

الحماية القانونية لأجر العامل

د. المحامي / ربحي محمد حسين

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم أجر العامل الذي يُعد الركن الأهم من أركان عقد العمل، وقد نظّمته معظم التشريعات في قواعد خاصة، ومنها المشرع الفلسطيني وذلك من خلال سن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس وهو « هل حقق هذا القانون العدل للعامل في الحصول على أجر يتناسب مع عمله ووفر لهذا الأجر الحماية القانونية اللازمة؟ ».

تكمن أهمية هذه الدراسة حول ما جاء في قانون العمل الفلسطيني من نصوص بخصوص أجر العامل، لا يتجاوز التسع مواد مما يشير إلى أن هناك قصورا في هذا القانون وهذا ما يؤثر على عمق انتماء العامل وإخلاصه في المنشأة التي يعمل بها.

استخدم الباحث المنهج التاريخي القانوني والمنهج الوصفي التحليلي المقارن لنصوص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وقانون العمل الأردني والمصري.

وتم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية الأجر وأهميته.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للأجر ومظاهر حمايته.

وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، ولعل من أهم هذه النتائج : هناك قصور وثغرات في نصوص قانون العمل الفلسطيني بخصوص أجر العامل ينعكس سلبا على تحقيق العدالة الاجتماعية بين رب العمل والعامل الطرف الضعيف في عقد العمل، وذلك إذا ما قورن بأهمية عنصر الأجر لدى العامل وإلى المجتمع بأسره الذي يجب أن تسوده العدالة والحياة الكريمة، وحتى يطمئن العامل أن حقه في الأجر يتناسب مع عمله، وأن هذا الحق محصن ومحاط بالحماية القانونية.

وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة إجراء تعديلات على قانون العمل الفلسطيني تتسجم مع معايير العمل الدولية، وإضافة نصوص أخرى لأجر العامل لسد الثغرات في قانون العمل الحالي، وتنظيم إنشاء محاكم عمالية خاصة تتألف من قضاة مؤهلين ومتخصصين للنظر في قضايا العمال والبت فيها بسرعة ليحصل العامل على حقوقه دون تأخير كما في المحاكم العادية.

الكلمات المفتاحية: أجر العامل، عقد العمل، العامل، الحماية القانونية.

Abstract

This study aims at clarifying the concept of worker fare, which is the most important element of the employment contract, organized by most legislations on special rules, including Palestinian legislator through the Palestinian labor law (7) of 2000. The main problem of the study appears in the main question, "Did this law achieve justice for the worker to get a wage which suits his work and provided the necessary legal protection? "

This study is important since it focuses on the Palestinian labor law provisions on worker pay, which has only nine articles which indicate that there is a deficiency in the law that affect the loyalty and dedication of the worker towards the enterprise he works in.

The researcher used the comparative analytic approach for the Palestinian labor law texts (7) for the year 2000, the Egyptian and Jordanian labor law, as well as relying on substantive approach.

The researcher divided the study into two sections: The first one : what is the pay, and its significance? The second section : the legal regulation of the wage and the manifestations of its protection. The research concluded to a set of results and recommendations. The most important results :

That there are deficiencies and gaps in the provisions of the Palestinian Labor Law regarding the wage of the worker which reflects negatively on the achievement of social justice between employers and the weak party factor in the contract of employment, when compared to the importance of the wage component of the worker and even in the society as a whole, so as to assure the worker that his right to pay is commensurate with his work and that this right is protected by law.

The most important recommendations :

The need to make amendments to the Palestinian labor law in line with international labor standards, to add other provisions related to pay the worker to fill gaps in the current labor law, and to establish special labor courts composed of qualified and specialized judges to deal with workers' cases to judge them quickly, so that the worker obtains his rights without delay like what occurs in ordinary courts.

Keywords: wage, labor contract, worker, legal protection.

المقدمة :

يعتبر أجر العامل من أهم أركان أنظمة العمل، وهو عنصر جوهري في عقد العمل، إذ لا وجود لعقد العمل بدون أجر، وإن التزم صاحب العمل الأساسي هو الالتزام بأداء الأجر للعامل، وبالأجر تتحقق تبعية العامل اقتصادياً لصاحب العمل، ومن أهم الخصائص التي تميز نظام العمل هي طابعه الإنساني، الذي يقوم على ركيزتين أساسيتين تتمثلان في أهمية الأجر، وتوفير الاستقرار للعمل، سواء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، حيث لا ينظر إلى الأجر على أنه مقابل العمل فقط، بل غالباً ما يكون المصدر الوحيد والأساسي للعمل هو الرزق.

وتلعب الأجور التي يحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول، سواء كان فكرياً أو عضلياً دوراً كبيراً في تحقيق الفرد لإشباع حاجاته المادية والنفسية، وتحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد ذاته، وتنعكس آثار الرضا للفرد في السلوك العام للأداء، مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغياب والانتظام في العمل. (حمود والخرشة، 2009، ص175).

وهذا ما يجعل للأجر من الأهمية بمكان، لأنه ركن من أركان عقد العمل والذي لا يصح بدونه، وإن من أسباب نشأة النقابات العمالية، المنازعات القائمة بين العمال وأصحاب العمل المتعلقة في الأجر، حيث إن كثيراً من العمال وخاصة في فلسطين يجهلون أحكام هذا الأجر وما يتمتع به من امتيازات وحقوق قانونية، وهذا ما قد يتسبب في ضياع حقوقهم، وغالباً ما يكونون في مركز الضعف.

أهمية الدراسة:

يتناول هذا البحث أجر العامل والذي يُعد من أهم أركان عقد العمل، وقد نظمت معظم التشريعات الأجر في قواعد خاصة، وبحماية كبيرة، وجعلت من الأجر حق امتياز للعامل إذ لا بُدَّ من بيان أهمية هذا الركن من حيث ماهيته ومظاهر حمايته القانونية في ظل قانون العمل الفلسطيني، وما إذا كان هذا القانون قد وفّى العامل حقه في الأجر وعمل على حمايته قانونياً.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى ونطاق الحماية القانونية لأجر العامل في قانون العمل الفلسطيني وهل هي حماية كاملة أم مبتورة؟ وكذلك معرفة ما إذا كان هذا النظام يوفر حياة كريمة للعامل.

ويتفرع عن مشكلة الدراسة الأسئلة التالية :

1. ما هو الأجر؟ وما هي شروطه؟ وما هي صورته؟
2. ما الطرق التي يتم على أساسها احتساب الأجر؟
3. ما الكيفية التي يتم بها الوفاء بالأجر والقواعد المنظمة لهذا الوفاء؟
4. ما مكانة حق العامل في الأجر، هل هو حق كغيره من الحقوق، أم له حق امتياز فيه؟

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن لنصوص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وقانون العمل الأردني والمصري وغيرها من التشريعات، كما اعتمد الباحث المنهج التاريخي القانوني وذلك ابتداءً من التزام الشخص بالقيام بجهد يثقل على جسده وفكره، مقابل المردود أو المنفعة المرجوة من ذلك، وهو ما يتقاضاه من أجر، حتى ظهور الملكية الخاصة وبرز بذلك العمل المأجور وبرز معه الحاجة لدراسة ظاهرة الأجر من حيث مفهومه ومستواه لتحقيق العدالة والتوازن بين العامل وأرباب العمل.

خطة الدراسة:

سيتم تقسيم الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية الأجر وأهميته

المطلب الأول: ماهية الأجر

المطلب الثاني: طرق تقدير الأجر وكيفية الوفاء به

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للأجر ومظاهر حمايته

المطلب الأول: صور الأجر

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر)

وقبل ذلك سيتم بيان التطور التاريخي للأجر وذلك في مبحث تمهيدي

المبحث التمهيدي

التطور التاريخي للأجر

تبلورت فكرة الأجر وتطورت بعدما ظهرت الملكية الفردية، في الوقت الذي كانت فيه فئة كبيرة من المجتمع لا تملك إلا تقديم الجهد من أجل توفير لقمة العيش، إلى أن أصبح الأجر له مفهوم يختلف تماماً عما كان عليه، وسيتم توضيح ذلك بإيجاز:

كانت الخيرات قديماً متوفرة بكثرة في الطبيعية، وعدد سكان الكرة الأرضية قليل جداً، فالإنسان يستطيع العيش ببذل كمية ضئيلة من الجهد والعمل لتأمين حياته، والعمل بمفهومه الاقتصادي هو النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة، وهذا يتطلب من الشخص أن يلتزم بالقيام بجهد يثقل على جسده وفكره، مقابل المردود أو المنفعة المرجوة من ذلك، وهو ما يتقاضاه من أجر، ولذلك كان الاهتمام مركزاً على الربط بين العمل والمعيشة، ولم تكن هناك أية دواعي للبحث في الأجر ومستواه، وبعد ظهور الملكية الخاصة وانقسام المجتمع إلى طبقات متفاوتة في ملكية وسائل الإنتاج، وطبقات لا تملك إلا قدرتها على العمل، برز بذلك العمل المأجور، وبرزت معه الحاجة إلى دراسة ظاهرة الأجر، وبدأ المفكرون يهتمون بدراسة مفهوم الأجر ومستواه وتحقيق العدالة، وأصبح بعد ذلك ما يسمى بالأجر العادل والحد الأدنى للأجر لما لذلك من أهمية تنعكس سلباً وإيجابياً على الاقتصاد، والشريعة الإسلامية قدست العمل ورفعته إلى مستوى العبادة وكانت السبابة لغيرها من القوانين الوضعية في حماية أجر العامل بشكل خاص والعامل بشكل عام، ومع مرور الزمن تطور البحث في موضوعات العمل والأجر، وظهرت مصطلحات جديدة منها ما يسمى بالأجر الأساسي والإضافات الملحقة به، والأجور النقدية، والمزايا العينية المكملة للأجر، والحد الأدنى للأجور، وطرق تحديد دفع الأجر وغير ذلك من مصطلحات (حبيب، 2010، www.hrdiscussion.com).

ومما تجدر الإشارة إليه التطرق إلى نظريات الأجور، والتي تعد من أهم موضوعات علم الاقتصاد بداية القرن التاسع العاشر، وذلك بشكل موجز.

