صاحب العمل من هذه الرسوم^(١) ؟

حيث نصت المادة (٦) من قانون العمل المصري، نصت على أن: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون، والصبية المتدربون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء...".

يتضح لنا من خلال النص أن المشرع المصري لم يذكر من بين الأشخاص المعفيين من الرسوم القضائية أرباب العمل، لأن أصحاب العمل قادرين على دفع الرسوم بحال رغبتهم برفع الدعاوى على عمالهم، ولا بد من الإشارة هنا إلى أنه لم يرد النص على إعفاء العامل من الرسوم في حالة وفاته، إلا أن ذلك مما يحتمله النص في ضوء حكمة المشرع ومقاصده من الإعفاء، إذ الهدف هو التخفيف عن كاهل العامل وتمكينه من الحصول على حقه حتى لا يقعه عن هذا الحق خوفاً من الرسوم إذ قد لا يكون عنده القدرة على رفعها، وهذه الحكمة متوفرة في ورثته الذين هم غالباً أيتام وفقراء مثله^(٢)، علماً بأن الأحكام التي أوردها قانون العمل الجديد بهذا الصدد لا تختلف عما كان مقرراً في قانون العمل الملغى.

٣. لم يتضمن قانون العمل الأردني أي نص يقضي بتحميل العامل مصاريف الدعوى أو أي جزء منها إذا كانت دعواه كيدية، والقصد منها إزعاج رب العمل، وإنما يتم الرجوع بذلك إلى القواعد العامة، إذ إنه ومن الطبيعي أن يكون الحكم لصالح صاحب العمل إذا كانت دعوى العامل كيدية، وبالتالي فإن النفقات تبقى على الطرف الخاسر طبقاً للمادة (٦١/أ) من قانون أصول المحاكمات المدنية، ويرى البعض أنه كان يجب على المشرع أن يذهب إلى ذلك لأن مجانية التقاضي بشكل مطلق ستؤدي إلى كثرة عدد القضايا العمالية الجدية منها والكيدية، فعندما يقرر المشرع أن رافع الدعوى الكيدية سيحكم عليه في المصروفات كاملة أو جزء منها فلن يقيم العامل الدعوى إلا إذا كان محقاً فيها، لأنه لن يستطيع تحمل نفقاتها^(٣)، في حين ترى الباحثة أن المشرع الأردني كان على صواب حينما جعل التقاضي مجاناً للعامل دون أي شروط أو قيود تذكر، لكونه من الصعب بمكان إثبات مدى جدية الدعوى من كيديتها، وأنه من غير المنطق الحكم على الدعوى بأنها كيدية فقط لكونها خسرت، أو لم يستطع العامل إثبات حقه من خلالها، قد تكون ظروف القضية أو أدلة إثباتها هي التي أدت إلى خسارتها وليست كيدية

(١) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص ٢١.

(٢) أبو السعود، رمضان، مرجع سابق، ٢٧٦.

(٣) السوفاني، حمزة محمود علي، نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعامل في التقاضي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص ١٩.

العامل، لذا ولكونه ليس بالأمر الهين إثبات مدى مصداقية العامل في مطالباته من عدمها يحذب البقاء على ميزة مجانية التقاضي في كافة الأحوال .

ومن الأمثلة على الدعوى الكيدية، الدعوى التي يرفعها العامل على رب العمل للتشهير به، من الجدير بالذكر أنه في حال وجد رب العمل أن الدعوى التي رفعت في مواجهته كيدية جاز له أن يرفع فيها دعوى يطالب فيها برد اعتباره^(١) .

٤. إن مجانية التقاضي أمام محاكم الصلح لا تشمل العقد المبرم بين أطراف العلاقة العقدية، إذ أوجب المشرع الأردني دفع رسوم طوابع الواردات على عقد العمل باعتبار أنه من المفروض ابتداء دفع هذه الرسوم عند تنظيم عقد العمل، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز بأنه: "... لا تعتبر رسوم طوابع الواردات على عقد العمل المتوجبة بمقتضى المادة (١/٦) من قانون رسوم طوابع الواردات رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٢، من قبيل الرسوم القضائية المنصوص عليها في المادة (١٣٧) من قانون العمل، لأنها تستوفى عند تنظيم عقد العمل كما ذهب لذلك الهيئة العامة لمحكمة التمييز في قرارها رقم ٢٠٠١/٥٤٩ الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٥/٩" (٢) .

كما جاء في قرار آخر لها: "... يعتبر عقد العمل غير معفى من رسوم الطوابع، الأمر الذي يتوجب على محكمة الاستئناف قبل أن تصدر قرارها أن تقوم بتكليف صاحب العلاقة بدفع رسوم الطوابع عن عقد العمل وإذا لم تفعل فإن قرارها يكون سابقاً لأوانه مستوجبا للنقض" (٣) .

ونصت في قرار آخر لها: "مراعاة لفقر العامل وما يعانيه من الحاجة عند فصله، وتأكيذا لمصلحة العمال وحتى لا يحجم الكثير منهم عن المطالبة بحقوقهم، ولتيسير سبل وإجراءات التقاضي فقد نص المشرع (١٣٧) من قانون العمل، وكاستثناء من الأصل العام المتقدم ذكره على إعفاء العمال بالنسبة للدعاوى العمالية التي يرفعها العامل، من جميع الرسوم بما فيها رسوم التنفيذ، و إن المقصود بالإعفاء المنصوص عليه في المادة (١٣٧) من قانون العمل هو: الرسوم المتوجبة على الدعاوى عند تقديمها أو تلك التي تستوفى في مرحلة التنفيذ؛ وبحيث لا يشمل الرسوم المتوجب دفعها قبل إقامة الدعوى؛ لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي ترفع طبقاً لأحكام قانون العمل، يستوفى رسم الطابع على عقد العمل عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام المادة (١/٦) من قانون رسوم الطوابع والواردات رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٢، وفي هذه الحالة لا يعد من قبيل الرسوم القضائية، وبالتالي فإن الذي يعفى من الرسوم

(١) السيد، السيد محمد، شرح قانون العمل المصري، ط١، مكتبة الطالب للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨، ص ١٣٤ .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٤/٢٥١٥، الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٣٠، منشورات عدالة .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠١/٥٤٩، الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٥/٩، منشورات عدالة .

القضائية لا يعفى حتماً من دفع رسم الطابع على المستندات التي يكون طرفاً فيها أو تلك التي نظمت لمصلحته، ولو كان المشرع يقصد غير ذلك لنص صراحة عليه، إذا كانت دعوى المدعي مستندة إلى عقد عمل أبرزه من جملة بيناته، وكان عقد العمل غير معفى من رسم طابع الواردات، فقد كان على محكمة الاستئناف إعمال نص المادة (١١) من قانون رسوم طابع الواردات المشار إليه آنفاً قبل الفصل في الدعوى^(١).

ومن خلال هذا القرار يتضح لنا أن محكمة التمييز أيدت المشرع باعتبار هذه الرسوم ليست من قبيل الرسوم القضائية، ولكنني أعتقد أن هذا يتنافى مع مبدأ مجانية التقاضي الذي خص به القضاء العمالي، ونرى أنه ومن الضروري إلغاء أية رسوم مهما كان نوعها ومهما بلغت قيمتها حتى يستطيع العمال التمتع بهذه الميزة التي خصهم بها المشرع عند مطالبتهم بحقوقهم دون غيرهم .

٥. إن الإعفاء من الرسوم القضائية لا يسري على الدعاوى العمالية في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها، أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها، وذلك ثابت من خلال نص المادة (٢/١٣٧)؛ حيث نصت على أنه: " لا تسري أحكام البند (١) من هذه الفقرة في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بذات الحقوق العمالية ".

ثانياً . الإعفاء من الرسوم أمام سلطة الأجور

نصت المادة (٥٤/ز) من قانون العمل الأردني على أن: " يعفى من الرسوم والطابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور، وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء ".

حيث إن النص أعلاه ناطق بما فيه، يتضح لنا أن المشرع نص صراحة على هذا الإعفاء، إذ إن أي ادعاء يقدم من العامل إلى سلطة الأجور لأي من الأسباب التي تدخل ضمن اختصاصها يعفى من الرسوم، شأنه شأن الادعاء الذي يقدم لمحكمة الصلح بصفقتها صاحبة الاختصاص الأصلي بنظر الدعوى العمالية^(٢).

ثالثاً . الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحاكم الخاصة

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠١/٥٤٩، والصادر بتاريخ ٢٠٠١/٥/٩، منشورات عدالة .

(٢) كرم، عبد الواحد، مرجع سابق، ص ١٥١ .

لم ينص المشرع صراحة على إعفاء العمال من الرسوم القضائية أمام المحكمة العمالية، ولكن باستقراء النصوص ذات العلاقة كنص المادة (١٣٧/ج)، ونص المادة (٥٤/ز) نجد أن العامل هو طرف من أطراف النزاع أمام المحكمة العمالية، وهو من قصد المشرع بالإعفاء، فإذا كان التقاضي أمام محكمة الصلح و أمام سلطة الأجور مجانيا فمن باب أولى أن يكون كذلك أمام المحاكم العمالية؛ لأن العامل المنعدم الذي لا يستطيع دفع الرسوم القضائية هو طرف من اطراف النزاع كما أسلفنا سابقاً^(١).

ونرى أنه من الأجدر بالمشرع النص على مجانية التقاضي أمام المحاكم العمالية الخاصة، على غرار الهيئات القضائية الأخرى، لسد الباب أمام الاجتهادات والتأويلات التي من شأنها أن تضر بالعامل، أو تكبده أية تكاليف ممكنة.

رابعاً . الإعفاء من الرسوم القضائية أمام دوائر التنفيذ

نصت المادة (١٣٧/ج) من قانون العمل الأردني: " تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محاكم الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها".

