

الأجر في نظام العمل السعودي

The wage in the Saudi labor law

إعداد الأستاذ/ وليد الهادي العربي

محاضر، كلية الشريعة والقانون، جامعة جازان،

المملكة العربية السعودية

الأجر في نظام العمل السعودي

وليد الهادي العربي.

قسم القانون ، كلية الشريعة والقانون، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: larbi.wal@gmail.com

ملخص البحث:

يتعلق هذا البحث بعنصر الأجر في نظام العمل السعودي، حيث تناولت في مبحث أول ماهية الأجر، من خلال بيان مفهومه وأهميته سواء كان على مستوى إنساني أم اجتماعي أم على مستوى اقتصادي وفي مبحث ثان تناولت صور الأجر عبر بيان مكوناته مع التمييز بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي وتوضيح الفوارق بين الزيادات ذات الطابع التحفيزي والزيادات ذات الطابع الاجتماعي، وأسس تحديده، حيث يتم تحديد الأجر أما على أساس الزمن و أما الإنتاج أو كليهما معا وفي مبحث ثالث تعرضت الى النظام القانوني للوفاء بالأجر عبر تحديد زمان و مكان الوفاء بالأجر، و كيفية إثبات الوفاء به، و في مبحث رابع تناولت الحماية القانونية للأجر عبر بيان الآليات التي وضعها المشرع لحمايته سواء في مواجهة صاحب العمل في حال قيامه باستقطاعات أو في مواجهة دائني صاحب العمل في حال إفلاسه أو إغلاق المنشأة. وانتهيت الى نتائج وتوصيات لعل أهمها حث المنظم السعودي على اعتبار الوهبة صورة من صور الأجر خاصة مع النمو الملحوظ لقطاع الخدمات في المملكة بالإضافة الى ضرورة تفعيل مجلس الوزراء لحقه في تحديد حد أدنى للأجور واعتماد معايير دقيقة لاحتسابه خاصة وهو ما سيشكل ضمانا جوهريا لحقوق العامل المالية مع ضرورة تكريس آليات أخرى لحماية الأجر كالدعوى المباشرة المقررة لعمال المقاول.

الكلمات المفتاحية: الأجر، العامل، صاحب العمل، عقد العمل، الحماية القانونية، الالتزامات القانونية.

The wage in the Saudi labor law

Walid Al-Hadi Al-Arabi.

Department of Law, College of Sharia and Law, Jazan University, Kingdom of Saudi Arabia.

E-mail: larbi.wal@gmail.com

Abstract:

This research relates to the element of wages in the Saudi labor law. In the first chapter, it deals with the nature of wages, by explaining its concept and importance, whether on a human, social or economic level. The differences between increases of motivational nature and increases of social nature, and the basis for determining it, where the wage is determined either on the basis of time or production or both of them. And in a fourth chapter, I dealt with the legal protection of the wage by explaining the mechanisms that the legislator put in place to protect it, whether face to the employer in the event that he made deductions, or face to the employer's creditors in case of bankruptcy or closure of the establishment. And I concluded with results and recommendations, perhaps the most important of them is urging the Saudi regulator to consider endowment as a form of wages, especially with the remarkable growth of

the services sector in the Kingdom, in addition to the need for the Council of Ministers to activate its right to set a minimum wage and adopt accurate criteria for its calculation, in particular, which will constitute an essential guarantee for the financial rights of the worker with the necessity of devoting other mechanisms to protect wages, such as the direct lawsuit prescribed for the contractor's workers.

Keywords: Wages, Employee, Employer, Labor Contract, Legal Protection, Legal Obligations.

١. مقدمة

يكتسب الأجر دوراً أساسياً في عقد العمل فهو يمثل من جهة أحد العناصر الجوهرية التي تساعد على التمييز بين عقد العمل وسائر العقود كما يمثل التزاماً أساسياً لصاحب العمل، بالإضافة إلى كونه أحد عناصر تكلفة الإنتاج التي تتحدد من خلالها أرباحه. أما بالنسبة إلى عامل فإن الأجر يمثل مصدر رزقه وأحد المؤشرات التي تحدد مركزه الاجتماعي.

وقد حظي عنصر الأجر باهتمام واسع، سواء على مستوى دولي وإقليمي أو على مستوى محلي وهو ما يمكن ملاحظته في عدة مستويات حيث شهد الأجر تطوراً من حيث مفهومه الذي لم يعد يقتصر على المبالغ المالية التي يتم تحديدها في عقد العمل كما أصبح الأجر يتمتع بحماية قانونية ابتداءً من مرحلة إبرام العقد حيث لم يعد تحديد الأجر وأسس احتسابه وليد الإرادة المنفردة لصاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى اقتصادياً.

وتمتد هذه الحماية طيلة فترة تنفيذ العقد حيث وضع المشرع نظاماً خاصاً لحماية الأجر من خلال تحديد طرق الوفاء به أو عبر تكريس آليات حمايته سواء من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية أو من تزامم ديون العامل مع بقية دائني صاحب العمل.

١.١ إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث في معرفة النظام القانوني للأجر في نظام العمل السعودي ومعرفة ضوابط الوفاء به وآليات حمايته خاصة وأنه أحد أهم آثار عقد العمل والتزام جوهري يقع على عاتق صاحب العمل.

١.٢ ضابط البحث

يتطلب هذا البحث الإلمام بنظام العمل السعودي وبمختلف النصوص القانونية الدولية والإقليمية المتعلقة بالأجر بالإضافة إلى التوجهات الفقهية الحديثة.

١.٣ أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من خلال تعلقه بأحد الحقوق الأساسية للعامل وهو الحق في الأجر الذي ينبثق عن علاقة العمل و يمتاز هذا الحق بالإضافة الى جانبه الإنساني بطابع حيوي باعتبار أن الأجر هو المصدر الأساسي لرزق العامل و الذي يكفل له العيش الكريم.

١.٤ منهج البحث

يقوم البحث على أساس المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على البحث في مختلف النصوص القانونية الدولية و المحلية بالإضافة الى آراء الفقهاء للإحاطة بالنظام القانوني للأجر.

١.٥ تقسيم البحث

- المبحث الأول: ماهية الأجر
- المبحث الثاني: صور الأجر
- المبحث الثالث: النظام القانوني للوفاء بالأجر
- المبحث الرابع: الحماية القانونية للأجر

المبحث الأول: ماهية الأجر

يمثل عنصر الأجر أحد العناصر الأساسية والجوهرية في عقد العمل والتي تميزه عن غيره من العقود، حيث ان عقد العمل باعتباره من عقود المعاوضة، التي يفترض فيها أن يقدم كل طرف مقابلاً لما يحصل عليه من الطرف الثاني فإن العامل يقدم ما يبذله من جهد مقابل حصوله على أجر، أما صاحب العمل فهو يقدم الأجر للعامل لقاء العمل الذي يقدمه له.

كما يشترط لانعقاد عقد العمل أن تنتج إرادة صاحب العمل الى دفع أجر العامل وأن تنتج إرادة هذا الأخير الى الحصول على الأجر مقابل ما يبذله لمصلحة صاحب العمل وهو ما يجعل الأعمال التي يقوم بها الشخص دون الحصول على مقابل أو بنية التبرع خارجة عن نطاق تطبيق أحكام نظام العمل^١.

الا أن عدم تحديد الأطراف للأجر أو عدم تضمينه في العقد لا يجعل من عقد العمل باطلاً حيث يشترط لاعتبار العقد مجانياً أن تنتج نية العامل بشكل صريح ومباشر الى التبرع بالعمل. حيث لا يشترط لاستيفاء هذا العنصر أن يكون الأجر معيناً بشكل صريح في العقد وإنما يكفي أن يكون معيناً بشكل ضمني أو حتى قابلاً للتعيين.

مفهوم الأجر

تعرض المنظم السعودي لمفهوم الأجر في المادة الثانية من نظام العمل حيث ميز على خلاف ما جرى عليه العمل في نظام العمل السابق بين مفهوم الأجر الأساسي والفعلي وقد عرف الأجر الأساسي بأنه " كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية". أما الأجر الفعلي فقد عرفه بأنه " الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تنقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تنقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل".

وانطلاقاً من هذا التعريف يمكننا القول أن المبالغ التي يتحصل عليها العامل من صاحب العمل لقاء ما يبذله من جهد لا تكتسي صبغة الأجر الا بتوفر الشروط التالية:

١- رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، ٢٠١٧ ص ١١٨.