نظريات الأجور :

تقسم نظريات الأجور إلى مجموعتين : الأولى النظريات الليبرالية البرجوازية، والثانية النظرية الماركسية في الأجور :

أولاً: النظريات الليبرالية في الأجور (حبيب، مرجع سابق) :

تنطلق هذه النظريات من مبدأ الحرية الاقتصادية، أي أن العامل يبيع كمية من العمل متمثلة بعدد ساعات العمل اليومية، مقابل أجر نقدي أو عيني، يتم الاتفاق عليه مع

صاحب العمل بجزية ثابتة أو بتدخل من الحكومة، وهناك عدة نظريات في شأن تحديد الأجر منها:

1. نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة: أي أن مستوى الأجر يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى، وان حركة العرض والطلب، كقيلة بالمحافظة على الأجور مدة طويلة للحد الأدنى للمعيشة اللازمة للمحافظة على حياة العامل.
2. نظرية إنتاجية العمل: أي أن مستوى الأجر يتحدد مباشرة بإنتاجية العمل.
3. النظرية الاجتماعية للأجور: يرى أنصار هذه النظرية أن الأجور أداة من أدوات توزيع الدخل القومي، وان مستوى الأجر يتحدد حسب الوزن الاجتماعي للطبقة العاملة وبالتالي يحدد نصيب العمال من الناتج الإجمالي.
4. نظرية الأجور المنظمة: أي أن الأجر يتحدد بطريق التفاوض بين منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية.

ثانياً: النظرية الماركسية في الأجور (حبيب، مرجع سابق):

وهي نظرية فلسفية، تعالج آلية التطور والتوازن الاقتصاديين، وتقوم على نظرية القيمة الزائدة (فضل القيمة) وتقسّم هذه النظرية عمل العامل إلى قسمين وهما:

1. العمل الضروري: وهو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد الضرورية اللازمة لمعيشته ومعيشة أفراد أسرته.
 2. العمل الزائد: وهو العمل الزائد عن وقت العمل الضروري، وفيه ينتج القيمة الزائدة أو فضل القيمة، التي تعود لصاحب العمل مالك وسائل الإنتاج.
- ويرى ماركس صاحب هذه النظرية أن قيمة قوة العمل ترتفع مع الزمن بسبب التقدم الاقتصادي وارتفاع المستوى الثقافي والرفاه، وبسبب إدخال سلع استهلاكية جديدة، مما يجعل العامل مضطراً إلى صرف مجهود عضلي وذهني أكبر، وبالتالي حاجته إلى الراحة، وهذا ما ينعكس على الأجر الذي يجب أن يكون معادلاً لذلك.

وبعد تقديم هذا المطالب التمهيدي سيتم البحث في الحماية القانونية لأجر العامل من خلال بحثين: الأول: ماهية الأجر وأهميته والثاني صور الأجر والتنظيم القانوني له (مظاهر حماية الأجر).

المبحث الأول

ماهية الأجر وأهميته

سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : المطلب الأول ماهية الأجر والمطلب الثاني طرق تقدير الأجر وكيفية الوفاء به.

المطلب الأول

ماهية الأجر

سيتناول هذا المطلب ماهية الأجر من حيث تعريف الأجر، وشروطه، وقواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق، والأجر العيني:

أولاً: تعريف الأجر:

1. الأجر في اللغة: هو الجزاء على العمل (الفيروز أبادي، 2005، ص362).
2. الأجر في الاصطلاح : هو العوض الذي يعطى مقابل منفعة الأعيان أو منفعة الأدمي (الخطيب، 1994، ص12).

3. الأجر في القانون: عرفت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 الأجر الأساسي : «هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها»، وعرفت نفس المادة الأجر: «ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات».

وقد عالج قانون العمل الفلسطيني موضوع الأجر في المواد بين (81-89).

كما عرفت المادة (2) من قانون العمل الأردني الأجر على أنه : «كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها» .

وعرفت المادة (66) من قانون العمل البحريني رقم (23) لسنة 1976 الأجر على أنه: «كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقداً أو عينياً، مضافاً إليه جميع الزيادات و العلاوات أياً كان نوعها».

وقضت محكمة التمييز الأردنية في القضية رقم (2009/2240) بتاريخ 2009/11/11 بتعريف الأجر بأنه : « كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر عن العمل الإضافي».

مما تقدم، يتبين أن الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل (ثمن العمل) الذي يؤديه في خدمة رب العمل أو أية استحقاقات أخرى، سواء نص عليها القانون كما هو الشأن في مكافأة نهاية الخدمة، أو وردت في عقد العمل كعلاوة العائلة، أو في اللائحة الداخلية، أو استقر التعامل على دفعها (رمضان، 2010، ص135).

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني ذكر عبارة المتفق عليه، وهنا يثار التساؤل: ماذا لو لم يتم الاتفاق على الأجر؟ وماذا لو قام نزاع على الأجر الذي لم يتم الاتفاق عليه؟
فيا حبذا لو أن المشرع الفلسطيني أضاف في تعريفه للأجر عبارة أو أجر المثل إذا لم يتم الاتفاق على الأجر.

وعليه، يعتبر الأجر المورد الأساسي لحياة العامل وأفراد أسرته، وهذا ما حدا بالتشريعات إلى توسيع مفهوم الأجر ليشمل جميع الاستحقاقات، حتى تشملها الحماية القانونية وسيتم بيان ذلك لاحقاً.

ثانياً: شروط الأجر:

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، بل من أهم عناصره، ويشترط لاستحقاقه شرطان: الشرط الأول: أن يكون عقد العمل القائم بين العامل ورب العمل صحيحاً:

فإذا كان العقد باطلاً أو كان قابلاً للإبطال، وحكم بإبطاله، فإن العامل لا يستحق أجر مقابل لما بذله من جهد لمصلحة رب العمل (اسماعيل، 1976، ص6)، وهنا يثار التساؤل: إذا كان العامل لا يستحق أجراً عن العمل الذي قام به لمصلحة صاحب العمل إذا ثبت بطلان عقد العمل، فهل من حق العامل الحصول على تعويض؟

نعم، من حقه الحصول على تعويض عادل، شريطة أن لا يكون العمل مخالفاً للأداب، وإن هذا التعويض لا يأخذ وصف الأجر، وبالتالي لا يتمتع بالحماية القانونية المقررة للأجر ولو كان مقدار التعويض هو مقدار الأجر المتفق عليه بين العامل ورب العمل وذلك على سبيل المصادفة (رمضان، مرجع سابق، ص140).

الشرط الثاني: أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه :

يشترط لاستحقاق العامل الأجر إضافة إلى وجود عقد صحيح، أن يقوم بالعمل المتفق عليه، لأن التزام كل طرف سبب في التزام الطرف الآخر (إسماعيل، مرجع سابق، ص227).

ومما ينبغي بيانه فيما يخص قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، هناك حالات تناولها المشرع لاستحقاق الأجر للعامل رغم عدم أدائه العمل، وبما أن من خصائص عقد العمل أنه من العقود الملزمة للجانبين والمعاوضة، وهذه هي القاعدة العامة (المذكورة الإيضاحية

لمشروع القانون المدني الفلسطيني، 2003، ص816)، إلا أن المشرع خرج على هذه القاعدة في بعض الحالات، وهذه الحالات هي:

1. إذا تواجد العامل في المنشأة التي يعمل بها ووضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل ولكنه لم يقم بأي عمل لأسباب تتعلق بالمنشأة (قانون العمل الفلسطيني، 2000، المادة 81).
2. حصول العامل على أجره بالرغم من عدم القيام بأي عمل في أيام الإجازات والعطل والأعياد (قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، المادة 75).
3. إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل لسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، فإنه يتحمل كامل الأجر لمدة عشرة أيام الأولى....» (قانون العمل الأردني، مرجع سابق، المادة 50).

ثالثاً: قواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق:

الأصل هو تحديد الأجر بواسطة المتعاقدين، إذ أن للمتعاقدين أن يتفقوا على الأجر الذي يرضونه في مقابل العمل محل العقد، ويذكر هذا الأجر إما في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو بلائحة المنشأة (عمارة، 2005، ص221)، وهنا يثار التساؤل في الحالة التي لم يتم الاتفاق على الأجر في عقد العمل: ما هو الأساس الذي يتم من خلاله أو بناءً عليه تحديد الأجر؟

إن الأساس هو أجر المثل، وذلك طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف، تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة، وهذا ما أكدته المادة (2/775) من مشروع القانون المدني الفلسطيني حيث جاء فيها: « إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة»، ويتمثل ذلك في الغالب وفقاً لما يلي (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص820):

1. أجرة المثل لعمال يقومون بنفس العمل سواء كانوا في المنشأة التي يعمل بها العامل أو في منشأة أخرى.
2. عُرف المهنة في الجهة أو المكان الذي يتم فيه العمل، إذا لم يوجد لدى صاحب العمل أعمال مماثلة.
3. العدالة، يتولى القاضي تقديره وفقاً لهذا المبدأ وذلك بالموازنة بين الجهد الذي يبذله العامل وما تحققه المنشأة من ربح من جراء هذا العمل، ويراعى في ذلك حاجة العامل إذا لم يكن له مصدر رزق آخر (رمضان، مرجع سابق، ص136).

وقد أخذ المشرع الأردني بهذه الأسس إذا لم يتفق الطرفان على الأجر في العقد وانتقت فيه نية التبرع (القانون المدني الأردني، 1976، أنظر المادة 2/810).

رابعاً: الأجر العيني:

يُعرف الأجر العيني بأنه الشيء الذي يقدمه صاحب العمل لعماله، ويتحدد هذا الشيء في المأكل والمسكن أو الاثنين معاً، ولا ينحصر في هذه الصور، بل يجوز أن يكون في صور أخرى كالحصول على فرص العلاج له ولأسرته، وقد كانت فكرة الأجر العيني منتشرة في الماضي أكثر منه في العصر الحديث، وأصبح من النادر أن يكون الأجر كله عينا، أو جزءاً منه حيث جرت العادة أو تقضي به الضرورة (زهرا، 2007، ص 474).

وقد ورد ذكر الأجر العيني في التشريعات المختلفة في تعريفاتها، فأشارت أن الأجر قد يكون نقداً أو عينياً (قانون العمل الأردني، 2002، أنظر المادة 2، قانون العمل المصري، 2003، أنظر المادة 3/1)، فقد عرّفت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني الأجر الأساسي على أنه: «هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله.....».

