

الحماية القانونية لأجر العامل

وفقاً لنظام العمل السعودي

**فى ضوء نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل
الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٠٤/١٤٤٠هـ
وجائحة فيروس كورونا المستجد**

د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم

مدرس القانون المدني- الجامعة العمالية

الحماية القانونية لأجر العامل

وفقاً لنظام العمل السعودي

فى ضوء نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة

بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) بتاريخ ١١/٠٤/١٤٤٠هـ

وجائحة فيروس كورونا المستجد

د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم

الملخص العربي:

يتناول البحث في مبحث أول ماهية الأجر ببيان تعريفه ومناطق استحقاقه وأهميته وفى مبحث ثاني تناولت طرق تحديد الأجر ببيان كيفية تحديد الأجر بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل وتحديد الأجر بواسطة هيئة تسوية الخلافات العمالية والقيود القانونية في تحديد الأجور، وفى مبحث ثالث تناولت صور الأجر وملحقاته القانونية، وفى مبحث رابع تناولت قواعد وضمانات الوفاء بأجر العامل، وفى مبحث خامس تناولت أثر تطبيق نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل على أجر العامل ببيان أثر تطبيق هذه المادة على عقود العمل السارية. وانتهت لنتائج وتوصيات من أهمها مناقشة مجلس الوزراء السعودي بمباشرة حقه القانوني الوارد بالمادة ٨٩ عمل، التدخل بتحديد الحد الأدنى للأجور، خشية من تعسف أصحاب العمال في مواجهة العمال وحث المنظم السعودي على اعتبار العلاوة الدورية من ملحقات الأجر، بحسبانها تعديل لمقدار الأجر بزيادته، فيصدق عليها وصف الأجر وتأخذ حكمه واعتماد المنظم السعودي لطريقة حساب الأجر بالطريقة وإطالة مدة الستة أشهر الواردة بنص المادة ٤١ من لائحة نظام العمل لتصل إلى عام، حماية للعامل من الجور.

الكلمات المفتاحية:

الأجر، العامل، صاحب العمل، الضمانات القانونية، الأثر القانوني، المادة ٤١، اللائحة.

Legal protection of the worker's wage according to the Saudi labor law, in light of the text of Article 41 of the executive regulations of the labor system issued by Ministerial Resolution No. (70273) dated 04/11/1440 AH and the pandemic of the new Corona virus.

**Dr. Husseiny Ibrahim Ahmed Ibrahim,
Lecturer of Civil Law, Workers' University.**

Abstract

The research in the **first section** deals with the nature of wages by explaining its definition, its merit and its importance, and in the **second topic** the methods of determining the wage by stating how the wage is determined by agreement between the worker and the employer and determining the wage by the Commission for Settlement of Labor Disputes and legal restrictions in determining wages.

In a **third topic**, it dealt with the wage figures and its legal attachments, and in a **fourth topic** it dealt with the rules and guarantees for the payment of the wage of the worker, and in the **fifth topic** it dealt with the effect of applying the text of Article 41 of the executive regulations of the labor law on the employee's wages by showing the effect of applying this article on valid work contracts.

I **ended** with the results and recommendations, the most important of which is an appeal to the Saudi Council of Ministers to exercise its legal right contained in Article 89 to work, to intervene in setting the minimum wage, for fear of abuse by the employers of workers in the face of workers and to urge the Saudi regulator to consider the periodic increment as part of the wage extensions, as it is an amendment to the amount of the wage by increasing it. The description of the wage, take its ruling, the Saudi regulator's approval of the method of calculating the wage by the method, and the extension of the six-month period mentioned in the text of Article 41 of the Labor Law Regulations up to one year, protecting the worker from injustice.

Key words:

wage, worker, employer, legal guarantees, legal effect, Article 41, the regulation..

تقديم وتقسيم:

كفلت شريعة الإسلام حقوق الإنسان وحمتها من كل عبث واستهتار، ورعت مصالح الفرد في حياته كلها بغض الطرف عن جنسه، أو دينه، وحفظت حقوقه الإنسانية ونظمت شؤون حياته جنباً لمصلحة المجتمع، مصداقاً لقوله تعالى "الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمْ الْإِسْلَامَ دِينًا"^(١).

ولما كان العمل هو سنة الله في الكون، فإن استمراريته تُعد من سبل اعمار الأرض والسعى لطلب الرزق، وقد ذُكر العمل في مواضع كثيرة في الكتاب والسنة للدلالة على فضله وأهميته.

وقد صدر أول تشريع عمالي بالمملكة العربية السعودية عام ١٣٥٦هـ، تلي ذلك العديد من التشريعات العمالية كان آخرها قانون العمل الحالي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٢٤/م) وتاريخ ١٢/٥/١٤٣٤هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، وصدر آخر تعديل له بالمرسوم الملكي رقم (١٣٤/م) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ.

ومع ما نشهده اليوم من اجراءات احترازية اتخذتها الدول عامة، والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، للحد من انتشار جائحة فيروس كورونا^(٢)، فإنه يتحتم علينا جميعاً أن نتخذ كل السبل الممكنة للوصول إلى بر الأمان والخروج بأقل الأضرار المحتملة.

وحيث يقضي الأصل العام بأن العقد شريعة المتعاقدين، لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق طرفيه، غير أن المشكلة قد أثّرت بالنسبة للعقود المستمرة التي يمتد أجل تنفيذها فترة من الزمن، كعقد العمل.

^(١) جزء من الآية رقم ٣ سورة المائدة.

^(٢) عانت البشرية العديد من الإخفاقات بسبب انتشار جائحة فيروس كورونا والذي ظهر بمدينة ووهان الصينية في ديسمبر من عام ٢٠١٩م وانتقل إلى جميع دول العالم، فأغلقت المطارات وتوقفت حركة التجارة الدولية ومنع العمال من التواجد بأماكن عملهم.

ففي أثناء مدة تنفيذ عقد العمل، قد تتغير الظروف الاقتصادية، علي نحو غير متوقع، بسبب الأزمات الاقتصادية، مما يعنى اختلاف الأمر عنه وقت التعاقد، ويترتب علي هذا الإختلاف خللاً يطرأ علي التوازن المالي للعقد، فتختل اقتصادياته ضد مصلحة أحد طرفيه (العامل أو صاحب العمل)، فيضحي التنفيذ بالنسبة له مُرهقاً^(٣).

وإذ تُؤسس العلاقة التعاقدية بين العامل، ذكراً كان أو أنثى، وصاحب العمل علي المشاركة وتحقيق الأهداف والثقة المتبادلة للوصول إلى النجاح، وحيث يُعد الكادر البشري الثروة الحقيقية للمنشآت العمالية مع ما يمتلكونه من خبرات ومهارات، فلا يمكن للمنشآت العمالية مواصلة النجاح بدونها.

من هذا المنطلق، فقد حرصت المملكة العربية السعودية في جميع قطاعاتها الحكومية والخاصة، ومنها مجال قطاع العمل، علي استمرارية العلاقات العقدية في نظام العمل وفق أفضل الممارسات والمرونة التي تضمن استدامة هذه العلاقات.

تجلي ذلك في إقرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية^(٤) لنص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل والتي أتاحت عدداً من الخيارات لأطراف علاقة العمل في السيطرة علي تداعيات جائحة فيروس كورونا، وشجعت المنشأة علي الإستفادة من تطبيقها بالطرق القانونية^(٥).

ونظراً للجائحة التي ضربت العالم مع مطلع العام الجاري (٢٠٢٠م)، وهى فيروس كورونا، الذي انتشر انتشار النار في الهشيم^(٦)، وتماشياً مع فرض حظر التجوال علي

^٣ حمدي عبدالرحمن أحمد: الوجيز في مصادر الالتزام، الكتاب الأول، المصادر الإرادية، ٢٠١٠، دار نصر للطباعة، ص ٩ وما بعدها.

^٤ سابقاً، كانت تُسمى وزارة العمل، وتم تعديل المسمى بالأمر الملكي رقم (٤٥٥/أ) بتاريخ ٥ رجب ١٤٤١هـ، الموافق ٢٥/٢/٢٠٢٠م.

^٥ صدرت في المملكة العربية السعودية علي أثر جائحة فيروس كورونا، بعض التعديلات علي نظام التعتل عن العمل "ساند"، لتعمل هذه التعديلات في جملتها علي رآب الصدع الذي أحدثته الجائحة المذكورة في علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال.

^٦ حيث أصاب هذا الفيروس الناس بالخوف والهلع، حيث تجاوز عدد المصابين بالفيروس بنهاية شهر أبريل ٢٠٢٠م حوالي أربعة ملايين شخص، ووصلت نسبة الوفيات من عدد المصابين لأكثر من مليون

جميع المؤسسات الحكومية والخاصة بالمملكة ومنها المنشآت العمالية- عدا المنشآت الحيوية التي تم استثنائها- قام وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (وزارة العمل سابقاً) بالتعديل بالإضافة على اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، وإصدار القرار الوزاري رقم (١٤٢٩٠٦) وتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ (منذ قرابة شهر مضي على تسطير هذا البحث) بشأن تنظيم العلاقة التعاقدية بين العمال وأصحاب الأعمال في ظل تأثير فيروس كورونا على العلاقات العمالية، وبخاصة تأثيرها على التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل وفقاً لعقود العمل السارية بإضافته للمادة (٤١) إلى اللائحة التنفيذية، والقرار الوزاري رقم (١٤٦٣٧٧) وتاريخ ٧/٩/١٤٤١هـ الموافق ٣٠/٤/٢٠٢٠م بشأن عقوبات مخالفة المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

وإذ يُعد الالتزام بأداء الأجر، في الظروف العادية، التزاماً جوهرياً على عاتق صاحب العمل، لأنه المقابل لقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، بحيث أن الأجر يُعتبر المقابل القانوني للعمل، فهما يرتبطان ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين، لأن سبب التزام كل من الطرفين هو التزام الطرف الآخر، فسبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر التزام العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه^(٧).

مشكلة البحث:

حيث يُعد التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل التزاماً جوهرياً في الظروف العادية، هذا الالتزام يكون أكثر جدوى وأهمية منه في الظروف غير العادية، كالتى تمر بها البلاد الآن بسبب جائحة فيروس كورونا، والذي ألقى بآثاره السلبية على الاقتصاد العالمي والذي بدوره له تأثير كبير على العديد من الحقوق العمالية ومنها الحق في

ونصف وفاة، أغلبهم من كبار السن وأصحاب الأمراض المزمنة، كل ذلك في وقت قصير جداً لا يزيد عن خمسة أشهر. تقرير لمنظمة الصحة العالمية عن شهر أبريل لعام ٢٠٢٠م.

^(٧) عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤م في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧م، ص ١٤٧.

الأجر، لذلك وجد نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي تربة خصبة لتطبيقه على العلاقات العمالية، بتخفيضه في أجور العمال تارة ووقف عقد العمل تارة أخرى، وفقاً لما سيأتي تفصيله.

منهج البحث:

سيتم بحث موضوع الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي، في ضوء نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١١/٠٤/١٤٤٠هـ وجائحة فيروس كورونا المستجد، في إطار نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٢/٨/١٤٢٦هـ وتعديلاته اللاحقة، من خلال تحليل النصوص القانونية وبيان آراء الفقه القانوني المقارن (الفقه المصري تحديداً) بصدها للوصول لنتائج وتوصيات مرتبطة بالبحث.

خطة البحث:

سيتم بحث موضوع الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي، من خلال خطة البحث الآتية:

- المبحث الأول: ماهية الأجر.
- المبحث الثاني: طرق تحديد الأجر.
- المبحث الثالث: صور الأجر وملحقاته القانونية.
- المبحث الرابع: قواعد وضمانات الوفاء بالأجر.
- المبحث الخامس: أثر تطبيق نص المادة ٤١ من لائحة نظام العمل على أجر العامل في ظل فيروس كورونا.

المبحث الأول

ماهية الأجر

يُعد الأجر أحد العناصر الجوهرية لعقد العمل، فلا وجود لهذا الأخير بدون، أية ذلك التعريفات المتعددة التي أوردها الفقه للقانون الذي يخضع عقد العمل لأحكامه، هو قانون العمل.

وأحسب أن تعريف قانون العمل، بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر^(٨)"، هو التعريف الأفضل لشموله كافة عناصر العمل الخاضع لنظام العمل، حيث يتبين من هذا التعريف أنه يجب أن تتوافر في العمل الذي يخضع لأحكام قانون العمل، شروط متعددة من أهمها:

(١) أن تكون علاقة العمل بين أطراف من أشخاص القانون الخاص:

إذ يحكم نظام العمل العلاقات المتعلقة بالعمل التابع للقائمة بين الأشخاص العاديين فقط، فليس كل من يعمل يُعتبر عاملاً في نظر القانون، ومن ثم لا يسري نظام العمل علي كل علاقات العمل التابع، فإذا كان صاحب العمل هو الدولة أو أحد أجهزتها المختلفة أو الأشخاص الاعتبارية العامة، فإن علاقات العمل هذه تخضع للنظام الإداري، ويحكمها نظام الخدمة المدنية^(٩).

بيد أن ذلك لا يمنع من تطبيق نظام العمل على عمال الحكومة، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة الخامسة من نظام العمل السعودي، على أن: "تسري أحكام هذا النظام على عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمن في ذلك الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة".

^٨ محمد عادل عبدالرحمن، السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، ٢٠٠٥، بدون ناشر، ص ١١، محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، ١٩٩٣، ص ١٣، فتحي عبدالرحيم عبدالله: مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، ١٩٩٣، ص ٦.

^٩ انظر: حكم الدائرة الأولى بالهيئة العليا بجدة رقم ٤٣٢/١/٤٤٧ وتاريخ ١١/١٧/١٤٣٢هـ، وأيضاً حكم الدائرة الأولى بالهيئة العليا بالرياض رقم ٤٣٢/١/١٥٥٧ وتاريخ ١٢/١٨/١٤٣٢هـ.

وسريان نظام العمل علي علاقات العمل التابع الخاص، لا يرتبط بوجود عقد عمل^(١٠) صحيح، فسواء وُجد هذا الأخير أو لم يُوجد، فإن الكثير من أحكام نظام العمل تنطبق، كتحديد ساعات العمل وتحديد الحد الأدنى للأجور ومراعاة قواعد السلامة المهنية، فجميع هذه القواعد تسري لمجرد وجود علاقة عمل أياً كان مصدرها^(١١).

(٢) أن يكون العمل تابعاً:

فالعامل الذي يقوم به الشخص قد يأخذ صوراً كثيرة، فقد يعمل الشخص لحساب نفسه (العمل المستقل)، وقد يعمل لحساب غيره (العمل التابع)، ونظام العمل لا يحكم سوي الصورة الأخيرة (العمل التابع)، وهي العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به الشخص لحساب غيره تحت سلطة وإدارة هذا الغير، وهذا هو العمل التابع الذي يؤديه الشخص تحت توجيه وإشراف وإدارة صاحب العمل.

(٣) أن يتقاضى العامل أجراً مقابل العمل:

يُشترط أن يكون العمل الذي يؤديه العامل مأجوراً، أياً كان الأجر الذي يحصل عليه العامل، ثابتاً أم متغيراً، نقداً أم عيناً، وأياً كان مقداره، وأياً كانت طريقة تحديده. ومن ثم فيخرج من نطاق العمل ما يقوم به الشخص من عمل مجاني على سبيل التبرع، ولا يُعد العمل مأجوراً إلا إذا كان مقابل أجر يرتبط به برابطة سببية، بحيث يكون كل منهما سبباً للآخر^(١٢). وأبحث في التالي التعريف بالأجر ومناطق استحقاقه في مطلب أول وأهميته في مطلب ثانٍ.

^(١٠) عرفت المادة ٣١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، عقد العمل، بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

^(١١) فعقد العمل ليس إلا مجرد أداة من الأدوات الأساسية لإعمال نظام العمل، فإذا كانت علاقة العمل التعاقدية هي الأصل، إلا أنه بمجرد وجود هذه العلاقة، حتى ولو كانت غير تعاقدية بسبب بطلان العقد أو غير ذلك من الأسباب، يكفي لإنطباق الكثير من أحكام نظام العمل. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، ١٩٩١، بدون ناشر، ص ١٤.

^(١٢) محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل: الطبعة الرابعة، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠م، ص ١٧١. علي ذلك فإن العمل الذي تتوافر فيه الشروط السابقة، هو العمل الخاص التابع الذي يحكمه نظام العمل بصرف النظر عن مُسمى القائم بالعمل، الذي قد يكون عاملاً أو موظفاً أو مديراً، وأياً كان

المطلب الأول

التعريف بالأجر ومناط استحقاقه

يُعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل الفردي وركناً أساسياً من أركانه التي لا وجود له بدونها، بحيث يجب اتجاه إرادة العامل إلى تقاضى أجر نظير العمل الذي يؤديه واتجاه إرادة صاحب العمل إلى الالتزام بدفع الأجر نظير العمل، فإذا اتجهت إرادة العامل وصاحب العمل إلى أن يتم العمل مجاناً بدون مقابل، كأن يكون على سبيل التبرع، فلا يُصِف العقد بأنه عقد عمل وإنما يكون عقداً غير مسمي من عقود النقض^(١٣).

فَعقد العمل من العقود الملزمة للجانبين وهي التي تُرتب التزامات متقابلة علي عاتق عاقدتها، بحيث لا يُنفذ العقد، إلا إذا قام كل متعاقد بتنفيذ التزاماته من جراء التعاقد، وهي نقيض العقود الملزمة لجانب واحد، وهي تلك التي لا تُنشئ التزامات إلا في جانب أحد المتعاقدين دون الآخر، فيكون مديناً غير دائن ويكون المتعاقد الآخر دائناً غير مدين، وذلك كعقد الوديعة غير المأجورة والذي يلتزم بمقتضاه المودع عنده نحو المودع أن يتسلم الشيء المودع وأن يتولى حفظه وأن يرده عيناً دون أن يلتزم المودع بشيء نحو المودع عنده، وحيث يترتب علي عقد العمل التزامات علي عاتق كل من طرفيه، أهمها الإلتزام بأداء العمل بالنسبة للعامل والالتزام صاحب العمل بدفع الأجر، فهو من العقود الملزمة للجانبين.

ومن جهة ثانية، فعقد العمل من عقود المعاوضة، التي يأخذ كل من طرفيها مقابلاً لما يعطيه للآخر، وهي علي نقيض عقود التبرع، وهذه الأخيرة هي العقود التي لا يأخذ فيها المتعاقد مقابلاً لما أعطاه، ولا يعطي المتعاقد الآخر مقابلاً لما أخذه، فعقد العارية مثلاً، عقد تبرع بالنسبة إلي المغير، لأنه لا يأخذ شيئاً من المستعير في مقابل الشيء

نوع العمل القائم به، ذهنياً كان هذا العمل أو يدوياً، وأياً كان نوع الأجر المُعطى نظير هذا العمل، كبيراً كان هذا الأجر أو قليلاً، وأياً كانت طريقة حساب هذا الأجر.

^(١٣) محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل: الطبعة الرابعة، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠م، ص ١٧١، عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٤٩.

المُعار، ونفس العقد تبرعاً بالنسبة إلي المستعير، لأنه لا يُعطى شيئاً للمعير في مقابل الإنتفاع بالشيء المُعار، أما في عقد العمل، فالعامل يقدم العمل ويأخذ أجراً في مقابل ذلك، وصاحب العمل يدفع الأجر وينتفع بالعمل عوضاً عن الأجر^(١٤).

لذا، يُشترط لإنعقاد عقد العمل أن تتجه إرادة صاحب العمل إلى الوفاء بأجر العامل، كما يتعين أن تتجه إرادة العامل إلى تقاضى الأجر مقابل العمل الذى يؤديه لصاحب العمل، لذلك يخرج من نطاق تطبيق نظام العمل، أي عمل يؤديه الشخص علي سبيل التبرع أو بالمجان^(١٥).

فالأجر إذن من العناصر المميزة لعقد العمل عن غيره من العقود، ذلك أن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يُعطى كل طرف فيها مُقابلاً لما يأخذه من الطرف الآخر، فالعامل يُعطي العمل ويحصل علي الأجر المقابل لهذا العمل، وصاحب العمل يُعطي الأجر ويحصل من العامل علي العمل المقابل لهذا الأجر.

ولا يُعتبر عقد العمل باطلاً لمجرد عدم اتفاق طرفيه على دفع الأجر، إذ يجب لاعتبار العقد مجانياً أن تتوافر فيه نية التفضل بالعمل من جانب العامل، وهذه النية يجب أن تكون صريحة ومعلنة لأنها لا تُفترض^(١٦).

^(١٤) علي ذلك إذا اتفق علي قيام شخص بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل دون مقابل لهذا العمل، فلا يُعد ذلك عقد عمل، وأيضاً إذا اتفق أن يؤدي صاحب عمل أجراً للعامل دون عمل، فلا تكون والحال كذلك، بصدد عقد عمل.

^(١٥) ولا يُشترط الاتفاق بصفة دائمة على مقدار الأجر، وهذا ما يمكن استخلاصه من نص المادة ٩٥ عمل سعودي، فمن المعروف أن عقد العمل من عقود المعاوضة فهو لا يمكن أن يتم بدون أجر، فإذا اتجهت إرادة الطرفين فيه إلى القيام بالعمل بدون أجر، فإن العقد لا يكون عقد عمل، بل تُفضل موضوعه العمل المجاني ولا يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل، ولا يُعتبر عقد العمل مجانياً لمجرد عدم الإتفاق على الأجر أو لعدم ذكر الأجر بصلب العقد، حيث يُشترط لإعتبار العقد مجانياً أن تتوافر نية التفضل أو التبرع بالعمل أو الخدمة المنوطة به لدى العامل. رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، الشقري، ٢٠١٧م، ص ١٠٤.

^(١٦) أوردت المادة ٦٨١ من القانون المدني المصري قرينتين قابلتين لإثبات العكس على انتفاء نية التبرع بالرغم من عدم الإتفاق على الأجر، أولهما: إذا كانت الخدمة التي يؤديها العامل من الخدمات التي لم تجر العادة على التبرع بها. وثانيهما: إذا كان العمل الذي يقوم به العامل داخلاً في مهنته. فإذا توافرت

نخلص مما سبق، أن عنصر الأجر أهم ما يميز عقد العمل لما له من مكانة خاصة بين طرفي العقد، لذا يُشترط لإنعقاد عقد العمل صحيحاً أن تتجه إرادة العامل إلي الحصول علي أجر في مقابل أدائه للعمل، وأن تتجه إرادة صاحب العمل إلي دفع هذا الأجر والاستفادة من العمل، ويتطلب التراضي علي الأجر أن يُعين في عقد العمل، أو علي الأقل أن يكون قابلاً للتعيين، وقد يكون هذا التعيين صريحاً أو ضمناً، ومتي حدد المتعاقدان الأجر، فلا يجوز تعديله أو تغييره إلا بإتفاقهما^(١٧)، وإذا أغفل المتعاقدان تحديد الأجر سهواً أو عمداً، فإن العقد ينعقد، ويتم تحديد الأجر وفقاً لأسس محددة^(١٨).

مفهوم الأجر:

فَرَّقَ المنظم السعودي بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي، حيث عرف الأجر الأساسي، بأنه: "كل ما يُعطي للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية، وحدد الأجر الفعلي للعامل، بأنه: "الأجر الأساسي مُضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل"^(١٩).

إحدي هاتين القرينتين افترض أن العمل الذي يؤديه العامل مأجوراً إلى أن يُقيم صاحب العمل الدليل على عكس هذه القرينة. حمدي عبدالرحمن: شرح أحكام قانون العمل، الجزء الأول، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٧م، ص ٦١، عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٥٠ وما بعدها. وتكييف ما يُعتبر أجراً وما لا يُعد كذلك من مسائل القانون التي تخضع لرقابة محكمة النقض، إذ قضت بأن: "تكييف ما يُعتبر أجراً وما لا يُعتبر هو من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيه". مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٣ق، جلسة ١٢/٢٣/١٩٧٢م، رقم ٢٢٨، ص ١٤٦٢.

^(١٧) السيد عيد نايل ومحمد عادل عبدالرحمن: قانون العمل الجديد، ٢٠٠٥، بدون ناشر، ص ١٥٠.

^(١٨) هذه الأسس هي: أ- الأجر المقدر لعمل من ذات النوع. ب- عرف المهنة أو الجهة التي يؤدي فيها العمل. ج- تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة. انظر نص المادة ٩٥ عمل سعودي.

^(١٩) انظر نص الفقرة السادسة من المادة السابعة من نظام العمل السعودي.

وعرف المشرع المصري بالفقرة ج من المادة الأولى من قانون العمل، الأجر، بأنه: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً"^(٢٠).
وعرف الفقه القانوني الأجر بتعريفات متعددة مختلفة في الألفاظ لكنها متفقة في المضمون المتمثل في وجوب توافر العوض الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل الذي يؤديه.

أذكر من هذه التعاريف، أن الأجر هو: "كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل"^(٢١)، وهو: "العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله، أيّاً كان طبيعته وأياً كان تسميته"^(٢٢)، وهو: "كل ما يحق للعامل أن يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل عمله الذي التزم به بمقتضى العقد"^(٢٣)، وهو: "ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله أو عن احتباسه لمصلحة العمل في عقد عمل صحيح"^(٢٤).

^(٢٠) عرف المشرع الكويتي الأجر في المادة ٥٥ من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م بأنه: "ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل، ودون الإخلال بالعلو الاجتماعية وعلو الأرواح المقررتين وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠م المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو هبات أو مزايا نقدية.....".

^(٢١) حسن كيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالأسكندرية، ١٩٧٩م، ص ٤٠٩.

^(٢٢) عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، ١٩٩٣م، بدون دار نشر، ص ٢٥١.

^(٢٣) محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل: الطبعة الرابعة، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠م، ص ١٣٩، هام محمد محمود: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣م، ص ٢٦ وما بعدها.

^(٢٤) عبدالناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، ١٩٨٩م، ص ١٦٧. وعرفته محكمة النقض المصرية بأنه: "كل ما يستحقه العامل في مقابل أداء العمل، أيّاً كان نوعه، وأياً كانت طريقة تحديده وأياً كانت تسميته". نقض مصري، الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق، جلسة ١٥/٤/١٩٧٠م، الهواري، ج ١، ص ٨١، وكذلك نقض مصري، في الطعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٥ ق، جلسة ٣٤/٣/١٩٦٠، الهواري، ج ١، ص ٨١. وعرفته محكمة التمييز الأردنية، بأنه: "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها، باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

فالأجر وفقاً للتعريف السالفة، ليس عوضاً عن العمل فحسب، بل هو عوض عن الاحتباس للعمل كذلك، آية ذلك عدّ الزمن من طرق تحديده، أي أن حضور العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل واستعداده لمباشرة العمل واستحقاق الأجر مشروطاً بقيام العامل بأداء العمل المطلوب منه^(٢٥).

ولاعتبار ما يحصل عليه العامل أجراً، لا بد من توافر الشروط الآتية:

الشرط الأول: وجود عقد عمل صحيح بين العامل وصاحب العمل:

فعقد العمل كسائر العقود الأخرى، يجب أن يتوافر فيه أركان^(٢٦) انعقاد العقود وشروط صحته، بحيث أن تخلف أي ركن أو شرط يؤدي إلى بطلان العقد أو قابليته للبطلان على حسب الأحوال.

قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم ٢٢٤٠/٢٠٠٩م، الصادر بتاريخ ١١/١١/٢٠٠٩م، منشورات عدالة. وعرفته محكمة التمييز الكويتية بأنه: "الأجر الذي يعول عليه في حساب مستحقات العامل وفقاً لقانون العمل الأهلي، هو آخر أجر كان يتقاضاه ويدخل فيه كل ما كان يتقاضاه العامل طالما أخذ شكل الإعتياد". قرار محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠١م (عمال) جلسة ٣٠/٩/٢٠٠٢م.

^(٢٥) عبدالناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، ١٩٨٩م، ص ١٦٧ وما بعدها.
^(٢٦) فيجب أن تتوافر لعقد العمل أركانه المتمثلة في الرضاء والمحل والسبب، ولا يكون صحيحاً إلا إذا أبرمه شخص كامل الأهلية لم تلحق إرادته عيب من عيوب الإرادة ولا مانع من موانعها، حسب السياق الآتي: **أولاً: الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل: كأصل عام، جعل المنظم العمالي سن الخامسة عشرة حداً أدنى لتشغيل العامل، واستثناءً حول نظام العمل وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية سلطة الترخيص بتشغيل الأحداث بين سن الثالثة عشرة والخامسة عشرة (م ٢/١٦٢ عمل). وعن أهلية صاحب العمل: فقد تركها المنظم للقواعد العامة، ولأن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر، فيجب أن تتوافر في صاحب العمل أهلية إبرام هذه العقود، بمعنى أن يُشترط تمام سن صاحب العمل للثامنة عشرة هجرية، أما إذا كان ناقص الأهلية، فيكون عقد العمل المنبرم بينه وبين العامل قابلاً للإبطال لمصلحته، وإذا كان صاحب العمل عديم الأهلية، فيُصبح العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً، يُستنتج من ذلك الحدث المميز الذي بلغ الثالثة عشرة من عمره وكان مُصرحاً له بالعمل من قبل الوزير المختص. ثانياً: التراضي في عقد العمل: يُقصد بالتراضي أن يتبادل طرفا العقد التعبير عن إرادتين متطابقتين، فعقد العمل من العقود الرضائية التي لا يلزم لإنعقادها توافر أي شكل خاص - مع مراعاة**

فإذا قُضي ببطلان العقد، فإنه يزول بحيث لا يجوز الحكم للعامل بالأجر المتفق عليه في عقد العمل، حتى ولو كان قد أدى العمل المطلوب منه لحساب صاحب العمل^(٢٧).

بيد أنه يحق للعامل، وفقاً للقواعد العامة^(٢٨)، مطالبة صاحب العمل بتعويض معادل لأجره إذا قُضي ببطلان عقد العمل أو قُضي بإبطاله، نظير العمل الذي أداه لصاحب العمل قبل الحكم ببطلان العقد أو بإبطاله، ويتولي قاضي الموضوع تقدير التعويض

الأحكام الواردة بالمواد ٣٧، ٥١، ٥٢ عمل سعودي- ومن ثم يكون لصاحب العمل والعامل الحرية في إبرام عقد العمل، شريطة ألا يتضمن اتفاقهما شروطاً تخالف ما هو وارد في نظام العمل من أحكام أمرة، إلا إذا كان الشرط المخالف أكثر فائدة للعامل. ومن جهة ثانية، يجب أن يتم التراضي بين طرفي عقد العمل علي عناصر العقد الجوهرية، وهي العمل والأجر والمدة: ١- التراضي علي العمل: يجب أن يتم التراضي بين طرفي عقد العمل علي العمل المطلوب، ومن ثم، فإذا اتجه قصد العامل إلي القيام بعمل معين، واتجه قصد صاحب العمل إلي القيام بعمل آخر، فلا ينعقد عقد العمل، لعدم التراضي عليه، فضلاً عن ضرورة أن يكون محل عقد العمل مشروعاً وممكنأً ومعيناً أو قابلاً للتعيين، فإذا كان العمل الذي تم التراضي بشأنه غير مشروع أو مخالف للنظام العام أو الآداب العامة في المجتمع أو يستحيل القيام به استحالة مطلقة ولا يمكن تعيينه أو قابليته للتعيين، كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً. توفيق حسن فرج: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٧١، الكيالي: الوسيط، ص ١٢٥. ٢- التراضي علي الأجر: يجب أن تنتج إرادة العامل إلي الحصول علي أجر في مقابل أداءه للعمل، وأن تنتج إرادة صاحب العمل إلي دفع هذا الأجر والإستفادة من العمل، ويتطلب التراضي علي الأجر أن يُعين في عقد العمل، أو علي الأقل أن يكون قابلاً للتعيين، وقد يكون هذا التعيين صريحاً أو ضمناً، ومتي حدد المتعاقدان الأجر، فلا يجوز تعديله أو تغييره إلا بإتفاقهما. السيد عيد نايل ومحمد عادل عبدالرحمن: مرجع سابق، ص ١٥٠. ٣- التراضي على المدة: حيث يُعد عقد العمل من العقود الزمنية، فيجب علي طرفي العقد الإتفاق علي مدته، ولا يخرج اتفاقهما عن أحد أمرين: الأول: يتم تحديد مدة عقد العمل، ويُسمى بعقد العمل محدد المدة، والثاني: لا يتم تحديد مدة للعقد، ويُسمى بعقد العمل غير محدد المدة.

