

Guarantees to protect the worker's wage vis-à-vis the employer in the Arab Charter on Human Rights and Comparative Regulations - The Saudi regime is a model

Ebrahim A. M. Al-Rawashde

King Khalid University || KSA

Abstract: In this study, I tried to show the ability of Arab legislation to keep pace with the great and tremendous development of work contracts, as well as the extent to which Arab legislation adheres to the legal texts contained in international conventions and treaties, chiefly the Arab Charter on Human Rights. By studying and analyzing the texts of the articles in the targeted legislations, with the help of the opinion of jurisprudence and the decisions of the courts, and we concluded in the end that the Arab Charter for Human Rights is a basic pillar from which many Arab agreements have been launched to ensure the protection of Arab human rights, in the end, we concluded that most of the Arab legislation did not fulfill its right to the work contract in the required manner, especially in contracts in which production constitutes an essential and essential element. Therefore, this wage must be surrounded by legal texts and rules of imperative and final truth that prevent the employers from tampering with the power of the worker, even if these legal texts are present in light of the relevant laws issued, however, these enjoining texts must be tightened and penalties and fines imposed on business owners should be tightened to prevent evasion or tampering with these texts.

Keywords: Arab Charter on Human Rights, Pay, Trash, Commission, Grant, Tip.

ضمانات حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل في الميثاق العربي لحقوق الإنسان والأنظمة المقارنة – النظام السعودي أنموذجاً

إبراهيم أحمد محمد الرواشدة

جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

المستخلص: حاولت في هذه الدراسة بيان مدى قدرة التشريعات العربية على مواكبة التطور الكبير والهائل الورد في عقود العمل وكذلك بيان مدى التزام التشريعات العربية للنصوص القانونية الواردة في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وعلى رأسها الميثاق العربي لحقوق الإنسان، وقد اتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي الذي من بين ادواته التحليل، وذلك من خلال دراسة وتحليل نصوص المواد في التشريعات المستهدفة مع الاستعانة برأي الفقه وقرارات المحاكم، وقد خلصنا في النهاية إلى أن الميثاق العربي لحقوق الإنسان يعد ركيزة أساسية انطلقت منها العديد من الاتفاقيات العربية لضمان حماية حقوق الإنسان العربي، وقد توصلنا إلى أن غالبية التشريعات العربية لم توفي عقد العمل حقه بالصورة المطلوبة خاصة في العقود التي يشكل الإنتاج فيها عنصراً جوهرياً أساسياً، لذا يجب احاطة هذا الأجر بنصوص قانونية وبقواعد أمرية ونهاية حقيقة تمنع تلاعب أصحاب العمل بقوت العامل، وأن كانت هذه النصوص القانونية موجودة في ظل القوانين المعنية الصادرة إلا أنه يجب تشديد هذه النصوص الأمرية وتشديد العقوبات والغرامات المالية على أصحاب الأعمال منعاً للتهرب أو التلاعب بهذه النصوص.

المقدمة.

"انطلاقاً من ايمان الامة العربية بكرامة الإنسان الذي اعزه الله منذ بدء الخليقة، وبأن الوطن العربي مهد الديانات وموطن الحضارات ذات القيم الإنسانية السامية التي اكدت حقه في حياة كريمة على أسس الحرية والعدالة والمساواة، وتحقيقاً للمبادئ الخالدة للدين الإسلامي الحنيف والديانات السماوية الأخرى في الاخوة والمساواة والتسامح بين البشر"⁽¹⁾ فقد عمل الميثاق العربي لحقوق الإنسان على تحقيق هذا المبادئ لحفظ كرامة الإنسان العربي وحماية حقوقه في شتى المجالات ومنبثقاً عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948، بحيث جعل هذا الإعلان حقوق الإنسان في الدول العربية ضمن اهتماماته الأساسية التي تجعل من هذه الحقوق مثلاً سامية و أساسية لتمكينه من الارتقاء نحو الأفضل ووفقاً لما ترتضيه القيم الإنسانية النبيلة، وقد اكد هذا الميثاق على حق العمل كغيره من الحقوق الأساسية والملازمة لحق الإنسان بإنسانيته وأدميته.

وقد سمح ظهور المصانع والتجمعات البشرية في المدن إمكانية اتصال العمال مع بعضهم البعض ومشاركتهم همومهم الاجتماعية والاقتصادية، وبدأ العمل من قبل الجمعيات لإيجاد حلول تخلصهم من الاستغلال وتحسن ظروفهم إلى جانب مناداة البعض من الاقتصاديين بضرورة تدخل الدولة لتنظيم هذه العلاقات، فبدأت الدول في التشريع في مجال العمل وصدرت الكثير من القواعد القانونية منها ما تعلق بحماية العامل من المخاطر ومنها ما خص علاقات العمل، وكذلك القواعد المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والتي ينظمها عقد العمل الفردي⁽²⁾، والاهم من ذلك القواعد القانونية المتعلقة بأجر العامل والذي هو العنصر الأساسي والالتزام الجوهرى الذي يقع على عاتق صاحب العمل.

حيث يعتبر عقد العمل من اهم العقود المسماة والتي حرص الميثاق العربي لحقوق الإنسان والمشرع السعودي والمشرعين العرب فيه على حماية شريحة كبيرة من أبناء المجتمع، ولهذا ارتبطت المملكة العربية السعودية كما غيرها من الدول العربية بالعديد من الاتفاقيات المنظمة لسوق العمل سواء اكانت اتفاقيات دولية ام ثنائية أو عربية مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية والاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة واتفاقية الحريات والحقوق النقابية وغيرها من الاتفاقيات، ومن يتتبع نظام العمل السعودي يجد أن هذا النظام كان سابقاً لإدخال أي تطور واي مواكبة لتنظيم علاقة العمال بأصحاب العمل، ومن الواضح أن هذا النظام قد راعى اخر التطورات الدولية الحديثة في مجال تنظيم علاقات العمل حيث اخذ بالكثير من الاتفاقيات الدولية وتوصيات هيئة العمل الدولية، ومن البديهي أن نعرف أن اهم عنصر في عقد العمل هو الأجر والذي يعد الالتزام الأساسي والجوهري الذي يقع على عاتق صاحب العمل.

هيكلية الدراسة

سوف نقتصر الدراسة في هذا البحث على عنصر الأجر باعتباره من الأركان الخاصة لعقد العمل، وفي ضوء ما تقدم عملنا على محاولة دراسة حماية حق العامل في اجره من عدة محاور كما يلي:

(1)- انظر الميثاق العربي لحقوق الإنسان والذي اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشر التي استضافتها تونس في 23 مايو / أيار 2004 (الدبياجة).

(2) - (الداودي، 2015، ص 25)

مبحث اول: وخصصناه في البحث عن جوهرية الأجر في عقد العمل وتضمن هذا المبحث مطالب حيث تناول المطلب الأول مفهوم الأجر والمطلب الثاني طرق تحديد الأجر وفي المطلب الثالث تعديل طريقة احتساب الأجر المتفق عليه.

مبحث ثاني: وقمنا فيه بدراسة الاحكام العامة للأجور في الميثاق العربي لحقوق الإنسان وفي بعض التشريعات العربية، وقسمناه كذلك إلى مطلب اول وفي هذا المطلب بحثنا حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل في الميثاق العربي لحقوق الإنسان، ومطلب ثاني خصصناه لدراسة ما يلحق بالأجر، ومطلب ثالث تعلق بالحماية القانونية للأجر ومطلب رابع بحثنا فيه حالة الالتزام بالأجر بالرغم من عدم قيام العامل بأداء العمل ومطلب خامس بينا فيه كيف تدخل المشرع بفرض حد أدنى للأجور.

مشكلة الدراسة:

هل تعتبر نصوص الميثاق العربي لحقوق الإنسان والتي تتعلق بالطبقة العاملة كافية لتحقيق حماية العامل المطلوبة من تغول صاحب العمل وخاصة اجره الذي يعتبر في كثير من الأحيان عصب الحياة بالنسبة إلى العامل وافراد أسرته، وهل تتوافق التشريعات والأنظمة العربية الحديثة مع الميثاق العربي وتواكب التطور في مجال علاقة العامل بصاحب العمل؟

ما قدرة الأنظمة والتشريعات والاتفاقيات الدولية الحديثة على تحقيق تلك الحماية مع مراعاة الاختلافات في وجهات النظر بين المشرع السعودي وغيره من التشريعات المقارنة؟

أهداف البحث:

1. دراسة مدى قدرة التشريعات العربية على مواكبة التطوير الكبير والهائل الورد في عقود العمل.
2. بيان مدى التزام التشريعات العربية للنصوص القانونية الواردة في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وعلى رأسها الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال الوقوف على الواقع العملي وبيان مدى تحقيق العدالة في علاقة العمال بأصحاب العمل وطريقة حماية أجر العامل باعتبار أن عقد العمل من العقود الرضائية في الغالب وليس من عقود الإذعان، وكذلك إعطاء تصور حقيقي وواقعي لطريقة حماية أجر العامل يمكن على ضوءه الخروج بالنتائج والاقتراحات اللازمة لضبط العلاقة بين العمال وأصحاب الاعمال.

منهج الدراسة:

اتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي الذي من بين ادواته التحليل، وذلك من خلال دراسة وتحليل مواد نظام العمل السعودي وما ورد في التشريعات الحديثة التي وضعت لتنظيم علاقة العمال بأصحاب العمل وخاصة في الميثاق العربي لحقوق الإنسان والقوانين والأنظمة المقارنة، وكذلك وصف وتحليل الآراء الفقهية ومدى انسجامها مع الأنظمة السارية ومع بحث متزامن لقرارات المحاكم في مجال حماية أجر العمل.

المبحث الأول: جوهرية الأجر في عقد العمل

الأجر عنصر جوهري وأساسي في عقد العمل بل هو الالتزام الأول الذي يقع على عاتق صاحب العمل والذي يقابله التزام العامل بأداء العمل كحق لصاحب العمل، فلا عقد عمل بدون عمل ولا عقد عمل بدون أجر، والا كنا أمام سخرة واستعباد، وهذا ما أكدته المادة 2/34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان والتي نصت على " لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته....."⁽³⁾ وقد حثت أيضاً المادة السابعة من اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل على وجوب أن تضمن تشريعات العمل حرية العمل وتجريم السخرة⁽⁴⁾، ولهذا كان طبيعياً اهتمام المشرع السعودي بتأكيد المبادئ السابقة، وكذلك حرمت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.⁽⁵⁾ وفي الشريعة الإسلامية ذكر أجر العامل وحدد على أنه دفع الأجر المناسب له، وعلى قدر العمل بحيث يكفل له ولأسرته عيشة لا تفتقر بكرامة الإنسان، فلا يجوز لصاحب العمل أن يبغسه حقه، ويغبنه في تقدير أجره الذي يستحقه نظير عمله، قال الله تعالى: ﴿ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تعثوا في الأرض مفسدين﴾ هود:85. وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله - ﷺ -: (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره) رواه البخاري، وفي حالة الظلم للعامل الحق في الشكوى وحق التقاضي لاستيفاء حقه.⁽⁶⁾

وان كان الأجر عنصر جوهري في عقد العمل وكان الالتزام بأدائه هو الالتزام الأساسي الواقع على عاتق صاحب العمل فلا تخفى الأهمية القصوى للأجر بالنسبة إلى العامل إذ يعتمد عليه اعتماداً شبيه كلياً في معيشتة ومعيشة أفراد أسرته أو من يعولهم شرعاً مما يجعله في أغلب الأحوال في مركز من التبعية الاقتصادية إلى جوار ما يوجد فيه أصلاً من تبعية قانونية.⁽⁷⁾

بحيث أن العامل يلتزم بتعليمات رب العمل، فلا يعمل بشكل مستقل عن تلك التعليمات، ولذا يعتبر العامل تابعاً لرب العمل⁽⁸⁾، وهذا ما بينته محكمة النقض المصرية بقولها " أن التبعية الاقتصادية تقوم على اعتبار العامل تابعاً لصاحب العمل لأنه يعتمد في معيشتة اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه منه"⁽⁹⁾.