وعليه، فإن الأجر العيني مهما كانت صورته، فهو جزء من الأجر ويخضع لما يخضع له الأجر من أحكام، ويترتب على ذلك عدة نتائج أهمها:

1. التزام صاحب العمل بالوفاء به وليس أداءه متروكاً لتقديره، ومن ثم إذا امتنع رب العمل عن تقديم الطعام للعامل الذي تعهد به بحجة ارتفاع الأسعار، فإن حق العامل المطالبة به وعلى المحكمة أن تحكم له بأجرة الطعام (زكي، 1983، ص 370).
 2. الأجر العيني من ضمن الأجر، وذلك بإضافة قيمته إلى المبلغ النقدي الذي يقبضه العامل، ويعتد به في مراعاة الحد الأدنى للأجور (رمضان، مرجع سابق، ص 138).
 3. انتهاء الميزة بانتهاء عقد العمل أياً كان سبب انتهائه، ولو وقع بتعسف صاحب العمل، لأن مثلها في هذه الحالة مثل الأجر النقدي (زكي، مرجع سابق، ص 371).
- وإذا كانت متعلقة بالسكن، فإن هذه الميزة لا تنتهي بانتهاء عقد العمل لانفصال العقدين، أي عدم الترابط بين الإيجار والعمل (مراد، 1961، بند 270)، أما إذا كان بدون أجر وكانت صفة العامل ملحوظة في السكن، فهنا يقوم الارتباط، وتنتهي الميزة بانتهاء عقد العمل. ويشترط لاعتبار الأجر العيني جزء من الأجر (غانم، 1962، ص 139):

- أ. أن تكون الميزة العينية في مقابل العمل.
- ب. أن تكون الميزة العينية لها صفة الدوام مدة خدمة العامل أما إذا كانت عرضية أو في أوقات متقطعة أو متبرعاً بها، عندها لا تعتبر جزء من الأجر.

وأخيراً فالأجر العيني يتمثل في نقل قيمة مالية من ذمة صاحب العامل إلى ذمة العامل فإنه لا يعتبر أجراً عينياً ملابس العمل أو قفازاته أو أدواته التي تسلم إليه، ولو ترتب عليها تيسير مهنته، ولا نقل العامل من المنشأة إلى مكان العمل، وأيضاً المنشآت الاجتماعية التي يضعها رب العمل تحت تصرف عماله كالمكتبات وصالات الألعاب (زكي، مرجع سابق، ص 370).

المطلب الثاني

طرق تقدير الأجر وكيفية الوفاء به

سيتناول هذا المطلب دراسة الطرق التي يتم على أساسها احتساب الأجر وكيفية الوفاء بالأجر والقواعد المنظمة له:

أولاً: الطرق التي يتم على أساسها حساب الأجر:

يعتبر تحديد الأجور وفق أسس موضوعية عاملاً مهماً في تحفيز العاملين للقيام بالعمل، وهذا ما يفسر اهتمام مختلف منظمات الأعمال بالتعرف على الطرق المناسبة لتحديد الأجور (القريوتي، 2010، ص 225)، والأصل أن يتفق طرفي العقد على الطريقة التي يمكن على أساسها حساب الأجر، وبشكل عام هناك ثلاث طرق لحساب الأجر، وهي : حساب الأجر على أساس الزمن، والأجر بالإنتاج (القطعة)، والأجر بالطريقة، وسيتم بيان ذلك تباعاً:

1. حساب الأجر على أساس الزمن: يتم حساب الأجر بهذه الطريقة بإحدى الوحدات الزمنية : كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو الموسم، بغض النظر عن قدر أو كمية المنتج، أي ما ينتجه العامل في هذه الوحدة الزمنية (زكي، مرجع سابق، ص 51).

وعليه، لا عبء بزيادة أو نقصان ما ينتجه العامل، المهم أن يبذل الجهد المناسب في الزمن المحدد للعمل، وغالباً ما يفضل العامل في حساب الزمن أن يكون بالشهر حتى يتمتع العامل بالمزايا التي تدخل في الحساب في هذه الطريقة مثل الراحة الأسبوعية وغيرها، وفي حالة حساب الزمن بالشهر يتم تحديد ساعات العمل يومياً، وفي حساب الأجر بهذه الطريقة لا بد من التنويه إلى أمرين (إسماعيل، مرجع سابق، ص 232) : الأول : يجب عدم الخلط بين حساب الأجر بالزمن وبين أداء الأجر، فقد لا يدفع الأجر إلا كل أسبوع أو أسبوعين. والثاني : يجب عدم الخلط بين هذه الطريقة وبين المدة المحدودة للعقد التي قد تكون سنة ويكون الأجر محسوباً باليوم أو الساعة.

في ضوء ذلك يؤيد الباحث حساب الأجر على أساس هذه الطريقة، لأنه يمكن أصحاب العمل من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابلته أجراً بحسب حاجاتهم، كما يمكن العمال من

إطالة ساعات عمل اليوم، وذلك بأجر بدل ساعات إضافية تكون أعلى من الساعات العادية المحددة، مما ينعكس على رغبة العمال بالحصول على أجر أعلى إذا ما رغبوا بزيادة دخلهم شريطة الالتزام بما يفرضه القانون بعدد الساعات الإضافية.

وقد حدد المشرع الفلسطيني ساعات العمل الإضافية حفاظاً على راحة العامل، فنصت المادة (1/71) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع».

2. حساب الأجر بالإنتاج (بالقطعة):

تعني هذه الطريقة أن يتم حساب الأجر على أساس الإنتاج، أي على أساس عدد القطع التي ينتجها العامل، وهذه الطريقة في حساب الأجر جاءت لضمان استغلال كامل لوقت العمل لصاحب العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج، ويساعد العامل في زيادة وتيرة العمل؛ ليحقق زيادة في الأجر ويخفف من شعوره بأن صاحب العمل يستغله، غير أن هذه الطريقة أصبحت محصورة نسبياً بسبب إدخال التقنيات العصرية والآلات الأوتوماتكية وأصبح ما يسمى بخط إنتاج كامل للمنتج (يحيى، 1989، ص54).

في ضوء ما سبق يرى الباحث أنه على الرغم مما تحققه هذه الطريقة من مزايا للعامل ولصاحب العمل، إلا أنه يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار تلاؤم هذه الطريقة مع متوسط الأجور أو على الأقل أن توفر الحد الأدنى للأجر، خاصة إذا لم تتوفر للعامل الفرص بإنتاج أكبر عدد ممكن من القطع لسبب يعود للمنشأة، كنقص المواد الأولية، أو تعطيل المنشأة، أو غير ذلك، مع الأخذ بعين الاعتبار أيضاً أن لا تكون كثرة الإنتاج على حساب الجودة مما ينعكس سلباً على منتجات صاحب العمل، لذا لا بد من وضع المعايير اللازمة للعامل ولصاحب العمل وللمنتج من حيث الجودة والمواصفات.

3. حساب الأجر بالطريقة:

تقوم هذه الطريقة على الجمع بين الزمن والإنتاج معاً فيحدد حد أدنى للأجر على أساس الزمن ويزداد بزيادة الإنتاج أو بمعنى آخر أن يتحدد أجر ثابت على أساس الزمن بحيث يزداد الأجر كلما زاد الإنتاج (يحيى، مرجع سابق، ص96)، ووجدت هذه الطريقة لتقادي العيوب التي لحقت بكل من الأجر بالزمن والأجر بالقطعة أو بالإنتاج (رمضان، مرجع سابق، ص145)، وتتطلب هذه الطريقة وجود أجر محدد للفرد على الأداء المعياري الذي لا بد للعامل من تحقيقه، ثم يحدد الحافز عن كل قطعة تزيد عن الحد المعياري (حجازي، 2007، ص235).

ومن الصور العملية لهذه الطريقة، أن يحدد رب العمل للعامل أجر على أساس إنتاج حد أدنى من الوحدات في زمن معين، بحيث إذا زاد العامل استحق مبالغاً إضافياً على كل وحدة زائدة (زكي، مرجع سابق، ص 85).

ويُحدّد للعامل أجر مقابل زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات، بحيث إذا أنتجه في أقل من هذا الزمن حصل على مقابل عما وفره من زمن (إسماعيل، مرجع سابق، ص 232).

وهذه الطريقة تعرف بأجر الحوافز أيضاً، وهو شكل معدّل من أجر الزمن وأجر القطعة، ويؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمل، ومتى اعتبرت النسب المئوية من الإنتاج أو من المبيعات أو الإيرادات جزءاً من الأجر ذاته، فإنها تخضع لنظامه القانوني وتتدخل ضمن مقابل الإجازات وتعويض مهلة الفسخ (عمارة، مرجع سابق، ص 85).

ويؤيد الباحث حساب الأجر بهذه الطريقة؛ لأنها تصب في مصلحة طرفي عقد العمل، لأنها تؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمال وبالتالي زيادة أرباح أصحاب العمل. وهناك عوامل أخرى تتمثل في الكفاءة التي يرى أصحاب العمل أنها تحدد الحوافز والأجور، ومثل هذه العوامل: مستوى الأداء، والجهد المبذول في العمل، والأقدمية، والمهارات، وصعوبة العمل، ودرجة المسؤولية وغيرها من العوامل (القيوتي، 2010، ص 226).

ثانياً: كيفية الوفاء بالأجر والقواعد المنظمة له:

لقد وضع المشرع قواعد تنظم عملية الوفاء بالأجر، لما للأجر من أهمية كبيرة في أنه مورد رزق العامل ومعيشته، ومن حيث أهمية عنصر الأجر في عقد العمل، ونظمت هذه القواعد قوانين العمل المختلفة، فقد تناولت هذا الموضوع المادة (82 و 89) من قانون العمل الفلسطيني، والمادة (46 و 52) من قانون العمل الأردني، والمادة (34) من قانون العمل المصري وغيرها من القوانين، وتتمثل هذه القواعد في الحد الأدنى للأجر، والوفاء بالعملة الوطنية، ومكان وزمان الوفاء وإثبات الوفاء وهذا ما سيتم توضيحه وفقاً لما يلي :

1. قاعدة الحد الأدنى للأجر:

نصت المادة (89) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقر قانوناً»، كما نصت المادة (87) من نفس القانون: «تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية:

دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء.

تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء .
 وعلة اشتراط ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى تعود إلى أنه لو تم ترك تحديد الأجر إلى إرادة المتعاقدين الحرة، فإن رب العمل قد يعرض على العامل أجراً زهيداً، كون العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أجل ذلك تدخل المشرعون في التشريعات المعاصرة بوضع القواعد التي تضمن ألا تقل الأجور عن الحد الأدنى (رمضان، مرجع سابق، ص،312).

في ضوء ما سبق يرى الباحث أن المشرع الفلسطيني أحسن صنفاً في المهام التي أسندها إلى لجنة الأجور، لحماية العامل من الاستغلال والعمل بأجر زهيد، ومتابعة قيمة الأجر في غلاء المعيشة، أو انخفاض القوة الشرائية للأجر.

2. قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية:

نصت المادة (1/82) من قانون العمل الفلسطيني على أن : «يُدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً».

ويرجع غرض المشرع من وضع هذه القاعدة إلى حماية العامل من تحمل فارق السعر عند تغيير العملة الأجنبية (يحيى، مرجع سابق، ص214)، وأيضاً إلى تجنب العامل ما قد يلجأ إليه صاحب العمل من أساليب ملتوية للتحايل على الحد الأدنى للأجر، كأن يلجأ مثلاً إلى المقايضة، أو أن يلزم العامل بالحصول على جزء من أجره في صورة منتجات من المنشأة فيغالي صاحب العمل في سعرها (غانم، مرجع سابق، ص169).

وإذا وفّى رب العمل بعملة أجنبية كان للعامل حق الامتناع؛ لأن قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية من القواعد التي وضعها المشرع لتنظيم الوفاء بالأجر (رمضان، مرجع سابق، ص،312).

ويرى الباحث أنه لا ضرورة للتشدد في الوفاء بالعملة الوطنية؛ لأن هناك كثيراً من المشاريع والمنشآت أجنبية، أو ذات استثمار مشترك (أجنبي وفلسطيني) ولا ضير في الوفاء بعملة أجنبية وذلك وفقاً لسعر الصرف الرسمي المعلن في فلسطين، ولا مانع من الوفاء بعملة أجنبية إذا كان ذلك أفضل للعامل، خاصة في المشاريع الأجنبية طالما لم يؤدي ذلك إلى خسارة العامل.

3. قاعدة زمان الوفاء :

قد يتحدد زمن الوفاء بالاتفاق بين العامل ورب العمل الوارد في العقد، وقد يكون عن طريق النص في لائحة النظام الداخلي، إلا أن قاعدة الاتفاق على تحديد زمان أو مواعيد الوفاء بالأجر ليست مطلقة، فقد قيدها المشرع بنص أمر يضع حداً زمنياً أقصى لا يجوز

الاتفاق على تجاوزه مراعاةً لما يحتله الأجر من طبيعة حيوية بالنسبة للعامل (يحيى، مرجع سابق، ص216)، (قانون العمل المصري، مرجع سابق، المادة 34)، وقد نصت المادة (2/ 82) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق».

وقد اشترط المشرع الفلسطيني والمشرع المصري (قانون العمل المصري، مرجع سابق، المادة 34) أن يتم الوفاء بالأجر في أيام العمل، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل الفلسطيني في الفقرة (1/أ) على أنه: «يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي: في أيام العمل ومكانه».

ولم يحدد المشرع الأردني ما إذا كان الوفاء يلزم أن يكون في أيام العمل أو في غير أيام العمل على خلاف ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني والمصري (رمضان، مرجع سابق، ص314).

والغرض من أن يكون الوفاء في أيام العمل عدم حرمان العامل من الاستفادة من يوم راحته، وكذلك تجنب العامل أي مشقة أو نفقات للتنقل إلى مكان قبض الأجر، وحتى لا تتنافى الحكمة من منح الإجازة للعامل (يحيى، مرجع سابق، ص218).

4. مكان الوفاء:

يقصد بمكان العمل المكان الذي يمارس فيه العامل عمله الفعلي، فإذا كان العامل يعمل لدى أحد فروع المنشأة، فإنه لا يُجبر على تقاضي أجره من فرع آخر غير الفرع الذي يعمل فيه أو من المركز الرئيسي (عمارة، مرجع سابق، ص 226)، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي: أ- في أيام العمل ومكانه».

والمشرع الأردني لم يتعرض للوفاء بأجر العامل في مكان العمل في قانون العمل الأردني، وأحال ذلك إلى القواعد العامة في القانون المدني، حيث نصت المادة (2/336) مدني أردني على أنه: «أما في الالتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء». وذلك على عكس المشرع المصري، الذي وضع قاعدة تحدد مكان الوفاء بالأجر وفقاً للمادة (34) من قانون العمل المصري والتي تقضي: «بأن يتم الأجر في مكان العمل» (رمضان، مرجع سابق، ص315).

ويرى الباحث أنه في ظل انتشار المصارف والصرافات الآلية بشكل كبير في وقتنا الحاضر حيث أصبحت تغطي معظم الجغرافيا الفلسطينية فلا حرج أو مشقة للعامل من استيفاء أجره عن طريق المصارف، بأن يتم تحويل الأجر على حسابه في أحد المصارف أو مكاتب البريد، مما يخفف الأعباء وكذلك يوفر وسيلة لإثبات الوفاء بالأجر.

5. إثبات الوفاء بالأجر:

لم يتعرض المشرع الفلسطيني والمشرع الأردني لمسألة إثبات الوفاء بالأجر صراحة مثلما فعل المشرع المصري، حيث نصت المادة (35) من قانون العمل المصري على أنه: «أن لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقّع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر».

وتطرق المشرع الأردني إلى عدم سقوط حق العامل في أية توابع أخرى للأجر حيث نصت المادة (5/46) من قانون العمل الأردني على أنه: «بأن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجر أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام الداخلي أو العقد».

وعليه، إذا لم يتفق الطرفان أو لم يرد في لائحة النظام الداخلي ما يحدد الاتفاق فإنه يرجع إلى القواعد العامة في الإثبات، وأن التوقيع الحاصل من العامل لا يعني أن العامل قد قبض الأجر كله، لأن الأجر قد يكون له توابع لدى رب العمل، كالمعمولة أو نسبة من الأرباح أو غير ذلك (أبو شنب، 1999، ص6).

وأن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل لأنه هو المدين وفقاً للقواعد العامة في الإثبات.

وبعد الانتهاء من دراسة الأجر من حيث تعريفه وشروطه وقواعد تعيينه عند عدم الاتفاق، سيتم دراسة صور الأجر ومظاهر حمايته وذلك في المبحث الثاني من هذه الدراسة.

المبحث الثاني

صور الأجر والتنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر)

سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : الأول لدراسة صور الأجر والثاني للتنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر).

المطلب الأول

صور الأجر

نصت المادة (776) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: «يدخل في أجر العامل ويعد جزءاً منه، ما يتقاضاه العامل من العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها، وتحسب عند تسوية حقوقه، أو توقيع الحجز عليها».

ونصت المادة (1/775) من نفس المشروع على أنه: «أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال ومنفعة في أي صورة كانت».

وعرف المشرع الأردني الأجر في قانون العمل الجديد بأنه: «كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة على العمل الإضافي».

مما تقدم تبين أن هناك عدة صور لأجر العامل، والذي يمكن أن يُتفق عليها كمقابل للعامل عن عمله، والتي تضاف إلى الأجر حتى تصلح أن تكون وحدة أجر، مثل العمالة أو العمولة ومثل الهبة والمنح، فلا يوجد ما يمنع من أن يُتفق في عقد العمل على أن يقتصر أجر العامل على عمولة محددة يأخذها ممثلة في نسبة مئوية معينة من قيمة الصفقات التي يبرمها أو تبرم نتيجة تدخله، مثل الممثلين التجاريين ومدوبي التأمين وغيرهم، وذلك في تبعية صاحب العمل حتى يعتبروا عمالاً (رمضان، مرجع سابق، ص 151). وهذه العمولات والنسب المئوية والمنح كلها تدخل ضمن احتساب الأجر وتسوية حقوق العامل أو عند توقيع الحجز عليها من قبل دائني العامل على أساس أنها جزء لا يتجزأ من الأجر (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص 821).

وتبين أيضاً من خلال إلقاء الضوء على ما جاء في تعريف الأجر في قانون العمل الأردني الجديد، أن التعريف جاء شاملاً لكل ما يستحقه العامل لقاء عمله، سواء كان المقابل نقداً أم عيناً أم أي استحقاقات أخرى أيّاً كان نوعها، وذلك بنص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو ما استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي (رمضان، مرجع سابق، ص 151).

وعليه، فإن الأجر قد يكون له أكثر من صورة، فقد يكون في صورة عمولة تدفع للعامل أو هبة أو منحة أو حصة من الأرباح أو بدلات أو علاوة أو مكافأة، وسيتم بحث كل منها كما يلي:

أولاً: العمولة:

يقصد بالعمولة بأنها أجر يدفع للعامل عادة في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يعقدها للمنشأة، وأن العمولة من أكثر الحوافز الفردية شيوعاً، وأسلوب العمولة غالباً ما يتم استخدامه في النشاطات التسويقية والبيعية، وتعتمد العمولة على حجم المبيعات بصورة كلية أو جزئية كما يلي (حمود والخريشة، مرجع سابق، ص 189):

- أ. يعمل مندوبو البيع على نظام العمولات بصورة كلية.
- ب. يعمل البعض بحصوله على أجر ثابت إضافة لنسبة معينة من العمولات.
- ج. قد يحصل البعض على مسحوبات شهرية تطرح بعد ذلك من العمولات التي يحققها رجل البيع.

ويستوي أن تكون العمولة مباشرة تدفع للعامل مقابل ما أجراه من صفقات مباشرة أو غير مباشرة عن قيمة الصفقات، أو الطلبات التي وردت إلى رب العمل رأساً من منطقة العمل المخصصة للعامل (زكي، مرجع سابق، ص 99). والأصل أن العمولة تدفع بمجرد إتمام الصفقة ما لم يوجد شرط يجعل استحقاقها متوقفاً على تنفيذ الصفقة، وإن وجد هذا الشرط لا يستحقها إلا بعد التنفيذ طبقاً للشرط المتفق عليه، وتحسب العمولة على أساس قيمة الصفقة دون النظر ما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحاً أم لا (يحيى، مرجع سابق، ص 189). وأن الصفقة لا تتم إلا بقبول صاحب العمل للصفقة التي تلقاها من العامل، فإذا رفضها لعادات المهنة طلباً لعميل تبين إعساره فلا يستحق العامل عمولة عنها (زكي، مرجع سابق، ص 99)، وتعد العمولة جزء من الأجر ويسري عليها أحكامه (القانون المدني الأردني، مرجع سابق، مادة 811).