-وجود عقد عمل صحيح:

عرف المنظم السعودي عقد العمل في المادة الخامسة من نظام العمل بأنه " كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر". ويعد عقد العمل من العقود الرضائية التي لا يشترط إقرارها شكلاً معيناً أو قالباً قانونياً معيناً بل يكفي لإبرامه صحيحاً أن تتوفر أركان انعقاد العقود وشروط صحته حيث يجب أن يكون العقد ناتجاً عن إرادة سليمة وخالية من العيوب بالإضافة إلى ضرورة توفر محل وسبب مشروعين للعقد وأن يكون الأطراف كاملي الأهلية^١. ويؤدي تخلف ركن أو شرط إلى بطلان العقد أو قابليته للبطلان.

وفي حال كان عقد العمل باطلاً فإن العامل يفقد حقه في الحصول على الأجر حتى بالرغم من أداء العمل المتفق عليه في العقد لكن في المقابل يحكم قاضي الموضوع للعامل بتعويض عادل^٢ دون ضرورة التقييد بالأجر الذي تم الاتفاق عليه بموجب العقد الباطل ويكون هذا التعويض غير خاضع لأحكام نظام العمل ولا للحماية القانونية المقررة لفائدة الأجور^٣.

-أن تكون المبالغ مقابلاً لأداء العمل أو على الأقل مقابل استعداد العامل الفعلي لأداء العمل:

١- نص المنظم السعودي صلب المادة (١٦٢) من نظام العمل أن السن الأدنى بالنسبة للعامل هو خمسة عشر سنة مع وجود استثناء يتعلق بالأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة عشر والخامسة عشر حيث يمكن لوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن يسمح بتشغيلهم.

٢- على العكس من ذلك ذهب التشريع الجزائري إلى القول بأن العامل لا يفقد حقه في الحصول على الأجر حتى في حال بطلان عقد العمل حيث تنص أحكام المادة ١٣٥ فقرة ٢ من القانون رقم ٩٠-١١ المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠ والمتعلق بعلاقات العمل على أنه "... لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع الأجر عن عمل تم ادائه" ويعتبر هذا النص استثناء للقواعد العامة المتعلقة بالبطلان والتي مفادها أن العقد الباطل لا ينتج آثاراً.

٣- عاطف عبد الحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧، ص ٣٢٧.

الأصل في عقد العمل أن العامل لا يستحق أجره إلا نظير ما يؤديه من عمل وذلك تطبيقاً لقاعدة أصولية مفادها " الأجر مقابل العمل" إلا أن أغلب الأنظمة ومن بينها نظام العمل السعودي، لم تتمسك بهذا المدلول القانوني الحرفي للأجر بل تعمدت تجاوزه نظراً لما يكتسبه الأجر من أهمية حيوية سواء للعامل نفسه أو لأفراد أسرته^١، فيستحق العامل أجره على الرغم من عدم قيامه بالعمل المتفق عليه صلب العقد. وذلك إذا أبدى استعداده الفعلي لمزاولة عمله من خلال حضوره الى مقر العمل في الفترة التي يلزمه فيها عقد العمل الا أنه لم يستطع أداء العمل لسبب يعود لصاحب العمل. وهو ما أكدته المنظم السعودي صلب المادة ٦٢ من نظام العمل والتي تنص على أنه " إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه على استعداد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع الى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل".

وبالتالي يستحق العامل أجره كاملاً إذا كان سبب المنع من القيام بالعمل يعود لصاحب العمل ويستوي أن يكون ذلك نتيجة خطئه العمدي أو غير العمدي كإهمال صاحب العمل توفير المواد الأولية أو صيانة آلاته، أو كان سبب المنع بدون خطأ من صاحب العمل، كإغلاق صاحب العمل لمنشأته بسبب صعوبات في التمويل أو الحصول على المواد الأولية أو تعطل في الإنتاج بسبب عطل في الآلات. ويمكن تفسير استحقاق العامل لأجره رغم عدم قيامه بالعمل بأن الأجر لا يعد عوضاً عن العمل فحسب بل هو كذلك بمثابة العوض عن حبس العامل لخدمة صاحب العمل^٢.

كما يستحق العامل أجره رغم عدم قيامه بأي عمل وذلك في بعض حالات ومن بينها قضاؤه إجازته السنوية المستحقة حيث تنص المادة ١٠٩ من نظام العمل السعودي أنه " يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد الى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مسبقاً". هذا

١- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: الحماية القانونية للأجر وفقاً لقانون العمل العماني رقم ٣٥/٢٠٠٣، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠، ص ٢٦.

٢- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم: الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجازة، ٢٠٢٠، الطبعة الأولى، ص ٨٤.

بالإضافة الى استحقاق العامل أجره في حال حصوله على إجازة مرضية^١ أو خلال الإجازات الرسمية^٢ أو لإداء فريضة الحج^٣ أو في بعض المناسبات الاجتماعية كزواج العامل أو ولادة مولود له أو وفاة قريب له من الدرجة الأولى^٤ أو بعض الإجازات الخاصة بالمرأة كإجازة الوضع التي نصت عليها المادة ١٥١ من نظام العمل والتي منحت المرأة العاملة الحق في إجازة وضع تقدر بعشرة أسابيع وكذلك إجازة وفاة الزوج والتي تقدر بخمسة عشر يوماً وهو ما نصت عليه المادة ١٦٠ من نظام العمل.

أهمية الأجر

يعتبر الأجر من أهم الحقوق المعترف بها للعمال؛ وذلك لما يكتسبه من أهمية حيوية على عدة أصعدة^٥ و هو ما جعل أغلب المواثيق المتعلقة بحقوق الإنسان تسعى الى تكريس هذا الحق باعتباره ضماناً لكرامة الإنسان و وسيلة تكفل له و لأفراد أسرته العيش الكريم حيث تنص المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف اليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية" وفي نفس السياق تضيف الفقرة الثانية من المادة ٣٤ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن " لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته".

- الأهمية الإنسانية والاجتماعية للأجر -

لم تكن أهمية الأجر على المستوى الإنساني والاجتماعي وليدة التوجهات الحديثة لحماية حقوق العمال بل هي من المسائل الجوهرية التي تناولها الدين الإسلامي الحنيف حيث لم يعتبر الإسلام الأجر مقابلاً لما يبذله الإنسان من جهد فحسب بل إنه من أكبر النعم التي أنعم الله تعالى بها على عباده حيث روي عن

١- المادة ١١٧ من نظام العمل السعودي.

٢- المادة ١١٢ من نظام العمل السعودي.

٣- المادة ١١٥ من نظام العمل السعودي.

٤- المادة ١١٣ من نظام العمل السعودي.

٥- مخلوف كمال: الحماية القانونية للأجر، معارف، السنة الثامنة، العدد ١٧ / ديسمبر ٢٠١٤. ص ٢١٤.

رسول الله (صلى الله عليه وسلم) أنه قال " أطيب الكسب عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور"^١.

كما لم يترك الدين الإسلامي العامل رهين إرادة صاحب العمل الذي قد يفرض عليه ما يريد ويعامله كما يشاء بل حث الإسلام على ضرورة الوفاء بأجر العامل وإعطائه مستحقاته كاملة وغير منقوصة باعتبارها أمانات يجب أداؤها لأصحابها وذلك في قوله تعالى "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها"^٢ وقوله تعالى "يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود"^٣.

أما في السنة النبوية الشريفة فقد كان رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يراعي الجانب الإنساني للأجر بغض النظر عن ديانة العامل فقد عامل رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يهود خيبر معاملة المسلمين من حيث الأجور وباقي الحقوق. وقد روي عن رسول الله (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: " أعطوا الأجير الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"^٤ كما روي عنه (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته: رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا وأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره"^٥.

كما حظي الأجر باهتمام كبير على مستوى دولي وإقليمي فقد تناولت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها موضوع الأجر وذلك لطابعه المعاشي والحياتي باعتباره المصدر الأساسي لمداخيل العامل وللمن يعولهم من أفراد أسرته. حيث أن ميثاق العمل المدرج في معاهدة فرساي والذي تم اعتماده سنة ١٩١٩ كدستور للمنظمة قد دعا الى ضرورة ضمان أجور مرضية وكافية للعمال للحفاظ على

١- البخاري: صحيح البخاري بشرح فتح الباري، الجزء الرابع، كتاب البيوع، باب كسب الرجل من عمل يده، حديث رقم ٢٠٧٢، ص ٣٥٥.

٢- زيد محمود العقيلة: الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية، العدد ٥٤، أكتوبر ٢٠١٣، ص ٤٨٤.

٣- القرآن الكريم: الآية ٥٨ من سورة النساء.

٤- القرآن الكريم: الآية ١ من سورة المائدة.

٥- زيد محمود العقيلة: مقال سابق الذكر، ص ٨٥٠.

٦- ابن ماجه: سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، أجر الأجراء، حديث رقم ٢٤٣٧.