من خلال نص هذه المادة نلاحظ أن المشرع الأردني أقر صراحة إعفاء العامل من الرسوم القضائية أمام دوائر التنفيذ، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى اهتمام المشرع بالعامل وحرصه على تحصيل حقوقه بكافة الطرق، وأعتقد أن المشرع أصاب عندما أعفى العامل من دفع الرسوم أمام دوائر التنفيذ أيضاً، ذلك لأن المشرع عندما أعفى العامل من الرسوم القضائية أمام محاكم الصلح حتى يستطيع المطالبة بحقه المسلوب أمامها، كان لا بد من إتمام ذلك بخطوة لاحقة، وحسنا فعل بإعفاء العامل من الرسوم امام دوائر التنفيذ، التي تقوم بدورها بتنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة^(٢).

وكذلك الحال فيما يتعلق بالقرارات الصادرة عن سلطة الأجور التي سبق لنا الحديث عنها، فقد نصت المادة (٥٤/ز) على هذا الإعفاء؛ حيث جاء فيها: " يعفى من الرسوم والطوابع ... وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر التنفيذ".

من خلال هذا النص يتضح لنا أن القرارات الصادرة عن سلطة الأجور إذا أراد العامل تنفيذها عن طريق دوائر التنفيذ للحصول على حقه فإنه يستفيد أيضا من الإعفاء المطلق من الرسوم القضائية التي منحه إياها المشرع في التقاضي، وبهذا الخصوص قضت محكمة التمييز

(١) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ٥٧ .

(٢) رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص ٦٠ .

بما يلي: " ... ونصت الفقرة (٥٤/ج) من ذات المادة على أنه تعفى الدعاوى المقدمة لمحاكم الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها، كما نصت الفقرة (ز) من ذات المادة على أنه يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور، وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء .

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن دعوى المطالبة باستحقاقات العامل في صندوق الادخار وفي صندوق الوفاة والعجز والتعويض الخاصين بموظفي الشركة المدعى عليها (المميزة) لا تعدو كونها من نزاعات العمل الفردية التي تختص محكمة الصلح بالنظر فيها وفقاً لأحكام المادة (١٣٧/أ) الأنفة الذكر ، وبالتالي فهي معفاة من الرسوم طبقاً للمادة (٥٤/ج) من القانون^(١) .

الفرع الثاني: نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال

أولاً . الاستعجال في القضايا العمالية المرفوعة أمام محاكم الصلح والمحاكم الأعلى درجة حيث نصت المادة (١٣٧/أ) من قانون العمل على أنه: " تختص محكمة الصلح بالنظر بصفة مستعجلة بالدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة " .

أوجب المشرع الأردني على محكمة الصلح بصفتها مختصة اختصاصاً نوعياً ينظر القضايا العمالية، أن تنظر هذه القضايا على وجه الاستعجال، حيث حدد المدة الزمنية التي يجب أن تفصل خلالها هذه القضايا وهي ثلاثة أشهر من تاريخ ورود الدعوى لقلم المحكمة، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز في قراراتها ذات الشأن، حيث جاء بقرار لها أنه: " ٣. استقر الاجتهاد القضائي ومنذ صدور قرار الهيئة العامة (٢٠١٥/٣٢٠) على أن اللجوء إلى التحكيم فيه انتقاص لحقوق العامل سواء من حيث تكبيده رسوم ونفقات ومصاريف يعفيه منها قانون العمل وباعتبار أن الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة، والذي يعتبر معه شرط التحكيم الذي يرد في عقد العمل شرطاً باطلاً"^(٢) .

وجاء في قرار آخر: " تكون محكمة الصلح صاحبة الاختصاص بالنظر بصفة مستعجلة بالدعاوى التي تنشأ عن نزاعات العمل الفردية وذلك باستثناء الدعاوى المتعلقة في الأجور في

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٠/١٤٩٢، الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٩/٣، منشورات عدالة

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٦/٢٨٨٢، الصادر بتاريخ ٢٠١٦/٩/٢٧، منشورات قسطاس .

المناطق المشكل فيها سلطة أجور، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة وذلك وفقاً لنص المادة (١٣٧) من قانون العمل^(١).

يلاحظ على نص المادة (١٣٧/أ)، أنه على الرغم من اعتبار القضايا العمالية من القضايا المستعجلة، بقولها " .. بصفة مستعجلة " إلا أن المشرع في المادة ذاتها عاد وحدد مدة زمنية للنظر فيها وهي ثلاثة أشهر، الأمر الذي لا يجعل من القضايا العمالية قضايا مستعجلة بحيث إن هذه القضايا لا تنطبق عليها خصائص وشروط القضايا المستعجلة، وكان على المشرع ألا يصفها بذلك، بل كان يتوجب عليه أن ينص على أنها تنظر على وجه السرعة، خاصة وأن الواقع العملي للقضاء قد أثبت أن القضايا العمالية يطول أمد التقاضي فيها كما يطول في كافة أنواع القضايا الأخرى، حيث تتجاوز مدة النظر فيها السنوات^(٢).

وفي هذا الصدد ترى الباحثة أنه على المشرع الأردني أن يقتدي بالمشرع المصري فيما يتعلق بمسألة تخصيص محاكم عمالية خاصة أو غرف عمالية داخل محاكم الصلح للنظر في القضايا العمالية والبت فيها خلال المدة المحددة قانوناً، تحقيقاً للغاية المتوخاة من النص .

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع وللحفاظ على السرعة في البت في القضايا العمالية لدى محكمة الدرجة الثانية أوجب على محكمة الاستئناف النظر في القضايا العمالية المستأنفة لديها خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ ورود القضية العمالية المستأنفة إليها، وهذا ما جاء بالمادة (١٣٧/ب) من قانون العمل، بقولها: " يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة أ من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي، ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها " .

لكن تجدر الإشارة إلى أنه وعلى الرغم من أن المادة أعلاه جعلت سريان موعد الاستئناف من تاريخ تفهم الحكم إن كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إن كان بمثابة الوجاهي، إلا أن المادة (١٧١) من قانون أصول المحاكمات المدنية نصت على: " على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تبدأ مواعيد الطعون في الأحكام الوجاهية من اليوم التالي لتاريخ صدورها وفي الأحكام الصادرة وجاهياً اعتبارياً أو بمثابة الوجاهي من اليوم التالي لتاريخ تبليغها " .

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٤/٤٠٠٩، الصادر بتاريخ ٢٠١٥/٣/٢٢، منشورات قسطاس .

(٢) المصاروة، هيثم، مرجع سابق، ص ٤٤ .

ثانياً. الاستعجال في القضايا العمالية في الدعوى المرفوعة أمام المحاكم العمالية وسلطة الأجر

نصت المادة (١٢٤/ب) من قانون العمل على أنه: " يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ الاحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية".

أما المادة (١/٥٤) فقد نصت على: " لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجر وتتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجر ... على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة".

ويلاحظ على نص المادتين السابقتين ما يلي :

١. أنه ورد فيهما أن النزاعات التي تعرض على المحكمة العمالية وسلطة الأجر لها صفة الاستعجال وهذا الوصف برأينا ليس صحيحاً، حيث إنه يتضح من فحوى النصين أن تلك النزاعات تنظر على وجه السرعة وليس بصفة مستعجلة، فالمشرع في المادة (١٢٤/ب) حدد مدة معينة للنظر في النزاع وهي ثلاثين يوماً وهذا يتنافى مع مفهوم الدعوى المستعجلة ، ومن ناحية أخرى فإنه في المادة (١/٥٤) لم يذكر المدة الزمنية التي يجب أن ينظر خلالها النزاع أمام سلطة الأجر واكتفى بعبارة (بصورة مستعجلة) ، الأمر الذي يصعب معه القول: إن الدعاوى التي ترفع أمام سلطة الأجر دعاوى مستعجلة بل ولها صفة الاستعجال ، فكان يجب على المشرع من باب أولى أن يحدد على الأقل مدة زمنية ينظر خلالها النزاع المعروف على سلطة الأجر حتى يعطيه صفة الاستعجال .

٢. لقد جعل المشرع القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية قطعية وغير قابلة للطعن ، في حين أن القرارات الصادرة عن سلطة الأجر قابلة للاستئناف ، ولم يحدد المشرع في الوقت نفسه المدة التي يجب على محكمة الاستئناف الفصل فيها ، الأمر الذي يزيل عنها صفة النظر فيها على وجه السرعة .

٣. على الرغم مما ذكر أعلاه من انتقادات على المشرع في هذا الخصوص، إلا أنه حاول سن تشريعات عمالية متكاملة عالج فيها المسائل الأساسية التي نصت عليها اتفاقيات العمل الدولية، كتحديد ساعات العمل، ومنح الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، ووضع حد أدنى للأجر وغيرها الكثير من المزايا التي رتبها الاتفاقيات الدولية للعمال .

المبحث الثاني

سلطات صاحب العمل بفرض العقوبات ورقابة القضاء عليه

رتب المشرع بقانون العمل جملة من الجزاءات والعقوبات التي تفرض على العامل جراء إخلاله بالالتزامات المترتبة عليه، فمنها ما تنص عليها وتفرضها القواعد العامة، ومثالها حق صاحب العمل في فسخ العقد وإلزام العامل بتعويض عن الأضرار التي سببها إخلاله بالتزاماته قبل صاحب العمل، ومنها ما يحق لرب العمل إيقاعها على العامل في حال مخالفته لأحد التزاماته، وتسمى هذه الجزاءات بالجزاءات التأديبية، ولهذا الجزاء أهمية كبيرة لما يحمله من معنى العقوبة ويقصد به الردع والجزر^(١)، ومن الجدير بالذكر أن الجزاء التأديبي يحكم به حتى لو لم يترتب على إخلال العامل بأحد التزاماته أي ضرر ويقدر بجسامة المخالفة، ولكن من الوارد أن تكون هذه الجزاءات المفروضة من قبل صاحب العمل مجحفة بحق العامل، ولا تتناسب وجسامة الفعل المرتكب؛ لذا كان لزاما على المشرع أن يتدخل ليحد من سلطات رب العمل بفرض هذه العقوبات، ويرسم له طريقاً محدد المعالم لا يجوز له تجاوزه تحت طائلة المسؤولية.