^(٢٧) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٦٠، حمدي عبدالرحمن: شرح أحكام قانون العمل، الجزء الأول، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٧م، ص ٣٦١ وما بعدها، عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص ٢٥١، همام محمد محمود: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٨٢ وما بعدها.

^(٢٨) تنص الفقرة الأولى من المادة ١٤٢ مدني مصري علي أن: "في حالي إبطال العقد وبطلانه، يُعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فإذا كان هذا مستحيلاً، جاز الحكم بتعويض عادل".

العادل في هذه الحالة دون التقييد بالأجر المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل في العقد الباطل، فهذا التعويض لا يثبت له وصف الأجر، وبالتالي لا يخضع للحماية القانونية المقررة للأجور^(٢٩). ويُعد شرط وجود عقد عمل صحيح أمراً جوهرياً لثبوت حق العامل في قبض الأجر في ذمة صاحب العمل، باعتباره حقاً ناشئاً عن عقد العمل، أو واردة في لائحة تنظيم العمل.

ولتكيف المبالغ التي يستحقها العامل على أنها أجر أو أي شيء آخر غير له أهمية كبيرة، حيث يمنح القانون حماية خاصة للأجر حفاظاً على حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، واعتبار هذه المبالغ لازمة وضرورية لسد حاجاته اليومية، فأى شيء ذو قيمة مالية يصلح لأن يكون أجراً بمعناه السالف، شريطة أن يكون هذا الأجر ممكناً ومُعِيناً تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة ومشروعاً^(٣٠).

الشرط الثاني: أن يكون ما استحقه العامل بمقتضى عقد العمل، قد ثبت له نظير

قيامه بالعمل، أو على الأقل مقابل استعداده الفعلي لأداء العمل:

ولهذا فإن المبالغ التي يستحقها العامل نظير شرائه لبعض أدوات العمل لا تُعتبر أجراً، فالأصل العام أن العامل لا يستحق أجراً إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه وذلك تطبيقاً لقاعدة أصولية مفادها "الأجر مقابل العمل"^(٣١)، إلا أنه استثناءً من ذلك يستحق العامل أجره كاملاً عن جميع أيام التعتل عن العمل، بالرغم من عدم قيامه بالعمل، إذا

^(٢٩) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٦١، إيهاب حسن إسماعيل: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٢٧، نقض مدني مصري في ١٩٦٩/٦/٤م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٠ ق، ص ٨٦٨، رقم ١٣٧.

^(٣٠) عبدالفتاح عبدالباقي: مرجع سابق، ص ٢٥٢، أ. منال سالم شوق الرشيدى: الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، الأردن، ٢٠١٠م، ص ٥١.

^(٣١) قضت محكمة النقض المصرية، بأنه: "يُشترط أصلاً لاستحقاق الأجر، أن يكون عقد العمل قائماً على اعتبار أن الأجر التزام من الالتزامات المنبثقة عنه، مما مؤداه أن هذا الحكم ينحسر عن حالة فصل العامل طالما أن هذا الفصل ينهي ذلك العقد ويزيل الالتزامات الناتجة عنه ومنها الأجر". نقض مدني في ١٩٧٧/٣/١٣م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٨ ق، ص ٦٦٣، رقم ١٢١.

كان هذا التعطل راجعاً لصاحب العمل، وبالتالي لا يلتزم بالحضور إلي مكان العمل في الموعد المحدد، ما دام أنه قد أعلن استعداده التام لمزاولة عمله، ووضع نفسه تحت أمره صاحب العمل^(٣٢). وفي ذلك تنص المادة ٦٢ عمل سعودي، على أن: "إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مُستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل".

ومن جهة ثانية، يستحق العامل أجره كاملاً إذا كان سبب منعه من القيام بعمله راجعاً لصاحب العمل، سواء بخطئه العمدي أو غير العمدي، كإهمال صاحب العمل في صيانة آلاته، أو كان سبب المنع بدون خطأ من صاحب العمل، كغلق صاحب العمل لمنشأته لعدم وجود خامات أو لعيب في الآلات أو المواد المستخدمة^(٣٣).

ويُعد حبس العامل لخدمة صاحب العمل هو السبب الرئيس لإلتزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل، لذا يستحق العامل أجره كاملاً إذا قام بالعمل المثق عليه أو إذا لم يتم به بسبب راجع إلي صاحب العمل، كما يستحق العامل نصف أجره إذا كان الذي منعه من القيام بالعمل سبب أجنبي خارج عن إرادة صاحب العمل^(٣٤)، كجائحة فيروس كورونا.

^{٣٢} نصت المادة ٦٩٢ مدنى مصرى، على أن: "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يُلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم". كما أكدت المادة ٤١ من قانون العمل المصري على ذات الحكم، حيث نصت على أن: "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدي عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

^{٣٣} محكمة تحكيم القاهرة في ١٩٥٤/٣/٢٥م، مدونة الفقهاني م ٢١، ص ٣٦٨، رقم ٢٦٠.

^{٣٤} هذا الحكم نصت عليه المادة ٤١ عمل مصرى بعجزها حيث جاء فيه: "أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

لذا، يُعد استخدام اصطلاح "سبب راجع لصاحب العمل" أفضل من عبارة "خطأ صاحب العمل"، لأن الاصطلاح الأول أوسع من الثاني، فيشمل الحالات التي يكون فيها منع العامل من تأدية عمله راجعاً إلى خطأ صاحب العمل^(٣٥)، سواء كان هذا الخطأ عمدياً، كامتناع صاحب العمل عن إسناد العمل للعامل أو منعه من دخول مقر العمل، أو غير عمدي، كتعطل الآلات التي يؤدي بها العمال أعمالهم والموجودة بالمنشآت العمالية بسبب الإهمال في صيانتها من قبل صاحب العمل أو في توفير قطع الغيار اللازمة لها، ويشمل كذلك اصطلاح "سبب راجع لصاحب العمل"، الحالات التي تمنع العامل من القيام بالعمل لا لتعمد أو إهمال صاحب العمل ولكن بسبب إغلاق المنشأة لعدم توافر الأموال اللازمة للحصول على الخدمات أو تعطل عجلة الانتاج بسبب عيب في المواد المستعملة في الإنتاج^(٣٦).

ويختلف عدم قيام العامل بعمله لسبب راجع لصاحب العمل أو للسبب الأجنبي: فلا يكون صاحب العمل ملتزماً بدفع أجر العامل، إذا كان عدم قيام الأخير بالعمل المثق عليه راجعاً لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، سواء تمثل هذا السبب الأجنبي في القوة القاهرة أو في خطأ العامل نفسه أو في خطأ الغير، كما هو الحال في إصابة المصنع بالفتنابل أثناء نشوب حرب، أو اندلاع حريق في المنشأة بفعل العامل أو الغير^(٣٧)، ويقع عبء إثبات السبب الأجنبي على عاتق صاحب العمل الذي يكون

^(٣٥) إذ لا يملك الشخص التحلل من التزام مفروض عليه بفعل خاطيء منه. ولقد طبق المنظم السعودي هذا الحكم في نص المادة ٩٧ عمل، في حالة توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه، فألزم المنظم صاحب العمل أن يستمر في دفع خمسين بالمائة من الأجر إلى العامل حتى يُفصل في قضيته، فإذا قُضي ببراءة العامل أو تم حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما تُسبب إليه أو لعدم صحته، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما سبق حسمه من أجره.

^(٣٦) انظر: نص المادة ٦٢ عمل سعودي، حمدي عبدالرحمن: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٦٦ وما بعدها، حسن كيرة: أصول قانون العمل: مرجع سابق، ص ٤١٣، إسماعيل غانم: قانون العمل: مرجع سابق، ص ٣٦٢، محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل: مرجع سابق، ص ٤٨١، حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٤٩، فقرة ٢٢١، عاطف عبدالحميد حسن: الحماية القانونية للأجر، مرجع سابق، ص ٦٤.

^(٣٧) إيهاب حسن إسماعيل: وجيز قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٨، فقرة ١٣٢، بدر جاسم اليعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، ١٩٨٨م، ص ٢٤.

ملتزماً بدفع كامل الأجر للعامل إلى أن ينجح في هذا الإثبات^(٣٨). بينما يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل، عن المدة التي لا يؤدي فيها العمل، تطبيقاً لنص المادة ٦٢ عمل. وبالتالي يستحق العامل أجره بمجرد أن يضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل بحيث يمكن أن يستفيد من مجهوده، فإذا كان هناك مانع يحول دون أداء العامل لعمله بسبب يرجع إلى صاحب العمل، فلا يُحرم العامل من استحقاقه لأجره خلال مدة المنع^(٣٩).

أما إذا كان منع العامل من العمل يرجع إلى أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره^(٤٠)، ويُقصد بالأسباب القهرية الخارجة عن إرادة صاحب العمل، السبب الأجنبي المتمثل في قوة قاهرة أو خطأ الغير، دون خطأ العامل، إذ لا يتصور أن يستفيد العامل من خطئه، وهذا الحكم أملتته قواعد العدالة لأن صاحب العمل يُعفي من أداء أجر عماله- وفقاً للقواعد العامة- متى كان السبب الأجنبي مؤقتاً، حيث يكون عقد العمل موقوفاً في هذه الحالة، وهو ما جاءت به الفقرة الثانية من المادة ٤١ عمل مصرى بإعطائها للعامل ميزة متمثلة في إلزام صاحب العمل بأداء نصف الأجر للعامل، بما للأجر من طابع حيوي وأهمية بالغة للعامل^(٤١).

^{٣٨} عاطف عبدالحميد حسن: الحماية القانونية للأجر، مرجع سابق، ص ٦٥.

^{٣٩} انظر نص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من قانون العمل المصري. وأكدت محكمة التمييز الكويتية على هذا المعنى، حيث قضت بأن: "مناط التزام صاحب العمل بدفع الأجر الذي يستحقه العامل وفقاً للقانون، سواء في الأيام العادية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو الأجازات السمية، هو التزام العامل بأوامر صاحب العمل ومراعاته وتنفيذه للقواعد والتنظيمات الموضوعية لإدارة دفة العمل، وتخصيص العامل جهده في أوقات معينة لخدمة صاحب العمل وما تستدعيه ظروف العمل في أي يوم من تلك الأيام سواء قام العامل بعمل ما أو لم يقم مادام أنه كان قادراً ومستمراً للقيام بالعمل الذي يُطلب منه أو يُكلف به". محكمة الاستئناف العليا، دائرة التمييز، طعن بالتمييز رقم ١٩٨١/٨٥ عمالي، جلسة ١٩٨٢/١٠/٢٥م، مجلة القضاء والقانون، السنة ١١، العدد الثاني، ص ٢٢٥، رقم ١.

^{٤٠} انظر نص المادة ٩٧ عمل سعودي المقابلة لنص الفقرة الثانية من المادة ٤١ من قانون العمل المصري.

^{٤١} عاطف عبدالحميد حسن: الحماية القانونية للأجر، مرجع سابق، ص ٦٦.

المطلب الثاني أهمية الأجر

يُعد الأجر عنصراً جوهرياً^(٤٢) في عقد العمل وركناً أساسياً من أركانه التي لا وجود له بدونها، ولا يمكن تصور قيام عقد العمل دون أن يكون به عنصر الأجر^(٤٣)، بحيث يجب اتجاه إرادة العامل إلى تقاضي أجر نظير العمل الذي يؤديه واتجاه إرادة صاحب العمل إلى الالتزام بدفع الأجر نظير العمل، فإذا اتجهت إرادة العامل وصاحب العمل

^(٤٢) بيد أنه ليس الوحيد، فيوجد عنصر آخر هو التبعية، الذي مؤداه خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ومراقبته، وهو ما جاء بنص المادة ٥٠ من نظام العمل السعودي، وتعطي علاقة التبعية لصاحب العمل الحق في إصدار الأوامر والتوجيهات إلى العامل، ويجب على العامل تنفيذها، ويحق لصاحب العمل توقيع الجزاءات على العامل، إذا خالف الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل. وللتبعية صورتان إحداهما التبعية الاقتصادية والثانية التبعية القانونية والتي تشمل التبعية الإدارية والتبعية التنظيمية. وينحو جانب فقهي حال الإرتكان إلى أي نوع من أنواع التبعية، نحو ضرورة الاعتماد بداية على التبعية القانونية في أي صورة من صورها، ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية، وعندما لا تسعنا فلا مناص من اللجوء إلى التبعية الاقتصادية، خاصة في ظل تلك الطفرة التكنولوجية التي ألقت بظلالها على عالم العمل، حيث اختلفت أسواق العمل في زماننا الحالي عن ذي قبل، فتم الأخذ بآليات جديدة للسوق، فلم تعد التبعية القانونية وحدها هي المعيار المميز لعقد العمل، وإنما تغيرت النظرة إلى رابطة التبعية بمفهومها القانوني ليدخل تحت مظلة قانون العمل والتأمينات الاجتماعية عدد غير قليل من العمال الذين يتوافر في جانبهم معيار التبعية الاقتصادية لصاحب العمل دون التبعية القانونية، ويكاد ينطبق عليهم ذات الوصف الاجتماعي والاقتصادي للعامل الذي يأتى بأوامر صاحب العمل ويخضع لرقابته وإشرافه، ويرجع السبب في ذلك إلى مدي أهمية عنصر الأجر في حياة العامل. فيتعين في مثل هذه الحالات التي يتوافر فيها عنصر التبعية الاقتصادية فقط أن نعتمد عليها وحدها، وذلك لمد نطاق الحماية المقررة للعمال بموجب قوانين العمل، وإلا ستهدر مصلحة قطاع عريض ممن يقومون بتنفيذ أعمالهم في منازلهم بعيداً عن مقر أعمالهم وذلك عبر الوسائط الالكترونية، خاصة في وقت الأزمات كجائحة فيروس كورونا الحالية. خالد موسي: أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٦٣.

^(٤٣) محمد على عمران: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٦٣، رضا محمود العبد ورزق بن مقبول الرئيس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، ٢٠١٧م، الشقري، ص ١٠٤.

إلى أن يتم العمل مجاناً بدون مقابل، كأن يكون على سبيل التبرع، فلا يُوصف العقد بأنه عقد عمل وإنما يكون عقداً غير مسمي من عقود التفضل^(٤٤)، التي لا تنطبق عليها أحكام وقواعد عقد العمل.

ولأهمية الأجر، قرر المنظم بعدم جواز أن يقل الأجر الذي يتقاضاه العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، فضلاً عن خضوع الأجر لقواعد معينة فيما يتعلق بطرق تحديده ومواعيد الوفاء به والتنازل عنه والحجز عليه^(٤٥).

وتبدو أهمية الأجر جلية من خلال المميزات التي تتمتع بها الأجور، سواء تعلقت هذه المميزات بالطابع الإنساني، أو بالطابع الاجتماعي أو بالطابع الاقتصادي أو الحيوي للأجر^(٤٦).

فمن حيث تعلق مميزات الأجر بالطابع الإنساني والاجتماعي للأجر، يُعد الأجر المورد الأساسي الذي يستند إليه العامل كمصدر رئيسي في دخله، والذي يكفل له ولأفراد أسرته الحياة المعيشية الكريمة، بحيث يجب أن يكفي الأجر توفير احتياجات العامل ومواجهة أعباء الحياة، إذ يتوقف علي قواعد احتفاظ العامل بإنسانيته أو إهدار آدميته. فالأجر في الكثير من الحالات هو الدخل الوحيد للعامل، والذي يتوقف عليه مستوى معيشة العامل وأسرته، بحيث يجب أن يكفي الأجر توفير احتياجات العامل ومواجهة أعباء الحياة.

ومن حيث الطابع الحيوي للأجر، يجد الطابع الحيوي للأجر في تقديم العامل لكل مجهوده وقواه العضلية والذهنية لمصلحة صاحب العمل، فالعامل حين إبرام عقد العمل يُقدم جزءاً من نفسه لمصلحة رب العمل، وبالتالي يحق له الحصول على العوض

^(٤٤) محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل: الطبعة الرابعة، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠م، ص ١٧١، عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص ٤٩.

^(٤٥) حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل: مرجع سابق، ص ١٥٣ وما بعدها فقرة ١٣٧، عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص ٢٥٣، فقرة ١٣٧.

^(٤٦) منال سالم شوق الرشيدى: الرسالة السابقة، ص ٥٨ وما بعدها.

المناسب عما قدمه لصاحب العمل، بما يكفي حاجاته المادية والمعنوية على وجه يمكنه من تهيئة أسباب العيش الكريم له ولأفراد أسرته^(٤٧).

هذا الطابع الحيوي للأجر فرض على أصحاب الأعمال الاستمرار في دفع أجور عمالهم في بعض الأحوال^(٤٨)، كإغلاق أصحاب الأعمال لمنشآتهم بغرض إجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبهم أو كان الغلق للمنشآت بغرض إصلاحها وتعطيلها عن العمل كلياً أو جزئياً لأي سبب لا دخل للعمال فيه، أو إذا كان الغلق بسبب حبس العامل احتياطياً ولم يصدر حكم نهائي بإدانته^(٤٩).

بيد أنه توجد حالات، على النقيض من السابقة، لا يستحق العامل فيها الأجر، ومنها: حالة صدور حكم نهائي على العامل لارتكابه جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق وحالة ارتكاب العامل في مكان العمل لأمر مخل بالآداب العامة، وحالة تعمد العامل إتلاف الآلات الموجودة بالمنشأة العمالية، وحالة تغيب العامل عن العمل دون عذر مقبول مما ترتب عليه إلحاق الضرر الجسيم بصاحب العمل، وحالة إيقاف العامل عن أداء عمله لإخلاله بواجباته دون سبب مشروع^(٥٠).

^(٤٧) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٦٩.

^(٤٨) منال سالم شوق الرشيدي: الرسالة السابقة، ص ٦٤.

^(٤٩) تطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يُرتب كل آثار الوقف، إنما يبقى للعقد على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسية عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه مما ينبغي معه الإعتداد بطبيعته الحيوية هذه بالنسبة له وعدم حرمانه منه". نقض مدني ١٩٧٧/٣/٦م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٨ ق، ص ٦١٢، رقم ١١٢.

^(٥٠) منال سالم شوق الرشيدي: الرسالة السابقة، ص ٦٤. بينما يستحق العامل أجره إذا كان سبب عدم قيامه بواجباته يرجع لسبب قهري أو لسبب أجنبي، كأن يكون سبب تأخر العامل للوصول إلى مقر عمله بسبب كوارث طبيعية، كالزلازل والبراكين والفيضانات. فهذه الاستحالة بسبب القوة القاهرة فلا يترتب عليها انفساخ العقد بقوة القانون بل أنها تؤدي إلى مجرد الوقف، لأن الإنفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ١٠٩ وما بعدها.

وقد أدى الطابع الحيوي للأجر بالمنظم إلى وضع الضمانات القانونية التي تكفل حصول العامل عليه دون تأخير وبغير حسم لمواجهة أعباء المعيشة، إذ أوضحت المادة ٩٠ عمل سعودي بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ^(٥١)، أوقات ومواعيد وعملة الوفاء بالأجر، حيث نصت على أن: "١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد، طبقاً للأحكام الآتية: أ- العمال باليومية: تُصرف أجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل. ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تُصرف أجورهم مرة في الشهر. ج- إذا كان العمل يُؤدى بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد علي أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل علي دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويُصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. د- في غير ما ذكر، تُؤدى إلي العمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل. ٢- تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك".

كما أوضحت المادة ٩٢ عمل سعودي^(٥٢)، أنه لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود معينة، حيث نصت على أن: "لا

^(٥١) المقابلة للمادة ٣٨ من قانون العمل المصري، والتي نصت على أن: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية: العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر، إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي ما كلف به، في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك. إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات".

^(٥٢) المقابلة للمادة ٤٤ عمل مصري، والتي نصت على أن: "مع مراعاة أحكام المواد (٧٥،٧٦،٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠م، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين

يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: ١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يُحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره".

وأخيراً، فإعتبار علاوة الأعباء العائلية وغلاء المعيشة حسبما قرر المنظم السعودي^(٥٣)، جزء من الأجر يُشكل مظهراً من مظاهر الطابع العائلي للأجر^(٥٤). ومن جهة ثانية، يمثل الأجر من الناحية الاقتصادية، عنصراً مهماً من عناصر تكلفة الإنتاج، إذ يؤثر في أسعار السلع والخدمات في الأسواق، ارتفاعاً وانخفاضاً^(٥٥). بمعنى آخر، للأجور، على هذا النحو، أثر مباشر على الاقتصاد، فكل عبء يضعه الأجر على عاتق أصحاب الأعمال يؤدي في النهاية إلى زيادة نفقة الإنتاج، وبالتالي إلى ارتفاع تكاليف السلعة أو الخدمة، فزيادة الأجور تمثل جانباً هاماً في سعر تكلفة السلعة، وبالتالي ارتفاع سعرها، وما يترتب على ذلك من نقص الطلب على السلعة التي ارتفعت أسعارها بنسب تختلف بحسب طبيعة هذه السلعة وما إذا كانت ضرورية أم كمالية أم ترفيهية.

بيد أن زيادة الأجور - وإن أدت إلى زيادة تكلفة الإنتاج وارتفاع أسعار السلع - إلا أن لها دوراً كبيراً في رفع مستوى معيشة العامل وما يترتب على ذلك من زيادة القوة الشرائية للسلعة، ومن ثم زيادة الطلب عليها وما يتطلبه ذلك من زيادة للإنتاج^(٥٦).

النفقة. وعند التزاحم يُقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صُرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات. ويُشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل".^(٥٣) كذلك نصت الفقرة (ج) من المادة الأولى عمل مصري، على أن: "العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها".

^(٥٤) محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣م، ص ٢٨٦ وما بعدها، عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٧٠.

^(٥٥) فارتفاع أجر العامل سيؤدي إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج والعكس صحيح. عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٦٨، عبدالعزيز اللصاصمة: التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، مجلس النش العلمي، جامعة الكويت، السنة الثالثة والعشرون، العدد الأول، ١٩٩٩م، ص ٥٧.

وفى جميع الأحوال، يجب أن يتوافر التناسب بين العمل الذي يؤديه العامل لصاحب العمل والأجر المستحق له، إذ يجب الأخذ في الاعتبار عند تحديد الأجر نوع العمل ومداه والحاجات الأساسية للعامل، بحيث لا يُنظر إلى الأجر باعتباره ثمناً لسلعة، بل يجب النظر إليه بحسب الغرض منه والذي مؤداه تهيئة العيش الكريم للعامل ولأسرته، فأصبح للأجر، على هذا النحو، طابع خاص هو فكرة الأجر الاجتماعي^(٥٧).

وبسبب التأثير المتبادل بين الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإنه لزاماً على المنظم قبل تدخله لتنظيم علاقات العمل، أن يعمل على إقامة التوازن بين الآثار الاقتصادية المختلفة والمرتبة على هذا التنظيم، وبين المزايا الاجتماعية التي يحققها للعمال، بحيث لا تكون المطالب الاجتماعية قيماً على النمو الاقتصادي، ولا يكون كذلك النمو الاقتصادي قيماً على حساب الظروف الإنسانية لحياة العمال.

وهذا ما سعى المنظم السعودي إلى تحقيقه بشكل مناسب عند تنظيمه لعلاقات العمل بمقتضى نظام العمل الحالي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ بذات التاريخ السالف، وتعديلاته الأخيرة الصادرة بالمرسوم الملكي م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٨ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٣هـ المنشور في الصحيفة الرسمية أم القرى يوم الجمعة وتاريخ ٥ رجب ١٤٣٦هـ الموافق ٢٤ أبريل ٢٠١٥م في العدد رقم ٤٥٦٣.

^(٥٦) إن تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية ونظام الأجازات، وغير ذلك من الخدمات الصحية والاجتماعية، وإن أدت إلى زيادة الأعباء وبالتالي زيادة تكلفة الإنتاج، إلا أن لجميعها إنعكاساً مباشراً على تجديد نشاط العامل والمحافظة على صحته وزيادة قدرته على الإنتاج. حسام الدين الأهواني: مرجع سابق، ص ١٠، محمد لبيب شنب: مرجع سابق، ص ١٩، ١٨، فتحي عبدالرحيم عبدالله: مرجع سابق، ص ١٠، ٩.

^(٥٧) حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٥ وما بعدها، فقرة ١٣٩، محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٦١ وما بعدها، فقرة ١١٨، عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ٧١.

المبحث الثاني

طرق تحديد الأجر

لا يتطلب التراضي على الأجر تعيينه في عقد العمل، إنما يكفي ألا يختلف الطرفان وقت إبرام عقد العمل بشأن تحديده^(٥٨)، والأصل أن يتم تحديد الأجر وفقاً لإتفاق طرفي عقد العمل، بإعتبار أن ذلك من المسائل الجوهرية التي ينبغي أن يتم التراضي عليها، ويتم التراضي على الأجر بتعيينه أو قابليته للتعيين، ويكون ذلك بتحديد اتفاقاً في العقد، أو بعد إبرامه، مما يُفيد أن عدم تعيين الأجر في العقد لا يمنع إنعقاده^(٥٩).

ويتم تحديد الأجر وفقاً لإتفاق طرفي عقد العمل، سواء تم ذلك التحديد على أساس الزمن دون الاعتداد بكمية الإنتاج أو على أساس كمية الإنتاج التي يُقدمها العامل لصاحب العمل دون مراعاة للزمن الذي يُستغرق في إنجازها أو على أساس الجمع بين الزمن وكمية الإنتاج (المطلب الأول).

أما إذا أغفل طرفي عقد العمل تحديد الأجر، وفقاً لأي طريقة من الطرق السابقة، تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية المنصوص عليها بالمادة ٩٥ عمل سعودي لتحديد أجر العامل في هذه الحالة^(٦٠) (المطلب الثاني).

وللمنظم التدخل بفرض قيود على الأجور المتفق عليها فقط من حيث الحد الأدنى لما يجب أن يحصل عليه العامل من أجر (المطلب الثالث)، وفقاً للعرض التالي.

^(٥٨) رضا العبد ورزق الرئيس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ١٠٤.

^(٥٩) طلبة وهبة خطاب: الوسيط في شرح قانون العمل، ١٩٩١م، بدون ناشر، ص ٢١٢.

^(٦٠) نصت هذه المادة على أن: "١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، يُؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا فُدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد، تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. ٢- ويُتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها".

المطلب الأول

تحديد الأجر باتفاق طرفي عقد العمل (العامل وصاحب العمل)

غالباً ما يتفق العامل وصاحب العمل حال إبرام عقد العمل على أجر العامل، شريطة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور^(٦١)، بحيث يُعتبر هذا الاتفاق بمثابة قانون للطرفين^(٦٢)، طبقاً لنص الفقرة الأولى من المادة ١٤٧ من القانون المدني المصري التي تنص على أن: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله، إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون"^(٦٣)، وقد يتم تحديد الأجر في لائحة المنشأة التي تُعد بمثابة قواعد متممة لعقد العمل الفردي^(٦٤) أو وفقاً لعقود العمل الجماعية^(٦٥).

^(٦١) الطعن رقم ٩٠٦ لسنة ٤٤٤ق، جلسة ١٩٨٠/٥/٣١م، عصمت الهواري، قضاء النقض، الجزء الرابع، ص ٢١، رقم ١٩.

^(٦٢) نقض مدني ١٥/٤/١٩٧٠م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢١ق، ص ٦٣٠، رقم ١٠١.

^(٦٣) المقابلة للمادة ١٠٦ مدني جزائري، وللمواد ٨٧ و ٢/١٩٩ و ١/٢٠٢ مدني أردني وللمادة ٢٤٣ مدني إماراتي والمادة ١٠٣ من مجلة الأحكام العدلية والمادة ٢٦٢ من مرشد الحيران. ويقوم مبدأ العقد شريعة المتعاقدين في القانون الروماني على أساس أخلاقي، مؤداه احترام العهد وفقاً لمبدأ حسن النية والأمانة وحرفية التنفيذ، وعلى اعتبار اقتصادي مؤداه استقرار المعاملات بوجوب تنفيذ العقد بطريقة تتفق مع قواعد الأمانة والثقة ووفقاً لما قصده المتعاقدان. فالعقد هو القانون والاتفاق الذي يلتزم به المتعاقدان، فهو يقوم مقام القانون في تنظيم العلاقة التعاقدية، ويطبقه القاضي عليهما كما يُطبق القانون، وعلى ذلك لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق آخر، بمعنى آخر فإن الإرادة المشتركة التي أنشأت العقد هي وحدها التي تستطيع إنهاء أو تعديل العلاقات المترتبة عنه. بلحاج العربي: مصادر الالتزام في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية والاجتهادات القضائية العربية والفرنسية، دراسة مقارنة، المصادر الإرادية، العقد والإرادة المنفردة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٥م، ص ٤٧٩ وما بعدها.

^(٦٤) الطعن رقم ٩٠٦ لسنة ٤٤٤ق، جلسة ١٩٨٠/٥/٣١م، عصمت الهواري، قضاء النقض، الجزء الرابع، ص ٢١، رقم ١٩.

^(٦٥) عاطف عبد الحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل، مرجع سابق، ص ٧٢.

ويوجد ارتباط وثيق بين الأجر المستحق للعامل والعمل الذي يؤدي لمصلحة صاحب العمل، بمعنى أن الأجر هو المقابل القانوني للعمل^(٦٦)، بحيث يُعد تقديم العمل سبباً قانونياً لإستحقاق الأجر، فضلاً عن أن تحديد مقدار الأجر يتم على أساس العمل المبذول من العامل، فحصول العامل على أجره، مرتبط بأدائه لعمله على الوجه المطلوب منه، وبصرف النظر عن وجود عقد عمل صحيح من عدمه، فوجود العقد يُشكل السبب الحقيقي في طلب العامل لأجره^(٦٧).

ويتحقق الارتباط السالف بين العمل والأجر، سواء تم حساب الأجر على أساس عنصر الزمن، أو على أساس عنصر الإنتاج، أو باتخاذ الطريقتين معاً في تحديد الأجر، تحت مُسمى الأجر بالطريحة^(٦٨).

الفرع الأول

حساب الأجر بالزمن

يُعد حساب الأجر بالزمن من أقدم^(٦٩) الأسس المُتبعة في تحديد الأجر، ثم تطورت في الآونة الأخيرة بما يحقق حماية العمال، نظراً لأنه الأساس القابل للتطبيق في العديد من الأعمال والعمال، كالفنيين الذين يديرون الآلات الميكانيكية والعمال الذين يقومون بجهد عضلي وخدم المنازل^(٧٠).

^{٦٦} أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية ١٩٩٦م، ص ٢٨٥ وما بعدها، إيهاب حسن إسماعيل: وجيز قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٦، فقرة ١٣٠.