أي أن معيار التبعية يقوم على حاجة العامل لأجره واعتباره المصدر الوحيد لرزقه، أو على الأقل مصدر رزقه الأساسي بحيث يكون مصدر رزق العامل كله أو بعضه أو غالبيته من صاحب العمل، ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يستنفذ كل طاقة العامل ونشاطه لصالحه أثناء عمل العامل لديه⁽¹⁰⁾، وعليه يمكن القول أن عناصر

(3)- المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

(4)- المادة 7 من الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، لعام 1966، منشورات منظمة العمل العربية لعام 2008، ص 13.

(5) - ومثال على ذلك ما أكدته المشرع المصري في المادة (35) من قانون العمل.

(6) **Rachel Rigby-Forced Labor in the Coffee Industry and How We're Addressing 2020**

<https://www.assakina.com/rights/workers-rights/27198.html>

(7)- انظر (كبيرة، 1979، ص 408)

(8) - (يكن، 1978، ص 11)

(9) - نقض مدني مصري بقرار رقم 72/22 بتاريخ 1973/2/23، مجموعة النقض المدني، مجلة القانون والاقتصاد، القاهرة، مصر، وانظر كذلك قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 64/392 لسنة 1965، والذي جاء فيه " ركن التبعية يتوافر بأشراف صاحب العمل على العمال عندما يكون له هيمنة على نشاط العامل أثناء تنفيذ العقد وأن يرسم له طريق العمل وحدوده وأن يحاسبه على عمله" (مجلة نقابة المحامين).

(10) - (سليم، 2002، ص 390)

هذه التبعية تتمثل في عنصرين هما استئثار صاحب العمل بنشاط العامل وجهوده وكذلك اعتماد العامل على أجره الذي يتلقاه من صاحب العمل باعتباره مورده الوحيد لرزقه أو المورد الأساسي لرزقه⁽¹¹⁾.

المطلب الأول: المفهوم القانوني للأجر (ماهية الأجر)

يطلق لفظ الأجر على كل ما يتلقاه العامل لقاء عمله أو هو ثمن العمل أو هو ما يلتزم به صاحب العمل في مواجهة العامل نظير قيام هذا الأخير بأداء العمل محل العقد⁽¹²⁾، أي هو كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه لصالح صاحب العمل وذلك أيأ كان الاسم الذي يطلق عليه، وقد عرف علماء الشريعة الإسلامية الأجر بأنه العوض الذي يكون مقابل العمل، وعرفه البعض الآخر على أنه العوض المعلوم على المنفعة المعلوم⁽¹³⁾، وهذا ما جاء به القرآن الكريم بقوله عز وجل " فوجدنا فيها جداراً يريد أن ينقض فأقامه * قال لو شئت لاتخذت عليه اجرا"⁽¹⁴⁾ وقوله تعالى " فإن ارضعن لكم فأتوهن اجورهن"⁽¹⁵⁾ أو هو كل ما يستحقه العامل لقاء عملة نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي⁽¹⁶⁾، وبذلك توسعت دائرة المقصود بمصطلح الأجر، فالمشروع الفرنسي مثلاً أصبح يرى بأن الأجر يشمل كل مبلغ نقدي أو أي امتياز يمنح للعامل بمناسبة العمل في مؤسسته المستخدمة⁽¹⁷⁾، وأيأ كانت الطريقة التي يحسب بمقتضاها وأيأ كانت الصورة التي يتشكل بها، وعليه فإن الأجر يقوم على منطق السبب القانوني في العقود الملزمة للجانبين. حيث يعتبر سبب التزام صاحب العمل لدفع الأجر للعامل هو التزام العامل بأداء العمل والعكس صحيح، وقد عملت محكمة التمييز الأردنية على تأكيد هذا التعريف بقرار لها مفاده "لا يقتصر مفهوم الأجر في نطاق قانون العمل على الأجر المسعى وإنما يشمل سائر الاستحقاقات الأخرى باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"⁽¹⁸⁾ وقد عرفته بعض التشريعات العربية بأنه مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام أو وقود أو سكن أو أي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى على إلا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحة أو هبة أو بدل مأمورية أو امتياز ولا أي اكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين على الحياة أو مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل للعامل⁽¹⁹⁾.

ولم يعرف المشروع الجزائري الأجر غير أنه اعترق للعامل بحقه في الأجر، كما ربط الأجر بالعمل

(11) - (محمد، 2009، ص42)

(12)- الجدير بالذكر أن التزام صاحب العمل بأداء الأجر ليس الالتزام الوحيد على عاتق صاحب العمل وأن كان هو الالتزام الجوهرى فهناك التزامات أخرى تقع على صاحب العمل مثل الالتزام بالحد الأقصى لساعات العمل ومنح العامل الراحة الأسبوعية والاجازات المنصوص عليها في نظام العمل وغيرها من الالتزامات المصاحبة لعقد العمل.

(13) - (حمزة، 2010، ص 26)

(14) - الآية الكريمة رقم (77) من سورة الكهف.

(15) - الآية الكريمة رقم (6) من سورة الطلاق.

(16)- انظر المادة الثانية من نظام العمل السعودي رقم (م/51) والمعدل بتاريخ 1436/6/5. ويقابلها المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، وكذلك المادة (1/ج) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 وتعديلاته.

17-(G.H. CAMERLYNCK, 1982 P 51)

(18)- قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2003/4557 بتاريخ 2004/8/16، مجلة نقابة المحامين.

(19) - انظر المادة الأولى من نظام العمل السوداني لسنة 1997 وفق اخر التعديلات.

المؤدى من قبل العامل للمؤسسة، ذلك بموجب المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، حيث نص على أنه: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"⁽²⁰⁾ وعرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة بحماية الأجور الصادرة عن المنظمة العمل الدولية بموجب المادة (1) الأجر ب " يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيأ كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد"⁽²¹⁾ وقد عرفه المشرع الفرنسي في قانون العمل رقم 16/1088 بانه "كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير"⁽²²⁾

وقد بينت بعض التعريفات الفقهية التي تناولت عقد العمل الفقه الفرنسي الذي عرفه بقوله " عقد العمل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه تحت تصرف شخص اخر مقابل اجر"⁽²³⁾

واجمالاً فإن الأجر مقابل العمل وسبب مناط الالتزام به هو وضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل بحيث يستحق العامل اجره كاملاً ليس فقط عن أداء العمل الفعلي بل ولو لم يقم بالعمل لأسباب ترجع إلى خطأ صاحب العمل⁽²⁴⁾ حيث أن العامل يستحق الأجر حتى وأن توقف عن العمل بشرط أن يرجع توقفه إلى خطأ أو تقصير من صاحب العمل أو بسبب اجنبي عن العامل وصاحب العمل، اما إذا كان التوقف عن العمل بسبب العامل نفسه فإنه لا يستحق الأجر وهذا ما أكده قرار اللجنة الابتدائية لتسوية النزاعات العمالية في المملكة العربية السعودية حيث جاء في هذا القرار " أن مطالبة المدعي بأجور الفترة التي جلس خلالها بدون عمل، وبما أن المدعي هو الذي توقف عن العمل، وبما أن الأجر مقابل العمل لذا فإن اللجنة تقرر رد مطالبته بذلك"⁽²⁵⁾، وعليه فإن الأجر هو المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل نظير العمل الذي أداه، فهو يرتبط ارتباط وثيق بالعمل وهو قائم على فكرة مرتبطة بالسبب وهو سبب التزام كل من طرفيه خاصة في العقود الملزمة للجانبين.⁽²⁶⁾

وهذا أيضاً ما قرره محكمة التمييز الأردنية والتي جاء بقرارها " ان قانون العمل قد رتب على صاحب العمل دفع الأجر للعامل مقابل العمل الذي يقدمه الأخير، وحيث أن احتراق المطعم انهى عقد العمل بمجمله فإن مطالبة المدعي بالأجور عن الفترة التي لم يعمل فيها لا تستند إلى أساس قانوني"⁽²⁷⁾ ويدخل في مفهوم الأجر كذلك الزيادة السنوية للعامل وتعديل الراتب وحساب العلاوات وفرق الراتب.⁽²⁸⁾

(20) - (اخلف ، 2017، ص 49)

(21) -اتفاقية دولية رقم 95 متعلق بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952.

22(-G. GUERY. OP, 1993, P 606)

23- voir: <https://droitsocialluscem bourg. Worldprees.com>

24- (Qniconqu,1989, p 474)

(25)- قرار اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة الرياض رقم 515 بتاريخ 1426/3/25 بدعوى رقم 37324/6.

(26) - (عوض الله، 2016، ص 89)

(27)- قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 1999/2643 بتاريخ 2000/3/6 مجلة نقابة المحامين.

(28) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 1434/2014 بتاريخ 2014/9/10 مجلة نقابة المحامين.

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر

ان عقد العمل من العقود الرضائية والملزمة للجانبين والتي تتوفر فيها ركن الرضا وعدم قدرة أي طرف من المتعاقدين على تعديل بنود الاتفاق بإراداته المنفردة، وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية بقولها " أن تخفيض أجر العامل يجيز له ترك العمل مع احتفاظه بحقوقه العمالية بما فيها بدل الفصل التعسفي"⁽²⁹⁾ وهنا لا بد من توافق الإرادتين على تحديد الأجر وبالتالي فإن اتفاق كلا المتعاقدين هو الذي يحدد أجر العامل ويتم اثبات هذا الاتفاق بواسطة عقد العمل سواء كان عقد عمل فردي ام من خلال اتفاقية العمل الجماعي أو حتى من خلال لائحة العمل في المنشأة، فاذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل أن وجد والا قدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فاذا لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في نظام العمل تحديده وفقاً لمقتضيات العدالة.⁽³⁰⁾

الفرع الأول: تحديد الأجر بحسب الاتفاق

الأصل أن يتفق الطرفان في عقد العمل على الطريقة التي يحسب الأجر بمقتضاها وهو في الغالب مبلغ نقدي يدفعه صاحب العمل إلى العامل، وقد يتضمن عقد العمل بياناً لأجر العامل واسس تحديده وطريقة أدائه وموعد دفعه وكافة المزايا النقدية والعينية التي يحصل عليها العامل، وبحيث إذا ما اشتمل عقد العمل على هذه البيانات يتعين علينا الرجوع إلى هذا العقد في حال نشوب نزاع بين العامل وصاحب العمل حول الأجر، فصاحب العمل ملزم بدفع الأجر المتفق عليه عند إتمام العامل أداء العمل تحت اشراف وإدارة صاحب العمل وهذا ما جاء به نص المادة (821) من القانون المدني الأردني "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل اجره المتفق عليه متى أدى عمله أو اعد نفسه وتفرغ له وأن لم يسند له عمل" حيث يفترض في أداء الخدمة أن تكون باجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلياً في مهنة من اداه⁽³¹⁾ وليس هناك ما يمنع أن يكون الأجر عينياً أو نقدياً حيث يحدد في تشريعات العمل أو في عقود العمل جزء الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينياً على أن لا يكون من المواد المحظور استخدامها قانوناً⁽³²⁾ وقد يكون خليط بين المقابل النقدي والمقابل العيني، وليس هناك ما يمنع من اتفاق الأطراف على تحديد الأجر على أساس الزمن (وحدة معينة من النقود مقابل وحدة معينة من الزمن) كأن تكون ساعة أو يوم أو أسبوع أو شهر وغالباً ما يحدد الأجر بالشهر وهو تحديد جزافي لا ينظر فيه إلى ساعات العمل الفعلية أو أيام العمل الفعلية ومع ذلك فهي طريقة توفر الاستقرار النفسي والمالي للعامل⁽³³⁾، بحيث يحسب الأجر وفقاً لهذه الطريقة على أساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن مقدار العمل أو كمية الإنتاج، فلا يأخذ في عين الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو كمية الإنتاج إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر⁽³⁴⁾، وهذا ولا ينبغي الخلط بين طريقة حساب الأجر بالزمن على هذا النحو وبين وقت أداء الأجر فقد لا يدفع الأجر إلا كل

(29) - قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 670/2000 بتاريخ 2001، مجلة نقابة المحامين.

