

التعريف بالأجر وطرق حمايته

الدكتور عبدالعزيز اللصاصمة
قسم القانون الخاص
كلية الحقوق - جامعة مؤتة

مقدمة

اهتمت قوانين العمل المعاصرة اهتماماً كبيراً بموضوع الأجر، حيث أن فضلاً عن أنه التزام أساسي يقع على عاتق صاحب العمل. فإنه ركن من أركان عقد العمل لا قيام للعقد دونه^(١)، حتى أن استخلاص وصف العقد بأنه عقد عمل يعتمد على كونه هذا العمل بأجر أم لا، كما أن أداء الأجر يلتزم به صاحب العمل حتى ولو لم يتم يتم الاتفاق عليه صراحة في عقد العمل، اعتماداً على القرائن القانونية وذلك عندما يؤدي العامل العمل المطلوب منه، ومن ظروف الحال والعرف، وعند إغفال الاتفاق على الأجر فإن العامل يتقاضى أجر المثل، وهذا ما نصت عليه المادة ٨١٠ من القانون المدني الأردني فقرة (ب)، والتي تقول «فإذا لم يكن الأجر مقرراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة».

ويعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، ذلك لأنه تتداخل في نطاقه وجهات النظر الحقوقية والاقتصادية والاجتماعية - فمن وجهة النظر الاقتصادية فإن الأجر عنصر أساسي في تكلفة الإنتاج، فكلما زادت أجور

(١) د. حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٩، ص ٤٠٨.

الأيدي العاملة زادت تكلفة الانتاج. ومن وجهة نظر الحقوق الاجتماعية فهو وسيلة العيش للعامل وللمن يعيلهم، لذلك لا بدّ من توفير وسيلة عيش لائقة وإنسانية للعامل وأسرته. فالعامل يعتمد اعتماداً أساسياً في معيشته على الأجر، ممّا يجعله في غالب الأحوال في مركز من التبعية الاقتصادية إلى جوار التبعية، لذا لم يعد من الممكن الوقوف فقط عند النظر إلى الأجر باعتباره مقابلاً للعمل فحسب، وإنّما أصبح من الواجب الاعتداد كذلك بهذا الطابع الحيوي للأجر نتيجة اعتباره المورد الوحيد أو الأساسي لرزق العامل.

وتبدو أهمية الأجر واضحة، عندما يتّخذ أساساً لتحديد مبلغ مكافأة الخدمة أو المرتّب المستحقّ للعامل عند الشيخوخة أو العجز، أو لورثته عند وفاته، ولتحديد مبلغ التعويض عند إصابته أثناء العمل. من أجل ذلك يكون من اللازم تحديد مدلول الأجر تحديداً دقيقاً لتمييزه عن غيره مما يتقاضاه العامل مما لا يصدق عليه وصف الأجر بالمعنى الصحيح، وكذلك وضع نظام خاص للأجر ولأدائه يراعي فيه أساساً هذا الطابع الخاص.

لذا كان لزاماً على المشرّع إحاطة الأجر بنظام حماية يضمن للعامل حقوقه سواء من ناحية تدخّله بتحديد الحد الأدنى للأجر من أجل ضمان معيشة إنسانية معقولة للعامل، أو من ناحية التيسير على العامل في شأن زمان ومكان أداء الأجر، أو من ناحية تقرير امتياز لحق العامل عند إعسار صاحب العمل أو إفلاسه. كما يتعيّن الحد من الاستقطاعات التي يمكن لصاحب العمل أن يقتطعها من أجر العامل، أو من حيث كيفية إقامة دعوى الأجر وسرعة البت فيها.

وعلى ضوء ذلك، فلقد قسّمنا هذا البحث إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول تعريف الأجر ومفهومه، وفي الفصل الثاني طرق حماية الأجر.

الفصل الأول

تعريف الأجر ومفهومه

البحث في مشاكل الأجر ووسائل حمايته يتطلب أن نعرض إلى تعريف الأجر وبيان مفهومه.

المبحث الأول

تعريف الأجر

إنَّ تعريف الأجر وتحديد ما يعتبر جزءاً منه، أو ما يخرج عم مفهومه، أمر بالغ الأهمية، لما لهذا الموضوع من ارتباط بحماية الأجر، وانعكاسه على مقدار تعويض العامل عن إصابات العمل، أو راتب العجز أو الشيخوخة أو التعويض الذي يستحقه ورثته بعد وفاته^(٢). من أجل ذلك كان لازماً أن نحدّد مدلول الأجر تحديداً واضحاً يميّزه عن غيره مما يتقاضاه العامل ولا يصدق عليه وصف الأجر بالمعنى الصحيح.

لقد قيلت عدّة تعاريف فقهية لتحديد مفهوم الأجر، وأنّ هذه التعاريف تتفق في أنها تتضمن عناصره الأساسية. فبعضهم يعرفه بأنّه «التزام يقع على عاتق رب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه»^(٣).

كما يعرفه بعضهم بأنّه «كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل».

وجانب ثالث يعرفه بأنّه «كل مال يتقاضاه العامل كمقابل للعمل الذي يؤديه لصاحب العالم بمقتضى عقد عمل»^(٤).

(٢) د. أنور العمروسي: قضاء العمّال، مطبعة الرشاد، ١٩٨٢، القاهرة، ص ١٥٤.

(٣) د. هشام محمد محمود: قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، ص ٤٧٤.

(٤) د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٠٩.

وجانب رابع يعرفه بأنه «العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله»^(٥).

وجانب خامس يعرفه بأنه «ما يتقاضاه العامل، أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله»^(٦).

وهناك من عرفه بالقول «أنَّ الأجر يقوم أمرين لازمين: الأول. أن يثبت للعامل كحق له، دون أن يعطى له تبرعاً؛ والثاني أن يثبت له لقاء عمله ومقابل له، دون أن يعطى له نظير أمر آخر»^(٧).

وعلى الرغم من أنَّ التعبيرات مختلفة لتعريف الأجر، إلا أننا نلاحظ أنها جميعاً تنصب على معنى واحد هو توافر العوض للعامل مقابل العمل الذي يقوم به ومتى توافر هذا المقابل خضعت العلاقة لقانون العمل.

وهذا يعني أنَّ العلاقة وثيقة بين العمل والأجر، وهي تقوم أساساً على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، حيث يعدُّ سبب التزام أي من المتعاقدين هو التزام الآخر، فيكون سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل، وسبب التزام العامل بأداء العمل هو التزام صاحب العمل بدفع الأجر. ولقد قيل بأنَّ للأجر مدلولاً مختلفاً باختلاف النظر إليه من زاوية العامل، أو من زاوية ربِّ العمل. فهو بالنسبة إلى العامل ما يتقاضاه من أداء مقابل الجهد الذي يبذله من أجل الحصول على عيش كريم، فالذي يهمه هو أن يكون أجره مرتفعاً ومساوياً على الأقل ما بذله من جهد.

(٥) د. أنور العمروسي، المرجع السابق، ص ١٤٩.

(٦) د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٣، ص ٩١.

(٧) انظر الدكتور عبدالفتاح عبدالباقي: قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، ص ١٠٣.

أمّا من منظور صاحب العمل، وبمنطق التكاليف، فهو كتلة القيمة المتعدّدة العناصر، والتي يتوجّب على صاحب العمل دفعها بحكم ما يقرّره القانون عليه من أعباء تجسّداً لمعنى الأجر الاجتماعي^(٨) فهو يتحمّل أجر العطل الأسبوعيّة، وفترات الراحة، وأجر الإجازات السنويّة والمرضيّة، وتعويض نهاية الخدمة، والتأمينات الاجتماعيّة وغير ذلك من الحماية التي تقيّمها أقالون للعامل، وجميع هذه الأعباء بالنسبة لصاحب العمل لها قيمة اقتصادية وتدخل في تكلفة الإنتاج.

وعلى الرغم ممّا ذكر، فإنّ الأجر يعدّ ركناً أساسياً لانعقاد عقد العمل، حيث يجب أنم تتّجه إرادة العامل إلى القيام بالعمل مقابل أجر، وأن تتّجه إرادة صاحب العمل إلى دفع هذا الأجر مقابل العمل. أمّا إذا اتّجهت إرادة الطرفين أو أحدهما إلى أن يتم العمل مجّاناً بلا مقابل، فعقد العمل لا ينعقد بينهما، ويمكن تسمية ما تمّ بينهما بأيّ عقد من العقود الأخر المسمّاة أو غير المسمّاة وفقاً لطبيعة الاتفاق بينهما. غير أنّ عدم تحديد الأجر في عقد العمل لا يعني بالضرورة أنّ العقد يعتبر مجّاناً، إذ لا يكون كذلك إلا إذا توافرت نية التبرّع عند العامل بجهد، وهذه النية لا تُفترض، وعلى من يدّعي العكس أن يثبت توافر القصد على عدم تقاضي الأجر، وأنّ العامل قدّم جهده على سبيل التبرّع، فإذا ثبت ذلك، فإنّ العقد لا يعدّ عقد عمل يخضع لقانون العمل، بحسبان أنّ الأجر يعدّ ركناً أستاذياً في عقد العمل لا ينعقد العقد دون وجوده.

لقد عرّف قانون العمل الأردني الجديد الأجر في المادة الثانية منه بالقول «كل ما يعطي للعامل لقاء عمل من مقابل نقدي أو عيني مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نصّ القانون أو عقد العمل أو

(٨) د. محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعيّة «قانون العمل»، مكتبة المطبوعات الجاميّة، ١٩٩٠، ص ٢٠٥.

النظام الداخلي أو استقرّ التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي»^(٩).

ويمتاز هذا التعريف من أنّه لم يفرّق كما فعلت بعض التشريعات بين أجر أساسي وأجر تكميلي، إذ اعتبر ما يستحقه العامل لقاء عمله كأجر كافة الاستحقاقات نقدية كانت أم عينية التي نصّ عليها القانون، أو عقد العمل، أو استقرّ التعامل على دفعها بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة كأجور الخدمة التي يتقاضاها بعض العمّال من الزبائن كما هو الحال بالنسبة للمقاهي والفنادق^(١٠).

(٩) قانون العمل الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، والجدير بالذكر أنّ هذا القانون تمّ إقراره من قُبل مجلس الأمة، ولقد تمّت المصادقة عليه ونشرت في الجريدة الرسمية في ١٤/٦/١٩٩٦.

– قانون العمل القديم رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ يعرفّ الأجر بأنّه «ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد عم كتابياً كان أو شفوياً معبراً عنه بالنقد أو بالعين أو بحصة من الأرباح أو العمولة أو على أساس العمل بالقطعة». والملاحظ على التعريف القديم أنّه أوجب أن يذكر الأجر في عقد العمل سواء كان كتابياً أو شفوياً من جهة، ومن جهة أخرى أنّه يبين طرق حساب الأجر.

ويلاحظ أنّ المادة ٣ من قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تعرفّ الأجر بأنّه «كل ما يعطي للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها، وعلى الأخص ما يأتي: ١ – العمالة التي تعطي للطرفين. ٢ – الامتيازات العينية. ٣ – كل منحة تعطي للعامل على الأجر وما يصرف له لعلّها جراء أمانته أو كفاءته أو ما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقرّرة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمّال أو جرى عرف يمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر ولا يلحق بالأجر ما يعطي على سبيل الوهبة إلّا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها، ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجرى سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدّد عقد العمل قواعد ضبطها، انظر العمروسي، المرجع السابق، ص ١٠٢.

(١٠) ولقد عرّفت محكمة التمييز الأردنية الأجر بالقول «أجر العامل هو كل ما يتقاضاه من ربّ العمل بموجب عقد العمل»، تمييز حقوق، رقم ٩١/٩٣، مجلة نقابة المحامين، العددان التاسع والعاشر لسنة ١٩٩٤، ص ٢١٠١.

إن نجد أنَّ قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي عرّفته في المادة ٢٨ بالقول «يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي مضاف إليه ما يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت أو عمولة أو منح أو هبات دورية، ويراعي في احتساب الأجر آخر أجر تقاضاه العامل. فإذا كان العامل ممّن يتقاضون أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في الثلاثة الشهور الأخيرة».

ومن خلال هذا التعريف نجد أنَّ قانون العمل الكويتي قد حاول أن يفرّق بين أجر العامل الأساسي والأجر الإضافي أو التكميلي، الأمر الذي حمل بعض الفقه أن يعترض على هذه التفرقة^(١١). حيث يقولون أنَّ المتعارف عليه عند احتساب الأجر أنَّ جميع ما يقبضه العامل سواء أكان عطاءات عينية أو نقدية من ربّ العمل تدخل في احتساب الأجر.