سنتحدث في هذا المبحث عن سلطة صاحب العمل بفرض الجزاءات والعقوبات على عمال المؤسسة أو المنشأة ورقابة القضاء عليه، ونتحدث بعد ذلك عن دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقانون العمل.

المطلب الأول: سلطة صاحب العمل بفرض العقوبات والقيود الواردة عليها

قبل البدء في الحديث عن رقابة القضاء على العقوبات المفروضة على العمال من فصل أو وقف عن العمل، أو فرض غرامة، أو حرمان من العلاوة، أو تأخير الترقية، سنتطرق بشكل موجز لعقوبة الفصل، والوقف عن العمل، والغرامة، ونرى ما هي القيود الواردة على سلطة صاحب العمل بفرض هذه العقوبات على العمال في المؤسسة، ومدى رقابة القضاء عليها.

الفرع الأول: العقوبات المفروضة على العامل والقيود الواردة عليها

(١) خليفة، عبد العزيز، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، ط١، دار الولاء للنشر، بيروت، ٢٠٠١، ص ١٥٩.

أولاً . فصل العامل

تعتبر عقوبة الفصل من أشد العقوبات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل، لكونه يجرم العامل من مصدر دخله الأساسي .

كنا قد تطرقنا سابقاً إلى فصل العامل دون إشعار عند الحديث عن الحماية القانونية للأجور، ويعرف فصل العامل دون إشعار على أنه : هو إنهاء خدمة العامل على سبيل العقوبة من قبل صاحب العمل دون أي إشعار مسبق للفصل قبل انتهاء مدة عقده^(١) .

حددت المادة (٢٨) من قانون العمل الحالات التي يحق لرب العمل أن يفصل بمقتضاها العامل دون اشعار، وجاءت هذه الحالات على سبيل الحصر وهي :

١. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره، أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بهدف جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره .

يتضح لنا من هذه المادة أن لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار عند تحقق هذه الحالة، ذلك لأن العامل يعد مخالفاً بالتزامه متى استعمل أي وسيلة من هذه الوسائل وكان القصد منها تحقيق ما سبق ذكره، وهذه الحالة تعد من صور التدليس أو التغرير الذي يعد معيباً للرضا، ويجعل العقد موقوفاً^(٢) .

٢. اذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

من خلال هذا النص نجد أنه يحق لرب العمل فصل العامل الذي لا يفي بالتزاماته العقدية، ولكن يجب الملاحظة هنا أن الإخلال بالالتزامات حتى يعتبر مبرراً لفصل العامل من عمله، يجب أن تكون تلك الالتزامات جوهرية، فقد ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية أنه : "... أجازت المادة (٢٨/ب) من قانون العمل أنه لصاحب العامل فصل العامل دون إشعار إذا لم يقم بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، فإذا كانت الوظيفة الجديدة التي نقل عليها المميز تمت الموافقة على الدراسة التي قام بها وطلب إليه البدء في تنفيذها الأمر الذي يتناقض مع ما جاء في كتاب إنهاء الخدمات من عدم تحقيق مهمات الوظيفة الجديدة ولا يحق للميزة بعد تكليف المميز ضده بوظيفة جديدة أن تستند في إنهاء خدماته إلى ما سمته ضعف مستوى الأداء في وظيفة سابقة تم نقله منها؛ وحيث إن محكمة الاستئناف توصلت إلى عدم انطباق أحكام المادة

(١) الأهواني، حسام الدين ، شرح قانون العمل، ط١، دار الوفاء للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٤٣٦ .

(٢) كرم، عبد الواحد، مرجع سابق، ص ١١٨ .

(٢٨) من قانون العمل على إنهاء خدمات المميز ضده فإن ما توصلت إليه يتفق وأحكام القانون^(١).

٣. إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة مادية جسيمة لصالح العمل يستطيع صاحب العمل فصل العامل دون إشعار، شريطة أن يكون العامل قد تجاوز في فعله التعليمات والأوامر وقواعد العمل في المؤسسة وأن يترتب على هذا الفعل خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، ويتوجب هنا على رب العمل إبلاغ الجهة المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه فإذا لم يخطر صاحب العمل هذه الجهة المختصة بالحادث خلال المدة المحددة سقط حقه في الفصل، ويكون فصله للعامل فصلاً تعسفياً^(٢)، وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز بأنه: "يشترط لتطبيق الفقرة (ج) من قانون العمل:

١- أن يتسبب العامل بخطئه بخسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.

٢- إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت العلم بوقوع الحادث.

وبالرجوع للملف فإن عمل المدعي هو موظف مبيعات كما ثبت من خلال البيئة التي أخذت بها محكمة الاستئناف (محكمة موضوع) وأن من مهمات المدعي المحافظة على موجودات محل المدعى عليها، وأنه سرق أثناء عمل المدعي جهازي حاسوب بقيمة (١٦٠٠) دينار، كذلك تبين من خلال البيئة أنه تم تقديم شكوى بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١١ إلى مركز أمن الشميساني وتمت إحالة الشكوى مع التحقيقات إلى مدعي عام عمان، ولا يغير من الحال من الشخص الذي تقدم بالشكوى أي أن شروط المادة (٢٨/ج) التي تجيز لرب العمل فصل العامل دون إشعار متوفرة في هذه الحالة^(٣).

٤. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة

لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون إشعار في هذه الحالة، ولكن هذا الحق مشروط بأن يقوم صاحب العمل بإصدار العامل ويشترط في الإنذار أن يكون كتابة وأن يكون مرتين عن المخالفة، ومن ثم إذا خالف العامل للمرة الثالثة جاز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إشعاره^(٤).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق)، رقم ٢٠٠٨/٥٧٥، بتاريخ ٢٠٠٩/١/٢٨، منشورات عدالة.

(٢) السيد، محمد السيد، مرجع سابق، ص ٣١١.

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٧/٤٦٩، الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٣١، منشورات مركز عدالة.

(٤) يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

٥. إذا تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع

منح المشرع رب العمل بموجب الفقرة (هـ) من المادة (٢٨) من قانون العمل الحق بفصل العامل دون إشعار، إذا تغيب عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرة أيام متتالية، أو أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف المحلية مرة واحدة، وهنا تجدر الإشارة إلى أنه إذا تغيب العامل عن عمله لأسباب مشروعة، فلا يملك صاحب العمل حق فصله، وإن قام رب العمل بذلك يعتبر هذا الفصل فصلاً تعسفياً، وهذا الحكم يستنتج بمفهوم المخالفة من عبارة المشرع: "... إذا تغيب العامل دون سبب مشروع..."^(١).

٦. حالة إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل

يقع على عاتق العامل الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل ذلك لأن إفشاء هذه الأسرار وتسريبها للغير وخاصة للمنافسين سيؤدي وبالضرورة إلى الإضرار بمصالح صاحب العمل، ولا يقتصر هذا الالتزام على مدة العقد، بل يبقى قائماً بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف، لأن احتمال إفشاء هذه الأسرار يزداد بعد ترك العامل عمله^(٢).

٧. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحة ماسة بالشرف و الأخلاق العامة

لصاحب العمل استعمال حقه وفقاً لهذه المادة إذا صدر في حق العامل حكم قطعي بإدانته عن جريمة ماسة بالشرف و الأخلاق، فيترتب على ذلك أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل حتى وإن لم تكن للجريمة صلة بالعمل طالما كانت ماسة بالشرف، أو الأخلاق العامة، كما يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا صدر حكم بإدانته خلال مدة الخدمة لدى صاحب العمل حتى لو كان تاريخ ارتكاب الجريمة سابقاً لالتحاقه بالعمل^(٣).

٨. إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في محل العمل ويتشترط هنا في السكر أن يكون بيناً،

(١) هاشم، هشام رفعت، مرجع سابق، ص ٢٩٨.

(٢) صادق، هشام علي، دروس في قانون العمل اللبناني، ط١، الدار الجامعية للنشر، بيروت، ١٩٨٢، ص ١٥٨.

(٣) عبدالله، أنور، مرجع سابق، ص ١٢٨.

وبالتالي فإن السكر البسيط لا يعطي الحق لصاحب العمل بفصل العامل، أما في حالة تعاطي المخدر يشترط أن يكون له تأثير قوي على الناحية العقلية والنفسية للعامل^(١).

اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو بالتحقير .

ولا بد من الإشارة إلى أنه لا يشترط في الاعتداء الواقع على العامل أن يكون بوسيلة معينة أو بكيفية معينة، فعلى ذلك يستوي أن يكون بالفعل أو بالقول، كما يستوي كذلك إذا كان الاعتداء واقعا خلال العمل أو في غير أوقات العمل، وكذلك يستوي إذا كان الاعتداء جسيميا أو بسيطا^(٢).

ومن الجدير ذكره أنه إذا قام رب العمل بفصل العامل وفقا لأي حالة من الحالات المذكورة أعلاه، فإن هذا الفصل لا يعتبر تعسفيا بحق العامل، وبخلاف ذلك يعتبر الفصل تعسفيا .

لابد من التطرق إلى عبء إثبات الفصل التعسفي، وعلى من يقع عبء إثباته في حالة حدوثه، حيث نصت المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني على أنه: " إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفيا ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي وبدفع تعويض له يعادل مقدار أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢،٣٣) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".

نجد أن المشرع الأردني في نص هذه المادة المعدلة جاء أكثر تفصيلا، وذلك أنه أعطى العامل الحق في حصوله على تعويض يعادل نصف أجر شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، في حين أنه بالنص القديم لم يشر إلى هذا الأمر بل كان التعويض يقدر على أساس أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر^(٣).