^{٦٧} الطعن رقم ٩١٢ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١١/٢٥/١٩٧٩م، عصمت الهواري، قضاء النقض، الجزء الرابع، مرجع سابق، ص ٣٢، رقم ٣٢.

^{٦٨} عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل، مرجع سابق، ص ٧٣.

^{٦٩} فؤاد دهمان: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، الطبعة الثانية، المطبعة التعاونية، دمشق، بدون تاريخ نشر، ص ١٥٢.

^{٧٠} محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، مكتبة المطبوعات الجامعية، ١٩٩٠م، ص ٢٠٨.

وفي حساب الأجر بالزمن، يتم حساب الأجر علي أساس وحدة زمنية معينة يعمل خلالها العامل، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج المتحققة خلال هذه الوحدة الزمنية^(٧١).

وأكثر الصور فائدة للعامل هي حساب الأجر على أساس الشهر^(٧٢)، فالأجر الشهري يحمل في طياته تحديداً جزافياً للأجر، لا يأخذ بعين الاعتبار عدد ساعات العمل أو عدد أيام العمل الفعلية خلال الشهر، فضلاً عن أنه يضمن للعامل استقراراً في الأجر، حيث لا يتأثر الأجر في هذه الحالة بإنقاص ساعات العمل اليومية، أو بالأيام التي يعمل فيها، لأي سبب لا يرجع إلى العامل^(٧٣).

ونظراً لشيوع طريقة حساب الأجر بالزمن، فقد أحاطها المنظم السعودي كمنظيره المصري بنوع من الضمان، حيث نصت المادة ٥٩ عمل سعودي المقابلة للمادة ٤٠ عمل مصري، على أن: "يُحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابية، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

^(٧١) السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، ص ١٥٨. وقُضي تطبيقاً لذلك، بأن: "العامل الذي يتقاضى أجره بالشهر يُعتبر أجره مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير مدتها ثلاثون يوماً، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعياد أسبوعية أو إجازات، وأنه يتعين لذلك احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً، يستوى في ذلك أن يكون هذا العامل معيّناً أصلاً في سلك الأجر الشهري أو نُقل إليه من سلك آخر". محكمة النقض المصرية، نقض مدني بجلسة ١٠/١١/١٩٧١م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٢ ق، ص ٨٨٨، رقم ١٤٧.

^(٧٢) حمدي عبدالرحمن: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٧٥ وما بعدها، فقرة ٢٠٧، حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٦٤ وما بعدها، فقرة ١٤٨، عبدالعزيز اللصاصمة: التعريف بالأجر وطرق حمايته، مرجع سابق، ص ٦٠ وما بعدها.

^(٧٣) عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل، مرجع سابق، ص ٧٤ والمراجع المشار إليها بالهامش رقم ١.

وفقاً للنص، لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل الذي يتحدد أجره بالشهر على وحدة زمنية أخرى غير الشهر كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الإنتاج لتحديد أجره إلا بعد حصوله على موافقة مكتوبة^(٧٤) من العامل تتيح له هذا النقل، وذلك بحسب أن الأجر الشهري أفضل الطرق التي تُحقق استقرار الأجر^(٧٥) وإطمئنان العامل واستقراره^(٧٦).

بيد أنه يعيب هذه الطريقة، مساواتها بين أصحاب الكفاءات المختلفة من العمال، لأنها لا تدفع العمال إلي بذل المزيد من الجهد لزيادة الإنتاج^(٧٧) وعدم تحقيقها لإطمئنان صاحب العمل.

جدير بالذكر، وجوب عدم الخلط بين طريقة حساب الأجر على أساس الزمن وبين وقت الوفاء بالأجر، فقد يتقاضى العامل أجره كل أسبوع مع أن الأجر قد يكون محسوباً على أساس الساعة أو اليوم أو الشهر^(٧٨).

كذلك يجب عدم الخلط بين حساب الأجر على أساس الزمن وبين المدة المحددة للعقد، فقد تكون مدة العقد سنة مثلاً ويكون الأجر محدداً على أساس اليوم أو الأسبوع أو الشهر^(٧٩).

^{٧٤} نقض مدني مصري، ١٩٧٥/١٢/٢٧م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٦ ق، ص١٦٩٩، رقم ٣١٧.

^{٧٥} نقض مدني مصري، ١٩٧٠/٢/٤م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢١ ق، ص٢٤٦، رقم ٤٠، وأيضاً منشور في محمد عزمى البكري، موسوعة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٧٤٦، رقم ٥٤٠.

^{٧٦} ويستفيد العمال الذين تُحدد أجورهم مباشرة، عند انتهاء عقود عملهم غير محددة المدة، بانتظار مرور ثلاثين يوماً، كمهلة للاشعار.

^{٧٧} شواخ محمد الأحمد: الوجيز في نظام العمل، مرجع سابق، ص١٣٣.

^{٧٨} حسن كيره: مرجع سابق، ص٤٢١، رقم ٢٠٧.

^{٧٩} عاطف عبد الحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل، مرجع سابق، ص٧٦.

الفرع الثاني

حساب الأجر بالقطعة

وفقاً لهذه الطريقة، يُحسب الأجر على أساس وحدة إنتاجية معينة، بحيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر، مع عدد الوحدات التي قام بإنتاجها فعلاً، فالعبرة تكون للأعداد الكبيرة من الوحدات الإنتاجية لا للزمن المُستغرق في إنتاجها، بحيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر مع كمية الإنتاج التي يُحققها، فيزيد أجر العامل أو ينقص طبقاً لنشاطه في زيادة الإنتاج أو نقصه^(٨٠).

وتتخذ هذه الطريقة في حساب الأجر أشكالاً مختلفة وذلك بحسب طبيعة العمل، فإذا كان العامل يأخذ على عاتقه إنتاج أو صنع قطع معينة، فيُحسب الأجر عندئذ على أساس هذه القطع، ومثال هذه الطريقة محاسبة العمال في مصانع النسيج على أساس مبلغ محدد لكل متر من القماش، ومحاسبة عامل البناء على أساس ما أنجزه من بناء محسوباً بالمتر المربع.

أما إذا كان العامل لا يأخذ على عاتقه إنتاج قطع معينة، وإنما يقوم بتسويق بضائع أو سلع معينة، فإن الأجر في هذه الحالة يُحسب على أساس رقم الأعمال^(٨١). ونظراً للصعوبات التي قد تُثيرها طريقة تحديد الأجر بالقطعة، خاصة أثناء أجازات العمال السنوية أو أجازاتهم المرضية أو أجازات الأعياد، وكذلك في حالات توقف عقد العمل لأسباب ترجع لصاحب العمل، فقد تصدى المنظم السعودي في المادة ٩٦ عمل لتلك المسألة، بقوله: "إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج، يُعتمد

^(٨٠) حسن كيرة: أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٢٢، محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٧. وقُضي تطبيقاً لذلك، بأن: "القانون يُقرر القاعدة التي تُنظم حساب أجور العمال الذين يتقاضون أجورهم لا بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم، بل على أساس إنتاجهم الفعلي، وتقضي هذه القاعدة بأن يكون تقدير ذلك الأجر على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة". نقض مدني مصري بجلسة ٣/٣/١٩٧٣م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٤ ق، ص ٣٩٦، قم ٦٦.

^(٨١) شواخ محمد الأحمد: الوجيز في نظام العمل، مرجع سابق، ص ١٣٤.

متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام^(٨٢).

وإذا كان يتمثل جميع الأجور المستحقة للعامل في العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما شابه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يُحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسوماً عليها.

ويحقق حساب الأجر بالقطعة لصاحب العمل ميزة أنه لن يُعطي للعامل أجراً إلا في حدود ما قام هذا الأخير بإنتاجه، حيث ستساعد هذه الطريقة صاحب العمل تمييز العامل النشط فضلاً عن أنها ستؤدي إلى زيادة الإنتاج.

بيد أنه يعييبها، ارهاقها للعمال من خلال استمرار أدائهم لأعمالهم دون انقطاع، بما يؤدي إلي التأثير بالسلب على أحوالهم الصحية وإيجاد الفرقة والعداوات بين العمال^(٨٣) والإهتمام بأعداد المنتجات على حساب جودتها^(٨٤).

^(٨٢) قُضي تطبيقاً لذلك، بأن: "القانون يُقرر القاعدة التي تُنظم حساب أجور العمال الذين يتقاضون أجورهم لا بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم، بل على أساس إنتاجهم الفعلي، وتقضي هذه القاعدة بأن يكون تقدير ذلك الأجر على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة". نقض مدني مصري بجلسة ١٩٧٣/٣/٣م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٤ ق، ص٣٩٦، قم ٦٦. هب أن عاملاً تقاضي خلال السنة الأخيرة من عمله مبلغ ٨٠٠٠٠ ريال سعودي وكانت عدد أيام العمل الفعلية في تلك السنة قد بلغت مائتي يوم، فيتم حساب الأجر اليومي من خلال قسمة المبلغ الإجمالي (٨٠٠٠٠) على عدد أيام العمل الفعلية (٢٠٠)، ليصبح أجره اليومي يساوي ٤٠٠ ريال سعودي.

^(٨٣) وهذا ما يُبرز المعارضة العمالية والنقابية الحادة لهذه الطريقة في تحديد الأجر، حفاظاً على وحدة الصف العمالي. توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص٣٤٤، محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، مكتبة المطبوعات الجامعية، ١٩٩٠م، ص٢١٠، حسام الدين الأهواني: مرجع سابق، ص١٦٦، فقرة ١٥٠.

^(٨٤) رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: مرجع سابق، ص١٠٦. وهذا ما يُبرز المعارضة العمالية والنقابية الحادة لهذه الطريقة في تحديد الأجر حفاظاً على وحدة الصف العمالي. توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص٣٤٤، محمد فاروق الباشا: مرجع سابق، ص٢١٠.

الفرع الثالث

حساب الأجر بالطريقة^(٨٥)

وفقاً لهذه الطريقة، يتم حساب الأجر علي أساس الجمع بين الزمن والإنتاج معاً، فيُحدد أجر ثابت للعامل علي أساس الزمن، ويزداد هذا الأجر تبعاً لزيادة الإنتاج وجودته، وبذلك يمكن تلافي أوجه النقد التي وجّهت للطريقتين سالفتي الذكر. ومؤدي هذه الطريقة أن يتم حساب الأجر على أساس الزمن، ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار مقدار الانتاج في نفس الوقت، بحيث يزيد الأجر بزيادة الانتاج أو ينقص بنقصانه^(٨٦).

وبالرغم من مزايا هذه الطريقة إلا أننا لا يمكن التسليم بهذه الطريقة بالرغم من كفاءتها وبغض النظر عن الآثار السيئة التي تُرتبها، والتي مفادها الإضرار بالصحة العامة للعمال، سعياً منهم لإنتاج أكبر عدد من الوحدات دون مراعاة درجة الجودة المطلوبة.

وإذا تم الإتفاق بين طرفي عقد العمل علي تحديد الأجر وفقاً لطريقة معينة، فلا يجوز لأحدهما الإستقلال بتغييرها بإرادته المنفردة، ولا يجوز لأحدهما مُنفرداً تغيير الوحدة الزمنية التي يُحسب علي أساسها الأجر.

وفي جميع الأحوال، إذا قام صاحب العمل بتغيير طريقة حساب الأجر، ووافق العامل علي ذلك صراحة أو ضمناً، فلا يُعتبر مخالفاً لنظام العمل، أما إذا قام صاحب العمل بنقل عامل لديه يقبض أجره مشاهرة إلي فئة عمال المياومة، أو العمال المُعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج، فلا يكون هذا النقل صحيحاً، إلا إذا وافق العامل كتابة علي ذلك^(٨٧)، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها من المدة التي قضاها في فئة العمال المستحقين لأجورهم بالشهر^(٨٨).

^(٨٥) لم يأخذ المنظم السعودي بهذه الطريقة لحساب أجر العامل، بعكس المشرع المصري الذي أخذ بها في المادة ٣٩ من قانون العمل.

^(٨٦) حسن كيره: أصول قانون العمل، عقد العمل، مرجع سابق، ص ٤٢٢.

^(٨٧) نقض مدني مصري بجلسة ١٢/٢٦/١٩٧٥م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٦ق، ص ١٦٩٩، رقم ٣١٧.

^(٨٨) كأن يُنقل عامل من عمال المشاهرة إلي عمال المياومة (م ٥٩ عمل سعودي).

وأرى، أنه لا يمكن تفضيل طريقة من الطرق السالفة لحساب الأجر علي أخري، فإذا كان الغالب أن يُحدد الأجر علي أساس الزمن، فيجب ألا ينزل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً بنصوص أمره، فإذا تحدد الجر على أساس الإنتاج بالقطعة، فيجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجر، بحيث إذا قل الأجر عن هذا الحد، التزم صاحب العمل بتكملة أجر العامل حتى يصل للحد الأدنى المقرر قانوناً^(٨٩).

المطلب الثاني

تحديد الأجر بواسطة هيئة تسوية الخلافات العمالية

لا يعني تخلف تحديد أجر العامل في عقد العمل، أن هذا العقد أصبح مجاناً دون مقابل، وذلك لتخلف نية التبرع لدي العامل حال اتفاهه على العمل مع صاحب العمل، وهذه النية لا تُفترض، بحيث إذا انتقت، فإن الأجر يكون مستحقاً للعامل، ولو أغفل المتعاقدان الاتفاق عليه في العقد، فلا يؤدي عدم تحديد أجر العامل بعقد العمل، مع انتقاء نية التبرع، لبطلانه^(٩٠).

فإذا تخلف تحديد أجر العامل بعقد العمل، فيتم الرجوع لحكم الفقرة الأولى من المادة ٩٥ عمل سعودي، حيث نصت على أن: "١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، يُؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا فُدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد، تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة"^(٩١).

^{٨٩} قُضي تطبيقاً لذلك، بأن: "وكان الثابت في الأوراق أن أجر المطعون عليه قد حُدد باتفاهه مع صاحب العمل بما لا يقل عن الحد الأدنى المقرر بالقانون، فإنه لا يجوز له من بعد أن يُطالب بزيادته". طعن رقم ٤١٤ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١٩٨٢/٢/٨م، محمد عزمى البكرى، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٦٨٥، رقم ٣.

^{٩٠} عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني، مرجع سابق، ص ٨٢.

^{٩١} نصت الفقرة الثانية من هذه المادة، على أن: "ويُتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها".

يتضح من النص السالف، أن المنظم السعودي حدد معايير مختلفة يمكن الرجوع إليها لتحديد أجر العامل، إذا لم يتفق عليه مع صاحب عمله، ومن ثم يكون لهذه المعايير مجتمعة أو منفردة تكملة النقص الموجود بعقود العمل أو بلائحة تنظيم العمل بالمنشأة، وهذه المعايير هي^(٩٢):

المعيار الأول: الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون الذين يؤديون ذات العمل لدى صاحب العمل نفسه، بحيث يجب على الهيئة أن تأخذ في اعتبارها، عند تحديد الأجر، مؤهلات وخبرات العامل المطلوب منها تحديد أجره.

المعيار الثاني: عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، بحيث أن الهيئة تُقدر الأجر طبقاً للعرف الذي يحكم مهنة العامل التي سيمتثلها لدى صاحب العمل، في الجهة التي سيؤدي فيها عمله، وهو ما يُسمى بالعرف المهني أو بالعرف المحلي، إذ أن تقدير نفس العمل في المهنة الواحدة قد يختلف باختلاف المناطق والإمارات^(٩٣).

وأرى أن المنظم السعودي قد حاله التوفيق، بوضعه الأمرين معاً في معيار واحد، هذين الأمرين هما: العرف الخاص بمهنة العامل والجهة التي سيؤدي فيها العامل عمله، حيث لم يُقدم أحدهما على الآخر، فالأجر الذي يتقاضاه العامل في المدينة يكون عادة أعلى مما سيحصل عليه عامل مماثل في الريف^(٩٤).

^{٩٢} قريب من ذلك، عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني، مرجع سابق، ص ٨٣.

^{٩٣} تُقسم المملكة العربية السعودية إلى ثلاثة عشر منطقة إدارية، وتنقسم كل منطقة منها إلى عدد من المحافظات، وتنقسم المحافظة إلى مراكز ترتبط إدارياً بالمحافظة أو الإمارة، وتشتمل الإمارة أو المحافظة أو المركز على عدد من المسميات السكانية (مدن، وقرى، ومزارع، وموارد مياه، وتجمع بادية)، ترتبط بها إدارياً. وتنص المادة الثالثة من نظام المناطق على أن: "تتكون كل منطقة إدارياً من عدد من المحافظات فئة (أ)، والمحافظات فئة (ب)، والمراكز فئة (أ)، والمراكز فئة (ب)، ويُراعى في ذلك الاعتبارات السكانية والجغرافية والأمنية والظروف البيئية وطرق المواصلات، ويبلغ عدد المحافظات في المملكة 134 محافظة بدون احتساب مراكز إمارات المناطق.

منشور الكترونياً وتاريخ الزيارة ١٧/٥/٢٠٢٠م: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

^{٩٤} عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني، مرجع سابق، ص ٨٤.

المعيار الثالث: تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة: وهنا يجب على هيئة تسوية الخلافات العمالية، حال تقديرها للأجر، مراعاة مقتضيات العدالة، من خلال مراعاة نوع العمل الذي سيقوم به العامل ومدى الجهد والخبرة والمؤهلات التي يتطلبها هذا العمل ومكان أداء العمل وما يحققه صاحب العمل من أرباح^(٩٥).

نخلص مما سبق، أنه في حالة عدم تحديد أجر العامل بالاتفاق عليه مع صاحب العمل، فلا يبطل عقد العمل، لأن المنظم أوجد معايير أخرى يتم اللجوء إليها لتحديد أجر العامل وفقاً للمعيار الأنسب للعامل والذي يختاره، لأن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

المطلب الثالث

القيود القانونية في تحديد الأجور (الحد الأدنى للأجور)

مر بنا أن عقد العمل من العقود الرضائية التي يكفي في انعقادها تراضي طرفيها، فالتراضي وحده هو الذي يُكون العقد، إذ ينعقد العقد بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين، وعلى ذلك يكفي حتى ينعقد عقد العمل صحيحاً مُنتجاً لآثاره، تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين، دون استلزام أي شكل آخر، ومن ثم يكون لصاحب العمل والعامل الحرية المطلقة في إبرام عقد العمل، شريطة ألا يتضمن اتفاقهما شروطاً تخالف ما هو وارد في نظام العمل من أحكام أمره، إلا إذا كان الشرط المخالف أكثر فائدة للعامل، لذا، يجب أن يتم التراضي بين طرفي عقد العمل علي عناصر العقد الجوهرية، وهي العمل والمدة والأجر.

وبالنسبة للأجر، يجب أن تتجه إرادة العامل إلي الحصول علي أجر في مقابل أداءه للعمل، وأن تتجه إرادة صاحب العمل إلي دفع هذا الأجر والإستفادة من العمل، ويتطلب التراضي علي الأجر أن يُعين في عقد العمل، أو علي الأقل أن يكون قابلاً للتعيين، وقد يكون هذا التعيين صريحاً أو ضمناً، ومتي حدد المتعاقدان الأجر، فلا يجوز تعديله أو تغييره إلا باتفاقهما، طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة.

^(٩٥) طلبه وهبه خطاب ومحمد نصر الدين منصور: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٤٠.

إلا أن المنظم السعودي حرصاً منه على تناسب أجر العامل وظروف الحياة المعيشية حتى يكفل للعامل مستوى لائق من الحياة الكريمة، إذ يتمتع الأجر بطابع حيوي بحسبه مورد الرزق الوحيد للعامل، الأمر الذي يقتضي توفير حد أدنى لمستوى معيشة العمال بحصولهم على أجر يكفل لهم ولذويهم الذين يعولونهم إشباع حاجاتهم الضرورية، فقد تدخل المنظم السعودي بفرض حد أدنى للأجور، بحيث لا يجوز لطرفي عقد العمل النزول عنه^(٩٦)، فضلاً عن بطلان^(٩٧) هذا الاتفاق، حال حدوثه.

وتحقيقاً لحماية العمال من عسف أصحاب الأعمال من خلال فرضهم لأجور غير كافية وغير عادلة لعمالهم، نصت المادة ٨٩ من نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (١٣٤/م) وتاريخ ٢٧/١١/١٤٤٠هـ، على أن: "لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناءً على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور".

يتضح من النص السالف، أنه يحق لمجلس الوزراء السعودي عند الضرورة وبناءً على اقتراح من وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وضع حد أدنى للأجور، ويُعتبر قراره في هذا الشأن نافذاً منذ تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، ويهدف المنظم من ذلك حماية العمال من استغلال أصحاب الأعمال^(٩٨).

ولوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في اقتراح الحد الأدنى للأجور، الاستعانة بلجنة تتكون من وكلاء وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والوزارات المعنية، كأعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال والعمال، وتُدعى اللجنة للحضور كلما رأى الوزير المختص ذلك.

^{٩٦} (طلبة وهبة خطاب: الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٩).

^{٩٧} (ولا ينصرف البطلان إلى عقد العمل بأكمله، فيظل العقد صحيحاً ويتقيد أجر العامل بالحد الأدنى المقرر قانوناً، حيث يلتزم صاحب العمل بسداد هذا الأجر لعماله. نقض مدني مصري، الطعن رقم ٦٩٥ لسنة ٤٦ ق، جلسة ١٩٨٢/٥/٩م، منشور في محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء، مرجع سابق، ص ٦٨٥).

^{٩٨} (طلبة وهبة خطاب: الوسيط، مرجع سابق، ص ٢٢٦).

والى وقتنا هذا وحتى تسطير هذا البحث، وبالعكس من موقف المشرع المصري^(٩٩)، لم يقرر مجلس الوزراء السعودي حداً أدنى للأجور، ويبدو أن الحاجة لم تقتض منه ذلك، نظراً لارتفاع أجور العمال في المملكة العربية السعودية عن غيرها من كثير من الدول^(١٠٠).

وأناشد في ظل الجائحة الحالية، مجلس الوزراء السعودي بمباشرة حقه القانوني الوارد بالمادة ٨٩ عمل سالفه البيان، التدخل بتحديد الحد الأدنى للأجور خشية من عسف أصحاب العمال في مواجهة العمال، حيث قد يختلف مضمون الرضائية في تحديد الأجور في عقود العمل عن سابقتها قبل جائحة كورونا.

^{٩٩} وضع المشرع العمالي المصري حداً أدنى للأجور، امتثالاً لنص المادة ٣٤ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، حيث جاء بها: "ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.... ويُصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية: ١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم. ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات. ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، يختارهم الاتحاد". وبالفعل صدر قرار رئيس مجلس الوزراء المصري رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣م بتاريخ ١١/٦/٢٠٠٣م، بإنشاء مجلس قومي للأجور، نصت مادته الأولى، على أن: "يُشكل مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط وعضوية: أولاً: أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم: ١- وزير القوى العاملة والهجرة أو من يُنيبه. ٢ وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية أو من يُنيبه. ٣- وزير التموين والتجارة الداخلية أو من يُنيبه. ٤- وزير قطاع الأعمال أو من يُنيبه. ٥- وزير المالية أو من يُنيبه. ٦- رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أو من يُنيبه. ٧- رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة أو من يُنيبه. ٨- أمين عام المجلس القومي للمرأة أو من يُنيبه. ثانياً: أعضاء يُمثلون أصحاب الأعمال والعمال: ١- أربعة أعضاء يُمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم. ٢- أربعة أعضاء يُمثلون منظمات العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر".

^{١٠٠} السيد عيد نايل: الوسيط، مرجع سابق، ص ١٦٥، رضا العبد ورزق الرئيس: شرح، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

المبحث الثالث

صور الأجر وملحقاته

وفقاً لنظام العمل السعودي، للأجر صورتان، الأولى الأجر الأساسي والثانية الأجر الفعلي.

ويُعد أجراً أساسياً: "كل ما يُعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مُضافاً إليه العلاوات الدورية"، والأجر الفعلي، هو: "الأجر الأساسي مُضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل،

ومن ذلك: ١- العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تُدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه. ٢- البدلات التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله. ٣- الزيادات التي قد تُمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة. ٤- المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يُصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. ٥- الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وتُقدر بحد أقصى يُعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تُقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك"^(١٠١).

يتبين من ذلك أن الأجر الأساسي هو الأجر الذي يتم الإتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل وما يطرأ عليه من علاوات دورية، ويُدفع في الغالب، في صورة نقدية، وليس بمانع من وفاء صاحب العمل لأجور عماله في شكل عيني، كما لو اتفق صاحب العمل مع العامل على أن يكون أجره مقدار ما من المحصول، كما قد يتمثل الأجر

^(١٠١) انظر نص المادة الثانية عمل سعودي.

العينى في الطعام أو السكن أو الكساء، كما هو الأمر بالنسبة للعمالة المنزلية وعمال المطاعم والفنادق^(١٠٢).

ويجب أن يكون سبب التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل هو قيام العامل بتنفيذ العمل المكلف به^(١٠٣)، بحيث لا يُعد ما يحصل عليه العامل من مبالغ مالية من صاحب العمل دون وجود صلة سببية مباشرة بالعمل ودون أن يكون التزام العامل بأداء العمل هو سبب استحقاقه لهذه الأموال، أجراً، كما هو الحال بالنسبة للمبالغ التي تُدفع للعامل لتغطية النفقات التي أنفقها في سبيل أدائه لعمله، فإنها لا تُعتبر أجراً^(١٠٤).

والأجر الفعلى هو الأجر الأساسي مُضافاً 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^(١٠٥).

ولا شك أن لمعرفة ما إذا كانت الزيادات المستحقة للعامل وفقاً لنص المادة الثانية من نظام العمل السعودي، تُعتبر جزءاً من الأجر من عدمه أهمية بالغة، إذ يترتب على إلحاقها بالأجر خضوعها للنظام القانوني للأجور، أما إذا لم تكن أجراً، فلا يسري عليها

^(١٠٢) هذه الصورة العينية للأجر لم تعد شائعة في هذه الأيام. شواخ الأحمد: الوجيز، مرجع سابق، ص ١٥٨.

^(١٠٣) محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٩ وما بعدها، فقرة ١١٠، عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص ٢٥٤ وما بعدها، عبدالرسول عبدالرضا: الوجيز في قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص ١٩١، فتحي عبدالرحيم عبدالله: مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٠٨ وما بعدها، فقرة ١٦٥.

^(١٠٤) محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٩، عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل، مرجع سابق، ص ٩٤.

^(١٠٥) أظهر الواقع العملى من خلال تطور مفهوم الأجر صوراً له تختلف أسماؤها وأشكالها وتتفاوت في طريقة تحققها أو حسابها، ولكن يجمعها أنها تكون مقابل العمل الذي يقوم به العامل من عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه. عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل، مرجع سابق، ص ٩٤.

ما ينطبق على الأجر من أحكام قانونية^(١٠٦)، وتكييف ما يُعتبر أجراً وما لا يُعتبر هو من مسائل القانون التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها^(١٠٧). وأعرض في المطالب التالية لملاحظات الأجر المتعددة كما وردت بالمادة الثانية عمل سعودي.

المطلب الأول

العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات أو النسبة المئوية من الأرباح

العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات أو النسبة المئوية من الأرباح، هي التي تُدفع للعامل مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه^(١٠٨). فالعمولة، على هذا النحو، هي النسبة المئوية التي تُعطي للعامل من قيمة المبيعات أو الصفقات التي يحصل عليها للمنشأة، تشجيعاً له على بذل قصاري جهده في أداء عمله دون أن يتوقف ذلك على مقدار الربح الذي تُحققه هذه الصفقات. بمعنى آخر، العمولة هي كل ما يحصل عليه الوسطاء والممثلون التجاريون ومندوبو التأمين من نسب مئوية من قيمة الصفقات التي يتوسطون ويعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال، مقابل عملهم وجهدهم في اجتذاب هذه الصفقات^(١٠٩).

ويلاحظ أن المادة الثانية سالفه الذكر، قد خلطت بين العمولة والنسبة المئوية من الأرباح، وخلطت كذلك بين العمولة والمكافأة، عندما اعتبرت ما يستحقه العامل نتيجة ما يحققه من زيادة في الإنتاج أو تحسينه عمولة وليس مكافأة^(١١٠).

^(١٠٦) محمد على عمران: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٥م، ص ٢٩٤.

^(١٠٧) نقض مدني مصري في ١٢/٢٣/١٩٧٢م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٣ ق، ص ١٤٦٢، رقم ٢٢٨.

^(١٠٨) نص الفقرة الأولى من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

^(١٠٩) السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٢٥١.

^(١١٠) على العكس من موقف المشرع المصري الذي فرق بشكل واضح بين العمولة والمكافأة والنسبة المئوية من الأرباح.

ويُقدر سعر العمولة وكيفية احتسابها وفقاً لإتفاق المتعاقدين، وللعرف إذا لم يُوجد هذا الإتفاق، وقد جرى العرف في العديد من المنشآت التجارية والصناعية التي تقوم بتقديم خدمات مباشرة لجمهور المتعاملين معها بمنح العاملين فيها نسبة مئوية من جملة مبيعاتهم، وقد يكون للعمال الحق في الحصول على حصة من الأرباح التي تُحققها المنشأة وذلك بموجب عقد العمل^(١١١).

والأصل أن العمولة من الملحقات غير الدائمة للأجر، حيث أنها لا تعدو أن تكون مكافأة قُصد منها إيجاد حافز على العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وعلى ذلك إذا لم يباشر العامل العمل المقرر له عمولة من صاحب العمل، بأن نُقل منه إلى عمل آخر غير مقرر له عمولة، فإنه لا يستحقها، فضلاً عن أنه لا يستحقها في حالة إنتهاء عقد العمل وأيضاً لا يستحقها في حالة وقف عقد العمل وخلال فترة إيقاف العامل عن العمل وخلال الأجازات وذلك بالنسبة لعمولتي التوزيع والبيع^(١١٢).

ويجوز أن تُضاف العمولة إلي أجر أساسي ثابت يتقاضاه العامل، كما يجوز أن تكون هي كل الأجر الذي يستحقه العامل، وتُستحق العمولة بمجرد إبرام الصفقة، ما لم يوجد اتفاق يجعل استحقاقها متوقفاً علي تنفيذ الصفقة، وحتى مع وجود هذا الإتفاق، فإن العمولة تُستحق إذا ثبت أن عدم التنفيذ يرجع إلي صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال، لا يترتب علي انتهاء خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب لدي صاحب العمل، سقوط حقه فيما يُستحق له من عمولة عن التوصيات التي تُبلغ لصاحب العمل بعد انتهاء خدمة العامل، متي كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به من خدمات^(١١٣).

^(١١١) يتوقف حصول العامل على نسبة من الربح على تحقيق المنشأة للربح، لذلك إذا مُنيت المنشأة بخسارة، فلا يكون للعامل حق المطالبة بشيء ولا يستحق العامل إلا الأجر الأساسي المتفق عليه على اعتبار أن هذه النسبة من الربح تُشكل مبلغاً فوق الجر المتفق عليه وليست بديلاً عنه. رضا العبد ورزق الريس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ١٠٩.

^(١١٢) جلال العدوي: أصول نظام العمل السعودي، الرياض، معهد الإدارة العامة، ١٤٠٢/١٩٨١م، ص ٢٧٠، رضا العبد ورزق الريس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ١٠٩.

^(١١٣) حسن كيره: أصول، مرجع سابق، ص ٥٠٢.