يتّضح من هذا أنَّ الأجر لا بدّ أن يكون مستحقاً بموجب عقد عمل، وهذا ما يمتاز به الأجر عمّا يستحق للعامل من حقوق أخرى، قد تنشأ في ذمّة ربّ العمل، ولا يكون مصدرها عقد العمل، بل عقوداً أخرى غير العمل، أو تترتب في ذمّة ربّ العمل على أساس المسؤولية المدنية.

وإذا نظرنا إلى الأجر من حيث مفهوم تكلفة الإنتاج نجد أنّه يؤثّر في أسعار السلع في السوق، فأثره من الناحية الاقتصادية لا يقتصر على العامل فقط، بل يمتد أثره على صاحب العمل أيضاً. حيث أن ارتفاع الأجور يؤدّي إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج والعكس صحيح، ونستطيع القول بأنّ الأجر إضافة إلى أنّه يعدّ من عناصر عقد العمل وأنّه ركن هام من أركانه له أهمية خاصة، إذ يؤثّر - كما تقدم - في تقدير إعانة غلاء المعيشة، والتعريض عن مهلة الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، وتعويض إصابات العمل، وتأمين العجز والشيخوخة، والتأمين الصحي.

(١١) الدكتور بدر جاسم اليعقوب: «النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي - دراسة مقارنة»، طبعة ١٩٨٨، الكويت، ص ١٧ - ١٨.

وعلى ضوء ما تقدّم يمكننا تعريف الأجر بأنّه «هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدّمه إلى صاحب العمل بصرف النظر عن التسمية التي تطلق عليه إلاّ ما كان منه لقاء عمل إضافي»^(١٢).

والجدير بالذكر أنّ العامل يستحق الأجر حتى ولو لم يقيم بالعمل بشكل فعلي ما دام قد وضع نفسه تحت تصرّف صاحب العمل ومنع من القيام بالعمل بسبب يعود إلى صاحب العمل وليس بسبب يعود إليه هو. ولقد نصّ قانون العمل الأردني الجديد على هذه الحالة في المادة ٥٥ حيث تقول: «إذا اضطرّ صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعة فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدّة لا تزيد عن العشرة أيام الأولى من توقّف العمل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد عن ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة»،

من خلال هذا النص نجد أنّ التزام صاحب العمل بدفع الأجر يبقى مستمراً حتى مع توقّف المؤسسة عن العمل بسبب لا يعزى لربّ العمل.

فمن باب أولى، إذا كان الوقف راجعاً إلى أمره من صاحب العمل، وكان العامل مستعداً لأداء العمل ولم يمنعه من ذلك إلاّ أمر صاحب العمل فيكون العامل في حكم من أدّى العمل.

يتّضح ممّا تقدّم أمّ ربّ العمل يسأل في مواجهة العامل عن الوفاء بالتزامه حتى في الحالة التي لا يعزى فيها وقف العمل إلى خطأ أو تقصير من جانبه تطبيقاً لنص المادة ٥٥ المشار إليه أعلاه، ومثل هذه المسؤولية

(١٢) لقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأنّ المطالبة بأجر مثل ساعات العمل الإضافي ليست من الحقوق التي يربّتها قانون العمل، وأنّ مدّة استئناف الحكم الصادرة بها تخضع لقانون أصول المحاكمات المدنية وتخضع المطالبة بها للرسوم. تمييز حقوقي رق ١٣١٦/٦٢، مجلة نقابة المحاماة لسنة ١٩٩٤، ص ١٦٤٧.

تعدُّ خروجاً على حكم القواعد التي تنص عليها المادة ٢٤٧ من القانون المدني بقولها «في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل، ومثل الاستحالية الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين».

وهذا الخروج ما هو إلاّ مظهراً من مظاهر حماية حق العامل في الأجر بحسابه مورد رزقه الذي يعتمد عليه في إعالة عائلته.

وهدف المشرّع من ذلك هو حماية العامل بقدر الإمكان في حال توقّف العمل، وذلك بالإبقاء على أجره بالنظر إلى الصفة الحيوية للأجر في ضمان معيشته، وهو ما لا يتّفق مع القول بقصر ذلك على حالات خطأ صاحب العغل وهي حالات نادرة^(١٣).

(١٣) انظر دكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤١٤: و د. فاروق الباشا، المرجع السابق، ص؛ وكذلك: هيئة تحكيم القاهرة، ٣ أبريل سنة ١٩٥٥، حيث تقرّر أنّه ربّ العمل ملزم بأن يدفع للعامل أجره كما بيّنها القانون العام والخاص، وليس له أن ينقص منا دون سبب قانوني، أو يحول بينه وبين العمل ليحرمه منها، وقد أصبح من المبادئ التي سارت عليها قرارات هيئات التحكيم أنّ صاحب العمل مسؤول عن العطل الذي يلحق آلات المصنع إذا كان ذلك العطل بسببه أو بفعله بحيث لا يمسّ ذلك العطل الأجر الذي يتقاضاه العامل، وحيث أنّ مدير المصنع في هذا النزاع قد أوقف العمل في ماكينتين من ثلاث ماكينات كان يعمل عليها العامل دون سبب قانوني يبيح له ذلك، وقد ترتّب على ذلك نقص في متوسط أجر العامل اليومي، فيتعيّن تقرير حق العامل في الحصول على متوسط أجره الذي كان يتقاضاه قبل ذلك العطل وصرف ما نقص منه في الفترة التي استقرّ فيها هذا العطل، مدوّنة في ج ١/١ رقم ٢٥٥، ص ٣٦٤.

المبحث الثاني

كيفية حساب الأجر وصوره وملحقاته

يحسب الأجر بطرق مختلفة، كما أنَّ الأجر من الممكن أن يؤدي نقداً أو عيناً، ويشمل الأجر أيضاً كل ما يدخل في ذمة العامل من مال. ونظراً لأهمية الأجر فسنفرد له ثلاثة مطالب، نتناول أولاً طرق حساب الأجر، وثانياً كيفية أداء الأجر، وثالثاً ملحقات الأجر وصوره.

أولاً: طرق حساب الأجر

الأصل أن يتفق الطرفان في عقد العمل على الطريقة التي يتم بها حساب الأجر، وثمة طريقتان رئيستان لهذا الحساب، فإما أن يعتمد المعيار الزمني وتسمى حساب الأجر بالزمن، وإما أن يعتمد معيار الانتاج وتسمى حساب الأجر بالقطعة، وقد يتم الجمع بين الطريقتين معاً في طريقة واحدة تعرف بحساب الأجر بالطريقة.

١ - حساب الأجر بالزمن:

يقصد بحساب الأجر على أساس الزمن حسابه على أساس وحدة زمنية، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر إلى كمية الانتاج أو مقدار ما أنجزه العامل من عمل خلال تلك الوحدة الزمنية، فالعامل يحصل على الأجر المتفق عليه متى أمضى تلك الفترة الزمنية في مكان العمل، فإذا كان أجر العامل ديناراً في الساعة الواحدة وأمضى في العمل ثماني ساعات فيستحق ثمانية دنانير.

ويجب التفرقة هنا بين طريقة حساب الأجر بالزمن وبين وقت أداء الأجر، فقد يحسب الأجر على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، ولكن يقبض العامل أجره يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً، وذلك حسب النظام المتبع في المؤسسة التي يعمل بها^(١٤).

(١٤) الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٢: والدكتور فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ٢٠٩؛ والدكتور محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤١٩.

وعلى الرغم من أنَّ حساب الأجر على أساس الوحدة الزمنية يضمن مصلحة العامل، إذ يؤمّن له أجراً ثابتاً، وأنّ أجره لا يتأثر بأيام العطل مهما تعدّدت. غير أنّ هناك من يعيب على هذه الطريقة ويرى «أنها لا توفّر من الإنتاج إلاّ حدوده الدنيا، كما أنها تسوي بين الكفاءات المتفاوتة، وكثيراً ما تدفع العامل إلى التراخي في أداء واجباته، لانعدام الحوافز والاعتماد على الوجدان المهني»^(١٥). وعلى الرغم من النقد الذي وجّه لهذه الطريقة في حساب الأجر ألاّ أنّنا نرى أنها تبقى أفضل الطرق لحماية العامل وعدم استنفاد كل جهده وتأمين مورد رزق ثابت له، وما يعاب على هذه الطريقة من أنها ستؤدّي إلى تراخي العامل عن أداء عمله، فإنّ ذلك يمكن معالجته من خلال ما يتمتع به ربّ العمل من حق الرقابة والاشراف على عمّاله للتأكد من سلامة أداء العمال لعملهم. أمّا فيما يتعلّق بتفاوت الكفاءات فيمكن التغلب عليه من خلال العلاوات الشخصية والحوافز التي تقدّم للعامل النشيط.

٢ - حساب الأجر بالقطعة (أو المردود الانتاجي)^(١٦):

بمقتضى هذه الطريقة يتم حساب أجر العامل على أساس الوحدة الانتاجية، بحيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر مع عدد الوحدات الانتاجية التي يحققها، فيزيد أجر العامل أو ينقص تبعاً لنشاطه في زيادة الناتج أو نقصه، ومن الطبيعي إنّ هذه الطريقة ستوفّر الأجر الكافي للعامل النشيط، كما لو كان العامل يتقاضى عن كل قطعة سجّاد ينتجها خمسة دنانير، فبقدر ما ينتج من قطع سجّاد ينال خمسة دنانير عن كل واحدة.

غير أنّ هذه الطريقة في تحديد الأجر إذا كانت تعود بالنفع على أصحاب العمل؛ لأنّ صاحب العمل يدفع أجراً يدفع أجراً مقابل عمل معلوم قد تمّ،

(١٥) الدكتور محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ٢٠٩.

(١٦) انظر في ذلك: فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ٢٠٩؛ ود. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٢٢؛ والمستشار عدلي خليل، التعليق على قانون العمل الجديد المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٢٩.

وكذلك على العامل النشط الذي يستطيع أن يحسن من مستوى معيشته بمقدار ما ينتج من قطع. غير أنّ لهذه الطريقة محاذيرها، سواء بالنسبة لأصحاب العمل، أم بالنسبة للعمّال. فمن جهة قد تتأثر مصلحة أصحاب العمل وذلك عندما يغلب العالم الكم على الكيف، ومن جهة أخرى ربّما ستؤدّي وفرة الانتاج إلى فائض فيه ممّا يؤدي بالتالي إلى كساد تلك السلعة في الأسواق، كما أنها تعتبر ضارة بالعمال، فهي من جهة تخلق التشاحن والتسابق بين العمال ممّا يؤدي إلى عداوة وشقاق بينهم نتيجة لتنافسهم على الانتاج، ومن جهة أخرى فإنّها لا توفّر أجراً ثابتاً مستقراً للعامل يعلمه مسبقاً ويضبط معيشته على أساسه، كما أنها ستؤدّي إلى عواقب سيئة على صحّة العمّال وذلك بإنهاك أنفسهم من أجل الحصول على إنتاج كثير.

إضافة إلى ما تقدّم، فإنّ هذه الطريقة تثير تساؤلاً مشروعاً بشأن الحل الذي يتبع لو لم يستطع العامل أن يصل إلى الحد الأدنى من الأجر؟ وبصورة خاصة في الدول التي تفرض حداف أدنى للأجر، وتعتبره من النظام العام وهل يتعطّل في هذه الحالة حساب الأجر بالقطعة ويحسب على أساس الزمن حتى يعطى العالم الحد الأدنى الذي قرّره المشرّع؟ وللجواب على هذا السؤال يمكن لنا القول أنّه مهما كانت الطريقة التي يحسب بها الأجر، يجب أن يتقاضى العامل الحد الأدنى للأجر، وذلك لأنّ العبرة في تحديد الأجور، وذلك لأنّ العبرة في تحديد الأجور هو حماية مورد ورزق العامل.

لذا فإنّ طريقة حساب الأجر بالزمن، تبدو أصلح للعمّال لما تضمن لهم من أجور ثابتة دون إرهاقهم، ودون أن تتأثر أجورهم بزيادة أو نقص الانتاج.