(30) - انظر المادة (95) من نظام العمل السعودي ويقابلها المادة (45) من قانون العمل الأردني، وكذلك المادة (36) من قانون العمل المصري.

(31) - (أبو السعود، 1983، ص 357)

(32) - لاحظ نص المادة (4) من الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن حماية الأجور، منشورات منظمة العمل العربية، 2008،

ص 190

(33) - في هذا المعنى راجع (الزقرد، 2007، ص 185)

34- (Jean Mouly, 2012, p89)

أسبوع أو كل أسبوعين ومع ذلك يكون محسوباً على أساس الساعة أو اليوم أو الشهر ويجب أيضاً عدم الخلط بين هذه الطريقة وبين المدة المحددة للعقد فقد تكون هذه المدة سنة ويكون الأجر محتسباً باليوم أو الساعة.

الفرع الثاني: تحديد الأجر بالقطعة

ان طريقة حساب الأجر بالزمن لاقت انتقادات من جانب جمعيات أصحاب الاعمال فهي وبحسب وجهة نظرهم لا تحفز العامل على زيادة الانتاج ولا تحسن جودته بما يؤثر سلباً على العملية الإنتاجية والمنافسة في الأسواق.

لذا اتجه الفكر الاقتصادي للبحث عن صورة أخرى من صور احتساب الأجر وهي أن يكون تحديد أجر العامل بحسب الإنتاج أي بالنظر إلى ما ينتجه العامل فعلاً بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه في هذا الإنتاج.⁽³⁵⁾ واطلقت بعض التشريعات على العاملون الذين يعملون بهذه الطريقة بعامل الإنتاج أي الذين يعملون على أساس كمية العمل اليومي أو على أساس القطعة⁽³⁶⁾، وأن كانت هذه الطريقة تعود بالنفع على أصحاب الاعمال لأنهم يطمئنون بذلك أن يدفعوا الأجر مقابل عمل معلوم قد تم فعلاً، كما قد يعود كذلك بالفائدة على العمال أنفسهم اذ يمكنهم من زيادة اجورهم ورفع مستوى معيشتهم بزيادة انتاجهم.

حيث يلاحظ أن هذه الطريقة في تحديد الأجر تبدو محفزة للعمال على الإنتاج رغبة منهم في زيادة الأجر، الامر الذي يعود بالنفع على صاحب العمل والضرر المقابل للعامل ذلك انها تؤدي إلى ارهاقه والاضرار بصحته⁽³⁷⁾.

اي أن هذه الطريقة في تحديد أجر العامل قد تكون ضارة بأصحاب العمل أو ضارة بالعمال انفسهم حيث قد تلحق ضرراً بأصحاب الاعمال فقد تؤدي بالعمال إلى تغليب عامل الكم على حساب عامل الكيف أي النوعية في الإنتاج فيحققون زيادة في كمية الإنتاج على حساب جودته⁽³⁸⁾.

كذلك قد تؤدي إلى انعدام الاستقرار المالي والنفسي لدى العامل بما يؤثر سلباً على إنتاجية العامل، كما قد تؤدي هذه الطريقة إلى شيوع روح المنافسة وليس التضامن بين العمال والى التحكم من جانب صاحب العمل باعتبار أن هؤلاء يستقلون بقواعد تحديد الأجر وتنظيمه ويصعب الرقابة على هذه الجوانب جميعها.

الا انه يمكن الرد على هذه الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة لحساب الأجر بأن هناك حد أدنى للأجور لا يستطيع صاحب العمل مخالفته⁽³⁹⁾، حيث لا يجوز لصاحب العمل دفع أجر اقل من الحد الأدنى للأجور، أي انه وفي هذا النوع من طرق تحديد الأجر يجب أن يحصل العامل فيه على الحد الأدنى للأجور حتى وأن لم يصل انتاجه إلى ما يعادل هذا الأجر، وذلك لان النصوص القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور لا تؤدي إلى التمييز بين العمال الذين

(35)- نظم المشرع السعودي هذه الطريقة لدفع الاجر حيث جاء ذلك بنص المادة (96) من نظام العمل السعودي "1- إذا كان اجر العامل محدد على أساس القطعة أو الإنتاج الذي يتقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته لغرض حساب أي من الحقوق المقرر له بموجب هذا النظام 2- اما إذا كان الاجر كله مبالغ من العمولات أو النسبة المئوية من المبيعات أو ما شابه ذلك يحسب متوسط الاجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوما عليها"، وهذا ايضاً ما بينه المشرع المصري في المادة (39) من قانون العمل، وكذلك قانون العمل الأردني في المادة(15/ج). وكذلك المشرع السوداني في المادة(3/35) من قانون العمل.

(36) - قانون العمل السوداني(المرجع السابق).

(37) - (الداودي، المرجع السابق، ص 147)

(38)- (كيرة، المرجع السابق، ص 422)

(39) - انظر المادة 37 من قانون العمل المصري والتي جاء فيها" إذا تم الاتفاق على تحديد الاجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب أن لا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

يتقاضون اجرهم نقدا عن الذين يتقاضونه بحسب الإنتاج أو حتى بالطريجة فمبدأ المساواة في تحديد الأجر تتفق عليه غالبية التشريعات والمواثيق الدولية حماية للعمال⁽⁴⁰⁾، وهذا أيضاً ما أكده قانون العمل الأردني والذي جاء فيه "يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد عن 200 دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى العامل أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة" إلا انه وبالرغم من الرد على هذا الانتقاد نرى عدم الأخذ بهذه الطريقة إلا في حدود ضيقة جداً وأن يحدد نظام العمل المهين التي يمكن أن يرد عليها صورة الأجر بالقطعة وعلى سبيل الحصر، وذلك بسبب الانتقادات التي وردت على هذه الطريقة لحساب الأجر ونضيف إلى ذلك إمكانية ارهاق العامل لتحقيق أكبر قدر ممكن من الفائدة المالية.

الفرع الثالث: طريقة حساب الأجر بالطريجة

ان أساس هذه الطريقة يقوم على الجمع بين الطريقتين السابقتين (طريقة حساب الأجر بالزمن وحسابة بالقطعة) فهي تجمع بين مزايا الطريقتين السابقتين حيث توفر الاستقرار المالي والنفسي للعامل وتعمل في ذات الوقت على اثارة روح المنافسة لزيادة الإنتاج وتبرز المواهب والكفاءات المهنية للعمال.

وفي هذه الطريقة يحدد للعامل اجره على أساس انتاج حد أدنى من الوحدات في زمن معين بحيث إذا زاد انتاجه عن هذا الحد استحق مبلغاً اضافياً عما وفره من زمن⁽⁴¹⁾.

وكما وجهت لطريقة حساب الأجر بالقطعة انتقادات وجهت أيضاً لهذه الطريقة ذات الانتقادات، حيث قد تدفع بالعمال إلى التسابق على كثرة الإنتاج طمعاً في زيادة الأجر مما قد يؤدي إلى النزاع بين العمال وأهناك قواهم، كما انها قد تعرض العامل لعدم ثبات الأجر، حيث قد يتأثر الإنتاج بتغير السن أو مدى القدرة على العمل، كذلك قد تؤدي إلى إعطاء صاحب العمل القدرة على التحكم في أجر العامل من خلال تحديد سقف انتاجي مرتفع كماً وكيفاً لاستحقاق الأجر مما يستنفذ جهد العامل، لذلك تذهب غالبية نقابات العمال إلى تفضيل طريقة الحساب الزمني للأجر لما يحققه من ثبات لأجر العامل ولا يتأثر بتخفيض المشرع لعدد الساعات أو الإنتاجية المطلوبة منه، وبالإضافة إلى أهمية الطابع الاجتماعي للأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر الرزق الوحيد الذي يعتمد عليه لذا وجب المحافظة على ثباته⁽⁴²⁾، حيث أن حرية الطرفين في تحديد مواعيد الوفاء لم تعد مطلقة في القوانين المعاصرة حيث يتدخل المشرع في تقيدها وذلك لاعتبارات منها ضرورة تقرب مواعيد الوفاء بالأجر حيث يضمن للعامل عدم الحاجة للاقتراض لسد حاجته إلى المال، وكذلك يبعد العامل عن خطر ضياع اجره المتراكم لفترات طويلة في حالة افلاس صاحب العمل، لذا من الأفضل أن يكون أجر العامل في فترات دورية متقاربة لما يحقق من استقرار نفسي لدى العامل⁽⁴³⁾.

(40)- (زهرا، 2007، ص 503)

(41)- ومثال على ذلك أن يحدد للعامل اجر مقداره 50 ريالاً مقابل الحصول على 100 وحدة إنتاجية في ثماني ساعات على أن يستحق 10 ريالات مقابل كل ساعة يوفرها، فاذا أنتج العامل الوحدات المطلوبة في سبع ساعات استحق 10 ريالات أي بما مجموعه 60ريالاً.

(42)- (زهرا، المرجع السابق، ص 503)

(43)- (الياس، 1984، ص 85)

الفرع الرابع: طريقة حساب الأجر بالنسبة المئوية

قد يتفق العامل وصاحب العمل صراحة في عقد العمل على إعطاء العامل نسبة معينة من الأرباح التي يحققها المشروع أو أن يكون له اجراً أساسياً ثابتاً يضاف إليه حصة معينة من أرباح المنشأة وهذا الأمر يدفع العامل إلى زيادة الإنتاج ولا يحول عقد العمل إلى شركة مادام العامل يخضع لرقابة وإدارة وإشراف صاحب العمل⁽⁴⁴⁾، وفي هذه الطريقة يتم احتساب أجر العامل بنسبة معينة من أرباح المنشأة، وقد يثار تساؤل في حالة عدم تحقيق تلك المنشأة أرباح في فترة معينة فهل يستحق العامل اجراً؟

للإجابة على هذا التساؤل نرجع إلى تعريف عقد العمل لنجد انه مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لدى شخص آخر ولحسابه وتحت إشرافه وسلطته مقابل أجر، أي أن الأجر يكون نظير قيام العامل لعمله لصالح رب العمل وذلك بصرف النظر عن ما إذا حققت المنشأة أرباحاً أم لم تحقق، أي أن عدم تحقيق الربح لا يحرم العامل من الحصول على أجره باعتبار أن مناط الالتزام بدفع الأجر ليس الربح بل هو الأداء الفعلي للعمل من قبل العامل وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية بقرار لها والذي جاء " إذا كان المميز ضده يعمل لدى المميز وتحت امرته وإشرافه ويتقاضى أجور يومية هي نصف إنتاج كرسي الحلاقة الذي يعمل عليه بعد حسم المصاريف، وقد تبين أن ركن التبعية متحقق في هذه القضية، والا فإن العامل لا يستحق الأجر إذا تم وقفه عن العمل لإخلاله بواجبات عمله، أما إذا كان عدم أداء العمل مرجعه سبب قهري فإنه يستحق أجره " ⁽⁴⁵⁾ ولعل المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل حماية للعامل أساساً وضمناً لمعاشه⁽⁴⁶⁾، أما الأجر فإنه وبالرجوع إلى تعريف الأجر في المادة الثانية من قانون العمل الأردني نجد انه كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل ولو كان حصة من الأرباح⁽⁴⁷⁾ ولتحديد هذا الأجر تطبق القواعد العامة في القانون المدني حيث يحدد الأجر بمقدار العمل الذي يؤديه عامل آخر من ذات النوع، فإن لم يوجد تولى قاضي الموضوع تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة⁽⁴⁸⁾ وهذا ما جاءت به أيضاً محكمة التمييز الأردنية " يكون رب العمل مدينماً بالأجر عن المدة التي عملها العامل، وإذا كان الأجر محدد في العقد حكم به والا كان للعامل أجر المثل طبقاً للعرف فاذا لم يوجد تولت المحكمة تقديره " ⁽⁴⁹⁾.