المطلب الثاني

البدلات

هي المبالغ التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها^(١١٤) في أداء عمله^(١١٥)، وبالتالي فإن البديل هو ما يحصل عليه العامل زيادة على أجره الأساسي المحدد بعقد العمل، بحيث يُمثل عوضاً لافتقار أحوال (أصاب) بذمة العامل المالية، إما بسبب أدائه العمل المتفق عليه مع صاحب العمل عما تكبده من نفقات في سبيل تنفيذ هذا العمل^(١١٦)، كبديل الانتقال إذا كلف صاحب العمل العامل بالعمل بعيداً عن مكان عمله المعتاد^(١١٧) أو المحدد في العقد، وكبديل السفر إذا كانت طبيعة العمل تقتضي من العامل السفر^(١١٨)، وكبديل التمثيل إذا كانت طبيعة العمل تستلزم من العامل إنفاق مبالغ

^(١١٤) نص الفقرة الثانية من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

^(١١٥) عرفت محكمة النقض المصرية البديل، بأنه: "إما أن يُعطي إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله، وهو على هذا الوضع لا يُعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يُعطي له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيُعتبر جزءاً من الأجر موهوباً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيُستحق بوجودها وينقطع بزوالها". نقض مدني، ١٧/٦/١٩٧٩م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣٠ ق، ص ٦٦٥، رقم ٣٠٩، نقض مدني ١٥/١٢/١٩٧٩م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣٠ ق، ص ٢٨٧، رقم ٣٩١، طعن رقم ١٠٠ لسنة ٥٢ ق، جلسة ٧/١١/١٩٨٢م، طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٥٢ ق، جلسة ١٤/٣/١٩٨٣م. محمد عزمي البكري: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٢٢٥، نقض مدني ٣١/١٠/١٩٩٦م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٧ ق، ص ١٢١٦، رقم ٢٢٠.

^(١١٦) أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠١، أحمد حسن البرعي: شرح عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٦٣، حمدي عبدالرحمن: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٩٠، فقرة ٢١٣، السيد عيد نايل: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٦٥.

^(١١٧) قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "وكان الحكم المطعون فيه قد خلص إلى أن بدل الانتقال الذي يطالب به الطاعن بفرض صحة وجوده لم يكن لقاء جهد إضافي يلتزم ببذله، ورتب على ذلك عدم اعتبار بدل الانتقال جزءاً من الأجر، فإنه يكون قد التزم صحيح القانون". نقض مدني ٢٠/٣/١٩٧٧م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٨ ق، ص ٧١٨، رقم ١٣١.

^(١١٨) قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "ولما كان مفاد ما قرره الحكم - أن كلاً من بدل السفر وبدل السيارة - كان يُؤدى للطاعن (العامل) عوضاً له عن نفقات يتكبدها بسبب ما يقتضيه تنفيذ عمله من

في تمثيل المنشأة^(١١٩)، وكبدل الملابس إذا كانت طبيعة العمل تؤدي إلى سرعة استهلاكها أو تلفها^(١٢٠)، وإما بسبب جهد أو طاقة يبذلها أو أخطار معينة يتعرض لها في أداء عمله، بحيث يكون الغرض من البديل، والحال كذلك، تحقيق التناسب بين الجهد وظروف العمل، وجعل التزام كل متعاقد متوازناً مع التزام المتعاقد الآخر، كبديل طبيعة العمل الذي يتقاضاه العامل عن ساعات عمل استثنائية، كأن يكون تحت الطلب حتى بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمية، أو كالبديل الذي يحصل عليه العامل بسبب اشتغاله في وقت غير مريح، كالعمل ليلاً أو العمل في أيام الأعياد، أو بسبب قيام العامل بالعمل في مكان ضار بالصحة، كالعمل في مصانع الكيماويات، أو بسبب قيام العامل بالعمل في مكان شاق، كالعمل في جو مُشبع بالأتربة والأبخرة^(١٢١) وثاني أكسيد الكربون، أو بسبب قيام العامل بالعمل في مكان خطر، كالعمل في باطن الأرض^(١٢٢)، كعمال المناجم والمحاجر.

وجوب السفر وإثباتها على هذا الوضع لا يُعتبران جزءاً من الأجر ولا يتبعانه في حكمه". نقض مدني ١٩٧٢/١٢/٢٣م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٣ ق، ص ١٤٦٢، رقم ٢٢٨.

^(١١٩) قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "ولما كان الحكم الابتدائي الذي أيده الحكم المطعون فيه وأحال إلى أسبابه لم يعتبر بدل التمثيل الذي يتقاضاه الطاعن جزءاً من الأجر، لأنه يُصرف له لمواجهة الالتزامات التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله... فإن النعي عليه بهذا السبب يكون على غير أساس".

نقض مدني ١٩٧٢/٢/٢م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٣ ق، ص ١٢٦، رقم ٢٠.

^(١٢٠) قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "لما كان البين من الأوراق أن المؤسسة المصرية العامة للنقل البحري قررت مقابل الزي موضوع التداوي للعاملين لديها لقاء النفقات التي يتكبدها بسبب ما يقتضيه تنفيذ أعمالهم من ارتداء ملابس معينة، فإنه على هذا الوضع لا يُعتبر جزءاً من أجورهم ولا يتبعها في حكمهم". نقض مدني ١٩٧٩/٤/٢٨م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣٠ ق، ص ٢١٣، رقم ٢٢٤.

^(١٢١) عراطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٣١.

^(١٢٢) قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "وإذا كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضي برفض الطلب مستنداً في ذلك إلى أن بدل طبيعة العمل على إطلاق لا يُعتبر من الأجر وهو خطأ ومخالفة للقانون حجه عن بحث سبب بدل طبيعة العمل، فإنه يكون معيباً بما يُوجب نقضه دون حاجة لبحث باقى أسباب الطعن". نقض مدني ١٩٧١/١/٦م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٢ ق، ص ٢٣، رقم ٥، نقض مدني ١٩٩٧/١١/٩م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٨ ق، ص ١١٩٩، رقم ٢٢٤.

وهذه البدلات على نوعين:

الأول: بدل لا يعتبر أجر أو جزء من الأجر: وهو كل ما يُعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله، كبذل السفر وبدل المواصلات، وأيضاً كل ما يُمنح للعامل تعويضاً عن ميزة عينية التزم بها صاحب العمل، إلا أنه لم يؤدها للعامل، كبذل السكن وبدل الانتقال^(١٢٣). ويُعدّ البذل، والحال كذلك، تعويض للعامل عن المبالغ التي أنفقها في سبيل إنجاز عمله.

الثاني: بدل يُعتبر أجر أو جزء من الأجر: وهو كل ما يُمنح للعامل مقابل جهد خاص يبذله أو لقاء مخاطر معينة يتعرض لها، وترتبط هذه البدلات بطبيعة العمل، كبذل العدوى وبدل الخطر^(١٢٤)، ويُشترط لإعتبار البذل جزء من الأجر في هذه الحالة توافر شرطين:

أولهما: أن يُعطي للعامل لقاء مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله أو طاقة يبذلها، كبذل العدوى، وبدل الخطر، وبدل طبيعة العمل، وبدل العمل ليلاً وبدل الساعات الإضافية وبدل الإغتراب، أما البذل الذي يُعطي للعامل عوضاً عن نفقات تكبدها في سبيل تنفيذه لعمله، فلا يُعتبر جزء من الأجر ولا يتبعه في حكمه^(١٢٥).

ثانيهما: استمرار الظروف التي دعت إلى تقرير البذل قائمة لم تتغير أو تزول، بمعنى أن صرف البذل بصفة منتظمة ومستمرة لا يكفي بذاته للدلالة على أن البذل الذي تقرر للعامل قد أُعطي له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله حتى يمكن اعتباره أجراً، بل يجب توافر الظروف التي دعت لتقريره حيث أن اعتبار البذل من ملحقات الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره^(١٢٦).

^(١٢٣) يري اتجاه فقهي، أن البذل كتعويض عن فترة معينة يُعد جزءاً من أجر العامل بحجة أن الميزة العينية تعد جزءاً من الأجر، وهذا البذل عوض عن هذه الميزة فلا بد أن يأخذ حكمها، ونميل لهذا الرأي لوجهته. السيد عيد نايل: مرجع سابق.

^(١٢٤) أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

^(١٢٥) ولا يُعتبر تقاضي العامل بدل انتقال بصفة منتظمة ومستمرة كافياً لأن يُسبغ عليه صفة الأجر ولا يتبعه في حكمه مادام كان هذا البذل عوضاً عن تكاليف الانتقال الفعلية التي يتكبدها في تنفيذ عمله.

رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: مرجع سابق، ص ١١٠.

^(١٢٦) حمدي عبدالرحمن: شرح، مرجع سابق، ص ٥٦٢، رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: مرجع

سابق، ص ١١٠.

المطلب الثالث

الزيادات التي قد تُمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة

يُقصد بهذه الزيادات، العلاوات التي تُصرف للعامل بالإضافة إلى أجره لمواجهة غلاء المعيشة وأعباء العائلة، لذا تُعدّ العلاوة مبلغ من المال يُصرف للعامل زيادة على أجره لإعتبارات مختلفة، فتتعدد بحسب الغرض من منحها^(١٢٧)، إذ يستحق العامل علاوة كلما طالت مدة خدمته أو أقدميته لدى صاحب العمل على فترات دورية غالباً ما تكون سنة عقدية، وتُسمى في هذه الحالة بالعلاوة الدورية أو السنوية، وقد يستحقها العامل لمواجهة الزيادة في الأسعار، ويُطلق عليها علاوة غلاء المعيشة، كما قد يستحقها العامل لمواجهة أعباء عائلية^(١٢٨)، لذا تنقسم العلاوات التي يستحقها العامل للعلاوات الآتية^(١٢٩):

(١) العلاوة الدورية (السنوية): وهي مبلغ نقدي يُضاف إلى أجر العامل في مواعيد دورية^(١٣٠) تتناسب مع مدة خدمته أو أقدميته لدى صاحب العمل، وقد تتحدد برقم ثابت يُضاف إلى أجر العامل، أو بنسبة مئوية من الأجر، كعشرة بالمائة، تُضم لأجر العامل الأساسي فيترتب عليها ارتفاع هذا الأجر بمقدار العلاوة الدورية^(١٣١).

^(١٢٧) نص الفقرة الثالثة من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

^(١٢٨) محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٣٩ وما بعدها، فقرة ١١٣، عاطف عبدالحמיד حسن: مرجع سابق، ص ١٠٦.

^(١٢٩) شواخ محمد الأحمد: الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ١٤٨ وما بعدها.

^(١٣٠) راجع قرار الهيئة العمالية رقم ٤٣٥/١/٦١ بتاريخ ١٤٣٥/١/٤هـ والذي قضى بأن: "وحيث أن الجهة المدعى عليها لم تقدم ما يفيد صحة ما ذكرته حول عدم وصول المدعى لتحقيق الرضى الوظيفي الذي يطمح له الرئيس المباشر الذي يحول دون الرفع له بطلب العلاوة ولم تقدم كذلك الأداء الوظيفي الذي يمنعه من الحصول عليها، وحيث أن خدمة المدعى مستمرة ولم تنقطع وحيث أن الجهة المدعى عليها مستمرة بصرف العلاوة السنوية للمدعى حتى الآن، وحيث أن المدعى أقر بأن تكون علاوته بنسبة ٤% خلال تلك الفترة، لكل ذلك فقد تقرر الإستجابة للمدعى بهذه المطالبة".

^(١٣١) محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٦٦ وما بعدها، فقرة ٣٢٨، السيد عيد نايل: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٢ وما بعدها، عدلى خليل: التعليق على نصوص قانون العمل، الطبعة الثانية، عالم الكتب، ١٩٩٠م، ص ٣٢ وما بعدها، نقض مدني ١/٥/١٩٩٧م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٨ ق، ص ٨٩، رقم ١٩.

د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم

ويقضي الأصل العام بعدم التزام صاحب العمل بمنح عماله العلاوة الدورية إلا إذا وُجد نص في القانون أو بند في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو في لائحة تنظيم العمل بالمنشأة، حيث أن العلاوة الدورية قد تكون علاوة قانونية أو اتفاقية^(١٣٢). وأرى أنه بالرغم من عدم نص المنظم السعودي على اعتبار العلاوة الدورية من ملحقات الأجر، إلا أن ذلك ليس بمانع من اعتبارها كذلك، لأنها عبارة عن تعديل لمقدار الأجر بزيادته، فيصدق عليها وصف الأجر دون حاجة للنص على ذلك^(١٣٣).

٢) علاوة غلاء المعيشة: هي التي تُعطى للعامل زيادة على أجره نتيجة ارتفاع تكاليف المعيشة المستمر^(١٣٤)، فتظهر أهميتها خلال فترات التضخم وانخفاض القوة الشرائية للنقود بما يقلل من القيمة الحقيقية للأجر^(١٣٥)، وقد عدت المادة الثانية عمل، علاوة غلاء المعيشة جزء من الأجر^(١٣٦).

^(١٣٢) وفقاً للمشرع المصري، لا يجوز أن تقل العلاوة الدورية الاتفاقية، كمنظيرتها القانونية، عن سبعة بالمائة من أجر العامل الأساسي أو عن الحد الأدنى الذي يُقرره المجلس القومي للأجور، طبقاً لحكم المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل المصري والمادة ٣٤ من ذات القانون. ومفاد هذين النصين أن منح العلاوة الدورية للعاملين يُعد أمراً إجبارياً يتعين على صاحب العمل الالتزام بإعطائها، بحيث لا يستطيع صاحب العمل التخلص من دفعها للعاملين إلا في وجود ظروف اقتصادية تحول دون صرفها، **كجائحة فيروس كورونا مثلاً**، بحيث يُعرض على المجلس الأعلى للأجور هذه الحالة لتقرير ما يراه ملائماً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه. عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٠٨ وما بعدها.

^(١٣٣) حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٥٢٠.

^(١٣٤) رضا محمود العبد ورزق الرئيس: مرجع سابق، ص ١١١.

^(١٣٥) حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٥ وما بعدها، فقرة ٢٠٠، السيد عيد نايل: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٤ وما بعدها، محمد عزمي البكري: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٦١ وما بعدها، فقرة ٣٧.

^(١٣٦) وفقاً لنص الفقرة ج من المادة الثالثة من قانون العمل المصري، اعتبر المشرع المصري صراحة العلاوات التي تُصرف للعامل جزءاً من الأجر، سواء كانت علاوات دورية أو علاوات غلاء المعيشة أو علاوة الأعباء العائلية. عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٠٧.

٣) علاوة أعباء العائلة: وهي التي تُعطى للعامل نتيجة الزيادة في أعبائه العائلية المتمثلة في الزواج وإنجاب الأطفال^(١٣٧)، وتُعتبر علاوة أعباء العائلة، وفقاً لنص المادة الثانية عمل، جزء من الأجر^(١٣٨).

ويترتب على اعتبار كلاً من علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية جزءاً لا يتجزأ من الأجر، من ناحية، أن حساب حقوق العامل على أساس أجره دون هاتان العلاوتان يكون فيه إهدار لحق فرضه القانون، ومن ناحية أخرى، وجوب إضافتهما إلى الأجر عند احتساب أجور ساعات العمل الإضافية^(١٣٩).

ولا ترتبط كلاً من علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية بقيام العامل بالعمل المتفق عليه، فهاتان العلاوتان ليستا نظير العمل، وإنما قرراً لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية، الأمر الذي يجعل العامل قادراً على القيام بالعمل على خير وجه^(١٤٠).

^(١٣٧) السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٦١.

^(١٣٨) ساوت المادة الثانية عمل سعودي بين علاوتي غلاء المعيشة وأعباء العائلة، حيث اعتبرتاهما جزءاً من الأجر.

^(١٣٩) نقض مدني مصري ١٨/٥/١٩٦١م، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٢ ق، ص ٤٩٩، رقم ٧٤، نقض مدني ٢٩/٥/١٩٧٦م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٧ ق، ص ١٢٢٨، رقم ٢٣٤. وعلى الرغم من تحديد المشرع المصري لمقدار العلاوة النورية بألا تقل عن ٧% من الأجر الأساسي، إلا أنه لم يحدد مقدار هاتين العلاوتين، لذلك يُرجع إلى مجموعة من القوانين الخاصة المتعلقة بهذا الشأن. حمدي عبدالرحمن أحمد: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٨٣ وما بعدها.

^(١٤٠) صلاح محمد دياب: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢م، ص ٢١٩، بدر جاسم اليعقوب: النظام القانوني للأجر، مرجع سابق، ص ٢٦، فقرة ٩، عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص ٢٥٦ وما بعدها، فقرة ١٤٣، عصام أنور سليم: قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالأسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ٣٢٧ وما بعدها.

المطلب الرابع

المنح أو المكافآت^(١٤١)

تُعرف المكافأة بأنها: "كل ما يمنحه صاحب العمل لأحد عماله زيادة على أجره مقابل أمانته أو كفاءته في العمل"، لذلك فلا ترتبط المكافآت، بعكس المنح، بمناسبة معينة أو بوقت معين^(١٤٢).

ونظراً لأن المكافأة تُصرف للعامل في مقابل جهد إضافي، أو عناية خاصة، فهي تُعد جزءاً من الأجر، وباعتبار أن الأصل في المكافأة أنها تبرع من صاحب العمل، فلا يلتزم هذا الأخير بأدائها إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة تنظيم العمل أو جرى العرف بدفعها حتى أصبحت جزءاً من الأجر لا تبرعاً، أي أن التزام صاحب العمل بدفع المكافأة لعماله يتحقق في نفس الحالات التي يتحقق فيها التزامه بصرف المنحة، لهذا جمعهما المنظم السعودي في نص واحد^(١٤٣).

ويترتب على اعتبار المكافأة أجراً أو جزءاً من الأجر، ألا تختلف عنه في طبيعته أو نظامه القانوني^(١٤٤).

وتُعرف المنح بأنها: "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"^(١٤٥).

والأصل في المنح أنها تبرع من صاحب العمل وليس لها صفة الإلزام، ولكن قد تتقلب المنح لتُصبح التزاماً على عاتق صاحب العمل، وفي هذه الحالة تُعد جزءاً من

^(١٤١) نص الفقرة الرابعة من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

^(١٤٢) كالمنحة التي تُقدمها بعض المؤسسات- عند تحقيقها للأرباح- لعمالها في نهاية السنة المالية تحت مُسمى "مرتب الشهر الثالث عشر".

^(١٤٣) انظر: نص الفقرة الرابعة من المادة الثانية عمل سعودي. شواخ محمد الأحمد: مرجع سابق، ص ١٥٤ وما بعدها.

^(١٤٤) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٤٢٠.

^(١٤٥) رضا محمود العبد ورزق الرئيس: مرجع سابق، ص ١١١.

الأجر لا يتجزأ عنه، متي كانت هذه المنح مُقررة في عقود العمل أو في لأئحة تنظيم العمل بالمنشأة، أو جري العرف بمنحها، حتي أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً^(١٤٦).

وعلى ذلك تُعتبر المنح جزءاً من الأجر في الحالتين الآتيتين:
الحالة الأولى: إذا كانت المنح مُقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمال^(١٤٧)، كلوائح تنظيم العمل الموجودة بالمنشآت^(١٤٨).

الحالة الثانية: إذا جرى العرف أو العادة بدفعها للعمال. وهنا تثار الصعوبة في تحديد المقصود بالعرف، حيث ذهب اتجاه فقهي^(١٤٩) نحو القول بأن المقصود بالعرف في هذا المقام هو العادة الثابتة في المشروع أو المهنة بحيث أن المنحة لم تعد تبرعاً خاضعاً لإرادة صاحب العمل وإنما التزاماً على صاحب العمل الوفاء به اختياراً أو اجباراً^(١٥٠)، ونؤيد ما يذهب إليه الرأي الراجح فقهاً بعده المقصود بالعرف في هذه الحالة

^(١٤٦) السيد عيد نايل: الوسيط، الطبعة الثانية، مرجع سابق، ص ١٦٥. وانظر القرار رقم ٩٤/١٥٣ في ٩٤/٨/٢٧هـ، الذي قرر أن التزام صاحب العمل في عقد العمل بمنح العامل إكرامية في شهر رمضان المبارك تُعادل أجر شهر، فإن هذه الإكرامية تُعتبر جزءاً من أجر العامل الذي يدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة. رضا محمود العبد ورزق الرئيس: مرجع سابق، ص ١١٢.

^(١٤٧) أحمد شوقي محمد عبدالرحمن: شرح قانون العمل الجديد، في الفقه والقضاء الفرنسي، منشأة المعارف بالأسكندرية، ٢٠٠٥م، ص ١٢٦ وما بعدها، فقرة ٨٨، السيد محمد السيد عمران: شرح قانون العمل، رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالأسكندرية، ١٩٩٩/٢٠٠٠م، ص ٤٦١ وما بعدها، انظر: نقض مدني ١٩٩٦/١٢/٢٢م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٧ ق، ص ١٦١٢، رقم ٢٥٩.

^(١٤٨) قضت محكمة النقض المصرية، بأن: "الأصل في المنحة أنها تبرع، وليست لها صفة الإلزام، إلا أنه يرتفع عنها هذا الوصف وتصبح جزءاً من الأجر، متى التزم صاحب العمل بدفعها في عقد العمل أو لأئحة المنشأة". نقض مدني ١٩٧٩/٣/١٧م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣٠ ق، ص ٨١٩، رقم ١٥٠.

^(١٤٩) حمدي عبدالرحمن أحمد: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٦٢.
^(١٥٠) الطعن رقم ٧٧ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٨١/٣/١٥م، عصمت الهواري، قضاء النقض، مرجع سابق، الجزء الرابع، ص ٣٣، رقم ٣٣.

هو توافر اعتياد صاحب العمل على اعطاء المنحة سواء اعتقد العمال بأن صرف المنحة ملزم لصاحب العمل أم غير ملزم له، لأن العبرة بإرادة صاحب العمل بحسبه المدين بأداء المنحة، لا بالنظر إلى إرادة العمال بالمنشأة، بحيث لا يمكن الأخذ بالمعنى الاصطلاحي للعرف (وجوب توافر ركني الاعتياد والإلزام) في مجال المنحة، لأنه يتطلب أن تكون سنة إعطاء المنحة متبعة بإطراد من جانب كل أصحاب الأعمال أو من جانب كل أصحاب الأعمال الذين يمارسون نفس المهنة أو تقع أعمالهم في نفس الجهة، وهذا الأمر صعب التحقق عملاً، إذ تختلف المنشآت داخل المهنة الواحدة، أو في الجهة الواحدة فيما يتعلق بمبدأ إعطاء المنح وقيمتها ومواعيدها^(١٥١).

ويتعين في هذه الحالة الأخيرة، لكي تُعد المنحة جزءاً من الأجر، توافر الشروط الآتية:

الشرط الأول: عمومية المنحة: أي أن تُصرف المنحة لكافة عمال المنشأة أو لطائفة^(١٥٢) من هؤلاء العمال، شريطة أن يكون الحق في استحقاقها مشروطاً بتوافر شروط موضوعية ثابتة، كتقرير صاحب العمل إعطاء المنحة للعمال المشتغلين في فرع معين، كالإنتاج مثلاً، بحيث تمنع هذه الشروط الموضوعية أي سلطة تقديرية لصاحب العمل في منحها أو منعها.

لذلك يتخلف شرط عمومية المنحة، إذا كان لصاحب العمل مطلق الحرية في تحديد من يستحق المنحة ومن لا يستحقها من عماله، أو إذا كان صاحب العمل يُقدم المنحة

^(١٥١) عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني، مرجع سابق، ص ١٢٤، أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية ١٩٩٦م، ص ١١٨ وما بعدها، أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل الفردي مع مقارنة أحكام مشروع قانون العمل الموحد، دار النهضة العربية، الكتاب الأول، ١٩٩٥م، ص ٨٣ وما بعدها، محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل: مرجع سابق، ص ٤٤٣ وما بعدها، محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٣٦، محمد على عمران: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٣١٠، فتحى عبدالرحيم عبدالله: مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، ١٩٩٣م، ص ٣١٣، فقرة ١٦٧.

^(١٥٢) ولا يقدح في عمومية المنحة أنها لا تُصرف إلا لعدد قليل من العمال، مادام صرفها يتم على أسس موضوعية. شواخ محمد الأحمد: مرجع سابق، ص ١٥٢.

حسب نشاط كل عامل^(١٥٣)، وفقاً لإعتبارات شخصية يستقل بتقديرها، كأن يصرف المنحة لبعض عماله ويمنعها عن البعض الآخر حسب رأيه الشخصي في كل عامل، أو إذا وضع صاحب العمل شروطاً موضوعية متغيرة وغير ثابتة لاستحقاق المنحة^(١٥٤).

الشرط الثاني: استمرار المنحة: يُقصد بذلك تكرار صرف المنحة من صاحب العمل لعماله لمدة طويلة تكفي لإثبات أن دفع هذه المنحة قد خرج عن سلطة صاحب العمل التقديرية وأصبح مُلتزماً بها، بحيث يجعل هذا التكرار استحقاق العمال للمنحة التزاماً على صاحب العمل، وليس تبرعاً. ويُعتبر تحديد المدة التي يلزم أداء المنحة خلالها كي يتحقق لها طابع الإستمرار والدوام بما يميزها عن مجرد التبرع، من المسائل الموضوعية التي تتعلق بظروف كل حالة وتخضع لتقدير القضاء^(١٥٥).

الشرط الثالث: ثبات المنحة: أي أن تكون قيمة المنحة ثابتة، وتكون كذلك إذا حُددت بمبلغ معين من النقود أو بجزء من الأجر، كأجر نصف شهر مثلاً، أو بنسبة معينة من الأرباح، كأن تُحدد بمائتي ريال كل عام، إذ أن تحديد المنحة في هذه الحالة، بنسبة ثابتة ومحددة لا تتغير، يعني خروجها من سلطة صاحب العمل، حتى ولو توقفت قيمتها على مقدار الأرباح المحققة^(١٥٦).

^(١٥٣) رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: مرجع سابق، ص ١١٢.

^(١٥٤) عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني، مرجع سابق، ص ١٢٥، إسماعيل غانم: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٧، وانظر الطعن رقم ٧٧ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٥/٣/١٩٨١م، عصمت الهواري، قضاء النقض، مرجع سابق، الجزء الرابع، ص ٣٣، رقم ٣٣.

^(١٥٥) انظر: قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية السعودية رقم ١٤٣٥/١/٨٣هـ وتاريخ ١١/١/١٤٣٥هـ، الذي قضي: "بعدم استحقاق عامل لمنحة المكرمة لعدم قدرة العامل على تقديم ما يلزم الجهة المدعى عليها بمنحها له". وانظر: قرار محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٩٩/١٤ عمالي، جلسة ٨/١١/١٩٩٩م، مجموعة القواعد القانونية عن المدة من ١/١/١٩٩٧م حتى ٣١/١٢/٢٠٠١م، القسم الرابع، المجلد الخامس، ص ٥١٩، رقم ١٤. وانظر: نقض مدني مصري ١٧/٣/١٩٧٩م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٣٠ ق، ص ٨١٩، رقم ١٥٠، نقض مدني ٢٢/٤/١٩٧٢م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٣ ق، ص ٧٥٦، رقم ١١٨.

^(١٥٦) إسماعيل غانم: قانون العمل، ١٩٦١/١٩٦٢م، بدون ناشر، ص ١٥٩، مجد لبيب شنب: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٥٠، فقرة ٣١٤.

ولا يخل بثبات المنحة^(١٥٧)، أن يتم زيادتها، فالإستمرار في صرفها عدة سنوات بالزيادة إنما يدل علي أنها أصبحت مُلزِمة لصاحب العمل بوصفها جزءاً من الأجر، له أن يزيد عليه لا أن ينتقص منه.

ومن جهة ثانية، لا يخل بثبات المنحة، قبول العمال- في سنة معينة- الإنتقال من قيمة المنحة، مراعاة منهم للظروف الاقتصادية التي تمر بها المنشأة^(١٥٨).

ويتخلف شرط ثبات المنحة، إذا كانت قيمة المنحة متغيرة بالزيادة أو بالنقصان، دون الإستناد في زيادتها أو نقصها إلى قاعدة ثابتة، حيث ينفي عنها تلك صفة الإلزام، ولو لم تكن هذه الذبذبة واردة على قيمة المنحة الأصلية، وإنما كانت واردة على ما طرأ عليها من زيادة^(١٥٩). ويترتب على توافر شروط المنحة السالف بيانها، اعتبارها حقاً مكتسباً للعمال وجزءاً من الأجر، يلتزم صاحب العمل بأدائه لهم^(١٦٠)، بغض الطرف عما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحاً أو مُنيت بخسائر^(١٦١).

وإذا انتهت خدمة العامل قبل ميعاد صرف المنحة للعمال، فإن حقه فيها لا يسقط، إذ يستحق جزءاً منها يُقدر بنسبة مدة الخدمة التي قضاها في خدمة صاحب العمل خلال السنة التي تُستحق عنها المنحة، ما لم يُتفق صراحة أو ضمناً أو يرد نص في لائحة المنشأة أو تجرى العادة على قصر إعطاء المنحة على العمال الموجودين في العمل وقت استحقاقها^(١٦٢).

^{١٥٧} (فالمقصود بالثبات هنا هو الثبات النسبي الذي يدل على انتقاء سلطة صاحب العمل وحرية في تحديد قيمتها. توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣٥٣، شواخ محمد الأحمد: مرجع سابق، ص ١٥٣.

^{١٥٨} (محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٢١.

^{١٥٩} (انظر: نقض مدني مصرى ١١/٢/١٩٦٠م، مجموعة أحكام النقض، السنة ١١ ق، ص ١٦٧، رقم ٢٦.

^{١٦٠} (انظر: نقض مدني مصرى ١٣/١/١٩٦٢م، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٣ ق، ص ١٣، رقم ١.

^{١٦١} (انظر: نقض مدني مصرى ٩/١١/١٩٦٦م، مجموعة أحكام النقض، الطعن رقم ٣٣٠، السنة ٢٦ ق، ص ١٠٥، الهوارى، القاعدة ٦٣.

^{١٦٢} (حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٥، فقرة ١٩٢، بدر جاسم اليعقوب: مرجع سابق، ص ٤٤.

ونظراً لأن الأصل في المنحة أنها تبرع من صاحب العمل، فيقع على عاتق العامل عبء إثبات توافر صفة الإلزام فيها، وله أن يسلك في ذلك كافة وسائل الإثبات، لأنه يثبت واقعاً^(١٦٣).

المطلب الخامس

المزايا العينية

يستوي أن يكون الأجر في عقد العمل، بصورة نقدية أو عينية أو أي مقدمة أخرى، كما لو تقاضي العامل الزراعي قدراً من الغلال نظير عمله^(١٦٤)، ويُسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر العيني أو المزايا العينية، والتي يُقصد بها: "كل شيء أو منفعة أو خدمة ما يُقدمها صاحب العمل للعامل لقاء عمله المُحدد بعقد العمل أو بلائحة تنظيم العمل أو بالقانون أو ما جرى عليه العرف على نحو مستقر"^(١٦٥).

معني ذلك أن المزايا العينية أو الأجر العيني يتخذ صور شتي، كالكساء والسكن والغذاء، أو خدمة يُقدمها صاحب العمل للعامل مقابل عمله، كتعليم أبنائه، أو تخويل العامل منفعة شيء مملوك لصاحب العمل، كسيارة مثلاً^(١٦٦).

ووفقاً للنظام^(١٦٧)، فإن المزايا العينية التي تُعتبر من ملحقات الأجر، هي تلك التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وتُقدر بحد أقصى يُعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة خدمة، ما لم تُقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد علي ذلك.

^(١٦٣) محمد عبدالغفار البسيوني: سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، دكتوراه، حقوق عين شمس، ١٩٩٤م، ص ٣٢٢، فقرة ٢٨٧ وما بعدها.