٣ - حساب الأجر بالطريقة (أو الأسلوب المختلط):

أمام المزايا والمحاذير التي تضمّنتها الطريقتان السابقتان، قد يلجأ صاحب العمل إلى المزج بين الطريقتين، حساب الأجر بالزمن وحساب الأجر بالقطعة لتفادي عيوب كل منهما، بحيث يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة كمية الانتاج بنفس الوقت، حيث يزيد أجر العامل كلما زادت كمية

الانتاج أو ينقص بنقصها. ولهذه الطريقة تطبيقات عملية مختلفة، فقد يحدّد أجر العامل على أساس إنتاج جد أدنى من الوحدات في زمن معيّن بحيث إذا زاد إنتاجه عن هذا الحد حصل على مبلغ إضافي مقابل كل وحدة زائدة مثلاً، كأن يحدّد للعامل أجر ثابت عن زمن معيّن، وإذا زاد إنتاجه عن عشر قطع خلال ذلك الزمن كان له عن كل قطعة ١٠ قروش، أو قد يحدّد له أجرى مقابل زمن أقصى ليتم خلاله إنتاج عدد معين من الوحدات، فإذا انتجه بأقل من الزمن المحدّد كان له أجر إضافي مقابل ما وفّره من الزمن. مثلاً «كأن يحدّد له أجر مقداره خمسة دنانير في اليوم إذا هو أنتج خلال اليوم ١٠٠ قطعة. فإذا أنتج المائة قطعة خلال خمس ساعات وبقي له ثلاث ساعات فما ينتجه خلال تلك الساعات الثلاث له عنها أجر إضافي يضاف إلى الخمسة دنانير.

ومع أنّ لهذه الطريق مزاياها بالنسبة للعامل وبالنسبة لصاحب العمل، غير أنها لا تخلّ من بعض الانتقادات إذ تظل هذه الطريقة مؤدية إلى عدم ثبات الأجر وخلق التنافس والتناحر بين العمّال إذ تدفع العمال إلى زيادة الانتاج من أجل زيادة الأجر.

وعلى الرغم من هذه المآخذ، فإنّ هذه الطريقة تبقى الطريقة الأسلم لا سيّمت أنها تحفّز العمّال على زيادة الانتاج وتضمن لهم بالمقابل الحد الأدنى من الأجر، إضافة إلى ما يحصلون عليه عند زيادة الانتاج من مقابل إضافي. وأمّا القول بأنها تؤدّي إلى التنافس بين العمّال، فإنّه من باب الحرص الزائد على مصلحة العمّال؛ لأنّ مثل هذا التنافس مشروع ويمكن العامل النشيط من الحصول على دخل أكثر، كما أن صاحب العمل يستطيع من خلال هذه الطريقة أن يتحكّم بالانتاج، فإذا كان بحاجة إلى إنتاج أكثر أمكنه تحقيق ذلك من خلال اللجوء إلى هذه الطريقة.

مما تقدّم يتّضح أنّ جميع هذه الطرق وجّه إليها بعض الانتقادات - لذا يرى بعضهم بحق - «وأيّاً كان الرأي في أفضلية كل طريقة من هذه الطرق على الأخرى واختلاف هذه الأفضلية باختلاف مصلحة كل طرف. فالثابت أنّ

الطرفين في عقد العمل يتخيرتن من حيث المبدأ الطريقة التي يرتضيانها فيما بينهما، وإن كان من الواضح أنّ صاحب العمل هو الذي يفرض غالباً الطريقة التي يفضلها على العامل، وهنا يبدو ما يمكن لنقابات العمال القيام به من دور هام في هذا الشأن عن طريق المفاوضات الجماعية السلمية مع صاحب العمل، وما يمكن أن يفرضي إليه ذلك من إبرام عقد مشترك يحدّد الشروط العامة للعمل، إذ يمكنها في هذا العقد من الاتفاق على الطريقة التي تراها أكفاً لمصلحة العمل»^(١٧).

ثانياً: صور الأجر وكيفية أداة

لقد عرّفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني الجديد الأجر بأنّه «كل ما يعطي للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقرّ التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي»^(١٨). وعلى ذلك فإنّ الأجر قد يكون مبلغاً نقدياً. وقد يكون عيناً من الأعيان، اضافة إلى جميع ما يعطي للعامل بسبب العمل بأي صورة من الصور، لذا سنبحث الأجر النقدي، ومن ثمّ الأجر العيني ونبيّن بعد ذلك صور الأجر الأخرى.

(١٧) الدكتور حسن كيرة. المرجع السابق، ص ٤٢٦.

(١٨) لقد عرّفت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بتاريخ ١٩٩٤/٤ ج١٩ أجر العامل بأنّه هو «كل ما يتقاضاه من رب العمل بموجب عقد العمل». تمييز حقوق رقم ٩٣/١٤٩١. مجلة نقابة المحامين، سنة ١٩٩٤، ص ٢١٠١.

كما ذهبت أيضاً إلى أن ساعات العمل الاضافي لا تعتبر من أجل العامل وذلك كما جاء في حكم لها بتاريخ ١٩٩٣/٢/٧ حيث اقول «إنّ المطالبة بأجر مثل ساعات العمل الإضافي ليست من الحقوق التي يرتبها قانون العمل، وأنّ مدة استئناف الحكم الصادر بها تخضع لقانون أصول المحاكمات المدنية وتخضع بها للرسوم». تمييز حقوق رقم ٩٣/١٣١٦، مجلة نقابة المحامين عام ١٩٩٤، ص ١٦٤٧.

بنفس المعنى تمييز حقوقي رقم ٣/١٤٧٥، ص ١٧٤٣، وكذلك تمييز حقوقي رقم ٩٢/٣٦، ص ١٥٥٩.

١ - الأجر النقدي:

تقدّم أنّ المادة الثانية من قانون العمل تجيز أن يكون أجر العامل مبلغاً نقدياً يتم الاتفاق عليه بين العامل ورب العمل، بشرط أن لا يقل عن الحد الأدنى المقرّر قانوناً، وهذه الطريقة هي الغالبة في العمل، إذ يتحدّد عادة أجر العامل بمبلغ من النقد، وفي هذه الحالة يتعيّن أن يدفع بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً، وذلك حماية من الأضرار المحتملة التي قد تلحق به إذا ما تمّ دفع أجره بعملة أجنبية: لأنّ ذلك يعرّضه إلى خسارة إذا قلّ سعر صرفها. هذا ولقد تجاهل قانون العمل الجديد النص على ذلك، واكتفى في المادة ٤٦ منه بالقول «يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدّر لعمل من نفس النوع.. الخ».

٢ - الأجر العيني:

الطريقة الثانية في تحديد الأجر التي تجيزها المادة الثانية من العمل، هي أن يكون الأجر عيناً من الأعيان.

وعلى ذلك نرى بأنّه لا يشترط في الأجر أن يكون مبلغاً نقدياً وإنّما يجوز الوفاء به عيناً كلاً أو جزءاً حسب شروط عقد العمل، وكثيراً ما يحصل في العمل بالنسبة إلى بعض فئات العمّال الذين تفرض طبيعة عملهم الحصول على جزء من الأجر عيناً والباقي نقداً، كما هو الحال بالنسبة إلى الخدمات التي يقدّمها رب العمل إلى العامل كالسكن مثلاً، أو الطعام، أو النقل، بالإضافة إلى ما يقدّمه من عطاءات عينية إلى الأجر النقدي الذي يجب بأي حال أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجر.

وتجدر ملاحظة أنّه ليست كل المزايا العينية التي يحصل عليها العامل، ولو بمناسبة العمل، تعتبر من قبيل الأجر العيني. فمثلاً لا يعتبر من قبيل الأجر ما يعطيه صاحب العمل للعامل من ملابس خاصة يرتديها أثناء العمل، أو بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام الزبائن، أو التزاماً بالزي الموحد، كعمال المطاعم والفنادق والعمّال الذين بحاجة إلى ملابس خاصة واقية. مثل هذه

الملابس ليست في الحقيقة إلا أداة من أدوات العمل ولا تمثل أي مقابل إلى العامل، وعلى ذلك لا يكون لهذه المستلزمات صفة الأجر العيني إلا إذا كان رب العمل ملزماً باعطائها للعامل، أما إذا كان متبرعاً بها فتطلبها طبيعة سير العمل فلا تكتسب هذه الصفة^(١٩).

تكن أهمية معرفة ما يقدمه صاحب العمل إلى العامل من مزايا عينية وهل هي جزء من الأجر أم لا، ذلك لأنه إذا عُدَّت جزءاً من الأجر فيسري عليها ما يسري على الأجر، إذ تدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة، وكذلك في حساب مقابل مهلة الأخطار عند إنهاء العقد غير المحدد المدة، كما تدخل في حساب تعويضات العامل عن إصابات العمل والأضرار المهنية، لذا يقتضي حساب أي منها أن تقوم الميزة العينية تقويماً نقدياً. وهو ما قد يثير بعض الصعوبات، حيث يتولَّى القاضي تقويم هذه المزايا العينية حتى تضاف إلى الأجر.

كما أنَّ ثبوت وصف الأجر للميزات العينية يجعل صاحب العمل ملتزماً بأدائها وليس له الرجوع عنها بإرادته المنفردة. فإذا كان ملتزماً بالسكن للعامل كجزء من الأجر، فليس له التخلّي عن ذلك، وإلا عُدَّ مخالفاً بالتزامه^(٢٠).

(١٩) انظر في ذلك الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٩٥، وكذلك محكمة النقض المصرية، مجموعة أحكام النقض، ص ١٤، عدد ٢، رقم ١١٣، ونقض ١٢ يونية، سنة ١٩٦٣.

(٢٠) نقض مصري ٣١ مارس سنة ١٩٧٣، ومجموعة أحكام النقض عدد ١، رقم ٩٣، ص ٥٢٩. حيث يقرّر الحكم أنه رذا كان «يتبيّن من قرار هيئة التحكيم المطعون فيه أنَّ المطعون ضدها قد التزمت بسكن العاملين بها في بعض مبانيها التي خصصتها لهم وتحملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر، فإنه لا يجوز للمطعون ضدها أن تحصل مقابل استهلاك المياه عن شاغلي هذه المباني لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم ممّا يعد انتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون، وإذا كان الأمر كذلك، وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى أن نحصل ثمن استهلاك المياه من العاملين لا يعتبر انتقاصاً لميزة عينة قولاً بأنّ هذا الانتقاص ضئيل، فإنه يكون قد خالف القانون».

ومن جهة ثانية، فإنّ ثبوت وصف الأجر للمزايا العينية، يعني أنّ العامل لا يستحق الأجر إذا كان الوقف عن العمل بسببه. أمّا إذا كان السبب راجعاً إلى صاحب العمل، أو في حالة مرض العامل، فيستحق العامل أجره العيني والنقدي على حدٍ سواء.

وكذلك عند حساب الأجر أثناء الإجازات التي يستحقها العامل، فيبقى رب العامل ملتزماً بالأجر النقدي والأجر العيني، ما لم ينص عقد العمل على غير ذلك، أو قضى بذلك عرف المهنة أو ظروف العمل^(٢١). اقتصادر الأجر على النقدي أو العيني في مثل هذه الأحوال.

وخلاصة القول أنّه إذا عدّت الميزات العينية جزءاً من الأجر فتعامل معاملة الأجر النقدي وبالتالي تنتهي بانتهاء عقد العمل شأنها بذلك شأن الأجر النقدي.

ولا يثير تطبيق هذا المبدأ أي صعوبة إلّا من ناحية واحدة تتعلق بالسكن الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل كأجر عيني إلى جوار الأجر النقدي. حيث يثور التساؤل هل بعد انقضاء عقد العمل يكون من حق العامل البقاء في السكن أم أنّ لصاحب العمل حق إخلائه منه؟

في حقيقة الأمر أنّ السكن ما دام بسبب العمل وقدم إلى العامل كجزء من الأجر فيطبق عليه ما يطبّق على انتهاء عقد العمل، وبما أنّ أجر العامل ينقطع عند انتهاء عقد العمل إذن حقّه بالسكن ينقضي بانتهاء عقد العمل ويكون لصاحب العمل حق إخلائه منه إذ لا يوجد بينهما عقدان عقد إيجار

(٢١) وقد قرّرت هيئة تحكيم القاهرة في ١١ مارس سنة ١٩٦٠ (مدوّنة في ١٩٦٠، ٧٧/١٢٣) أنّه «إذا ما قدّم الطعام لعمال فندق ما عند تواجدهم بالعمل، لا يصح أن يطالب العمال بقيام حقهم في مقابل وجبة الطعام في الإجازة: لأنّ الطعام مشروط بوجود العامل وقت تقديمه، لا يأخذ مقابل عنه في مدة الإجازة التي يقضيها العامل في غير مكان العمل».

وعقد عمل، بل هو هقد واحد هو عقد العمل حتى لو كان صاحب العمل يتقاضى أجره رمزية عن السكن^(٢٢).

إلا إذا كان الأمر يتعلق بعقد إيجار منفصلاً عن عقد العمل، ففي مثل هذه الحالة تطبق أحكام عقد الإيجار^(٢٣).

٣ - صور الأجر الأخرى:

لا يقتصر ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل العمل الذي يؤديه على الأجر الثابت، بل إلى جانب ذلك توجد صور أخرى للأجر متعددة يتقاضى العامل بموجبها مبالغ أخرى، وتحسب من الأجر وتسري عليها أحكامه.