ثانياً: الوهبة:

الوهبة هي مبالغ نقدية زهيدة يحصل عليها العامل من عملاء المنشأة الذين تربطهم برب العمل علاقة عمل مباشرة نظير عمل يؤديه العامل إليهم بمقتضى عقد عمل دون أن تقوم رابطة عقدية بينه وبينهم (غانم، مرجع سابق، ص 88).

ويستوي أن يحصل العامل عليها مباشرة من العملاء أو من صاحب العمل الذي يحصلها من العملاء لحسابهم، وذلك بإضافة هذه الوهبة إلى ثمن السلعة أو الخدمة، وسابقاً كانت تدفع الوهبة اختياريًا للعامل وذلك بعد انتهاء العمل المنوط به برهاناً على رضاه العميل

وعلاوة على امتنانه وشكره، وبعد انتشار هذه العادة أصبح العملاء لا يمكنهم الامتناع عن أدائها، وأصبحت محل اعتبار لدى أصحاب الأعمال في تقدير أجر العامل، بل يمكن أن تكون الأجر كله في بعض الأحيان، وهذا ما يدفع العامل إلى الإلحاح على المطالبة بها، مما يزيد في إحراج العميل (رمضان، مرجع سابق، ص، 154).

والوهبة باعتبارها جزء من الأجر تقوم على ثلاثة عناصر : يتمثل العنصر الأول بانتقاء العلاقة العقدية بين العامل والعميل، والثاني بحدوث اتصال بينهم، والثالث أن يكون اتصال العامل بالعميل بمناسبة تنفيذ عقد العمل (زكي، مرجع سابق، ص 100).

والأصل في الهبة أنها اختيارية وعلى سبيل التبرع بعد انتهاء العمل المنوط كدليل على امتنانه وشكره، وقد تكون إجبارية إذا اتفق عليها صراحة أم ضمناً بين العميل وصاحب العمل (نشر إعلان في الفندق على أن يتم إضافة نسبة معينة من الأثمان مقابل خدمة)، (إسماعيل، مرجع سابق، ص 260).

ويشترط في الوهبة لتكون صورة من صور الأجر أن تستوفي الشروط التالية (فرح، 1986، ص 35):

1. أن يكون العرف جرى عليها، أي يعتمد عليها العمال باعتبارها من عناصر الأجر.
 2. وجود قواعد تسمح بضبطها أي أن يوجد تنظيم يحكمها ويلزم أن تكون معلومة المقدار مقدماً، كأن تكون محددة بنسبة مئوية معينة (10 %) مثلاً.
 3. ضرورة جمعها في صندوق، وذلك حتى يتمكن صاحب العمل من توزيعها على العمال (مشروع القانون المدني الفلسطيني، مرجع سابق، المادة 2/777).
- ويؤيد الباحث أن تكون الوهبة معلومة المقدار مقدماً، كما جاء في البند (2) سالفاً، حتى لا يتسبب فيها الإحراج للعميل ويؤدي إلى عدم استقرار أجر العامل زيادةً أو نقصاً وحسب رواد مكان العمل، ومع هذا كله يجب الأخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى للأجور.

ثالثاً: المنحة:

يقصد بالمنحة مبلغ من النقود يدفعه رب العمل للعامل في مناسبات معينة، كالأعياد أو مرتب الشهر الثالث الذي تصرفه بعض المنشآت لعمالها، وقد تكون مناسبات خاصة بصاحب العمل، مثل زواجه أو ميلاد طفل، والأصل أن المنحة تعتبر تبرع منه ولا يلزم حسب الأصل بدفعها (يحيى، مرجع سابق، ص 83)، ولا يغير من وصفها كتبرع تكرر منحها؛ لأن تكرار التبرع لا يجعله ينقلب إلى التزام على عاتق صاحب العمل (زكي، مرجع سابق، ص 91).

ويُثار التساؤل : هل تنتقي صفة التبرع الملازمة للمنحة وتصبح بذلك جزءاً من الأجر؟ تعتبر المنحة ملزمة لرب العمل إذا وجد نص عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو جرى العرف عليها، ولا يجوز لرب العمل الرجوع عنها أو الإنقاص من قدرها (زكي، مرجع سابق، ص 91)، وقد نصت المادة (683) من القانون المدني المصري على أنه : « يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر كل منحة تعطي للعامل علاوة على المرتب إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل... ».

وعليه تفقد المنحة صفتها التبرعية، وتصبح جزء من الأجر وتعتبر من ملحقات الأجر الأصلي، فلا يجوز الرجوع عنها أو إنقاصها، ويصبح لها وصف الأجر وتخضع لأحكامه (رمضان، مرجع سابق، ص 158).

وحتى تعتبر المنحة جزءاً من الأجر لا بد من توافر عدة شروط :

1. عموم المنحة: أن تكون لجميع العمال ولا تخص عمالاً معينين، ويعد شرط العمومية متخلفاً إذا كان لصاحب العمل مطلق الحرية في صرفها أو حرمانها لمن يشاء، ولا يقصد بعموم المنحة شمولها لكل عمال المنشأة، بل يكفي أن تكون مقررة ولو لطائفة بينهم، كالعمال الفنيين، مثلاً أو لموظفي المبيعات أو الاستقبال (زكي، مرجع سابق، ص 399). وحتى تكون المنحة عامة، لا بد أن تقوم على أسس موضوعية مجردة وليس على اعتبارات شخصية (إسماعيل، مرجع سابق، ص 259).
2. ثبات المنحة: ويراد بالثبات أن تكون المنحة ثابتة ثباتاً نسبياً، يجعلها بعيدة عن الخضوع لتحكم صاحب العمل، ويمكن تقدير ثبات المنحة بالنظر إلى الخمس سنوات الأخيرة، فإذا كانت قيمتها لم تتغير خلالها، أعتبر ذلك كافياً القول بثبوتها، إما إذا كانت قيمتها قد تغيرت أكثر من مرة خلال هذه المدة، فإن شرط الثبات لا يعد متوافراً، كأن يتغير من سنة إلى أخرى بالزيادة أو النقصان دون أن تستند إلى سند في الزيادة أو النقصان (يحيى، مرجع سابق، ص 85).
3. استمرار المنحة: أن استمرار المنحة يؤكد إلى دوامها وبذلك يُبعد الظن عن تركها لرب العمل، ولم يحدد القانون مدة معينة لاستمرار المنحة، فهذه مسألة موضوعية تتحدد بالنظر إلى ظروف وملابسات الحال (يحيى، مرجع سابق، ص 86)، وقد جرت هيئات التحكيم على أن المدة اللازمة لاستقرار العرف على صرفها هي خمس سنوات متتالية على الأقل، لأن القول بمدة أقل من ذلك، لا يكفي لإثبات اعتياد رب العمل على صرفها، وإذا ما توافرت هذه الشروط اعتبرت المنحة جزء من الأجر وليس تبرعاً، وتعد التزاماً على صاحب العمل، وتنظمها أحكام الأجر (رمضان، مرجع سابق، ص 160).

رابعاً: حصة الأرباح:

تعتبر حصة الأرباح صورة من صور الأجر التي تدفع للعامل، وتحقق هذه الصورة باتفاق رب العمل مع عماله أو بعضهم على أن يكون لهم حصة أو نصيب من الأرباح التي تحققها المنشأة (غانم، مرجع سابق، ص78).

وفي هذا الإطار قضت محكمة التمييز الكويتية بأنه: « من المقرر في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز تحديد اجر العامل بنسبة مئوية من صافي الربح» (قرار رقم 2002/136، جلسة 2004/3/29، مجلة القضاء والقانون لسنة 32، ج1، ص 421).

والعلة في هذه الصورة من صور الأجر هو حث العامل على بذل أقصى ما عنده أثناء العمل، الأمر الذي يعود على المنشأة بالنجاح وازدهار أعمالها (يحيى، مرجع سابق، ص82)، ومصدر هذه الصورة هو عقد العمل نفسه وأن الأجر قد يكون كله نسبة من الأرباح وقد يكون جزء من الأجر (أبو شنب، مرجع سابق، ص169).

ولا تتغير صفة العامل في هذه الحالة، ولا يصبح شريكاً لرب العمل لأن المعيار المُميّز بينه وبين الشريك، هو عنصر التبعية بصفة أساسية، والذي يجعله يؤدي عمله تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، ومراعاة لمصلحة العامل أعطى القانون للعامل حق الإطلاع على البيانات الضرورية ليتأكد من أن المبلغ الذي حصل عليه يساوي حصته من الأرباح الحقيقية للمنشأة (رمضان، مرجع سابق، ص162).

خامساً: البدلات:

هي مبلغ من النقود يدفع للعامل عوضاً أو بدلاً عما تكبده من نفقات في سبيل تنفيذ العمل المطلوب، مثل بدل السفر أو الطعام أو الأدوات أو الملابس، وقضت محكمة النقض المصرية بتعريف البدل بأنه: «ما يعطى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله...» (قرار رقم 309، 79/6/17، مجموعة أحكام النقض رقم 309)، والبدلات التي تعتبر جزءاً من الأجر، هي ما يعطى للعامل من نفقات مقابل طاقة يبذلها أو المخاطر التي يتحملها أثناء أدائه للعمل (إسماعيل، مرجع سابق، ص259).

ويشترط حتى تعتبر هذه البدلات جزء من الأجر:

1. أن يكون نص عليها القانون أو العقد أو في لائحة النظام الداخلي.
2. أن يكون قد استقر التعامل على دفعها للعامل في المجال الذي يعمل فيه.
3. أن تصرف بصفة دائمة ومنظمة.
4. ألا تكون هذه البدلات مقابل ما أنفقه العامل بمناسبة العمل، بأن تكون مقابل الجهد الذي بذله العامل أو المخاطر التي تعرض لها أثناء تنفيذ العمل (رمضان، مرجع سابق، ص163).