^(١٦٤) وإن كان هذا أمراً نادراً بوقتنا الحالي، فغالباً يكون الأجر العيني مجرد أجر إضافي يُضاف للأجر النقدي، كعمال البحر وعمال الفنادق وخدم المنازل حيث يتقاضون بالإضافة لأجرهم النقدي، أجراً عينياً يتمثل في المأكل والملبس. محمد لبيب شنب: مرجع سابق، ص ٤٣٤.

^(١٦٥) عبدالرازق حسين يس: الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، منشورات كلية الشرطة، دبي، ١٩٩١/١٩٩٢م، ص ٦٦٢.

^(١٦٦) حمدي عبدالرحمن: شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٦٨.

^(١٦٧) انظر: نص الفقرة الخامسة من المادة الثانية عمل سعودي.

ونظراً لكثرة المزايا العينية التي يقدمها صاحب العمل لعماله لسبب أو لآخر، وجب التحقق من بين المزايا الممنوحة للعامل، عما يُعد منها أجراً أو جزءاً من الأجر^(١٦٨)، وما لا يُعد كذلك^(١٦٩). ولإسباغ وصف الأجر على الأشياء والخدمات التي يُقدمها صاحب العمل لعماله، يجب أن تتوفر فيها الشروط الآتية:

الشرط الأول: أن تكون الميزة العينية حقاً للعامل وليست تبرعاً من صاحب العمل:

مؤدي ذلك أنه إذا لم يتم الاتفاق^(١٧٠) بين العامل وصاحب العمل على استحقاق الأول للميزة العينية، سواء ورد هذا الاتفاق في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو ورد النص عليها في نظام العمل أو في لائحة تنظيم العمل بالمنشأة أو استقر العرف على دفعها، فيصبح صاحب العمل غير ملتزم قانوناً بدفعها، وإذا قام بأدائها للعامل، والحال كذلك، تكون تبرعاً وليس أجراً أو جزءاً من الأجر^(١٧١).

^(١٦٨) وفقاً للبند ج من الفقرة الرابعة من المادة الأولى من قانون العمل المصري، اعتبر المشرع المصري المزايا العينية التي لا تستلزمها مقتضيات العمل، أجراً أو جزءاً من الأجر، إذ ليس من المألوف في الألفية الثالثة أن يتقاضى العامل كل أجره عيناً، وإنما يغلب أن يكون الأجر العيني مضافاً إلى أجره الأساسي النقدي. عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، مرجع سابق، ص ٢٧٨، فقرة ١٥١. ^(١٦٩) فهذه التفرقة لها أهمية كبيرة من حيث الآثار القانونية التي تترتب عليها. عبدالرازق حسين يس: الوسيط، مرجع سابق، ص ٦٧١.

^(١٧٠) ولذلك فإن التزام صاحب العمل بتقديم الطعام لعماله مجاناً أو بتوفيره المسكن لحارس العمارة أو بتقديم المياه للعمال مع تحمله ثمن استهلاكها، أو بنقل العمال من منازلهم إلى مقر العمل وإعادةتهم أيّاً كان مصدر هذا الالتزام بالنقل، كل هذه الأشياء تُعتبر من قبيل المزايا العينية، لأن صاحب العمل يُقدمها للعمال على سبيل الالتزام وليس على سبيل التبرع، وذلك نظير ما يؤديه العمال من عمل متفق عليه مع صاحب العمل. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٣٣ وما بعدها، هام محمد محمود: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٨٩ وما بعدها. وانظر: الطعن رقم ١٥٦ لسنة ٤٦ ق، جلسة ١٥/٢/١٩٨٢م، محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ١٧٠، الطعن رقم ١٠٩٨ لسنة ٤٧ ق، جلسة ١/٧/١٩٨٣م، محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء، مرجع سابق، ص ١٧١.

^(١٧١) وهنا يجب أن تكون الميزة العينية عوضاً عن العمل. نقض مدني مصري ١٩٦٦/٢/٢٣، الطعن رقم ٤٣٨ لسنة ٣١ ق، البسيوني والسلاوي، قضاء العمل، ص ٢٥٠.

الشرط الثاني: أن تُقدم الميزة العينية للعامل بشكل مستمر وبدون مقابل يدفعه

العامل:

فإذا تم تقديم الميزة العينية للعامل لقاء مبلغ نقدي، بصرف النظر عن مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفتها الفعلية، فإن هذا المقابل ينفي عن الميزة العينية صفة الأجر ويجعلها تبرعاً^(١٧٢). ويرى بعض الفقه أنه في حالة دفع العامل مقابل أقل من القيمة الحقيقية للأشياء أو الخدمات، كالمسكن أو الغذاء مثلاً، التي يحصل عليها، فلا يجوز أن يُعتبر من قبيل الأجر إلا الفارق بين القيمة الحقيقية للمسكن أو الغذاء وبين القيمة الرمزية التي دفعها العامل لصاحب العمل^(١٧٣).

الشرط الثالث: ألا تكون الميزة العينية أداة من أدوات العمل:

مؤدي ذلك عدم اعتبار الميزة العينية التي يُقدمها صاحب العمل أجراً إلا إذا كانت في مقابل العمل المُقدم من العامل وليست من مستلزمات العمل، لذلك لا نكون بصدد ميزة عينية، عندما يُقدم صاحب العمل للعامل ملابس ليرتديها ليظهر بالمظهر اللائق أمام العملاء^(١٧٤).

وتكون الميزة العينية من مستلزمات العمل، إذا كانت أداة من أدواته اللازمة لإنجازه أو إذا كان الغرض منها تمكين العامل من أداء العمل على خير وجه^(١٧٥).

^(١٧٢) الطعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٤/٦/١٩٨٠م، عصمت الهواري، قضاء النقض، مرجع سابق، الجزء الرابع، ص ٤٥، رقم ٤١.

^(١٧٣) السيد عيد نايل: الوسيط، مرجع سابق، ص ١٦٣، عبدالودود يحيى: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٨ وما بعدها.

^(١٧٤) وكذلك الأمر بالنسبة للسيارات التي تُعطي للعمال لاستخدامها في أداء أعمالهم بخلاف ما إذا أُعطيت لهم لاستخدامها في تنقلاتهم الشخصية، إذ تُعتبر في هذه الحالة الأخيرة ميزة عينية. توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣٥٠، شواخ الأحمد: مرجع سابق، ص ١٤٥. وانظر: الطعن رقم ٦٤٦ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١٤/٥/١٩٧٧م، عصمت الهواري، قضاء النقض، مرجع سابق، الجزء الثاني، ص ٣٤.

^(١٧٥) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١١٤.

فالسكن يُعتبر ميزة عينية، إذا كانت ظروف العمل لا تقتضيه، بمعنى أن يكون في استطاعة العامل أن يسكن في مكان آخر دون أن يتأثر عمله بذلك، على خلاف السكن الذي يُعطي للعامل لتمكينه من القيام بالعمل المطلوب منه، كالمساكن التي تُعطي للحراس والبوابين^(١٧٦).

ويترتب على اعتبار المزايا العينية أجراً أو جزءاً من الأجر، النتائج الآتية:

أولاً: إخضاعها للنظام القانوني للأجور، فيلتزم صاحب العمل بتضمينها الأجر الأساسي النقدي للعامل - بعد تقويمها بالنقود - عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة أو مقابل مهلة الإخطار عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة^(١٧٧).

ثانياً: لا يجوز لصاحب العمل إلغاء أية ميزة من المزايا العينية التي يتمتع بها العامل أو الإنتقاص منها ولو كان النقص ضئيلاً^(١٧٨).

ثالثاً: عدم استحقاق العامل للمزايا العينية إلا حيث يكون له الحق في الحصول على الأجر، بقيامه بالعمل المتفق عليه مع صاحب العمل، ومن ثم يفقد العامل الميزة العينية في كل مرة يتم حرمانه فيها من أجره النقدي^(١٧٩).

بمعنى آخر، يرتبط حق العامل في الحصول على الميزة العينية بحقه في الحصول على أجره النقدي، لذلك إذا ترتب على وقف عقد العمل حرمان الأمل من أجره النقدي، فيُحرم كذلك من الحصول على الميزة العينية، والعكس صحيح^(١٨٠). ومن جهة ثانية، يزول حق العامل في الحصول على الميزة العينية، بانتهاء الظروف التي دعت إلى

^(١٧٦) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١١٤.

^(١٧٧) حسام الدين الأهواني وفريد مبروك: مرجع سابق، ص ٢٨٩.

^(١٧٨) نقض مدني جلسة ٣١/٣/١٩٧٣م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٤ ق، ص ٥٢٩، رقم ٩٣.

^(١٧٩) لذلك يترتب على وقف عقد العمل مع استمرار العامل في تقاضي أجره بالرغم من الوقف، كما في حالة مرض العامل، فإن العامل يستحق المزايا العينية بحسبها جزءاً من الأجر. صلاح محمد دياب: الوسيط، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

^(١٨٠) فإذا لم يترتب على وقف عقد العمل حرمان العمل من أجره النقدي، فيكون مستحقاً لأجره العيني (الميزة العينية). محمد علي عمران: الوسيط، مرجع سابق، ص ٣٠٧، محمد لبيب شنب: مرجع سابق، ص ٣٢٣.

تقريرها^(١٨١). ومن جهة ثالثة، يترتب على انتهاء رابطة العمل، زوال حق العامل في الحصول على الأجر، نقداً كان أو عيناً، بمعنى آخر، زوال الميزة العينية بانتهاء عقد العمل^(١٨٢).

ويثور التساؤل حول مدى استحقاق العامل للمزايا العينية أثناء تمتعه بأجازاته؟ يذهب الرأي الراجح فقهاً - بحق - إلى استحقاق العامل للمزايا العينية أثناء تمتعه بأجازاته، فيجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل كامل أجره في فترة الأجازة، سواء

^(١٨١) فإذا ارتبطت إقامة العامل في المسكن بعقد العمل، بحيث يمثل الأجر العيني في عقد العمل، حق لصاحب العمل مطالبة العامل في نهاية عقد العمل بتسليم المسكن، إذ أن استمرار الإقامة مرهون باستمرار علاقة العامل. الطعن رقم ٥٧٠ لسنة ٤٩ ق، جلسة ١٩٨٠/٣/٢٩م، السنة ٣١، ص ١٠١.

^(١٨٢) رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: مرجع سابق، ص ١١٥. ولا توجد صعوبة بالنسبة للمزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل بصورة متكررة، كالتزامه بتقديم وجبات غذائية لعماله، إذ يترتب على انتهاء عقد العمل زوال حق العامل في المطالبة بهذه الوجبات، ولكن الأمر يختلف بالنسبة للميزة العينية التي يُقدمها صاحب العمل لعماله مرة واحدة، كالمسكن، إذ يثور التساؤل حول مدى أحقية صاحب العمل في حرمان العامل من هذه الميزة بعد انتهاء عقد العمل؟ استقر رأي الفقه على انتهاء انتفاع العامل بسكن قدمه صاحب العمل له بانتهاء عقد العمل، إذ المسكن تم منحه للعامل كميزة عينية باعتبارها أجراً أو جزءاً من الأجر، لقاء قيام العامل بالعمل المكلف به، بحيث لا يوجد عقدان، الأول عمل والثاني إيجار، وإنما يوجد عقد واحد هو عقد العمل ويمثل فيه المسكن ميزة عينية، فإذا انتهى عقد العمل زال حق العامل في الحصول على السكن، فالفرع (السكن) يدور في فلك الأصل (عقد العمل) وجوداً وعدمًا. محمد على عمران: الوسيط، مرجع سابق، ص ٣٠٧، حسام الدين الأهواني: شرح، مرجع سابق، ص ٢٤٤ وما بعدها، عدلي خليل: التعليق على نصوص قانون العمل، الطبعة الثانية، عالم الكتب، ١٩٩٠م، ص ٤١ وما بعدها، عبدالعزيز اللصاصمة: مرجع سابق، ص ٦٧. وانظر: نقض مدني مصري ١٩٩٧/١١/٦م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٨ ق، ص ١١٨٤، رقم ٢٢١. أما إذا كان انتفاع العامل بالسكن بموجب عقد إيجار لا يرتبط بعقد عمله، بحيث يكون لكل من العقدين أسباب انتهائه المستقلة، فيظل من حق المستأجر (العامل) الاستمرار بالإقامة بالمسكن رغم انتهاء عمله. ويمكن استخلاص وجود عقدين للعامل إذا لم تكن النية المشتركة للمتعاقدين صريحة، من وقائع الحال، كما لو تم إبرام عقد الإيجار مع العامل بعد نفاذ عقد العمل بعدة سنوات، أو إذا كان مكان العمل بعيداً عن السكن. عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني، مرجع سابق، ص ١١٩ والمراجع المشار إليها بالهامش رقم ١.

تمثل هذا الأجر بصورة نقدية أو بصورة عينية (المزايا العينية)، إلا إذا تبين من العقد أو العرف أو الظروف أن استحقاق العامل للمزايا العينية مرهون بوجوده في المنشأة، بحيث يُعد عدم تواجد العامل بهذه الأخيرة، بمثابة حرمان له من المزايا العينية^(١٨٣).

المبحث الرابع

قواعد وضمانات الوفاء بأجر العامل

يُعد التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل التزاماً جوهرياً على عاتقه، شريطة قيام العامل بالعمل المتفق عليه، فالأجر، على هذا النحو، هو المقابل القانوني للعمل، فهما يرتبطان ارتباطاً وثيقاً مبناه فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين، ومنها عقد العمل، لأن سبب التزام كل من الطرفين هو التزام الطرف الآخر، فسبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر، هو التزام العامل بالقيام بالعمال المكلف به.

ونظراً للدور الحيوي الذي يؤديه الأجر للعامل ولأسرته، بحسبه المصدر الرئيسي لمعيشته، كما سلف بيانه، فيجب أن يفي الأجر بتوفير احتياجات العامل ومواجهة أعباء الحياة^(١٨٤)، فقد أحاطه المنظم السعودي بمظاهر حماية متعددة، من خلال تقرير قواعد قانونية تُيسر للعامل الحصول على أجره وكيفية قيام صاحب العمل بالوفاء بأجره عماله، وكذا من خلال فرض ضمانات معينة بهدف استيفاء العامل لأجره، كعدم السماح لصاحب العمل بحسم نسبة كبيرة من أجر العامل.

كل هذه المظاهر الحمائية للأجر، أوردتها المنظم العمالي السعودي في نص المادة ٩٠ عمل، بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، تتويجاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٨ الصادر بتاريخ ١٤٣٦/٦/٣هـ والمنشور في الصحيفة

^(١٨٣) عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص ١١٧، محمد علي عمران: الوسيط، مرجع سابق، ص ٣٠٦، محمد عزمي البكري: مدونة الفقه والقضاء، مرجع سابق، ص ١٧٨ وما بعدها، عبدالعزيز اللصاصمة: مرجع سابق، ص ٦٧، إيهاب حسن إسماعيل: وجيز قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٥١.

^(١٨٤) عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٤٧.

الرسمية^(١٨٥)، يوم الجمعة الموافق الخامس من رجب لعام ١٤٣٦هـ، الموافق الرابع والعشرين من أبريل لعام ٢٠١٥م، حيث نصت هذه المادة علي أن: "١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد، طبقاً للأحكام الآتية: أ- العمال باليومية: تُصرف أجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل. ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تُصرف أجورهم مرة في الشهر. ج- إذا كان العمل يُؤدى بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد علي أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل علي دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويُصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. د- في غير ما ذكر، تُؤدى إلي العمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل. ٢- تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك". يتضح من النص، أنه يحكم التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل، القواعد الحمائية الآتية:

المطلب الأول

قواعد الوفاء بأجر العامل

الفرع الأول

العملة المتطلبية للوفاء بالأجر

نظاماً^(١٨٦)، يلتزم صاحب العمل بدفع أجور عماله وكافة المبالغ المستحقة لهم، بالعملة الرسمية للبلاد، أي بالريال السعودي، ويتعلق التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر عماله وكافة المبالغ المستحقة لهم، بالريال السعودي، بالنظام العام العادي^(١٨٧)، فهو

^{١٨٥} المقصود بها صحيفة أم القرى.

^{١٨٦} نص المادة ١/٩٠ عمل سعودي المقابلة للمادتين ١/ج و٣٨ عمل مصري والمقابلة للمادة ٢٩ عمل كويتي.

^{١٨٧} لا يُعد التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر عماله وكافة المبالغ المستحقة لهم، بالريال السعودي، قاعدة من قواعد نظام العمل الحمائية التي يمكن الاتفاق على مخالفتها، إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل، لأن تحديد أي من قواعد نظام العمل يتعلق بالنظام العام العادي وأنها يتعلق بالنظام العام

نص أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفته، حتى ولو كان لمصلحة العامل، لأن فرض المملكة التعامل بالريال السعودي يُعد من المسائل المتعلقة بسيادتها وأمنها الاقتصادي. وعندي، تتمثل الحكمة التي إرتأها المنظم في إلزام أصحاب الأعمال الوفاء بأجور عمالهم بالريال السعودي، في تفادي العامل مما قد يلجأ إليه صاحب العمل من وسائل ملتوية في الوفاء بأجر العامل النقدي^(١٨٨)، وكذا في خشية إرهاب العامل بتحمل فروق استبدال العملة الوطنية بالعملة الأجنبية، مما قد يُعرضه للخسارة أثناء عملية الصرف، فضلاً عن مساس ذلك بسيادة المملكة^(١٨٩).

ويحدد نطاق تطبيق الفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل سالف الذكر، في الأجر النقدي دون الأجر العيني (المزايا العينية)، فلا يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للعامل مقابلاً نقدياً بالعملة المحلية لأجره العيني، إذ لا يجوز الوفاء بغير النقود في هذه الحالة ولو برضاء العامل^(١٩٠).

ومن جهة ثانية، لا يقتصر تطبيق الفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل سالف الذكر، على الأجور فحسب، بل يمدد كذلك إلى جميع المبالغ المستحقة للعامل، كالتعويض ومكافأة نهاية الخدمة.

الحماي، يتم بطريقة استثنائية حسب الغرض من القاعدة النظامية، فإذا كانت القاعدة تُقرر ميزة للعامل وتُمثل بالنسبة له حداً أدنى من الحقوق كانت قاعدة حمائية، أما إذا كانت القاعدة تُنظم مصلحة عليا للمجتمع، كحالتنا هذه، كانت القاعدة غير حمائية وتتعلق بالنظام العام العادي ولا يمكن مخالفتها اطلاقاً. السيد عيد نايل: الوسيط، مرجع سابق، ص ٢٩.

^(١٨٨) كإعطاء العامل في مقابل أجره، سلع تنتجها المنشأة يُغالي صاحب العمل في ثمنها، أو بإنشاء محال ملحقة بالمنشأة يُجبر العامل على الشراء منها في حدود كمية معينة من السلع يُحسم ثمنها من أجره، أو بإعطاء العامل بطاقة معتمدة للشراء من بعض محال الاستهلاك على أن يُحسم ما يشتريه من الأجر عند استحقاقه. محمد عزمي البكري: مدونة، مرجع سابق، ص ٧٠٦ وما بعدها، فقرة ٥٠٤، السيد عيد نايل: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٣٨ وما بعدها، فقرة ٢١٦، بدر جاسم اليعقوب: مرجع سابق، ص ٧٢ وما بعدها، فقرة ٣٤.

^(١٨٩) السيد عيد نايل: الوسيط، مرجع سابق، ص ١٧٣.

^(١٩٠) حمدي عبدالرحمن: شرح، مرجع سابق، ص ٣٩١، فقرة ٢١٤، همام محمد محمود: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٦٦ وما بعدها.

ويستوى أن يدفع صاحب العمل أجور عماله النقدية، بالتسليم باليد أو بشيك أو بحوالة، مادام أن هذا الأسلوب في الدفع شائعاً في المملكة أو تفرضه الظروف^(١٩١) أو بموافقة العامل.

ويُعد وفاء صاحب العمل بالأجر لعماله بغير العملة الرسمية (الريال السعودي)، وفاءً غير صحيح وغير مُبريء لزمة صاحب العمل، لتعلق قاعدة الوفاء نقداً بالعملة الريال السعودي بالنظام العام العادي، فيبطل كل اتفاق مخالف لها، فضلاً عن أن ذلك يُعد مخالفة تُعرضه لعقوبة الغرامة المالية التي لا تتجاوز مائة ألف ريال أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاق المنشأة نهائياً^(١٩٢).

الفرع الثاني

زمان الوفاء بالأجر

يقضي مبدأ الرضائية في عقد العمل، بالتزام صاحب العمل بالوفاء بأجر عماله في الزمان المُحدد بعقد العمل، وفقاً لإرادة العامل وصاحب العمل، أو في الزمان الذي يجري العرف بعده وقتاً مناسباً لذلك.

بيد أن نظام العمل السعودي، فرض عدة قيود أمرت تهدف إلى حصول العامل على أجره في مواعيد متقاربة ومحددة، فقد بينت البنود أ، ب، ج، د الواردة بالفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل^(١٩٣) هذه القيود، حيث نصت على أن: "يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد، طبقاً للأحكام الآتية: أ- العمال باليومية: تُصرف أجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل. ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تُصرف

^(١٩١) السيد عيد نايل: الوسيط، مرجع سابق، ص ١٧٣. كأن يقترض العامل من أحد البنوك في المملكة فتشترط عليه أن يقوم صاحب العمل بتحويل راتبه على البنك، كي يتيسر للبنك حسم أقساط عقد القرض في المواعيد المتفق عليها مع العامل (المقترض).

^(١٩٢) ويجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة، وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم. انظر: نص المادة ٢٢٩ عمل سعودي بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/١/٥ هـ.

^(١٩٣) المقابلة للمادة ٣٨ عمل مصري والمادة ٢٩ عمل كويتي.

أجورهم مرة في الشهر. ج- إذا كان العمل يُؤدى بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد علي أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل علي دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويُصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. د- في غير ما ذكر، تُؤدى إلي العمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل".

يتضح من النص السالف، أن المنظم السعودي قد فرق في زمان استحقاق العمال للأجر، بين سريان عقد العمل ونفاذه وبين انتهاء عقد العمل، فإذا كان العامل مازال في الخدمة وعقد العمل سارياً.

بمعني آخر، يختلف زمان الوفاء بالأجر بحسب قيام علاقة العمل أو انتهائها، حسب الفروض الآتية^(١٩٤):

الفرض الأول: إذا كانت علاقة العمل قائمة: وفيه يكون زمان الوفاء بالأجر حسب

المواعيد الآتية:

- **بالنسبة لعمال اليومية:** وهم العمال الذين يتقاضون أجورهم مياومة، أي باليوم، يلتزم صاحب العمل بالوفاء بأجورهم مرة كل أسبوع علي الأقل، ولا مانع من الوفاء بأجورهم يومياً أو كل يومين أو كل أسبوع كحد أقصى، بيد أنه لا يجوز الاتفاق على الوفاء بأجورهم كل أسبوعين مثلاً^(١٩٥).
- **بالنسبة لعمال المشاهرة:** وهم العمال الذين يتقاضون أجورهم مرة كل شهر، يلتزم صاحب العمل بالوفاء بأجورهم مرة علي الأقل كل شهر كحد أقصى. ومن ثم، لا يجوز الاتفاق على تجميع أجر العامل والوفاء به لهؤلاء العمال كل شهرين أو أكثر^(١٩٦)، والعكس صحيح، أي يجوز الاتفاق على حصول العامل الشهري على أجره كل أسبوعين أو كل أسبوع^(١٩٧).

^{١٩٤} عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٥١ وما بعدها.

^{١٩٥} نص البند أ من الفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل سعودي.

^{١٩٦} نص البند ب من الفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل سعودي.

^{١٩٧} عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٥٢.

- بالنسبة للعمال المغنين بالقطعة: وتطلب العمل لإنجازه مدة تزيد على أسبوعين، فيجب على صاحب العمل الوفاء بالأجر على دفعات، بواقع دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه العامل من عمل، ويُصرف له كامل أجره خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كُلف به من عمل^(١٩٨).
- بالنسبة للعمال المحسوبة أجورهم بغير ما سبق من طرق: كالعمال الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو بالأسبوع، فهؤلاء يستحقون أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل^(١٩٩).

الفرض الثاني: إذا كانت علاقة العمل قد انتهت قبل حلول موعد دفع الأجر:

يحكم هذا الفرض نص المادة ٨٨ عمل، حيث جاء به: "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 مُستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل".

يتضح من هذا النص، أن المنظم فرق بين أمرين:

الأول: انتهاء عقد العمل من جانب العامل: كتقدمه باستقالته مثلاً، التزم صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل وكافة المبالغ المستحقة له في مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد.

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

الثاني: انتهاء مدة عقد العمل: يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل أجره وكافة

المبالغ المستحقة له، خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية^(٢٠٠).

جدير بالذكر، أنه يجب على صاحب العمل الوفاء بأجر العامل، بغض الطرف عن المواعيد المحددة للوفاء به، في أحد أيام العمل وأن يتم ذلك في ساعات الدوام وليس في

^(١٩٨) نص البند ج من الفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل سعودي.

^(١٩٩) نص البند د من الفقرة الأولى من المادة ٩٠ عمل سعودي.

^(٢٠٠) نص المادة ٨٨ عمل سعودي.

ساعات الراحة. ومن ثم، لا يجوز لصاحب العمل الوفاء بأجر عماله في ساعات الراحة ولا في أيام العطلات. وقد قصد المنظم من ذلك التيسير على العامل بعدم تحميله مشقة التوجه إلى مكان العمل في يوم الراحة لقبض الأجر، فيُحرم من التمتع من الأجازة، ويكلفه نفقات الانتقال للحصول على الأجر^(٢٠١).

ومن جهة ثانية، تعتبر القواعد السالفة لوفاء صاحب العمل بأجور عماله، قواعد أمرية متعلقة بالنظام العام الحمائي، وبالتالي يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إذا حمل هذا الاتفاق فائدة أكثر للعامل^(٢٠٢).

ومن جهة ثالثة، وحيث يُعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فيجوز للعامل، حال عدم وفاء صاحب العمل بأجور عماله في المواعيد المحددة، التمسك بالدفع بعدم التنفيذ، فيمتنع العامل عن القيام بالعمل المتفق عليه امتناعاً مشروعاً، بحيث إذا انتهى عقد العمل بسبب تمسك العامل بهذا الدفع، فإن هذا الإنهاء يُعتبر تعسفاً من جانب صاحب العمل، لأنه بسلوكه يكون قد دفع العامل إلى ترك العمل^(٢٠٣)، ويلتزم بالتعويض جراء هذا الإنهاء غير المبرر.

ويُعد عدم وفاء صاحب العمل بأجور عماله وفقاً للمواعيد المقررة قانوناً وفق نص المادتين ٨٨ و ٩٠ عمل سعودي، مخالفة تُعرضه لعقوبة الغرامة المالية التي لا تتجاوز مائة ألف ريال أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاق المنشأة نهائياً^(٢٠٤).

^(٢٠١) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٥١. إيهاب حسن إسماعيل: وجيز، مرجع سابق، ص ٢٦٤، السيد عيد نايل: الوسيط، مرجع سابق، ص ١٧٤.

^(٢٠٢) انظر: الطعن رقم ٢٠٠٤/٢٢٣ عمالي، تمييز كويتي، جلسة ٢٠٠٥/٣/٢٨م، مجلة القضاء والقانون، السنة ٣٣، الجزء الأول، ص ٣٣٧، رقم ٦٧، والطعن رقم ٢٠٠٢/١٢٠ عمالي، تمييز كويتي، جلسة ٢٠٠٣/١١/١٠م، مجلة القضاء والقانون، السنة ٣١، الجزء الثالث، ص ٤٢٧، رقم ٦٩.

^(٢٠٣) حسام الدين كامل الأهواني: شرح، مرجع سابق، ص ٢٥٩ وما بعدها، فقرة ٢٣٣، عصام أنور سليم: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٦٢.

^(٢٠٤) ويجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة، وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم. انظر: نص المادة ٢٢٩ عمل سعودي بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

الفرع الثالث

مكان الوفاء بالأجر

خلافاً للقاعدة العامة التي تقضي بأن الوفاء بالالتزام يكون في موطن المدين وقت الوفاء^(٢٠٥)، أي موطن صاحب العمل، إذ الدين مطلوب لا محمول.

بيد أن المنظم السعودي، كمنظيره المصري والكويتي، لم يشأ أن يترك تحديد مكان الوفاء بالأجر لاتفاق طرفي عقد العمل، حتى لا يتم تحديد هذا المكان بما يُحقق مصلحة صاحب العمل، إذ قد حدد المكان بقاعدة أمره خرج فيها على القواعد العامة، فقرر وجوب أداء الأجر في مكان العمل، حسبما تقضي المادة ٩٠ عمل سعودي، سالفه البيان، حتى ولو لم يكن موطن صاحب العمل في هذا المكان^(٢٠٦).

وتتمثل الحكم من هذا الحكم في تجنّب العامل مشقة ونفقات الانتقال إلى موطن صاحب العمل أو أي مكان آخر يتم الاتفاق عليه بينهما، ومن ناحية أخرى، التيسير على العامل، فمكان العمل عادة هو المكان الذي يلتقي فيه العامل وصاحب العمل، مما يوفر للعامل نفقات الانتقال إلى أي مكان آخر، فضلاً عن حماية العمال في عدم دفع أجورهم في أماكن قد تُغريهم على إنفاقه، كله أو جزء منه، بنفس مكان استلامه من صاحب العمل^(٢٠٧).

ووفقاً للفقرة الثانية من المادة ٩٠ عمل، يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل علي قبض الأجر في مكان آخر غير مكان العمل، إذا كان ذلك الإتفاق أكثر فائدة للعامل، كما لو اتفق على الوفاء بالأجر في حساب مصرفي للعامل في أحد البنوك المعتمدة في المملكة، شريطة ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز لمعالى وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية استثناء بعض المنشآت من ذلك.

^(٢٠٥) تنص الفقرة الثانية من المادة ٣٤٧ مدنى مصرى المقابلة للفقرة الاولى من المادة ٤١٢ مدنى كويتي، على أن: "أما في الالتزامات الأخرى، فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين، إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال".

^(٢٠٦) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٥٥ والمراجع المشار إليها بالهامش رقم ١.

^(٢٠٧) حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٥٣٥، شواخ الأحمد: مرجع سابق، ص ١٦٢.

ويثور التساؤل حول هل يُعد وفاء صاحب العمل بأجور عماله في مكان آخر غير مكان العمل مبرئاً لذمته أم لا؟

أرى أن وفاء صاحب العمل بأجور عماله في مكان آخر غير مكان العمل، يُعد وفاءً صحيحاً مُبرئاً لذمته، وبالتالي لا يستطيع العمال مطالبة صاحب العمل بدفع أجورهم مرة أخرى^(٢٠٨).

كل ما في الأمر، أنه يترتب على مخالفة صاحب العمل لحكم المادة ٩٠ عمل سعودي، تعرضه لعقوبة الغرامة المالية التي لا تتجاوز مائة ألف ريال أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاق المنشأة نهائياً^(٢٠٩).

الفرع الرابع

أهلية قبض الأجر

بإستقراء نصوص نظام العمل السعودي، نجد أن المنظم لم يصرح بأهلية العامل لقبض أجره، لذلك يمكن تحديد هذه الأهلية^(٢١٠) من خلال القياس على السن المسموح فيها للعامل إبرام عقد العمل الفردي، فيصبح أهلاً لقبض أجره.