(١) شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٢٠١ .

(٢) جمال الدين، محمود، الوجيز في قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ط ٣، ١٩٨٣، ص ٣١٢ .

(٣) حيث كان النص السابق ينص على أنه: " إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفيا ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الأشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢،٣٣) من هذا القانون على ألا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة اشهر ولا يزيد على ستة أشهر ...".

وعليه فخييراً فعل المشرع الأردني في تعديله لهذه المادة وذلك تماشياً مع ما تنادي به المنظمات الدولية من أجل المحافظة على أجور العمال؛ حيث إن التعديل يأتي على حسبة التعويض بدل الفصل التعسفي بعد أن كانت بحد أدنى ثلاثة أشهر وستة أشهر كحد أقصى .

ويقف القضاء الأردني بجانب العامل، بأن جعل صاحب العمل يسبب صحة قراره دون افتراض صحة هذا القرار ووضع على العامل إثبات التعسف فيه، وبطبيعة الحال يحق للعامل أن يثبت ما قدمه صاحب العمل بإثبات صحة قراره بالفصل هو غير صحيح ليصل إلى إثبات التعسف .

حيث جاء في قرار تمييزي أنه: " وإن كان من يدعي حصول التعسف ملزماً بإثباته من حيث الأصل إلا أن المدعى عليه صاحب العمل الذي يدعي بأن الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه يقع عليه عبء إثبات مشروعية الفصل وفق الأحكام القانونية؛ حيث إن المدعى عليها صاحبة العمل ادعت بمشروعية فصلها للمدعية العاملة فإن عبء إثبات ذلك يقع عليها" (١) .

فإذا لم يقدم صاحب العمل ما يثبت أن إنهاء عمل العامل كان لأسباب مبررة فيكون فصله للعامل في العمل فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض .

فقررت محكمة التمييز: " إثبات المميز ضده (العامل) من خلال بيناته أنه كان يقوم بعمله على الوجه المطلوب و أنه كان جيداً في عمله ولا يوجد أي عداً بينه وبين المميز (صاحبة العمل) وأن المميّزة قد أنهت عمله لديها دون سبب وعليه وحيث إن المميّزة لم ترغب في تقديم أية بينة في هذه الدعوى ولم تقدم ما يثبت أن فصل المميز ضده كان لأسباب مبررة في نظرها، فيكون الفصل تعسفياً موجباً للتعويض وفق أحكام المادة (٢٥) من قانون العمل" (٢) .

بينما المشرع المصري أخذ بقاعدة (يلزم من يدعي حصول التعسف بإثباته) (٣) ، فالأصل أن صاحب الحق لا يتحمل عبء إثبات مشروعية استعمال الحق لأن كل استعمال للحق هو استعمال مشروع ما لم يقدّم الدليل على عكس ذلك .

فإذا امتنع صاحب العمل عن تقديم أي مبرر للإلغاء عند الفصل، أو أمام المحكمة و أصر على الامتناع كان للمحكمة أن تستنتج أن إنجاءه بغير مبرر، وبالتالي يكون تعسفياً (١) .

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٨/٢٠٣٤ ، العدد الأول والثاني سنة ٢٠٠٠ ، مجلة المحامين ، ص ٣٣٣ .

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٩/١٠٦٧ ، العدد الأول والثاني سنة ٢٠٠٠ ، مجلة المحامين ، ص ٣٣٣ .

(٣) زهران، همام محمد، مرجع سابق، ص ٥٢٠ .

فعلى رب العمل تقديم مبرراته للفصل أمام المحكمة وعلى العامل أن يثبت عدم صحة أو جدية المبررات التي قدمها صاحب العمل أمام المحكمة .

وإذا كان معيار الإنهاء غير المشروع من جانب صاحب العمل، هو فصل العامل دون إشعار في غير الحالات الواردة في المادة (٢٨) من قانون العمل، إلا أن المشرع خرج عن ذلك ونص على حالات يكون فيها الإنهاء غير مشروع (تعسفياً) بالرغم من إشعار الطرف الآخر، وهذه الحالات واردة على سبيل الحصر وهي :

١. إنهاء العقد بسبب تقدم العامل بشكاوى أو طلبات إلى الجهات المختصة.
 ٢. إنهاء عقد عمل المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة .
 ٣. إنهاء عقد العامل المكلف بخدمة العمل أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.
 ٤. إنهاء عقد العمل أثناء إجازة العامل السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية، أو الحج، أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي، أو الالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.
- ثانياً . عقوبة وقف العامل عن العمل

ويقصد بذلك : منع العامل عن ممارسة عمله مدة معينة دون أجر، جراء مخالفته إحدى قواعد العمل^(٢) .

قيد المشرع الأردني هذه العقوبة بنفس القيود التي قيد بها عقوبة الغرامة، إذ لا يجوز إيقاف العامل تأديبياً عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على ثلاثة أيام، أو قبل إتاحة الفرصة للعامل في الدفاع عن نفسه، وكذلك حقه في الاعتراض، وهنا لا بد من الإشارة إلى الحالة التي يوقف بها العامل عن العمل لسبب لا يد له فيه ولا ترجع إلى رب العمل، كما لو تم اختطافه مثلاً، فهنا لا يعد صاحب العمل مسؤولاً عن وقفه عن العمل وبالتالي لا يوجد ما يجبر صاحب العمل على دفع أجر العامل في مدة التوقيف^(٣)، ولكن قوانين العمل ومنها قانون العمل الاردني ألزمت صاحب العمل في هذه الحالة بتأدية أجر العامل لمدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف

(١) المرجع نفسه، ص ٥٢٠.

(٢) حمدان، حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص ٣٩٢ .

(٣) زهران، همام محمد محمود، مرجع سابق، ص ٣٣٥ .

العامل من توقف عمل العامل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد عن ذلك بحيث لا تزيد مدة التعطيل المدفوعة الأجر عن ستين يوماً في السنة^(١) .

وفي جميع الأحوال وسواء كان سبب الوقف يرجع للعامل أو لرب العمل، فيتوجب على رب العمل إعادة العامل إلى عمله بعد انتهاء عقوبة الوقف، وليس له فرض أية عقوبة عليه خلال مدة الوقف^(٢) .

ثالثاً . عقوبة الغرامة

وهي من أهم العقوبات المالية التي تفرض على العامل، وتقضي بدفع مبلغ من المال جزاء عن الخطأ التأديبي.

وقد نص المشرع على هذه العقوبة في المادة (٤٨) من قانون العمل، وأكد على وجوب توافر عدة شروط ليتسنى لرب العمل فرضها على العامل ، وهي :

١. أن يكون مقدار الغرامة محددًا، بحيث لا يزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد للمخالفة الواحدة ، على خلاف المشرع المصري الذي حدد مقدار الغرامة بخمسة أيام كحد أقصى، وهذا ما نصت عليه المادة (٦٢) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .^(٣)
٢. لا يجوز اقتطاع الغرامة إلا من أجر العامل بحيث لا يجوز اقتطاعها من أية مبالغ أخرى مستحقة للعامل لا تأخذ وصف الأجر، أي أنه لا يجوز الاقتطاع مما قد يستحقه العامل من حقوق في حالة فسخ العقد أو انتهائه لأي سبب آخر^(٣) .
٣. ليس من حق صاحب العمل أن يحتجز الغرامة لنفسه أو أن يتصرف بأموال الغرامات كما ذكرنا سابقاً، أي أن هذه الأموال يجب ألا تكون مصدر ثراء لرب العمل وإنما تخصص لخدمة العمال من النواحي الثقافية والاجتماعية حسب ما يقرره وزير العمل أو من يفوضه .
٤. يجب على صاحب العمل قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسباب توقيعها، و اسم العامل ومقدار أجره، والسبب من هذا الشرط هو مراقبة صحة الغرامة^(٤).

(١) المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني .

(٢) علي، عامر محمد، مرجع سابق ، ص ١٥٦ .

(٣) المادة (٤٨/أ) من قانون العمل الأردني .

(٤) المادة (٤٨/ج) من قانون العمل الأردني .

أما بالنسبة للقيود الواردة على رب العمل في فرض العقوبات، على الرغم من أن المشرع أعطى صاحب العمل سلطة توقيع العقوبات التأديبية على العامل المخل بأحد التزاماته الناشئة عن العقد، أو مخالفته لأوامر صاحب العمل، وحدد له الحالات التي يجوز له بها فصل العامل من الخدمة، وحدد له أيضاً الحالات التي يحق للعامل بمقتضاها ترك العمل دون إشعار، إلا أنه أحاط هذه السلطة بجملة من القيود التي تكفل حسن استعمال هذه السلطة وعدم التعسف بها، وخصوصاً عقوبة الفصل .

وهذه القيود هي :

١. سلطة توقيع الجزاء التأديبي

حصر المشرع الأردني الحق في توقيع العقوبة التأديبية لصاحب العمل، أو وكيله، أو المدير المسؤول دون غيرهم من رؤساء العمل حتى لا يسيئوا استعمالها^(١) .

٢. الحق في توقيع العقوبة

وضع المشرع مدة محددة لرب العمل يمكنه فيها توقيع العقوبة على العامل المخالف، أي أن حق صاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية يسقط بمضي هذه المدة، ويرجع تحديد مدة سقوط هذا الحق إلى عدة اعتبارات تتمثل في عدم ترك العامل تحت رحمة صاحب العمل لمدة طويلة، حتى لا يظل العامل في حيرة من أمره مدة طويلة، وكذلك فإن تحديد المدة يترتب عليها عدم إساءة صاحب العمل لسلطته التأديبية، والمدة التي حددها المشرع هي خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكاب المخالفة^(٢) .