ويمكن لنا القول أنّ كل ما يحصل عليه العامل مقابل لما يؤديه من عمل يُعدُّ أجراً، لأنّه إنما حصل على هذا المقابل بسبب العمل، لا بسبب آخر، فمن الضروري أن تحسب ضمن أجر العامل، لأنّ المشرّع الأردني عند تعريف الأجر عمد إلى القول بأنّه «كل ما يتقاضاه العامل من رب العمل بموجب عقد العمل.....».

وسوف نبين الصور المتعددة للأجر، ونبين أهمية حسابها ضمن الأجر.

أولاً: العمولة:

وهي ما يحصل عليه المندوبون والوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة المبيعات أو الصفقات التي يتوسّطون في عقدها لحساب من يمثلوهم، ذلك لأنّ ما يبذلوه من جهد في ترويج السلع يُعدُّ عملاً يستحقون عليه الأجر، وتحدّد قيمة العمولة بنسبة مئوية من قيمة الصفقة يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل، وفي غالب الأحوال لا تتعرّض عمولة الوسيط أو الممثل التجاري لخطر كبير؛ لأنّها لا تتوقّف على تحقيق ربح

(٢٢) انظر في ذلك، د. منصور مصطفى منصور، العقود المسماة ١٩٥٧، فقرة ١٤٣ د ص ٣٢٢. إذ يقول «فلا يوجد عقد إيجار إلى جوار عقد العمل، بل لا يوجد إلا عقد العمل وجه يمثل السكن فيه أجراً عينياً إضافياً إلى جوار الأجر لأساس نقدي».

(٢٣) انظر كذلك د. حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٩٨.

وإنما تحسب على أساس قيمة ما يحققه من صفقات مما يجعلها متوقعة على مقدار جهده ونشاطه، مع القول أنّ العمولة إذا كانت الأجر الوحيد للعامل فإنها ستكون محفوفة بالخطر على العامل، فقد تكون ظروف السوق غير مواتية مما تقل معه الصفقات وبالتالي قيمة النسبة التي يتقاضاها العامل^(٢٤). لذا يجب أن تكون العمولة أجراً إضافياً إلى جانب الأجر الأصلي الذي يتقاضاه العامل والذي يجب أن لا يقل بأي حال عن الحد الأدنى للأجور. ولقد أحسن المشرع الأردني صنعا في قانون العمل الجديد لعام ١٩٩٦ عندما جعل العمولة إلى جانب الأجر، وذلك بقوله «وكل ما يدخل في ذمة العامل مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى...».

وهذا يعني أنّه لا بدّ من وجود أجر ثابت لا يقل عن الحد الأدنى للأجر بما في ذلك ما يدخل في ذمة العامل من أي مصدر آخر بسبب العمل، مع أننا نجد في التطبيق العملي بعض طوائف من العمّال يعتمدون بشكل أساسي على ما يتقاضونه من عمولة عن الصفقات التي يبرمونها لصالح صاحب العمل، كما هو الحال في وسطاء التخليص الذين يرتبطون مع شركات تخليص البضائه بعقود عمل لإنجاز معاملاتهم، وكذلك بالنسبة لبعض الممثلين التجاريين. وعلى أي حال بما أنّ العمولة تعدّ جزءاً فيجب أن تطبق عليها أحكام الأجر، وذلك بأن لا تقل بأي حال من الأحوال عن الحد الأدنى للأجر، كما يجب أن تدخل في حساب مكافآت نهاية الخدمة وبدل الإشعار.

ثانياً: المنحة:

يقصد بالمنحة ما يعطيه صاحب العمل للعامل تبرعاً أو تفضلاً، دون أن يكون هناك التزاماً مفروضاً عليه بأدائها، بل يكون حراً في منحها وفي تحديد قدرها، والمنفعين بها، وبذلك لا تكتسب في الأصل وصف الأجر ولا تخضع لنظامه. غير أنّ ما يهّمنا هنا هو المنحة التي تعتبر جزءاً من الأجر وتكون ملزمة لصاحب العمل. ذلك أنّ صفة التبرّع والتفضّل تنتفي عن المنحة في

(٢٤) د. حسن كيره، المرجع السابق. ص ٥٠٢.

الوقت الذي يصبح فيها صاحب العمل ملزماً بأدائها بحيث لا يملك الرجوع فيها أو الانتقاص من قدرها، وحينئذ تحمل المنحة معنى الزيادة في الأجر الأصلي المحدد أو المتفق عليه، فتعتبر من ملحقات الأجر الأصلي، وبذلك بثبت لها وصف الأجر وتخضع لنظامه وتتحقق صفة الالتزام للمنحة في غالب الأحوال في الحالة التي ينص في عقد العمل أو في النظام الداخلي للمؤسسة عليها، كما هو الحال في راتب الشهر الثالث عشر الذي تعطيه بعض المؤسسات لعمالها، أو ما تقدّمه بعض المؤسسات لعمالها من منح بمناسبة الأعياد بحيث تصبح مثل هذه المنح جزءاً من الأجر، ذلك لأنّ تقرير مثل تلك المنح في عقد العمل أو في النظام الداخلي يثقل عاتق صاحب العمل بالالتزم بأدائها ويعطي العامل حقاً في المطالبة بها، بحيث لا يستطيع صاحب العمل التنصّل من أدائها. لأنّه من ناحية لا يملك سلطة تعديل العقد بإرادته المنفردة، ومن ناحية أخرى، لا يستطيع التحلّل من المنحة المقرّرة في لائحة النظام الأساسي للعمل، على رغم ما يملكه من سلطة تعديل هذه اللائحة لصدورها أصلاً منه وبإرادته، فلا يملك هذا التعديل إذا كان من شأنه المساس بالحقوق المكتسبة للعمال أو الانتقاص من أجورهم. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ ثبوت الزامية المنحة لصاحب العمل بما يسبغ عليها وصف الأجر لا ينحصر في هذه الحالات الواضحة التي تتقرّر فيها المنحة بمقتضى عقود العمل أو لوائحه، بل يتحقّق كذلك في حالة جريان العرف بإعطاء المنحة أيضاً.

هذا وقد حاول الفقه والقضاء^(٢٥) وضع شروط يمكن الرجوع لها إذا ما ثار نزاع بشأن صفة المنحة وما إذا كانت تعد جزءاً من الأجر أم لا تعد، وهذه الشروط هي:

١ - أن تكون المنحة عامة:

يشترط لكي تعتبر المنحة ملزمة أن تكون عامة، أي تمنح للكل العمال أو لبعضهم بالذات، وليس معنى عمومية المنحة أن تكون شاملة لجميع العمال

(٢٥) انظر في ذلك الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥١١.

في المؤسسة أو المنشأة، بل يكفي أن تكون المنحة مقرّرة ولو لطائفة منهم ما دام تقرير هذه المنحة يعتمد على أسس موضوعية محدّدة لا على اعتبارات شخصية، سيما إذا كان تقرير هذه المنحة يعتمد على أسس فنية أو على نوع العمل الذي يختص به العامل أو ما بذله من جهد، كأن تعطى منحة لعمال المناجم أو لطائفة من العمال الذين يعملون ليلاً.

٢ - استمرار المنحة:

بالإضافة إلى عمومية المنحة لا بدّ من استمرار صرفها بشكل يؤكّد دوامها واستقرارها وعدم ترك مسألة احتمال عدم صرفها إلى تقرير صاحب العمل، وتبقى هذه من المسائل الموضوعية التي يختص بتقريرها القاضي على ضوء الظروف والوقائع.

٣ - ثبات قيمة المنحة:

يؤكّد ثبات قيمة المنحة عدم خضوعها لتقدير صاحب العمل وبالتالي اعتبارها جزءاً من الأجر، ولا يعني ذلك جمود قيمة المنحة دون إن يطرأ عليها أي تغيير، وإنّما يكفي لاثباتها عدم الانتقاص من قيمتها - أمّا إذا طرأت زيادة على قيمة المنحة حتى لو كانت الزيادة عابرة فلا يعني ذلك عدم ثباتها. ذلك لأنّ العبرة في ثبات قيمة المنحة الأصلية والتي لا يستطيع رب العمل الانتقاص منها.

وعلى أي حال يبقى تقدير كون المنحة ملزمة لرب العمل وبالتالي جزءاً من الأجر من المسائل الموضوعية التي يستقل في تقريرها القاضي في كل حالة على حدة وحسب الظروف مع الأخذ بعين الاعتبار النص عليها في عقد العمل أو في النظام الداخلي للمؤسسة.

٤ - الإكرامية (البقشيش):

الإكرامية هي المقابل الذي يدفعه الزبون نظير الخدمة التي تقدّك له، سواء حصل عليه مباشرة من الزبون، أو عن طريق صاحب العمل الذي يضيف الإكرامية على قائمة حساب الزبون وتعطى إلى العامل.

وقد كانت الإكramيات في السابق محض تبرّع أو تفضّل من جانب الزبون، وذلك لظهار رضاه عن الخدمة التي قدّمها العامل له. غير أنّه وبعد أن أصبحت الإكramية شائعة ودرج الزبائن على دفعها وعلى الخصوص في الفنادق الكبرى والمقاهي والمطاعم ذات الشهرة، تنبّه أصحاب العمل إلى ذلك وأدخلوا الإكramية ضمن الأجر بصور متعددة وبحسب شهرة المحل، فهناك من اعتبرها أجراً للعامل ولا سيما عند تدرج ضمن قائمة حساب الزبون، مثلاً ١٠٪ من القائمة. وهناك من اعتبرها جزءاً من الأجر، إذ يتقاضى العامل أجراً ثابتاً أخذاً (رب العمل) بعين الاعتبار ما يتقاضاه العامل من الزبون كإكramية. الشيء الذي يدعو إلى القول أنّ عدم وجود ضابط محدّد للإكramية يجعل أجر العامل مهدداً وعرضة للزيادة وللنقص ولا سيّما إذا كانت الإكramية توزّع على جميع العمّال سواء من اتصل عملهم مباشرة بالزبون، أم الذين لا علاقة لهم بالزبون، الأمر الذي حمل المشرّع الفرنسي أن يتدخّل من أجل حماية حقوق العمّال في الإكramية، فأوجب على صاحب العمل توزيع الإكramية كاملة على عمّال المحل المتّصلين مباشرة بالخدمة التي قدّمت للزبون دون غيرهم من العمّال، وعدم اقتطاع أي جزى منها لأي سبب من الأسباب. وقد كان في السابق يجوز له أن يقتطع جزءاً من الإكramية مقابل كسر أو تلف بعض الأدوات أو توزيع حصيلتها على جميع العمّال المتّصلين بالزبون وغير المتّصلين به وهو ما أيّديه محكمة النقض الفرنسية، باعتبار أنّ ذلك غير مخالف للنظام العام^(٢٦). كما أخذ بهذا المبدأ القانون المدني المصري عندما عدّ الإكramية جزءاً من الأجر في الفقرة الثانية من المادة ٦٨٤، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدم المتجر الواحد تجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت اشرافه.

ومع أنّ قانون العمل الأردني لم ينظّم كيفية توزيع المنحة على العاملين، فإنّ ذلك لا يعني عدم وجود قاعدة تطبّق على هذه الحالة، إذ أخذ القانون

(٢٦) د. حسن كيره، المرجع السابق. ص ٥٠٢.

المدني الأردني بالمبدأ ذاته الذي أخذ به القانون المدني المصري، وذلك في المادة ٨١١ التي تنص بقولها «تدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها وتحتسب عند تسوية حقوقه أو توقيع الحجز عليها».

والأخذ بما نصَّ عليه المادة ٨١١ من قانون الأردني يعدُّ تطبيقاً للمادة الرابعة من قانون العمل التي تنص بقولها:

- أ - لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.
- ب - يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق شواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عام عن أي حث من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون».

وما دام المشرع يعتبر الإكرامية جزءاً من الأجر، يتعيّن إن لا تقل عن أجر العامل عن الحد الأدنى الذي فرضه المشرع، وإلاّ فإنّ ذلك يعدُّ ماساً بركن هاماً من أركان عقد العمل وهو الأجر، وذلك لأنّ الأجر يأخذ بنظر الاعتبار عند حساب المكافآت والتعويضات التي يستحقها العامل، سواء من رب العمل أو من مؤسسة الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني الحماية القانونية للأجر

لا شكَّ أنَّ للأجر أهمية بالغة بالنسبة إلى العامل لاعتماده عليه في حياته اعتماداً كلياً، الشيء الذي يترك آثاراً سلبية على العامل إذا ما ترك أمر تحديد الأجر إلى حرية أصحاب العمل، كما كان معروفاً إبَّان سيادة المذهب الفردي وما يتفرَّع عنه من مبدأ سلطان الإرادة وأنصار مذهب الاقتصاد الحرِّ منذ انتصار الثورة الفرنسية، وترك تحديد الأجر إلى إرادة الطرفين في عقد العمل باسم المساواة وحرية الإرادة.