سادسا: العلاوة:

الخلاوة هي مبلغ من النقود أو أي شيء آخر يعطى للعامل زيادة على أجره والعلوة باعتبارها من صور الأجر تتنوع بتنوع الغرض من منحها فقد تدفع لمواجهة أعباء عائلية معينة، كالعلوات التي للمتزوجين الذين لديهم أولاد، أو عن مدة الأقدمية، أو الزيادة في ارتفاع الأسعار (غلاء معيشة)، (زكي، مرجع سابق، ص92)، وتضاف العلاوة إلى الأجر، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ منه بعد استحقاقها، لأن هذا الاستحقاق يعتبر تعديلاً في مقدار الأجر الذي يقابل العمل (عمارة، مرجع سابق، ص288).

والخلاوة قد تكون دورية أو تشجيعية، أما العلاوة الدورية : فهي عنصر من المقررات المالية التي تستحق للعامل، وتقرر بصفة دورية ومستمرة، حتى بلوغ العامل نهاية مربوط درجة وظيفته، وتستحق بتحقيق سببها، وهو شغل الوظيفة وتلحق بالأجر الأصلي (حجازي، 2005، ص266).

أما العلاوة التشجيعية : تمنح للعامل زيادة على أجره، تعادل علاوة دورية أو أكثر تشجيعاً له نتيجة للكفاءة والكفاية الأدائية خلال سنة، كحصول العامل على تقرير كفاية سنوي ممتاز، أو الحصول على درجة علمية، أو تقديم مقترحات وبحوث تساعد على تحسين طرق العمل، ورفع كفاءة الأداء، وتوفير النفقات (حجازي، 2005، ص227).

وقد تدفع العلاوة لمواجهة الزيادة في ارتفاع الأسعار، ويطلق عليها غلاء المعيشة، وإذا كان رب العمل يدفع هذه العلاوة لعماله، فإنها تعتبر جزءاً من الأجر، سواء ورد النص عليها في عقد العمل، أو لائحة النظام الداخلي، أو استقر العمل عليها داخل المؤسسة، بحيث أصبح العمال يعتقدون أنها جزء من الأجر، ولرب العمل أن يضع في لائحة العمل بعض الضوابط السلوكية والوظيفية لمنح العلاوة، ويترتب على الإخلال بها حرمان العامل من العلاوة أو جزء منها (رمضان، مرجع سابق، ص164).

ويلاحظ الباحث أن هناك قصوراً في قانون العمل الفلسطيني، وحتى الأردني لعدم التطرق إلى العلاوة، مع أنها من الحوافز المهمة للعامل، والتي تبعث في نفسه الرضا والتفاني في العمل.

سابعا: المكافأة:

هي كل ما يدفعه صاحب العمل من مبالغ نقدية لبعض عماله، تقديراً لهم على عمل مميز قاموا بأدائه، وذلك بغرض تشجيع العمال على الاستمرار في تميزهم، الذي يعود على العمل بالنفع، ويكون حافزاً لباقي العمال للإقتداء بهم، ويشترط في المكافأة حتى تعتبر جزءاً من الأجر، أن يكون ورد نص عليها في عقد العمل أو اللائحة الداخلية أو جرى العرف على دفعها، وتصبح بذلك من التزامات رب العمل (أبوشنب، مرجع سابق، ص172).

وهناك مكافآت معنوية، تحرص بعض المؤسسات على تقديمها، والتي ربما يكون لها قيمة أكثر من القيمة المادية، مثل خطابات الشكر، والميداليات والدرع وغيرها، وتقدم أحياناً مع المكافآت المادية، وتحدث هذه المكافآت تأثيراً عظيماً في نفس العامل، إذا ما قدمت بعدالة (حجازي، 2005، ص 230).

ويرى الباحث أن هناك نقص و فراغ في قانون العمل الفلسطيني لتتظيم صور الأجر التي تم بيانها، مع أن المشرع الأردني لم يعالجها أيضاً كما هو الحال في المشرع المصري الذي عالجها بشكل مقبول إذا ما قورن بالمشرعين الفلسطيني والأردني، وهذا ما يتطلب العمل الجاد لسد ذلك النقص، حتى يتم الأخذ بعين الاعتبار صور الأجر هذه عند تسوية حقوق العامل في حال إنهاء عقد العمل.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للأجر (مظاهر حماية الأجر)

يعتبر الأجر هو المورد الرئيسي للعامل، وإن لم يكن المورد الوحيد، وعليه فقد اهتمت التشريعات بوضع قواعد تكفل الوفاء به، وتسهل للعامل الحصول عليه، وقد سبق ذلك كله الشريعة الإسلامية، التي كانت السبّاقة في الحرص على الوفاء بأجر العامل، والإسلام أعزّ العامل وكرّمه، واعترف بحقوقه لأول مرة في تاريخ العمل، بعد أن كان العمل في بعض الشرائع القديمة معناه الرق والتبعية، وفي البعض الآخر معناه المذلة والهوان، وقد تضمنت الشريعة الإسلامية كثيراً من المبادئ لضمان حق العامل، من أجل إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للعامل وأسرته بحياته وبعد مماته، وعليه فالشريعة الإسلامية سبّاقة لغيرها من القوانين والأنظمة الوضعية في حماية أجر العامل بشكل خاص والعامل بشكل عام، وقد ورد ذكر الأجر في القرآن الكريم في مائة وخمسون موضعاً، بالإضافة إلى عدد كبير من الأحاديث النبوية الشريفة، وإنه لا سعة للبحث في هذا الموضوع لأنه يحتاج لعدة مجلدات، بسبب الاهتمام العظيم بالعامل ومكانة العمل، والذي اعتبرته مقدساً بل أكثر من ذلك، ومن الأمثلة: قال تعالى: (..قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا)، سورة القصص، آية 25)، ومن الأحاديث النبوية، في حكم تعجيل دفع الأجر: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)، (الصابوني، 2004، ص 202).

وفي فلسطين تم تشكيل لجنة تسمى لجنة الأجور بقرار من مجلس الوزراء بناءً على توصية وزير العمل بهذا الغرض (قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، المواد 86-89).

وهنا يثار التساؤل فيما إذا تعرّض أجر العامل للحجز عليه من دائني العامل، أو من دائني رب العمل، أو حتى من رب العمل نفسه في حالة ارتكاب العامل مخالفة في عمله ويوجب القانون غرامة عليها، أو تسبب العامل في إتلاف مهمات أو منتجات لرب العمل

أو غير ذلك، إذن فما هي مظاهر حماية أجر العامل وما هي ضمانات حماية حق العامل في الحصول على الأجر؟

ولا بد للتساؤل أيضاً عن مكانة حق العامل في الأجر بالنسبة لباقي الحقوق العامة. وللإجابة على ذلك سيتم في هذا المطلب دراسة مكانة حق العامل في الأجر أولاً ومظاهر و ضمانات حماية أجر العامل ثانياً.

أولاً: مكانة حق العامل في الأجر:

تنص المادة (85) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: « وفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة» (يقابلها المادة 51 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق، والمدة 5 من قانون العمل المصري، مرجع سابق).

يتبين من النص أن أجر العامل من الديون الممتازة، وهنا يُثار التساؤل: ما معنى الحقوق الممتازة؟

هذا ما أجابت عليه المادة (1291) من مشروع القانون المدني الفلسطيني حيث نصت على أنه:

1. الامتياز أولوية يقررها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته.
 2. لا يكون للحق امتياز إلا بمقتضى نص في القانون.»
- يتبين من النص مفهوم حق الامتياز، حيث ركزت هذه المادة على إظهار ميزة الأولوية التي يمنحها المشرع لحق من الحقوق الأخرى، وذلك تقديراً من المشرع لصفة معينة في هذا الحق، وأن حق الامتياز لا يتقرر بالاتفاق أو بحكم قضائي، وإنما بنص القانون (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص 1351).

وعليه يتميّز حق الامتياز بعدة خصائص (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص 1352):

1. أنه لا يتقرر إلا بنص في القانون.
2. صفة الامتياز تقرر للحق ذاته لا للدائن.
3. أنه حق تابع يدور في فلك الدين الذي يضمه وجوداً وعدمياً وصحةً وبطلاناً.
4. أنه حق غير قابل للتجزئة، وهذا يعني أن كل جزء من الدين مضمون بكل الشيء، وهذه القاعدة لا تتعلق بالنظام العام فيجوز الاتفاق على ما يخالفها.
5. أنه حق من الحقوق العينية مثله من الحقوق العينية الأخرى (تتوافق مع المادة 1434 من القانون المدني الأردني، مرجع سابق).

وهنا يُثار التساؤل: ما هو موقع أجر العامل من الديون الممتازة؟
أجابت على ذلك المادتين (1292 و1/1302/أ) من مشروع القانون المدني الفلسطيني
فنصت الأولى على أنه:

1. مرتبة الامتياز يحددها القانون، فإذا لم ينص صراحة في حق الامتياز على مرتبة امتياز، كان هذا الحق متأخراً في المرتبة عن كل امتياز ورد في هذا الفصل.
 2. إذا كانت الحقوق الممتازة في مرتبة واحدة، فإنها تستوفى بنسبة قيمة كل منها، ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك».
- وعليه، إذا كان المشرع هو الذي حدد ما إذا كان هذا الحق ممتازاً أم لا، فإنه أيضاً يحدد مرتبته، ومن ثم فإن كل حق ممتاز لم ينص القانون على مرتبة امتياز، يتأخر في المرتبة على الحقوق الممتازة المنصوص عليها، وإذا اتحدت مرتبة الامتياز في حقين فإنهما يستوفيان نسبة قيمة كل منهما (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص1353).
- وأما المادة (1302) فنصت على أنه:

1. يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين منقول وعقار:
أ. المبالغ المستحقة للخدم والكتبه والعمال وكل أجير آخر وذلك بالنسبة للأجور والرواتب من أي نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة».
- وعليه، فإن أجر العامل يعتبر من الحقوق الممتازة، ولا تدخل ضمن هذه الحقوق مكافأة نهاية الخدمة، ولا المصروفات القضائية التي ينفقها الأجير للحصول على حكم بأجرته، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منهما، ويقع هذا النوع من حقوق الامتياز على العقارات والمنقولات على السواء (الضمان العام)، ولا يتطلب شهراً لها، وقد حصرت هذه المادة حق الامتياز لما يستحقه العامل فقط خلال الستة أشهر الأخيرة، دون الأخرى التي تعتبر ديوناً عادية، ويحتل امتياز أجر العامل المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ونفقات الحفظ والترميم (المذكرة الإيضاحية، مرجع سابق، ص1352).