٧- البخاري: صحيح البخاري، باب الإجارة، إثم من منع أجر الأجير، حديث رقم ٢١٠٩.

مستوى معيشي معقول لهم ولتحقيق العدالة الاجتماعية^١. ونظرا للأهمية التي يكتسبها الأجر بالنسبة للعامل فقد سعت المنظمة من خلال عملها الى تعزيز آليات حماية الأجر وذلك من خلال عدة معاهدات لعل أهمها الاتفاقية الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩ والتي صادقت عليها المملكة العربية السعودية في ديسمبر ٢٠٢٠. وهو ما يعكس جهود المملكة في السعي نحو تحقيق نظام قانوني فعال لحماية أجر العامل.

أما على مستوى إقليمي فقد اهتمت منظمة العمل العربية بموضوع حماية الأجور وذلك مساهمة منها في تعميم وتحقيق الحماية القانونية لحقوق العمال ورفع مستوى معيشتهم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية على المستوى العربي^٢. حيث صدرت أول اتفاقية عربية بهذا الشأن في ١٩٨٣ وهي الاتفاقية العربية رقم (١٥) المتعلقة بحماية الأجور^٣.

- الأهمية الاقتصادية للأجر

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي تقوم على المساومة ويفترض فيها أن يتفق الطرفان على كل بنود العقد ومن بينها تحديد الأجر وذلك تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة. إلا أن تكريس هذا المبدأ في قانون العمل سيترتب عنه آثار وخيمة نظراً لاختلاف المركز الاقتصادي لطرفي العقد. حيث أن صاحب العمل بصفته الطرف الأقوى اقتصادياً تكون له حرية مطلقة في تحديد الأجر في حين يضطر العامل الى الإذعان لرغبة صاحب العمل تحت تأثير الحاجة والعوز حتى لو لم يكن الأجر عادلاً بالنسبة له.

١- تنص ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على أنه: " لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية؛ ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والظنك والحرمان يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة، بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية وتنظيم عرض العمل ومكافحة البطالة وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة"

٢- سومييه خليل: آليات الحماية القانونية للأجور في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - أطروحة لنيل الدكتوراة، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، ٢٠٢٢، ص، ١٦.

٣- تم اعتماد هذه الاتفاقية من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته ١١ المنعقدة بعمان، الأردن، في مارس ١٩٨٣.

ونظرا لما يكتسيه الأجر من طبيعة حيوية بالنسبة للعامل وأسرته فقد بات من الضروري إعادة التوازن الاقتصادي بين طرفي عقد العمل من خلال حماية الطرف المستضعف وعدم ترك مسألة تحديد الأجر خاضعة للسلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل أو لآلية السوق الاقتصادية أي للعرض والطلب. بل يتوجب تدخل المشرع لتنظيم هذه المسألة وفق قواعد قانونية دقيقة وفرض حد أدنى للأجور لا يمكن النزول عنه بأي حال من الأحوال، بشرط أن يكفل تغطية نفقات العامل وأسرته بما يضمن لهم القدر المعقول والضروري من المعيشة اللائقة بعيدا عن الفقر والحاجة^١.

وقد اتجهت أغلب التشريعات العمالية لتنظيم الحد الأدنى للأجر وذلك تماشيا مع توجه منظمة العمل الدولية نحو إرساء معايير دولية تتعلق بمسألة الحد الأدنى للأجور من خلال ثلاث اتفاقيات الأولى رقم (٢٦) لسنة ١٩٢٨ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور والثانية رقم (٩٩) لسنة ١٩٥١ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (في القطاع الزراعي) والثالثة رقم (١٣١) لسنة ١٩٧٠ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور.

في نفس الاتجاه حث الميثاق العربي للعمل في مادته الأولى على أهمية التزام الدول العربية بهدف "تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها" كما أشارت المادة الثامنة منه الى ضرورة وضع حد أدنى لمستويات الأجور في الدول العربية. وفي نفس السياق فرضت الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ على الدول العربية الالتزام بتحديد حد أدنى للأجور يضمن للعمال سد احتياجاتهم الضرورية، كما أقر مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشرة المنعقدة في مارس ١٩٨٣ الاتفاقية العربية رقم (١٥) التي عرفت الحد الأدنى للأجور بأنه " المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته والعيش بمستوى إنساني لائق"^٢. وقد اكتفت هذه الاتفاقية بتحديد ضوابط الحد الأدنى للأجور تاركة الحرية للدول في تحديده وفق مستوى معيشة الفرد فيها.

وقد حرص المنظم السعودي من جهته على تكريس التوازن الاجتماعي في عقد العمل على أن يكون أجر العامل متلائما ومتناسبا مع ما يقدمه العامل ومع مختلف الظروف المعيشية بما يكفل للعامل مستوى لائقا وحياة كريمة. حيث نصت

١- حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٣٢١.

٢- المادة السادسة عشر.

المادة ٨٩ من نظام العمل السعودي على أن " لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير- وضع حد أدنى للأجور".
وبناء على هذه المادة يمكن لوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية اقتراح حد أدنى للأجور ويمكن له في هذا الإطار الاستعانة بلجنة تتكون من وكلاء وزارة التنمية البشرية والتنمية الاجتماعية والوزارات المعنية، ومن ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال كأعضاء نظرا لخبراتهم'. الا أن مجلس الوزراء لم يتخذ الى حد الآن أي قرار في هذا الاتجاه.

١-حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، في ضوء نص المادة ٤٢ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٠٤/١٤٤٠ وجائحة فيروس كورونا المستجد، المجلة القانونية

(ISSN: 2537-0758)المجلد ٨، العدد ٥، نوفمبر ٢٠٢٠. ص ١٧٧٣.

المبحث الثاني: صور الأجر

كان الأجر قديماً يقتصر على ما يتم الاتفاق عليه عند إبرام عقد العمل من مقابل مالي سواء أكان هذا المقابل نقدياً أم عينياً دون أن يمتد ذلك لأي شيء آخر ينضاف إليه في صورة مكمل أو متمم له^١. إلا أن التشريعات العمالية الحديثة لم تعد تأخذ بهذه الصورة التقليدية للأجر. حيث كرسّت أغلب التشريعات المعاصرة نطاقاً واسعاً للأجر، أصبح يشمل عدة ملحقات ومنافع مكملة له، بعضها ثابت وبعضها متغير ويأخذ بعضها حكم الأجر نفسه.

مكونات الأجر

أورد المنظم السعودي ضمن المادة الثانية من نظام العمل تقسيمات كبرى للأجر حيث أنه تحدث عن أجر أساسي يتمثل في كل ما يعطى للعامل مضافاً إليه العلاوات الدورية كما تحدث عن أجر فعلي يتكون من الأجر الأساسي مضافاً إليه " سائر الزيادات المستحقة الأخرى " وقد أضافت نفس المادة بعض الأمثلة لهذه الزيادات والتي وردت على سبيل الذكر و لا على سبيل الحصر باعتبار أن المنظم قد استخدم عبارة " و من ذلك" قبل ذكر هذه الزيادات التي يمكن تقسيمها إلى نوعين أساسيين : زيادات ذات طابع تحفيزي تسند بمناسبة العمل و زيادات ذات طابع اجتماعي تسند لظروف معينة هذا بالإضافة إلى الميزات العينية.

-الزيادات ذات الطابع التحفيزي

يندرج في إطار الزيادات ذات الطابع التحفيزي كل من "العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحصيله" ويذهب بعض الفقهاء إلى أن المنظم السعودي قد خلط في هذا التعريف بين العمولة وبين المكافأة حيث أن ما يعطى للعامل لقاء زيادة الإنتاج أو تحصيله هو المكافأة وليست العمولة^٢.

وتعد العمولة من ملحقات الأجر غير الثابتة حيث أنها لا تتسم بالاستمرارية والديمومة حيث لا تستحق إلا إذا تحقق سببها ويكون ذلك من خلال الصفقات التي

١-سومية خليل، مرجع سابق الذكر، ص ٤٥.

٢-منير فريد الدكمي: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر والتوزيع، الطبعة

الرابعة، ٢٠١٥، ص ٦٤. كذلك حسني إبراهيم أحمد إبراهيم، مرجع سابق، ص، ١٧٧٦.

يتدخل العامل^١ في ابرامها لمصلحة صاحب العمل حتى لو لم يحقق هذا الأخير من ورائها أرباحاً وهو ما يجعل العمولة تختلف عن المشاركة في الأرباح. ويتم تحديد هذه العمولة حسب اتفاق الطرفين أو حسب ما جرى به العرف في حالة عدم وجود اتفاق^٢.