٣. حرية الدفاع والتحقيق في التهمة الموجهة للعامل

قيد المشرع صاحب العمل عند توقيع العقوبة على العامل بأنه لا يحق له توقيع العقوبة إلا بعد سماع أقواله والتحقيق معه فيما نسب إليه، والسماح له بالدفاع عن نفسه، وكذلك منحه الحق في الاعتراض على العقوبة التي وقعت عليه أمام مفتش العمل^(٣) .

٤. تعلق المخالفة المنسوبة إلى العامل بالعمل

(١) عبد الصبور، فتحي، الوسيط في قانون العمل، ط١، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٤٤ .

(٢) المادة (٤٨/ب) من قانون العمل الأردني.

(٣) المادة (١/٤٨) من قانون العمل الاردني .

القاعدة هي أنه (لا عقوبة تأديبية إلا على المخالفات المتصلة بالعمل) سواء كانت واقعة داخل مكان العمل أم خارجه، والعلة في ذلك هي أن السلطة المقررة لصاحب العمل تقوم على عنصر التبعية بين العامل ورب العمل، وهي تبعية قاصرة على أداء العمل فقط، ولأن سلطة صاحب العمل لا تمتد إلى حياة العامل الشخصية^(١) .

فإذا كانت القاعدة أن سلطة رب العمل في توقيع العقوبة قاصرة على المخالفات المتصلة بالعمل سواء وقعت داخله أم خارجه، إلا أن المشرع أورد استثناء عليها مفاده امتداد هذه السلطة إلى سلوك العامل خارج مكان العمل وفي غير أداء العمل، متى كان لهذا السلوك صلة بالعمل أو له تأثير على العمل أو يمس بسمعة المنشأة أو يتنافى مع مقتضيات العمل و متطلباته^(٢) .

٥. عدم تعدد العقوبة على المخالفة الواحدة

إذا كان من سلطة صاحب العمل توقيع العقوبة على العامل المخالف إلا أن هذه السلطة مقيدة بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة، و أن هذا القيد ما هو إلا تطبيق لمبدأ وحدة العقوبة عن نفس الجرم، وذلك على أساس أن الجزاء التأديبي ينطوي على معنى العقوبة^(٣) .

٦. أما فيما يتعلق بعبء الإثبات، فإن المشرع الأردني خرج عن القاعدة العامة الواردة في المادة (٧٧) من القانون المدني الأردني ، والتي تنص على أن : " البينة على من ادعى واليمين على من أنكر " .

ونقل عبء الإثبات إلى رب العمل بدل من العامل؛ إذ إن رب العمل ملزماً بإثبات أن فصله للعامل لم يكن فصلاً تعسفياً، كما أن المشرع خص العمال بميزة مهمة تتعلق بالإثبات، ألا وهي أنه يجوز للعامل إثبات أية واقعة بكافة طرق الإثبات، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يشترط أن يكون قرار الفصل كتابياً بحق العامل، إذ إنه يستطيع إثبات هذه الواقعة بكافة طرق الإثبات وذلك ثابت من خلال نص المادة (١٥/أ) من قانون العمل^(٤) .

(١) دراركة، فؤاد صالح، الشرط الجزائي (التعويض الاتفاقي) في القانون المدني الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة (الجامعة الاردنية)، ١٩٩٤، عمان، ص٦٥.

(٢) عفيفي، عفاف علي، القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة (الجامعة الاردنية)، ٢٠٠٩ ، عمان – الأردن، ص٨٩ .

(٣) العطار، توفيق عبد الناصر، شرح أحكام قانون العمل ، جامعة اسبوط، دون ناشر – القاهرة، ١٩٨٩، ص١٨٥ .

(٤) نصت المادة (١٥/أ) من قانون العمل على أنه " ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الأثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة".

٧. وأخيرا نناقش من بين القيود الواردة على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل، مسألة إحالة العامل إلى القضاء عند اتهامه جريمة جزائية تتعلق بالعمل، كإساءة الائتمان مثلا، فهنا إذا ما أدين العامل بهذه الجريمة فإنه حتما سيفقد عمله، وهذا لا يعتبر فصلا تعسفيا طبقا للمادة (٢٨/ز) من قانون العمل الأردني، أما إذا حصل العامل على حكم قطعي ببراءته مما نسب إليه، فهنا يثور السؤال حول إمكانية إعادة العامل إلى عمله، أو أن يكتفي بالحصول على التعويض؟

إن حسم هذه المسألة يعود إلى نص المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني، التي أعطت المحكمة صلاحية تقديرية بإعادة العامل إلى عمله أم لا^(١).

أما فيما يتعلق بفرض العقوبات بالجانب المصري، فأوجب المشرع على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة^(٢).

واشترط المشرع المصري أن يكون الفعل الذي يجوز مسألة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذات صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها والمنصوص عليها في المادة (٦٠) من قانون العمل المصري، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما^(٣).

ولا بد من الإشارة إلى الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

١. الخصم من الأجر

٢. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر

٣. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها

(١) المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني.

(٢) المادة (٥٨) من قانون العمل المصري.

(٣) المادة (٥٩) من قانون العمل المصري.

٤. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن السنة

٥. خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر

٦. الخفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه

٧. الفصل من الخدمة وفق أحكام هذا القانون^(١).

وأكد المشرع المصري أيضا على عدم جواز توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وبين أي جزء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد^(٢).

الفرع الثاني: صلاحية القضاء في الرقابة على العقوبات المفروضة على العمال

للقضاء صلاحية الرقابة على العقوبات التي يفرضها رب العمل على عمال المنشأة لديه، من حيث توافر الشروط الشكلية، والشروط الموضوعية لهذه العقوبات، وفقا لما تضمنته لوائح الجزاءات وما نص عليه القانون، وتختلف مدى رقابة القضاء على العقوبة التأديبية بحسب ما إذا كانت المخالفة للقواعد وإجراءات التأديب تتصل بالشروط الشكلية أو الموضوعية، فإذا كان الجزاء التأديبي صدر ممن لا يملك سلطة التأديبية، أو كانت العقوبة الموقعة على العامل غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات، أو لم ترد في تعداد العقوبات التأديبية التي تضمنها القانون، أو إذا تعددت العقوبات عن المخالفة الواحدة، أو تجاوزت العقوبة الحد الأقصى المقرر قانونا، أو كان العامل قد عوقب تأديبا دون إبلاغه بالمخالفة، وسماع أوجه دفاعه، أو دون مراعاة المدد الزمنية، فإن الجزاء التأديبي يكون قد وقع باطلا وللقضاء تقرير بطلانه وعدم الاعتداد به^(٣).

وتقتصر رقابة القضاء في هذه الحالة على التحقق من توافر شروط توقيع العقوبة التأديبية، والإجراءات التي رسمها القانون، فإن وجد القاضي أن هذه الشروط مخالفة كلها أو بعضها فإنه يقضي ببطلان الجزاء التأديبي.

بالإضافة إلى ما سبق فإن من صلاحيات القضاة التحقق من توافر الشروط الموضوعية لتوقيع الجزاء التأديبي من ناحية ثبوت الخطأ التأديبي، واكتساب ما أتاه العامل وصف الخطأ التأديبي الموجب للمسألة التأديبية، ما لم يكن الفعل الذي اقترفه العامل منصوصا عليه صراحة

(١) المادة (٦٠) من قانون العمل المصري

(٢) المادة (٦٢) من قانون العمل المصري .

(٣) غانم، اسماعيل، مرجع سابق، ص ٢٩٤ .

في لائحة العمل والجزاءات باعتباره من الأخطاء التأديبية؛ إذ إنه في هذه الحالة لا يمكن للقضاء أن ينفي عنه وصف الخطأ التأديبي^(١).

إن الأصل هو وجوب تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي الذي أوقعت من أجله وهو ما تقتضيه العدالة، ولكن ثار الجدل هو ما إذا كانت رقابة القضاء تمتد إلى تقرير الجزاء التأديبي، وبحث تناسبه، أو ملاءمته مع جسامة الخطأ التأديبي، ومن الجدير ذكره أن هذه الرقابة إنما تتوقف على ما إذا كان بمنشأة رب العمل لائحة الجزاءات أو لا^(٢).

الحالة الأولى

يكون للقضاء صلاحية مراقبة العقوبات التأديبية، حيث تنحصر سلطته في التحقق مما إذا كان رب العمل قد طبق ما جاء في لائحة الجزاءات تطبيقاً صحيحاً، دون أن يكون للقاضي سلطة تعديل الجزاء؛ إذ ليس للمحاكم أن تحل تقديرها محل تقدير رب العمل في استعمال سلطته التأديبية، وتقتصر رقابتها لسلطته هذه على الوجود المادي للخطأ الذي ينسب إلى العامل وعلى احتمال انحراف صاحب العمل في استعمال سلطته^(٣).

ويبقى للقضاء صلاحية الرقابة القضائية على عدم انحراف السلطة التأديبية عن هدفها وغايتها وهو حفظ النظام في المنشأة وجسن سير العمل فيها، كما أنه ومن المسموح لقاضي الموضوع فرض رقابته على تكييف جسامة الخطأ التأديبي ولو كان هذا الخطأ مذكوراً في اللائحة الداخلية لنظام العمل والجزاءات^(٤).

الحالة الثانية

حالة عدم وجود لائحة جزاءات في المنشأة، وهنا تبرز أهمية القضاء في مراقبة تقدير الجزاء التأديبي والتحقق مع تناسبه مع المخالفة التأديبية التي وقع من أجلها من عدمه، إذ ليس من العدالة أن يترك رب العمل حراً طليقاً من كل قيد في توقيع العقوبات التأديبية حسب ما يشاء^(٥).

(١) زكي، محمود جمال الدين، مرجع سابق، ص ٢٢٣.

(٢) السوفائي، حمزة محمود علي، مرجع سابق، ص ٦٠.