وإذا ما تمت المقارنة بين المشرع الفلسطيني والأردني نجد أن الأخير اعتبر أجر العامل والمبالغ المستحقة له ولورثته، أو المستحقين بعد وفاته في ذمة رب العمل ديناً من الديون الممتازة ذات الدرجة الأولى، وهذا ما نصت عليه المادة (51) من قانون العمل الأردني المعدل رقم 51 لسنة 2002 والتي جاء فيها:

1. على الرغم مما ورد في قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من

الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

2. في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التقلية للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر واحد من المبالغ المستحقة له، وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التقلية أو التصفية».

ومما تجدر ملاحظته من نص هذه المادة، بأن الامتياز المقرر للعامل في أجره لا يقتصر على هذا الأجر فقط، بل يشمل جميع المبالغ المستحقة له بموجب قانون العمل كالتعويض عن مهلة الإخطار، أو التعويض عن الفصل التعسفي، أو حقه في مكافأة نهاية الخدمة، أيًا كان الرأي في طبيعتها القانونية، وأيضاً تقدم الأجر على سائر ديون رب العمل الأخرى، حتى لو كانت ضرائب أو رسوم أو حقوق أخرى مستحقة للحكومة، أو ديوناً مؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

وتطبيقاً لذلك، إذا كان رب العمل مديناً بأكثر من دين سواء كانت ديوناً عادية أم ديوناً مؤقتة برهونات عقارية أو تأمينات عينية، أو أي حقوق أخرى مستحقة للدولة، فإن دين العامل (أجره) يقدم على سائر هذه الديون جميعاً، وهذا يعد ميزة جديدة في ظل القانون الأردني الجديد لصالح العامل (رمضان، مرجع سابق، ص318).

ويؤيد الباحث موقف المشرع الأردني في ذلك، لأن المشرع الفلسطيني في تحديده المبالغ المستحقة للعامل عن الستة أشهر الأخيرة، وترتيب حق امتياز أجر العامل في المرتبة الرابعة، واستبعاد مكافأة نهاية الخدمة، لا يصب في مصلحة العامل، إذ حبذا لو أن المشرع الفلسطيني حذا حذو المشرع الأردني الذي اعتبر أجر العامل من الديون الممتازة ذات الدرجة الأولى، وعدم اقتصار المستحقات عن الستة أشهر الأخيرة، وشمل جميع المبالغ المستحقة للعامل بموجب قانون العمل، كالتعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة، حتى يتمتع أجر العامل بحماية قانونية ممتازة.

وهذا ما يتطلب من المشرع الفلسطيني إعادة النظر في القيود التي وضعها على حماية أجر العامل، خاصة وان العامل الفلسطيني في وضع لا يحسد عليه.

ثانياً: مظاهر و ضمانات حماية أجر العامل:

إن من اهتمامات المشرع بأجر العامل باعتباره المصدر الرئيسي لحياة العامل، أنه أحاط هذا الأجر بمجموعة من الضمانات التي تحمي العامل في الحصول على أجره وتسهيل

ذلك عليه، لأن أجر العامل قد يتعرّض إلى عوائق تحول دون الحصول عليه، ومن هنا لابد من بيان مظاهر هذه الحماية، وذلك من جهة رب العمل أو دائنيته، ومن جهة دائني العامل، وضمائم أخرى متفرقة، وعليه سيتم بيان ذلك تباعاً:

1. حماية الأجر في مواجهة رب العمل:

تنص المادة (83) من قانون العمل الفلسطيني على أنه:

1. فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل:

- تنفيذاً للحكم قضائي قطعي.

- أية سلفة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم على (10%) من الأجر الأساسي (يقابلها المادة 47 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق، والمادة 46 قانون العمل المصري، مرجع سابق، والمادة 74 قانون العمل البحريني، مرجع سابق).

- الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه من الأجر الأساسي.

2. لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب،ج) من الفقرة (1) أعلاه على (15%) من الأجر الأساسي.

وتنص المادة (84/أ) من نفس القانون على أنه: «لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر».

يتبين من النصوص السابقة أن المشرع نظم الحالات التي يحق لرب العمل حسم مبلغ من أجرة العامل وحددها بما يلي:

1. أن يكون الحسم تنفيذاً لحكم قضائي قطعي.

2. أن لا يزيد على (10%) أي حسم من القرض أو السلفة المستحقة بذمة العامل لرب العمل.

3. الغرامات المفروضة على العامل وفقاً لقانون العمل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو عقد العمل أو مقابل ما أتلّفه من الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه.

4. حدد المشرع الحسم الجائز بما لا يزيد عن (15%) بمقتضى البندين (ب،ج) من السالف ذكرهما.

5. أن لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني تناول حالات حماية أجر العامل في مواجهة رب العمل بشكل مقتضب، وفي المقابل نجد أن المشرع الأردني (المادة 47 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق، والمشرع المصري (المادة 68 من قانون العمل المصري، مرجع سابق)، موقفين أكثر في تفصيل هذه الحالات مما يعني تمتع العامل الأردني والعامل المصري بحماية أجر العامل أكثر من أجر العامل الفلسطيني.

2. حماية الأجر في مواجهة دائني رب العمل:

تقدم سابقاً أن أجر العامل هو المورد الرئيسي لحياة العامل، وإن ذلك يتطلب حمايته من دائني رب العمل، عندما يكون رب العمل مديناً بأكثر من دين، وقد اكتفى المشرع الفلسطيني بالنص في المادة (85) من قانون العمل الفلسطيني اعتبار أجر العامل من الديون الممتازة، بينما فصل المشرع الأردني هذه الحماية في المادة (51) من قانون العمل الأردني المعدل لسنة 2002، ومنعاً للتكرار ولتوضيح هذه الحماية أنظر البند الأول من هذا المطلب (ص21).

3. حماية الأجر في مواجهة دائني العامل:

لم يكن من المعقول أن يترك المشرع الأجر وهو المورد الأساسي للعامل بلا حماية قانونية، فقد حرص المشرع على توفير هذه الحماية للأجر في مواجهة دائني العامل وذلك عن طريق فرض القيود على استيفاء هؤلاء الدائنين لحقوقهم عن طريق الحجز (عمارة، مرجع سابق، ص236)، وقد بين المشرع الفلسطيني في المادة (1/83) أن يكون الحسم تنفيذاً لحكم قضائي قطعي، ولم يبين نسبة الحسم الجائزة كما بينها بالنسبة للغرامات والسلف بما لا تزيد بمجموعها عن (15%).

وعليه، لم يحدده المشرع الفلسطيني مقدار الاقتطاع، ولم يحدد ذلك المشرع الأردني أيضاً (المادة 47/و من قانون العمل الأردني، مرجع سابق)، في حين نجد أن المشرع المصري (المادة 44، من قانون العمل المصري، مرجع سابق)، والمشرع البحريني (المادة 75 من قانون العمل البحريني، مرجع سابق)، والمشرع الليبي (المادة 34 من قانون العمل الليبي) قد حددوا مقدار الاقتطاع، حيث تم تحديدها بمقدار الربع فقط.

ويرى الباحث أنه كان حرياً بالمشرع الفلسطيني أن يحدو حدو التشريعات الأخرى لسد النقص في مقدار الحسم من أجر العامل تنفيذاً للحكم القضائي القطعي، وبيان مرتبة هذه الديون التي صدر بها الحكم القضائي القطعي، خاصة عند تراحم هذه الديون وبالذات إذا ما كان الدين متعلق بالنفقة لمنحها الأولوية في الاستيفاء.

4. ضمانات متفرقة:

لم يكتف المشرع بما نص عليه من ضمانات لحماية أجر العامل في مواجهة كل من دائني رب العمل، أو رب العمل، أو من دائني العامل، بل نص على بعض الضمانات الأخرى وهذه الضمانات تتمثل في حق عمال المقاول في تقاضي أجورهم من رب العمل من ناحية، وحق تضامن رب العمل في الوفاء بالأجر في حالة تغير صاحب العمل من ناحية ثانية، وحق العامل في أجره بالرغم من عدم أدائه للعمل من ناحية ثالثة، وحق العامل في حبس أشياء رب العمل من ناحية رابعة، وأخيراً مسألة تقادم الأجر (رمضان، مرجع سابق، ص، 323)، وسيتم توضيح ذلك تباعاً :

1. حق عمال المقاول في تقاضي أجورهم من صاحب العمل:

تنص المادة (757) من مشروع القانون المدني الفلسطيني (يقابلها المادة 5/15 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق) على أنه :

أ. يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة صاحب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل.

ب. ولهم في حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز، ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه.

ج. حقوق المقاولين من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق من ينزل له مقاول عن دينه قبل صاحب العمل».

وعليه فالأصل أنه لا توجد علاقة مباشرة بين عمال المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي وصاحب العمل، إلا أنه حماية لأجر العامل، عمل المشرع الفلسطيني على بيان أهمية رعاية هؤلاء العمال، وعزز دعواهم المباشرة بحق امتياز يجنبهم مزاحمة دائني المقاول الأصلي أو المقاول من الباطن أو دائني صاحب العمل، واعتبرها مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل (المذكورة الإيضاحية، مرجع سابق، ص800). وأن حق الامتياز هذا جعل لعمال المقاول سلطة تتبع المال الذي يقع عليه الامتياز، ولو أحال المقاول ماله قبل صاحب العمل قبل توقيع قرار الحجز عليه من قبل من عمال المقاول، وفي هذا خروج على القاعدة فالقاعدة أنه بمجرد الحوالة لا يعد المقاول دائن لصاحب العمل، وعلة هذا الخروج تكمن في التأكيد على حماية أجر عمال المقاول (شنب، 2008، ص159).

وقد أحسن المشرع الفلسطيني صنعاً، لأنه لو لم يفعل ذلك لأصبح أجر العامل في خطر إذا ما قام المقاول بتحويل ماله إلى صاحب العمل، وبالتالي لا يكون للمقاول دين في ذمة صاحب العمل، الأمر الذي يحرم العامل حق تتبع مال المقاول.

2. تضامن صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد في الوفاء بحقوق العامل:

تنص المادة (37) من قانون العمل الفلسطيني (يقابلها المادة 16 من قانون العمل الأردني، مرجع سابق) على أنه: «يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل المسؤولية وحده».