تدخل أيضاً البدلات في إطار الزيادات ذات الطابع التحفيزي حيث " يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله"^٣ ويميز بعض الفقهاء^٤ بين نوعين من البدلات، بعضها لا يعد من صور الأجر ولا يأخذ حكمه إذا لم يصرف للعامل مقابل عمله وإنما كعوض عن نفقات فعلية تكبدها العامل أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله ومن الأمثلة لهذا النوع بدل السفر الذي يصرف للعامل كتعويض لنفقات تحملها بسبب ما يقتضيه عمله من سفر كذلك الأمر بالنسبة لبذل الزي الذي يصرف للعامل لقاء المبالغ التي صرفها العامل لشراء ملابس معينة يستوجب عمله ارتدائها.

أما النوع الثاني من البدلات فهو يأخذ حكم الأجر بل ويعتبر جزءاً لا يتجزأ منه إذا كان استحقاق هذا البذل نتيجة لطاقة يبذلها العامل أو مخاطر معينة يواجهها العامل أثناء أدائه لعمله أو بسبب طبيعة العمل نفسه كالعمل في جو مشبع بالأتربة والأبخرة^٥ ومن هذه البدلات يمكن أن نذكر بدل العدوى وبدل المخاطر وبدل العمل الليلي.

ويعد البذل من ملحقات الأجر التي لا تتسم بالاستمرارية والديمومة حيث لا يستحقها العامل إلا بتحقيق سببها وتنقطع بزوال هذه الأسباب. أما التكييف القانوني للبذل أي إذا كان جزءاً من الأجر أم لم يكن فهي تبقى خاضعة للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع^٦.

١- تخص عادة الوسطاء والممثلين التجاريين ومندوبو التأمين.

٢- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجابة، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠، ص، ٨٧.

٣- المادة الثانية من نظام العمل.

٤- منير فريد الدكمي: مرجع سابق، ص، ٧٧.

٥- عاطف عبد الحميد حسن، مرجع سابق، ص ١٣١.

٦- خالد جمال حسن: الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل - دراسة تحليلية في ظل الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، مجلة الحقوق - جامعة البحرين، المجلد الثامن، ٠٦-٢٠١١، ص، ٤٩.

الى جانب العمولة والبدلات تعتبر "المنح والمكافئات التي يعطيها صاحب العمل للعامل" من قبيل الزيادات ذات الطابع التحفيزي حيث يصرف عادة صاحب العمل مكافئة للعامل لقاء ما يبذله من جهد إضافي أو من عناية خاصة في العمل أما المنح فهي "مبالغ مالية، نقدية أو عينية، يمنحها صاحب العمل لعماله زيادة على أجورهم في مناسبات معينة، كالمبالغ التي يدفعها صاحب العمل لعماله بمناسبة الأعياد الدينية، أو منح الزواج والولادة أو نهاية السنة المالية"^١. والأصل في كل من المنح والمكافئات أنها تبرع من صاحب العمل ولا يلتزم هذا الأخير بدفعها الا إذا توفرت الشروط التي تكسيها بطابع الإلزام وتخرجها من دائرة التبرع، حيث يشترط لذلك أن يتم التنصيص عليها في عقد العمل، أو في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها العامل، أو أن يكون قد جرى العرف على منحها. ولا يشترط في هذا العرف أن يكون عاما، أي أن يكون معمولا به لدى كل أصحاب العمل، حيث يكفي أن يكون هذا العرف مستقرا في المنشأة التي يعمل بها العامل.

-الزيادات ذات الطابع الاجتماعي-

يدخل في إطار الزيادات ذات الطابع الاجتماعي كل المبالغ " التي قد تمنح وفقا لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة " حيث تصرف للعامل مبالغ تنضاف الى أجره تعرف باسم علاوة غلاء المعيشة لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة المستمر. وتبرز أهمية هذه العلاوة خاصة في فترات التضخم المالي وانخفاض القوة الشرائية للمال مما يقلل من القيمة الحقيقية للأجور^٢. كما تصرف للعامل أيضا علاوة أعباء العائلة وهو مبلغ مالي ينضاف الى أجر العامل إثر تغيير أو زيادة في أعبائه العائلية تترتب عادة عن زواج أو إنجاب طفل. وتعتبر كل من علاوة غلاء المعيشة وعلاوة أعباء العائلة جزء من الأجر سواء تم إقرارها بموجب عقد العمل أو اللائحة التنظيمية للمنشأة أو جرى عرف

١-رضا محمود العبد ورزق مقبول الريس: مرجع سابق، ص، ١١١.

٢- حسام الدين كامل الأهواني ورمزي فريد محمد مبروك: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته. دراسة مقارنة، القسم الثاني، علاقات العمل الفردية (عقد العمل الفردي)، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، طبعة أولى، ٢٠٠٠، ص ٢٨٥.

المنشأة على منحها للعمال^١. ولا يشترط من العامل بذل مجهود إضافي في العمل حيث أن إسناد هذه العلاوات غير مرتبط بالعمل فهي تصرف لمواجهة ظروف اقتصادية واجتماعية أو عائلية. بهدف جعل العامل قادرا على أداء عمله على أكمل وجه^٢.

بالإضافة الى الشكل المعتاد للأجر الذي يكون عادة نقدا، يمكن أن يتخذ الأجر أيضا شكل ميزات عينية ويسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر العيني. ويعرف هذا النوع من الأجر بأنه " كل شيء أو منفعة أو خدمة ما يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء عمله المحدد بعقد العمل أو بلائحة تنظيم العمل أو بالقانون أو ما جرى عليه العرف على نحو مستقر"^٣. حيث يمكن أن يكون على شكل طعام أو ملابس أو مسكن أو إسداء لمنفعة شيء مملوك لصاحب العمل كالسيارة مثلا.

وحسب ما ورد في نظام العمل السعودي^٤ فإن هذه الميزات يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، ويتم النص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى بما يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بنا يزيد عن ذلك.

ولاعتبار هذه الميزات العينية من قبيل الأجر لابد من توفر جملة من الشروط حيث يجب أولا ان لا تكون الميزة العينية تبرعا من صاحب العمل و إنما يشترط أن تكون حقا للعامل، ثانيا يجب أن يتم تقديم الميزة العينية للعامل بشكل مستمر للعامل و بدون مقابل يدفعه و بصرف النظر عن مدى تناسبه معها، ثالثا يجب أن تكون الميزة العينية مقابلا للعمل المقدم من العامل و ليست من أدوات العمل إذ لا يعتبر مثلا تخصيص سيارة للعامل من قبيل الميزات العينية إذا كان

١- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: الحماية القانونية للأجر وفقا لقانون العمل العماني رقم ٢٠٠٣/٣٥ وتعديلاته، منشورات المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠، ص، ٤٤.

٢- صلاح محمد دياب: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٢١٩.

٣- عبد الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، طبقا لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والقانون المصري، الكتاب الأول، النظرية العامة لقانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات كلية الشرطة، دبي، ١٩٩١/١٩٩٢، ص، ٦٦٢.

٤- المادة الثانية من نظام العمل.

الهدف من ذلك استعمالها في أداء العمل و إنجازه حيث يجب لاعتبارها أجرا أن يتم توفيرها للعامل بهدف استعمالها في تنقلاته الشخصية خارج العمل. كما سبق وأن أشرنا فان المنظم السعودي قد أورد هذه الصور للأجر على سبيل الذكر لا على سبيل الحصر إذ يمكن أن يتخذ الأجر صوراً أخرى كالوهبة أو الإكرامية وهي كل مبلغ نقدي يحصل عليه العامل من عملاء المنشأة التي يعمل بها بمناسبة أدائه لعمله تعبيراً منهم عن ارتياحهم لأسلوبه في أداء الخدمة، دون أن تقوم بينهم رابطة عقدية^١.

والأصل في الوهبة أنها لا تعتبر أجراً ولا جزءاً من الأجر الا أنها قد تأخذ حكمه إذا تم التنصيص عليها عند التعاقد أو في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة أو جرى العرف الساري في المنشأة على دفعها وأصبح عملاء يعتقدون بوجود إلزامية دفعها. كما يشترط بالإضافة الى ذلك أن توجد قواعد تسمح بتحديد أي أن تكون قابلة للضبط والتعيين. وتعتبر الوهبة إلزامية في بعض الدول في قطاعات الفنادق والمقاهي والمطاعم وتكون في شكل نسبة مئوية تنضاف الى الفاتورة.