(٣) منصور، شاب توما، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٩، ط ٦، ص ٢٢٨.

(٤) يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص ٢١٣.

(٥) جمال الدين محمود، مرجع سابق، ص ١٦٥.

ومتى تقرر بطلان الجزاء التأديبي فقد وجب على القضاء إصلاح الضرر الذي ترتب عليه، فإذا كان الجزاء غرامة اقتطعها صاحب العمل فإنه يلزم بردها، وإن كانت العقوبة وقفه عن العمل كان للعامل أن يتقاضى أجره عن مدة الوقف التأديبي المخالف للقانون، أما بالنسبة لعقوبة الإنذار فإن تقرير بطلانها لا يجعل لها أثراً قانونياً ويمحو وجودها المادي بالنسبة للعامل في علاقته مع رب العمل، أما بالنسبة لعقوبة الفصل من الخدمة فإن تقرير بطلانها ليس بمثابة إلغاء لها، ذلك لأن بطلان هذه العقوبة ولو لعييب شكلي أو موضوعي، لا يمنع من انتهاء عقد العمل، سواء كان محدد المدة قبل نهاية مدته أو كان غير محدد المدة، إذ قد تتوافر رغم هذا البطلان حالة من الحالات التي يجوز فيها فسخ العقد لسبب من الأسباب المقررة في القانون أو لقيام مبرر مشروع إذا كان العقد غير محدد المدة دون مساءلة رب العمل عن التعويض، أما إذا لم يكن الفسخ جائزاً قانوناً فقد أوجب إصلاح الضرر المترتب عليه بإعادة العامل إلى عمله، أو تعويضه عن الضرر الذي لحقه جراء هذا الفسخ^(١).

المطلب الثاني: دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل

سنتطرق في هذا المطلب الأخير من هذه الدراسة، إلى بيان دور القضاء في الرقابة على الفصل التعسفي الذي يتعرض له العامل، والتطرق إلى عبء إثبات الأجر، ومن ثم الحديث عن دور القضاء في الرقابة على حالة الصلح والإبراء الصادره من قبل العامل.

الفرع الأول: إثبات الوفاء بالأجر

نصت المادة (١/١٥) من قانون العمل الأردني على أنه: "ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة".

ترك المشرع الأردني أمر إثبات الوفاء بالأجر لاتفاق الطرفين، أو حسب الطريقة التي يحددها النظام الداخلي للمؤسسة أو المنشأة، وإذا لم يحصل ذلك فإن للعامل إثبات حقه بكافة طرف الإثبات من أجل ضمان حصوله على حقوقه، وحتى لا يعطي لرب العمل فرصة التحايل على العامل^(٢).

(١) شنب، لبيب، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

(٢) الرشيد، منال سالم شوق، مرجع سابق، ص ١٥٤.

نجد أن المشرع الأردني قد خالف بهذا النص قواعد الإثبات العامة، حيث إنه يجيز دحض دليل كتابي بغير دليل كتابي ، فالقاعدة القانونية في الإثبات وحسب قانون البيئات أنه لا يجوز دحض دليل كتابي إلا بدليل كتابي آخر^(١)، وهو ما ذهبت إليه المادة (٢٦/ب) من قانون العمل الأردني إذ تنص على أنه: " توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد "

من هذا النص يتضح بأن المشرع منح ضمانات إضافية لمصلحة العامل وهي أنه ترك عبء إثبات الوفاء بالأجر على رب العمل^(٢) .

وهذا ما أكد عليه القضاء الأردني ممثلاً بأحكام محكمة التمييز، حيث جاء بحكم لها أن: " يكفي لاستحقاق العامل أجره المتفق عليه أن يثبت قيامه بالعمل أو أنه أعد نفسه وتفرغ له عملاً بأحكام المادة (٨٢١) من القانون المدني وأن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل، وعليه فإذا لم يقدم رب العمل أية بينة على الوفاء فإن ما يدعيه العامل من رصيد أجور يكون ثابتاً ومستحقاً ما دام رب العمل لم يثبت وفاءه "^(٣) .

وجاء في قرار آخر لها: " ٢. يقع عبء إثبات دفع الأجر للعامل واستحقاق بدل إجازته على عاتق صاحب العمل وفي حال عدم إثبات ذلك فيعتبر الأجر المطالب به مستحقاً "^(٤) .

ونصت في قرار مشابه على: " ٤. يقع عبء إثبات الأجر للعامل على عاتق صاحب العمل وفي حال عدم إثبات ذلك فيعتبر الأجر المطالب به مستحقاً "^(٥) .

ولا بد من الإشارة إلى أن المخالصة التي يوقعها العامل لا تعد بحد ذاتها دليلاً كاملاً إذا جاء ما يثبت عكسها، بالأخص إذا كان العامل على رأس عمله، أما بانتهاء عقد العمل و اقرار العامل ما جاء فيه فإنه يعد صحيحاً^(٦) .

جاء في قرار محكمة التمييز: " أن إقرار المدعية باستلام كافة حقوقها هو إقرار صحيح طالما أنه صدر عنها بعد انتهاء عملها "^(١) .

(١) انظر نصوص المواد (٢٩،٢٩) من قانون البيئات رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٧ .

(٢) اللصاصمه ، عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص ٨٠ .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٩٠/٥٩٦ ، الصادر بتاريخ ١٩٩٠/٧/٢٨ ، منشورات قسطاس .

(٤) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٦/٣١٧٦ ، الصادر بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٥ ، منشورات قسطاس .

(٥) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٦/٢٢٦٨ ، الصادر بتاريخ ٢٠١٦/١١/٨ ، منشورات قسطاس .

(٦) المخاترة، مجدولين، مرجع سابق، ص ٤٧ .

أما المشرع المصري فقد ذهب إلى أن يكون إثبات الوفاء بالأجر بالكتابة وما يقوم مقامها كالإقرار واليمين الحاسمة^(٢)، على أن يكون ذلك بتوقيع بما يفيد الاستلام في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور أو بإيصال خاص يعد لهذا الغرض .

كما اشترط أن يكون هناك بيان بمفردات الأجر وذلك لضمان التحقق من جدية التخالص عن الأجر وشرط الكتابة مقرر لمصلحة العامل فيجوز له التنازل عنه، وفي حالة رفض العامل استلام الأجر فعلى رب العمل اتباع القواعد القانونية المتعلقة به (العوض ، الإيداع)^(٣) .

الفرع الثاني: رقابة القضاء على الصلح أو الإبراء الذي يصدر من قبل العامل

مما لا شك فيه أن الصلح والإبراء لا يصحان إذا ما تضمننا النزول عن كل أو بعض الحقوق التي قررها المشرع للعامل، وذلك لاعتبارات متعلقة بالنظام العام، ولكن هذه القاعدة لا تمنع من جواز التخالص عن الحق بعد نشأته بما يفيد استيفاءه، كما تجيز التصالح أو الإبراء من الحق بعد نشأته لأنه بعد ثبوته يتحول إلى مصلحة مالية يجوز التصالح أو الإبراء منها، أما النزول مقدماً وقبل نشأة الحق فإنه يعد باطلاً^(٤) .

من الواضح أن المشرع عند سنه لقواعد قانون العمل كان همه الأكبر حماية حقوق العامل بكافة السبل، وبالتالي كان لا بد من أن تكون قواعد قانون العمل قواعد أمره، أي أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فيقع باطلاً كل اتفاق سواء أكان صلحاً أم إبراء يتم بموجبه تنازل العامل عن أي حق من الحقوق الممنوحة له بموجب القانون^(٥) .

ويترتب على ذلك جملة من النتائج فائقة الأهمية ، وهي :

١ . للمحكمة أن تحكم ببطلان كل تنازل (إبراء) أو صلح يتم وقت إبرام عقد العمل بإدراجه ضمن بنوده، أو في وثيقة خاصة لاحقة على العقد، لكونه لا يجوز النزول مقدماً عن الحقوق التي تقررها قواعد قانونية أمره، ويبطل كل صلح أو إبراء يتم قبل نشوء الحق ويكون سابقاً عليه، ومن الجدير بالذكر أنه إذا وقع العامل على مخالصة تفيد تنازله عن حقوقه وهو على

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ١٩٨٨/٨٨١ ، العدد (٨-٦) ، لسنة ١٩٩٠ ، ص ١٨٤٤ .

(٢) المادة (٦٧) من قانون العمل المصري .

(٣) للمزيد من التفاصيل انظر د. حسن، عاطف عبد الحميد ، مرجع سابق ، من ص ١٦٥ الى ص ١٧٠ .

(٤) منصور، محمد حسين، مرجع سابق ، ص ٥٢ .

(٥) ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق ، ص ٢٢ .

رأس عمله، لا يعتد بها لأنه يكون خاضعا للإذعان نظراً لأن التبعية لرب العمل ما زالت قائمة^(١).

٢. بطلان التنازل (إبراء) أو الصلح بشأن الحقوق الناشئة عن قانون العمل بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة، وقبل إبرام عقد جديد بين العامل ورب العمل، إذا تبين أن العامل وقت توقيع الاتفاق الجديد كان في مركز أضعف من صاحب العمل، كما لو تم إبرام الاتفاق لحظة تقاضي الأجر^(٢)، حيث جاء في قرار محكمة التمييز: "١. أن الإقرار الذي يصدر من العامل أثناء فترة عمله بالتنازل عن حقوقه التي يمنحها إياه قانون العمل يعتبر باطلا عملاً بالمادة (٤/ب) من قانون العمل"^(٣).

٣. إن البطلان يشمل الاتفاق بالصلح أو الإبراء الذي يمس حقوقاً مقررة بموجب قانون العمل، ومن ثم لا يقع باطلا سوى الاتفاق الذي يمس بالحقوق المقررة بقانون العمل، في حين أن الصلح الذي لا ينتقص من تلك الحقوق يقع صحيحاً^(٤).