حيث تنص المادة ١٦٢ عمل سعودي، على أن: "١- لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره، ولا يُسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه. ٢- استثناءً من الفقرة (١) من هذه المادة، يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (١٣:١٥) سنة في أعمال خفيفة، يُراعى فيها الآتي: ١/٢- ألا يُحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو بنموهم. ٢/٢- ألا تُعطل مواظبتهم

^(٢٠٨) شواخ الأحمد: مرجع سابق، ص١٦٣، حسام الدين الأهواني: شرح، مرجع سابق، ص٢٦٢، بدر جاسم اليعقوب: مرجع سابق، ص٧٠.

^(٢٠٩) ويجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار ارتكاب المخالفة، وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة في شأنهم. انظر: نص المادة ٢٢٩ عمل سعودي بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

^(٢١٠) يُعد تمام سن الثامنة عشرة هجرية هو سن الرشد في النظام السعودي.

في المدرسة واشتركهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تُضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه".

يتبين من هذا النص أن المنظم السعودي عند تحديده لأهلية العامل لإبرام عقد العمل أورد أصلاً عاماً واستثناءً عليه:

أما الأصل العام، فهو عدم جواز تشغيل أي شخص لم يتم سن الخامسة عشرة من عمره، فضلاً عن أنه لا يُسمح له بدخول أماكن العمل، ولوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، رفع هذه السن - في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث^(٣١١) - بقرار منه.

وهنا تكون أهلية العامل في قبض أجره وكافة حقوقه المالية من صاحب العمل بتمام سن الخامسة عشرة هجرية من عمره.

أما الإستثناء، فهو السماح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة عشرة والخامسة عشرة في الأعمال الخفيفة، شريطة أن يُراعى فيها الضوابط الآتية:

- ١- ألا يكون من المحتمل أن تكون هذه الأعمال ضارة بصحة هؤلاء العمال أو بنموهم.
 - ٢- ألا تكون هذه الأعمال سبباً في تعطيل هؤلاء العمال عن مواظبتهم في المدرسة واشتركهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني.
 - ٣- ألا تُضعف هذه الأعمال قدرة هؤلاء العمال على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.
- وهنا تكون أهلية العامل، في قبض أجره وكافة حقوقه المالية من صاحب العمل، إذا تراوح عمره بين الثالثة عشرة والخامسة عشرة، شريطة أن تكون الأعمال المكلف بها من نوعية الأعمال الخفيفة.

ويُعد قبض العامل لأجره، سواء العامل الذي أتم الخامسة عشرة من عمره أو العامل الذي يعمل بالأعمال الخفيفة والذي يتراوح عمره بين الثالثة عشرة والخامسة عشرة، صحيحاً مُبرئاً لذمة صاحب العمل.

^(٣١١) الحدث، وفقاً لنص المادة الثانية عمل، هو الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.

والحكمة من إبراء ذمة صاحب العمل هنا هو صعوبة التثبت من صفة النائب القانوني، كالولي أو الوصي، بالإضافة إلى ما قد يتعرض له العامل القاصر من استيلاء نائبه على أجره دون أن يقوم بإنفاقه على العامل، خاصة أن هذا الأجر لقاء جهد بذله العامل وليس لديه غيره فهو حيوي بالنسبة له، وكل تعقيد في إجراءات صرفه يترتب عليه ضرر مُحقق بالعامل القاصر^(٢١٢).

الفرع الخامس

إثبات الوفاء بالأجر

وفقاً للتعديلات التي أوردها المنظم السعودي على نظام العمل الحالي، والصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦)، أصبحت مسألة إثبات وفاء صاحب العمل بأجور عماله، من الأمور المستقرة والتي لا خلاف عليها، حيث ألزمت الفقرة الثانية من المادة ٩٠ عمل المنشآت العمالية بالوفاء بأجور عمالها في حساباتهم عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد النظامية المحددة، السالف بيانها، لدفع الأجور.

لذا، تُعد هذه التحويلات المصرفية دليلاً قانونياً على وفاء أصحاب الأعمال بأجور عمالهم، حيث يمكن التحقق من ذلك بسهولة وفقاً لما يُعرف بنظام حماية الأجور، الذي أقرته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ليقوم برصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين في منشآت القطاع الخاص، بهدف إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على معلومات مُحدثة عن عمليات الوفاء بالأجور لمستحقيها، وتحديد مدي التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقيمة المتفق عليها في عقود العمل، ويقوم هذا البرنامج على فكرة ربط جميع المنشآت العمالية في المملكة بالنظام البنكي وإشعار جهات تفتيش العمل للتأكد من إستيفاء أجورهم في المواعيد وبالقيمة المقررة^(٢١٣).

^(٢١٢) حسام الدين كامل الأهواني: شرح، مرجع سابق، ص ٢٧٢ وما بعدها، فقرة ٢٤٤، فتحي عبدالصبور: الوسيط، مرجع سابق، ص ٤٣٨، فقرة ٣١٩.

^(٢١٣) رضا محمود العبد ورزق بن مقبول الرئيس: مرجع سابق، ص ٢٩٦ وما بعدها، الهامش رقم ١. تم تطبيق هذا البرنامج في المملكة العربية السعودية لأول مرة بشكل تجريبي بتاريخ ١٤٣٤/٧/٢٢ هـ

لذا، يحقق البرنامج القومي للأجور على هذا النحو للعامل ضمان صرف أجوره في أوقاتها المحددة وبالقدر المتفق عليه دون تأخير من صاحب العمل، فضلاً عن إثبات حق العامل في الحصول على أجره من خلال شفافية معلومات الأجور المسجلة بقواعد البيانات البنكية.

ومن جهة ثانية، يحقق البرنامج القومي للأجور لصاحب العمل تقليل المشاكل العمالية وإيجاد بيئة عمل صحية تُشجع على رفع الانتاجية وجعل مستحقات العمالة على رأس أولويات صاحب العمل فضلاً عن إثبات عملية دفع أجور عمال صاحب العمل من غير الحاجة إلى كشف الاستلام والحد من الشكاوي الكيدية، في هذا المجال^(٢١٤).

لكن يثور التساؤل عن كيفية إثبات الوفاء بالأجر بالنسبة للمنشآت العمالية التي سمح فيها المنظم السعودي لمعالى وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية استثنائها من التزام أصحاب الأعمال فيها بدفع أجور عمالهم عن طريق حساباتهم البنكية؟ أرى أنه يجب التفرقة بين عقود العمل التي تخضع لأحكام نظام العمل، وعقود العمل التي لا تخضع لها:

أولاً: عقود العمل التي تخضع لأحكام نظام العمل: وهي العقود التي يتوافر فيها عنصرى التبعية والأجر، وعمالها يخضعون لانطباق أحكام نظام العمل عليهم بصفة كلية^(٢١٥) أو بصفة جزئية^(٢١٦).

الموافق ٢٠١٣/٦/١م، ليشمل في مرحلته الأولى منشآت الحجم العملاق والتي تضم ثلاثة آلاف عامل أو أكثر، وبدأ التطبيق الإلزامي للبرنامج على هذه المنشآت بتاريخ ١٤٣٤/١٠/٢٥ هـ الموافق ٢٠١٣/٩/١م.

^(٢١٤) منشور الكترونياً وتاريخ الزيارة ١٠/٥/٢٠٢٠م: <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives/>

^(٢١٥) تنص المادة الخامسة عمل، المعدلة بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ، على أن: "تسري أحكام هذا النظام على الآتي: ١- كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر. ٢- عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة، بمن فيهم الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة. ٣- عمال المؤسسات الخيرية. ٤- عقود التأهيل والتدريب

وتنص المادة ٥١ عمل، على أن: "يجب أن يُكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويُعد العقد قائماً، ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات.....".

يتضح من النص، أنه لا يجوز لصاحب العمل إثبات علاقة العمل ولا الحقوق المتفرعة عنها، ومنها وفائه بأجور عماله، إلا بوجود دليل كتابي^(٢١٧)، أو بما يقوم مقامه، من إقرار ويمين، بينما يحق للعامل إثبات علاقة العمل وحقوقه التي نشأت عنها، بجميع طرق الإثبات، بما في ذلك البينة والقرائن، وبغض الطرف عن قيمة الأجر، وهو ما يُعتبر خروج من المنظم على القواعد العامة في الإثبات.

ثانياً: عقود العمل التي لا تخضع لأحكام نظام العمل: وهي العقود التي يتخلف فيها عنصرى التبعية والأجر، فلا تنطبق على عمالها أحكام نظام العمل، كخدم المنازل ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل^(٢١٨).

وحيث نصت الفقرة الأولى من المادة ١٨٥ من نظام المرافعات الشرعية السعودي الصادر بالمرسوم المكي رقم (١/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ^(٢١٩)، على أن: "جميع

مع غير العاملين لدي صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام. ٥-
العاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وما يُقرره الوزير".
^(٢١٦) تنص المادة السادسة عمل، على أن: "تسري على العامل العرضي والموسمي والمؤقت الأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب والحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، والتشغيل الإضافي والعطلات الرسمية وقواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والتعويض عنها وما يُقرره الوزير".

^(٢١٧) سواء تمثل هذا الدليل الكتابي في سجل مُعد سلفاً لقيد الأجور أو كشوف الأجور أو أي محرر آخر يحمل توقيع العامل بقبض أجره.

^(٢١٨) تنص الفقرة الأولى من المادة السابعة عمل سعودي، على أن: "يُستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام، كل من: أ- أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم. ب- لأعيو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها. ج- العمالة المنزلية ومن في حكمهم. د- عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم. هـ- عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن. و- العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين".

^(٢١٩) صدرت لائحته التنفيذية بقرار وزير العدل رقم ٣٩٩٣٣ وتاريخ ١٩/٥/١٤٣٥هـ.

الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى قابلة للاستئناف، باستثناء الأحكام الصادرة في الدعاوى اليسيرة التي يُحددها المجلس الأعلى للقضاء".

وبالفعل صدر تعميم رئيس المجلس الأعلى للقضاء رقم (٩١٢/ت) وتاريخ ١٤٣٨/٨/١هـ والذي أشار إلى قرار المجلس رقم (٣٨/٢/١٠٠) وتاريخ ١٤٣٨/٧/١٤هـ، والمتضمن انشاء الدوائر الجزئية^(٢٢٠) بالمحاكم العامة، والتي ينحصر اختصاصها في نظر الدعاوى المالية الداخلة في اختصاص المحكمة العامة، كدعاوى الأجرور التي لا تزيد قيمتها عن عشرين ألف ريال سعودي، وأسمائها المنظم بالدعاوى اليسيرة واعتبر الأحكام الصادرة فيها نهائية بصرف النظر عن نوع سبب الاستحقاق في الدعوى^(٢٢١). هنا يخضع إثبات وفاء صاحب العمل بأجرور عماله للقواعد العامة في الإثبات، فيجب أخذ توقيع العامل حال قبض أجره على كشف الأجرور، إذا زاد أجره عن مبلغ عشرين ألف ريال سعودي، باعتبار هذا المبلغ هو النصاب الانتهائي للإثبات بالكتابة، أما إذا قل أجره عن ذلك، فيحق لصاحب العمل إثبات وفائه بأجر العامل بكافة طرق الإثبات بما فيها الشهادة والبيينة.

ويقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على عاتق صاحب العمل، وفقاً للقاعدة التي توجب على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه^(٢٢٢).

الفرع السادس

تقادم الحق في المطالبة بالأجر

بداءة لا يعرف المنظم السعودي تقادم الحق في الأجر، لأن الشريعة الإسلامية لا تعرف نظام سقوط الحق بمضي المدة، فلا تقادم للحقوق، وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، أيّاً كانت المدة التي مضت عليها، لقول النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي يرويه بن وهب رضي الله عنه: "لا يبطل حق امرئ مسلم وإن قديم"^(٢٢٣).

^(٢٢٠) بالفعل باشرت هذه الدوائر اختصاصاتها المبينة اعتباراً من تاريخ ١٤٣٨/٨/١هـ.

^(٢٢١) هشام موفق عوض: أصول المرافعات الشرعية في النظام القضائي السعودي وفقاً لنظام المرافعات الشرعية الجديد ولأحته التنفيذية، الطبعة الثالثة، الشقري، ٢٠١٨م، ص ١٤١.

^(٢٢٢) نص المادة الأولى من نظام الإثبات المصري.

^(٢٢٣) موطأ ابن وهب، كتاب القضاء في البيوع، رقم ٣٢٨، العتبة المطبوعة مع شرحها البيان والتحصيل رقم ٢١٠/١١، وورد في العتبة برقم ٤٧١/١٠.

لذا سيقترن حديثنا عن القواعد التي تحكم التقادم الخاص بدعوي المطالبة بالأجر، وفي هذا تنص الفقرة الأولى من المادة ٢٢٢ من نظام العمل السعودي، على أن: "لا تُقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام، أي دعوي تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام، أو الناشئة عن عقد العمل، بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ إنتهاء علاقة العمل".

يتضح من هذا النص، أن كافة الدعاوي والمطالبات الناشئة عن تطبيق نظام العمل، ومنها حق العامل في الحصول علي أجره، تتقادم بمرور إثني عشر شهراً هجرياً^(٢٢٤) من تاريخ إنتهاء علاقة العمل، سواء كان المدعي في هذه الدعاوي هو العامل أو صاحب العمل، وبصرف النظر عن مصدر الحق المطالب به في الدعوى. لذا، يجب على العامل أن يرفع الدعوى ضد صاحب العمل للمطالبة بأجره أو بفروق الأجر خلال إثني عشر شهراً من تاريخ إنتهاء عقد العمل^(٢٢٥)، فإذا انقضت هذه المدة بعد إنتهاء عقد العمل، لأي سبب كان، يحق لصاحب العمل التمسك بعدم سماع دعوي العامل ضده.

ومن جهة ثانية، لا يمنع النص المائل أصحاب الحق بعد فوات هذه المدة من اللجوء للقضاء العام للمطالبة بأجورهم، ولا يجوز الامتناع عن إصدار القرار بزعم عدم وجود نص، وإلا نكون أمام جريمة إنكار العدالة^(٢٢٦).

^(٢٢٤) تنص المادة العاشرة عمل سعودي، على أن: "تُحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري، ما لم يُنص في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على خلاف ذلك".

^(٢٢٥) انظر: قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٤٣٥/١/١٠٦ وتاريخ ١١/١١/١٤٣٥هـ، والذي تضمن: "وحيث كان تاريخ إنتهاء العقد قبل الأخير في ٢٣/١١/٢٠٠٤م الموافق ١٠/١٠/١٤٢٥هـ، ولم يتقدم العامل بدعواه إلا بتاريخ ١٨/١١/١٤٢٦هـ الموافق ٢٠/١٢/٢٠٠٥م، أي بعد مضي أكثر من إثني عشر شهراً على تاريخ إنتهاء العقد، وبالتالي فإنه تُرفع ولاية الهيئة عن نظر دعواه...". قريب من ذلك: نقض مدني مصري، ٢٣/٢/١٩٩٧م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤٨ ق، ص ٣٢٠، رقم ٦١.

^(٢٢٦) رضا محمود العبد ورزق بن مقبول الرئيس: شرح، مرجع سابق، ص ٢٩٧.

ومن جهة ثالثة، يرد التقادم الأحادي السالف، علي الدعاوي والمطالبات الناشئة عن تطبيق نظام العمل، دون الدعاوي التي تمس أصل الحق المدّعي به، فلا يسري عليها التقادم.

المطلب الثاني

الضمانات الخاصة باستيفاء أجر العامل

سلف وأوضحت أهمية الأجر بالنسبة للعامل، بحسبه مصدر رزقه الأساسي وغالباً الوحيد، لهذا فقد عني المنظم بوضع قواعد تكفل حمايته، وتتجلي هذه الحماية في مجموعة من الضمانات التي أقرها المنظم بقصد تأمين الوفاء به، فأقر المنظم امتيازاً لأجر العامل في مواجهة صاحب العمل، وفي مواجهة دائني العامل، علي النحو الآتي:

الفرع الأول

امتياز دين الأجر

لضمان استيفاء العامل لأجره، قرر المنظم السعودي، امتيازاً عاماً لدين الأجر المترتب للعامل في ذمة صاحب العمل، ولأن العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، فقد توسع المنظم في الحماية التي أسبغها على العمال الخاضعين لأحكامه، لهذا فإنه لم يقتصر بشأن الامتياز المقرر لدين الأجر المستحق للعامل في مواجهة صاحب العمل على الأجر فقط^(٢٢٧)، بل يشمل جميع المبالغ المستحقة للعامل أو لورثته بمقتضي نظام العمل، سواء تعلقته هذه المبالغ بأجر العامل أو بمكافأة نهاية الخدمة أو بالتعويض المستحق للعامل عن الإنهاء غير المشروع للعقد، كما يتسع نطاق هذا الامتياز المقرر في نظام العمل من ناحية شموله لجميع مستحقات العامل من غير تحديد لمدة معينة، مادام أن حق المطالبة بها لم يسقط بالتقادم^(٢٢٨).

^(٢٢٧) قصر المشرعين المدنيين المصري والكويتي، بنص المادتين ١/١٤١(أ)، ١/١٠٧٤(أ) على التوالي، امتياز العامل في مواجهة صاحب العمل على دين الأجر فقط، وقصره أيضاً على مدة زمنية معينة تتمثل في الستة أشهر الأخيرة، وتأتي مرتبة هذا الامتياز في الدرجة الرابعة، بحيث يسري على العمال الخاضعين للقانون المدني والمستثنون من الخضوع لأحكام قانون العمل، كخدم المنازل قمن في حكمهم. عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٨١ والمراجع بالهامش رقم ١.

^(٢٢٨) شواخ محمد الأحمد: الوجيز، مرجع سابق، ص ١٦٤.

حيث نصت المادة ١٩ عمل، على أن: "تُعد المبالغ المستحقة للعامل أو وورثته بمقتضى هذا النظام، ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها، إمتياز على جميع أموال صاحب العمل، وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته، تُسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويُدفع للعامل مبلغ مُعجل يُعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية".

يتضح من هذا النص أن الامتياز المقرر للعامل هو امتياز عام يشمل جميع أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية، فضلاً عن أنه امتياز من الدرجة الأولى^(٢٢٩)، لا يخضع لنظام الشهر، بحيث لا يُعطي للعامل حق التمتع، ولكنه يخوله حق التقدم على الدائن العادي، سواء كان صاحب حق امتياز عقاري آخر أم حق رهن رسمي، مهما كان تاريخ قيده^(٢٣٠).

بمعنى آخر، يخول حق الامتياز المقرر للعامل على جميع أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية، حق استيفاء حقوقه بالأولوية علي غيره من الدائنين، دون الدخول في قسمة الغرماء، وبهذا جعل المنظم لأجر العامل امتياز من المرتبة الأولى^(٢٣١) علي جميع أموال صاحب العمل.

^(٢٢٩) وفقاً للمادة السابعة عمل مصري، قرر المشرع المصري حق الامتياز العام للعامل على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار ضمناً لاستيفاء أجره، ويأتي هذا الامتياز في المرتبة الثالثة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ويشمل بجانب الأجر كافة المبالغ المستحقة للعامل، كالتعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة، ولا يكون هذا الامتياز قاصراً على مدة محددة لاستحقاقات العامل، ولكن استثناء من هذا الأصل، جعل المشرع في الفقرة الثانية من المادة السابعة عمل، دين الأجر في المرتبة الأولى متقدماً على غيره من الحقوق المستحقة للدولة. ويظل حق الامتياز قائماً لصالح المستحقين عن العامل في حالة وفاته، كالورثة، بحيث ينتقل لهم حق الامتياز على جميع أموال صاحب العمل لاستيفاء جميع المبالغ المستحقة لهم سواء كانت أجوراً أو أي مستحقات أخرى. عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٨٢.

^(٢٣٠) م ١٩ عمل سعودي المقابلة للمادة ٢/١١٣٤ قانون مدني مصري والمقابلة للمادة ٢/١٠٦٤ من القانون المدني الكويتي.

^(٢٣١) يتفق هذا الإمتياز مع ما جاء بنص المادة الثامنة من اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣م الخاصة بالأجور والحماية القانونية لها.

ومن جهة ثانية، ولما كانت تصفية أموال صاحب العمل، حال إفلاسه أو إغلاق منشأته، تستغرق وقتاً طويلاً، حرص المنظم علي أن يكفل للعامل الحصول علي جزء من مستحقاته بصورة معجلة، تُعادل أجر شهر واحد قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية، ثم تُسوى له باقي حقوقه عند التصفية النهائية^(٢٣٢).

الفرع الثاني

حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل

سبق وأوضحت أن الأجر يُعد من عناصر عقد العمل التي لا وجود لهذا الأخير بدونها، فإذا تم تحديده، فلا يجوز لأي من طرفي العقد أن يستقل بتعديله، سواء بالزيادة أو النقصان، عملاً بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

ومن ثم، فلا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من أجر العامل، إلا أن المنظم قرر- في حالات محددة- أنه يجوز لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل للوفاء إما بدين اقترضه العامل وإما بمبلغ التعويض المستحق لصاحب العمل عن الفقد أو الإلتلاف للآلات بخطأ العامل، وإما بالجزاءات التأديبية عند ارتكاب هذا الأخير لمخالفة، ونظراً للدور الحيوي للأجر بالنسبة للعامل، فقد قيد المنظم حق صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل حتى مبلغ معين، كي لا يُحرم العامل من كامل أجره، ويحصل على جزء من الأجر يواجه به احتياجات المعيشة^(٢٣٣).

أولاً: الاقتطاع من أجر العامل بسبب التعويض عن الفقد أو التلف:

تنص المادة ٩١ عمل سعودي، على أن: "١- 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 يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه، على ألا يزيد ما يُقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة

^(٢٣٢) نص المادة ١٩ عمل.

^(٢٣٣) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٨٥.

أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك، إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، وللعامل أن يتظلم مما نُسب 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. ٢- يكون تظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك".

يتضح من هذا النص، أنه يحق لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل، المبلغ اللازم لإصلاح ما سببه بخطئه العمدي أو غير العمدي، إذ ورد لفظ "خطأ" بالنص عاماً، أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل، سواء وقع ذلك أثناء العمل أو بسببه فأدى إلى فقد أو تلف أو تدمير لآلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي موجودة بحيازته، كما لو كان مستأجراً لها، ويقوم صاحب العمل بتقدير قيمة الفقد أو التلف أو التدمير، والمبلغ الذي يتحمله العامل، لإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل الفقد أو التلف أو التدمير، بما لا يزيد على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، سواء كان العامل يستوفي أجره مباشرة أو مياومة أو غير ذلك^(٢٣٤).

ويتضح من النص السالف أيضاً، منحه صاحب العمل ميزة تقدير قيمة التلف والتعويض المستحق له بإرادته المنفردة، وذلك بالنقيض من حكم القواعد العامة التي تقضي بأن الأصل في تقدير التعويض يكون باتفاق الطرفين أو بحكم قضائي^(٢٣٥).

ويستطيع صاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل حتى ولو نازع العامل في تقدير قيمة التعويض المقتطعة، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب

^(٢٣٤) حسام الدين كامل الأهواني: شرح، مرجع سابق، ص ٢٩٠، فقرة ٢٦٧، عاطف عبدالحميد حسن:

مرجع سابق، ص ١٩٣.

^(٢٣٥) عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٩٣.

ما هو أكثر من ذلك، إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه، ويُقدم التظلم للمحكمة العمالية^(٢٣٦)، خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة لصاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة.

وللعامل أن يتظلم مما نُسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض بغرض إغائه أو تخفيضه أمام المحاكم العمالية، خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق فيه، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة للعامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك التقدير^(٢٣٧). فإذا حكمت المحكمة بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه، وجب على صاحب العمل رد ما اقتطع دون وجه للعامل، خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة من أجر العامل المستحق له عن النصف، ما لم يثبت لدى المحكمة العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة، لا يُعطي العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر^(٢٣٨). أما إذا كان ما حدث للآلات أو للمنتجات التي يملكها صاحب العمل أو تلك التي في حيازته، من فقد أو تلف أو تدمير، نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة، فلا يحق لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل في هذه الحالة، لأنه لم يكن سبباً في ذلك.

ثانياً: الاقتطاع من أجر العامل وفاءً لدين القرض:

إذا أقرض صاحب العمل العامل مبلغاً من النقود، فإن بإستطاعة الأول إجراء المقاصة بين الأجر المستحق للعامل ودين القرض، شريطة ألا يتجاوز الاقتطاع أكثر من ١٠% من أجر العامل.

^(٢٣٦) تم إنشاء المحاكم العمالية بموجب نظام المرافعات الشرعية الحالي الصادر بالمرسوم الملكي رقم

(م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ.

^(٢٣٧) نص الفقرة الثانية من المادة ٩١ عمل.

^(٢٣٨) نص المادة ٩٣ عمل سعودي.

ووفقاً للقواعد العامة تنقضي الالتزامات بالمقاصة، والتي يُقصد بها انقضاء الدينين القانونيين المتقابلين الخاليين من النزاع، إن كانا متساويين في القيمة، أو بقدر الأقل منهما^(٢٣٩).

ووفقاً لهذه القواعد، يكون لصاحب العمل المدين للعامل بالأجر والدائن له في ذات الوقت بمبلغ القرض، إجراء المقاصة بين ما عليه من أجر وبين ما هو مستحق له، بحيث ينقضي التزام صاحب العمل بقدر الدين الأقل قيمة، ويترتب على المقاصة إما حرمان العامل من كل أجره، إذا كان مديناً لصاحب العمل بذات مقدار الأجر، أو الانتقاص من الأجر انتقاصاً كبيراً يخل بمواجهة احتياجاته المعيشية، ولكن الطابع الحيوي للأجر، وضرورة قبض العامل لقدر من الأجر يواجه به احتياجاته، يتطلب الخروج على حكم القواعد العامة في انقضاء الالتزام بالمقاصة^(٢٤٠).

لهذا السبب نصت الفقرة الأولى من المادة ٩٢ عمل، على أن: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: ١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يُحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% من أجره".

وبالتالي، يلزم وجود عقد قرض بين العامل وصاحب العمل، وعدم جواز اقتطاع أكثر من ١٠% من قيمة الأجر الفعلي المستحق للعامل وقت إجراء المقاصة، أي وقت الحسم، وليس الجر المسمي في عقد العمل، إذ قد يزيد الأجر الفعلي للعامل بسبب العمل الإضافي وقد ينقص نتيجة لغياب العامل، بحيث يدخل في حساب الأجر كل ما

^(٢٣٩) يقضي الأصل العام بإنقضاء الإلتزام المدني بتنفيذه اختيارياً أو جبراً عن المدين، كما ينقضي بما يُعادل الوفاء. والمقاصة تدخل تحت هذا البند الأخير، وأساسها أن يُصبح المدين دائناً لدائنه، في صورة يكون فيها كل من الدينين نقوداً، أو مثليات متحدة نوعاً وجودة، كما يكون كل منهما خالٍ من النزاع، مُستحق الأداء، فإذا توافرت هذه الشروط، انقضى كل من الدينين في حدود قدر الأقل منهما.

^(٢٤٠) عاطف عبدالحاميد حسن: مرجع سابق، ص ١٨٦، محمود جمال الدين زكي: قانون، مرجع سابق، ص ٤٤٤ وما بعدها، فقرة ٢١٨.

يلحق به من صور، كالمنح والمكافآت والبدلات^(٢٤١)، وذلك كله بهدف عدم إرهاق العامل وقت السداد^(٢٤٢).

ومن جهة ثانية، تقتصر تلك الأحكام على المقاصة بين دين الأجر ودين صاحب العمل الناشيء عن عقد القرض الذي تم إبرامه بين العامل وصاحب العمل أثناء سريان عقد العمل.

ومن ثم، يخرج عن هذه الأحكام، حقوق صاحب العمل الأخرى تجاه العامل، كقروض بينهما تم إبرامها بوقت سابق على العلاقة التعاقدية^(٢٤٣) أو لاحق لها، ويخرج كذلك ديون صاحب العمل قبل العامل التي يكون مصدرها سبب قانوني آخر غير عقد القرض^(٢٤٤).

ويجب أن تكون علاقة العمل ملحوظة في القرض^(٢٤٥)، بمعنى أن يكون المقرض هو صاحب العمل، وأن المقرض هو العامل، بحيث إذا انتقت عن كلاهما أو عن أحدهما هذه الصفة، لما تم إبرام عقد القرض، ولا يكون من محل لإنطباق الأحكام السالفة. وفي جميع الأحوال، يلتزم صاحب العمل عند الاقتطاع من أجر العامل وفاء لدين القرض بالطريقة التي يتم تحديدها لاستحقاق الأجر، سواء كانت مشاهرة أو مياومة أو أسبوعية أو غير ذلك^(٢٤٦)، بحيث لا يجوز لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل دفعة واحدة، ولو كان ذلك بالاتفاق مع العامل، لمخالفة ذلك لنص أمر متعلق بالنظام العام^(٢٤٧).

^(٢٤١) انظر ما سلف بيانه بهذا الشأن.

^(٢٤٢) عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٩١.

^(٢٤٣) رضا محمود العبد ورزق الرئيس: مرجع سابق، ص ٣٠٧.

^(٢٤٤) نقض مدني ١٩٧٨/٢/٢٥م، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٩ ق، ص ٥٩٧، رقم ١١٦.

^(٢٤٥) حسام الدين كامل الأهواني: شرح، مرجع سابق، ص ٢٨٧ وما بعدها، عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٩١.

^(٢٤٦) انظر ما سلف بيانه بهذا الشأن.

^(٢٤٧) عاطف عبد الحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٩١، محمد علي عمران: الوسيط، مرجع سابق، ص ٣٥١ وما بعدها.

ثالثاً: الاقتطاع من أجر العامل وفاءً للجزاء التأديبية:

تنص الفقرة الخامسة من المادة ٩٢ عمل، على أن: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: ٥- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يُقتطع منه مقابل ما أتلّفه.

بداية أرى أن المنظم السعودي لم يكن موقفاً بهذا النص، حيث عالج به أمرين مختلفين، الأول يتعلق بالمبالغ التي يتم حسمها من أجر العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، والثاني يتعلق بالمبالغ التي يتم حسمها من أجر العامل لقاء ما أتلّفه من أدوات صاحب العمل، وهذه المبالغ الأخيرة يحكمها نص المادة ٩١ عمل، وفقاً لأحكامها سالفة البيان^(٢٤٨)، وبالتالي لم يكن هناك حاجة لتكرارها.

وحيث تنص المادة ٧٠ عمل، على أن: "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 تُقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد....".

يتضح من هذين النصين، أنه لا يجوز الحسم من أجر العامل إلا وفاءً بالغرامات التي تُوقع على العامل بسبب مخالفات ارتكبتها، فالحسم من الأجر، والحال كذلك، يُعد جزاءً تأديبياً ورد النص عليه في المادة الفقرة الثانية من المادة ٧٦ عمل، والتي تضمنت هذه المادة عدد خمسة جزاءات تأديبية يحق لصاحب العمل توقيعها على العامل، وجزءاً سادس هو جزاء الفصل الذي لا يملك صاحب العمل توقيعه على العامل^(٢٤٩)، ويُقصد بالحسم من الأجر، اقتطاع مبلغ نقدي من أجر العامل نتيجة خطأ قد ارتكبه أثناء أو بسبب العمل، أو نتيجة لإخلاله بالتزاماته المنبثقة من عقد العمل.

^(٢٤٨) انظر ما سلف بيانه بهذا الشأن.

^(٢٤٩) وردت هذه الجزاءات على سبيل الحصر.

فالغرامة، على هذا النحو، هي اقتطاع مبلغ من النقود من أجر العامل، وتتطوي علي حرمان العامل من جزء من أجره، فقد يكون هذا الجزء مبلغ معين لا يرتبط بأجر العامل، كعشرة ريالاً مثلاً، وقد يتحدد بمبلغ مساوٍ لأجر العامل عن مدة معينة، كأجر نصف يوم أو أجر يوم^(٢٥٠).