أسس تحديد الأجر

يتم في الأصل الاتفاق على الأجر وأسس تحديده عند إبرام عقد العمل ولا يجوز لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة أسس وطريقة احتساب الأجر التي تم الاتفاق عليها في العقد، وهو ما أكدته المنظم السعودي صلب المادة ٥٩ من نظام العمل والتي تنص على أنه " لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل ذي الأجر الشهري الى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة الا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري"

وتكرس هذه المادة من خلال صور تحديد الأجر التي حددتها مبدأ دورية الدفع والذي يحقق مصلحة طرفي عقد العمل على حد سواء، فهو يحقق مصلحة العامل حيث سيحول ذلك دون تراكم الأجور المستحقة على عاتق صاحب العمل على نحو قد يعرضها لخطر الضياع إذا أفلس صاحب العامل^٢. ومن ناحية أخرى

١- أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، ج ٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص، ٢٤٣. عبد

الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص، ٦٦٤.

٢- خالد جمال أحمد حسن: مرجع سابق، ص، ٥٠.

تتحقق كذلك مصلحة صاحب العمل من خلال تخفيف الأعباء المالية عليه حيث تمثل الأجور من أكبر الأعباء القارة لصاحب العمل.
ويتحدد الأجر إما على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج واما بطريقة مختلطة تجمع بين طريقة الأجر بالزمن والأجر بالإنتاج، وتعرف هذه الطريقة باسم طريقة الأجر بالطريقة.

- الأجر على أساس الزمن

تعد هذه الطريقة من أقدم الطرق التي تم اعتمادها لتحديد الأجر^١، ويحسب الأجر وفق هذه الطريقة على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو الأسبوع أو الشهر يكون قد قضاها العامل في خدمة صاحب العمل. ويكون من حق العامل الحصول على أجره بمجرد انقضاء الوحدة الزمنية التي تم الاتفاق عليها في عقد العمل وذلك بغض النظر عما يكون قد تخلل هذه الوحدة من فترات راحة أسبوعية مدفوعة الأجر أو من عطلات رسمية أو إجازات مدفوعة الأجر.
وتعتبر طريقة تحديد الأجر على أساس الزمن بالنسبة للعامل أكثر الصور فائدة، حيث أنها تضمن له استقرارا ماديا من خلال الحصول على أجر ثابت، يتم تحديده بصورة جزافية، حيث لا يتأثر بنقص الساعات أو الأيام التي لا يعمل فيها العامل بسبب أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية وإجازات العامل المدفوعة الأجر. كما لا يتأثر أجر العامل بحجم الإنتاج المتحقق خلال الوحدة الزمنية. في المقابل، يعيب هذه الطريقة، أنها تساوي بين كل العمال، ولا تأخذ بعين الاعتبار ما يبذله العامل من جهد إضافي لزيادة الإنتاج، وهو ما قد يؤثر سلبا على إنتاجية المنشأة.

أخيرا يجب عدم الخلط بين طريقة حساب الجر على أساس الزمن وبين المدة المحددة للعقد حيث يمكن أن تكون مدة العقد مثلا سنة في حين أن الأجر قد تم تحديده على أساس الساعة أو اليوم أو الشهر^٢.

١- منير فريد الدكمي: مرجع سابق، ص، ٨٢. حسنين إبراهيم أحمد إبراهيم: الحماية القانونية لأجر العامل وفق نظام

العمل السعودي، مرجع سابق، ص، ١٧٦٤.

٢- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم: الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، مرجع سابق، ص، ٨٦.

-الأجر على أساس الإنتاج

يتحدد أجر العامل وفق هذه الطريقة على أساس وحدة إنتاجية معينة بغض النظر عن الزمن الذي يستغرقه العمل في تنفيذ عمله، ويكون الأجر متناسباً مع ما ينتجه العامل من وحدات بحيث يزيد أجره إذا زاد الإنتاج وينقص بنقصانه. ولا يشترط في احتساب الأجر على أساس الإنتاج أن يتم فقط حساب الأجر على أساس القطعة عدداً، وإنما يمكن أن يتم حساب الإنتاج وفق وحدات إنتاجية مقدره بالوزن أو بالسعة أو بالقياس أو على أساس رقم الأعمال إذا كان العامل يقوم بتسويق بضائع أو سلع معينة^١. كما لا يشترط في الحساب على أساس القطعة والإنتاج أن يحدد على أساس عامل واحد بل يمكن أن يتم قياسه بمتوسط إنتاج مجموعة من العمال في مشروع واحد^٢.

تؤدي طريقة احتساب الأجر على أساس الإنتاج الى تحفيز العمال بزيادة في الإنتاج والإنتاجية للحصول على دخل أكبر كما أن صاحب العمل لن يعطي للعامل أجراً الا في حدود ما أنتجه هذا الأخير. الا أن ما يعيب هذه الطريقة هو أنها قد تؤدي الى إنهاء العامل كما قد تؤدي بالعامل الى تغليب الكم على الكيف أي بعدد المنتجات لا بجودتها.

من ناحية أخرى تثير هذه الطريقة بعض الإشكاليات في احتساب الأجر بالنسبة للفترات التي يتوقف فيها العامل عن الإنتاج سواء أكان ذلك أثناء إجازاته السنوية أم إجازات الأعياد أو الإجازات المرضية وكذلك في حالات توقف العمل لأسباب تعود لصاحب العمل. وقد تدخل المنظم السعودي لإيجاد حل لهذه المشكلة، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة ٩٦ من نظام العمل على أنه " إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام " كما تضيف الفقرة الثانية من نفس المادة أنه "إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما شابه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقصان، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسومًا عليها".

١- شواخ محمد الأحمد: الوجيز في نظام العمل السعودي، جامعة دار العلوم، طبعة أولى، ٢٠١٥، ص، ١٣٤.

٢- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: مرجع سابق، ص، ١١٠.

-الأجر على أساس الطريقة^١

يتم حساب الأجر وفق هذه الطريقة على أساس الجمع بين الطريقتين السابقتين أي الزمن والإنتاج معا. حيث يتم تحديد أجر ثابت للعامل على أساس وحدة زمنية معينة كأجر ثابت ثم يزداد هذا الأجر بزيادة الوحدات التي يقوم بإنتاجها.

وقد تحسب هذه الزيادة في عدد الوحدات المنتجة بالاعتماد على الإنتاج الشخصي لكل عامل، حيث يحدد للعامل أجر ثابت، يزداد تبعا لمدى مساهمته الشخصية في زيادة إنتاج المنشأة. كما قد تحسب بالاعتماد على الإنتاج الكلي للمنشأة، وذلك في حالة حصول العمال على جزء من أجورهم في صورة نسبة من أرباح الشركة^٢.

١- لم يأخذ المنظم السعودي بهذه الطريقة على عكس بعض التشريعات المقارنة كالقانون المصري الذي نص عليها في

المادة ٣٩ من نظام العمل.

٢- منير فريد الدكيمي: مرجع سابق، ص، ٨٥.

المبحث الثالث: النظام القانوني للوفاء بالأجر

نظرا لما يكتسبه الوفاء بالأجر من أهمية، باعتباره أحد أهم الالتزامات التي يفرضها القانون على صاحب العمل، فقد حرص المنظم السعودي على وضع نظام قانوني خاص بالوفاء بالأجر يتسم بصيغته الأمره التي لا يجوز مخالفتها الا إذا كان ذلك يخدم مصلحة العامل وهو ما أكده فقه القضاء المقارن^٢ كما يتجلى حرص المشرع على أهمية النظام القانوني للوفاء بالأجر بالنسبة للعامل من خلال التيسير عليه ورعاية مصلحته في حسن استيفاء الأجر بسهولة ويسر دون أية مشقة أو عناء. وهو ما يبدو واضحا على مستوى زمان ومكان الوفاء بالأجر فضلا عن طريقة الوفاء به وكيفية الإثبات.

زمان ومكان الوفاء بالأجر

تقتضي القواعد العامة بأن زمان ومكان الوفاء بالالتزام يكون وفق إرادة أطراف العقد أي بالاتفاق^٣ أو حسب ما جرى به العرف. وهو ما يخول للعامل وصاحب العمل، تطبيقا لمبدأ الرضائية، الاتفاق على زمان الوفاء بالأجر ضمن عقد العمل. أو تطبيق العرف في حالة عدم الاتفاق.

أما فيما يخص مكان الوفاء فإن القاعدة العامة تقتضي بأن الوفاء بالالتزام يكون في موطن المدين وقت الوفاء. وبذلك يكون الوفاء بالأجر في موطن صاحب العمل باعتباره المدين بالأجر.

الا أن المنظم السعودي لم يشأ أن يترك مسألة، تحديد زمان ومكان الوفاء بالأجر، خاضعة للقواعد العامة أو لإرادة الأطراف، حيث وضع صلب نظام العمل قواعد خاصة، واجبة التطبيق تحدد، زمان ومكان الوفاء بالأجر.