٤. لا يجوز الدفع ببطلان الاتفاق بالإبراء أو الصلح لأول مرة أمام محكمة التمييز، لأنها محكمة قانون وليست محكمة موضوع، إذ إن مهمتنا تنحصر في الرقابة على تطبيق القانون، وليس النظر في موضوع الدعوى التي تتولاها محكمتا الدرجة الأولى والثانية^(٥).

وتتضح رقابة القضاء على الصلح أو الإبراء الذين يصدران عن العامل من خلال ما يلي :

١. يخضع الصلح والإبراء للقواعد العامة في عيوب الرضا، إذ إن للمحكمة أن تحكم ببطلان الصلح أو الإبراء، في حال تأكدت أن هذا الصلح أو الإبراء شابه أي عيب من عيوب الرضا كالإكراه، أو الغش، أو التدليس، أو الاستغلال .

٢. تحكم المحكمة ببطلان الصلح أو الإبراء، إذا تبين أن هناك غلطا في الوقائع المتصالح عليها بين العامل ورب العمل^(٦).

(١) كيرة، حسين، مرجع سابق، ص ٤٤.

(٢) منصور، محمد حسين، مرجع سابق، ص ٦٥.

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٥/٣٥٣٢، الصادر بتاريخ ٢٠٠٦/٦/٢٠، منشورات مركز عدالة .

(٤) ابراهيم، عزيز، شرح قانون العمل العراقي، ط١، المطبعة الجامعية، بغداد، ١٩٧٩، ص ٥٩.

(٥) العتوم، منصور ابراهيم، مرجع سابق، ص ٤٨.

(٦) اللساوي، فايز السيد، شرح قانون العمل، شركة ناس للطباعة والنشر، القاهرة، المجلد الثاني، ص ٥٨.

٣. إذا كان عقد العمل باطلا لبطلان محله لمخالفته للنظام العام أو الآداب، فإن المحكمة تحكم ببطلان الصلح أو الإبراء الذين يصدران عن العامل، إذ إنه لا يجوز التصالح عليه، لأن الصلح على البطلان يعتبر إجازة للبطلان^(١).

٤. الأصل هو عدم جواز تجزئة الصلح، لكن يستثنى من ذلك إذا ثبت للقاضي من عبارات العقد أو من الظروف أن المتعاقدين قد اتفقوا على أن أجزاء العقد مستقلة عن بعضها البعض، فيحكم في صحة الصلح أو الإبراء بالنسبة للأجزاء التي تم التصالح عليها، واستبعاد الأجزاء الباطلة^(٢).

(١) سليم، عصام، مرجع سابق، ص ٢٢٦ .
(٢) البربري، محمد عماد، مرجع سابق، ص ٣٦٥ .

الخاتمة

لقد عملنا جاهدين من خلال هذه الدراسة على الإحاطة قدر المستطاع بعنصر الأجر لكونه أحد أهم عناصر عقد العمل، فقمنا بعرض العناصر والملحقات التي يتكون منها ، والطرق التي يتحدد بها سواء أكانت بالاتفاق أو بالقانون كما وقفنا على مظاهر الحماية القانونية له، وذلك من خلال تناول الأطر القانونية لحماية الأجور في كلا التشريعين الأردني والمصري وكذلك ما استقرت عليه الاتفاقيات الدولية ذات الشأن، لما للأجور من أهمية أساسية في حياة الطبقة العمالية، وذلك لاعتمادهم على هذا الأجر بصفته المورد الأساسي وقد يكون الوحيد لإعالتهم واستمرار معيشتهم وأسرهم، ولهذا السبب نجد غالبية التشريعات عمدت على توفير سبل الحماية القانونية لهذا المورد .

ولكل ما ذكر في هذه الدراسة حول أهمية الأجور ومكانتها في حياة الفرد وانعكاسها على المجتمع ككل، اتجه كلاً من المشرع الأردني والمشرع المصري إلى سن النصوص القانونية وتعديلها في قوانين العمل، ومحاولة توافق هذه القوانين مع ما ورد من أحكام في المعاهدات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و أية اتفاقيات دولية أخرى تضمنت أحكام متعلقة بالأجور .

ولا يسعنا في نهاية القول إلا أن نثني على التشريعات العربية وأخص بالذكر ما كان محل هذه الدراسة، وهما التشريعان الأردني والمصري، إذ لمسنا من خلال عرض هذا الموضوع رغبة كلا المشرعين بتوفير كافة سبل الحماية الممكنة للأجور بالقدر المستطاع وضمن الإمكانيات المتاحة، وبناء سد منيع يحول دون المساس بها من قبل أرباب العمل المتسلطين .

نقف عند هذا الحد ونتقل للحديث عن أهم و أبرز النتائج والتوصيات التي تم التوصل لها من خلال البحث في هذا الموضوع ومن خلال هذه الدراسة تحديداً ، وأيضاً طرح جملة من التوصيات التي تحمل طابع التمنيات، والتي نهيب بكلا المشرعين الالتفات لها والأخذ بها إن أمكن ، حيث نأمل بأن تسهم هذه المقترحات بمساندة المشرعين في تطوير نصوص القانون المتعلقة بالأجور، لعلها تحقق وبالإضافة الى ما هو مستقر بالقانون حماية أكثر و أفضل و أشمل من تلك التي أوجدها و أستقر عليها المشرعان الأردني والمصري في تعديلاتهم الأخيرة .

النتائج

١- نظراً لأهمية الأجر في عقد العمل، نخلص الى نتيجة مفادها أنه لا مجال للحديث عن عقد عمل بمعزل عن عنصر الأجر، حيث أنه العنصر الرئيسي في العلاقة العقدية، وقام المشرع الأردني بتعريف الأجر في قانون العمل .

٢- عمد المشرع الأردني إلى تحسين وتطوير نصوص قانون العمل من خلال القانون المعدل المؤقت رقم (٢٦ لسنة ٢٠١٠)، وكذلك قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢ لسنة ٢٠٠٣)، لم تأتي هذه التعديلات إلا لغايات تحقيق الإستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال توفير الحماية القانونية اللازمة ، وإيجاد نوع من التوازن بين هذه القوانين ومواكبتها للأعراف والاتفاقيات والمعاهدات الدولية .

٣- من أهم القواعد القانونية الخاصة بحماية الأجور، هو تحديد الحد الأدنى للأجور في كل من التشريعات الأردنية والمصرية، وذلك لتلافي تعسف أرباب العمل قبل العمال و بخسهم أجورهم، إلا أن هذه النصوص تفتقر الى سياسات لتطبيقها .

٤. وضع حد لتعسف سلطة رب العمل فيما يتعلق بالإقتطاعات والحسميات من أجر العامل وإيقاع الجزاءات التأديبية عليه، إذ جاءت نصوص القانون واضحة فيما يتعلق بحدود سلطة رب العمل وتقيده بنسبة إقتطاع معينه لا يحق له تجاوزها بإي حال من الأحوال .

٥. حدد المشرع الجهات القضائية المختصة بنظر الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية استثناء على القاعدة العامة الواردة في المادة (١/٣) من قانون محاكم الصلح التي تقرر اختصاص محاكم الصلح بنظر دعاوى الحقوق المتعلقة بدين بشرط أن لا تتجاوز قيمة المدعى به سبعة الاف دينار .

التوصيات

١- رغم جملة القواعد القانونية المختصة بحماية الحقوق العمالية وخاصة الأجر، تبقى هذه القواعد في الكثير من الأحيان حبيسة خصائصها النظرية، بالعودة الى أرض الواقع نجد أن الطبقة العاملة تظم في أغلبها مجموع عمال ليست لديهم من الدراية و الفطنة القانونية ما يمكنهم من معرفة حقوقهم والدفاع عنها، لذا نلتزم من المشرع إيجاد نصوص قانونية تلزم أرباب العمل بوضع ملصقات ونشرات توعوية وتثقيفية في منشأة العمل تتضمن أبرز النقاط القانونية الحامية للحقوق العمالية بشكل مبسط ويسير، ليتسنى لكافة العمال إدراك كنها، وبالتالي

تبصيرهم بكيفية الحفاظ على حقوقهم وإنتراعها بحال المساس بها، على أن يكون ذلك تحت طائلة المسؤولية والتغريم، ومن جهة أخرى ارسال كفاءات قانونية من قبل وزارة العمل بين الفينة والأخرى إلى المؤسسات والشركات والمصانع وأماكن العمل، لنشر الثقافة القانونية ذات الشأن ، ليكون ذلك درعا حاميا لحقوقهم و أجورهم قدر الإمكان .

٢. بشكل عام و باستقراء نصوص المواد في كل من قانون العمل الأردني و قانون العمل المصري نجد أن العقوبات المالية المقررة على رب العمل في حال مخالفته لأحكام القانون لا تتناسب وجسامة الفعل المرتكب من جهة، ونجدها من جهة أخرى لا تؤثر بميزانية رب العمل، وهذا من شأنه أن يجعل منها عقوبة لا تسمن ولا تغني من جوع ولا تحمل طابع الردع ، لذا نهيب بالمشرع وضع العقوبات والغرامات التي من شأنها ردع رب العمل عن التعسف باستعمال سلطاته قبل عمال المنشأة .

٣. اكتفى المشرع الأردني بتوضيح مفهوم الأجر في نص المادة الثانية من قانون العمل دونما يأتي على ذكر كافة عناصره وملحقاته، لذا نهيب بالمشرع الأردني أن ينتهج نهج المشرع المصري بذلك، حيث جاء القانون المصري ووضح مفهوم الأجر بالإضافة إلى كافة عناصره وملحقاته .

٤. نتمنى من المشرع الأردني أن يفرد نصوص خاصة واضحة و دقيقة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور تيمما بنظيره المصري، حيث لم يرد في قانون العمل الأردني ما ينظم هذه المسألة ، لغايات إكمال هذا النقص التشريعي الواضح .