وعليه، إذا حل صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم بسبب البيع أو اندماج المؤسسة في مؤسسة أخرى أو بالإرث، يظل صاحب العمل القديم مسئولاً مع صاحب العمل الجديد بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناجمة عن عقد العمل وتكون مستحقة الأداء قبل تغيير شخصية صاحب العمل وذلك لمدة ستة أشهر من تاريخ حلول صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم.

ويرى الباحث أنه على الرغم من أهمية هذه الحماية لأجر العامل، إلا أن مدة الستة أشهر المحددة غير كافية، لأن نص المادة يقرر التضامن على جميع حقوق العامل الناجمة عند العقد وليست للأجر فقط لذا حبذا لو جعلها لمدة سنة كما هو الحال في القانون الليبي (المادة 59 من قانون العمل الليبي، مرجع سابق).

3. حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم قيامه بالعمل:

الأصل أن الأجر مقابل العمل، إلا أن المشرع خرج على هذا الأصل ونص على استحقاق العامل الأجر رغم عدم قيامه بالعمل، وذلك في نظرة أخرى لحماية أجر العامل، وقد سبق بيان ذلك في شروط الأجر ومنعا للتكرار نحيل القارئ لبند شروط الأجر (ص7).

4. حق العامل في حبس أشياء صاحب العمل:

تنص المادة (258) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: «لكل من التزم بأداء شيء أن يتمتع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام ترتب عليه بسبب التزام المدين ومرتبط به، أو ما دام الدائن لم يقيم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا».

وتنص المادة (261) من نفس المشروع على أنه: «من حبس الشيء إعمالاً لحقه في الحبس كان أحق من باقي الدائنين العاديين في استيفاء حقه»⁽¹⁾.

وعليه، فإنه يجوز للعامل أن يمتنع عن الوفاء بما لديه من أشياء لصاحب العمل إذا لم يوف بما في ذمته للعامل من حقوق، شريطة أن تكون هذه الأشياء مرتبطة بعمل العمال، ويكون للعامل أيضاً حق التقدم والأفضلية على غيره من باقي دائني صاحب العمل في الحصول على أجره في حال حجزها وبيعها في المزاد العلني.

وللعامل أيضاً أن يستمر في حبس الأشياء إلى أن يستوفي أجره من رب العمل، هذا إذا ما كانت طبيعة الأشياء المحبوسة لا تقبل التلف بسرعة، أما إذا كانت سريعة التلف فللحاسب أن يستصدر إنذاراً من القاضي ببيعه حسب الأصول⁽²⁾.

وقد أحسن المشرع الفلسطيني صنعا في ذلك، حتى يُجبر صاحب العمل الوفاء بأجر العامل إذا ما رودته نفسه المماثلة وعدم التعجيل في الوفاء.

5. تقادم حق العامل في الأجر:

تنص الفقرة الثانية من المادة (414) من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه: «تتقادم بمضي سنة واحدة الحقوق الآتية: حقوق العمال والخدم والأجراء مقابل ما قاموا به من توريدات».

يتبين أن مدة التقادم لحقوق العامل سنة واحدة تسري من تاريخ استحقاقه للحق، حتى ولو استمر في العمل لدى رب العمل، ويحسب الزمن على أساس اليوم أو الأسبوع أو الشهر، ويسقط حق العامل بالتقادم حتى ولو استمر في العمل لدى رب العمل.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني في تحديده مدة سنة واحدة، لم يُعط هذا الجانب من حماية أجر العامل حفا كاملاً، إذ كان من الأجدر لو جعلها سنتين اقتداءً بالمشرع الأردني، الذي جعل مدة التقادم سنتين في القانون المعدل بعد أن كانت سنة واحدة⁽³⁾، حتى لا يبقى أجر العامل عرضة للضياع.

1. يقابل ذلك المادتين 237, 391 من القانون المدني الأردني.

2. أنظر المادة 2/260 من مشروع القانون المدني الفلسطيني.

3. أنظر المادة 138/ب من قانون العمل الأردني.

الخاتمة:

بينت الدراسة أن أجر العامل يشكل العنصر الجوهرى في عقد العمل، وتم بيان جميع الجوانب المتعلقة بأجر العامل، من حيث تعريفه وشروطه، وطرق تقديره والوفاء به، هذا من جانب ومن جانب آخر تم بيان صور الأجر المتنوعة ومظاهر ونطاق حمايتها القانونية، وقد تم التركيز في هذا البحث على ما جاء في نصوص قانون العمل الفلسطيني، مع اعتماد أسلوب التحليل والمقارنة بقانون العمل الأردني والمصري، وقوانين أخرى أحياناً.

ومما توصل إليه الباحث في هذه الدراسة من نتائج بأن ما جاء في قانون العمل الفلسطيني من نصوص بخصوص أجر العامل، والتي لم تتجاوز التسع مواد، يشير إلى قصور من المشرع الفلسطيني، إذا ما قورن ذلك بأهمية عنصر الأجر لدى العامل لا بل إلى المجتمع بأسره، والذي يجب أن تسوده العدالة والحياة الكريمة، فإذا ما اطمئن العامل إلى أن حقه في الأجر يتناسب مع عمله، وأن هذا الحق محصن ومحاط بالحماية القانونية، فإن هذا ينعكس إيجاباً على عمق انتمائه و إخلاصه في المنشأة التي يعمل بها، والعكس صحيح، وأيضاً إذا ما قورن قانون العمل الفلسطيني بالتشريعات الأخرى، نتوصل لنفس النتيجة في القصور.

وقد أحسن المشرع الفلسطيني صنفاً في تشكيل لجنة الأجور للقيام بمهامها المنوطة بها، والذي يتمنى الباحث أن ترى هذه اللجنة النور قريباً، ورغم كل ذلك فإنه لا يمكن إغفال الجوانب الإيجابية التي تضمها قانون العمل الفلسطيني بما يخص أجر العامل والمحافظة عليه وحمايته.

وقد خرج الباحث بعدة توصيات يرى فيها خدمة طرفي عقد العمل، والتي لم يقصد بها التقليل أو الانتقاص من قيمة ومكانة قانون العمل الفلسطيني بل بقصد النقد البناء ليس إلا، وتتمثل هذه التوصيات بما يلي:

1. إنه جدير بالمشرع الفلسطيني أن يعمل على سن قوانين إضافية لسد الثغرات في قانون العمل الفلسطيني، وإجراء تعديلات تتسجم مع معايير العمل الدولية، والاستعانة بذوي الخبرة المتخصصين في هذا المجال، وذلك لمنع الاستغلال ولتحقيق العدالة الاجتماعية التي يصبو قانون العمل إلى تحقيقها لطرفي عقد العمل خاصة للعامل الطرف الضعيف.

2. أن يتبنى المشرع الفلسطيني فكرة عقد دورات تثقيفية رسمية لطرفي عقد العمل حتى يقف كل طرف على حقيقة ما له وما عليه مما يؤدي إلى التقليل من المنازعات العمالية.

3. إنشاء محاكم عمالية خاصة تتألف من قضاة مؤهلين ومتخصصين في النظر في قضايا العمال، حتى يتم الفصل في القضايا العمالية بسرعة، مما يؤدي بالعامل إلى الحصول على حقوقه في الأجر دون تأخير، وعدم التنازل عن قسم من هذه الحقوق جراء التوجه إلى المحاكم العادية التي تطول إجراءاتها، وتجنب العامل مصاريف القضاء، وأيضاً العمل على ضمان تطبيق قرارات المحاكم العالمية.
4. الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور لتحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل، وتدخل المشرع كلما حصل اختلال في هذا التوازن.
5. أن يأخذ المشرع الفلسطيني في الاعتبار كل ما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، و ما يطرأ عليها من متغيرات اقتصادية، ومستوى تكاليف المعيشة، والقوة الشرائية لأجر العامل إذا ما انخفضت قيمة العملة المتداولة، حتى يتمتع العامل بحياة كريمة لا يشوبها القلق والضغط النفسي ونكون في مجتمع تسوده العدالة الاجتماعية، وليس ذلك على الله ببعيد.
6. ضرورة قيام المشرع الفلسطيني ببيان صور الأجر وتوضيح أحكامها بشكل شامل في قانون العمل أسوة بالمشرع المصري الذي عالجه بشكل مقبول، حتى يتم جني ثمار هذا التوضيح عند تسوية استحقاقات العامل في حال إنهاء عقد العمل.

المراجع:

- أبو شنب، أحمد، 2010، شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان.
- إسماعيل، إيهاب، 1976، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الأولى، الجزء الأول، القاهرة.
- القريوتي، محمد، 2010، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- الفيروز أبادي، مجد الدين، 2005، القاموس المحيط، الطبعة الثامنة، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- الخطيب، محمد، 1994، مغني المحتاج، دار الكتب العلمية، الجزء الثاني، بيروت.
- حجازي، محمد، 2005، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- حجازي، حافظ، 2007، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
- حمود، خضير والخرشة ياسين، 2009، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان.
- رمضان، سيد، 2010، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان.
- زكي، محمود، 1983 عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة.
- زهران، محمد همام، 2007، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد.
- شنب، محمد، 2008، شرح أحكام عقد المقاول، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، القاهرة.
- عمارة، علي، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003 في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، 2005، النقابات العمالية، الطبعة الثالثة، القاهرة.

- غانم، إسماعيل، 1962، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة، الطبعة الأولى، القاهرة.
- فرح، توفيق، 1986، قانون العمل، الدار الجامعية، الطبعة الأولى، بيروت.
- مراد، محمد، 1961، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة.
- الصابوني، محمد، 2004، فقه المعاملات في ضوء الكتاب والسنة، الطبعة الرابعة، المكتبة العصرية، لبنان.
- يحيى، عبد الودود، 1989، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة.

القوانين والتشريعات

- السلطة الوطنية الفلسطينية، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
- المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون المدني الفلسطيني، السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع، 2003.
- المملكة الأردنية الهاشمية، قانون العمل الأردني المعدّل رقم (51) لسنة 2002.
- المملكة الأردنية الهاشمية، القانون المدني الأردني رقم (43) لعام 1976.
- دولة البحرين، قانون العمل البحريني رقم (23) لسنة 1976.
- قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970.

المواقع الالكترونية.

- حبيب مطانيوس، 2010، الاقتصاد السياسي، منشورات جامعة دمشق، بحث منشور على الموقع: www.hrdiscussion.com، ساعة الدخول الثامنة مساء 2018/10/10.