وحيث تُعد الغرامة جزاءً تأديبي يوقعه صاحب العمل علي العامل لا تعويضاً، فلا يُشترط لإيقاعها أن يُصاب صاحب العمل بضرر مادي معين.

ونظراً لأهمية جزاء الغرامة بالنسبة للعامل، فقد أحاطه المنظم بالضمانات الآتية:

١- لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء الغرامة عن المخالفة الواحدة بما يزيد عن أجر خمسة أيام^(٢٥١)، ولكنه يستطيع توزيع قيمة الغرامة على عدد من الأشهر، بحيث لا يزيد ما يُقتطع من أجر العامل عن خمسة أيام شهرياً^(٢٥٢).

ويكون حساب متوسط الأجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو باليوم علي أساس متوسط ما يقبضه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة.

٢- لا يجوز لصاحب العمل الجمع بين حسم جزء من أجر العامل لجزاء تأديبي وبين أي جزاء مالي آخر، إذا زاد ما يجب اقتطاعه من العامل علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

٣- يلتزم صاحب العمل بكتابة الغرامات في سجل خاص، مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ توقيعها، وأن يفرد لحصيلة الغرامات حساب خاص، على أن يكون التصرف في هذه الحصيلة فيما يعود بالنفع علي عمال المنشأة، من قبل اللجنة العمالية في المنشأة، وفي حالة عدم وجودها يكون التصرف في الحصيلة بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية^(٢٥٣).

^(٢٥٠) فقد يتحدد هذا المبلغ برقم ثابت أو بنسبة ما من أجر العامل اليومي. عاطف عبدالحميد حسن: مرجع سابق، ص ١٩٥.

^(٢٥١) فلا يجوز لصاحب العمل أن يحسم من أجر العامل ما يُعادل أجر ستة أو سبعة أيام مثلاً.

^(٢٥٢) رضا محمود العبد ورزق الرئيس: مرجع سابق، ص ٣٠٦.

^(٢٥٣) انظر: نص المادة ٧٣ عمل بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (٤٦/م) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.

الفرع الثالث

حماية الأجر من دائني العامل

توافقاً مع الأحكام التي تستهدف حماية الأجر لما يتميز به من طابع حيوي في حياة العامل، أضفي المنظم السعودي حماية لأجر العامل من اقتطاع دائنيه، فلم يسمح لدائني العامل الحسم من أجره إلا في حدود معينة، حيث نصت الفقرة السادسة من المادة ٩٢ عمل، على أن: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية: ٦- استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يُحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك، ويستوفي دين النفقة أولاً ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى".

يتضح من هذا النص، أن المنظم السعودي قيد دائني العامل عند استيفاء ديونهم إنفاذاً لأي حكم قضائي، بألا يزيد ما يتم استقطاعه من أجر العامل لأداء أي دين أكثر من ربع أجر العامل شهرياً، ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك. وتتمثل حكمة المنظم من ذلك، في حماية العامل من دائنيه، وصولاً إلى كفالة حياة كريمة للعامل.

والعبرة في الأجر محل الحسم وفقاً لهذه الحالة، هو الأجر الفعلي الذي يستحقه العامل، وليس الأجر المسمي في عقد العمل، إذ قد يزيد الأجر الفعلي للعامل وقد ينقص، بحيث يشمل الأجر الفعلي كافة صوره السالف بيانها^(٢٥٤).

وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة من أجر العامل على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدي هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يُعطي العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر^(٢٥٥).

وعند التزاحم يُستوفي دين النفقة أولاً ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى^(٢٥٦).

^(٢٥٤) انظر ما سلف بيانه بهذا الشأن.

^(٢٥٥) انظر: نص المادة ٩٣ عمل.

^(٢٥٦) انظر نص المادة ٦/٩٢ عمل.

المبحث الخامس

أثر تطبيق نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية

لنظام العمل على أجر العامل

تنص المادة ٧٤ من نظام العمل السعودي المعدلة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ، على أن: "ينتهي عقد العمل في الأحوال الآتية: ١- إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية. ٢- إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام فيستمر إلى أجله. ٣- بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة الخامسة والسبعين من هذا النظام. ٤- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل، بعد بلوغ هذه السن^(٢٥٧). ٥- القوة القاهرة. ٦- إغلاق المنشأة نهائياً. ٧- إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يتفق على غير ذلك. ٨- أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر".

ونصت المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٠/٠٤/١١هـ، على أن: "في تنفيذ أحكام الفقرة الخامسة من المادة الرابعة والسبعون من النظام: ١- في حال اتخذت الدولة من تلقاء نفسها أو بناء على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة الخامسة من المادة ٧٤ من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداءً مع العامل- خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك

^(٢٥٧) تم تعديل هذه الفقرة بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ، الذي بدأ تنفيذه اعتباراً من يوم الجمعة الموافق ١٤٤٠/١٢/١هـ، الموافق ٢٠١٩/٨/٢م، القاضي بالموافقة على تعديل المادة ٣٨ من نظام التأمينات الاجتماعية بما يحقق المساواة بين الرجل والمرأة في سن التقاعد، بحيث يكون ستين سنة لكلا الجنسين. كذلك تم تعديل تعريف العامل الوارد بالمادة الثانية عمل، ليكون كالتالي: "كل شخص طبيعي- ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته".

الإجراءات- على أيّ مما يأتي: تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية- منح العامل إجازة تُحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة- منح العامل إجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة ١١٦ من النظام. ٢- لا يكون إنهاء عقد العمل بعد ذلك مشروعاً، إذا ثبت أن صاحب العمل قد انتفع بأي إعانة من الدولة لمواجهة تلك الحالة. ٣- لا يخل ذلك بحق العامل في إنهاء عقد العمل".

يتضح من هذه النصوص أن المنظم السعودي خشية من تعسف أصحاب الأعمال في مواجهة العمال، حال وجود ظروف قاهرة تمنع العمال من الاستمرار في القيام بواجباتهم المنبثقة من عقد العمل، فيلجأون إلى إنهاء هذه العقود، إذا توافرت حالة من الحالات التي نص عليها المنظم في المادة ٧٤ عمل، والتي وردت هذه الحالات على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر وفقاً للفقرة الثامنة من هذه المادة.

لذلك، أراد المنظم السعودي تقييد حرية أصحاب الأعمال حال إنهاءهم للعلاقة التعاقدية في حالة وجود قوة قاهرة، وفقاً للفقرة الخامسة من المادة ٧٤ عمل، منعت العامل من القيام بالتزاماته.

ولم يُحدد المنظم المقصود بالقوة القاهرة وفقاً لهذه الفقرة، حيث ترك الأمر للفقه ولل قضاء، لذلك نتناول في التالي التعريف بالقوة القاهرة لبيان هل تُعد جائحة فيروس كورونا قوة قاهرة أم لا.

المطلب الأول

القوة القاهرة^(٢٥٨) وفيروس كورونا

تُعرف القوة القاهرة، بأنها: "حدث لا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه، يؤدي إلى إعفاء المدين من المسؤولية، سواء كانت المسؤولية عقدية أو تقصيرية"^(٢٥٩).

^(٢٥٨) سيكون الحديث بإيجاز عن القوة القاهرة بما يتفق ومحل المقارنة دون الخوض بتفصيلاتها المختلفة.

^(٢٥٩) رمزي مبروك: رسالة من جامعة نانت بفرنسا عن القوة القاهرة في قانون الإلتزامات، نانت ١٩٨٦م (بالفرنسية)، وتدخل القوة القاهرة في نطاق السبب الأجنبي، الذي أشارت إليه المادة ٢١٥ مدني مصري.

وتختلف أهمية اثبات القوة القاهرة، للإعفاء من المسؤولية، باختلاف نوع الإلتزام الملقى علي عاتق المدين، ففي حالة الإلتزام بتحقيق نتيجة تلعب القوة القاهرة دوراً هاماً في الإعفاء من المسؤولية، ذلك أن المدين يضحى مسئولاً بمجرد تخلف النتيجة التي التزم بتحقيقها، دون أن يُكلف الدائن بأي عبء في الإثبات، أكثر من اثبات عدم تحقق النتيجة المبتغاة.

وفي هذه الحالة لا يُعفي المدين من المسؤولية لمجرد نفي الخطأ بل يجب عليه إثبات السبب الأجنبي، فهذا الأخير هو الكفيل بدفع مسؤوليته.

شروط القوة القاهرة:

الشرط الأول: القوة القاهرة حدث خارجي عام: يجب أن تكون القوة القاهرة حدثاً خارجياً عن إرادة المدين بالالتزام، ذلك أنها إذا تعلقت بإرادة المدين، فإن إخلاله بالإلتزامه لا بد أن يُعزى إليه، وليس إلى السبب الأجنبي.

الشرط الثاني: القوة القاهرة حدث لا يمكن توقعه: لأن التوقع يُفقد الحادث أحد الشروط اللازمة لإعتباره قوة القاهرة، فكل ما يتوقع المدين حدوثه يجب عليه أن يُعد العدة لتفاديه علي نحو يستطيع معه تنفيذ التزامه بشكل صحيح.

والتساؤل الذي يثور، هو متى يتم تقدير شرط عدم توقع الحدث، وفقاً للمفهوم السالف؟

يتم ذلك بالنظر إلى تاريخ إبرام العقد، وهو ما قرره محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٩/١٢/٢٠٠٩م بمناسبة قضية تتعلق بوباء chukungunya الذي ظهر خلال يناير ٢٠٠٦م، معتبرة أن شرط "عدم التوقع" الذي يُبرر فسخ العقد، لم يتحقق مادام أن الاتفاق تم بنهاية عام ٢٠٠٦م، أي بعد ظهور وباء chukungunya بعدة أشهر، وبالتالي لا مجال لإعمال نظرية القوة القاهرة^(٢٦٠).

^(٢٦٠) محمد الخضراوي: الظروف المحيطة بفيروس كورونا أو تلك المتولدة عنه، قد تكون بدورها عبارة عن قوة القاهرة، مقالة منشورة إلكترونياً وتاريخ الزيارة: ١٤/٥/٢٠٢٠م:

<https://assabah.ma/453059.html>.

الشرط الثالث: القوة القاهرة حدث لا يمكن دفعه: لا تستجمع القوة القاهرة قوتها في الإغفاء من المسؤولية، إلا بتوافر عنصرى عدم التوقع وعدم إمكانية الدفع، فإذا كانت القوة القاهرة حدثاً يستطيع المدين أن يدفعه، ولو بتضحيات كبيرة، فلا يُعد قوة القاهرة، إذ يتعين علي المدين في هذه الحالة التضحية بما يؤدي إلى دفع أثر هذا الحدث^(٢٦١).
ومن جهة ثانية، فالقوة القاهرة ليست مجرد صعوبة التنفيذ أو الإرهاق فيه^(٢٦٢)، مهما بلغت شدة ذلك، حيث يجب عدم امكانية دفعها علي نحو كامل، حيث يستحيل ذلك علي المدين، بما يُسمى بالاستحالة المطلقة الكلية^(٢٦٣).

^(٢٦١) محمود جمال الدين زكى: مرجع سابق، رقم ١٩٤.

^(٢٦٢) والإرهاق الذي يقع فيه المدين من جراء الحادث الطارئ معيار مرن ليس له مقدار ثابت، بل يتغير بتغير الظروف، فما يكون مرهقاً لمدين قد لا يكون مرهقاً لمدين آخر، وما يكون مرهقاً لمدين في ظروف معينة قد لا يكون مرهقاً لنفس المدين في ظروف أخرى. والمهم أن تنفيذ الالتزام يكون بحيث يُهدد المدين بخسارة فادحة، فالخسارة المألوفة في التعامل لا تكفي، فإن التعامل مكسب وخسارة عبدالرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، وإرهاق المدين لا يُنظر فيه إلا للصفقة التي أبرم في شأنها العقد. نقض مدني ١٢/٧/١٩٦١م، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٢، رقم ١٢٥، ص ٧٥٢، نقض مدني ١٠/٥/١٩٦٢م، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٣، رقم ٩٥، ص ٦٢٩.

^(٢٦٣) نصت المادة ١٣٢ مدني مصري، على أن: "إذا كان محل الإلتزام مُستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً". وتحول الاستحالة المطلقة دون ميلاد الإلتزام أصلاً، إذا كانت استحالة مُبتدأة، يستوى في ذلك أن تعود هذه الإستحالة إلى استحالة محل الإلتزام عند انعقاد التصرف، أو أن تعود إلى استحالة تتعلق بشرط وجود الإلتزام أو بنشأته، فإذا عُلق وجود الإلتزام على شرط مُستحيل، أصبح من المقطوع به مُقدماً، أن الإلتزام لن ينشأ مُستقبلاً. ويُلاحظ أنه إذا تحققت الإستحالة المطلقة عند نشأة التصرف القانوني الذي يُنشئ الإلتزام، فإن هذا الأخير لا تقوم له قائمة، حتى ولو زالت الإستحالة في وقت لاحق، فيفرض زوال الإستحالة المطلقة، فلا محو للبطلان المُطلق الذي تعلق بالإلتزام عند ميلاده. من جهة ثانية، إذا كانت الإستحالة طارئة، بعد نشوء الإلتزام، فإن الإلتزام يكون قد وُلد صحيحاً، بيد أن الإستحالة الطارئة تؤدي إلى انقضائه، وذلك لسبب منطقي مفاده أنه لا يُتصور تنفيذ التزم صار مُستحيلاً. والإستحالة، ذات الأثر السابق، هي الإستحالة المطلقة، التي لا يستطيع المدين دفعها، فمُجرد تعذر التنفيذ، أو إرهاقه للمدين، أو صعوبته البالغة، لا تحقق بها هذه الإستحالة المطلقة. وبالنسبة

وتقدير شرط عدم امكانية التوقع تُقدر وقت التعاقد بمعيار مجرد، أي لحظة إبرام العقد ووفقاً لمعيار الرجل العادي، أما شرط عدم امكانية الدفع، فيُقدر أمرها وقت حدوث الحدث الذي يحول دون تنفيذ المدين لإلتزاماته.

أثر القوة القاهرة:

بالرغم من اشتراك نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة في أن كلاً منهما لا يمكن توقعه ولا يُستطاع دفعه، إلا أنهما يختلفان في أن القوة القاهرة، إذا استوفت شرائطها السالفة، تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا، وبالتالي انتفاء وصف الإخلال بالإلتزام في حق المدين، فلا يُسأل تجاه الدائن عن عدم التنفيذ، أو التأخير فيه أو التنفيذ الناقص أو التنفيذ المعيب، ويكون الإعفاء من المسؤولية كلياً إذا ثبت أن القوة القاهرة هي السبب الوحيد للإخلال بالإلتزام، أما الحادث الطارئ فلا يقضي الإلتزام^(٢٦٤)، بل يرده إلى الحد المعقول، فتتوزع الخسارة بين المدين والدائن ويتحمل المدين شيئاً من تبعه الحادث.

للإستحالة النسبية، والتي يكون فيها الإلتزام مستحيلًا على المدين وليس مستحيلًا على غيره- بأن كان يتطلب تنفيذ هذا الإلتزام كفاية أو مقدرة خاصة ليست متوافرة في المدين- فمن المُتصور، والحال كذلك، أن يكون تنفيذ الإلتزام مُرهقاً، أو مُحققاً لخسارة فادحة للمدين، ولكن ذلك لا يرقى به إلى حد الإستحالة المطلقة، التي تُبطل الإلتزام، أو تؤدي إلى انقضائه، وهنا يبقى الإلتزام صحيحاً، ويلتزم المدين بتنفيذ التزامه، سواء كانت هذه الإستحالة سابقة على انعقاد العقد أم لاحقة عليه. ولكن لما كان الإلتزام بحسب الإستحالة النسبية مستحيلًا على المدين، فلا يكون أمام الدائن سوي المطالبة بتنفيذ الإلتزام على نفقة المدين إذا كان هذا ممكناً، أو المطالبة بالتعويض أي التنفيذ بمقابل، أو المطالبة بفسخ العقد مع التعويض إن كان ثمة محل لذلك. أنور سلطان: مصادر الإلتزام في القانون المدني، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع ٢٠١٢م، ١٤٣٣هـ، ص ١٠٨.

^(٢٦٤) قُضي تطبيقاً لذلك، بأن: "الحادث العارض الذي يجعل التنفيذ مرهقاً للملتزم فحسب، كارتفاع أسعار المبيعات موضوع عقد التوريد ارتفاعاً باهظاً، لا يؤدي إلى انقضاء الإلتزام وإبراء ذمة الملتزم منه، فإذا كان الحكم المستأنف قد انتهى إلى أن الحرب الكورية ليست قوة قاهرة تجعل تنفيذ الإلتزام بتوريد سكر من فورموزا مستحيلًا استحالة مطلقة، استناداً إلى ما أبداه الملتزم من استعداده لتوريد السكر محل الإلتزام بسعر مرتفع، فإن الحكم لا يكون قد خالف القانون". استئناف القاهرة في ١١/٢٨/١٩٦١م، المجموعة الرسمية، (٦٠) رقم ٢٦، ص ١٩٧.

مما سبق، هل تُعد الأوبئة ومنها فيروس كورونا، قوة القاهرة تعفي المدين من المسؤولية^(٢٦٥)؟

الأصل العام عدم اعتبار الأمراض والأوبئة قوة القاهرة، حيث رفض القضاء الفرنسي عام ٢٠٠٩م اعتبار فيروس H1N1 قوة القاهرة، حيث تم الإعلان عنه والتعريف به وتوفير الوقت المناسب من أجل اتخاذ الاحتياطات اللازمة مسبقاً للتصدي له، وهو نفس التوجه الذي تبنته محكمة الاستئناف Basse-Terre في قرارها الذي جاء به: "فيما يتعلق بفيروس الشيكونغونيا Chikungunya، ورغم توفره على الخصائص التالية (آلام المفاصل، الحمى، والصداع، والتعب، وما إلى ذلك)، وانتشاره في جزر الهند الغربية، خاصة في جزيرة سانت بارتيليمي ما بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤م، فإن هذا الحدث لا يمكن اعتباره قوة القاهرة بالمعنى المقصود في المادة ١١٤٨ من القانون المدني، بحيث لا يمكن اعتباره وباءً غير متوقع، ولا يمكن مقاومته، مادام أنه مرض يمكن التخفيف من حدته بالمسكنات، وفي كل الأحوال مقاومته"^(٢٦٦).

هذا الأصل العام (عدم اعتبار الأمراض والأوبئة قوة القاهرة) أقرته محكمة استئناف كولمار الفرنسية، الغرفة السادسة (أجانب)، الجدول العام رقم: ٢٠/٠١٠٩٠، رقم الملف: DBVW-V-B7E-HKAW في حكمها رقم ٢٠/٠١٠٩٨ الصادر في القضية رقم ٢٠٢٠/٨٠ بتاريخ ٢١/٠٣/٢٠٢٠م، الذي جاء فيه أن فيروس كورونا في ذاته لا يمثل قوة القاهرة، بل خطر العدوي الناشيء عنه وعدم وجود لقاح له حتي الآن هما القوة القاهرة لا الفيروس نفسه^(٢٦٧).

^(٢٦٥) منشور على الموقع الإلكتروني بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١٤م، جامعة محمد الخامس، المغرب: <https://nafas.ma/49583.html>.

^(٢٦٦) منشور بالعدد رقم ١٧/٠٠٧٣٩ بتاريخ ١٧/١٢/٢٠١٨م.

^(٢٦٧) استناداً لنصوص المواد ٥١٣-٥ حتى ٥١١-١، L٥١١-٨، L١١١-٧، ١١١-٧، ٣-٥٥٤، L٥٥٤-١، ٥٥١-١ ونصوص المواد من ٢٤-٢٥٥٢ R حتى ٥٥١ R من تقنين الدخول والإقامة للجانب والحق في اللجوء.

المطلب الثاني

أثر تطبيق نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية

لنظام العمل على عقود العمل السارية

لبيان أثر نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل - مع بقاء واستمرار تأثير فيروس كورونا المستجد في العلاقات العمالية - على عقود العمل السارية، وبخاصة التزام صاحب العمل بالوفاء بأجور عماله، وبحسب فيروس كورونا لن يؤدي إلى استحالة تنفيذ طرفي عقد العمل لالتزاماتهم بشكل كلى ومطلق، بل يجعلها مرهقة فقط^(٢٦٨).

وبتطبيق ما سلف على علاقات العمل بالمملكة، وباستقراء أنظمة المملكة العربية السعودية المختلفة، يتضح وجود العديد من النصوص القانونية التي تحدثت عن القوة القاهرة وتأثيرها في الالتزامات العقدية، منها في مجال علاقات العمل^(٢٦٩)، نص المادة ٨٧ عمل، الذي نص على أن: "استثناءً مما ورد في المادة الخامسة والثمانين^(٢٧٠) من هذا النظام، تُستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة، إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها".

^(٢٦٨) فالكثير من عقود العمل في حياتنا الراهنة تقبل أدائها من مكان آخر غير المنشأة العمالية، كالمنزل مثلاً، حيث تختلف طريقة أدائها من الطريقة التقليدية إلى الطريقة الالكترونية أو ما يُسمى بالعمل عن بُعد. وانظر تعديل المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بعد تعديلها بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المعدل رقم (١٤٢٩٠٦) وتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ.

^(٢٦٩) توجد نصوص أخرى تتعلق بالقوة القاهرة في أنظمة أخرى بالمملكة، كالنظام البحري والجوي ونظام هيئة الطيران المدني ونظام الجمارك.

^(٢٧٠) تنص هذه المادة على أن: "إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل، يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر".

ونص المادة ٩١ عمل، بنصه: "١- إذا تسبب عامل في فقد أو اتلاف 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 يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه....".

ومن القرارات الوزارية، قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، باعتماد اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها بموجب المرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ، حيث جاء به فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، الآتي: "يستحق الطرف الثاني عند إنهاء العلاقة التعاقدية من قبل الطرف الأول، أو باتفاق الطرفين، أو بانتهاء مدة العقد، أو نتيجة لقوة قاهرة، مكافأة قدرها أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، وتُحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير".

يتبين مما سلف، حرص المنظم السعودي على حماية العمال من تعسف أصحاب أعمالهم، بنصه على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة كاملة^(٢٧١)، في حالة تركه العمل نتيجة قوة قاهرة خارجة عن إرادته.

ومن جهة ثانية، لا يجوز لصاحب العمل أن يحسم أي مبالغ من أجر العامل تكون لازمة لإصلاح أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه، إذا أضرع العامل أو اتلف أو دمر آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو كانت في حوزته، ما دام أن الفقد أو

^(٢٧١) وتُحسب المكافأة على النحو التالي: ١- إذا زادت مدة خدمة العامل عن سنة عقدية: تكون المكافأة عبارة عن أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وتُحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير. ٢- إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة عقدية: يستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، وتُحسب المكافأة على أساس الأجر الأخير. انظر: قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم ٧٠٢٧٣ وتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، باعتماد اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها بموجب المرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.

الاتلاف أو التدمير لهذه الآلات لم يكن ناشئاً بخطأ العامل أو بسبب مخالفته لتعليمات صاحب العمل، بل كان كل ذلك ناشئاً عن القوة القاهرة^(٢٧٢).

ومن جهة ثالثة، فمتى طرأت على العقد أثناء تنفيذه، حوادث استثنائية عامة وغير متوقعة، وكان من نتائجها أن أصبح تنفيذ الالتزام مرهقاً بالنسبة للمدين ويهدده بخسارة فادحة متى أُجبر على تنفيذه حالاً وبالكيفية التي تم الاتفاق عليها عند إبرام العقد، هنا يجوز للقاضي التدخل من أجل موازنة العقد وتعديل الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، بحيث يزيل الضرر الذي لحق بالمدين قدر الإمكان من أجل إعادة التوازن الاقتصادي للعقد^(٢٧٣).

وحيث اتخذت المملكة العربية السعودية وفقاً لما أوصت به منظمة الصحة العالمية ومن تلقاء نفسها، إجراءات في شأن فيروس كورونا الذي استدعي تقليص ساعات العمل وفرض حظر التجوال بصفة كلية أو جزئية، على حسب الأحوال، واتخاذ تدابير احترازية تحد من تقاوم الآثار السلبية المترتبة على فيروس كورونا.

لذلك نص المنظم السعودي في المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ وبتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ، على عدة خيارات يحق لصاحب العمل بعد الاتفاق مع العامل على اتخاذ أي منها أو جميعها، شريطة مراعاة القواعد النظامية في هذا الشأن.

ونتناول هذه الخيارات الواردة بالمادة ٤١ من اللائحة التنفيذية، كل خيار منها في

فرع مستقل:

^(٢٧٢) انظر نص المادة ٩١ عمل وراجع ما سلف بيانه بهذا الشأن.

^(٢٧٣) يجوز للقاضي تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، فالقاضي ليس مطلق اليد في معالجة الموقف الذي يواجهه، فقد يري أن الظروف لا تقتضي إنقاص الالتزام المرهق، ولا زيادة الالتزام المقابل، بل وقف تنفيذ العقد حتي يزول الحادث الطارئ، وقد يري زيادة الالتزام المقابل وقد يري إنقاص الالتزام المرهق، وقد يري القاضي وقف تنفيذ العقد حتي يزول الحادث الطارئ، إذا كان الحادث وقتياً يُقدر له الزوال في وقت قصير، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك. عبدالرزاق السنهوري: الوسيط، مرجع سابق، فقرة ٤٢١.

الفرع الأول

تخفيض أجر العامل، بما يتناسب وعدد ساعات العمل الفعلية

يُعد التزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل من الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتق صاحب العمل باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل التي يجب رضا طرفي العقد بصددتها، كما سلف بيانه.

وحيث يُعد الأجر مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل لصاحب العمل، فيجب أن يتناسب مقدار الأجر المستحق للعامل وساعات العمل الفعلية التي يؤديها العامل لمصلحة صاحب العمل.

وتنص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل سالفه البيان، على أن: "في حال اتخذت الدولة من تلقاء نفسها أو بناء على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة الوارد في الفقرة الخامسة من المادة ٧٤ من النظام، فيتفق صاحب العمل ابتداءً مع العامل - خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات - على أي مما يأتي: تخفيض أجر العامل، بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية".

وفقاً للنص، إذا وُجدت ظروف أو حالة استثنائية تستدعي تقليص ساعات العمل الفعلية بالمنشأة، فيجب تخفيض الأجر المستحق للعامل بمقدار تقليص ساعات العمل استناداً لقاعدة "لا ضرر ولا ضرار"^(٢٧٤).

بما مؤداه جواز قيام صاحب العمل بتخفيض أجر العامل بمقدار معين خلال الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحالة بما يتناسب وساعات العمل الفعلية اليومية أو الأسبوعية للعامل، شريطة ألا يزيد تخفيض الأجر على نسبة ٤٠% من كامل الأجر الفعلي للعامل، وأن يكون هذا التخفيض خلال كامل مدة الستة أشهر

^(٢٧٤) بمعنى، أنه لا يجوز للإنسان الإضرار بنفسه ولا بغيره. وللإستزادة:

<https://www.saaaid.net/Doat/assuhaim/fatwa/238.htm>

التالية للإجراءات المتخذة أو بعضاً منها^(٢٧٥) بشأن الطرف أو الحالة بحسب ما يُتفق عليه، ولا يجوز للعامل رفض تخفيض الأجر، ويلتزم صاحب العمل بإستئناف دفع كامل أجر العامل قبل تخفيضه.

ويتعلق نص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بالتخفيض من أجر العامل بما لا يزيد عن ٤٠%، وليس بالحد الأقصى أو الأدنى لساعات العمل^(٢٧٦)، المهم هو التناسب بين الأجر بعد التخفيض وساعات العمل الفعلية التي يقوم بها العامل. فعدم مراعاة التناسب السالف، يُعد مخالفة لنظام العمل تستوجب مساءلة صاحب العمل وفقاً لنص المادة ٢٢٩ عمل المعدلة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

وتنص المادة ٩٨ عمل، على أن: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي، وتُخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع".

يتضح من هذا النص أنه يجب على عمال المياومة العمل لدى صاحب العمل مدة زمنية لا تقل عن ثماني ساعات نظير الأجر المتفق عليه بينهما، شريطة أن تتخلل هذه المدة فترة أو فترتين للراحة بمجموع ساعة كاملة، يحق للعامل فيها الخروج من مكان العمل والعودة إليه عند استئناف عمله، ويجب ألا تتجاوز مدة التشغيل الفعلية للعامل عن خمس ساعات متتالية دون الحصول على فترة للراحة والصلاة والطعام^(٢٧٧).

^(٢٧٥) المذكرة التفسيرية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٦٦٥٢ بتاريخ ١٤٤١/٩/١٠هـ الملحقة للقرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ بتاريخ ١٤٤١/٨/١٣هـ الذي تمت بموجبه إضافة المادة ٤١ لللائحة التنفيذية لنظام العمل.

^(٢٧٦) المذكرة التفسيرية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٦٦٥٢ بتاريخ ١٤٤١/٩/١٠هـ الملحقة للقرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ بتاريخ ١٤٤١/٨/١٣هـ الذي تمت بموجبه إضافة المادة ٤١ لللائحة التنفيذية لنظام العمل.

^(٢٧٧) انظر نص المادة ١٠١ عمل بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ. فلو افترضنا أن عاملاً باليومية يتقاضى مبلغاً قدرة أربعمئة ريال سعودي نظير عدد ساعات عمل فعلية

ولا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، فيحق له الخروج من مكان العمل ثم العودة إليه ثانية، ولا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بالبقاء في مكان العمل خلال هذه الفترات^(٢٧٨).

مما سلف، يُشترط حال الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تخفيض أجره توافر الشروط الآتية:

- ١- وجود عقد عمل صحيح وقائم تنطبق عليه أحكام نظام العمل.
- ٢- أن يتناسب تخفيض أجر للعامل وساعات عمله اليومية أو الأسبوعية الفعلية.
- ٣- موافقة العامل الصريحة على ذلك، والأفضل أن تكون هذه الموافقة مكتوبة.
- ٤- أن يتم هذا الاتفاق على تخفيض الأجر خلال مدة الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ المملكة لتلك الإجراءات أو بعضاً من هذه المدة فقط^(٢٧٩).
- ٥- ألا يزيد تخفيض أجر العامل عن ٤٠% من كامل الأجر الفعلي للعامل، ولا يحق للعامل رفض تخفيض أجره، طالما لم يتجاوز الحد المشار إليه.
- ٦- يلتزم صاحب العمل باستئناف دفع كامل الأجر المتفق عليه مع العامل بعد زوال الجائحة.

مقدارها ثماني ساعات، فيكون مقدار ساعة التشغيل الفعلية خمسون ريالاً، فإذا اتفق صاحب العمل مع العامل على تخفيض عدد الساعات الفعلية لست ساعات، فينخفض أجر العامل تبعاً لذلك إلى ثلاثمائة ريال لا غير، وهكذا بالنسبة للعمال الذين يستحقون أجورهم مشاهرة.

^(٢٧٨) انظر نص المادة ١٠٢ عمل. ويحدد وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بمنح عماله فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل (نص المادة ١٠٣ عمل).

^(٢٧٩) المذكرة التفسيرية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٦٦٥٢ بتاريخ ١٠/٩/١٤٤١هـ الملحقة للقرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ بتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ الذي تمت بموجبه إضافة المادة ٤١ للاتحة التنفيذية لنظام العمل.