غير أنَّ هذه الحرية لم تكن في الواقع إلاّ من جانب واحد، ألا وهو جانب أصحاب العمل بالنظر إلى مركزهم الاقتصادي، وأنَّ العامل هو الطرف الأضعف نظراً لحاجته إلى العمل. الشيء الذي جعل سوق العمل يخضع لقانون العرض والطلب، ووضع العامل في مقام السلع.

وكانت النتيجة الحتمية لذلك تحكم أصحاب العمل بالعامل وفرض الأجور التي تناسبهم ولا تتلائم مع الحياة المعيشية للعامل، إلاّ القبول بذلك.

غير أنَّ مثل هذا الظلم لم يستمر طويلاً وعلى الخصوص في الدول الصناعية، إذ سرعان ما تآزرت عوامل مختلفة منذ مطلع القرن الحالي على الوقوف في وجه استغلال أصحاب الأعمال للعَمَّال باسم مبدأ المساواة والحرية المزعومة^(٢٧).

كما كان للثورات العمالية التي اشتدَّت ساعدها في مطلع هذا القرن الأثر الكبير بالضغط على أصحاب العمل، وذلك باستعمالها سلاح الاضراب من أجل تحديد سعر عادل لأجور العمل.

وكذلك كان لظهور وانتشار مذاهب الاقتصاد الموجّه والنزعات الاجتماعية والاشتراكية صدى بعيد وأثر حاسم في زعزعة الاقتصاد الحر

(٢٧) د. حسن كيره، أصول قانون العمل، طبعة ١٩٧٩، المعرف، الاسكندرية، ص ٤٣٢ وما بعدها.

ومبدأ سلطان الإرادة الذي يترك تحديد الأجور لقانون السوق واستغلال أصحاب العمل. وفي توجيه النظر إلى الصفة الحيوية للأجر بالنسبة للعامل وضرورة كفاية قدرة لكفالة معيشته هو وأسرته في حدود القدر الضروري المعقول للحياة الإنسانية.

وقد ساعدت هذه العوامل على نجاح بعض نقابات العمال في التوصل - عن طريق المفاوضة الاجتماعية - إلى إبرام عقود عمل جماعية ومشاركة مع أصحاب العمل لوضع الدستور الذي يحكم شروط العمل وفي طليعتها تحديد أجور عادلة. غير أنّ مثل تلك الاتفاقات الجماعية لم تكن كافية، الشيء الذي تطلب تدخل في تحديد الأجور بعد الضغوط التي وجهها من قبل التكتلات العمالية، وكانت بداية هذا التدخل من قبل الدول الصناعية الغربية، والتي فرض مشرّعها حداً أدنى للأجور، كما ربط مقدار الأجور بمستوى غلاء المعيشة. كما أوجد ما يسمّى بلجان تحديد الأجور من قبل العمال وأصحاب العمل وممثلين عن الدولة، وتكون مهمتها ملاحقة تحديد الحد الأدنى للأجور قياساً بارتفاع مستوى المعيشة في تلك الدول.

غير أنّ مثل هذا التدخل من قبل المشرّع لم يكن معروفاً في دولنا العربية إلا في منتصف القرن الحالي، وفي بعض الدول العربية كمصر التي حاول المشرّع فيها التدخل في تحديد الأجور، وعلى الخصوص في القطاع الصناعي التابع لدولة^(٢٨)، وكذلك في قطر^(٢٩)، والبحرين^(٣٠)، وعمان^(٣١)، والسعودية^(٣٢) ولبنان^(٣٣).

أمّا قانون العمل الأردني القديم فلم يتضمن أية إشارة إلى تحديد حد أدنى لأجور العمال، وجاء القانون الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ بالنص على

(٢٨) د. حسن كيره، المرجع السابق. ص ٥٠٢.

(٢٩) المادة ٢٨ من قانون العمل القطري.

(٣٠) المادة ٧٧ من قانون العمل البحريني.

(٣١) المادة ٢٣ من قانون العمل رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ العماني.

(٣٢) المادة ١١٥ من قانون العمل السعودي.

(٣٣) مرسوم رقم ٥٧٣ بتاريخ ٢٨ تشرين الأول، لسنة ١٩٧٧.

تشكيل سلطة لتحديد الحد الأدنى للأجور. وسوف نعرض لذلك بالتفصيل عندما نتكلم عن تحديد الحد الأدنى للأجور في قانون العمل الأردني. غير أننا سنعرض إلى هذا الفصل من خلال أربعة مباحث نتكلم في المبحث الأول عن حماية الأجر من حيث مكان وزمان دفعة، وفي المبحث الثاني حماية الأجر من حيث ضمان الوفاء به، والمبحث الثالث حماية الأجر من الاقتطاع منه، والمبحث الرابع حماية الأجر من حيث تحديث مقداره.

المبحث الأول حماية الأجر من حيث مكان وزمان الوفاء به

أولاً: مكان الوفاء بالأجر:

اكتفى القانون المدني في شأن مكان الوفاء بالأجر بالنص على أن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده اتفاق الطرفين (المادة ٣٣٦ من القانون المدني الأردني). كما أن القواعد العامة تقضي بأن الأجر يدفع في موطن صاحب العمل على اعتباره المدين بالأجر، والأصل أن الوفاء بالدين يكون في موطن المدين. غير أن هناك محاذير في تطبيق القواعد العامة سيما إذا لم يكن موطن صاحب العمل هو مكان العمل مما قد يضيع وقت العامل في الانتقال من أجل الحصول على أجره وينفق نفقات لا مبرر له. الشيء الذي دفع كثيراً من تشريعات العمل، إلى النص على مكان دفع الأجر في مكان العمل، وهذا ما فعله قانون العمل الكويتي في المادة ٢٩ من قانون العمل في القطاع الأهلي، إذ أوجب الوفاء بالأجر في مكان العمل^(٣٤)، وكذلك قانون العمل المصري المادة ٤٧ منه^(٣٥).

(٣٤) انظر الدكتور بدر جاسم اليعقوب، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، ص ٦٩.
(٣٥) انظر الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٣٤ وكذلك قانون العمل القطري الذي نص في المادة ٣/٢٩ على ما يلي «يدفع الأجر إلى العامل نفسه في إجر أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي، أو أي محل آخر يوافق عليه مدير العمل، على أنه يجوز دفعة لحساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفين.....».

أمّا قانون العمل الأردني الجديد، فقد تجاهل النص على مكان دفع الأجر على الرغم من أهميته تاركاً ذلك للقواعد العامة أو الاتفاق، على الرغم من المحاذير التي أشرنا لها، فكان الأولى بقانون العمل أن يعيّن مكان الوفاء بالأجر في مكان العمل، ويترك للعامل وصاحب العمل الاتفاق على مكان آخر إذا كان أصلح للعامل. كما إذا طلب العامل من صاحب العمل تحويل أجره إلى حسابه في أحد البنوك، دون أن يكون لصاحب العمل إجباراً على ذلك بحسب القواعد العامة.

تبقى الإشارة إلى أنّ وفاء صاحب العمل بالأجر في غير مكان العمل، على الرغم من أنّه يعرّضه لجزاءات جنائية كما نصّ على ذلك قانون العمل الكويتي في المادة ٩٧ نص قانون العمل في القطاع الأهلي، إلّا أنّه يبقى وفاءً مبرئاً لذمّته تجاه العامل^(٣٦).

ثانياً: زمان الوفاء بالأجر:

لم يترك قانون العمل الحرية المطلقة لإرادة صاحب العمل في تحديد زمان الوفاء بالأجر كما هو الحال في التقنين المدني الذي يلزم صاحب العمل بأن يدفع الأجر في الزمن الذي تحدّده العقد أو العرف (م ٩٢١ من القانون المدني)، إذ نجد قانون العمل يعتمد إلى وضع أحكام تفصيلية في هذا الشأن، بما يحقّق مصلحة العامل وحمايته، ولا يجوز الخروج على هذه الأحكام إلّا في حدود معينة. هذا وقد عمدت بعض التشريعات إلى بيان زمان الأجر بحسب طرق حساب الأجر، وهذا ما فعله قانون العمل المصري القي يقضي بأن تؤدي أجور العمال المعيّنين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر الذي قام فيه العامل بالعمل، ويقول بهذا الصدد الدكتور حسن كيره «واضح أن المشرع بتقريره هذا الحكم إنما يجعل الأداة شهرياً حداً أقصى، بالنظر إلى اعتماد العامل على أجره كمصدر وحيد أساسي لرزقه، ممّا يستلزم عدم

(٣٦) انظر د. بدر جاسم اليعقوب، م. س. ص ٧٠. وكذلك الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٣٦.

المباعدة في مواعيد الدفع أطول من مدة شهر، فلا يجوز إذن الإتفاق على الوفاء بالأجر مرة كل شهرين أو كل ثلاثة أشهر، رغم أنه لا يوجد في الأصل من القواعد العامة ما يمنع مثل هذا الاتفاق، ولكن ليس هناك ما يحول دون الاتفاق على هذا الوفاء مرة كل أسبوع أو كل أسبوعين، لأنّ المقاربة بين المواعيد الدفع لا تضرّ العامل ولعلّها أن تكون في صالحه في بعض الأحوال، فضلاً عن أن الوفاء شهرياً هو مجرد حد أقصى فيجوز جعل الوفاء في مواعيد دورية أقل^(٣٧).

أمّا إذا كان حساب الأجر بالقطعة فيوجب تقنين العمل المادة ٤٧ فقرة (ب) من القانون العمل المصري إذا كان العمل يستلزم مدة تزيد على أسبوعين - أن يحصل العامل كل اسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما قام به العامل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع الثاني لتسلم ما كلف به.

وهذا أيضاً ما فعله قانون العمل الكويتي في المادة ٢٩ منه والتي تقول تدفع أجور العمل على النحو التالي:-

- ١ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
- ٢ - العمال المعينون بالساعة، أو بالميامة، أو بأجر أسبوعي، أو بالقطعة تؤدي أجورهم على الأقل كل أسبوعين^(٣٨).

أما قانون العمل الأردني الجديد، فقد كان تنقصه الدقة في تحديد زمان دفع الأجر على الرغم من أهميته وطابعه حيوي بالنسبة للعامل، إذ نجده اكتف في المادة ٤٦ فقرة (أ) من قانون العمل بالقول بأن لا يزيد موعد تسديد الأجر عن سبعة أيام من تاريخ استحقاقه دون أن يفصل في تاريخ الاستحقاق هذا ومتى يكون، كما فعلت التشريعات السابقة الذكر، حيث نصّت المادة (٤٦) فقرة (!) على ما يلي: «يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة

(٣٧) د. حسن كيره، م/س، ص ٥٣٢.

(٣٨) د. بدر جاسم اليعقوب، م/س، ص ٧٠.

أيام من تاريخ استحقاقه، ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون».

يتّضح من هذا النص أنّ المشرّع يوجب على رب العمل الالتزام بدفع الأجر عند استحقاقه، وأن لا تزيد مدّة التأخير عن سبعة أيام من تاريخ الاستحقاق المتّفق عليه بين العامل ورب العمل، وواضح أنّ المشرّع بتقريره هذا الحكم يفرض على رب العمل عدم التأخير في دفع الأجور تحت طائلة الغرامة، وهذه الغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً، ولا تزيد عن مئة دينار. عملاً بنص المادة ١٣٠ من قانون العمل التي تعاقب بالغرامة عن كل مخالفة لأحكامه ولا سيّما أنّ الأجر يشكّل المورد الأساسي لرزق العامل الذي يقتات منه هو وعائلته، وما يؤخذ على هذا النص أنّه لم يحدّد الوقت الذي يدفع فيه الأجر في الحالة التي يكون فيه عقد العمل غير محدّد المدة، كأن يكون العمل لعدّة أسابيع أو بالقطعة، إذ قد يستفاد من هذا النص أنّ رب العمل يلزم في هذه الحالة بدفع الأجر خلال أسبوع من انتهاء المدّة المتّفق عليها، في حين أنّ العامل لا يستطيع الانتظار مثل هذه المدة؛ لأن الأجر يشكّل مورده الأساسي الذي يقتات منه هو وعائلته.