المطلب الثالث: تعديل طريقة احتساب الأجر المتفق عليه

إذا ما تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل أي تم التراضي في عقد العمل على طريقة احتساب الأجر لا يستطيع كلا المتعاقدين تغيير هذه الطريقة بالإرادة المنفردة انطلاقاً من مبدأ الزامية العقود وشريعة المتعاقدين، حيث لا بد من توافق الرضى وتوافق الطرفين لتعديل طريقة حساب الأجر فلا يملك مثلاً صاحب العمل إذا كان الأجر محتسباً بالزمن أن يغير الوحدة الزمنية المتخذة أساساً لهذا الاحتساب بان يحول بإرادته المنفردة ذلك العامل إلى عامل بالميأومة أو تحويله من عامل بالوحدة الزمنية إلى عامل بكمية الإنتاج أي بالقطعة أو العكس حتى وأن كان مبرر صاحب العمل تنظيم شؤون المنشأة وخاصة عندما يؤدي ذلك إلى تخفيض أجر العامل.

(44)- (اليعقوب، 1988، ص 60)

(45) - تمييز حقوق رقم 199/2016 بتاريخ 2017، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.

(46)- (الفوزان، 2012، ص 226)

(47)- قرارا تمييز رقم 123/1987 بتاريخ 1997/9/2، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.

(48)- (الزقرد، المرجع السابق، ص 188)

(49)- قرار تمييز رقم 1992/483 بتاريخ 1993/12/13، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.

ولكن إذا ما تم ذلك بموافقة العامل الصريحة وخاصة إذا ما كانت تلك موافقة خفية لتحويله من حساب الأجر الشهري إلى احتسابه بطريقة أخرى مع مراعاة احترام جميع حقوق العامل المكتسبة عن المدة السابقة التي قضاهما بالأجر الشهري، واشترط الكتابة هنا للتيقن من قطعية موافقة العامل على هذا التغير، وكذلك مراعاة احترام حرية العامل بالموافقة بان لا يكون صاحب العمل قد مارس نوع من الضغط على إرادة العامل باعتباره صاحب الموقف الأقوى اقتصادياً وقانونياً بما له من سلطة الإشراف والتوجيه على العمال.⁽⁵⁰⁾

المبحث الثاني: الاحكام العامة للأجور في الميثاق العربي لحقوق الإنسان وفي بعض التشريعات العربية

الأجر هو مقابل العمل الذي يؤديه العامل تنفيذاً لعقد العمل كما سبق ذكره، ويستوي أن يكون هذا المقابل نقداً أم عيناً، إلا انه لم يعد شائعاً اليوم ما كان سابقاً من كون الأجر في بعض الحالات عيناً محضاً بل يغلب اليوم إذا وجد أجر عيني أن يكون مجرد أجر إضافي إلى جانب الأجر الأساسي النقدي، ومثال على ذلك ما يحصل مع بعض فئات العمال من حصولهم بالإضافة إلى اجرهم النقدي الأساسي على أجر عيني مثل وجبات الطعام والمسكن كعمال المطاعم أو الخدم وعمال الفنادق.

إلا انه من الجدير بالذكر ليست كل الامتيازات العينية التي يحصل عليها العامل ولو بمناسبة العمل تأخذ وصف الأجر باعتبارها أجور تعطى للعامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، لذا لا يعتبر من قبيل الأجر ما يعطيه صاحب العمل للعامل من ملابس خاصة يرتديها اثناء العمل اما بقصد الظهور بالمظهر اللائق امام العملاء أو بقصد توحيد الملابس بين عمال المنشأة، أو بهدف حماية العمال من إصابات العمل، حيث أن المشرع حدد نظاماً قانونياً للأجر وافضى عليه حماية قانونية فعالة، ويتوقف على علاقة الأجر تحديد العديد من الحقوق التي يستحقها العامل مثل تحديد ساعات العمل الإضافية واجر الاجازة والتعويض عن الانهاء التعسفي للعقد.⁽⁵¹⁾

المطلب الأول: حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل في الميثاق العربي لحقوق الإنسان

ان حماية العامل من تغول صاحب العمل وخاصة في موضوع أجر الاول كان مدار بحث واهتمام فقهاء القانون والمشرعين والمنظمات الدولية وما انبثق عنها من اتفاقيات متعلقة بحماية حقوق الإنسان، ومنها الطبقة العاملة التي كانت مدار بحث الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية وكذلك الميثاق العربي لحقوق الإنسان، وغيرها من المعاهدات والمواثيق الدولية، فقد تطرق الميثاق العربي لحقوق الإنسان إلى مسألة حماية أجر العامل وذلك في المادة 34 وغيرها من المواد الملازمة لحق العامل بشكل خاص ولحقوق الإنسان بشكل عام، ففي المادة 34 وبالتحديد في الفقرات الثانية والرابعة حيث جاء في الفقرة الثانية "لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب..."

اما الفقرة الرابعة فكانت مخصصة لحماية المرأة العاملة من حيث عدم التمييز بينها وبين الرجل في عدة مسائل من ضمنها الأجر⁽⁵²⁾

(50) - انظر المادة (40) من قانون العمل المصري.

(51) - (الفوزان، المرجع السابق، ص 227)

(52) - انظر المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الانسان، المعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة المنعقدة في تونس عام 2004، المادة 34 فقرة 2 وفقرة 4

وانطلاقاً من ايمان الميثاق العربي لحقوق الإنسان بأهمية حفظ كرامة الإنسان وخاصة العامل وتوفير أسباب الرفاهية والعيش الكريم فقد حرص على ايراد حماية حق العامل في أجر مناسب ومستوى معيشة كاف له ولأفراد أسرته ويوفر الرفاهية والعيش الكريم من غذاء وكساء ومسكن وخدمات والبيئة السليمة،⁽⁵³⁾ وقبلها شهد المجتمع الدولي جهود جبارة لتنظيم تدخل الدولة في تحديد الأجور وما قامت به منظمة العمل الدولية بمناقشة موضوع الأجور في مؤتمر العمل الدولي في دورته العاشرة سنة 1928، ونتج عن هذه المناقشة صدور وثيقتين دوليتين في هذا الموضوع ودخلت حيز التنفيذ في حزيران عام 1930،⁽⁵⁴⁾ ولذا واستجابة للمبررات الموضوعية التي تستدعي تدخل الدولة في تحديد الأجور تضمنت معظم القوانين العربية احكاماً بشأن تدخل المشرع في تحديد مقدار أدنى للأجور لا يستطيع صاحب العمل تجاوزه، كما عمد الميثاق العربي على تأكيد حق العمال في الاتحاد وتقوية صفوفهم في مواجهة أصحاب العمل أو مجابهة اية مخاطر قد تواجه ضعفهم وتشتتهم فاعترف لهم الميثاق العربي بأحقية تشكيل الجمعيات والنقابات المهنية، وكما كفل لهم (أي العمال) الحق في الاعتراض والاضراب عن العمل عند الضرورة.⁽⁵⁵⁾ وفي الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ في كل دولة.

المطلب الثاني: ما يلحق بالأجر

في هذا المطلب سوف نقوم بمحاولة تسليط الضوء على اهم ملحقات الأجر حيث تتعدد هذه الملحقات، إلا انها في النهاية تنطوي على المعنى نفسه والغاية الأساسية من تعاقد العامل مع صاحب العمل فهي تمثل المقابل الذي يدخل في ذمة العامل نظير ما يؤديه من عمل تنفيذياً لعقد العمل.

الفرع الأول: العمولة (La commission)

العمولة هي المبالغ التي تعطى للمندوبين والطوافين والممثلين التجاريين إذا ما قاموا بأبرام صفقة لصالح منشاتهم وغالباً ما تكون هذه العمولة نسبة مئوية من قيمة الصفقة.⁽⁵⁶⁾ ويشترط لاعتبار العمولة جزءاً من الأجر أن يكون الوسيط تابعاً لصاحب العمل وخاضعاً لرقابته.⁽⁵⁷⁾ والمشرع الأردني في تعريفه للأجر في المادة (2) من قانون العمل نص على "..... مضافاً للأجر سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها.." وقد أكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية بقرارها الذي جاء فيه " استقر الاجتهاد في ضوء قانون العمل على أن أجر العامل يتناول الأجر المسمى مضافاً اليه أي استحقاق أو علاوة تدفع بصورة دائمة مهما كان نوعها باستثناء أجور العمل الإضافي، وعليه فاعتماد محكمة الاستئناف على ذلك واحتسابها جميع العلاوات التي كان يتقاضاها المدعي لاحتساب راتبه يكون صحيحاً ومتفقاً واحكام القانون⁽⁵⁸⁾ "ونلاحظ أن النص جاء شاملاً لجميع الاستحقاقات الأخرى إذا كان القانون قد نص عليها أو الاتفاق أو ذكرت في النظام الداخلي للمنشأة أو كان العرف يعتبر العمولة من الأجر فأنها تكون كذلك اما إذا ما تم الاتفاق على غير ذلك فأنها لا تدخل ضمن عناصر الأجر⁽⁵⁹⁾ .

(53)-المادة 38 من الميثاق العربي لحقوق الانسان. (المرجع السابق).

(54)- (الياس، المرجع السابق، ص 55)

(55) - راجع المادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الانسان، (المرجع السابق).

(56)- (الياس ، المرجع السابق، ص 59)

(57) Unlimited conversations with Lawyers- 2018 <https://www.assakina.com/rights/workers-rights/23801.html>

(58) - قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 101/1999 لسنة 2000، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.