الفرع الثاني

منح العامل إجازة تُحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة

تعريف الإجازة السنوية:

تُعرف الإجازة السنوية، بأنها: "تلك التي تُمنح للعامل بصفة دورية كل سنة من سنوات الخدمة، ويعد مُنح هذه الإجازة التزاماً علي صاحب العمل، ويُعد الإستفادة منها حقاً مقررراً للعامل، لا يجوز له النزول عنه لتعلق أحكامها بالنظام العام"^(٢٨٠).

حكمة الإجازة السنوية:

تتمثل الحكمة التي لأجلها فرضها المنظم على طرفي العلاقة العمالية، في المحافظة علي صحة العامل بإعطائه فسحة من الوقت يتمكن معها من الخلود إلي الراحة وتغيير جو العمل والبحث عن أماكن الهواء الطلق بعيداً عن أماكن العمل، هو السبب الرئيس لمنح المنظم هذه الإجازة للعمال.

مدة الإجازة السنوية:

تنص المادة ١٠٩ عمل، علي أن: "١- يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلي مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يُدفع مقدماً. ٢- يجب أن يتمتع العامل بأجازته في سنة إستحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً".

^(٢٨٠) لذا، لا يجوز- في غير الأحوال المقررة نظاماً وبغير مقتضيات العدالة- استبدال الإجازة السنوية بمقابل نقدي أو بأيام أخرى من السنة أو من السنوات التالية، وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها، ولا يجوز حرمان العامل منها ولا يجوز له النزول عن حقه في القيام بها، صراحة كان هذا النزول أو ضمناً، بمقابل أو بدونه، وأي اتفاق يتضمن حرمان العامل منها أو تنازله عنها، يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفة نص قانوني يتعلق بالنظام العام.

وفقاً للنص، تختلف مدة الأجازة السنوية بحسب بإختلاف المدة التي أمضاها العامل في خدمة صاحب العمل، وكذا بحسب سن العامل وطبيعة عمله، علي التفصيل الآتي:

١- الأجازة السنوية لمدة واحد وعشرين يوماً: للعامل الذي أمضي في الخدمة مدة سنة بحد أدني إلي أقل من خمس سنوات إجازة سنوية بمعدل واحد وعشرين يوماً، ويبدأ احتساب مدة الخدمة من تاريخ تسلم العمل لا من تاريخ العقد، ويدخل في حساب هذه المدة؛ مدة التجربة وأيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية وفترات التغيب المسموح بها نظاماً^(٢٨١).

وتُعتبر مدة الواحد والعشرين يوماً، حداً أدني لا يجوز النزول عنه أو الإتفاق علي مدة أقل منه، وعلي النقيض من ذلك، فالإتفاق علي مدة إجازة سنوية أطول من واحد وعشرين يوماً يكون صحيحاً.

٢- الأجازة السنوية لمدة ثلاثين يوماً: يستحق العامل أجازة سنوية بمعدل ثلاثين يوماً إذا بلغت مدة خدمته لدي صاحب العمل خمس سنوات متصلة^(٢٨٢).

كيفية القيام بالأجازة السنوية:

وفقاً للنظام، يثبت لصاحب العمل الحق في تنظيم وتحديد موعد بدء الأجازة السنوية، شريطة أن يُخطر عماله بموعد قيامهم بأجازاتهم السنوية قبل الموعد الذي حدده بثلاثين يوماً علي الأقل^(٢٨٣).

^(٢٨١) لم يشترط المنظم السعودي أي حد أدني من الخدمة لنشؤ حق العامل في الأجازة السنوية، لذا، يستحق العامل أجازة سنوية عن كسور السنة، تتناسب والمدة التي أمضاها في خدمة صاحب العمل، الأمر الذي يُعد من المنظم زيادة في حماية العامل.

^(٢٨٢) يُعد منح المنظم السعودي أجازة سنوية بمعدل ثلاثين يوماً، إذا بلغت مدة خدمته لدي صاحب العمل خمس سنوات متصلة، أكثر حماية للعامل من الكثير من مشرعي الدول الأخرى، التي لا تمنح العامل، والحال كذلك، سوي واحد وعشرين يوماً فقط، فالمشرع المصري مثلاً، لا يمنح العامل أجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً، إلا في الحالات الآتية: ١- إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل عشر سنوات، متصلة كانت هذه المدة أو متقطعة. ٢- إذا تجاوز عمر العامل الخمسين عاماً.

^(٢٨٣) بيد أن هذا الأصل العام ليس مطلقاً، فهو كأي حق منوط استعماله بعدم الغلو والتعسف عند استعماله، فضلاً عن أحقية العامل في تحديد موعد أجازته بنفسه، إذا كان متقدماً لإداء الإمتحان في

وإذا كان العامل متقدماً لأداء الإمتحان في إحدى المراحل التعليمية فعلاً، فيثبت له الحق في تحديد أجازته، شريطة أن يُخطر صاحب العمل، قبل قيامه بها بخمسة عشر يوماً علي الأقل، حتى يتمكن صاحب العمل من إيجاد بديل يقوم بالعمل الذي كان يؤديه العامل^(٢٨٤).

استقلال الأجازة السنوية:

تستقل الأجازة السنوية عن غيرها من الأجازات الأخرى، لذا، لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم منها ما يكون العامل قد أخذه من أجازة مرضية أو أجازة رسمية أو أيام الراحة الأسبوعية، فُتزداد مدة الأجازة السنوية بقدر أيام العطلات التي تخللتها.

تأجيل استحقاق الأجازة السنوية:

منح المنظم السعودي صاحب العمل الحق في تأجيل قيام العامل بأجازته السنوية- بشرط أحقية العامل في القيام بها نظاماً- في الحالتين الآتيتين^(٢٨٥):
الحالة الأولى: إذا اقتضت ظروف العمل هذا التأجيل لمدة لا تزيد علي تسعين يوماً دون حاجة لأخذ موافقة العامل الشفهية أو الكتابية.

إحدى مراحل التعليم، شريطة أن يُخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين علي الأقل، وفقاً لنص المادة ١١٥ عمل، منعاً للمفاجأة وتلافياً للإضطراب في سير العمل وانتظامه بالمنشأة.
^(٢٨٤) انظر: "تنص الفقرة الثانية من المادة ١٠٩ عمل، وإذا تبين لصاحب العمل، أن العامل، بعد أن حصل علي تلك الإجازة، لم يتقدم للإمتحان، كان له الحق في حرمانه من الأجر المقرر عن تلك الإجازة، أو استرداده منه إذا قبضه فعلاً، فضلاً عن مساءلته تأديبياً، ومدة الأجازة المقررة لأداء الإمتحان، محددة بقدر المدة اللازمة لأداء الإمتحان فقط دون زيادة، فإذا تقدم العامل بطلب الحصول علي تلك الإجازة، وأدي الإمتحان فعلاً ولكنه رسب فيه، فإن أصر العامل علي استكمال تعليمه وطالب بالحصول علي أجازة لأداء الإمتحان عن سنة معادة، وجب علي صاحب العمل الموافقة علي منح العامل الإجازة، علي أن تكون الإجازة في هذه السنة التعليمية المعادة بدون أجر".
^(٢٨٥) تنص الفقرة الثانية من المادة ١١٠ عمل، علي أن: "صاحب العمل حق تأجيل أجازة العامل بعد نهاية سنة إستحقاقها، إذا إقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد علي تسعين يوماً، فإذا إقتضت ظروف العمل إستمرار التأجيل، وجب الحصول علي موافقة العامل كتابية، علي ألا يتعدي التأجيل نهاية السنة التالية لسنة إستحقاق الأجازة".

الحالة الثانية: إذا اقتضت ظروف العمل التأجيل لمدة تزيد علي تسعين يوماً شريطة الحصول علي موافقة العامل الكتابية، وألا يتعدى هذا التأجيل نهاية السنة التالية للسنة المستحقة عنها الإجازة المؤجلة.

أجر العامل خلال مدة الأجازة السنوية:

وفقاً للنظام، ولكي تتحقق الحكمة التي إرتأها المنظم من تنظيمه للإجازة السنوية، يستحق العامل أجره كاملاً خلال قيامه بالإجازة السنوية، بيد أن هذا الأجر تحكمه قواعد خاصة^(٢٨٦).

أثر انتهاء علاقة العمل علي حق العامل في أجازته السنوية:

لا يؤدي إنتهاء علاقة العمل إلي سلب حق العامل في الحصول علي كامل أجره، فيستحق العامل أجره كاملاً مقابل أجازته السنوية، بغض الطرف عن سبب إنهاء علاقة

^(٢٨٦) أولاً: بالنسبة لطبيعة أجر العامل خلال الأجازة السنوية: وفقاً للراجع فقهاً، يُعد ما يستحقه العامل أثناء الأجازة السنوية، أجراً، حيث لوحظ فيه العمل السابق الذي أداه العامل لصاحب العمل قبل قيامه بالأجازة، فمقابل الأجازة يُعد أجراً لكنه مؤجل السداد، فهو حق مكتسب للعامل. ثانياً: بالنسبة لعناصر أجر العامل خلال الأجازة السنوية: يستحق العامل لأجره الفعلي الذي كان يتقاضاه أثناء العمل بدون الملحقات، كالمنح والمكافآت ونسب الأرباح، ويحصل كذلك علي المزايا العينية التي لا ترتبط بالقيام بالعمل، كالمسكن والعلاج الطبي. ثالثاً: بالنسبة لكيفية حساب أجر العامل خلال الأجازة: يختلف حساب الأجر المستحق للعامل، حسب الطريقة المتفق عليها لحسابه بين العامل وصاحب العمل، كالتالي: **الأجر بالساعة:** يُحسب الأجر علي أساس ضرب أجر العامل في عدد ساعات العمل اليومي، ثم ضرب الناتج في عدد أيام الأجازة. **الأجر باليوم:** يُحسب الأجر علي أساس ضرب أجره اليومي في عدد أيام الأجازة. **الأجر بالأسبوع:** يُحسب أجر العامل في اليوم، ثم يُضرب الناتج في عدد أيام الأجازة. **الأجر بالشهر:** يتقاضى العامل أجره كاملاً عن شهر الإجازة. **الأجر بالقطعة أو بالإنتاج:** يُحسب الأجر علي أساس متوسط ما حصل عليه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته. رابعاً: **بالنسبة لمدي جواز حرمان العامل من أجره خلال الأجازة:** إذا ثبت لصاحب العمل إستغلال عامله لدي صاحب عمل آخر، يكون له حرمانه من أجره، فضلاً عن استرداد ما أداه للعامل خلال مدة الإجازة، وذلك دون الإخلال بالجزاء التأديبي المناسبت، أما إذا كان العامل يعمل لحساب نفسه خلال مدة الإجازة وعلم بذلك صاحب العمل، فلا يجوز له حرمان العامل من الحصول علي أجره، وليس له أيضاً أن يسترد ما أداه من أجر له (م ١١٨ عمل).

العمل، وبصرف النظر عن سبب انتهاء هذه العلاقة، ويستحق العامل الذي انتهت علاقة عمله، أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في خدمة صاحب العمل.

وحيث منحت المادة ١٠٩ عمل لصاحب العمل حق تنظيم وقت حصول عماله على أجازاتهم السنوية، بحيث يمكن لصاحب العمل تحديد مواعيد الأجازات السنوية لعماله حسب مقتضيات وظروف العمل بالمنشأة، فيحق لصاحب العمل أن يمنح جميع عماله أجازاتهم السنوية خلال مدة زمنية واحدة أو أكثر من خلال التناوب فيما بين عماله.

وحيث أوضحت الفقرة الثانية من المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل سالفه البيان، أنه يجوز ابتداءً الاتفاق بين العامل وصاحب العمل- في حالة وجود حالة اتخذت المملكة من تلقاء نفسها أو بناءً على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة، خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات- على منح العامل إجازة تُحتسب من أيام إجازته السنوية المستحقة، لما له من صلاحيات وسلطة في تحديد وقت الأجازة السنوية لعماله وفقاً لما يُقدره في ضوء ما تقتضيه مصلحة العمل، وفقاً لنص المادة ١٠٩ عمل سالفه الذكر.

بمعنى آخر، يجوز لصاحب العمل بعد الاتفاق مع العامل، في حال وجود ظروف يشملها وصف القوة القاهرة تمنع العامل من القيام بالعمل المتفق عليه دون خطأ من صاحب العمل، على منحه أجازة مدفوعة الأجر لبعض المدة المؤقتة أو لكاملها، لا يحق للعامل الامتناع عن القيام بأجازته، شريطة أن يتم حسمها من مقدار أجازته السنوية المستحقة^(٢٨٧).

^(٢٨٧) المذكرة التفسيرية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٦٦٥٢ بتاريخ ١٠/٩/١٤٤١هـ الملحق بالقرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ بتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ الذي تمت بموجبه إضافة المادة ٤١ لللائحة التنفيذية لنظام العمل.

ويجب أن تكون هذه الأجازة مدفوعة الأجر، ولا يحق للعامل الامتناع عن استفاد
رصيد اجازاته المستحقة متى قرر صاحب العمل منحه الأجازة السنوية، ويتم احتساب
أجر العامل خلال الأجازة على أجره الفعلي قبل التخفيض المطبق وفق الظروف
الاستثنائية الواردة بالبند أ من الفقرة الأولى من المادة ٤١ السالفة.
ويُشترط عند الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على هذا الخيار، توافر الشروط
الآتية:

- ١- وجود عقد عمل صحيح وقائم.
- ٢- ألا يكون العامل قد استفد كامل أجازته السنوية عن السنة العقدية الحالية.
- ٣- موافقة العامل الصريحة على ذلك، والأفضل أن تكون هذه الموافقة مكتوبة.
- ٤- أن يتم هذا الاتفاق خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ المملكة لتلك
الإجراءات.
- ٥- يُحسب أجر العامل أثناء تمتعه بالأجازة على أساس أجره الفعلي قبل الجائحة.

الفرع الثالث

منح العامل أجازة استثنائية، وفق ما نصت عليه المادة ١١٦ عمل

تنص المادة ١١٦ عمل، على أن: "يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول
على أجازة دون أجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويُعد عقد العمل موقوفاً خلال
مدة الأجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك".
يتضح من هذا النص، أنه يصح الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على منح
العامل أجازة استثنائية بدون أجر لمدة لا تزيد على عشرين يوماً، ويُعد عقد العمل
موقوفاً^(٢٨٨) خلال مدة الأجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق العامل وصاحب
العمل على خلاف ذلك.

^(٢٨٨) يُقصد بوقف عقد العمل، الحالة التي يكون فيها من المبرر عدم قيام العامل بالعمل، أو امتناع
صاحب العمل عن تقديم العمل. ولا يرد الوقف على العقد برمته بل يرد على الإلتزام بتقديم العمل، لذا،
ففي بعض حالات الوقف يتوقف التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر. ومن شروط وقف عقد العمل:

وبحسب نص الفقرة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، فيما ورد بخيارها الثالث، يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل- في حالة وجود حالة اتخذت المملكة من تلقاء نفسها أو بناءً على ما تُوصي به منظمة دولية مختصة، إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي تقليص ساعات العمل، أو تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة أو ذلك الظرف، مما يشمل وصف القوة القاهرة، خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ تلك الإجراءات- على منح العامل أجازة استثنائية بدون أجر لمدة لا تزيد على عشرين يوماً. وإذا زادت مدة الأجازة الاستثنائية التي قام بها العامل عن عشرين يوماً، يُعتبر عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة الزائدة (فيما زاد على عشرين يوماً)، ما لم يتفق العامل وصاحب العمل على خلاف ذلك، سواء ورد هذه الاتفاق كبنود في الاتفاق الأول بينهما عن القيام بالأجازة الاستثنائية، أو ورد هذا الاتفاق في اتفاق جديد لاحق لإتفاقيهما الأول.

ويُشترط عند الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على هذا الخيار، توافر الشروط الآتية:

- ١- وجود عقد عمل صحيح وقائم.
- ٢- موافقة العامل الصريحة على ذلك، والأفضل أن تكون هذه الموافقة مكتوبة.
- ٣- أن يتم هذا الاتفاق خلال الستة الأشهر التالية لبدء اتخاذ المملكة لتلك الإجراءات.
- ٤- ألا تزيد مدة الاجازة الاستثنائية عن عشرين يوماً، وإذا زادت عن عشرين يوماً، اعتُبر عقد العمل موقوفاً.
- ٥- ألا يوجد اتفاق بين العامل وصاحب العمل على خلاف ما ورد بالشرط الرابع السالف.

وجود مانع يحول دون تنفيذ العقد، يجب أن يكون هذا المانع مؤقتاً وألا تكون مدة التنفيذ عنصراً أساسياً في العقد. ومن الحالات التي تستدعي وقف عقد العمل في النظام السعودي: إنجاب العاملة أو رعاية الطفل، مرض العامل وإصابة المنشأة بعطل. عبدالحميد عثمان الحفنى: قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، الجزء الأول، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، بدون ناشر، ص ٤٩٧ وما بعدها.

ويثور هنا تساؤل مفاده، هل لكل عامل الاستفادة من خيار فقط من هذه الخيارات، أم يجوز له الاستفادة من جميعها؟
أرى أنه وفقاً لنص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السالفة، والذي ورد به لفظ "أيّ" بما يعني استفادة كل عامل من خيار واحد فقط من هذه الخيارات الثلاثة، لأن لفظ "أيّ" يقتضي الإنفراد.
بيد أنه يجوز للعامل الاتفاق مع صاحب العمل على استفادة العامل من الخيارات السالفة سوياً، فهذه القاعدة غير مرتبطة بالنظام العام، وبالتالي يجوز الاتفاق على ما يخالفها، بشرط ألا يترتب على مخالفتها الإضرار بالعامل. ويثور تساؤل آخر مفاده، هل يجوز لصاحب العمل، بعد استفاد عماله للخيارات الثلاث السابقة، إنهاء عقود عماله؟
وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، يجب التفرقة بين حالتين:

الأولى: لا يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقود عماله، بعد استفادهم للخيارات السالفة وقبل مرور مدة الستة أشهر السالفة: وثبت انتقاع صاحب العمل بأي إعانة من المملكة لمواجهة تلك الحالة، مهما كان نوع الإعانة المستفاد منها لمواجهة الظروف الحالة، فإذا قام بإنهاء عقود عماله، فيكون الإنهاء والحال كذلك غير مشروع، يحق معه للعامل المطالبة بالتعويض المناسب.

الثانية: يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقود عماله، بعد استفادهم للخيارات السالفة وبعد مرور مدة الستة أشهر السالفة: وثبت عدم انتقاع صاحب العمل بأي إعانة^(٢٨٩) من المملكة لمواجهة تلك الحالة، مهما كان نوع الإعانة المستفاد منها لمواجهة الظروف الحالة، واستمرت الظروف القاهرة، وقام بإنهاء عقود عماله، فيكون الإنهاء والحال كذلك مشروع لإستناده للظروف الاقتصادية للمنشأة^(٢٩٠).

^{٢٨٩} كالتعويضات التي تمنحها المملكة لأصحاب الأعمال مساهمة منها في تخفيف الأضرار الواقعة عليهم من جراء الاجراءات الاحترازية المتخذة.

^{٢٩٠} انظر: نص الفقرة السابعة من المادة ٧٤ عمل المعدلة بالمرسوم الملكي (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

ويُشترط في هذه الحالة، توافر الشروط الآتية:

١- استمرار الظروف أو الحالة التي استدعت اتخاذ أي من الخيارات السالفة لمدة تزيد عن الستة أشهر.

٢- استنقادة العمال بعد اتفاقهم مع صاحب العمل على واحد أو أكثر من الخيارات السالفة.

٣- ثبوت عدم انتقاع صاحب العمل بأي إعانة من المملكة.

٤- حصول العامل على كامل مستحقاته على أساس أجره الفعلي قبل التخفيض.

٥- لا تخل أحكام المادة ٤١ من اللائحة بما يتضمنه نظام العمل وعقد العامل ولائحة تنظيم العمل من أحكام تخص إنهاء العلاقة العقدية.

ويثور تساؤل أخير مفاده، هل يجوز للعامل إنهاء عقد عمله مع صاحب العمل في ظل الظروف القاهرة؟

وفقاً للفقرة الثالثة من المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، يحق للعامل إنهاء عقد عمله، شريطة أمرين: الأول: مضي مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الطرف أو الحالة^(٢٩١).

الثاني: استنفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والأجازة السنوية والأجازة الاستثنائية كلها أو بعضها.

بعد ذلك يحق للعامل إنهاء عقد عمله مع مراعاة الضوابط القانونية في هذا الشأن^(٢٩٢).

^(٢٩١) المذكرة التفسيرية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٦٦٥٢ بتاريخ ١٠/٩/١٤٤١هـ الملحقة للقرار الوزاري رقم ١٤٢٩٠٦ بتاريخ ١٣/٨/١٤٤١هـ الذي تمت بموجبه إضافة المادة ٤١ لللائحة التنفيذية لنظام العمل.

^(٢٩٢) تنص المادة ٧٥ من نظام العمل السعودي المعدلة بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ٥/٦/١٤٣٦هـ، على أن: "إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يُوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنتهاء بمدة تُحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يُدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره". وانظر نصوص المواد ٧٦، ٧٧، ٨٠، ٨١ عمل سعودي.

الخاتمة

بعد الانتهاء من هذا البحث، فقد توصلنا لمجموعة من النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج:

- لا يبطل عقد العمل لمجرد عدم اتفاق طرفيه على عنصر الأجر، إذ يجب لاعتبار العقد مجانياً أن تتوفر فيه صراحة نية التفضل بالعمل من جانب العامل، فهذه النية لا تُفترض.
- إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد، أو بين أنه مُستعد لأداء عمله، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع لصاحب العمل، كان له الحق في الأجر.
- لا يتطلب التراضي على الأجر تعيينه في عقد العمل، إنما يكفي ألا يختلف العامل وصاحب العمل وقت إبرام عقد العمل بشأن تحديده.
- لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل الذي يتحدد أجره بالشهر على وحدة زمنية أخرى غير الشهر كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الإنتاج لتحديد أجره إلا بعد حصوله على موافقة مكتوبة من العامل.
- لا يمكن تفضيل طريقة من الطرق المختلفة لحساب الأجر علي الأخرى.
- يستحق العامل المزايا العينية أثناء تمتعه بأجازته، فيجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل كامل أجره في فترة الأجازة.
- يُعد وفاء صاحب العمل بالأجر لعماله بغير الريال السعودي، وفاءً غير صحيح وغير مُبرئ لذمته، لتعلق قاعدة الوفاء نقداً بالعملة الريال السعودي بالنظام العام العادي، فيبطل كل اتفاق مخالف لها.
- يُعد وفاء صاحب العمل بأجور عماله في مكان آخر غير مكان العمل، وفاءً صحيحاً مُبرئاً لذمته.
- يقضي الأصل العام بعدم جواز تشغيل أي شخص لم يتم سن الخامسة عشرة هجرية من عمره.
- لا تقادم للحقوق ومنها الحق في الأجر في الشريعة الإسلامية، بل فقط تقادم لدعوي المطالبة بالأجر.
- الامتياز المقرر للعامل هو امتياز عام يشمل جميع أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية، فضلاً عن أنه امتياز من الدرجة الأولى، يخول العامل حق التقدم على دائني صاحب العمل العاديين.
- لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة من أجر العامل عن النصف.

- العبرة في الأجر محل الحسم، هو الأجر الفعلي الذي يستحقه العامل، وليس الأجر المسمي في عقد العمل.
- يقضي الأصل العام بعدم اعتبار الأمراض والأوبئة، ومنها فيروس كورونا، قوة قاهرة.
- وفقاً لنص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، يجوز لصاحب العمل بعد الاتفاق مع العامل بتخفيض أجر العامل بمقدار لا يتجاوز ٤٠% من أجره الفعلي خلال الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن الظرف أو الحالة بما يتناسب وساعات العمل الفعلية اليومية أو الأسبوعية.
- وفقاً لنص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، يجوز لصاحب العمل بعد الاتفاق مع العامل، على منحه أجازة مدفوعة الأجر لبعض المدة المؤقتة أو لكاملها، ولا يحق للعامل الامتناع عن القيام بأجازته، على أن يتم حسمها من مقدار أجازته السنوية المستحقة.
- وفقاً لنص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، يجوز لصاحب العمل بعد الاتفاق مع العامل، على منح العامل أجازة استثنائية بدون أجر لمدة لا تزيد على عشرين يوماً، وإذا زادت مدة الأجازة الاستثنائية عن هذه المدة، يُعتبر عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة الزائدة، ما لم يتفق العامل وصاحب العمل على خلاف ذلك.

ثانياً: التوصيات:

- أنشد مجلس الوزراء السعودي بمباشرة حقه القانوني الوارد بالمادة ٨٩ عمل، التدخل بتحديد الحد الأدنى للأجور، خشية من تعسف أصحاب العمال في مواجهة العمال، حيث قد يختلف مضمون الرضائية في تحديد الأجور في عقود العمل عن سابقتها قبل جائحة كورونا الحالية.
- حث المنظم السعودي على اعتبار العلاوة الدورية من ملحقات الأجر، بحسبانها تعديل لمقدار الأجر بزيادته، فيصدق عليها وصف الأجر وتأخذ حكمه.
- اعتماد المنظم السعودي لطريقة حساب الأجر بالطريقة، كنظيره المصري.
- إطالة مدة الستة أشهر الواردة بنص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل لتصل إلى عام، حماية للعامل من تعسف صاحب العمل وبقاء الظرف الطارئ لمدة أطول من الواردة بالنص.

- نص المنظم الصريح على عدم جواز إنهاء أصحاب الأعمال لعقود العمل، إلا بعد ثبوت استفادة كل عامل من الخيارات الثلاثة التي جاء بها نص المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

قائمة المراجع

- أحمد السعيد الزقرد: شرح قانون العمل، دار أم القرى، المنصورة، الطبعة الثانية، ١٩٩٣م.
- أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية ١٩٩٦م.
- أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل الفردي مع مقارنة بأحكام مشروع قانون العمل الموحد، دار النهضة العربية، الكتاب الأول، ١٩٩٥م.
- أحمد شوقي محمد عبدالرحمن: شرح قانون العمل الجديد، في الفقه والقضاء الفرنسي، منشأة المعارف بالأسكندرية، ٢٠٠٥م.
- إسماعيل غانم: قانون العمل، ١٩٦١/١٩٦٢م، بدون ناشر.
- السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد، الطبعة الثانية، مكتبة الرشد ناشرون.
- السيد عيد نايل ومحمد عادل عبدالرحمن: قانون العمل الجديد، ٢٠٠٥، بدون ناشر.
- السيد محمد السيد عمران: شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالأسكندرية، ١٩٩٩/٢٠٠٠م.
- أنور سلطان: مصادر الإلتزام في القانون المدني، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع ٢٠١٢م/١٤٣٣هـ.
- إيهاب حسن إسماعيل: وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، عقد العنل الفردي، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٧م.
- بدر جاسم اليعقوب: النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، ١٩٨٨م.
- بلحاج العربي: مصادر الإلتزام في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية والاجتهادات القضائية العربية والفرنسية، دراسة مقارنة، المصادر الإرادية، العقد والإرادة المنفردة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٥م.
- توفيق حسن فرج: قانون العمل، بدون دار وسنة نشر.
- جلال العدوي: أصول نظام العمل السعودي، الرياض، معهد الإدارة العامة، ١٩٨١/١٤٠٢م.

- حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، ١٩٩١م، بدون دار نشر.
- حسام الدين كامل الأهواني ورمزي فريد مبروك: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات، ٢٠٠٠م.
- حسن البسيوني وسمير السلاوي: قضاء العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة الجديدة، القاهرة، ١٩٨٣م.
- حسن كيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٩م.
- حمدي عبدالرحمن أحمد: الوجيز في مصادر الالتزام، الكتاب الأول، المصادر الإرادية، دار نصر للطباعة، ٢٠١٠م.
- حمدي عبدالرحمن أحمد: شرح أحكام قانون العمل، الجزء الأول، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٧م.
- خالد موسي: أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، دراسة مقارنة، حقوق عين شمس، ٢٠١١م.
- رضا محمود العبد ورزق مقبول الرئيس: شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، الشقري، ٢٠١٧م.
- رمزي مبروك: القوة القاهرة في قانون الالتزامات، رسالة دكتوراه، جامعة نانت بفرنسا، ١٩٨٦م.
- شواخ محمد الأحمد: الوجيز في نظام العمل السعودي، كلية الحقوق، جامعة دار العلوم، الطبعة الأولى، ٢٠١٥م.
- صلاح محمد دياب: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢م.
- طلبية وهبة خطاب: عقد العمل في المملكة العربية السعودية، دراسة لنظام العمل والعمال، ١٣٨٩هـ، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٠٢هـ.
- طلبية وهبة خطاب: الوسيط في شرح قانون العمل، ١٩٩١م، بدون ناشر.
- عاطف عبدالحميد حسن: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وقانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤م في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧م.
- عبدالحميد عثمان الحفنى: قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، الجزء الأول، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، بدون ناشر.

د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم

- عبدالرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، بدون سنة نشر.
- عبدالرازق حسين يس: الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، منشورات كلية الشرطة، دبي، ١٩٩١/١٩٩٢م.
- عبدالرسول عبدالرضا: الوجيز في قانون العمل الكويتي، الطبعة الثالثة، مؤسسة دار الكتب بالكويت، ١٩٩٧م.
- عبدالعزيز اللصاصمة: التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، مجلس النش العلمي، جامعة الكويت، السنة الثالثة والعشرون، العدد الأول، ١٩٩٩م.
- عبدالعزيز المرسي حمود وفاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، بدون سنة نشر.
- عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، ١٩٩٣م، بدون دار نشر.
- عبدالناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، ١٩٨٩م.
- عدلى خليل: التعليق على نصوص قانون العمل، الطبعة الثانية، عالم الكتب، ١٩٩٠م.
- عصام أنور سليم: قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالأسكندرية، ٢٠٠٢م.
- عصمت الهواري: قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الرابع، ١٩٨٧:١٩٧٥م.
- فتحي عبدالرحيم عبدالله: مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، ١٩٩٣م.
- فؤاد دهمان: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، الطبعة الثانية، المطبعة التعاونية، دمشق، بدون تاريخ نشر.
- محمد الخضراوي: الظروف المحيطة بفيروس كورونا أو تلك المتولدة عنه، قد تكون بدورها عبارة عن قوة قاهرة، مقالة منشورة إلكترونياً.
- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية، ٢٠٠٧م.
- محمد عبدالغفار البسيوني: سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس، ١٩٩٤م.
- محمد عزمى البكرى: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، ١٩٨٥م.
- محمد على عمران: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٥م.

- محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، مكتبة المطبوعات الجامعية، ١٩٩٠م.
- محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، ١٩٩٣م.
- محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل: الطبعة الرابعة، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠م.
- محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٢م.
- محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣م.
- منال سالم شوق الرشيدي: الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، الأردن، ٢٠١٠م.
- منير فريد الدكمي: نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، الطبعة الثانية، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ٢٠١١م.
- موطأ ابن وهب، كتاب القضاء في البيوع، رقم ٣٢٨، العتبة المطبوعة مع شرحها البيان والتحصيل رقم ٢١٠/١١.
- همام محمد محمود: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣م.
- وجيه محمد خيال: شرح نظام العمل السعودي، دراسة مقارنة لقوانين العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وفي مصر، الجزء الأول، مكتبة جامعة الملك سعود، ١٩٩١م.

الأنظمة:

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢ هـ وتعديلاته.
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.
- قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م.

الأحكام القضائية:

- مجموعة الأحكام القضائية الصادرة بالمملكة العربية السعودية.
- مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية.
- مجموعة أحكام محكمة التمييز الكويتية.
- مجموعة أحكام محكمة التمييز الأردنية.