ثالثاً: إثبات الوفاء بالأجر:

لم يحدّد قانون العمل الأردني وسيلة معينة لإثبات أداء الأجر تاركاً ذلك للقواعد العامة، بل لقد ذهبت المادة ٤٦ منه إلى أبعد من ذلك عندما اعتبرت توقيع العامل على أيّة ورقة لد رب العمل تثبت أداء. لأجر العامل لا يسقط حق العامل في الأجر حيث تقول: «إنّ توقيع العامل على أي كشف أو سجلّ للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجّل فيه لا يعني إسقاط حقّه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد».

يتّضح من هذا النص بمفهوم المخالفة أنّ من حق العامل إثبات ما بذمّة رب العمل من أجر بطرق الإثبات كافة.

وهذا يعني إنّ توقيع العامل على كشف الرواتب أو سجلّ الأجور، أو

على إيصال بقيمة أجره يمكن الاستدلال به كوسيلة إثبات لأداء الأجر، غير أنّه لا يسقط حق العامل بالمطالبة بجميع ما تبقى له من أجر في ذمة رب العمل. والسؤال المطروح، هل على العامل أن يتقيّد بالإجراءات الأصولية المتبعة من أجل إثبات حقّه للمطالبة بأجره، وبالتالي إذا ما تجاوز المبلغ قدرًا معينًا عليه أن يثبت ذلك بالكتابة؟ في حقيقة الأمر أن العامل ليس مقيداً بأي إجراء، وبالتالي له إن يطالب بجميع ما يستحقّ بذمة رب العمل وأن يثبت بوسائل الإثبات كافة. وهذا ما حدا بالمشرع الأردني أن لا يبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل حتى ولو كان العامل قد وقّع على إيصال بإبراء ذمة رب العمل دون استلام جميع حقوقه، وبالتالي إذا أخذنا بذلك الإيصال كوسيلة إثبات فسيكون العامل فريسة سهلة لصاحل العمل وتضيع جميع مستحقّاته بمجرد توقيعه على ذلك الإيصال، بحيث لا يستطيع إثبات خلاف ذلك، إلّا بدليل كتابي، كما تقضي القواعد العامة في الإثبات.

المبحث الثاني

حماية الأجر من حيث تأمين الوفاء به

يشكّل الأجر أهميّة بالغة في حياة العامل، إذ هو مصدر رزقه الوحيد ووسيلته الأساسية للانفاق على عائلته. ونظراً لهذه الأهمية، فلقد أحاط المشرّع الأجر بحماية مسبقة، وكان من أهم مظاهر هذه الحماية، تقرير حق امتياز عام لأجر العامل على أموال رب العمل في حالة إعساره أو إفلاسه، ولا سيّما أنّ رب العمل قد يتعرّض لحالة إعسار أو إفلاس، ولا ذنب للعامل الذي أدّى العمل المطلوب منه ويستحقّ عليه الأجر. غير أنّ حق الامتياز في قانون العمل يختلف عنه في القانون المدني، وعليه سوف نتعرض لحق الامتياز في القانون المدني أولاً ومن ثمّ إلى حق الامتياز في قانون العمل.

أولاً: حق الامتياز المقرّر للأجور في القانون المدني:

تنص المادة (١٤٣٥) من القانون المدني على ما يلي: «أن يكون للديون الآتية، بقدر ما هو مستحق منها في السّنة الشهور الأخيرة، حق امتياز على

جميع أموال المدين من منقول وعقار (المبالغ المستحقة من أجور ومرتبّات وتعويضات ومكافآت الخدم والكتاب والعمال وكل أجير آخر)».

يتبيّن من ذلك أنّ القانون المدني قد قرّر حق امتياز لأجور العمال ومكافآتهم المترتبة في ذمة رب العمل على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار، غير أنّه جعل لهذا الامتياز المرتبة الثالثة. أي أنها تأتي بعد المصروفات القضائية وما هو مستحق للخزانة العامة، وإذا صدف وكان هناك مستحقات على رب العمل من نفقة، فإنّها تتساوى مع حقوق العمّال في الامتياز^(٣٩). ومن جهة أخرى، فإنّ حق الامتياز مقرّر للإجر وحده، ولا يتعرّض إلى أي مبلغ آخر يستحق للعامل في ذمة صاحب العمل دون أن يصدق عليه وصف الأجر بالمعنى الدقيق مثل مبلغ التعويض.

وأكثر من ذلك. فإنّ حق الامتياز المقرّر في القانون المدني يكون فقط عن مستحقات العمّال لستة أشهر الأخيرة، أمّا ما يزيد عليها فيعتبر ديناً عادياً. الشيء الذي جعل المشرع عند

وصعه لقانون العمل إلى أن يتنبّه إلى هذه المسألة ويقرّر حق امتياز من نوع خاص في قانون العمل لمستحقات العمّال.

ثانياً: امتياز أجور العمّال في قانون العمل الجديد:

لقد سبق القول بأنّ ما جاء به القانون المدني من حقوق امتياز لا يفي بالغرض، الشيء الذي جعل قانون العمل يتوسّع في مدى الامتياز المقرّر للأجر المستحق للعامل قبل صاحب العمل، فلم يقتصره - كما فعل التقنين المدني - على الأجر المستحق عن الستة أشهر الأخيرة فحسب، بل أطلق الامتياز دون تحديده بمدة استحقاق معينة للأجر، كما أنّ قانون العمل لم يقصر حق الامتياز على الأجر وحده كما هو مقرّر في القانون المدني، بل صرفه كذلك إلى ما يستحق للعامل من مبالغ بمقتضى أحكام قانون العمل،

(٣٩) انظر الدكتور سعيد عبدالكريم مبارك، الحقوق العينية، مركز حمّاد للطباعة، اربد، ١٩٩٦ د ص ٣١.

كمبالغ التعويض، أو مكافآت نهاية الخدمة، جاء ذلك في المادة (٥١) من قانون العمل الجديد والتي تنص:

أ - على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تعد 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 المؤمّنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

ب - في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصطفى أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فوراً وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعال أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية».

يتبين من هذا النص أنّ قانون العمل الأردني توسّع في نطاق الامتياز المقرّر للأجر المستحق للعامل قبل رب العمل، فلم يقصره - كما فعل التقنين المدني - على الأجر المستحق عن ستة الأشهر الأخيرة فحسب، بل جعله شاملاً لجميع مستحقات العامل.

كما أنّه لم يقصر الامتياز كذلك على الأجر وحده كما فعل التقنين المدني، بل جعله يشمل كذلك ما يستحق للعامل من مبالغ بمقتضى أحكامه كمبالغ التعويض أو مكافأة نهاية الخدمة وما إلى ذلك.

وقانون العمل الأردني بهذا النص قد حقّق حماية لتأمين الوفاء بأجر العامل أكثر من بعض التشريعات المقارنة، حيث جعل امتيازاه من الدرجة الأولى يتقدم به على جميع حقوق الامتياز الأخرى بما فيها المصروفات القضائية والضرائب، وبذلك فقد امتاز عن قانون العمل المصري الذي قدّم المصروفات القضائية والرسوم المستحقة للخرينة في المرتبة على أجر العامل، على الرغم من أنّه أطلق حق الامتياز ولم يجعله قاصراً عن الأشهر

السته الأشهر الستة الأخيرة، وذلك في المادة الثامنة من قانون العمل المصري^(٤٠).

والحكمة التي توخاها المشرع من هذا النص، هي أن يضمن للعمال استيفاء أجورهم قبل غيرهم من دائني رب العمل بما في ذلك خزينة الدولة، ذلك لأن الأمر يتعلق بمسألة إنسانية إلا وهي مورد رزق العامل ووسيلة عيشه.

المبحث الثالث

حماية الأجر من الاقتطاع منه

أعطى قانون العمل الحق لصاحب العمل بتوقيع الجزاءات التأديبية على العامل إذا ما خالف قانون العمل، أو النظام الداخلي للمؤسسة، أو عقد العمل، وهذه الجزاءات التأديبية قد تقتضي اقتطاع جزء من أجره، كما أن صاحب العمل قد يصبح دائناً للعامل لما يقدمه له من قروض، أو لأي سبب آخر، الشيء الذي يجعل صاحب العمل يقوم بإجراء المقاصة بين ما له بذمة العامل وما يترتب للعامل بذمته.

وإذا كان لصاحب العمل مطلق الحرية بالاقتطاع من أجر العامل أو إجراء المقاصة، فإن ذلك سيكون له الأثر الكبير سيما أن الأجر هو عماد العامل الوحيد ومصدر رزقه وعياله. من أجل ذلك يحدّ قانون العمل من مدى هذا الاقتطاع أو حتى ما يخصم من الأجر من أجل القروض، وذلك بحد أعلى لا يجوز تجاوزه، كما هو مبين في الحالات التالية:

أولاً: الاقتطاع من أجر العامل مقابل الجزاءات التأديبية:

يملك صاحب العمل كما سبق الإشارة، السلطة بتوقيع جزاءات تأديبية على العامل قد تقتضي الاقتطاع من أجره. إلا أن قانون العمل قنّن تلك الاقتطاعات، وذلك في المادة (٤٨) من قانون العمل والتي تنص «لا يجوز

(٤٠) انظر في ذلك الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٤٦.

لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعي 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 واحد من تاريخ تبليغها له.

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

ج - أن 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 المؤسسة وفق ما يقرره الوزير^(٤١).

من خلال هذا النص نرى أن المشرع الأردني قد استفاد في شرحه لأحكام الاقتطاع من أجر العامل، وذلك حرصاً منه على الحد من سلطات رب العمل في الاقتطاع من أجور العمال، وحتى لا تذهب تلك الاقتطاعات إلى جيوب أصحاب العمل نجده خصص تلك الغرامات الشيء الذي يجعله لا يوقع تلك العقوبة إلا في الحالات الضرورية. كما أنه حدد سقفاً أعلى لتلك العقوبات، حيث يجب أن لا يتجاوز أجر ثلاث أيام في الشهر الواحد، وهنا نجد أن المشرع الأردني كان أكثر توفيقاً من بعض التشريعات في تحديده المدة بثلاثة أيام خلال الشهر الواحد. بينما نجد المشرع الكويتي في المادة (٥١) من قانون العمل الأهلي يقضي بأن «لا يزيد الخصم على أجر خمسة

(٤١) تقابلها المادة ٣٠ من قانون العمل الكويتي (القطاع الأهلي).

أيّام شهرياً، ويقول الدكتور جاسم اليعقوب بهذا الصدد^(٤٢): «وقد اختلف الفقه الكويتي في تفسير هذا النص، فذهب الرأي إلى القول بأنّ توقيع العقوبة على العامل في الشهر الواحد يجب ألاّ تزيد عن خمسة أيّام، وإن كان يمكن توقيعها في خلال الشهر الواحد، جائز لأكثر من هذا القدر على ألاّ تنفّذ إلّا مراعاة القيد، وبعبارة أخرى أنّه إذا أراد الاقتطاع على أجر خمسة أيّام، فإنّه ينفّذ خلال مدّة أطول من شهر، بحيث لا يزيد ما يخصم من العامل في الشهر الواحد، على الأيّام الخمسة.

بينما ذهب رأي آخر إلى القول بأنّ صاحب العمل يمتنع عليه على الاطلاق توقيع الخصم في الشهر الواحد لأكثر من خمسة أيّام، بحجة أنّ النص جاء مطلق متضمناً أنّ الخصم لا يزيد على خميّة أيّام. والمطلق يؤخذ على اطلاقه، ثمّ أنّ هذا الرأي يتمشّي مع ما جاء في النص بصدد عقوبة الايقاف من أنّه لا يزيد على عشرة أيّام، فلا يمكن القول بطبيعة الحال بأنّه من الممكن أن يوقف العامل لمدة أطول، ثمّ تنفّذ العقوبة بالتقسيط، وإذا بقي بعد ذلك شك فإنّ الشك يفسّر لمصلحة العامل.

ولا مجال للجدل فيما يتعلّق بقانون العمل الأردني، إذ أنّ المادة ٤٨ فقرة (أ) منها حدّد الاقتطاع بأجر ثلاثة أيّام في الشهر الواحد، أو إقافه عن العمل بدون أجر لمدة لا تزيد على ثلاثة أيّام في الشهر، فلا خيار لصاحب العمل بتوقيع تلك العقوبتان معاً. كما أنّه لا خيار له في فرضها على العامل أكثر من مرّة في الشهر الواحد. سيّما أنّنا نجده في الفقرة (ج) من المادة ٤٨ أوجب أن تسجّل الغرامات التي تفرض على العامل في سجلّ خاص يبيّن فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، ومثل هذا النص الذي لا يجوز مخالفته ذلك لأنّ قواعد قانون العمل جميعها أمرّة، كما ورد في المادة ١٣٩ من قانون العمل الأردني الجديد. الشيء الذي يجعل مراجعة تطبيق العقوبات من خلال تلك السجلات من السهولة بمكان على مفتّشي العمل الذين أعطاهم قانون العمل الحقّ بالاطلاع على جميع سجلات صاحب العمل.