١- تنص المادة الثامنة من نظام العمل السعودي على أنه "يبطل كل شرط يخالف هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو

مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"

٢ -أنظر: الطعن رقم ٢٢٣/٢٠٠٢ عمالي، تمييز كويتي، جلسة ٢٨/٣/٢٠٠٥، مجلة القضاء والقانون، السنة ٣٣،

الجزء الأول، ص ٣٣٧، رقم ٦٧، والطعن رقم ١٢٠/٢٠٠٤ عمالي، تمييز كويتي، جلسة ١٠/١١/٢٠٠٣، مجلة

القضاء والقانون، السنة ٣١، الجزء الثالث، ص ٤٢٧، رقم ٦٩.

٣- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: مرجع سابق، ص، ١٣٨.

-زمان الوفاء بالأجر-

حدد نظام العمل السعودي ضمن المادة ٩٠ عدة قيود على صاحب العمل بهدف تمكين العامل من الحصول على أجره بطريقة دورية ومنتظمة وعلى فترات غير متباعدة. حيث تنص المادة سالفه الذكر على أنه " يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية: أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل. ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر. ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل".

وقد فرق المنظم بموجب نص المادة ٩٠ فيما يتعلق بالوفاء بالأجر بين عمال اليومية وعمال المشاهدة وعمال الأجر بالقطعة وغيرهم من العمال الآخرين.

وفيما يخص عمال اليومية أي العمال الذين يتقاضون أجورهم مياومة، أي باليوم، فالأصل أنه يتعين على صاحب العمل، الوفاء بأجور هؤلاء العمال بشكل يومي^١. إلا أن المنظم قد سعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل على حد سواء. حيث قد يشكل إلزام صاحب العمل بالوفاء بالأجور يومياً أمراً مرهقاً. لذا فقد أجاز المنظم لصاحب العمل وفق ما ورد في المادة ٩٠ من نظام العمل أن يفي بالأجر يومياً أو كل يومين أو كل أسبوع كحد أقصى. بيد أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتباطأ في الوفاء بالأجور عن تلك المدة أو أن يتفق مع صاحب العمل على أن يتم دفع الأجر كل أسبوعين مثلاً.

أما عمال المشاهدة، أي العمال المعينون بأجر شهري، فيلتزم صاحب العمل بدفع الأجر مرة على الأقل كل شهر كحد أقصى. والأصل أن يتم دفع الأجر مؤخراً لا مقدماً، أي في نهاية الشهر الذي قام فيه العامل بأداء العمل^٢. إلا أنه يجوز أن يتم دفع الأجر مسبقاً إذا كان ذلك يخدم مصلحة العامل. كما يجوز أن يتفق العامل مع صاحب العمل على أن يتم دفع الأجر مرة كل أسبوعين أو كل أسبوع. حيث أن مدة الشهر التي تم التنصيص عليها في المادة ٩٠ هي الحد الأقصى الذي لا يحق لصاحب العمل تجاوزه.

١- منير فريد الدكيمي: مرجع سابق، ص، ٨٨.

٢- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: مرجع سابق، ص، ١٤٠.

وبالنسبة للعمال المعيّنين بالقطعة أي العامل الذي تحدد أجره على أساس القطعة، ويستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يؤدي صاحب العمل للعمال أجره على دفعات بواقع دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه العامل من عمل. على أن يؤدي له باقي الأجر كاملاً في الأسبوع التالي لإنهاء ما يكلف به من عمل. وإذا كان العمل لا يستغرق إنجازه أكثر من أسبوعين، فقد ترك المشرع زمان الوفاء بالأجر، في هذه الحالة يكون وفق ما يتم الاتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل أو ما جرى به العرف.

أما بالنسبة لبقية العمال المحسوبة أجورهم بغير ما سبق، كالعمال الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو بالأسبوع فقد اشترط المنظم السعودي أن تؤدي أجورهم "مرة كل أسبوع على الأقل".^١

وإذا حدث أن انتهت علاقة العمل قبل حلول موعد دفع الأجر فإنه يجب أن نميز في هذه الحالة بين فرضيتين. تخص الفرضية الأولى إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل أما الفرضية الثانية فهي تخص إنهاء عقد العمل بإرادة العامل. حيث تنص المادة على أنه " إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع- على الأكثر- من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل".

وبالتالي ففي حال قدم العامل استقالته مثلاً، فإنه على صاحب العمل، أن يفي بأجر العامل بالإضافة إلى كافة المبالغ المستحقة له في مدة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ ترك العامل للخدمة. وفي المقابل إذا كان سبب إنهاء العقد لا يعود للعامل فإنه على صاحب العمل أن يفي بأجر العامل وكافة المبالغ الأخرى المستحقة له خلال مدة لا تزيد على أسبوع من تاريخ إنهاء العقد.

ويحق لصاحب العمل حسم أي دين مستحق له على العامل من المبالغ المستحقة للعامل، بشرط أن يكون هذا الدين قد نشأ على العامل بسبب عمله لدى صاحب العمل^٢.

١- المادة ٩٠ من نظام العمل السعودي

٢- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص،

تعتبر القواعد الخاصة بالوفاء بالأجر قواعد أمرية حيث تتعلق بالنظام العام الحمائي^١ ويترتب على مخالفتها من قبل صاحب العمل عقوبات وخيمة. تتمثل في الغرامة المالية قد تصل في بعض الأحيان الى إغلاق المنشأة بصفة نهائية^٢.

مكان الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة بأن يكون الوفاء بالدين في موطن المدين، وذلك باعتبار أن الدين مطلوب وليس محمولا. فيكون مكان الوفاء بالتالي موطن صاحب العمل باعتبار أن هذا الأخير مدين بالأجر. الا أن نظام العمل السعودي قد خرج على هذه القاعدة لما قد يترتب عليه من مشقة ومصاريق قد يتكبدها العامل في سبيل التنقل الى موطن صاحب العمل.

وقد قضت المادة ٩٠ من نظام العمل في صيغتها الأولى أنه " يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه". وبالتالي كان المنظم يقضي بأن يكون مكان الوفاء بالأجر هو مكان العمل لا موطن صاحب العمل. وقد كان المقصد من ذلك تيسير الأمر بالنسبة للعامل، الا أن الصيغة الحالية للمادة، بعد تعديلها بموجب المرسوم الملكي رقم (٦٤/م) بتاريخ ١٤٣٢/٦/٥، والتي أصبحت تنص على أنه " يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد" جاءت خالية من أي تحديد يخص مكان الوفاء بالأجر واقتصر المنظم فقط على التنصيص على طريقة الدفع.

لا يعتبر حذف الفقرة المتعلقة بمكان دفع الأجر قد كان سهوا من المنظم السعودي، حيث نلاحظ أن المنظم قد عدل الفقرة الأخيرة من نفس المادة والتي كانت تعطي صاحب العمل إمكانية دفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة. حيث أصبحت في المقابل " تلزم" صاحب العمل بدفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها وفق ما تم توضيحه سابقا. وتوفر هذه الطريقة مزيدا من التيسير والحماية بالنسبة للعامل وكذلك ضمانا

١- عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص، ١٥١.

٢- تنص المادة ٢٢٩ من نظام العمل السعودي على أنه " مع عدم الإخلال بعقوبة أشد ينص عليها نظام آخر، يعاقب كل من يخل بأي حكم من أحكام هذا النظام أو لائحته أو القرارات الصادرة تنفيذا له، بعقوبة أو أكثر من العقوبات الآتية:
أ- غرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال. ب- إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوما. ج- إغلاق المنشأة نهائيا."

ضد السرقة خاصة بالنسبة للعمال الذين يعملون خارج مناطق العمران أو في الصحراء حيث يصعب عليهم الحفاظ على أجورهم من السرقة^١. ويعتبر وفاء صاحب العمل بالأجر بأي طريقة أخرى غير التحويل البنكي موجبا للمأخذة بإحدى العقوبات الواردة ضمن المادة ٢٢٩ من نظام العمل. إلا انه يعد مبررنا لذمته في مواجهة العامل مادام قد استوفاه منه هذا الأخير بشكل فعلي^٢.

إثبات الوفاء بالأجر

لم يرد في نظام العمل الحالي أي نص يتعلق بكيفية إثبات الوفاء بالأجر، وذلك على خلاف ما كان الوضع عليه في نظام العمل السابق، حيث كان المنظم يشترط على صاحب العمل في المادة ١١٨ ضرورة سجل خاص للأجور ويقوم العامل بالتوقيع عليه عند استلامه الأجر. ويجوز لصاحب العمل أن يمتنع عن الوفاء في حال لم يوقع العامل على السجل^٣.