(59)- (أبو شنب، 2010، ص 129)

ويعتبر من يتقاضون هذه العمولة عمالاً لا وكلاء إذا كانت رابطة التبعية القانونية قائمة وأكيدة بينهم وبين أصحاب الأعمال الذين يعملون لحسابهم، ويعتبر في حكم العمولة النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه، وحيث أن الأصل أن تستحق العمولة عن العمليات التي ساهم الوسيط مباشرة في اتمامها، ولكن ليس ما يمنع من أن يوجد اتفاق أو عادة أو عرف على استحقاق العمولة، كذلك حتى مع العمليات التي يمكن اعتبار اتمامها راجعاً إلى الوسيط بطريق غير مباشر نتيجة نشاطه العام في المنطقة التي يعمل فيها، والأصل كذلك ما لم يوجد اتفاق أو عرف مخالفان تحسب العمولة على أساس الثمن العادي للبيع المتفق عليه دون احتسابها على قيمة اقل باستنزال قيمة الخصم الاستثنائي الممنوح شخصياً للعميل⁽⁶⁰⁾، ولا تستحق العمولة للوسيط في الأصل إلا بعد قبول صاحب العمل الصفقة وتأكيد لها، وتستحق العمولة في الأصل عن الصفقة التي ساهم العامل مباشرة في اتمامها ويمكن أن تستحق كذلك طبقاً لاتفاق أو عرف على الصفقات التي يمكن اعتبار إنجازها راجعاً إلى جهود العامل غير المباشرة أي نتيجة نشاطه العام⁽⁶¹⁾، كذلك لا تستحق العمولة إلا إذا تحقق السبب القانوني وهو البيع أو التوزيع الفعلي، وعليه فإن لم يبرم أية صفقة فلا تستحق عمولة له⁽⁶²⁾.

الفرع الثاني: المنحة (Le sgratificatins)

وهي المبلغ الذي يقدمه صاحب العمل إلى عماله زياده على اجرهم المحدد أو المتفق عليه وقد تكون مقابل نقدي غالباً واحياناً عيني في مناسبات معينة أو أوقات محددة من السنة مثل بدل الطعام أو تقديم وجبة إفطار في شهر رمضان المبارك أو ما يعرف حديثاً بموائد الرحمن أو طرود الخير، أو تقديم مبالغ مالية في مناسبات معينة مثل عيد العمال أو في ختام السنة المالية أو عند اعتماد الموازنة السنوية للمنشأة، وقد عرف جانب من الفقه هذه الملحقات بأنه ما يقدمه صاحب العمل وبشكل دوري ومستمر للعامل سواء على شكل بدل سكن أو طعام أو كساء للعامل وذلك تهيئة للعامل للقيام بالعمل المطلوب منه والمتفق عليه،⁽⁶³⁾ فالوصف القانوني لهذه المنحة والمكافئات انها تدخل ضمن عناصر الأجر وليس تحت باب التبرع والهبات⁽⁶⁴⁾، وجاء قرار محكمة التمييز الأردنية ليؤكد ذلك والذي قررت فيه " يدخل ضمن تعريف الأجر بدل الإفطار الذي كان يقدمه رب العمل للعامل خلال السنتين الأخيرتين " ⁽⁶⁵⁾ حيث اكد هذا القرار أن مبلغ بدل الإفطار يدخل ضمن مفهوم الأجر وذلك لمؤثر سنتين على دفعه للعامل داخل المنشأة، والأصل أن لا ترتبط المنحة بنجاح المنشأة أو ما تحققه من أرباح حيث انها لا تعد مشاركة في أرباح المنشأة، والأصل كذلك أن المنحة غير مرتبطة بالكفاءة أو الإخلاص في العمل لذا يجب التمييز بينها وبين المكافأة حيث تعتبر صورة من صور الأجر وقد تعطى في مناسبات خاصة بصاحب العمل كالزواج أو الولادة أو صرف ما يسمى مرتب الشهر الثالث عشر في نهاية السنة المالية، والأصل في المنحة انها تبرعها فلا تعتبر جز من الأجر إلا إذا توافر فيها شرطان:

1. إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة نظام المنشأة أو جرت العادة بمنحها.

(60)- (كبيرة، المرجع السابق، ص 503)

(61)- (الفوزان، المرجع السابق، ص 230)

(62)- (الزقرد، المرجع السابق، ص 215)

63- (Lyon-cean1992,p.303-304)

(64)- (الرشيدى، 2010، ص 72)

(65) - انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 643/2000 لسنة 1999، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.

2. أن يعتبر العمال هذه المنحة اجراً وليس تبرعاً⁽⁶⁶⁾.

وفي غير هذه الحالات يكون صاحب العمل حراً في منحها وفي تحديد قدرها والمنتفعين منها فهي في الأصل لا تكتسب صفة الأجر ولا تخضع لنظامه.

وأوضح الحالات التي يتوافر فيها وصف الأجر للمنحة ويعتبر فيها صاحب العمل ملزم بدفعها هي الحالات التي يتحقق فيها عنصر الالتزام بنص في عقد العمل الفردي أو عقد العمل المشترك أو مذكورة في لائحة النظام الأساسي للمنشأة، وقد يكون التزام صاحب العمل بصرف المنحة نتيجة عرف أي سلوك سار عليه العمل داخل المنشأة مع توافر شعور كلا الأطراف بالزامية هذا السلوك، وأن كان تحديد الزامية المنحة واعتبارها صورة من صور الأجر امراً سهلاً في حالة اعتبارها كذلك أي النص عليها في عقد العمل أو لائحة العمل إلا أنه قد يثير صعوبات كثيرة في حالة إذا ما اعتبرنا تلك المنحة ناتجة عن سلوك أي عرف حيث يمكن اعتبار المنحة ملزمة لصاحب العمل إذا سار العمل على منحها فترة زمنية لدرجة اعتبارها عادة ملزمة لصاحب العمل واعتياد العمال على تلقيها بشكل دوري ومتكرر فترة من الزمان كقيام صاحب العمل بتقديم وجبة إفطار بشكل يومي فترة من الزمان أو تقديم سلفة للعمال في بداية السنة المالية واقتطاعها من مرتباتهم على شكل أقساط، فإذا توقف صاحب العمل عن مثل هذه العادات بإمكان العمال مطالبته بها باعتبارها عرفاً سارت عليه المنشأة، حيث يعتبر هذا العرف عرفاً محلياً لا يفترض بقاضي الموضوع معرفته بل يجب على أصحاب المصلحة (العمال) اثبات وجود هذا العرف، ولكن حتى يتوافر وصف الصفة الإلزامية للمنحة لا بد من توافر اركان العرف وهو السلوك والشعور بالإلزامية أي الركنان المادي والمعنوي، بحيث لا بد من توافر هذه الشروط في المنحة لاعتبارها اجراً ملزماً يقع على عاتق صاحب العمل.

الركن الأول: السلوك وهو الاعتياد على ممارسة شيء معين بشكل منتظم ومتكرر، وحتى يتوافر ركن الاعتياد (السلوك) وذلك لإخراج المنحة من نطاق حرية صاحب العمل هنا لا بد من توافر ثلاث شروط:

الشرط الأول: عموم المنحة

حيث يجب أن تكون المنحة عامة لا تخص عاملاً أو عمال معينين بالذات إلا أن هذا لا يعني أن تكون شاملة للمهنة كلها، فالغالب هو اختلاف المشروعات والمنشآت في الالتزام أو عدم الالتزام بإعطاء منح للعمال، وليس معنى عمومها في منشأة من المنشآت ضرورة شمولها كل عمال المنشأة وأن كان هذا هو الغالب إلا أنه ليس بالشرط اللازم بل يكفي أن تكون المنحة مقررة ولو لطائفة منهم ما دام تقريرها وضع على أسس موضوعية مجردة كأن تكون لطائفة العمال المتصل عملهم بالجمهور مثلاً.

الشرط الثاني: الاستمرارية

وهذا يعني تكرار تقديم المنحة تكراراً يؤكد دوامها واستقرارها، أي المداومة على صرفها مدة من الزمن، ويترك لقاضي الموضوع تقدير الزمن في ضوء ظروف الواقع وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك بقولها "استقر الاجتهاد على أن راتب الثالث عشر وأن كان تبرعاً من صاحب العمل إلا أنه يرتفع عنه هذا الوصف ويصبح جزء من الأجر، وحيث أن الميزة فصلت المميز ضدها قبل موعد استحقاق الراتب الثالث عشر ولم تمكنها من الحصول على كامل الراتب فيكون القرار بمنح المميز ضدها نسبة منه متناسب ومدة خدمتها من السنة متفقاً وأحكام القانون"⁽⁶⁷⁾ أي أن الاستمرار بدفع المنحة يرفعها إلى مرتبة الأجر الذي يقرر على أساسه مكافئة نهاية الخدمة.

(66)- الفوزان ، المرجع السابق، ص 233

(67) - قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 336/2014 بتاريخ 2014، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.

الشرط الثالث: الثبات

حيث لا بد أن تكون قيمة المنحة ثابتة وأن تكون بعيدة عن الخضوع لتحكم صاحب العمل، ويكفي لتحقيق ثبات المنحة عدم الانتقاص منها لذا لا يعتبر هذا الثبات متخلفاً إذا طرأت زيادة على قيمة المنحة حيث تعتبر هذه الزيادة ما هي إلا تبرع من صاحب العمل، أما إذا استمرت الزيادة مدة من الزمن حينها تكون قيمة المنحة قد زادت بشكل ملزم لصاحب العمل، أما إذا كان هناك تذبذب في قيمة المنحة أو انتقاص منها فأنها تعني عدم تكون العرف الذي يلزم صاحب العمل وأنه ما يزال حراً في تحديد قيمتها.

الركن الثاني: الشعور بالإلزامية وهو الركن المعنوي للعرف أي في المنحة، ويقصد به هنا أن يستمر العمل بها (ركن مادي) حتى يصبح العمال يعتبرونها جزء من الأجر لا تبرعاً (الركن المعنوي) إلا أنه لا يكفي مجرد اعتقاد العمال في هذا الالتزام إذا لم يوجد ما يسند من ظروف الواقع وتطبيقاً لذلك لا تعد هذه المنحة جزء من الأجر إذا كانت لائحة العمل تنص على أن المنحة لا تدخل ضمن الأجر حيث أن هذا النص يؤكد على تمسك الشركة بالبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا إلزاماً، ويترتب على أن المنحة جزء من الأجر وجوب احتسابها عند حساب مكافأة نهاية الخدمة كما ذكر سابقاً، وإذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة فإن حقه فيها لا يسقط بل يستحق جزء بقدر نسبة المدة التي قضاها في السنة الأخيرة التي يستحق منها المنحة.⁽⁶⁸⁾

الفرع الثالث: الهبة (الوهبة) أو البقشيش Le pourboire

هو مبلغ من المال يدفعه عملاء صاحب العمل إلى العاملين بمناسبة أداء الخدمة كنوع من الاكرام، أي لقاء قيامهم بخدمتهم، وتكون من العملاء مباشرة أو غير مباشرة عن طريق صاحب العمل الذي يحصل عليها من العملاء لحسابهم.⁽⁶⁹⁾ والذي يميز الوهبة عن غيرها من ملحقات الأجر أن العامل يحصلها من العميل مباشرة رغم عدم قيام رابطة عقدية بينهما وأن كان دفعها إنما يتم بمناسبة قيام العامل بتنفيذ عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل. وهذه المبالغ لم تكن في البداية تحسب ضمن أجر العامل على أساس أن الذي يقوم بدفعها هم العملاء وليس صاحب العمل، لكن مع التطور وازدياد هذه المبالغ لدرجة جعلت أصحاب الاعمال يعولون عليها عند تقدير أجور العمال، كما أن القوانين الحديثة اعتبرت الهبة وبشروط معينة من قبيل الأجر وهذا الشروط هي:

الشرط الأول: وجود العرف

يشترط تـكـون قاعدة عرفية كاملة (ركن مادي وركن معنوي) فلا يكفي لتكرار دفع الوهبة وانتظامها مدة كافية بل يجب كذلك أن ينشأ اعتقاد في التزام العميل بدفع هذه المبالغ، ولذا لا يعتبر اجراً ما يدفعه العميل من وهبة تفضلاً وتلطفاً منه دون أن يجري العرف بدفعها، ولكن اشتراط وجود العرف بالمعنى الحرفي أي بركنية المادي والمعنوي وخاصة الركن المعنوي والذي يعني الاعتقاد بالإلزامية هذا السلوك امر غير مستساغ لأنه يفترض أن العميل ملزماً بدفع الوهبة لعملاء صاحب العمل وهو امر لا يمكن تصوره، لذا يكفي أن تكون عادة العملاء قد جرت على دفع هبات إلى عمال صاحب العمل.⁽⁷⁰⁾

(68)- (الزقرد ، المرجع السابق، ص 213)

(69)- (كيرة، المرجع السابق، ص 524)

(70)- (الزقرد، المرجع السابق، ص 198)

الشرط الثاني: وجود قواعد تسمح بضبط الوهبة

وذلك كما لو كانت تحدد بنسب مئوية أو كان صاحب العمل يضع نظاماً لتوزيعها على جميع العمال على اعتبار أن هذه المبالغ إذا كانت تقدم لعمال معين فإنه لا يستفيد منها وحده وإنما يجب أن يستفيد منها جميع العمال، سواء من كان منهم على اتصال بجمهور العملاء أم لا، فإذا توافرهاذان الشرطان اعتبرت الوهبة اجراً سواء أكانت اجراً مكتملاً لأجر العامل الأصلي أو كانت هي بذاتها الأجر الوحيد الذي يحصل عليه العامل، حيث يجوز في بعض الاعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي أن لا يكون اجراً إلا ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام، ونجد أن هناك ملحقات أخرى للأجر لم يتسع المجال لذكرها في هذا المطلب مثل العلاوات والمزايا العينية والتي تقدم للعمال مقابل ما تكبده من نفقات في سبيل تأديته للعمل وإهمها المسكن والغذاء والملبس وواسطة النقل، ويشترط لاعتبار هذه الملحقات بأنها جزء من الأجر ذات الشروط لاعتبار الأجر العيني اجراً.⁽⁷¹⁾ ويطلق على هذه الملحقات أي التي تقدم للعمال عوضاً عما يدفعه لأداء عمله مصطلح البدلات، وقد عرفت محكمة النقض المصرية البديل بأنه ما يعطى للعمال عوضاً له عن نفقات تكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وعلى هذا الوضع أن ما يعطى للعمال لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله جزء من الأجر.⁽⁷²⁾

وفي نهاية الأمر نجد أن المشرع السعودي قد ذكر ملحقات الأجر على سبيل المثال لا الحصر وذلك أن النظام قد عرف الأجر بأنه كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل عمله.⁽⁷³⁾

المطلب الثالث: الحماية القانونية للأجر

نظراً لأهمية الأجر بالنسبة للعمال حيث يعد مصدر رزقه الوحيد في غالب الأحيان ووسيلته الأساسية للأنفاق على نفسه وعلى من يعيلهم شرعاً، فقد احاطه المشرع بحماية عادلة، وهذه الحماية تعمل على المساهمة في ارتفاع إنتاجية العامل في القطاع الخاص نتيجة ضمان حقوقه 74، فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما يعتبر أهم التزامات المستخدم الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية، وقد تنوعت هذه الحماية وخاصة حمايته من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع منه وفي حمايته من دائنيه، أو في التنازل عنه أو بجزء منه 75، ونجد أن الحماية القانونية للأجر تتمثل في إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية مما يؤدي إلى الاستقرار والأمان المجتمعي 76. وكذلك يجب حماية العمال استغلال صاحب العمل لسلطته من خلال الزام العامل بتصرفات معينة خارجة عن نطاق العمل مثل الزام العمال شراء منتجات المصنع أو خدمات تقدمها المنشأة وهذا بالتحديد ما تضمنه قانون العمل المصري حيث بين انه لا يجوز لصاحب العمل الزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من مجال معين أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات 77.

2020 إدارة الموارد البشرية الشاملة+ الجوانب القانونية في الموارد البشرية / ديسمبر وفقاً لنظام العمل السعودي الجديد- (71)

<https://www.hrdiscussion.com>

(72) - نقض مدني مصري رقم 79/6/17 لسنة 1980، مجلة القانون والاقتصاد، القاهرة، مصر.

(73) - (الذنيبات، 2012، ص 110)

https://hrsd.gov.sa/ar/initiatives وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - (74)

(75) - انظر المادة 173 من قانون العمل الجزائري، رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963 وتعديلاته.

(76) - (المختارة، 2004، ص 17)

(77) - المادة (42) من قانون العمل المصري.

ويواجه الأجر باعتباره عنصراً موجباً في الذمة المالية للعامل مخاطر كثيرة وخاصة عندما يتقدم دائنو العامل على استيفاء ديونهم منه لذا وضع المشرع السعودي ضمن سياسته الحماية للأجر قواعد تكفل في النهاية أن يصل إلى العامل جزء من الأجر يخصص للأنفاق على معيشتة ومعيشة أسرته، وهو في هذه القواعد حاول التوفيق بين العديد من الاعتبارات التي يرجع بعضها إلى مصلحة العامل وبعضها الآخر إلى مصلحة الدائنين، وقد بينت المادة الخامسة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 95 بشأن حماية الأجور بأن صاحب العمل ملزم أن يدفع للعمل الأجر مباشرة أو أن يكون العامل قد وافق على طريقة أخرى في الدفع، وقد حضرت هذه الاتفاقية اجراء أي اقتطاع من أجر العامل لتوفير مبالغ تصرف لرب العمل أو مقابل حصول العامل على العمل والمحافظة عليه أو اقتطاع خارج حدود القوانين الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية.78

الفرع الأول: تقييد المقاصة بين دين صاحب العمل واجر العامل

ولتحقيق ذلك وحماية للعامل من دائنيه فإن المشرع السعودي منع الحجز على الأجر أو التنزيل منه إلا في حدود ضيقة، كما منع المشرع المقاصة (Compensation) بين أجر العامل وديون صاحب العمل إلا في حدود معينة، وهذه الديون قد تنشأ نتيجة قرض أو سلفة يحصل عليها العامل من صاحب العمل أو نتيجة تعويض عن خطأ ارتكبه العامل الحق ضرراً بصاحب العمل 79 وقد يكون صاحب العمل دائن للعامل بدين غير ناشئ عن عقد العمل ولكن هذا الدين لا يخضع للقواعد الخاصة بل يعتبر صاحب العمل دائن عادي.

وفي محاولة للتوفيق بين حاجة العامل إلى الاقتراض وتمكين صاحب العمل من استيفاء دينه، حدد المشرع السعودي حداً أقصى لما يجوز اقتطاعه من الأجر لهذا الغرض، حيث قرر المشرع السعودي جواز اجراء المقاصة بين قرض صاحب العمل واجر العامل بنسبة لا تزيد عن 10% يقتطعها صاحب العمل من الأجر 80. وهذا أيضاً ما أكدته المشرع المصري في المادة (43) من قانون العمل، والمشرع الأردني في المادة (47/ و) من قانون العمل، وهذا أيضاً ما بينه المشرع السوداني في المادة 37 من قانون العمل والتي جاء فيها بأنه يجوز لصاحب العمل أن يمنح سلفيات للعمال بشرط أن تكون بلا فائدة وأن لا تزيد الاستقطاعات الدورية لسداد السلفيات عن 15% من الراتب الأساسي 81، ونلاحظ أن المشرع السوداني كان أكثر دقة وتفصيلاً عن غيره من المشرعين وذلك بتحديد الراتب الأساسي كأساس للاستقطاع مما يصب في مصلحة العامل.

اما إذا كان حق صاحب العمل مصدره العمل غير المشروع كإهمال العامل الذي ترتب عليه تلف مواد أو الات أو غيرها فإن صاحب العمل يستحق عن ذلك تعويضاً وفي هذه الحالة يجوز إيقاع المقاصة بين قيمة التعويضات المستحقة عن ذلك وبين أجر العامل في حدود خمسة أيام في الشهر الواحد. 82

(78) - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (95) بشأن حماية الأجور لعام 1952.

(79) - المادة (91) من نظام العمل السعودي قررت ما يلي " إذا تسبب العامل في فقد أو اتلاف أو تدمير الات أو منتجات يملكها صاحب العمل فالصاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه على أن لا يزيد ما يقتطع من اجرة خمسة أيام في كل شهر "

(80) - المادة (1/92) من نظام العمل السعودي.

(81) - انظر المادة 37 من قانون العمل السوداني.

(82) - المادة (93) من نظام العمل السعودي.

الفرع الثاني: تقييد الحجز على الأجر

عمل المشرع السعودي كذلك على الموازنة بين مصلحة كل من العامل ودائنيه بحيث يتمكن هؤلاء الدائنين من الحجز على جزء من أجر العامل، حيث قد يلجأ العامل أحياناً إلى الاستدانة لمواجهة متطلبات الحياة سواء أكان الاقتراض من أفراد أو بنوك أو جمعيات خاصة لتوفير السلع، وفي محاولة للتوفيق بين حاجة العامل للاقتراض وبين ضمانات الدائنين لتحصيل حقوقهم اجاز المشرع السعودي للعامل الحصول على قرض، إلا انه أحاط حصول العامل على ذلك القرض بتقييد حق الدائنين في الحجز على مرتبات واجور العاملين، وقد حدد المشرع السعودي النسبة التي يجوز الحجز عليها وفاءً لديون الدائنين بما لا يزيد عن ربع الأجر⁸³.

وهذا أيضاً ما بينه قانون علاقات العمل الجزائري في المادة 90 "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها⁸⁴.

المطلب الرابع: التزام صاحب العمل بدفع الأجر بالرغم من عدم قيام العامل من أداء العمل

الأصل أن العامل لا يستحق الأجر إذا لم يتم بأداء العمل المذكور في عقد العمل، اذ يتحلل صاحب العمل من الالتزام بدفع الأجر طالما أن سبب التزامه بذلك هو التزام العامل بأداء العمل، ومع ذلك نجد أن هناك حالات راعى فيها المشرع التزام صاحب العمل بدفع أجر العامل بالرغم من عدم قيام العامل بعمله بشكل فعلي، ومثال على ذلك أن قرر المشرع السعودي بوجوب حصول العامل على أجره كاملاً طوال فترة الاجازة السنوية، وذلك بحسب نص المادة (109) من نظام العمل السعودي، وهذا أيضاً وعلى سبيل المثال ما أكدته قانون العمل السوداني بقوله "يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية والاعياد إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثة اشهر في الخدمة المستمرة⁸⁵، وهذا أيضاً ما أكدته المشرع السوداني في قانون العمل بقوله "لا يكون العامل مستحقاً لأجره عن الفترة التي تغيب بها عن العمل إلا في الحالات التي يسمح بها هذا القانون " أي أن هناك حالات يستحق فيها العمل الأجر رغم عدم قيامه بأداء العمل⁸⁶ وليس في ذلك خروج حقيقي على مدلول الأجر الدقيق واعتباره مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل، حيث أن الأجر انما يقدر بصفة اجمالية مقابل جهد العامل وعمله الفعلي ولكن على أن يتم توزيعه على أيام العمل الحقيقية وعلى فترة الاجازة السنوية وأيام إجازات الأعياد الوطنية والدينية⁸⁷، والعطل الأسبوعية، وقد أكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية بقولها "يستحق للعامل الذي يعمل لدى صالون حلاقة أجر يوم العطلة (يوم الاثنين) طالما انه كان يعمل أيام الأسبوع ويكون الحكم له عن يوم الاثنين موافقاً للقانون " 88 وهذا بالتأكيد لا يعني الخروج عن قاعدة أن عقد العمل من عقود المعاوضة وليس من عقود التبرع ولكن كل ما في الامر بأنه اتبع طريقة معينة تضمن حسن توزيع الأجر دون مساس بمدلوله أو قدره الذي يمثل في الجملة مقابل عمله الفعلي، اذ لو وزع هذا الأجر على أيام العمل الفعلية لما بقي للعامل شيء لأيام الاجازات مما يجعل الاجازة بالنسبة للعمل نقمه لا

(83) - المادة (6/92) من نظام العمل السعودي.