(٤٢) د. بدر جاسر اليعقوب، المرجع السابق، ص ص ٨٠ - ٨١.

ثانياً: الحد من الاقتطاع مقابل القرض:

تنص المادة ٢٧ من قانون العمل الأردني بأنه «لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر، إلا في الحالات التالية:

- استرداد ما قدّم صاحب العمل من سلفة للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (١٠٪) من الأجر.
- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه - اشتراكات الضمان الاجتماعي، وأقساط المستحقة على العامل، والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى - اشتراكات العامل في صندوق الادخار - الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين - كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي - المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلّفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون».

كما هو الحال في المادة ٤٨ نجد المشرّع الأردني قد استفاض في الشرح أيضاً في المادة ٤٧. ومثل هذه الاستفاضات أُنسِم بها قانون العمل الجديد جميعه، إذ نجده في جلّ مواده يطيل الشرح، وهذا غير محبّب في النصوص التشريعية، غير أنّ المشرّع أراد بهذا النص بالإضافة إلى التيسير على العامل في الاقتراض من صاحب العمل لمواجهة ضرورات طارئة، أراد من ذلك أن يمنع إجراء المقاصة بين ما هو مترتب للعامل من أجر في ذمة صاحب العمل، وما هو مترتب لصاحب العمل في ذمة العامل نتيجة لتلك التسهيلات، حيث نجده قد وضع سقفاً أعلى للاقتطاعات، يجب ألاّ يتجاوز ١٠٪ من أجره. ويرى بعض الفقه أن يكون الاقتطاع سداداً لما على العامل من قرض محصوراً في حدود عشر الأجر، فينبغي أن يكون ذلك مقصوراً على القرض بالمعنى الدقيق، ولذلك لا ينصّرف هذا الحكم إلى ما يعجله صاحب العمل للعامل من جزء من أجره. حيث يقولون «أنّ حصول العامل من

صاحب العمل على مقابل يعادل قيمة العمل المؤدّي فعلاً يعتبر أجراً لا قرضاً. رغم أدائه إليه قبل الميعاد المعتاد لدفع الأجور في المنشأة، أمّا إذا حصل العامل على ما يجوز قيمة العمل المؤدّي فعلاً، فيعتبر القدر المجاوز وحده قرض بحيث لا يجوز الاقتطاع بسببه إلاّ في حدود العُشر^(٤٣).

ولا شك أنّ معيار التفرقة بين القرض الذي لا يجوز الاقتطاع من أجل سداده أكثر من عُشر الراتب، وهو إذا ما كان قرض بمعناه الصحيح وهو ما يتجاوز مقدار ما سيحصل عليه العامل من أجر. كما أنّ القرض يجب أن يكون بسبب علاقة العمل وليس قرضاً عادياً، ومعيار التمييز هنا من السهولة بمكان ذلك أنّ ما يقدّم من قروض للعمال بسبب العمل يحكمه النظام الداخلي للمؤسسة وبالتالي يعطي العامل القرض على أساسه.

أمّا إذا كان القرض خارج عن إطار هذا النظام، فيعتبر قرضاً عادياً وبالتالي يخضع للاتفاق بين العامل وصاحب العمل وليس لقانون العمل الذي يحدّد الاقتطاع بعُشر الراتب.

ثالثاً: الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف:

من المعلوم أنّ التزام العامل بالمحافظة على الأشياء الموكلة إليه التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة، وبالتالي فإذا أثبت العامل بأنّه بذل عناية الرجل المعتاد في المحافظة على هذه الأشياء، ومع ذلك حصلر المحذور ولحق بهذه الأشياء ضرر أو تلفت، فلا يتحمّل أيّة مسؤولية. ولكن إذا ما قصد العامل الإضرار أو تعديّ وتسبّب في فقد الأشياء الموكلة إليه بسبب العمل أو أتلّفها وثبتت مسؤوليته، فلقد حدّد قانون العمل نسبة الاستقطاع من أجر العامل مقابل هذه الأشياء، بحيث لا تتجاوز قيمة الاستقطاع خمسة أيام من أجر العامل في الشهر. وقد نصّت على ذلك المادة ٤٩ من قانون العمل الأردني الجديد.

(٤٣) انظر في ذلك الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٥٤٨، كذلك د. بدر جاسم اليعقوب، المرجع السابق، ص ٧٦ - ٧٧.

رابعاً: حماية الأجر في حالة التوقف عن العمل بسبب لا يعود إلى صاحب العمل: قد يضطر صاحب العمل إلى وقف العمل لأسباب طارئة بصورة مؤقتة، وخوفاً من تحكّم صاحب العمل بالعمال وعدم دفع أجورهم بسبب وقف العمل في هذا الفرض، لذا نظّم قانون العمل الجديد هذه المسألة. وذلك بالزام رب العمل بدفع أجور العمّال كاملة عن مدّة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقّف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدّة التي تزيد على ذلك. واشترط قانون العمل أن لا تزيد مدّة التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة. كما اشترط أن لا يكون التوقف بسبب يعزى إلى صاحب العمل أو خطئه، بل يجب أن يكون التوقف ناتجاً عن ظروف خارجة عن إرادته وليس بوسعه دفع هذه الظروف. والحكم الذي نصّت عليه المادة ٤٩ يعدّ خروجاً على حكم القواعد العامة التي نصّت عليه المادة ٢٤٨ من القانون المدني التي تنص بقولها وفي العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً أنقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل، ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة، وفي كليهما يجوز للدائم فسخ العقد بشرط علم المدين». وهذا الخروج عن حكم القواعد العامة قرّره المشرّع حماية لحقوق العمال.

المبحث الرابع

حماية الأجر من حيث تحديد الحد الأدنى له

كان لسيادة مبدأ سلطان الإرادة دور كبير في تحديد الأجر، حيث كان أمر تحديده خاضعاً لإرادة المتعاقدين، ممّا جعل صاحب العمل يفرض ما شاء من الأجر بحسب قانون العرض والطلب، ذلك لأنّ رب العمل هو الطرف الأقوى في العقد، الأمر الذي يجعله يتحكّم في تحديد أجور العمّال فيفرض أجوراً ضئيلة لا تكاد تفي بالحاجات الإنسانية والضرورية للعمال، وأمام ارتفاع غلاء المعيشة وعدم قدرة العمّال على مواجهة ذلك الغلاء بما يحصلون عليه من أجر ضئيل.

كافح العمّال سنوات طويلة لتقرير مبدأ وضع حد أدنى للأجور لا يجوز لصاحب العمل أن ينزل بأجر العامل عنه، وذلك حتى يكون العامل بعيداً عن قانون العرض والطلب وما يترتب من مظالم تلحق بالطاقة العاملة، وابتعد تبعاً لذلك نشاط الإنسان عن نظام المنافسة، وقد استقر مبدأ وضع حد أدنى للأجور، رغم النقد والمعارضة الشديدة، وفي جميع الأنظمة الاقتصادية الحديثة على خلاف مذاهبها، رأسمالية أم اشتراكية، فقد ظهرت فكرت التحديد للمستوى الأدنى للأجر منذ أوائل هذا القرن تحت تأثير تعاليم المذاهب الاشتراكية والاتجاهات والجهود التي ترمي إلى وقف استغلال أصحاب الأعمال. والقضاء على الظلم في تحديد الأجور، وتوفير الحدود الدنيا للعيش الكريم للعامل، وقد تضافرت جهود النقابات العمالية وما لديها من وسائل ضغط مع انحسار تعاليم المذهب الفردي المتطرفة في إبراز أهمية وضع حد أدنى للأجور يحقق هذا الطابع الإنساني للأجر بكفالة قدر ضروري ومعقول لمعاش العامل. وجاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليؤكد ذلك، إذ يقول «لكل من يعمل الحق في أجر عادل ومناسب يكفل له ولأسرته حياة تناسب كرامته الإنسانية»^(٤٤). وبذلك أصبح مبدأ تدخل المشرع في تحديد الأجور ووضع حد أدنى له مبدأ مسلماً به، ويكفل تحقيق هذا الطابع الإنساني للأجر، كما حضّت الهيئات العالمية للعمل على ضرورة كفالة الأجور لمستوى معيشة العامل، وجاء في المادة ٤١ من دستور منظمة العمل الدولي «إنّ المجتمعات الصناعية قاطبة عليها أن تكفل دفع أجور إلى العامل كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة بالمعنى المعقول في كل بلد وقت تنفيذ ذلك»^(٤٥).

وقد حاول قانون العمل المصري وضع حد أدنى للأجور، وذلك بالأمر العسكري رقم ١٩ لسنة ١٩٥٠، وكذلك بمقتضى قانون رقم ٤٦ لسنة

(٤٤) د. بدر جاسم اليعقوب، المرجع السابق، ص ٦٤.

(٤٥) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل الكويتي، ص ٣٨٨، كذلك عبدالله غلوم حسين، منظمة العمل الدولية، الكويت، ١٩٧٤، ص ٢٢٩.

١٩٧٤، وأخيراً في قانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢، والذي تنص المادة ٣٢ منه على أن «يكون الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون هو الحد الذي تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة في هذا الشأن، ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين في بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التي تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة ٧٩ من هذا القانون ولا تدخل الوهبة وما يتناوله (العامل) من طعام في حساب الحد الأدنى للأجر».

ولقد انتقد بعض الفقه هذا النص بالقول «أنه لا يقدم ولا يؤخر إذ يجوز للمشرع ألا يصدر تشريعات تحدّد الحد الأدنى للأجر ويجوز له ذلك وهو تحصيل حاصل»^(٤٦).

نرى من ذلك أن تدخّل المشرّع في تحديد الحد الأدنى للأجور بات أمراً ضرورياً، مع أننا نختلف مع ما قاله الدكتور بدر جاسم اليعقوب، الذي يشجّع المشرّع الكويتي على أن يقرّر هذا المبدأ فحسب دون أن يضع له حداف مرصوداً، وإلا أصبح هذا الحد ثابتاً جامداً ويحتاج إلى إصدار قانون جديد كلما عنت الحاجة إلى تعديله»^(٤٧). وإذا كنّا نقدر وجهة النظر هذه

(٤٦) انظر الدكتور حسن كيره، المرجع السابق، ص ٤٣٢.

– انظر كذلك قانون العمل القطر المادة ١٥ فقرة (١) والتي تقول «لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على تحديد راتب أساسي للعامل يقل عن الحد الأدنى الذي قد يرى سمو الحاكم من المناسب تقديره للرواتب الأساسية».

– أمّا قانون العمل البحريني «يكون تحديد الحد الأدنى للأجور بقرار من مجلس الوزراء».

– أمّا قانون العمل الكويتي فيقول بهذا الصدد الدكتور بدر جاسم اليعقوب، المرجع السابق، ص ٦٨ «ونرى أنّ المشرّع الكويتي وخاصة وهو بصدد نوع قانون عمل جديد، إذا أراد أن يعتنق مبدأ الحد الأدنى للأجور أن يقرّر هذا المبدأ فحسب دون أن يضع له حداً مرصوداً، وإلا أصبح هذا الحد ثابتاً جامداً ويحتاج إلى إصدار قانون جديد كلما عنت الحاجة إلى تعديله».

(٤٧) د. بدر جاسم اليعقوب، المرجع السابق، ص ٦٨.

والمبنية على صعوبات تغيير التشريع، إلا أننا لا نؤيد ذلك ونحض جميع التشريعات على أن تعتمد سقفاً أدنى للأجور يتلائم وظروف المعيشة في الوقت الحالي على أن يكون هناك نص يسمح بمراجعة تلك السقف في كل عام أو عامين على الأقل أو بحسب الظروف المعيشية السائدة. هذا ما أخذت به الدول الصناعية عامة، ومن بينها قانون العمل الفرنسي الذي قرّر حداً أدنى للأجور (les smice)، ولكن يتم مراجعة هذا الحد الأدنى كلما دعت الحاجة إلى ذلك^(٤٨).

– تدخل المشرّع الأردني بفرض حد أدنى للأجور:

لقد تنبّه المشرّع الأردني وهو يضع قانون العمل الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ إلى مسألة الحد الأدنى لأجور العمّال، وعلى الرغم من الملاحظة التي سوف نذكرها حول المادة التي نصّت على ذلك، وعلى الرغم من أنّ مثل هذا التنظيم للحد الأدنى لأجور العاملين لم يشمل عمّال الزراعة ولا العاملين في المنازل والبساتين إلا أنها تعتبر خطوة سليمة خطاها المشرّع الأردني. «النص القانوني» المادة ٥٢ من قانون العمل رقم ٦٨ لسنة ١٩٦٦ تنصّ على ما يلي:

أ – يشكّل مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير (وزير العمل) لجنة تتألف من عدد متساوٍ من ممثلين عن الوزارة والعمّال وأصحاب العمل، ويعيّن المجلس رئيساً لها من بين أعضائها تتولّى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدّراً بالنقد الأردني وذلك بصفة عامة، أو بالنسبة لمنطقة معينة، أو مهنية معينة، وتكون مدّة العضوية فيها سنتان قابلة للتجديد.