٥. أن يقوم المشرع الأردني بتعديل نص المادة (٥١) من قانون العمل لكونها تتعارض مع نص المادة (١٤٣٥) من القانون المدني الأردني، والتي تقضي باعتبار أن المبالغ المستحقة من أجور و مرتبات و تعويضات ومكافآت الخدم والكتاب والعمال و كل أجير آخر شريطة أن تستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة ومصروفات الحفظ و الاصلاح، في حين تقضي المادة (٥١) من قانون العمل إلى أن أجور العمال المستحقة على صاحب العمل لها مرتبة الامتياز بالدرجة الأولى في حال تعدد الدائنين لصاحب العمل .

٦. نتمنى من المشرع الأردني أن ينص صراحة على مجانية التقاضي أمام محاكم الدرجة الثانية ، بالإضافة إلى فرض رقابة على تطبيق نصوص قانون العمل المتعلقة بنظر الدعاوى العمالية بصفة الإستعجال، ليتسنى للعامل الإستفادة من هذه الميزة المهمة، التي تمكنه من الحصول على حقه بأقصى سرعة، وفي هذا الصدد نتمنى على المحاكم المختصة بنظر

النزاعات العمالية أن تفرد غرفا خاصة بالقضايا العمالية لتفصل بها على وجه السرعة وضمن المدد التي حددها القانون .

قائمة المحتويات:

الكتب:

- إبراهيم، عزيز، شرح قانون العمل العراقي، ط١، المطبعة الجامعية، بغداد، ١٩٧٩.
- أبو السعود، رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣.
- أبو السعود، رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٣.
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، ط١- الاصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢.
- أبو الياس، يوسف، الحد الأدنى للأجور، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٨٠.
- الأخرس، عبدالرحمن نشأت، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٠.
- اسماعيل، ايهاب حسن، الوجيز في قانون العمل، ط١، دون ذكر دار نشر، القاهرة، ١٩٧٦.
- الأهواني، حسام الدين، شرح قانون العمل، ط١، دار الوفاء للنشر والتوزيع، القاهرة.
- البربري، محمد عماد، أثار إنتهاء عقد العمل، ط١، بدون دار نشر، القاهرة، ١٩٨٠.
- توفيق حسن فراج، قانون العمل اللبناني والمصري، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦.
- جمال الدين، محمود، الوجيز في قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ط٣، ١٩٨٣.
- حسن، عبداللطيف حامد، قانون العمل - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، ٢٠٠٧.
- خليفة، عبد العزيز، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، ط١، دار الولاء للنشر، بيروت، ٢٠٠١.
- الرويمض، عبد الغني عمرو، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، ط١، دار الكتاب الوطنية بنغازي، ١٩٩٧.
- الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥.
- الزقرد، أحمد السعيد، شرح قانون العمل، ط٢، دار أم القرى المنصورة، المنصورة، ١٩٩٣.
- زكي، محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.
- زهرا، همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٣.

- العابد، عدنان و إلياس، يوسف، **قانون العمل**، ط١، دار الكتابة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٩.
- عبد الخالق، محمد، **قانون العمل الليبي**، ط١، دار الوفاء للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٧٠.
- عبدالله، أنور ، **تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية** ، القاهرة ، مكتبة عين شمس، ١٩٩٧.
- عبد الصبور، فتحي، **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٥.
- العتوم، منصور إبراهيم، **شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة)**، در الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ١٩٩٦.
- العجوز، ناهد، **الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل المصري**، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٩.
- الطار، توفيق عبد الناصر، **شرح أحكام العمل**، جامعة اسيوط، القاهرة ، ١٩٨٩.
- علي، عامر محمد، **شرح قانون العمل الأردني**، ط١، المركز القومي للنشر، اربد، ١٩٩٩.
- عمران، السيد السيد محمد، **الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي** ، الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر في جامعة الكويت ، ١٩٩٨.
- عمران، السيد محمد السيد، **شرح قانون العمل**، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠.
- السعيد، صادق المهدي، **نظريات تحديد الأجور**، مجلة العمل العربية، العدد الحادي عشر، ١٩٧٨.
- السيد، السيد محمد، **شرح قانون العمل المصري**، ط١، مكتبة الطالب للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨٨.
- شنب، محمد لبيب، **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الشوشاري، صلاح الدين (٢٠١٦)، **مدى فاعلية قواعد التقاضي والتنفيذ الخاصة بالدعاوى العمالية في حماية الحقوق العمالية**، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت.
- صادق، هشام علي، **دروس في قانون العمل اللبناني**، ط١، الدار الجامعية للنشر، بيروت ، ١٩٨٢.
- اللمساوي، فايز السيد، **شرح قانون العمل**، شركة ناس للطباعة والنشر ، القاهرة ، المجلد الثاني.

إلياس، يوسف إسحق، محاضرات في قوانين العمل العربية، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٦.

كامل، رمضان جمال، شرح قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له، ط٥، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨.

كرم، عبد الواحد، قانون العمل في القانون الأردني، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨.

كيره، حسن، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، ط٢، القاهرة، ١٩٦٩.

كيرة، حسن، أصول قانون العمل "عقد العمل"، ط٣، منشأة المعارف، القاهرة، ١٩٨٣.

محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط٢، الهيئة العامة المصرية للكتاب، القاهرة، ١٩٨٣.

المخاترة، مجبولين عبد المجيد، الحماية القانونية للأجر، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٧.

المرصفاوي، فتحي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، ١٩٧٣.

مشورب، ابراهيم، الإقتصاد السياسي، مبادئ - مدارس وأنظمة، دار المنهل اللبناني، لبنان، ٢٠٠٢.

المصاروة، هيثم حامد، شرح قانون العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨.

منصور، شاب توما، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٩.

منصور، حسين محمد، قانون العمل، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٧.

هاشم، هشام رفعت، قانون العمل الأردني (تشريع، فقه، قضاء)، ط٢، دون ذكر دار نشر، عمان، ١٩٩٠.

الهوري، عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٦٤.

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

اليقوب، بدر جاسم، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، ط١، الكويت، وحدة التأليف والترجمة والنشر، ١٩٨٨.

الرسائل:

أبو الياس، يوسف، الحماية القانوني للأجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة، ١٩٧٧.

دراركة، فؤاد صالح، الشرط الجزائي (التعويض الإتفاقي) في القانون المدني الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة (الجامعة الاردنية)، ١٩٩٤.

حمزة، اسماعيل صالح ، أجر العامل في الفقه الإسلامي ، رسالة ماجستير في الفقه والتشريع ، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس ، فلسطين ، ٢٠١٠.

الرشيدي، منال سالم شوق، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الحقوق ، جماعة الشرق الأوسط ، عام ٢٠١٠.

عفيفي، عفاف علي، القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة (الجامعة الاردنية)، ٢٠٠٩ ، عمان – الأردن.

عودة، لعريفي ، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بو علي – الشلف، ٢٠١١.

سعاد، جديد ، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر – سعيدة -، سنة ٢٠١٧.

السوفاني، حمزة محمود علي، نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن، ٢٠١٠.

الأبحاث

أبو نجمة حمادة، الحد الأدنى للأجور بتشريعات العمل، مجلة العمل العربية، العدد ٧٣ لسنة ١٩٩٦.

للصاممة عبد العزيز، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الأول، ١٩٩٩.

القوانين

- القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦
- القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨
- قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- قانون التنفيذ الأردني رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧
- قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤
- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
- قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠
- قرارات محكمة التمييز الأردنية.

المواقع الإلكترونية

تشارلز شوتلاند، "برنامج الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية، تأليف ، ترجمة كامل ابراهيم .

انظر الموقع الالكتروني www.ilo.org/wcmsp5/groups/public

سالي محمود عاشور، مقالة بعنوان "نظام التأمينات والمعاشات"، منشورة على موقع مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية Al-Ahram Center for political & Strategic Studies

أنظر الموقع الالكتروني www.acpss.ahram.org.eg ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٢/١٥

ثناء عبد الكريم عبد الرحيم ، محاضرة بعنوان أنظمة الأجور والرواتب ، كلية الإدارة و الاقتصاد / قسم ادارة البيئة ، جامعة بابل / العراق ، المعقودة بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٩ ، الساعة ١٥:١٧ .

انظر الموقع www.uobabylon.edu.iq ، تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٢/١٨.

www.cc.gov.eg/International_Cooperation/Cour_De_Cassation

www.aljazeera.net موسوعة الجزيرة

Voir :www.forumalgerie.com,le 21-2-2018 a 19:56 h

www.hrdiscussion.com أنظر الموقع الالكتروني

Abstract

Due to the importance of wages in the lives of workers and their families, as well as the importance of the role of laws and legislations in providing the necessary legal protection for wages, the researcher discusses the legal regulation of wages. This study included a comparison between the Jordanian Labor Law and the Egyptian Labor Law, The articles governing the issue of wages in the Jordanian civil law and the Egyptian civil law, where the stages of development of legal protection of wages in both countries were highlighted

The researcher discusses in the introductory chapter the nature of the wage and its conditions, through 0 on the definition of wages and the conditions of entitlement, and its social and economic importance, and its characteristics of humane, vital and social nature. In addition to clarify the picture of the wage and its components and accessories to be determined in both Jordanian and Egyptian legislation

In the first chapter, the researcher tackled the legal aspects of the legal protection of wages by talking about the legal protection of wages in the light of contemporary laws and international conventions, highlighting the legislative intervention of wages by clarifying the framework of this legal protection and the role of international organizations and conventions in the legal protection of wages, To the legal system to pay wages, and then talk about the minimum wage and its impact on the life of the individual and on economic variables

Finally, in the second chapter of this study, the researcher dealt with the judicial protection of wages by talking about the procedures of litigation in the labor dispute before the judicial authorities concerned with the consideration of wage disputes, and then on the guarantees provided by the labor law to the workers during the litigation proceedings