(84) - قانون العمل الجزائري (المرجع السابق)

(85) - انظر قانون العمل السوداني المادة الرابعة (مرجع سابق).

(86) - انظر المادة 1/36 من قانون العمل السوداني.

(87) - (كيرة ، المرجع السابق، ص 412)

(88) - انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 299 /1999 لسنة 2000، مجلة النقابة.

نعمة عليه ولفضل القيام بالعمل بدل الاجازة خوفاً من حرمانه من الأجر ذلك اليوم 89، وهذا أيضاً ما أكده نص المادة (109) من نظام العمل السعودي والذ جاء فيه " يستحق العامل من كل عام اجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا مضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الاجازة بأجر يدفع مقدماً".

وكذلك نصت المادة (112) من نفس النظام على " لكل عامل الحق في إجازة باجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة، وهذا أيضاً ما اخذ به الميثاق العربي لحقوق الإنسان 90 حيث يستحق العامل اجراً كاملاً خلال فترة الاجازة سواء اكانت اجازات سنوية أو اجازات متعلقة بالأعياد الوطنية أو الدينية أو لأداء فريضة الحج 91 أو إجازة بسبب مرض العامل أو وفاة احد أصوله أو فروعة أو زوجه أو عند ولادة مولود له 92، وكذلك تقضي القواعد العامة ببقاء التزام صاحب العمل بدفع الأجر رغم عدم أداء العامل للعمل إذا كان ذلك راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، اذ لا يملك الشخص التحلل من الالتزام المفروض عليه بفعل خطأ صادر عنه، وكما أن العامل كان مستعد لأداء العمل ولم يمنعه ذلك إلا خطأ صاحب العمل 93، كما لو تم اغلاق المنشأة من قبل السلطات العامة بشكل مؤقت بسبب مخالفتها لأحكام النظام أو نتيجة امر صاحب العمل بغلق المنشأة بسبب اضراب بعض العاملين في حين انه يمكن الاستمرار بالعمل من خلال بقية العاملين غير المضربين أو أن يكون الاضراب بسبب خطأ صاحب العمل كأن يكون نتيجة اخلاله ببعض التزاماته أو نتيجة عدم قيام صاحب العمل بصيانة الآلات وضممان عملها، وهنا علينا التفرقة بين الخطأ الصادر عن صاحب العمل وبين السبب الأجنبي الذي لا علاقة لصاحب العمل به، وهذا أيضاً ما يقودنا إلى التفرقة بين الحادث الفجائي والقوة القاهرة حيث يرى بعض الفقهاء 94 بان الحادث الفجائي يرجع إلى ظروف خاصة بصاحب العمل مثل تعطل الآلات داخل المصنع أو انقطاع التيار الكهربائي لسبب داخلي في المنشأة مثل عدم دفع فواتير الكهرباء أو بسبب زيادة الحمل الكهربائي أو لأي سبب اخر، حيث يتحمل صاحب العمل أجر العامل ولو كان الخطأ منتقياً من جانبه، وفقاً لما تم ذكره يحظر على صاحب العمل تخفيض الأجر إزاء ظرف التعطيل الاضطراري، في وقت لم ينظم فيه قانون العمل آلية التخفيض أو إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية كبعض الدول 95، اما إذا كانت الأسباب خارجية بالنسبة إلى هذا النشاط مثل الصواعق والزلازل والكوارث الطبيعية الأخرى فلا يعتبر سبباً راجعاً إلى رب العمل ولذا لا يلتزم باجر العامل 96، ولكن المشرع المصري خرج عن هذه القاعدة وميز من ناحية الأجر بين ما إذا كان عدم قيام العمل لسبب يرجع إلى صاحب العمل ام ما إذا كانت الأسباب القهرية

(89)- انظر قرار اللجنة الابتدائية لتسوية المنازعات العمالية الصادر بتاريخ 17/11/1427 بدعوى رقم 40001/6 بمنطقة الرياض والذي جاء فيه "..... اما من جهة مطالبة المدعي باجر الاجازة فما انه لم يرد من الجهة المدعى عليها ما يفيد تسلمه لأجر اجازته أو أولشيء منه لذا قررت اللجنة الاستجابة له بذلك...."

(90)- نصت المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الانسان على ".....تؤمن الحصول على اجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والاجازات المدفوعة الاجر....."

(91) - المادة 113 من نظام العمل السعودي.

(92) - المادة 114 من نظام العمل السعودي.

(93)- جاء بقرار محكمة التمييز الأردنية " أوجبت المادة 831 من القانون المدني على صاحب العمل أن يؤدي للعامل اجره المتفق عليه متى أدى عمله أو اعد نفسه وتفرغ للعمل وأن لم يسند له عمل وطالما أن المميزة قد كفت يد المدعين عن العمل وانهم وضعوا أنفسهم تحت تصرفها فأنهم يستحقون أجرهم " تمييز حقوق رقم 1510/1998، لسنة 1999، مجلة النقابة.

(94)- د. عبد الرزاق السنهوري، 2004، وكذلك د. عبد القادر الفار، 2004.

(95)- (économiques 1972,p.500)

(96)- (مرقص، 2002، ص 137)

خارجة عن إرادة صاحب العمل، وعليه إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره 97، وعبء اثبات السبب الأجنبي يرجع إلى صاحب العمل ما دام أن العامل قد حضر إلى مكان العمل إذ هو ملتزم بتوفير العمل إلى العمال وطبيعة هذا الالتزام تحقيق نتيجة لا بذل وسيلة، فإذا اثبت العامل تخلف هذه النتيجة بإقامة الدليل على حضوره إلى مكان العمل أو ابداء استعداد له للعمل يثبت اخلال صاحب العمل لالتزامه واعتبر الخطأ العقدي متوفر في حقه فيكون مسؤولاً عن نتائج هذا الاخلال بما في ذلك أداء الأجر إلى العامل إلا إذا اثبت صاحب العمل السبب الأجنبي 98، وعليه فإنه يتضح مما سبق أن العامل يتقاضى الأجر ليس فقط في الحالة التي يتوقف فيها عن العمل لخطأ صاحب العمل وإنما يبقى الأمر كذلك في كل مرة يتوقف فيها، 99 وذلك ما لم يدفع صاحب العمل بالسبب الأجنبي.

المطلب الخامس: تدخل المشرع بفرض حد أدنى للأجور

سبق وأن أشرنا إلى الأهمية القصوى للأجر بالنسبة إلى العامل لاعتماده عليه في حياته اعتماداً أساسياً أن لم يكن كلياً، ولكن سيادة المذهب الفردي وما تفرع عنه من مبدأ سلطان الإرادة وانصار مذهب الاقتصاد الحر منذ الثورة الفرنسية قد ترك تحديد الأجر لمحض اتفاق الطرفين في عقد العمل باسم المساواة وحرية الإرادة، فالأصل في تحديد الأجر يكون باتفاق طرفي علاقة العمل الفردية، إلا أن المشرع عادة ما يتدخل ليضع الحد الأدنى للأجور بواسطة قواعد أمرة 100، غير أن هذه الحرية لم تكن في الواقع إلا حرية أصحاب العمل وحدهم بالنظر إلى مركزهم الاقتصادي القوي، وهو ما انتهى إلى وضع العمل في مقام السلع واخضعه إلى قانون العرض والطلب، ونتيجة زيادة أعداد العمال وقلة الطلب أدى إلى هبوط أجور العمال هبوطاً كبيراً، ونتيجة لهذا الظاهرة المرعبة شهدت الفترة الواقعة بين أواخر القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين بروز ظاهرة تدخل المشرع في تحديد الأجر بهدف معالجة الآثار السلبية التي نشأت عن سيادة المذهب الحر وحماية مصلحة العمال بتمكينهم من الحصول على أجر يكفل لهم ضرورات الحياة.

ولذا واستجابة للمبررات الموضوعية التي تستدعي تدخل الدولة في تحديد الأجور تضمنت معظم القوانين العربية احكاماً بشأن تدخل المشرع في تحديد مقدار أدنى للأجور لا يستطيع صاحب العمل تجاوزه، ومن الأمثلة على التزام المشرعين العرب بفرض حد أدنى للأجور ما جاءت به المادة (34) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 والتي جاء فيها " ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار . كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية 101، ويحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية

(97) - راجع المادة 41 من قانون العمل المصري.

(98) - (سوار، 1994، 167) وكذلك (السنهوري، المرجع السابق، ص 586)

(99) - (ذنيبات، المرجع السابق، ص 112)

(100) - Journal of The Electrochemical Society 2019 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/92608>

(101) - انظر المادة (34) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 (الباب الثالث).

شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر. 102 والمشرع السعودي بدوره نظم الحد الأدنى للأجور نظراً لأهميته الحيوية، إلا أنه لم يحدد حداً أدنى للأجور بشكل صريح وهو ما يفتح الباب لقيام رب العمل بإعطاء العامل اجراً لا يوازي الحد الأدنى من تكاليف المعيشة مما يجعل العامل يفتقر إلى المستوى اللائق للحياة الكريمة، وفي ظل تزايد التضخم وتآكل الأجور واستغلال رب العمل لحاجة العامل ينبغي أن تمارس وزارة العمل صلاحياتها بفرض حد أدنى للأجور مع إمكانية التفرقة بين الحد الأدنى لأجر العامل السعودي وغير السعودي، وقد حدد مجلس الوزراء السعودي في قرارات تخص معلمي المدارس الأهلية بحد أدنى للأجور لا يقل عن 5600 ريال، ويثور تساؤل بشأن الحد الأدنى لأجر لعامل إذا كانت التأمينات الاجتماعية تعتبر أن الحد الأدنى للاشتراك يجب أن لا يقل عن 1500 ريال، وهناك مقترح أن تصبح 3000 ريال، فهل يفهم من ذلك أن ثمة تحديداً ضمناً لحد أدنى من الأجر بالنسبة للعامل السعودي، أما العامل غير السعودي فلا يوجد حتى الآن حد أدنى من الأجر وإنما خاضع للاتفاق بين العامل وصاحب العمل، مع أن بعض الدول قد عقدت اتفاقيات تنص على حد أدنى للأجر بالنسبة لعمالها ومن هذه الدول الفلبين وإندونيسيا والهند. 103 وقد عمل المنظم السعودي على تحديد بعض الأجور بالنسبة لبعض الفئات العمالية والتي يكون اجرها متغيراً وليس ثابتاً، فقد حرص المشرع على ذلك لأنه لا بد من حساب أجر معين تحدد على أساسه الحقوق المقررة بمقتضى النظام. 104 هذا عن تحديد الأجر، أما عن كيفية دفع الأجر فقد قرر المشرع السعودي أن الأجر لا بد وأن يدفع بالعملة المحلية الرسمية للبلاد 105، وذلك وفقاً لمخاطر فرق العملة. كما أن ذلك يتفق مع وجوب الحفاظ على الثقة في العملة المحلية الوطنية، وأجاز المشرع كذلك دفع الأجر عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، 106 كذلك يجب دفع الأجر ضمن ساعات العمل ومكانه طبقاً لأحكام النظام. 107

الخاتمة.