ب – تعقد اللجنة اجتماعاتها كلّما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها، وتقدّم قراراتها إلى الوزير إذا لم تكون بالإجماع ليتولّى رفعها إلى مجلس الوزراء ليأخذ القرار بشأنها، على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها للأجور تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنشر القرارات النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها».

(٤٨) Yvonne Lambert- Faivre droit de travail-sixiem edition, DALLOAZ 1988, p. 125.

من خلال هذا النص نجد أنَّ قانون العمل الأردني قد أوكل تحديد الحد الأدنى للزجور إلى لجنة تشكّل من قِبَل مجلس الوزراء وتكون ممثلة من قِبَل جميع الأطراف العمال وأصحاب العمل - الحكومة، وهذا التمثيل يجعل قرارات اللجنة بحق متوازنة، إذا أنَّ ممثلي العمال يراقبون مدى ملائمة الحد الأدنى للأجور لظروف معيشة العمال، وأرباب العمل يراقبون مدى تأثير زيادة تلك الأجور على تكلفة الانتاج - وممثلي الحكومة يراقبون التوفيق بين تلك المصلحتين المتضاربتين.

- كما أنَّه جعل أمر انعقاد هذه اللجنة مرتبطاً بالضرورة لمراجعة الأجور وتناسبها مع غلاء المعيشة، وأوجب أن تقدّم قرارات هذه اللجنة إلى مجلس الوزراء حتى يتخذ القرار المناسب بهذا الصدد، وذلك عند عدم توافر الاجماع من قِبَل جميع الأطراف على المسألة المختلف فيها، وأكثر من ذلك أنَّه ألزم نشر قرارات تلك اللجنة في الجريدة الرسمية. كل هذه المعطيات السليمة والذي من الممكن أن توجّه الظروف الاقتصادية بسماتها المعروفة من عدم الاستقرار، والتصاعد المتواصل لمستوى الأسعار. ونفقات المعيشة، وقصور الأجور عن ملاحقة هذا التصاعد، كما أنَّ تحديد الحد الأدنى للأجور بهذه الطريقة يمتاز بطابع السرعة والمرونة في تعديل الأجور تبعاً لتغير الظروف.

- ملاحظات على نص المادة ٥٢ من قانون العمل الأردني:

على الرغم ممّا تميّز به قانون العمل الجديد عن قوانين العمل السابقة، وذلك بتقرير مبدأ الحد الأدنى للأجور والذي يجب أن لا يقل بأيّ حال من الأحوال عن تكلفة المعيشة أسوة بكثير من التشريعات العمالية المتطورة، غير أنَّ لنا بعض الملاحظات على هذه المادة.

أولاً: من حيث الشكل، جاءت هذه المادة طويلة ومفصلة، واستفاضات بالشرح الأمر الذي لا يتناسب مع مفهوم الصياغة القانونية الذي يتطلب الاختصار.

ثانياً: أن المشرّع لم يحدّد معايير دقيقة تستهدي بها اللجنة بغية تنفيذ المهام الموكلة إليها، عدا أنَّه أوجب تحديد الحد الأدنى للأجور بالنقد الأردني، وجعل هذا التحديد إمّا بصفة عامة ويشمل جميع مناطق الأردن، أو بصفة خاصة بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة.

ثالثاً: لم يضع آلية لتفعيل عمّال اللجنة من حيث ضرورة عقد اجتماعات دورية كأساس تستند إليه عند تقرير الحد الأدنى للأجور.

رابعاً: لم المشرّع إلى تقرير حداً معيناً للأجر باليوم، أو الشهر، وكان السبب بذلك هو التخوّف من أن يقف الأجر عند هذا الحد الذي قرّره المشرّع ولا يزيد، ولكن مثل هذا القول مردود، سيّما وأن المادة ٥٢ من قانون العمل تقرّر مراجعة الأجور كلّما دعت الحاجة إلى ذلك.

خامساً: مسألة تشكيل اللجنة - لقد ترك المشرّع أمر تشكيل اللجنة إلى تنسيب وزير العمل، والسؤال المطروح. متى سيتم تشكيل هذه اللجنة؟ وهل سيبقى تشكيل هذه اللجنة مجرد أمل؟ والدليل أنّ قانون العمل طبّق منذ ما يقارب سنتين وإلى الآن لم يتم التنسيب المنتظر من الوزير بتشكيل تلك اللجنة، وكان الأولى بالمشرّع أن يجعل تشكيل اللجنة بناءً على طلب يتقدّم به إمّا أصحاب العمل، أو النقابات العمالية من أجل إن تشكّل اللجنة ويحدّد مدة للرد على هذا الطلب بتشكيل اللجنة.

سادساً: لم يشمل نص المادة ٥٢ عمّال الزراعة على الرغم من أنّ الأردن بلداً زراعياً ويشكّل العمّال في القطاع الزراعي نسبة كبيرة من العاملين في الأردن - كما أن تحديد حد أدنى للأجور لعمال الزراعة سيشجّع على توجّه الشباب إلى العمل في القطاع الزراعي وبالتالي يؤدي ذلك إلى تخفيف البطالة في الأردن.

- الجزاءات المترتبة على مخالفة قرارات اللجنة المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور:

أكّد المشرّع عند اعتناقه مبدأ الحد الأدنى للأجور نشر قرار لجنة مراجعة الحد الأدنى للأجور في الجريدة الرسمية عزمه على المضي قدماً في وضع هذا المبدأ موضع التطبيق، بل أنّه أكثر من ذلك ربّ الجزاءات على صاحب العمل إذا ما خالف أحكام الحد الأدنى بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً، ولا تزيد على مئة دينار عن كل حالة يوضع فيها عامل أجراً

يقُل عن الحد الأدنى المقرّر للأجور، وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبات كلما تكرّرت المخالفة».

بهذا نجد أنّ المشرّع في حالة تقريره حداً أدنى للأجور لا يستطيع رب العمل مخالفته، ذلك لأنّ العقوبات التي فرض عليها تعتبر رداً عليه، ومنصفة للعمّال أنّ العامل الذي لم يتقاضى أجره كامل يحكم له بفرق الأجر.

كما أنّ قانون العمل الجديد أعطى العمّال امتيازاً آخر من أجل سرعة الحصول على أجره، وذلك بأن جعل جميع القضايا العمالية الخاصة بالأجر والمكافآت من اختصاصات سلطة اسمها سلطة الأجور تشكّل من ذوي الخبرة، وذلك من أجل سرعة البتّ في آية مسألة تتعلّق بالأجر سواء من حيث مقدار الأجر، أو كيفية الوفاء به، وهذا ما نصّت عليه المادة ٥٤ من قانون العمل.

وحكمة المشرّع من إعطاء صفة الاستعجال للبتّ في قضايا الأجر كما جاء في المادة السالفة هي لتمكين العامل من الحصول على حقوقه بسرعة، وعلى الأخص فيما يتعلّق بالأجر الذي يشكّل المورد الأساسي لمعيشته.

والأهم من ذلك، أنّ تنفيذ قرارات سلطة الأجور يتم عن طريق دوائر الإجراء المختصة وكأنّها قرارات صادرة عن محكمة نظامية، أيضاً جعل صلاحيّات هذه السلطة نفس صلاحيّات المحاكم النظامية، وذلك من حيث كيفية إجراء المحاكمة، وأعطى العامل من أي رسوم أو طوابع.

خلاصة ما تقدّم، أنّ ما جاء به قانون العمل الجديد من حماية للأجر كان شاملاً ويتمّ عن كونه قانوناً متطوراً ومتقدّماً، مع الأخذ بعين الاعتبار بعض أوجه النقص والقصور البسيطة التي كان على المشرّع تلافيها حتى يخرج القانون بصورة تلائم ظروف العمل والعمال وحماية مورد رزقهم الوحيد. وعلى أي حال فإنّ أي قانون قد لا يخلو من بعض أوجه النقص والقصور يمكن للمشرّع أن يتلافها عندما يكشف عنها التطبيق العملي للقانون.

الخاتمة

لا شك أنّ أهمية حماية الأجر تكمن في أنّ هذا الأجر يشكّل المورد الأساسي للعامل ومصدر رزقه وعيشه من جهة، ولأنّ العامل يعد الطرف الضعيف في العلاقة القانونية التي تربطه برب العمل من جهة أخرى، لا سيّما في وقت تزداد فيه حدّة البطالة ويزدحم فيه سوق العمل بسبب زيادة العرض على الطلب، وهذا له أثر سلبي على الطبقة العاملة. لذا سعت أكثر الدول إلى وضع قوانين عمل صارمة تعالج تحقيق التوازن بين مصالح العمّال ومصالح أرباب العمل حتى أنها جعلت أحكام قوانين العمل من النظام العام ولا يجوز مخالفتها، ومن بين هذه الدول الأردن، فالمشرّع الأردني الذي لم يدّخر جهداً في تحديث قانون العمل، حيث تمّ تعديله أكثر من مرّة إلى أن تمّت صياغة قانون جديد بشكله الحالي يتماشى مع التطوّر الاقتصادي والاجتماعي، وعلى الرغم من حداثة هذا القانون وإيجابياته، إلّا أنّ هناك بعض الملاحظات عليها نجلها فيما يلي:

١ - كان من الواجب وضع حد أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه، وتحديد مبلّغ من المال، رغم معارضة البعض بحجة أنّ تحديد مثل هذا السقف ربّما يجعل أصحاب العمل يتمسكون بهذا السقف وتبقى الأجور جامدة مما يكون له الأثر السلبي على العمال^(٤٩). إلّا أنّ مثل هذه الصعوبة يمكن معالجتها والتغلّب عليها من خلال تشكيل لجنة دائمة لمراجعة سقف الأجور بصفة دورية وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك.

٢ - يلاحظ على هذا القانون أيضاً أنّه ترك أمر تشكيل لجنة مراجعة الأجور إلى تنسيب من وزير العمل إلى مجلس الوزراء لتشكيلها، وكان عليه أن يجعل تشكيل هذه اللجنة أمراً إلزامياً والسماح لأصحاب العلاقة الطلب

(٤٩) ورد ذلك في توصيات اللجنة القانونية في مجلس الأمة.

بتشكيلها. والدليل على عدم إلزامية تشكيل اللجنة أنَّ القانون طُبِّق في ١٤ / ١٩٩٦/٦ وإلى الآن لم يتم تشكيل اللجنة.

٣ - لم يبيِّن المشرِّع كيفية تفعيل عمل اللجنة رغم ما لهذه اللجنة من أهمية بالغة باعادة التوازن بين غلاء المعيشة وانخفاض الأجور.

٤ - لم يحدِّد المشرِّع معياراً دقيقاً تستهدي به اللجنة بغية تنفيذ المهام الموكلة إليها.

٥ - أهمل المشرِّع في قانون العمل الجديد تحديد تاريخ استحقاق العامل لأجره في بعض الفروض واكتفى بالقول في المادة ٤٦ منه بأنَّ لا تزيد مدَّة دفع الأجر عن أسبوع من تاريخ استحقاقه، ومثل هذا النص لا يكفي، حيث أنَّه لا يتناول جميع الفروض التي يستحق فيها العامل أجره، وقد سبقت الإشارة إلى هذه الفروض والطريقة التي كان على المشرِّع اتِّباعها لتحديد دفع مستحقَّات العامل جميعها، وكان عليه أن يحدِّد مدَّة قصوى لتاريخ هذا الاستحقاق، على أن لا تزيد على الشهر. كما فعلت المشرِّع المصري في قانون العمل المادة ٤٧.

٦ - لم يشمل قانون العمل عمَّال الزراعة على الرغم من أنَّ الأردن بلد زراعي، وأنَّ قطاع العمال في المجال الزراعي يشكل نسبة كبيرة ممَّا يؤدِّي إلى إحجام كثير من العمال على عدم العمل في القطاع الزراعي.

٧ - وأخيراً، هناك ملاحظة شكلية على قانون العمل بشكل عام، حيث جاءت معظم مواد هذا القانون طويلة ومستفيضة بالشرح، الأمر الذي لا يتناسب مع مفهوم الصياغة القانونية الذي يتطلَّب الاختصار كما تقضي حسن صياغة التشريع.