إلا أنه وبالرجوع الى التعديلات التي وردت على المادة ٩٠ من نظام العمل والمتعلقة بالوفاء بالأجر فإننا نلاحظ أن المنظم السعودي قد أصبح يلزم صاحب العمل بضرورة الوفاء بالأجور من خلال التحويلات البنكية عبر البنوك المعتمدة في المملكة. وتعد هذه التحويلات بالتالي قرينة على وفاء صاحب العمل بالأجور. كما يمكن التحقق من ذلك بكل سهولة ويسر من خلال ما يعرف بنظام حماية الأجور الذي أقرته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والذي يقوم برصد عمليات صرف الأجور لجميع عمال المنشآت الخاصة، بهدف تكوين قاعدة بيانات تضم معلومات محدثة عن عمليات الوفاء بالأجر، والتأكد من مدى التزام المنشآت بدفع الأجور وفق الضوابط التي يقرها النظام أو العقد^٤.

كما يقوم هذا البرنامج بربط جميع المنشآت العمالية في القطاع الخاص بالنظام البنكي، وإشعار مكتب العمل بضرورة التفتيش بغرض التأكد من وفاء

١- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: مرجع سابق، ص، ١٤٦.

٢- خالد جمال حسن: مرجع سابق، ص، ٥٢.

٣- تنص المادة ١١٨ على أنه "من حق صاحب العمل ألا يدفع أجر العامل أو أي مبلغ مستحق له، إلا إذا وقع العامل بالاستلام على سجل خاص، بعد لذلك في محل العمل"

٤- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص،

أصحاب العمل بمستحقات العمال في المواعيد المقررة، ووفق الضوابط القانونية^١.
ويضمن هذا البرنامج على هذا النحو، أن يتم صرف مستحقات العامل بدون تأخير
وبكل شفافية من خلال المعلومات المسجلة بقواعد البيانات البنكية.

كما يضمن البرنامج القومي للأجور من ناحية أخرى، لصاحب المنشأة
تقليل المشاكل العمالية وإيجاد بيئة عمل سليمة تساعد على رفع الإنتاج والإنتاجية^٢.
هذا بالإضافة الى سرعة وسهولة إثبات عمليات دفع الأجور دون الحاجة الى
الرجوع الى كشوف استلام الرواتب وبالتالي الحد من الشكاوى الكيدية التي قد يلجأ
إليها العامل ضد صاحب العمل.

في حال عدم وفاء صاحب العمل بالأجر عن طريق وسيلة أخرى غير
التحويلات البنكية، فإن بعض الفقهاء^٣ يؤكدون على إمكانية الرجوع الى القواعد
العامة في الإثبات، وما يمكن أن يكون قد استقر عليه العرف في هذا الشأن. حيث
يمكن لصاحب العمل أن يثبت وفاءه بمستحقات العامل بكل طرق الإثبات ومن بينها
الشهادة والقرائن.

١-بدأ التطبيق الإلزامي لهذا البرنامج على المؤسسات التي تضم ٣٠٠٠ عامل أو أكثر بتاريخ ٢٥/١٠/١٤٣٤ الموافق

ل ١٠/٩/٢٠١٣.

٢-حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص،

١٨٠٦.

٣-منير فريد الدكمي: مرجع سابق، ص، ٩٩.

المبحث الرابع: الحماية القانونية للأجر

نظرا للطابع الحيوي الذي يكتسبه الأجر باعتباره المورد الأساسي للعامل، فقد حرصت كل التشريعات العمالية على توفير الضمانات الأساسية، التي تهدف الى توفير الحماية القانونية لمستحقات العامل، وذلك من خلال تكريس آليات حماية الأجر من مختلف الاستقطاعات التي قد يقوم بها صاحب العمل، نتيجة جزاءات تأديبية بالإضافة الى تكريس نظام خاص يجعل مستحقات العامل ديونا ممتازة.

حماية أجر العامل من استقطاعات صاحب العمل

لئن كان صاحب العمل هو المدين الأساسي في علاقة العمل، الا انه من الممكن أن يصبح صاحب العمل دائما للعامل بموجب أي سبب من الأسباب التي تخول له حسب القواعد العامة إجراء المقاصة بين دينه ودين العامل (الأجر) ١. أو بموجب ما له من سلطة تأديبية، تخول له نظاما، القيام باستقطاعات أو تعويض من أجر العامل في حال عدم امتثال هذا الأخير لأوامر صاحب العمل أو في حال إتلافه أو فقدانه لمعدات العمل.

يمكن للعامل أثناء فترة سريان عقده أن يحصل من صاحب العمل على قرض، وفي المقابل، يحق لصاحب العمل أن يجري مقاصة بين ما هو مستحق عليه من التزام (التزام بدفع الأجر)، وبين ما له من حق في ذمة العامل بحيث يترتب على ذلك انقضاء التزامه بقدر الأقل منهما، وقد يترتب عن ذلك استغراق الدين لكامل أجر العامل، أو نقصانه الى الحد الذي يقل معه هذا الأجر عما يحتاج اليه العامل لمواجهة حاجاته الأساسية وهو ما يستوجب من المنظم الخروج عن القواعد العامة في انقضاء الالتزام بالمقاصة بغاية حماية أجر العامل.

لهذا نصت الفقرة الأولى من المادة ٩٢ من نظام العمل على أنه " لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، الا في الحالات الآتية: ١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره". ويخرج عن هذه الأحكام مختلف التزامات العامل المادية الأخرى تجاه صاحب العمل كقروض بينهما تم ابرامها في وقت سابق على العلاقة التعاقدية^٢.

١- زيد محمود العقابيلة: مرجع سابق، ص، ٨٧٣.

٢- عاطف عبد الحميد حسن، مرجع سابق، ص، ١٨٦.

٣- رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: مرجع سابق، ص، ٣٠٨.

من ناحية أخرى يمكن لصاحب العمل، في إطار ممارسته لسلطته التأديبية، والتي تستند على ما يتمتع به من حق الإدارة والإشراف، وما يلتزم به العامل من واجب الخضوع والتبعية لأوامره وإشرافه أثناء أدائه للعمل، أن يوقع جزاءات تأديبية على العامل قد تكون في شكل عقوبات مالية أو غير مالية. لذا فقد حرص المنظم السعودي على حماية أجر العامل من مغالاة صاحب العمل وإجحافه في توقيع العقوبات المالية على العامل وذلك بتضييق نطاق توقيع العقوبات المالية خاصة وأن صاحب العمل قد يمثل المستفيد الأول منها حيث تخول له تخفيف الأعباء الناتجة عن التزاماته المالية تجاه العامل.

وفي هذا الإطار نصت المادة ٧٠ من نظام العمل على أنه " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل، ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة، ولا أن تقطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد...".

كما تضيف المادة ١٧٣ من نظام العمل على أنه "يجب على صاحب العمل أن يكتب الغرامات التي يوقعها على العامل في سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك. ولا يجوز التصرف في الغرامات إلا فيما يعود بالنفع على عمال المنشأة، على أن يكون التصرف بهذه الغرامات من قبل اللجنة العمالية في المنشأة، وفي حالة عدم وجود لجنة يكون التصرف في الغرامات بموافقة الوزارة." وبهدف وضع مثل هذا الالتزام الى وضع حد لإجحاف صاحب العمل في توقيع العقوبات المالية من ناحية والى حماية أجر العامل من ناحية أخرى.

من ناحية أخرى، اقر المنظم لصاحب العمل الحق، في الحصول على تعويض مالي، يقطع من أجر العامل اذا قام هذا الأخير بإتلاف أو فقد معدات العمل. حيث تنص المادة ٩١ من نظام العمل على أنه " إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر".

١- تم تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هجري.

إلا أنه ونظرا لشدة وقع الخصومات المالية، والتي تعتبر من أخطر الجزاءات التي يمكن توقيعها على العامل^١ فقد سعى المنظم السعودي الى وضع عدة ضوابط، تقيد صلاحيات صاحب العمل في الاقتطاع، وذلك بوضع حد أقصى لقيمة الاقتطاع الشهري يقدر بأجر خمسة أيام في كل شهر كما يحق للعامل أن ينتظم إزاء مبالغة صاحب العمل في تقدير المبلغ الجملي للتعويض^٢.

امتياز ديون العامل

سعت منظمة العمل الدولية منذ ثلاثينيات القرن الماضي الى حماية أجور العمال إزاء دائني صاحب العمل^٣. حيث أصدرت عدة اتفاقيات، لعل أهمها الاتفاقية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور والتي نصت ضمن المادة (١١) على أنه في حال إفلاس المؤسسة الاقتصادية أو تصفيتها قضائيا، تعتبر ديون العمال المترتبة عن العمل الذي قاموا به خلال الفترة السابقة للإفلاس أو التصفية القضائية، ديونا ممتازة وتركت المجال للتشريعات الوطنية المجال لتحديد مقدار الأجر الذي يمكن أن يكون ممتازا وتحديد مرتبته بالنسبة للديون الممتازة الأخرى. كما أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢^٤ بشأن حماية مستحقات العامل عند إعسار صاحب العمل والتي أقرت بدورها حق الامتياز بالنسبة لجور العمال المترتبة على ذمة مستخدمهم في حال إعساره. اما منظمة العمل العربية فقد أكدت بدورها على ضرورة تكريس آلية امتياز الأجور حيث نصت المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١) على أن "أجر العامل

١- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: مرجع سابق، ص، ٩١.

٢- تنص المادة ٩١ من نظام العمل على أنه " وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية، فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم".

٣- نسيمه براهيم: مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد ١١، العدد ٠١، الجزائر، ٢٠١٥، ص ٤٣٩.

٤- تنص المادة ٥ من الاتفاقية الدولية رقم (١٧٣) على أنه " عند إعسار صاحب العمل، تحمي مستحقات العمال المترتبة على استخدامهم، عن طريق امتياز بحيث تدفع هذه المستحقات من أصول صاحب العمل المعسر قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم"

دين ممتاز على صاحب العمل، وله الأولوية بين سائر الديون الممتازة". الا أن ما يمكن ملاحظته إزاء هذه المادة هو انها قصرت حق الامتياز على أجور العمال دون بقية مستحقاته التي تعتبر ديونا عادية ولا يمكن الوفاء بها الا بعد الوفاء ببقية الديون الممتازة. وقد فعت هذه النقائص المنظمة الى إصدار الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٩٦ بشأن مستويات العمل، حيث أكدت صلب المادة ٣٨ من هذه الاتفاقية على أن حق الامتياز لا يقتصر على أجر العمل فحسب بل يمتد ليشمل كل ما في حكمه.

وتماشيا مع هذه التوجهات الدولية والعربية أقر المنظم السعودي صلب المادة ١٩ من نظام العمل حق الامتياز حيث نصت المادة على أنه "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو وورثته بمقتضى هذا النظام ديونا ممتازة من الدرجة الأولى. وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديونا ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية."

ويتضح من هذه المادة أن الامتياز المقرر لفائدة أجور العامل هو امتياز عام يشمل جميع أموال صاحب العمل سواء كانت المنقولات منها والعقارات. كما أنه امتياز من الدرجة الأولى لا يعطي للعامل حق التتبع^١ وإنما يخول له حق التقدم على غيره من الدائنين وعدم الدخول في قسمة الغرماء. كما أن المنظم السعودي قد حرص، في حال تصفية أموال صاحب العمل على ضرورة حصول العامل، على جزء معجل من دينه يعادل أجر شهر واحد وذلك لطول إجراءات التصفية التي قد تستغرق وقتا طويلا وهو ما قد يؤثر سلبا على وضع العامل.

وبالرغم من الأهمية التي أعطاها المنظم السعودي لحماية أجر العامل إزاء دائني صاحب العمل عبر إقراره حق الامتياز فإن فاعلية هذا الحق تبقى رهينة توفر أصول لدى صاحب العمل من ناحية ومن ناحية أخرى سيجد العامل نفسه في حال أقلاس المنشأة أو تصفيتها في مازق تزامم الامتيازات.

١-حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص،

الخاتمة

بعد الانتهاء من هذا البحث، توصلنا لمجموعة من النتائج والتوصيات التالية:

النتائج

- إذا كان عقد العمل باطلا فإن العامل يفقد حقه في الحصول على الأجر حتى بالرغم من أداء العمل المتفق عليه صلب العقد لكن في المقابل يحكم قاضي الموضوع للعامل بتعويض عادل دون ضرورة التقيد بالأجر الذي تم الاتفاق عليه بموجب العقد الباطل ويكون هذا التعويض غير خاضع لأحكام نظام العمل
- يستحق العامل أجره على الرغم من عدم قيامه بالعمل المتفق عليه صلب العقد. وذلك إذا أبدا استعداداه الفعلي لمزاولة عمله
- تعتبر الميزات العينية أجرا إذا لم تكن تبرعا من صاحب العمل وتم تقديم الميزة العينية للعامل بشكل مستمر وبدون مقابل يدفعه
- تأخذ الوهبة حكم الأجر إذا تم التنصيص عليها عند التعاقد أو في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشأة أو جرى العرف الساري في المنشأة على دفعها
- ولا يجوز لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة أسس وطريقة احتساب الأجر التي تم الاتفاق عليها في العقد الا بعد موافقة العامل
- يعتبر وفاء صاحب العمل بالأجر بأي طريقة أخرى غير التحويل البنكي مبرنا لزمته في مواجهة العامل مادام قد استوفاه منه هذا الأخير بشكل فعلي
- يمكن إثبات الوفاء بالأجر بشتى الوسائل
- لا يجوز أن تزيد المبالغ المقطوعة من أجر العامل بالنسبة للعقوبات التأديبية أو العوض عن التلف والفقء عن خمسة أيام في الشهر الواحد
- الامتياز المقرر للأجور هو امتياز عام ومن الدرجة الأولى

التوصيات

- حث المنظم السعودي على اعتبار الوهبة صورة من صور الأجر خاصة مع النمو الاقتصادي لقطاع الخدمات
- ضرورة تفعيل مجلس الوزراء لحقه في تحديد حد أدنى للأجور واعتماد معايير دقيقة لاحتسابه
- اعتماد الطريقة كأحد صور الوفاء بالأجر
- تعديل المادة ٩١ من نظام العمل واسناد اختصاص النظر في التظلم بخصوص التعويض للمحاكم العمالية
- تكريس آليات أخرى لحماية الأجر كالدعوى المباشرة المقررة لعمال المقاول

قائمة المراجع

أ- القرآن الكريم

ب- لمراجع الشرعية

- ابن ماجه: سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، أجر الأجراء، حديث رقم ٢٤٣٧.
- بخاري: صحيح البخاري بشرح فتح الباري، الجزء الرابع، كتاب البيوع، باب كسب الرجل من عمل يده، حديث رقم ٢٠٧٢: باب الإجارة، إثم من منع أجر الأجير، حديث رقم ٢١٠٩.

ت- المراجع القانونية

- أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، ج ٢، دار النهضة العربية القاهرة. ١٩٨١
- حسام الدين كامل الأهواني ورمزي فريد محمد مبروك: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته. دراسة مقارنة، القسم الثاني، علاقات العمل الفردية (عقد العمل الفردي)، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، طبعة أولى، ٢٠٠٠.
- حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، لبنان، ٢٠٠٣
- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم، الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي، في ضوء نص المادة ٤٢ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٤/١٤٤٠ و جائحة فيروس كورونا المستجد، المجلة القانونية (ISSN: 2537-0758) المجلد ٨، العدد ٥، نوفمبر ٢٠٢٠.
- حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجابة، ٢٠٢٠، الطبعة الأولى الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجابة.

- خالد جمال حسن: الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل- دراسة تحليلية في ظل الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، مجلة الحقوق- جامعة البحرين، المجلد الثامن، ٠٦-٢٠١١.
- رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية ٢٠١٧.
- زيد محمود العقابلية: الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية، العدد ٥٤، أكتوبر ٢٠١٣.
- سوميه خليل: آليات الحماية القانونية للأجور في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - أطروحة لنيل الدكتوراة، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، ٢٠٢٢.
- سيف بن راشد بن مسلم الهنائي: الحماية القانونية للأجر وفقا لقانون العمل العماني رقم ٢٠٠٣/٣٥، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٠.
- شواخ محمد الأحمد: الوجيز في نظام العمل السعودي، جامعة دار العلوم، طبعة ٢٠٢٠
- صلاح محمد دياب: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢.
- عاطف عبد الحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.
- عبد الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، طبقا لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والقانون المصري، الكتاب الأول، النظرية العامة لقانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات كلية الشرطة، دبي، ١٩٩٢/١٩٩١.

- مخلوف كمال: الحماية القانونية للأجر، معارف، السنة الثامنة، العدد ١٧ / ديسمبر ٢٠١٤. ص ٢١٤.
- منير فريد الدكمي: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، ٢٠١٥.
- نسيمة براهيم: مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد ١١، العدد ٠١، الجزائر، ٢٠١٥.

ث- الأنظمة

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢ هجري وتعديلاته.

ج- المعاهدات الدولية

- معاهدات منظمة العمل الدولية
- معاهدات المنظمة العربية للعمل

ح- الأحكام القضائية

- مجلة القضاء والقانون الكويتية