يعتبر عقد العمل من أهم العقود المدنية والتي حرص الميثاق العربي لحقوق الإنسان والمشرع السعودي فيه على حماية شريحة كبيرة من أبناء المجتمع، وقد تتبعنا في هذا البحث الضمانات التي قدمها المشرع السعودي في نظام العمل وفي النظم المقارنة، وكذلك ما ورد في الميثاق العربي لحقوق الإنسان لحماية أجر العامل، وذلك مع مراعاة آخر التعديلات الواردة في هذه الأنظمة انطلاقاً من الأهمية القصوى للأجر بالنسبة إلى العامل وذلك لاعتماده عليه بشكل أساسي أن لم يكن كلي هو وافراد اسرته أو من يعيلهم شرعاً.

وقد كان للميثاق العربي لحقوق الإنسان والذي اعتمد بتاريخ 2004/5/23 من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس دوراً ريادياً لحماية حقوق الطبقة العاملة وخاصة حق العامل في حماية أجره من تغول أصحاب الاعمال انطلاقاً من حفظ كرامة العامل وكرامة الإنسان العربي بحماية حقوقه في شتى المجالات ومنها حقه في أجر مناسب وعادل يضمن كرامته وحقه في حياة حرة كريمة.

(102) - انظر المادة 345 من مدونة الشغل المغربية رقم 65.99

(103) - (ذنبيات، المرجع السابق، 118)

(104) - نص المادة (96) من نظام العمل السعودي.

(105) - المادة (1/90) من نظام العمل السعودي.

(106) - الفوزان، المرجع السابق، ص 229

(107) - المادة (2/90) من نظام العمل السعودي.

بحيث جاء هذا الإعلان منبثقاً عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948، فقد جعل هذا الإعلان حقوق الإنسان العربي ضمن اهتماماته وعمل على أن تكون مثلاً علياً ساميةً وأساسيةً لتمكينه من الارتقاء نحو غداً أفضل وفقاً لمل ترتضيه القيم الإنسانية النبيلة.

وقد حاولنا في هذا البحث تتبع تطور القوانين والأنظمة المتعلقة بالحقوق العمالية وخاصة أجر العامل وبيان الأفضل منها والمناسب لحقوق العامل العربي مستعيناً بقرارات المحاكم ذات الاختصاص وأراء علماء وفقهاء القانون ومحاولة توافق هذه القوانين والأنظمة مع النصوص الواردة في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة في هذا المجال.

خلاصة بأهم النتائج:

1. يعد الميثاق العربي لحقوق الإنسان ركيزة أساسية انطلقت منها العديد من الاتفاقيات العربية لضمان حماية حقوق الإنسان العربي، أما بتوقيع هذه الاتفاقيات أو التعديل عليها وخاصة فيما يتعلق بحق العامل العربي في حياة كريمة بعيدة عن ظلم واجحاف اصحاب الاعمال، وذلك لتشجيع العمال على العمل وبكفاءة عالية مما يولد روح الابداع والمنافسة لديهم، ويؤثر بالنتيجة على تطور الاعمال وضمان ازدهارها لتكون منافساً قوياً للدول الأخرى بعيداً عن الاستعباد والعمل بالسخره وغياب الامل في حياة شريفة وكريمة داخل المجتمعات العربية مما يؤثر على التقليل من نسبة الجريمة وانعدام الغل والحقد في قلوب طبقة كبيرة من ابناء المجتمع العربي إلا وهي طبقة العمال.
2. يعتبر عقد العمل من اهم العقود المسماة التي يتطلب تطوير احكامه على فترات زمنية قريبة وذلك لما يمثله هذا القانون من أهمية بالغة في تطور المجتمع وبناء الدولة.
3. إذا لم يكن هناك تراضي على المسائل الجوهرية وخاصة الأجر يصبح العقد باطلاً وأن كان التراضي على جزء منها يبقى العقد قابلاً للإبطال.
4. الأجر عنصر جوهري وأساسي في عقد العمل، بل هو الالتزام الأول الذي يقع على عاتق صاحب العمل والذي يقابله التزام العامل بأداء العمل كحق لصاحب العمل، وهو الدافع الأساسي والباعث الحقيقي والجوهري لقيام العامل بأداء العمل.
5. وجدنا أن المشرع السعودي وكذلك المشرع الأردني والمصري والسوداني وغيرهم من المشرعين العرب قد عملوا وانطلاقاً من الميثاق العربي لحقوق الإنسان ومن احكام منظمة العمل الدولية على مواكبة التطور الكبير والهائل الورد في عقود العمل، وما وجدناه من كثرة التعديلات في هذه القوانين والأنظمة ما هو إلا دليل واضح على اهتمام هؤلاء المشرعين انطلاقاً من مبدأ حفظ كرامة العامل العربي.

التوصيات والمقترحات.

1. يجب احاطة أجر العامل بنصوص قانونية وبقواعد امرة تمنع تلاعب أصحاب العمل بقوت العامل، وأن كانت هذه النصوص القانونية موجودة إلا انه يجب تشديد هذه النصوص وتشديد العقوبات والغرامات المالية على أصحاب الاعمال منعاً للتهرب أو التلاعب بهذه النصوص.
2. يجب مراعاة ومواكبة التطورات الاقتصادية داخل الدولة والعمل على اجراء تعديلات بفترات زمنية متقاربة لزيادة الحد الأدنى للأجور خوفاً من تآكل أجر العامل في ظل التضخم والزيادة في الأسعار والضرائب.

3. ان تأخذ التعديلات التشريعية الجديدة بعين الاعتبار هدف تحقيق توازن أكثر بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل والمساهمة في معالجة مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل لتحقيق الامن الاجتماعي والاقتصادي الذي ينادي به الميثاق العربي لحقوق الإنسان.
4. العمل على استحداث نصوص قانونية تحدد المهن التي يمكن أن يرد عليها صور الأجر بالقطعة وعلى سبيل الحصر وليس المثال وذلك بسبب الانتقادات التي وردت على هذه الطريقة لحساب الأجر، مما أدى إلى ارهاق العمال لتحقيق أكبر قدر ممكن من الفائدة المالية.
5. العمل على تشجيع أصحاب العمل على حساب الأجر بالزمن لما يحققه ذلك من ثبات في أجر العامل ولا يتأثر بتخفيض المنشأة لعدد ساعات العمل أو الإنتاجية المطلوبة.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو السعود، رمضان. (1983) الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني). الدار الجامعية للنشر. بيروت.
- أبو شنب، عبد الكريم (2010). شرح قانون العمل. ط2. دار الثقافة للنشر. عمان الأردن.
- بلال، اخلف. (2017). "الحماية القانونية لأجر العامل"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة عبد الرحمن بجاية. الجزائر.
- حامد، صديق. (2016). "التزامات عقد العمل، دراسة مقارنة". رسالة ماجستير في القانون الخاص غير منشورة. جامعة شندي. الخرطوم. السودان.
- الحسين، محمد (2009). الوسيط في شرح احكام العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية. ط1. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- حمزة، إسماعيل. (2010). "اجر العامل في الفقه الإسلامي". رسالة ماجستير في الفقه الإسلامي والتشريع غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح. نابلس. فلسطين.
- الداودي، غالب. (2015). شرح قانون العمل، دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- ذنبيات، محمد. (20120). شرح قانون العمل. مكتبة القانون والاقتصاد. الرياض. السعودية.
- الرشيد، منال (2010). "الحماية القانونية للأجر في قانون العمل الأردني والكويتي". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة الشرق الأوسط. عمان الأردن.
- الزقرد، أحمد (2007). شرح قانون العمل. المكتبة العصرية للنشر. المنصورة. مصر.
- زهران، محمد. (2007). قانون العمل الفردي. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية، مصر.
- سليم، عصام، (2002). قانون العمل. ط2. منشأة المعارف الإسكندرية. مصر.
- السنهوري، عبد الرزاق. (2004). الوسيط في شرح القانون المدني. ج 7، م 1، الإسكندرية، مصر.
- سوار، محمد. (1994). النظرية العامة للالتزام. منشورات جامعة حلب. حلب. سوريا.
- الفار، عبد القادر. (2000). احكام الالتزام. دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان. الأردن.
- الفوزان، محمد (2012). التعليق على نظام العمل السعودي الجديد. مكتبة القانون والاقتصاد. الرياض. السعودية.
- كيرة، حسن. (1979). أصول قانون العمل، ط3. منشأة المعارف. الاسكندرية. مصر.

- المختارة، مجدولين. (2004). "الحماية القانونية للأجر". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة مؤتة. الكرك. الأردن.
- مرقص، سليمان. (2002). نظرية دفع المسؤولية المدنية. (الحادث الفجائي والقوة القاهرة...). مطبعة الاعتماد. القاهرة. مصر.
- الياس، يوسف. (1984). تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية. إصدارات مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل بالدول الخليجية. المنامة. البحرين
- اليعقوب، بدر. (1988). النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي. جامعة الكويت ط1. الكويت.
- يكن، زهدي. (1978). قانون الموجبات والعقود اللبناني، ج1. ط2. بيروت. لبنان.

ثانياً- القوانين والأنظمة والمجلات الدورية:

- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
- قانون العمل الجزائري رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963 وتعديلاته.
- قانون العمل السوداني لسنة 1997 وتعديلاته.
- قانون العمل الفرنسي رقم 16/1088
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
- قانون العمل المغربي رقم 99/65
- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.
- مجلة القانون والاقتصاد، القاهرة، مصر.
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين.
- منشورات اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في المملكة العربية السعودية.
- نظام العمل السعودي رقم (م/50) لسنة 1436.

ثالثاً- الاتفاقيات الدولية

- الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل لعام 1996.
- الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور لعام 1983.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (95) بشأن حماية الأجور لعام 1952.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10/12/1948
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان والذي اعتمد في القمة العربية السادسة عشر التي استضافتها تونس في 23 مايو / أيار عام 2004.

رابعاً: المراجع الأجنبية

- CAMERLYNCK – DROIT DE TRAVAIL T 1 LE CONTRRAT DE TRAVAIL 1 EM ED – DAL 02 1982.
- économiques motif pour licenciements des procédures les autour développer Pour: aussi Voir. travail du code de suivants et 338-123. L articles les voir, France en, précité: Docks. E et Auzero. G, Pelissier
- G.GUERY.OP. CIT O 194 (10) JEAN REVERO – JEAN – SAVATIER DROIT DU TRAVAIL – THEMIS PARIS 1993.

- Jean Mouly, Droit du travail, 6e Edition, 2012.
- Lyon-caen (G)droit du travail. le saltires - k 2eme edit no.240304. 2-
- Qniconque travailed oiling remuneration equitable satisfaisant

خامساً: المواقع الإلكترونية

- <https://droitsocialluscem bourg. Worldprees.com>.
- Rachel Rigby-1- Forced Labor in the Coffee Industry and How We're Addressing2020
<https://www.assakina.com/rights/workers-rights/27198.html>
- Unlimite conversations with Lawyers- 2018 <https://www.assakina.com/rights/workers-rights/23801.html>
- <https://hrsd.gov.sa/ar/initiatives2020> إدارة الموارد البشرية بنك المبادرات
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/92608><https://hrsd.gov.sa/ar/initiatives>
- Journal of The Electrochemical Society2019
- إدارة الموارد البشرية الشاملة+ الجوانب القانونية في الموارد البشرية / ديسمبر وفقاً لنظام العمل السعودي الجديد- 2020 <https://www.hrdiscussion.com> 2019 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية -