

" الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي " (دراسة مقارنة)

الملخص

إنَّ الأجر عنصر جوهري في عقد العمل وركن من أركانه، فهو محل الالتزام الرئيس لصاحب العمل وهو في نفس الوقت سبب التزام العامل. ويعد الأجر من المسائل التي تحظى باهتمام المشرعين والحكومات حيث ينظر إليه على أنه من العناصر التي تؤثر في السياسة الاقتصادية التي تتبعها الدولة، ولذلك تعنى الدولة بحماية الأجر من خلال سنِّ تشريعات عمل مناسبة تكفل حق العامل في الحصول عليه وتحدده ضمن المستوى الذي يحقق للعامل حياة كريمة على نحوٍ يسمح باستقرار علاقات العمل ويساهم في تنمية النشاط الاقتصادي. ناقش هذا البحث موضوع الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، وقد خلص إلى عدة نتائج ووضع عدة توصيات من شأنها أن تعزز من هذه الحماية.

Legislative Protection of the Labourer's Wage under the
UAE Law - A Comparative Study

Abstract

Wage is a core element of the labour contract; it is the main obligation of the employer and the cause of the labourer's obligation. It is one of the issues that receive attention from the part of legislators and governments in that it is seen as one of the factors that influence the economic policy adopted by the State. Therefore, the State is concerned with protection of the wage through enacting appropriate legislations that guarantee the labourer's right to receive it, and define it within the level that can help to make a decent life available for him, and allow the stability of labour relations and enhance the economic activity. This article has discussed the legislative protection of the labourer's wage under the UAE law. It has reached some conclusions and laid down some recommendations that aim to enhance the legislative protection of the wage.

مقدمة

يعد الوفاء بالأجر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في جميع القوانين التي نظمت العمل^أ. وقد تطور مفهوم الأجر مع مرور الزمان بعدما كان يقوم على مبدأ أن القوي يسيطر على الضعيف ذلك المبدأ الذي لم يكن قائماً على قاعدة العدل والشعور الإنساني إنما على قاعدة شريعة الغاب التي كانت تسود عصر الإقطاع حيث كان العامل يعد عبداً يعمل مقابل الغذاء والكساء.

وبقي الأمر على تلك الحال حتى قيام الثورة الفرنسية التي كانت من أهم نتائجها ميلاد عهد جديد يقوم على الاعتراف بالحرية والمساواة وحقوق الإنسان. وقد أدى ذلك إلى ظهور مبدأ سلطان الإرادة الذي نجم عنه إطلاق سلطة أصحاب العمل في فرض شروطهم على العمال ومن بينها تحكّمهم في تحديد الأجور مما زاد في رغبة أصحاب المال في تحقيق الربح السريع بالاستناد إلى تخفيض الأجور وكثرة الإنتاج وهذا هو المبدأ الذي قامت عليه الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر الميلادي^ب. وهذا أدى إلى انعدام التفاوض الحر وبالتالي انعدام الحرية التعاقدية كأداة فاعلة للارتقاء في بيئة العمل نظراً لأن تلك الحرية وإن كانت قد قامت على أساس المساواة القانونية إلا أنها قامت في الوقت ذاته على أساس اللامساواة الاقتصادية^ج.

لكن هذا الحال لم يدم طويلاً إذ سرعان ما تآزرت عوامل مختلفة للوقوف في وجه استغلال أصحاب العمل للعمال، ومن هنا فقد برزت الحاجة إلى ضرورة إقامة توازن بين رأس المال وحقوق العمال فتأسست النقابات ولجأت الدول إلى سن التشريعات بهدف إنصاف العامل، وهذا أدى بالتالي إلى ظهور قوانين العمل في كثير من الدول حيث وضعت هذه القوانين قواعد تنص على حقوق العمال كحقوقهم في تحديد ساعات العمل اليومية وحقوقهم في تقاضي أجر يتناسب مع عملهم وغير ذلك. ثم تنامي الأمر بعد ذلك حيث أقرت العديد من الإعلانات العالمية التي أرست المبادئ الأساسية المتعلقة بحماية الطبقة العاملة وعقدت العديد من الاتفاقيات الدولية تحت مظلة منظمة العمل الدولية لوضع الأسس والقواعد المتعلقة بهذا الشأن. أما على الصعيد العربي وفي إطار منظمة العمل العربية فقد أبرمت العديد من الاتفاقيات بهدف حماية الطبقة العاملة وتحقيق التوازن بين أطراف عقد العمل بما في ذلك حماية الأجور.

وانطلاقاً من ذلك كله فقد حرص المشرع الإماراتي على توفير الحماية للعامل من خلال النصوص الدستورية حيث نص في المادة ١٤ من الدستور الاتحادي لعام ١٩٧١ على أن "المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع، والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم". كما نص في المادة ٢٠ من ذات الدستور على أن "المجتمع يقدر العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره

للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة".

هذا البحث يناقش الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي وذلك في ثلاثة مباحث: المبحث التمهيدي ونعرض فيه لمفهوم الأجر، والمبحث الأول ونناقش فيه القواعد القانونية في حماية الأجر، والمبحث الثاني ونناقش فيه أحكام الوفاء بالأجر ومظاهر حمايته، وفي نهاية البحث نستعرض أبرز النتائج والتوصيات.

المبحث التمهيدي: مفهوم الأجر

لا غرو أن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل فهو يعتمد عليه اعتماداً أساسياً في معيشتة ومعيشة أسرته مما يجعله على الأغلب في مركز التبعية الاقتصادية لصاحب العمل إلى جوار التبعية القانونية الموجودة أصلاً. ومن هذا المنطلق لم يعد مجدياً النظر إلى الأجر باعتباره مقابلاً للعمل فحسب وإنما أصبح من الواجب الاعتداد بالطابع الحيوي للأجر نتيجة اعتباره المورد الأساسي لرزق العامل. وفي هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف الأجر وبيان مشتملاته، وإلى أهمية الأجر على الصعيد الإنساني والاجتماعي، وإلى حماية الأجر في الشريعة الإسلامية، وذلك في ثلاثة مطالب مستقلة:

المطلب الأول: تعريف الأجر وبيان مشتملاته

الأجر لغةً هو الجزاء على العمل^١ واصطلاحاً هو ما يحصل عليه العامل لقاء ما يقوم به من عمل يلتزم به بموجب العقد^٢. أما قانوناً فقد عرفته المادة ١ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في دولة الإمارات العربية المتحدة بأنه "كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عيناً مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه

المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً". كما عرفت ذات المادة الأجر الأساسي بأنه "الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أيّاً كان نوعها"^ط.

من خلال هذا التعريف يتبين لنا أن الأجر هو مجموع ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يقوم به تنفيذاً لعقد العمل أيّاً كان الاسم الذي يطلق عليه، وأياً كانت الطريقة التي يحتسب بمقتضاها، وسواء أكان نقداً أم عينياً، وسواء تقاضاه من صاحب العمل أم من زبائنه، وعليه فإن الأجر يشمل الأجر المسمى في العقد مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها^{هـ}. وهذا ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا حيث جاء في أحد أحكامها أن "من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مفاد ما تقضي به المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ أن الأجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء أكان نقداً أم عينياً وقد يكون تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات...^ك". كما جاء في حكم آخر لذات المحكمة أن "الأجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل ويشمل كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقد العمل أو نظام العمل الداخلي للمنشأة أو

جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً^ل. ووفقاً لذلك فإن الأجر لا يُستحق فقط مقابل أيام العمل الفعلية بل يستحق أيضاً في أيام العطل المقررة قانوناً، فالعامل قد يستحق أجره رغم عدم أدائه للعمل كما هو الحال في الحالة التي يتعطل فيها العمل بالمنشأة بخطأ من صاحب العمل كصدور أمر إداري أو حكم قضائي بغلق المنشأة لمخالفتها حكم القانون.

ويرتبط الأجر بالعمل ارتباط السبب بالمسبب، فلقاء التزام العامل بأداء العمل يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر وكذلك الحال فإن التزام صاحب العمل بأداء الأجر يُعد سبباً لالتزام العامل بأداء العمل^م. وكذلك يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل لا قيام للعقد بدونه، ويعد الوفاء به من أهم التزامات صاحب العمل وهذا يقتضي أن يكون عقد العمل صحيحاً فإذا كان باطلاً فعندها لا يعد ما يحصل عليه العامل أجراً إنما ديناً ذمّة صاحب العمل يخضع للقواعد العامة وتحديدًا قواعد الكسب بلا سبب^ن.

وبخصوص مشتملات الأجر فإنه يمكن القول أن الأجر يشمل العديد من الملحقات، فهو يشمل على سبيل المثال^س: أ- بدل الساعات الإضافية إذا اتسمت بطابع الاستمرار والاستقرار وكانت هناك قواعد ثابتة ومحددة لضبطها. ب- زيادة غلاء المعيشة التي هدفها مجابهة ارتفاع غلاء المعيشة وهي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر. ت- العلاوة أو الزيادة الدورية التي تعطى للعامل لاعتبار

خاص كأقدميته في العمل وتُعتبر جزءاً من الأجر عند ما يوجد إلزام على صاحب العمل بها سواءً أكان مصدر الإلزام عقد العمل أم النظام الداخلي للمؤسسة. ث- نفقات العمل أو البدلات التي تعطى للعامل لقاء أي نفقات إضافية يتكبدها أثناء تنفيذ عقد عمله مثل نفقات الانتقال والتمثيل والاستقبال. ج- الامتيازات العينية التي يقدمها صاحب العمل لعماله كخدمات دون مقابل مثل وجبات الطعام بدون مقابل أو بئمن رمزي والسكن المجاني أو ببدل رمزي والماء والكهرباء في بيت العامل والمواصلات المجانية والملبس باستثناء لباس العمل الذي يُعتبر من أدوات العمل. والأصل أن الامتيازات العينية لا تُشكل جزءاً من الأجر إلا في حال اتسامها بطابع الاستمرار وكانت مجانية أو مُقابل ثمن رمزي. ح- المكافآت وهي ما يمنحه صاحب العمل لعماله تعبيراً عن ارتياحه لمستوى كفاءتهم أو إخلاصهم ولما يبذلوه من جهد وحماس وتفان وانتظام في العمل ومثال ذلك راتب الشهر الثالث عشر، وحتى تعد المكافأة جزءاً من الأجر لا بد من أن تتوفر فيها عناصر العمومية والاستمرار والثبات. خ- المنحة وهي مكافأة تُمنح للعمال تفضلاً في بعض المناسبات وأحياناً لا تُعتبر المنحة أجراً إضافياً لكونها تُشكل تبرعاً من جانب صاحب العمل للعامل بمناسبة معينة خاصة به كالمنحة التي تعطى له بمناسبة ترقبته أو زواجه، لكن من المنح ما يُعتبر أجراً إضافياً كتلك التي تُعطى للعامل كتعويض خاص بسبب طبيعة العمل الذي يقوم به أو بسبب ظروف العمل ولكن يُشترط لكي تُعتبر مثل هذه المنح أجراً إضافياً أن تكون عامة

أي تشمل جميع عمال المؤسسة أو فئة معينة منهم وأن تتسم بطابع الاستمرار. د- العمولة وهي ما يحصل عليه العمال من نسب مئوية من قيمة تسويق المنتجات أو المبيعات أو الصفقات التي يتوصلون لإبرامها عندما يعملون كوسطاء أو مندوبين. ذ- الإكرامية وهي المبالغ التي يعطيها إلى العامل زبائن المؤسسة الذين يتصل بهم بمقتضى عمله، وهي لا تُعد أجراً إضافياً إلا إذا كان العرف قد كرسها في المؤسسة التي يعمل فيها العامل كالفنادق والمطاعم والمقاهي وأن تكون هناك قواعد لضبطها.

جدير بالإشارة أنّ الأجر عنصر جوهري في عقد العمل ذلك أن هذا العقد هو من عقود المعاوضة، وعليه فإن العمل المؤدى من قبل شخص لمصلحة شخص آخر دون مقابل لا يشكل علاقة عمل وبالتالي لا يجوز للشخص الذي قام به أن يتذرع بأحكام قانون العمل. غير أنه لا يُستنتج من ذلك أنه يترتب على العامل الاتفاق مسبقاً على أجره مع صاحب العمل، فقد لا يتفق الطرفان صراحةً ومسبقاً على تعيين الأجر ومع ذلك يبقى التعاقد وارداً على عمل مأجور طالما أن المادة ٢/٩٠١ من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ نصت على أنه إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة^٤.

المطلب الثاني: أهمية الأجر على الصعيد الإنساني والاجتماعي

إن الخدمات التي يؤديها العامل للمجتمع تعد من قبيل السلع التي لا يستغني عنها باقي أفراد المجتمع إذ لولاها لما كان هناك تطور عمراني أو اقتصادي أو أي صورة من صور التطور في المجتمع، وهذه السلع تقوم بالمال الذي هو مقابل هذه الخدمات وهذا المقابل هو ما يطلق عليه اسم الأجر^١. وللأجر أهمية كبيرة في حياة العامل حيث يعد المورد الأساسي الذي يعول عليه في كسب قوته^٢، وهو بهذا المعنى يمكن أن يوصف بأنه ذو طابع حيوي؛ فدوريته وانتظام الحصول عليه من شأنها أن تضمن الحياة اليومية للعامل ولأسرته وتمكنه من سد احتياجاته، وهذا يجعل العامل في مركز من التبعية الاقتصادية إلى جوار التبعية القانونية لصاحب العمل^٣. ولذلك كله أصبح من اللازم الاعتراف بالطابع الحيوي للأجر كونه يعد المصدر الأساسي وربما الوحيد لرزق العامل، وهذا ما حدا بالكثير من التشريعات المعاصرة للنص على استحقاق العامل للأجر في بعض الأحيان بالرغم من عدم أدائه الفعلي للعمل مما يجعل الطابع الحيوي للأجر يسمو أحياناً على طابعه القانوني الذي يقضي بأن الأجر هو ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء ما يؤديه من عمل متفق عليه في عقد العمل^٤.

وقد ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجرٍ عادلٍ مرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه

عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية^ش. ولا شك أن ترك تحديد قدر الأجر للطرفين المتعاقدين يؤدي في الواقع إلى وضع صاحب العمل في مركز أقوى من العامل ويجعل هذا الأخير مضطراً لقبول أي أجر مهما كان منخفضاً ليسد به رمقه. فسيادة المذهب الفردي وما نتج عنه من إعلان مبدأ سلطان الإرادة جعل تحديد الأجر خاضعاً للمساومة الفردية الحرة بين أطراف العلاقة التعاقدية الأمر الذي انتهى إلى إطلاق حرية صاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور وذلك نظراً لما يتمتع به من مركز اقتصادي قوي لا يتمتع به العامل. فأصبح الأجر طبقاً لهذا المفهوم خاضعاً لقانون العرض والطلب، ونظراً لأن عرض العمل يكون غالباً أكثر من طلبه فقد أدى هذا الوضع إلى فرض أصحاب الأعمال أجوراً ضئيلة لا تكاد تفي بالحاجات الإنسانية والضرورية للعامل^ت.

لكن وبفضل جهود نقابات العمال منذ أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ومع ظهور وانتشار مذاهب الاقتصاد الموجه والنزعات الاجتماعية فقد ظهر مبدأ تحديد الحد الأدنى للأجور الذي يهدف إلى تحقيق وحماية الطابع الإنساني للأجر، وعليه فقد اهتمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها عام ١٩١٩ بموضوع تحديد مستويات كافية للأجور حيث أكدت ديباجه دستورها على مدى الحاجة إلى "تقديم أجر معيشة كاف"، كما نصت المادة ٤١ من دستور هذه المنظمة على أن المجتمعات الصناعية قاطبة عليها أن "تكفل دفع أجور إلى العامل كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة". أما على المستوى العربي فقد

نصت المادة ٢/٣٤ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر بالاستناد إلى قرار الدورة العادية لمجلس الجامعة على المستوى الوزاري رقم ٦٤٠٥ بتاريخ ٤ آذار ٢٠٠٤ على أن "لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته".

ومن هذا المنطلق فقد تدخل المشرع الإماراتي ونص على أنه "يحدد بمرسوم اتحادي بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبه غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة...".^{١٥} ومن شأن هذا النص إذا تم تفعيله أن يكفل حماية ومراعاة الطابع الإنساني للأجر خاصة وأن المشرع حدد آلية الاقتراح الصادر عن وزير العمل حيث يكون ذلك بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لأصحاب العمل والعمال إن وجدت واستناداً إلى الدراسات وجداول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لتلبية الحاجات الأساسية للعامل^{١٦}.

هذا ولا تقل أهمية الأجر بالنسبة للعامل عن أهميته بالنسبة لمن يعولهم؛ فالأسرة تعتمد في معيشتها على أجر معيّلها وهذا يتطلب أن يكون الأجر ملائماً لطابعه الحيوي والاجتماعي ومتطوراً تطوراً يتناغم مع هذا المقضى وذلك بهدف سد الحاجة للشعور بالأمن الاجتماعي^{١٧}. ولذلك فقد انعكس الطابع

الاجتماعي للأجر في نظام العلاوات العائلية التي تدفع في بعض الدول إلى العامل الذي يعول أولاداً، كما انعكس الطابع الإنساني والحيوي للأجر في ظهور فكرة الحد الأدنى للأجور التي تبلورت في ظلها فكرة الأجر العادل الذي يوفر للعامل وأسرته حياةً تتناسب مع كرامتهم الإنسانية. وعلى أي حال فإن أهمية الأجر تبدو واضحة من خلال اعتماده كأساس لتحديد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة أو مبلغ التعويض المستحق للعامل عند إصابته أثناء العمل أو المبلغ المستحق لورثته عند وفاته ض.

المطلب الثالث: حماية الأجر في الشريعة الإسلامية

بدايةً نقول أن الإسلام ينظر إلى العمل ليس فقط على أساس أنه أحد طرق كسب الرزق التي أباحها وحث عليها بل على أساس أنه الركيزة الأساسية في عملية الإنتاج التي يقوم عليها اقتصاد الأمة، فقد قال تعالى: "هو الذي جعل لكم الأرض ذللاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" ^ط، وعلى أساس أنه من أكبر النعم التي من الله تعالى بها على عباده فاستحق الشكر على هذه النعمة، فقد قال تعالى: "ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم أفلا يشكرون" ^أ. كما أن رسول الله (صلى الله عليه وسلم) دعا إلى العمل وحث على اتقانه ^ب، فقد روي عنه أنه قال: "أطيب الكسب عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور" ^ج. و "ما أكل أحد طعاماً خيراً من أن يأكل من عمل يده" ^د. وحسبنا أن أنبياء الله تعالى يمثلون لنا قدوةً في ممارسة العمل الصالح المفيد ^{هـ}.

وانسجاماً مع ذلك فقد أعز الإسلام العامل ورعاه وكرمه واعترف بحقوقه بعد أن كان العمل في بعض الشرائع القديمة يتجسد في الرق والتبعية. فقد قرر الإسلام للعمال حقوقهم الطبيعية، كما أرسى المبادئ الكفيلة بضمان حقوقهم قاصداً بذلك توفير الحياة الكريمة لهم وإقامة العدالة الاجتماعية والقضاء على الظلم خاصةً في تقدير أجر العامل^{٣٣}.

ومن الحقوق التي أقرها الإسلام للعامل حقه في تقاضي الأجر العادل حيث ورد ذكر الأجر في القرآن الكريم في خمسين ومائة موضع، وجاء وروده بالمعنى المتداول في الحياة العملية، ومن الأمثلة على ذلك قوله تعالى: "قل ما سألتكم من أجر فهو لكم إن أجري إلا على الله" ^{نذ}. وقوله تعالى على لسان ابنة شعيب: "قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا"^{حح}.

كما أن الإسلام لم يترك العامل تحت رحمة صاحب العمل ليستغله ويفرض عليه ما شاء من شروط وإنما اعتنى به عناية كبيرة، ونلاحظ ذلك من خلال حماية الإسلام للأجر ودعوته إلى إعطاء العامل أجره كاملاً غير منقوص. ففي القرآن الكريم نجد قوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود"^ط، وقوله تعالى: "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها"^{يي}. فهاتين الآيتين الكريمتين تبيننا الأوامر الإلهية بضرورة أداء الحقوق لأصحابها ومنها حقوق العامل. كما بين الحق سبحانه وتعالى أنه يعد أثماً يستحق العقاب كل من غصب ثمرة جهد العامل بشكل أو بآخر وفي ذلك يقول تعالى: "وأما السفينة فكانت لمساكين يعملون في البحر فأردت أن أعيبها وكانت وراءهم ملك يأخذ كل

سفينة غصبا^{١٦٦}. ليس هذا فحسب بل إن الله سبحانه وتعالى أمر بالعدل والإنصاف ومن ذلك إعطاء العامل أجراً مجزياً لا يقل عن حد الكفاية الطبيعية للإنسان^{١٦٧} فقد قال تعالى: "ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تفسدوا في الأرض بعد إصلاحها"^{١٦٨}.

أما في السنة النبوية الشريفة، فقد كان رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يراعي الجانب الإنساني للأجر حتى وإن كان العامل أو الأجير غير مسلم، فقد عامل الرسول (صلى الله عليه وسلم) يهود خيبر معاملة المسلمين من حيث الأجور وباقي الحقوق. كما روي عنه (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته: رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً وأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجره"^{١٦٩}، كما روي عنه (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"^{١٧٠}.

هذا وتحدد الأجرة في الإسلام حسب ما يقضي به العرف ونوع العمل ومدى ما يبذل فيه من وقت وجهد^{١٧١}، لكن ومنعاً لوقوع النزاع بين العامل وصاحب العمل ومن أجل حماية حق العامل في أن يأخذ أجره كاملاً غير منقوص فقد أمر الإسلام المتعاقدين بتحديد الأجرة تحديداً يمنع الجهالة الفاحشة^{١٧٢}، وفي ذلك يقول رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "إذا استأجر أحدكم أجيراً فليعلمه أجره"^{١٧٣}.

المبحث الأول: القواعد القانونية في حماية الأجر

لما كان محور قانون العمل حماية العامل ولما كان الأجر هو السبب الذي يعمل لأجله العامل فقد جاء القانون ليحمي هذا الأجر من خلال إقرار مبدأ الحد الأدنى للأجر ومبدأ المساواة في الأجر:

المطلب الأول: إقرار مبدأ الحد الأدنى للأجر

لم يعد تحديد الحد الأدنى للأجور متروكاً لآلية السوق الاقتصادية بل عمد المشرع في كثير من الدول إلى تحديد ذلك كي يحد من نفوذ أصحاب العمل في استغلال العامل عن طريق دفع أجور زهيدة وكي يضمن للعامل حصوله على أجر يمكنه من العيش في مستوى لائق ويمكنه من أن ينتفع من النمو الاقتصادي الذي يساهم في تحقيقه باعتبار أن أجره هو نصيبه من الدخل القومي^{٢٧}. فقد نصت المادة ٤١ من دستور منظمة العمل الدولية على أن المجتمعات الصناعية قاطبة عليها أن "تكفل دفع أجور إلى العامل كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة بالمعنى المفهوم في كل بلد وقت التنفيذ". كما نصت المادة ٥/٤٢٧ من معاهدة فرساي عام ١٩١٩ على ضمان إعطاء العامل أجراً كافياً يوفر له مستوى معقول من المعيشة.

وإذا كان الأجر هو المقابل للعمل، فإن مفهوم الحد الأدنى للأجور جاء

على مبدأ أن الأجر ليس للعامل وحده بل له ولأسرته^{١١}. وهذا ما حدا بالمشرعين في كثير من الدول للتدخل مباشرة لوضع حد أدنى للأجر وفق مبادئ عامة تشمل ما يلي^{١٢}: أ- أن الأجر يجب أن يتناسب مع العمل المؤدى بصرف النظر عن جنس صاحبه أو عرقه وفقاً لقاعدة "نفس العمل نفس الأجر" التي أقرتها الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١؛ ب- أن الأجر يجب أن يتفق أيضاً مع وضع العامل العائلي والاجتماعي؛ ت- أن الأجر يجب أن يتلاءم بوجه عام مع وضع البلاد الاقتصادي وكذلك مع إمكانية المؤسسة الإنتاجية التابع لها العامل؛ ث- وجوب حماية القوة الشرائية للعامل في حال ارتفاع مستوى المعيشة بشكل عام.

ولعل المفهوم الأكثر تحديداً لمعايير وضع الحد الأدنى للأجور هو ما جاء في التوصية رقم ١٣ لمنظمة العمل الدولية التي تضمنت ستة معايير لتحديد الحد الأدنى للأجور وهي: أ- احتياجات العامل وأسرته، ب- المستوى العام للأجور في الدولة، ت- نفقة المعيشة وما يطرأ عليها من تغيرات، ث- مدفوعات الضمان الاجتماعي وما شابها من وسائل تخفيض الفقر، ج- مستوى المعيشة للجماعات الاجتماعية الأخرى أي الجماعات المناظرة للعماله الضعيفة مثل كبار السن والمعاقين والأسر الفقيرة، ح- والعوامل الاقتصادية شاملة متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاجية ومستوى التوظيف وقدرة أصحاب الأعمال على الدفع.

هذا وقد واجهت فكرة تحديد الحد الأدنى للأجور معارضة من بعض مناصري الاقتصاد الليبرالي الذين يؤمنون بالسوق الحرة حيث يعتقد هؤلاء أن تدخل الدولة من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور يتعارض مع مبدأ العرض والطلب ويخلق تدخلاً فظاً في سوق العمل، ويرون أن هذا سيؤثر سلباً على الاقتصاد القومي وسيرفع سعر المنتج على نحو يرهق المستهلكين بما فيهم العمال، هذا فضلاً عن أنه سيزيد نسبة البطالة وذلك لأن كثيراً من الشركات التجارية سوف تضطر لنقل مصانعها إلى دول تُدفع فيها أجوراً متدنية للعمال ولا يُطبق فيها مبدأ الحد الأدنى للأجور. على أن مناصرو تحديد الحد الأدنى للأجور من أعضاء النقابات المهنية والتنظيمات الاجتماعية يرون أن هذا سيحقق الحماية للعامل ويمكنه من تلبية احتياجاته والعيش بكرامة.

وإدراكاً من المشرع الإماراتي لأهمية تحديد حد أدنى للأجور فقد نص عليه في المادة ٦٣ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، حيث جاء النص على النحو التالي "يحدد بمرسوم اتحادي بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبه غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة".^١ ونعتقد أنه يمكن لوزير العمل أن يستعين بلجنة خاصة تشكل لهذا الغرض على أن تتألف هذه اللجنة من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل ووزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة والمصرف المركزي ودائرة الإحصاءات العامة

والبليات إضافة إلى أية جهات حكومية أخرى ذات صلة بالموضوع وذلك من أجل دراسة المؤشرات الاقتصادية والأداء الاقتصادي في الدولة ومؤشرات سوق العمل وغيرها ووضع توصياتها بهذا الشأن. هذا ولم ينص المشرع الإماراتي على أن الحد الأدنى للأجور يخضع لمراجعة مستمرة حسب ما يستجد من ظروف اقتصادية أو اجتماعية تنعكس على الاقتصاد وعلى القوة الشرائية للعملة أو حسب معدلات التضخم. وعليه فإننا نعتقد أن من الأفضل أن تعقد هذه اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة لذلك من أجل مراجعة الحد الأدنى للأجور على نحو يتناسب مع الظروف الاقتصادية والمعيشية السائدة، علماً بأن لتاريخه لم يتدخل وزير العمل في مسألة تحديد الحد الأدنى للأجور، ويبدو لنا أن هذا التدخل أصبح ضرورياً في الوقت الحاضر وذلك بسبب وجود أصحاب عمل لا يدفعون للعمال إلا أجوراً زهيدة جداً لا تمكنهم من تلبية متطلبات حياتهم المعيشية بشكل يليق بكرامتهم الإنسانية.

جدير بالإشارة أن هناك دولاً عربية أقرت هذا المبدأ وطبقته عملياً، وفي هذا الصدد لا بد من الإشارة إلى التجربة الأردنية حيث تعتبر المملكة الأردنية الهاشمية من أوائل الدول العربية التي وضعت حداً أدنى للأجور وأعدت النظر به عدة مرات، فقد بدأت الحكومة الأردنية في اعتماد الحد الأدنى للأجور لأول مرة في تموز عام ٢٠٠٠ بحد أدنى بلغ ٨٠ ديناراً جرت زيادته في العام ٢٠٠٢ ليصبح ٨٥ ديناراً، ومن ثم إلى ٩٥ ديناراً في العام ٢٠٠٥ لمواجهة

حزمة الإجراءات التي اتخذت لرفع أسعار المشتقات النفطية، ثم رفع الحد الأدنى للأجور مرة أخرى عام ٢٠٠٦ إلى ١١٠ دنانير ثم إلى ١٥٠ ديناراً عام ٢٠٠٩ ثم إلى ١٩٠ ديناراً عام ٢٠١١^ث.

المطلب الثاني: إقرار مبدأ المساواة في الأجر

إنَّ مبدأ المساواة أو عدم التمييز يعد من الأسس والمبادئ التي أقرها الإسلام والتي تحكم العلاقات الإنسانية بشكل عام^ح، كما يعد هذا المبدأ من المقومات الأساسية للنظام العام الإسلامي التي يحظر الخروج عليها أو المساس بها^ن، فالله سبحانه وتعالى ساوى بين الناس منذ أن خلقهم من أصل واحد حيث يقول تعالى: "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إنَّ أكرمكم عن الله أتقاكم إنَّ الله عليم خبير"^ض. كذلك فإن الإسلام لم يفرق بين شخص وآخر إلا على أساس التقوى وطاعة الله تعالى، فقد قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "ألا لا فضل لعربي على عجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأبيض على أسود ولا لأسود على أبيض إلا بالتقوى"^غ.

ومن نافلة القول أنَّ الشريعة الإسلامية الغراء أكدت كذلك على المساواة بين الرجل والمرأة بما في ذلك المساواة بينهما في جميع التكاليف والأعباء الدينية^ظ، فقد راعت ظروف المرأة وميزتها في أحوال كثيرة عن الرجل وأعفتها من كثير من الأعباء التي يكلف بها الرجل مما يعني أن الشريعة الإسلامية قررت مبدأ المساواة الفعلية أو المادية بما لا تتنافى مع مبدأ المساواة أمام القانون ما دام

أن المساواة بين الرجل والمرأة هي في الغالب مساواة نسبية^أ.

أما على صعيد التشريعات الوضعية فإن مبدأ المساواة يعد ضماناً دستورية نصت عليها العديد من دساتير دول العالم^ب، فعلى سبيل المثال نصت المادة ١٤ من الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة لعام ١٩٧١ على أن "المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم". كما نصت المادة رقم ٢٥ من ذات الدستور على أن "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي".

وبخصوص مبدأ المساواة في الأجر فهو يعني عدم التمييز بين العمال الذين يتساوون في ظرف العمل لدى صاحب العمل الواحد فيما يخص الأجور سواءً أكان هذا التمييز قد بني على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو غير ذلك^ج. فقد بين القرآن الكريم أن كل إنسان يستحق عائد عمله الصالح النافع ويستوي في ذلك الذكر والأنثى، فقد قال تعالى: "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"^د. فهذه الآية الكريمة قررت استحقاق العامل لعائد عمله في الدنيا والآخرة، فضلاً عن أن الصيغة الواردة في النص القرآني الكريم تفيد العموم والشمول فكل من يقدم عملاً مشروعاً ونافعاً للناس يؤجر عليه، يستوي في ذلك

الرجل والمرأة، وفي ذلك يقول تعالى: "فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى"^{٥٥٥}. ويستفاد من هذا النص القرآني الكريم أن عمل كل رجل وامرأة على حد سواء غير مضيع عند الله تعالى وأن ما تقدمه المرأة من عمل مأجور عليه مثلها في ذلك مثل الرجل وهو ما يدل على أن الحق في العمل المقرر بأصل الإباحة يتساوى في أجره كل من الرجل والمرأة^{٥٥٦}.

أما عن المساواة في الأجر في الموائيق والعهود الدولية فقد ورد في ديباجة ميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥ أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد من جديد إيمانها "بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال وللنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية". كما نصت المادة ٢/٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ كانون أول عام ١٩٤٨ على أن "لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل". كما أكدت المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي تم إقراره في ١٦/١٢/١٩٦٦ على ضمان تمتع العامل بشكل عام بأجر منصف ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز وضمان تمتع المرأة بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وأن تتقاضى أجراً يساوي أجر الرجل عند تساوي قيمة العمل. كما نصت المادة ١/٢ والمادة ٣ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي تم إقراره في ١٦/١٢/١٩٦٦ على ضرورة احترام

الدولة لحقوق الأفراد الموجودين فيها دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي أو الثروة أو النسب يتساوى في ذلك الرجل والمرأة، وقطعاً تشمل هذه الحقوق الحق في المساواة في فرص العمل وفي تقاضي الأجر. كما حثت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة عام ١٩٧٩ (سيداو) الدول الموقعة على اتخاذ جميع التدابير المناسبة والتي من شأنها التأكيد على الحق في التمتع بنفس فرص العمل والحق في المساواة في الأجر لدى تساوي قيمة العمل وغير ذلك من الحقوق ززز.

وفيما يتعلق بدور منظمة العمل الدولية في كفالة مبدأ المساواة في الأجور فقد حرصت المنظمة على تكريس مبدأ المساواة بين العمال من الذكور والعاملات من الإناث من خلال عدد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها والتي من أبرزها: أ- الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، والتوصية ١٩٥١/٩٠ الملحق بها^{٣٣٣}. ب- الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية الملحق بها التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والتي تعد من أكثر المعايير الدولية شمولاً لمعالجة مشكلة التمييز في كل من القطاعين العام والخاص^{٣٣٤}. ت- الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٩٨١/١٦٥ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية^{٣٣٥}.

ت- اتفاقية فرساي التي نصت في المادة ٧/٤٢٧ على المساواة بين أجور النساء وأجور الرجال في الأعمال المتكافئة في القيمة.

أما على الصعيد العربي فقد تم إقرار الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي نص في المادة ٤/٣٤ على أنه "لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل". وفيما يخص جهود منظمة العمل العربية بهذا الشأن فقد أصدرت هذه المنظمة منذ نشأتها العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تضمنت الحد الأدنى من الحقوق بما في ذلك ضرورة المساواة في هذه الحقوق بين العمال الذكور والعمالات الإناث ومن هذه الاتفاقيات^{لثفكك}: أ- الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل حيث يقصد بمستويات العمل في مفهوم هذه الاتفاقية الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي يتعين الاعتراف بها للعمال والتي يجب أن تحميها تشريعات العمل الوطنية وأن تعتبرها من النظام العام، وقد نصت المادة الثامنة من هذه الاتفاقية على مبدأ المساواة بشكل عام. ب- الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة حيث تهدف إلى حماية حقوق المرأة باعتبارها تمثل نصف القوى البشرية التي تشكل الدعامة الأساسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في الوطن العربي. ت- الاتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور التي أكدت من جديد مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين.

وفيما يتعلق بتطبيقات هذا المبدأ في التشريعات الوضعية في الدول العربية، فقد جاء النص تحديداً على مبدأ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في بعض قوانين العمل العربية^{١١١}. ومثال ذلك ما نص عليه المشرع الإماراتي في المادة ٣٢ من قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ التي جاء فيها "تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل"^{١١٢}. وبهذا يكون المشرع الإماراتي قد نص في المادة ١٤ من الدستور الاتحادي وفي المادة ٣٢ من قانون العمل على ضمانات هامة من ضمانات الأجر وأقر مبدأ المساواة بين العمال في الأجور إذا كانوا يقومون بذات العمل، ليس هذا فحسب بل إنه فرض على صاحب العمل التزام بعدم التمييز بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأجور وبإعطاء المرأة نفس أجر الرجل إذا كانت تؤدي نفس العمل الذي يؤديه الرجل.

المبحث الثاني: أحكام الوفاء بالأجر ومظاهر حمايته

وسوف نناقش هذا الموضوع في مطلبين مستقلين وعلى النحو التالي:

المطلب الأول: أحكام الوفاء بالأجر

وسوف نناقش هذا المطلب من خلال مناقشة المسائل التالية:

أولاً: حماية الأجر من حيث وسيلة الوفاء به

فحسب القواعد العامة في الوفاء يمكن أن يتم الوفاء بالأجر عيناً؛ أي بأن يقبل العامل مقابلاً أيّاً كان نوعه من سلع وخدمات بدلاً من أجره النقدي وهذا ما يعرف بالوفاء بمقابل، لكن الاتفاقيات الدولية^{٤٤٤} والعربية^{٤٤٥} حظرت هذه الصورة من صور الوفاء وذلك بسبب ما قد يلحق العمال من ضرر جراء ذلك. وعليه فقد حظرت هذه الاتفاقيات الوفاء بغير النقد الوطني المتداول قانوناً ومنعت صاحب العمل من تقييد حرية عماله في التصرف بأجورهم أو إلزامهم بشراء أي من منتجاته أو الشراء من أماكن معينة^{٤٤٤}. وقد جاءت معظم تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي منسجمة مع هذه الاتفاقيات، فعلى سبيل المثال نصت المادة ٥٥ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ لدولة الإمارات العربية المتحدة على أن "تؤدى الأجر في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً"، كما نصت المادة ٥٩ من ذات

القانون على أنه "لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل" ^{١٥}، وربما يعود السبب في إيراد هذه النصوص إلى حماية العامل وعدم تعريضه للمخاطر التي قد تنجم عن اقتضاء أجره بعملة أجنبية غير رائجة أو بعملة سعر صرفها غير مستقر، علاوةً على أن الأجر ملك للعامل الذي هو حر التصرف فيما يملك وما يرغب بشرائه من السلع التي تناسبه وبالسعر الذي يناسبه ويحقق مصلحته لا بالسعر الذي يفرض عليه.

ثانياً : حماية الأجر من حيث الوفاء الدوري به

وفقاً للقواعد العامة يستحق العامل الأجر المتفق عليه كلما أتم وحدة زمنية معينة أو وحدة الإنتاج المتخذة أساساً لتحديد أجره. ووفقاً لهذه القواعد أيضاً فإنه يمكن لطرفي العقد أن يحددا المواعيد التي يرتضيانها للوفاء بالأجر في عقد العمل ذاته فإن لم يفعلا طبقت العادات والعرف الجاري. غير أن حرية الطرفين في تحديد مواعيد الوفاء بالأجر لم تعد مطلقة في التشريعات الحديثة حيث تدخل المشرع في تقييدها وحدد مواعيد لهذا الوفاء تعتبر حدوداً قصوى لا يجوز تجاوزها. فقد نص المشرع الإماراتي في المادة ٥٦ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أن العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في كل شهر وجميع العمال الآخرين تؤدي أجورهم كل أسبوعين على الأقل. وهذا يعني أن الوفاء بالأجر يجب أن يكون قبل نهاية الشهر الذي استحق الأجر فيه وأن يكون خلال أيام

العمل وساعاته. وكان هدف المشرع من وراء ذلك حماية العامل من خطر ضياع أجره المتراكم لفترات طويلة في الأحوال التي يتعرض فيها صاحب العمل لمصاعب مالية قد تعرضه إلى الإفلاس ومن أجل تمكينه من الحصول على أجره في مواعيد محددة تمكنه من تنظيم الإنفاق من أجره على شئون حياته اليومية. إلا أنه يؤخذ على نص المادة ٥٦ أنه لم يحدد بالضبط التاريخ الذي يجب الوفاء به مثل اليوم السابع والعشرين أو الثامن والعشرين من كل شهر أو قبل نهاية الشهر بيوم أو بيومين مثلاً وكان الأجدر بالمشرع النص على ذلك انطلاقاً من أهمية الأجر ومن ما له من طابع حيوي وإنساني.

ثالثاً : حماية الأجر من حيث تحديد مكان وزمان الوفاء به

إنّ القواعد العامة في الوفاء تقضي بأن يتم الوفاء في موطن المدين ذلك أن الدين مطلوبٌ لا محمول، وهذا ما نص عليه المشرع الإماراتي في المادة ٢/٣٦١ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ بقوله "يكون 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". إلا أن المشرع الإماراتي لدى تنظيمه لالتزامات صاحب العمل نص على أن أداء الأجر للعامل يجب أن يكون المكان الذين يحدده العقد أو العرف ^{صص} وغالباً ما ينص عقد العمل أو يقضي العرف بأن يكون الوفاء في مكان العمل فقط. إلا أنه وبغية التيسير على العامل وعدم إجهاده بالانتقال إلى مكان آخر لاستلام أجره وحتى لا

يتكبد أية نفقات إضافية وحتى لا يتقاضى أجره في مكان تتواجد فيه بضائع متنوعة مما قد يغريه في إنفاقه بسرعة فقد نص المشرع الإماراتي في المادة ٥٥ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "تؤدى الأجر في أحد أيام العمل وفي مكانه"، ويأتي هذا انسجاماً مع المعايير التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية والعربية^{١١١} والتي نصت على أنه يجب الوفاء بالأجر في مكان العمل كقاعدة عامة.

أما من حيث زمان الوفاء بالأجر فإنه وحسب نص المادة ١/٩١٢ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ يكون في الزمان الذي يحدده عقد العمل أو العرف، وغالباً ما ينص عقد العمل أو يقضي العرف بأن يكون الوفاء بالأجر في أحد أيام العمل، على أن المادة ٥٥ من قانون تنظيم علاقات العمل لسنة ١٩٨٠ ألزمت العامل بالوفاء بالأجر خلال الدوام أي خلال أحد أيام العمل، والهدف من ذلك هو حظر الوفاء بالأجر في يوم راحة العامل حتى لا يفوت الغرض الذي تقرر من أجله راحته. وبالرغم من أن قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي لم يتضمن أي نص يتعلق بإمكانية دفع الأجر في حساب العامل في البنك أو بالوفاء بالأجر من خلال الشيك فإننا نعتقد أن هذا لا يعني عدم إمكانية الوفاء عن طريق إيداع مبلغ الأجر مباشرة أو تحويله بأمر دفع منتظم إلى حساب العامل في البنك أو الوفاء به من خلال تسليم العامل شيكاً بمبلغ أجره كاملاً^{١١٢}، وهذا قد يكون مفيداً للعامل حيث يمكنه من أن يسحب من رصيده ما

يحتاجه فقط وبالتالي يشجعه على الادخار، كما أنه مفيد لصاحب العمل حيث يمكنه من الحصول على وسيلة إثبات عند إدعاء العامل بعدم تقاضيه لأجره. ومراعاة لهذا الاعتبار فقد أصدر وزير العمل الإماراتي قراراً يلزم فيه أصحاب العمل الذي يشغلون أكثر من خمسة عشر عاملاً بتحويل أجور هؤلاء العمال إلى بنوك أو محلات صرافة يشرف عليها المصرف المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة^{١٢٣}.

إلا أن هذا الأمر عليه محاذير إذ بمجرد تحويل الأجر إلى البنك يفقد الأجر الحماية التي يتمتع بها بموجب قانون العمل والتي تحد من الاقتطاع منه أو الحجز عليه ويصبح بمقدور البنك أن يقتطع نسبة تصل إلى ٥٠% من الأجر الإجمالي استيفاءً لدين أو قرض على العامل^{١٢٤}. والبنك في هذا الصدد يستند إلى نص المادة ٧ من نظام القروض المصرفية والخدمات الأخرى المقدمة للعملاء الأفراد رقم ١٩ لسنة ٢٠١١ الصادر عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي الذي سمح له بذلك. وعليه، وفي ضوء ذلك كله فإننا نرى أن من مصلحة العامل أن يقبض أجره بالعملة الوطنية أثناء العمل وفي مكان العمل وليس من مصلحته قبضه من البنك بعد تحويله من قبل صاحب العمل.

رابعاً : حماية الأجر من حيث إثبات الوفاء به

فالأصل أن صاحب العمل كمدین بالأجر يستطيع - وفقاً للقواعد العامة في الإثبات - أن يثبت الوفاء بدينه (الأجر) بكافة طرق الإثبات، إلا أن أهمية

الأجر بالنسبة للعامل وامتلاك صاحب العمل الوسائل الفنية في الإثبات في مقابل قصور إمكانات العامل دفعت المشرعين إلى وضع قواعد خاصة لإثبات الوفاء بالأجر تعتمد الكتابة أو ما يقوم مقامها دليلاً لإثبات صاحب العمل وفاءه أجر العامل^{٥٨}. وعليه، فقد نص المشرع الإماراتي في المادة ٥٨ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "لا يجوز إثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم أيًا كانت قيمته أو طبيعته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين ويعتبر باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك". ومفاد هذا النص أن صاحب العمل لا يمكن له أن يثبت واقعة الوفاء بالأجر إلا بالكتابة أو بالإقرار أو باليمين بينما يمكن للعامل أن يثبت عدم الوفاء أو يثبت مقدار الأجر أو يثبت مقدار ما تم الوفاء به من أجر بكافة طرق الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود، وفي هذا الصدد تقول المحكمة الاتحادية العليا أن التزام صاحب العمل بإثبات وفائه بأجر العامل من خلال الكتابة أو الإقرار أو اليمين دون غيرها لا يحول دون التزام العامل بإثبات مقدار الأجر وتاريخ بداية عمله وتاريخ نهايته إذا كان له ذلك بكافة طرق الإثبات^{٥٩}.

خامساً: حماية الأجر من حيث تحديد مدة تقادمه

لقد نصت المادة ١/٩٢٢ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ على أنه "لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد"، كما نصت المادة ٦ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق من الحقوق المترتبة

بمقتضى أحكام هذا القانون بعد مضي سنة من تاريخ استحقاقه...^{١١١} الضوض. والمشرع بهذين النصين يكون قد حمى العامل بأن أعطاه مدة سنة كاملة ليطالب خلالها بما هو مستحق له في ذمة صاحب العمل إلا أنه يلاحظ وجود تضارب بين هذين النصين حول تاريخ سريان مدة عدم سماع الدعوى فقانون المعاملات المدنية يقرر سريانها من تاريخ انتهاء العقد بينما يقرر قانون العمل سريانها اعتباراً من تاريخ الاستحقاق، وإزاء هذا التضارب يجد القاضي نفسه مضطراً لأن يطبق نص قانون العمل عملاً بقاعدة أن الخاص يقيد العام. هذا وقد أوجد القضاء الإماراتي حلاً لهذا التضارب فقرر عدم سريان المدة بحق العامل ما دام على رأس عمله كون ذلك يشكل مانعاً أدبياً من مطالبته بحقه^{١١٢}.

هذا ويلاحظ أن المشرع الإماراتي لم ينص سواء في قانون المعاملات المدنية أو في قانون تنظيم علاقات العمل على تقادم الأجر بل نص على عدم سماع دعوى المطالبة بالأجر، وبهذا يكون المشرع الإماراتي قد أخذ بفكرة عدم سماع الدعوى بالحق وليس بفكرة سقوط الحق عملاً بالحديث النبوي الشريف "لا يسقط حق امرئ مسلم وإن قدم^{١١٣}. وقد جاء في أحد أحكام محكمة تمييز أبو ظبي ما يلي: "من المقرر قضاءً أن الدفع بعدم سماع الدعوى بمرور الزمان للحقوق الناشئة عن قانون العمل بمضي سنة دفع موضوعي يجوز إيدأه لأول مرة أمام محكمة الاستئناف ولا يسقط بالتكلم بالموضوع وتسري هذه المدة من تاريخ تولد الحق وليس من تاريخ انتهاء علاقة العمل ما لم يتوفر سبب من أسباب الوقف أو الانقطاع"^{١١٤}.

المطلب الثاني: مظاهر حماية الأجر

لقد سعى المشرع الإماراتي إلى توفير الحماية لأجر العامل أثناء سريان عقد العمل، وتتجلى مظاهر هذه الحماية فيما يلي:

أولاً: حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم قيامه بالعمل

ذكرنا سابقاً أن الأجر يعد مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل بموجب عقد العمل^١، وعليه فلا يستحق العامل أجراً إذا لم يؤدي العمل المتفق عليه كما هو الحال عندما ينقطع أو يتغيب العامل عن عمله دون عذر مقبول^٢. لكن هذا ليس على إطلاقه فقد أورد المشرع استثناءين يستحق فيهما العامل أجره رغم عدم قيامه بالعمل:

(أ) - إذا وضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل ولم يكلفه الأخير بأي عمل :

فقد نصت المادة رقم ٢/٩١٢ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ على أن "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل". يتضح من نص هذه المادة أن العامل يتقاضى الأجر في كل مرة يتوقف فيها عن العمل لسبب عائد إلى صاحب العمل ولو لم يكن هناك خطأ في جانبه. فإذا رغب صاحب العمل في أن يتحلل من التزامه بدفع الأجر فإن عليه أن يثبت قيام السبب الأجنبي أو القوة

القاهرة، فإن لم يتمكن من إثبات ذلك فإنه يكون ملزماً بدفع الأجر طوال مدة التوقف عن العمل^{٣٣٣}. لكن حتى يستحق العامل أجره في هذه الحالة فإن عليه ألا يعمل عند صاحب عمل آخر، وفي ذلك تقول المحكمة الاتحادية العليا في حكم حديث لها: "يجب على العامل أن يتفرغ لأداء العمل المنوط به بمقتضى عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل، فلا يجوز له أن يأتي عملاً آخر يتعارض مع العمل المتفق عليه أو يحول دون استفادة صاحب العمل بمجهوده في أداء العمل"^{٣٣٤}. كما جاء في حكم حديث آخر لمحكمة محكمة تمييز دبي ما يلي: "من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه متى كان عقد العمل قائماً بين صاحب العمل والعامل ولم يثبت انتهاء هذه الرابطة بأي صورة من الصور بحيث يكون العامل قد أدى عمله أو أعد نفسه للقيام به وتفرغ له فإن ذلك من شأنه التزام صاحب العمل بأداء الراتب المتفق عليه للعامل"^{٣٣٥}.

(ب) - العطل والإجازات المقررة بموجب القانون :

ومثال ذلك العطل المقررة في الأعياد الدينية والوطنية وعطلة نهاية الأسبوع والإجازات السنوية والمرضية وغيرها، ويعد ما يحصل عليه العامل خلال هذه العطل والإجازات أجراً بالمفهوم الدقيق للكلمة وسندنا في ذلك ما نص عليه المشرع الإماراتي في المادة ٧٤ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بقوله "يستحق العامل أجره رسمية بأجر كامل في المناسبات التالية..." وما نص عليه في المادة ٧٩ من ذات القانون بقوله "للعامل الحق في

الحصول على أجره عن أيام الإجازة السنوية...". هذا على الرغم من أن بعض الفقه يرى أن هذا المقابل لا يعد أجراً لعدم وجود عمل مقابل له ولكنه بمثابة التعويض للعامل عن حرمانه من أجره ززز.

ثانياً: حماية أجر العامل من دائني العامل

إن أجر العامل يعد جزءاً من الضمان العام لدائنيه الذين يمكنهم أن ينفذوا عليه وفقاً للقواعد العامة من خلال حجز ما للعامل من أجر في يد صاحب العمل، وربما في مرحلة ما يجد العامل أن أجره قد استنفذته ديون دائنيه فلا يبقى له ما ينفق على معيشته ومعيشة أسرته^{١٢٢٢}. ولأجل ذلك ونظراً للطابع الحيوي للأجر فقد تدخل المشرع الإماراتي وحدد من سلطات دائني العامل في الحجز على أجره تحت يد صاحب العمل، فقد نص المشرع في المادة ٦٠ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية: و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل، وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر". ومفاد ذلك أن الحجز من أجر العامل مقيد بقيدتين: أ- صدور حكم قضائي نهائي، ب- أن يكون الحجز بحد أعلى لا يزيد على ربع الأجر^{١٢٢٣} وفي حالة تعدد الدائنين يكون بحد أعلى لا يزيد على

نصف الأجر. لكن المشرع هنا لم يحدد المقصود بالأجر وهل هو الأجر الأساسي أم الأجر الإجمالي لكننا نعتقد أن من مصلحة العامل أن يتم الحجز على الأجر الأساسي لأنه دائماً أقل من الأجر الإجمالي.

جدير بالإشارة إلى أن المادة ٢٤٧ من قانون الإجراءات المدنية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم ١١ لسنة ١٩٩٢ نصت على أنه "مع عدم الإخلال بما ينص عليه أي قانون آخر، لا يجوز الحجز على الأجور والرواتب إلا بقدر الربع من الأجر أو الراتب الأساسي...". وباستقراء دقيق لهذا النص يتبين لنا أن المشرع في قانون الإجراءات المدنية وضع حداً أعلى للحجز وهو ربع الأجر الأساسي وليس الإجمالي، ونعتقد أن هذا يحقق مصلحة العامل وهو الأولى بالتطبيق لأنه ورد في القانون الإجرائي المعني بالحجز والتنفيذ علاوة على أنه نص خاص وكما هو معلوم فإن الخاص يقيد العام.

ثالثاً: حماية الأجر من دائني صاحب العمل

رتب المشرع الإماراتي حق امتياز لأجر العامل وسائر مستحقاته على أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة، فقد نصت المادة ٤ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون للعامل أو المستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد".

وهذا يعني أن المشرع استبعد العمال من وصف الدائنين العاديين وقرر لأجورهم امتيازاً عاماً على أموال صاحب العمل يمكنهم من التقدم على الدائنين الآخرين سواءً أكانوا دائنين عاديين أو دائنين مرتهين أو أصحاب حقوق امتياز تاليين لهم في المرتبة^{١١١١١}. وقد جاء هذا النص بهدف تجنيب العمال الموقف الناشئ عن عدم كفاية أموال صاحب العمل المدين للوفاء بديونهم وتزام أجورهم مع ديون الدائنين الآخرين. والحقيقة أن هذا النص لم يقرر الامتياز للأجور فقط بل قرره لجميع المبالغ المستحق للعامل في ذمة صاحب العمل ويشمل ذلك مقابل الإجازة السنوية ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض في حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته بلا مبرر^{١١١١١}.

إلا أنه يؤخذ على هذا النص أنه جعل امتياز أجر العمال بعد امتياز المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة لخزينة الدولة ودين النفقة، ونعتقد أنه كان من الأجدر جعله في المرتبة الأولى كما فعل بعض المشرعين في دول مجلس التعاون الخليجي وبعض المشرعين العرب الآخرين^{١١١١١} خاصةً وأن المادة ٨ من الاتفاقية العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور نصت على أنه "تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداها من ديون بما فيها ديون الدولة". ومثال ذلك من نص عليه المشرع القطري في المادة ٥ من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ بقوله "يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لورثته بمقتضى

أحكام هذا القانون امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة وتتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الدولة، فهذا النص يجعله امتياز حقوق العمال امتيازاً من الدرجة الأولى ويوفر حماية أكبر من تلك التي وفرها قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي. أما نظام العمل السعودي الصادر في ١٨/١٠/٢٠٠٥ بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦ هـ فكان من أكثر التشريعات الخليجية حمايةً لأجر العامل فيما يتعلق بهذا الشأن، فقد نصت المادة ١٩ منه على أنه "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو وراثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وراثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد وذلك قبل سداد أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية^{٣٣٣٣}."

رابعاً: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

من الممكن أن يصبح صاحب العمل دائناً للعامل لأي سبب من الأسباب مما يخوله حسب القواعد العامة إجراء المقاصة بين دينه ودين العامل (الأجر)، كما قد يلجأ صاحب العمل - وبموجب ما له من سلطة تأديبية - إلى المبالغة في إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل وبذلك يستنفذ جزءاً كبيراً من أجره الذي هو مورد رزقه الأساسي وربما الوحيد. لذلك كله ومراعاةً للطابع الحيوي

والإنساني للأجر فقد قيد المشرع سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل إذ لم يجز له أن يقتطع منه أي مبلغ كان إلا حسب ما نص عليه القانون. وهذا له جانب إيجابي في أنه يمكن صاحب العمل من استيفاء الحقوق أو الديون المستحقة له عند العامل وإن كان ذلك ضمن ضوابط وقيود، كما أنه لا يحرم العامل نفسه من مصدر هام من مصادر الائتمان^{١١١١}. وانطلاقاً من ذلك كله ومن أجل حماية العامل وبنفس الوقت المحافظة على حقوق صاحب العمل فقد وضع المشرع عدة ضوابط منصوص عليها في مواد متفرقة من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ من أجل تنظيم عملية الاقتطاع، وهذه الضوابط كما يلي:

(أ) - الحد من الاقتطاع مقابل ما يفرض على العامل من جزاءات تأديبية

إن العلاقة بين العامل وصاحب العمل تحكمها علاقة التبعية القانونية التي تعني أن العامل يجب أن يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل وأن يخضع لأوامره وأن ينفذ ما يفرضه عليه عقد العمل والقانون من التزامات وإلا تعرض للمسائلة من جانب صاحب العمل^{١١١١}. وهذا يعني أن السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل تستند إلى ما للأول على الثاني من حق الإدارة والإشراف وما يلتزم به الثاني تجاه الأول من واجب الخضوع والتبعية لأوامره وإشرافه في أداء العمل. والسلطة التأديبية لصاحب العمل تتجسد في صورة إيقاع جزاءات مالية وغير مالية، وحرصاً من المشرع الإماراتي على حماية أجر

العامل من تعسف صاحب العمل ومبالغته في إيقاع الجزاءات مالية فقد وضع ضوابط خاصة بذلك وقيد الاقتطاع بحدود معينة.

ففي البداية نجد أن المشرع الإماراتي في المادة ١٠٢ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ حدد الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل أو من يقوم مقامه توقيعها على عماله وهي: الإنذار، الغرامة، الوقف عن العمل بأجر مخفض لمدة لا تزيد على عشرة أيام، الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها، الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية، الفصل من الخدمة مع حفظ حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة، والفصل من الخدمة مع حرمان العامل من المكافأة كلها أو بعضها في حالات ذكرتها المادة ١٢٠ من ذات القانون على سبيل الحصر. وهذا يعني أن المشرع وفر قدراً من الحماية لأجر العامل وذلك حرصاً منه على عدم تعسف صاحب العمل في الاقتطاع من أجور العمال حيث منع إيقاع أية عقوبة أو اتخاذ أي إجراء تأديبي غير منصوص عليه في المادة ١٠٢ من قانون تنظيم علاقات العمل.

ثم بعد ذلك حظر المشرع الإماراتي في المادة ١١٠ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ إيقاع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة ١٠٢ إلا بعد إبلاغ العامل كتابةً بما هو منسوب إليه من فعل أو مخالفة وسماع أقواله وتمكينه من الدفاع عن نفسه على أن يتم إثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة المتخذة بعد ذلك في نهاية هذا

المحضر. كما وبين المشرع وجوب أن يتم إخطار العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات وبيان مقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة للفعل أو المخالفة. وبالرغم من أن هذا النص جاء لمصلحة العامل من خلال إعطائه الفرصة للدفاع عن نفسه وبضرورة إبلاغه كتابةً بالمخالفة وبالجزاء المتخذ بعد ذلك إلا أن المشرع لم يعطِ العامل الحق في الاعتراض على الجزاء كما فعلت بعض تشريعات العمل العربية^{٤٤٤٤}.

ثم بعد ذلك ألزم المشرع الإماراتي صاحب العمل بتسجيل الغرامات التي تفرض على العامل في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه. ومن هنا فقد نصت المادة ١٠٨ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "تقيد الفروق المالية التي يعود نفعها على صاحب العمل من جراء الحرمان من الترقية أو الحرمان من العلاوة أو تأجيلها في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أو مناسبتها واسم العامل ومقدار أجره ويفرد حساب خاص لها".

وكذلك فقد حرص المشرع الإماراتي على تحديد حد أقصى لمبلغ الغرامة فبين في المادة ١٠٤ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ أن الغرامة التي تفرض على العامل يجب ألا تزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ~~نفسه~~. هذا بالإضافة إلى أن المشرع الإماراتي لم يترك لصاحب العمل سلطة مطلقة من حيث الزمان في اتهام العامل أو في توقيع عقوبة تأديبية عليه

بل نص في المادة ١١١ من القانون ذاته على أنه لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ستين يوماً ص ص ص.

وفضلاً عن ذلك فإن المشرع الإماراتي قد راعى الجانب الاجتماعي والثقافي والترفيهي للعمال، وعليه فلم يسمح لصاحب العمل بتحقيق الثراء على حساب عماله من خلال المبالغة في إيقاع الجزاءات وخاصةً المالية منها بل ألزمه بتخصيص المبالغ المحصلة من فرض تلك الجزاءات لتحقيق رفاهية العمال من الناحية الثقافية والاجتماعية والترفيهية، ومن هنا فقد نصت المادة ١٠٨ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أن "تخصص الحصيلة الشهرية لتلك الفروق للصرف على شؤون الرعاية الاجتماعية للعمال وفقاً للقرار الذي يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية في هذا الشأن".

(ب) - الحد من الاقتطاع مقابل السلف المالية

أجازت المادة ٦٠ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل مقابل ما قدمه له من سلف مالية شريطة ألا يزيد ما يتم اقتطاعه في الشهر عن ١٠% من الأجر فقط. وقد جاء النص على النحو التالي "لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية: أ- استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى

العامل زيادة على حقه بشرط ألا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة ١٠% من الأجر الدوري للعامل". ولعل المقصود بالسلف هنا القروض التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل بغض النظر عن قصد العامل من وراء الحصول عليها على أن يكون القرض قد قدم من قبل المقرض بوصفه صاحب عمل إلى المقرض بوصفه عاملاً لدى صاحب العمل؛ بمعنى أنه يجب أن تكون علاقة العمل ملحوظة في هذا القرض وإلا اعتبر قرضاً عادياً لا يخضع للقيود الخاصة بحدود الاقتطاع، ومثال ذلك الحالة التي يكون فيها العامل عاملاً لدى بنك ما ويقترض منه قرضاً معيناً لقضاء حاجاته ففي هذه الحالة لا يتقيد صاحب العمل بما ورد في نص المادة ٦٠ لأن علاقة العمل في القرض غير قائمة^{٤٤٤٤}.

(ت) - الحد من الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف

ألزم المشرع الإماراتي العامل في أن يؤدي العمل بنفسه وأن يراعي الحيطة في عمله وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يحافظ على ما بيده من عهدة ومن أدوات تسلمها من صاحب العمل من أجل تأدية عمله، فقد نصت المادة ٩٠٥ من قانون المعاملات المدنية الاتحادي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ على أن "على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل". ومعنى ذلك أن المشرع وضع على عاتق العامل التزاماً بالمحافظة على أشياء صاحب العمل يعتبر الإخلال به خطأً من جانبه يستوجب التعويض^{٤٤٤٤}.

ومن هنا فقد جاء نص المادة ٦١ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على النحو التالي: "إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر ولصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال أو مورد آخر".

ومفاد نص المادتين أعلاه أن العامل إذا أثبت أنه بذل عناية الرجل المعتاد في المحافظة على الأشياء المسلمة إليه ومع ذلك حصل الفقد أو التلف فإنه في هذه الحالة لا يتحمل أية مسؤولية. أما إذا كان ذلك نتيجة تعديه أو تقصيره فقد أجاز المشرع لصاحب العمل أن يقتطع من أجره المبلغ اللازم لإصلاحها أو إعادة الوضع إلى ما كان عليه، والسلطة التقديرية في تحديد المبلغ متروكة لصاحب العمل شريطة ألا يتعسف في ذلك^{ثثث} وألا يزيد الاقتطاع عن أجر خمسة أيام كل شهر، على أنه في الحالة التي يكون فيها العامل ميسوراً أي يكون له مصدر رزق آخر فإن المشرع أجاز لصاحب العمل - وعن طريق دائرة العمل - أن يقاضي العامل لدى المحكمة المختصة فإذا أثبت صاحب العمل ما يدعي به حكمت المحكمة له باقتطاع أجر أكثر من خمسة أيام وهذا متروك للسلطة التقديرية للمحكمة.

ونعتقد أن ما نص عليه المشرع الإماراتي في المادة ٦١ من قانون تنظيم علاقات العمل يحقق العدالة ويتمشى مع مصلحة العامل وذلك لعدة أسباب: أولاً أن المشرع اشترط ثبوت خطأ العامل حتى تتعدد مسؤوليته عما فقد أو تلف، وثانياً أن المشرع لم يجز لصاحب العمل أن يفتطع من أجر العامل أكثر من أجر خمسة أيام بالشهر الواحد كحد أقصى وبهذا تتجلى أهمية الطابع الحيوي للأجر بالمفهوم الذي تحدثنا عنه سابقاً ولكونه المورد الأساسي لمعيشة العامل، وثالثاً أن المشرع حقق التوازن بين حق صاحب العمل في سرعة الحصول على التعويض عما فقد من أدوات أو أشياء أو على المبلغ اللازم لإصلاح ما تلف من هذه الأدوات أو الأشياء وحق العامل في حماية أجره، ورابعاً أنه في الحالة التي يكون فيها للعامل مصدر دخل آخر فإن المشرع أجاز لصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة أن يفتطع أكثر من أجر خمسة أيام لكن المشرع قيد ذلك بأن يكون الطلب من خلال دائرة العمل، وفي ذلك حماية للعامل كون دائرة العمل قد تحقق في المخالفة أو الفعل قبل إحالة الأمر إلى المحكمة، كما أن دائرة العمل قد تعين محامياً للعامل إذا كان صاحب العمل قد ادعى مثلاً أن العامل أتلف أشياء ثمينة جداً وطالب بمبالغ كبيرة قد لا يقدر العامل على دفعها، وهذا يشكل ضماناً هامة وقوية لأجر العامل وحسناً فعل المشرع عندما أورد هذا القيد.

(ث) - الحد من الاقتطاع لتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية

نصت المادة ٦٠ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية: ب- الأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات". هذا ولم يحدد قانون العمل النسبة الواجبة الاقتطاع من أجر العامل كما أنه لم يحدد المقدار الإجمالي لهذا المبلغ أصلاً. إلا أن المادة ٢ من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم ٧ لسنة ١٩٩٩ بينت نسبة هذه الاشتراكات، فنصت على أنه "تشمل الاشتراكات عن المؤمن عليهم ما يأتي: ١- الاشتراكات الشهرية التي يتحملها المؤمن عليهم والتي تستقطع بواقع ٥% من راتب حساب الاشتراك ٢- الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل بواقع ١٥% من راتب حساب الاشتراك للمؤمن عليهم العاملين لديه، وبالنسبة لصاحب العمل في القطاع الخاص تتحمل الحكومة نسبة ٢,٥% من حصته في الاشتراكات تسدد للهيئة^١ في شكل دعم لتحفيزه على تعيين المواطنين لديه". وهذا يعني أن الاقتطاع من راتب العامل يكون بنسبة ٥% من أجره على أساس ما يتقاضاه من أجر في شهر يناير من كل سنة^٢.

جدير بالإشارة هنا إلى أن قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم ٧ لسنة ١٩٩٩ لا يطبق إلا على مواطني الدولة فقط، وسندنا في ذلك أن المادة ١ من القانون عرفت المؤمن عليهم بأنهم كل شخص مواطن تسري عليه أحكام هذا القانون، وعليه يخرج غير المواطنين من نطاق تطبيق هذا القانون. أما عن المظلة التأمينية للعمال غير المواطنين فلم يهمل ذلك قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وجعل لهم الحق في مكافأة نهاية الخدمة حيث نصت المادة ١٣٢ من هذا القانون على أنه "يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء خدمته، ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة، وتحسب المكافأة على النحو التالي:

١- أجر واحد وعشرين يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى

٢- أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك. ويشترط فيما تقدم ألا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنتين".

(ج) - الحد من الاقتطاع لتسديد الاشتراك في صندوق الادخار والصناديق الأخرى

من أجل تشجيع العمال على الادخار وتوفير مبلغ من المال يجدونه عند الحاجة تقوم بعض الشركات أو المؤسسات بإنشاء صناديق ادخار وتشجع العمال على الاشتراك فيها، كما تقوم بدعم هذه الصناديق إما من خلال المساهمة مع العمال بنسبة معينة إضافة للمبلغ الذي يدفعونه كمساهمة في الصندوق أو من

خلال دفع فوائد مجزية على المبالغ المدخرة، أو غير ذلك^١. كما تقوم بعض الشركات أو المؤسسات بإنشاء صناديق خاصة تهدف إلى تمكين العمال من الحصول على خدمات اجتماعية حالية أو في المستقبل مثل تمكينهم من استعمال وسائل النقل بأجرة زهيدة أو تقديم مواد عينية بأسعار رمزية أو تقديم قروض للعمال لغايات السكن أو بهدف إنشاء مساكن خاصة للعمال أو بهدف الاستثمار في قطاعات أو مجالات تجارية معينة من أجل تحقيق الربح للعمال ويطلق على هذه الصناديق اسم صناديق الادخار أو صناديق الإسكان أو صناديق الاستثمار.

وعليه فقد أجاز قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ الاقتطاع من أجور العامل بما يعادل النسب المقررة للاشتراك في هذه الصناديق وحسب التعليمات التي تنشأ بموجبها. فقد نصت المادة ٦٠ من هذا القانون على أنه "لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية: ج- اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق د- أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل^٢."

هذا ويجوز للعامل أن يرفض الاشتراك في هذه الصناديق التي تهدف إلى تقديم خدمات أو مزايا لا يرغبها، وهذا يستخلص من نص المادة ٦٠ التي لم تنص على إلزامية الاشتراك. كما أن نص الفقرة د من ذات المادة اشترط موافقة دائرة العمل على إنشاء هذه الصناديق، وعليه فإن هذه الدائرة عليها التزام

بدراسة المشروع المنوي تخصيص الصندوق له والتحقق من مدى جدوى إنشائه ومعرفة حجم الفائدة المتوقعة منه بالنسبة للعمال فإذا اقتنعت بذلك وافقت على إنشائه وإلا فلا ولا إلزام عليها؛ بمعنى أن الأمر متروك لسلطتها التقديرية في ضوء ما تقوم بإجرائه من دراسة جدية لجدوى إنشاء الصندوق.

خامساً: حق العامل في حبس أشياء صاحب العمل

نصت المادة ٤١٤ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ على أن "كل من التزم بأداء شيء أن يمتنع على الوفاء به ما دام الدائن لم يوف بالتزام في ذمته نشأ بسبب التزام المدين وكان مرتبطاً به"، كما نصت المادة ٤١٧ من ذات القانون على أن "١- على من احتبس الشيء أن يحافظ عليه وأن يقدم حساباً عن غلته ٢- وله أن يستصدر أذناً من القاضي ببيع الشيء المحتبس إذا كان يخشى عليه الهلاك أو التعيب وذلك وفقاً للإجراءات الخاصة ببيع المرهون حيازة وينتقل حق الاحتباس من الشيء إلى ثمنه".

من خلال هاتين المادتين يتبين لنا أن المشرع الإماراتي سمح للعامل بأن يمتنع عن تسليم ما لديه من أشياء وأدوات لصاحب العمل إذا لم يوف هذا الأخير بما في ذمته من أجره للعامل وذلك متى كانت هذه الأشياء مرتبطة بالعمل^{١١١١}، وله أيضاً أن يستمر في حبس هذه الأشياء إلى أن يستوفي أجره من صاحب العمل فإذا كانت هذه الأشياء سريعة التلف فإنه يجوز له أن يحصل على إذن من المحكمة ببيعها وفقاً للإجراءات الخاصة ببيع المرهون رهناً حيازياً، وبالتالي ينتقل حق العامل في الحبس إلى الثمن.

سادساً: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل الجديد من خلال تضامنه مع صاحب العمل القديم في الوفاء بحقوق العامل

لقد تعرض المشرع الإماراتي لهذه المسألة في المادة ١٢٦ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ حيث نصت على أنه "إذا حدث تغيير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني فإن عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير، وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده". ومفاد ذلك أن عقد العمل يبقى معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر بحيث يظل صاحب العمل القديم والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل والمستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير بما في ذلك حق العامل في تقاضي مستحقاته المالية ومنها حقه في الأجر، أما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

والنص على هذا التضامن يؤكد حرص المشرع الإماراتي على حماية أجر العامل ويعطيه الحق في مطالبة صاحب العمل الجديد بما لم يستوفه من

صاحب العمل القديم ابتداء وبغير سيق مطالبة المدين أو صاحب العمل السابق بسبب على أن مدة الستة أشهر يبدأ سريانها اعتباراً من تاريخ حدوث التغيير وحلول صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم.

سابعاً: إعفاء العامل الذي يقاضي صاحب العمل للمطالبة بمستحققاته من أية رسوم

إعمالاً لمبدأ مجانية القضاء الذي يعد من المبادئ الأساسية في النظم القانونية المعاصرة فإن المتقاضين لا يلتزمون بدفع أي مقابل للقضاة أو لأعوانهم مقابل الفصل في منازعاتهم^{٢٢٢٢٢} ولكن لا يعني ذلك عدم تحميل المتقاضين أي أعباء مالية على الإطلاق ذلك أن الالتجاء للقضاء يقتضي حصولهم على خدمات قضائية تستلزم قيامهم بدفع رسوماً متنوعة من أجل تحسين أداء العدالة ولتعيين مرفق القضاء على القيام بعمله بكفاية واقتدار، وتشمل هذه المصاريف رسوم قيد الدعوى والطلبات ورسوم الطعن ورسوم التنفيذ ومقابل أتعاب المحامين^{٢٢٢٢٢}.

ومن أجل تمكين العامل من المطالبة بحقوقه ومنها حقه في الأجر فقد أعفاه المشرع الإماراتي من سائر الرسوم والمصاريف التي قد تترتب عليه من جراء ذلك، فقد نصت المادة ٥ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعوى التي يرفعها العمال أو المستحقين عنهم استناداً إلى أحكام هذا القانون

ويكون نظرها على وجه السرعة، وللمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها^{٥٥٥٥}. فالمشرع من خلال هذا النص أعطى العمال عدة ضمانات: الضمانة الأولى أنه أعفاه من دفع أية رسوم على رفع الدعوى ابتداءً، والضمانة الثانية أن هذا الإعفاء ينسحب على جميع مراحل التقاضي، والضمانة الثالثة أنه أعفاه من دفع أية رسوم أخرى على التنفيذ عندما يحكم له، والضمانة الرابعة أن هذا الإعفاء يشمل العامل وورثته الذين هم على الأغلب فقراء وأيتام، والضمانة الخامسة أنه جعل جميع القضايا العمالية الخاصة بمطالباته ومن بينها الأجر تنظر على وجه السرعة، إلا أن المشرع ومن أجل الحد من رفع الدعاوى التي لا مبرر لرفعها وحتى لا تكون حماية المشرع للعامل سيف يستخدمه العامل في مواجهة صاحب العمل سواءً أكان العامل محققاً أم غير محقق فقد نص على أن للمحكمة في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها أن تحكم على رافعها الذي قد يكون العامل أو أحد ورثته مثلاً بالمصروفات كلها أو بعضها. والمشرع هنا لم يلزم المحكمة وإنما أجاز لها ذلك فالأمر في نهاية المطاف متروك لسلطتها التقديرية وفي ضوء ما تراه مناسباً ومحققاً للعدالة التي هي غاية النظام القضائي وعماده.

النتائج والتوصيات

ناقش هذا البحث الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، فعرض في المبحث التمهيدي لمفهوم الأجر، ثم ناقش في المبحث الأول حماية الأجر قبل إبرام عقد العمل وفي المبحث الثاني حماية الأجر أثناء تنفيذ عقد العمل. وتبين لنا من خلال هذه المناقشة ما يلي:

أ- أن الشريعة الإسلامية أقرت للعامل حقه في تقاضي الأجر العادل ونصت على العديد من الضمانات الخاصة بذلك على نحو يتناسب مع آدمية العامل ويضمن كرامته.

ب- أن المشرع الإماراتي عرف الأجر تعريفاً شاملاً وذلك من أجل توفير الحماية اللازمة لكل الاستحقاقات التي يتقاضاها العامل مقابل العمل الذي يؤديه وكذلك فعل القضاء الإماراتي.

ت- أن المشرع الإماراتي نص على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة العاملة وخاصة فيما يتعلق بالاستخدام وتساوي الأجور عند تساوي العمل.

ث- أن المشرع الإماراتي في قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ لم ينص على إمكانية الوفاء بأجر العامل من خلال الشيك أو عن طريق الدفع مباشرة في حساب العامل في البنك، وحسناً فعل المشرع ذلك أن الوفاء من

خلال الدفع مباشرةً في الحساب البنكي يجعل الأجر يفقد الأجر الحماية التي يتمتع بها بموجب قانون العمل والتي تحد من الاقتطاع منه أو الحجز عليه ويصبح بمقدور البنك أن يقتطع نسبة تصل إلى ٥٠% من الأجر الإجمالي استيفاءً لديونه على العامل وهذا بالطبع لا يحقق مصلحة العامل.

ج- أنّ المشرع الإماراتي نص على العديد من الأحكام والضمانات المتعلقة بحماية حق العامل في الأجر وذلك تمشياً مع أحكام الشريعة الإسلامية ومع المعايير الدولية والعربية بهذا الخصوص. فانسجاماً مع ما للأجر من طابع حيوي وإنساني واجتماعي ومع ما له من أهمية بالنسبة للعامل وأسرته فقد أحاطه المشرع بحماية كبيرة سواءً من حيث تدخله في إقرار مبدأ الحد الأدنى للأجور، أو من حيث إقراره لمبدأ المساواة في الأجر، أو من حيث تحديده لوسيلة وزمان ومكان الوفاء به، أو من حيث تحديده لوسيلة إثبات الوفاء به وتحديد مدة زمنية لمنع سماع دعوى المطالبة به، أو من حيث النص على استحقاق العامل للأجر في بعض الأحيان بالرغم من عدم أدائه للعمل، أو من حيث تقرير امتياز لحق العامل في اقتضائه، أو من حيث الحد من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع منه أو من حيث الحد من سلطة الدائنين في الحجز عليه أو غير ذلك.

وبعد استعراض أهم النتائج نرى أنه من الضروري تقديم بعض

التوصيات التي نأمل أن يأخذها المشرع الإماراتي بعين الاعتبار:

أ- تعديل نص المادة ١ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ التي عرفت الأجر والتي جاء فيها "...ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته..." بإلغاء عبارة "كما يشمل الأجر" وذلك حتى تستقيم الصياغة التشريعية ولأن هذه العبارة جاءت من قبيل التزويد غير المرغوب فيه بحيث يصبح النص على النحو التالي: "ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة وكل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته".

ب- لم يبين المشرع الإماراتي في قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ تاريخ استحقاق الأجر بالضبط ومتى يجب دفعه واكتفى بالقول في المادة ٥٦ "العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في كل شهر وجميع العمال الآخرين تؤدي أجورهم كل أسبوعين على الأقل"، وعليه فإننا نوصي بتعديل نص هذه بحيث يتم إلزام صاحب العمل بتأدية الأجر تأديته في موعد محدد لا يجوز تجاوزه مثل اليوم السابع والعشرين من كل شهر.

ت- تفعيل نص المادة ٦٣ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتحديد حد أدنى للأجور وربطه بارتفاع تكاليف المعيشة والقوة الشرائية للدرهم. ونقترح أن يتم تشكيل لجنة خاصة في وزارة العمل تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل ووزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة

والمصرف المركزي ودائرة الإحصاءات العامة والبلديات إضافة إلى أية جهات حكومية ذات صلة بالموضوع وذلك من أجل دراسة المؤشرات الاقتصادية والأداء الاقتصادي في الدولة ومؤشرات سوق العمل وغيرها لتقديم توصياتها إلى وزير العمل ليصار بعد ذلك إلى وضع التوصيات المناسبة ورفعها لمجلس الوزراء.

ث- ضرورة تعديل نص المادة ٦٣ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بحيث تتضمن المادة النص على ضرورة إعادة النظر في هذا الحد الأدنى كلما دعت الحاجة لذلك وحسب الظروف الاقتصادية السائدة وأوضاع سوق العمل، لاسيما وأن إيراد مثل هذه العبارة أمر مألوف للمشرع الإماراتي الذي نص عليه في المادة ٢١ من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ والخاص بتحديد حد أدنى للراتب الإجمالي للموظفين المواطنين^{١١١١١}.

ج- تعديل نص المادة ٤ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ التي جعلت امتياز أجر العامل وباقي مستحقته في المرتبة الرابعة أي بعد امتياز المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة لخزينة الدولة ودين النفقة بحيث يصبح هذا الامتياز في المرتبة الأولى على نحو ما فعل بعض المشرعين العرب بما في ذلك المشرعين في بعض دول مجلس التعاون الخليجي كالمشرع القطري والمشرع السعودي.

ح- بما أنّ التشريع الإماراتي يخلو من النص على منح العامل مع كل أجر يتقاضاه كشفاً يبين مفردات الأجر بما في ذلك الأجر الأساسي وباقي ملحقاته والخصومات أو الاقتطاعات وأسبابها والزيادات وأسبابها فإننا نقترح أن يتضمن قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ نصاً بهذا الخصوص ونرى أن المكان الأنسب لذلك هو نص المادة ٥٦ من هذا القانون.

خ- لم يبين المشرع الإماراتي الأجر الذي على أساسه يتم احتساب الحسم أو الاقتطاع وهل هو الأجر الإجمالي أم الأجر الأساسي، وعليه نقترح أن يكون الاقتطاع من الأجر الأساسي لأن هذا هو الأفضل للعامل.

الهوامش

- أ. د. حسن كيره، ١٩٩٢، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص ٤٠٨؛ د. علي حسن نجيده، ١٩٩٨، الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، منشورات كلية شرطة دبي، دبي، ص ٤٨١.
- ب. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، ٢٠٠٦، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٣٠؛ د. فتحي عبد الصبور، ١٩٨٥، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ص ٣١.
- ج. د. محمد عرفان الخطيب، ٢٠١١، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل": دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٧، السنة الخامسة والعشرون، يوليو، مجلس النشر العلمي - جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ٣٨-٣٩؛ د. حسين عبد اللطيف حمدان، ٢٠٠٣، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، دمشق، ص ٢٠٥؛ د. محمد فاروق باشا، ١٩٨٩، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، المطبعة الجديدة، دمشق، ص ١٣١.
- د. انظر: د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٣٢-٤٣٣.
- ° لقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ كانون أول عام ١٩٤٨ في المواد ٢٢، ٢٣، ٢٤ على عدة حقوق للعمال مثل حق العامل في الأجر العادل وحقه في الراحة وحقه في الضمان الاجتماعي. انظر كذلك: الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور، والاتفاقية الدولية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ بشأن طرق تحديد المستويات الدنيا للأجور، والاتفاقية

الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور، والاتفاقية الدولية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور.

د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٨٥.

مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، ١٩٩٣، القاموس المحيط، الجزء الأول، المؤسسة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص ٣٦٢.

د. عبد الناصر توفيق العطار، ١٩٨٩، شرح أحكام قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ١٧٦؛ د. رمضان أبو السعود، ٢٠٠٣، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص ٣٥٧؛ د. علي حسن نجيده، مرجع سابق، ص ٤٨١؛ د. حسام الدين الأهواني & د. رمزي فريد مبروك، ٢٠٠٠، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ٢٢٨.

عرفت المادة ١ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ الأجر الأساسي بأنه "معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها"، كما عرفت الأجر بأنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبة أيّاً كان نوعها وطريقة حسابها". كما عرفت المادة ٢ من نظام العمل السعودي الصادر في ١٨/١٠/٢٠٠٥ بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦هـ الأجر الأساسي بأنه "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية" والأجر الفعلي بأنه "الأجر الأساسي مضافاً 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". كما عرفت المادة ٦٦ من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته الأجر بأنه "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقداً أو عيناً مضافاً إليه جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها". كما عرفت المادة ٥٥ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ الأجر 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...". أما تعريف المشرع العُماني فقد كان أكثر دقةً في تحديد مشتملات الأجر حيث عرفت المادة ١ من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته الأجر الأساسي بأنه "المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً أو عيناً والثابت في عقد العمل مضافاً إليه العلاوة الدورية أن وجدت" والأجر الشامل بأنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله، ويشمل هذا مقابل العمل الإضافي وما قد يتقاضاه العامل من مكافآت أو منح أو علاوات بسبب غلاء المعيشة أو بدلات فيما عدا بدل السفر وبدل الانتقال وبدل السكن".

د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٠٩، ص ١٦٠. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

الطعن رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٨ (طعن عمالي) جلسة ٢٠٠٨/١١/٣٠. انظر كذلك: حكم محكمة تمييز دبي في الطعن رقم ٧ لسنة ٢٠٠٣ جلسة ٢٠٠٣/١١/٨ (مشار إليه لدى د. نوري خاطر، ٢٠٠٨، الاتجاهات المختلف للقضاء الإماراتي في تفسير قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، ورقة عمل مقدمة لندوة إضاءات على قانون العمل الاتحادي لدولة

الإمارات العربية المتحدة، ٢٤-٢٥ نوفمبر، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ٤١٢).

ل الطعن رقم ٢٢/٤٦٣ تاريخ ٢٩/٩/٢٠٠٢: مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاتحادية العليا من دوائر المواد المدنية والتجارية والأحوال الشخصية والشرعية، ٢٠٠٢، العدد ٣، ص ١٤٧٥. انظر كذلك: الطعن رقم ٢٢/٧٢٥ تاريخ ١٢/١١/٢٠٠٢ والطعن رقم ٢٢/٨٣ تاريخ ٢٨/٤/٢٠٠٢: مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاتحادية العليا من دوائر المواد المدنية والتجارية والأحوال الشخصية والشرعية، ٢٠٠٢، العدد ٣، ص ٢٠٧١ & ص ١٠١٦.

م د. حسين حمدان، ٢٠٠٢، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص ٢٠٤؛ د. حسام الدين الأهواني & د. رمزي فريد مبروك، مرجع سابق، ص ٢٣٢.
ن انظر: د. منصور إبراهيم العتوم، ١٩٩٢، شرح قانون العمل الأردني، دون دار نشر، عمان، ص ١١٠؛ د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٠٨.

س د. هشام فرعون، ١٩٨٩، قانون العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، دون دار نشر، ص ٦٥؛ د. خالد محمد كدفور، ٢٠٠٧، الوسيط في شرح قانون العمل الإماراتي، دون دار نشر، دبي، ص ١٠٣-١٠٤؛ د. حسام الدين الأهواني & د. رمزي فريد مبروك، مرجع سابق، ص ٢٥٤-٢٨٦؛ د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٥٠٢ وما بعدها؛ د. محمد همام زهران، ٢٠٠٧، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص ٤٧٤؛ د. عبد الناصر توفيق العطار، مرجع سابق، ص ١٧٥؛ د. عبد الرسول عبد الرضا، ١٩٩٧، الوجيز في قانون العمل الكويتي، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ص ١٩٢؛ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٠٤-٢٠٩. نصت المادة ١ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩

الصادرة عن منظمة العمل الدولية والخاصة بحماية الأجور على أنه "تعتبر الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً أيّاً كانت تسمية أو طريقة احتسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية". انظر كذلك: حكم المحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم ١٠٠ لسنة ٢٠٠٨ مدني، تاريخ ١٧/٢/٢٠٠٩؛ حكم محكمة تمييز دبي في الطعن رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٧ عمالي، تاريخ ٢٦/١١/٢٠٠٧ (مجموعة الأحكام والمبادئ القانونية الصادرة في المواد المدنية والتجارية والعمالية والأحوال الشخصية، سبتمبر - ديسمبر ٢٠٠٧، الجزء الثاني، العدد الثامن عشر، منشورات المكتب الفني لمحاكم دبي، ص ١٤٠٥).

ع نصت المادة ٦٥ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على أنه "يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

ف د. هاني الطعيمات، ٢٠٠٦، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الشروق، عمان، ص ٢٧٥.

ص د. فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٤٩٨.

ق د. حسام الدين الأهواني، ١٩٩١، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ص ١٥٦.

ر د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٠٨ وما بعدها. د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢١٠-٢١١. انظر: حكم محكمة تمييز دبي في الطعن رقم ٣٩ لسنة ٢٠٠٧ عمالي، تاريخ ٢٦/١١/٢٠٠٧، منشور في مجموعة الأحكام والمبادئ القانونية الصادرة

- ش في المواد المدنية والتجارية والعمالية والأحوال الشخصية، سبتمبر - ديسمبر ٢٠٠٧، الجزء الثاني، العدد الثامن عشر، منشورات المكتب الفني لمحاكم دبي، ص ١٤١٣.
- ش المادة ٣/٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ كانون الأول ١٩٤٨.
- ت د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٣٢ وما بعدها؛ د. غالب الداوودي، ٢٠٠٠، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر، عمان، ص ١١٣.
- ث المادة ٦٣ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته.
- خ انظر: المطلب الأول من المبحث الثاني من هذا البحث.
- ذ انظر: السيد محمد السيد عمران، ١٩٩٨، الموجز في أحكام التأمينات الاجتماعية الكويتي، منشورات جامعة الكويت، الكويت، ص ٥.
- ض . حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٠٩.
- غ انظر: د. أحمد الحصري، ١٩٨٦، السياسة الاقتصادية والنظم المالية في الفقه الإسلامي، دار الكتاب العربي، بيروت، ص ٩٦؛ د. سعيد بسيوني أبو الفتوح، ١٩٨٨، الحرية الاقتصادية في الإسلام، دار الوفاء للطباعة، المنصورة، ص ٣٤٥.
- ظ القرآن الكريم: الآية ١٥ من سورة الملك.
- أ القرآن الكريم: الآية ٣٥ من سورة يس.
- بب د. محمد حسن أبو يحيى، ١٩٨٩، اقتصادنا في ضوء القرآن والسنة، الطبعة الأولى، دار عمار، عمان، ص ١٦٩.
- جج سنن ابن ماجة، كتاب التجارات، باب الحث على المكاسب، حديث رقم ٢١٢٩.
- دد البخاري، صحيح البخاري بشرح فتح الباري، الجزء الرابع، كتاب البيوع، باب كسب الرجل من عمل يده، حديث رقم ٢٠٧٢، ص ٣٥٥.

- ٥٥ فسيندنا محمد (صلى الله عليه وسلم) كان راعياً لأهل مكة قبل البعثة ثم عمل في التجارة بعد ذلك، وسيندنا داوود كان حداداً وسيندنا زكريا كان نجاراً وسيندنا إدريس كان خياطاً (د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص ٢٧٠-٢٧١؛ باقر شريف القرشي، ١٩٩٢، حقوق العامل في الإسلام، دار التعارف للمطبوعات، بيروت، ص ١٥٦).
- ٥٥ قال تعالى: "وما الله يريد ظلماً للعباد" (القرآن الكريم: الآية ٣١ من سورة غافر). وفي الحديث القدسي قال تعالى: "يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً، فلا تظالموا".
- زز القرآن الكريم: الآية ٤٧ من سورة سبأ.
- حح القرآن الكريم: الآية ٢٥ من سورة القصص.
- طط القرآن الكريم: الآية ١ من سورة المائدة.
- يي القرآن الكريم: الآية ٥٨ من سورة النساء.
- كك القرآن الكريم: الآية ٧٩ من سورة الكهف.
- لل د. هاني الطعيمات، مرجع سابق، ص ٢٧٧.
- مم القرآن الكريم: الآية ٨٥ من سورة الأعراف.
- نن البخاري، صحيح البخاري، باب الإجارة، إثم من منع أجر الأجير، حديث رقم ٢١٠٩.
- سس ابن ماجه، سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، أجر الأجراء، الجزء الثاني، حديث رقم ٢٤٣٤، ص ٨١٧.
- عع د. سعيد بسيوني أبو الفتوح، مرجع سابق، ص ٣٨٠.
- فف د. محمد حسن أبو يحيى، مرجع سابق، ص ١٨٧.
- صص ابن ماجه، سنن ابن ماجه، الأحكام، أجر الأجراء، حديث رقم ٢٤٣٧.
- قق د. يوسف إلياس، ١٩٩٦، محاضرات في قوانين العمل العربية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٥٧.

رد د. نقولا الأسود، ٢٠٠٨، دروس في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الفكر، بيروت، ص ١٨٥.

شش انظر: محمد علي الشخيمي، ١٩٧٣، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، الدار الجامعية، بيروت، ص ٥٦؛ د. عبد السلام شعيب، ٢٠٠٠، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار المعارف للمطبوعات، بيروت، ص ٨٣ وما بعدها؛ د. يوسف إلياس، ١٩٩٦، مرجع سابق، ص ٥٧-٥٨.

تت هذا مشابه لموقف المشرع العُماني الذي نص في المادة ٥٠ من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته على أنه "يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور وفقاً لما تقتضيه الظروف الاقتصادية وله أن يضع حداً أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد" ولموقف المشرع السعودي الذي نص في المادة ٧٧ من نظام العمل السعودي الصادر في ١٨/١٠/٢٠٠٥ بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦هـ على أنه "يكون تحديد الحد الأدنى للأجور بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية". لكن هذه النصوص لم تترجم في الواقع العملي إلى أمر ملموس بل بقيت مجرد نصوص ولم تصدر أية قرارات بعد.

ثث تم نشر القرارات الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور في الجريدة الرسمية الأردنية على النحو التالي: القرار الأول: نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٣٧٤ تاريخ ١٩٩٩/٩/١ وبدأ العمل به اعتباراً من ١/١٠/١٩٩٩؛ القرار الثاني: نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٥٦١ تاريخ ٢٨/٨/٢٠٠٢ وبدأ العمل به اعتباراً من ١/١/٢٠٠٣؛ القرار الثالث: نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٧٥١ تاريخ ١/٨/٢٠٠٥ وبدأ العمل به اعتباراً من ١/٨/٢٠٠٥؛ القرار الرابع: نشر في عدد

الجريدة الرسمية رقم ٤٧٦١ تاريخ ٢٠٠٦/٦/١ وبدأ العمل به اعتباراً من ٢٠٠٦/٦/١ باستثناء قطاع صناعة الملابس حيث بدأ العمل به اعتباراً من ٢٠٠٧/١/١؛ القرار الخامس: نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٩٣٧ تاريخ ٢٠٠٨/١١/١٦ وبدأ العمل به اعتباراً من ٢٠٠٩/١/١؛ القرار السادس: نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥١٣٤ تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١ وبدأ العمل به اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١.

خ د. أحمد البرعي، ٢٠٠١، الوجيز في القانون الاجتماعي: عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٠٠-١٠١.

ذ د. محمد أحمد إسماعيل، ٢٠٠٠، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن: مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٨٥.

ضض القرآن الكريم: الآية ١٣ من سورة الحجرات.

غ مشار إليه لدى منصور علي ناصيف، ١٩٩٩، التاج الجامع للأصول في أحاديث الرسول، مجلة صوت الأزهر، منشورات الأزهر، القاهرة، ص ١٥٧.

ظ د. خالد مصطفى فهمي، ٢٠٠٧، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوطني: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص ٣٥.

أ د. أميمة فؤاد المهنا، ١٩٨٣، المرأة والوظيفة العامة، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة القاهرة، ص ٥.

ببب للمزيد انظر: د. أحمد شوقي المليجي، ١٩٨٤، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مؤسسة روز اليوسف، القاهرة، ص ٣٩٣؛ د. ناظم عارف، مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، دراسة مقارنة، بحث منشور على الموقع الإلكتروني: www.arablaw.com.

٢٢٢ انظر: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧، المساواة في العمل: مواجهة التحديات، التقرير الأول،

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ص ١.

٢٢٣ القرآن الكريم: الآية ١٩ من سورة النحل.

٢٢٤ القرآن الكريم: الآية ١٩٥ من سورة آل عمران.

٢٢٥ د. محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص ٨٨؛ د. شحاتة أبو زيد شحاتة، ٢٠٠١، مبدأ

المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة عين شمس، ص ٤٠٦.

٢٢٦ المادة ١١ من الاتفاقية.

٢٢٧ انظر: د. أحمد البرعي، ١٩٩٦، تنظيم عمل المرأة وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربي،

مجلة اتحاد الجامعات العربية، سلسلة البحوث والدراسات، العدد ٤، أكتوبر، ص ٢٦٠.

٢٢٨ انظر: د. محمود سلامة جبر، ١٩٩٩، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة

الحقوق - جامعة الكويت، السنة ٢٣، العدد الثاني، يونيو، ص ٢٩٥ وما بعدها؛ د.

صادق مهدي السعيد، ١٩٨٣، حقوق المرأة العاملة وحمايتها في التشريعات العمالية

العربية والدولية، منظمة العمل العربية، العدد ٢٩، أكتوبر، ص ٢٠؛ د. عدنان التلاوي،

١٩٧٢، الاتجاهات الدولية المعاصرة وتطبيقات مبدأ المساواة في الأجر بين المرأة

والرجل وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما، منظمة العمل العربية، العدد ١٥،

يناير، ص ٧٧.

٢٢٩ انظر: د. أحمد زكي بدوي، ١٩٨٣، الأحكام الناظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل

العربية والدولية، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، ص ١٠٩.

^{١٨٩} راجع نصوص هذه الاتفاقيات في: اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية حتى ١ كانون الثاني ٢٠٠٨، منشورات منظمة العمل العربية، الطبعة السادسة، ص ١١، ص ٩١، ص ١٨٩.

^{١٩٠} د. أحمد البرعي، ٢٠٠٣، الوسيط في القانون الاجتماعي: شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٢٩٤؛ د. خالد حمدي عبد الرحمن، ٢٠٠٦، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٠٩؛ د. محمد لبيب شنب، ١٩٨٨، المركز القانوني للمرأة في التشريعات العربية، بحث مقدم إلى مؤتمر الغردقة حول بعض الجوانب الاجتماعية والقانونية للمرأة في مصر، من ١٠-١٥ سبتمبر، الغردقة، ص ٤٣٣.

^{١٩١} هذا النص مشابه تماماً لنص المادة ٩٣ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ الذي جاء على النحو التالي "تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي" ولنص المادة ٢٦ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ الذي جاء على النحو التالي "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل".

^{١٩٢} انظر المادة ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحماية الأجور والتي حظرت الوفاء بغير العملة السائدة قانوناً مع إجازة دفعها بشيك أو حوالة بريدية بشروط معينة.

^{١٩٣} انظر المادة ٣ والمادة ٤ من الاتفاقية العربية رقم ١٥ بشأن الوفاء بالأجور نقداً أو عيناً.

٤٤٤ المادة ٧ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور نصت على أنه "لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة مما ينتجه صاحب العمل".

نصف وهذا مماثل لموقف المشرع الكويتي الذي نص في المادة ٥٦ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ على أن "تؤدي الأجور في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة"، وللمشرع السعودي الذي نص في المادة ١/٩٠ من نظام العمل الصادر في ٢٠٠٥/١٠/١٨ بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦هـ على أنه "يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد"، وللمشرع القطري الذي نص في المادة ٦٦ من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على أن "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية". هذا وقد أجاز المشرع العماني أن يكون الأجر في صورة مواد عينية حيث نص في نصت المادة ٤٩ من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته على أن "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً وذلك ما لم يتفق على أجر عيني".

صرصص المادة ١/٩١٢ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥.

قفق انظر: د. حسام الدين الأهواني & د. رمزي فريد مبروك، مرجع سابق، ص ٣١١. هذا وقد نصت المادة ١/٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور على أنه "لا تدفع الأجور النقدية المستحقة إلا بالعملة السائدة قانوناً ويحظر دفعها في شكل سندات أجنبية أو قسائم أو في أي شكل آخر يحل محل العملة القانونية". كما نصت المادة ١٣ من ذات الاتفاقية على أنه "يجري دفع الأجور النقدية في أيام العمل فقط وفي مكانه أو في مكان قريب منه ما لم تنص على غير ذلك القوانين أو اللوائح".

ررر المادة ١٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ والمادة ٦ من الاتفاقية العربية رقم ١٥ بشأن الوفاء بالأجور. للمزيد انظر: د. جاسم بدر اليعقوب، ١٩٨٨، النظام القانوني

للأجر في قانون العمل الكويتي، الطبعة الأولى، منشورات جامعة الكويت، الكويت، ص ٦٩.

ششش أجازت ذلك المادة ٦٦ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ بقولها "ويجوز تحويل الأجر إلى حساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفان".
تتت القرار رقم ٧٨٨ لسنة ٢٠٠٩ بشأن حماية الأجور، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٩٧، السنة ٣٩.

ثثث انظر النقطة (ب) من البند رابعاً من المطلب الثاني في هذا المبحث.
خخخ انظر: د. محمد إبراهيم بنداري، ٢٠٠١، حماية العامل في فترة الاختبار دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع عشر، يناير، مجلس النشر العلمي - جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ١٤١.
نذذ الطعن رقم ٢٦٣ لسنة ٢٥ ق، جلسة ٢٢/١/٢٠٠٦، مجموعة الأحكام الصادرة من المحكمة الاتحادية العليا - دوائر المواد المدنية والتجارية والأحوال الشخصية والشرعية، ٢٠٠٦، الجزء الأول، السنة الثامنة والعشرون، يناير - ديسمبر، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ٤.

ضضض وبهذا أخذ قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته إذ نص في المادة ٧ على أنه "يسقط حق العامل في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاقه"، ويلاحظ من هذا النص أن المشرع العُماني أخذ بفكرة سقوط الحق ولم يأخذ بفكرة عدم سماع الدعوى بالحق التي أخذ بها المشرع الإماراتي.

غغغ حكم المحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم ٥٢٣ لسنة ٢٠ تاريخ ١٠/٥/٢٠٠٠، مشار إليه لدى د. نوري خاطر، ١٩٩٨، الاتجاهات المختلفة للقضاء الإماراتي في تفسير قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، مرجع سابق، ص ٤٣٢.

ظظظ انظر: د. محمد المرسي زهرة، ١٩٩٩، الحقوق العينية الأصلية في قانون المعاملات المدنية الإماراتي: دراسة مقارنة، المجلد الثاني، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ٦٢٩-٦٣٠.

أأأ الطعن رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٨ س ٢ ق.أ (مدني عمالي)، تاريخ ٢٢/٦/٢٠٠٨، حكم منشور على موقع منتدى قانون الإمارات www.theuaelaw.com.

بببب انظر المطلب الأول من المبحث التمهيدي.

جججج د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢١٠؛ د. رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ٣٧١.

ددد انظر: د. هشام فرعون، مرجع سابق، ص ٦٥.

ههه الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٢٠١١ مدني، تاريخ ٢٩/٢/٢٠١٢، مجموعة الأحكام الصادرة من المحكمة الاتحادية العليا - دوائر المواد المدنية والتجارية والأحوال الشخصية والشرعية، ٢٠١٢.

ووو الطعن رقم ١١ لسنة ٢٠١٠ عمالي، تاريخ ١٧/٥/٢٠١٠، منشور على موقع منتدى قانون الإمارات www.theuaelaw.com. انظر كذلك: حكم محكمة تمييز دبي في الطعن رقم ٩٩/١٤٣ تاريخ ٦/٦/١٩٩٩، مشار له لدى المحامي حسن محمد عرب والمحامي راني جوزيف صادر، ٢٠٠٢، صادر بين التشريع والاجتهاد في دولة الإمارات العربية المتحدة: قانون المعاملات المدنية، صادر للمنشورات الحقوقية، بيروت، ص ٢٤٣.

ززز انظر: د. رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ٣٧٢.

ححح نصت المادة ١٠/٢ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ على أنه "يجب حماية الأجر ضد الحجز أو التنازل بالقدر اللازم لضمان حياة العامل وأسرته". كما تضمنت

المادة ٣٦ من الاتفاقية العربية رقم ١ بشأن مستويات العمل والاتفاقية رقم ٦ (المعدلة) نصاً يقضي بأنه "لا يجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنه إلا في أضيق الحدود".

ططط حددت قوانين العمل في كل من عُمان والبحرين والكويت النسبة التي يجوز الحجز عليها وفاءً لديون الدائنين بما لا يزيد على ربع الأجر (المادة ٥٩ من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، المادة ٧٥ من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، المادة ٥٩/ب من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠). بينما سمح قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ بالحجز لغاية نسبة ٣٥% (المادة ٧٠).

يبيبي انظر: د. محمد المرسي زهرة، ١٩٩٧، ضمانات الائتمان العينية في قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلد الثاني: الرهن الحيازي وحقوق الامتياز، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، ص ٩٠٠؛ د. محمد لبيب شنب، ١٩٨٣، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤٩٢ وما بعدها؛ د. سيد محمود رمضان، ٢٠٠٤، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٣١٨.

للكك نصت المادة ١١٥ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام صاحب العمل بفسخه لغير الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٢٠ كان ملتزماً بتعويض العامل عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض بأي حال مجموع الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة الباقية من العقد أيهما أقصر، وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك".

للكك ومثال ذلك المشرع الأردني الذي جعله امتياز الأجور في المرتبة الأولى وقبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للدولة، فقد نص في المادة ٥١ من قانون العمل

رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته على أنه "تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة".

٣٣٣ قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته جعل هذا الامتياز في المرتبة الثانية بحيث يتقدم عليه امتياز النفقة الشرعية (المادة ٥٤).

٣٣٤ د. يوسف إلياس، ١٩٨٤، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية: دراسة مقارنة، منشورات مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل بالدول العربية الخليجية، المنامة، ص ٤٨٨؛ د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ٣٨٥.

٣٣٥ لقد نصت على هذا الالتزام المادة ٣/٩٠٥ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ بقولها "يجب على العامل أن يأتّم بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب". كما نصت عليه المادة ١٠٠ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ بقولها "على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياجات أمن العمل وسلامته ولصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف...".

٤٤٤٤ نصت المادة ٤٨ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته على أن "للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له".

٤٤٤٥ هذا ما نصت عليه المادة ٦٠ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ والمادة ٣٨ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

٤٤٤٦ نصت المادة ٦٠ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على أنه "لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على علم صاحب العمل بها أكثر من خمسة عشر يوماً باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية". هذا ويرى جانب من الفقه أن العبرة تكون

بتاريخ العلم بالمخالفة لا بتاريخ وقوعها لأنه لا يتصور توجيه الاتهام دون هذا العلم، انظر: د. حسن كبيره، مرجع سابق، ص ٣٦٧.

تفتق وهذا مشابه تماماً لموقف القانون الكويتي (المادة ٥٩/أ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠) والقانون القطري (المادة ٧٠ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤)، في حين أن القانون العُماني أجاز لصاحب العمل أن يقطع لغاية نسبة ١٥% من الأجر (المادة ٥٨ من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته). أما القانون البحريني فقد أجاز الاقتطاع من الأجر لغاية نسبة لا تزيد على ٢٥% إذا كان قد القرض قد تم تقديمه لغايات إنشاء مسكن (المادة ٧٤ من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته).

د. حسام الدين الأهواني & د. رمزي فريد مبروك، مرجع سابق، ص ٣٣١؛ د. علي حسن نجيدة، مرجع سابق، ص ٥٢٩.

د. حسن كبيره، مرجع سابق، ص ٥٥١.

تنتتت أجاز قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ الاقتطاع من أجر العامل الذي تسبب بفقد أو إتلاف آلات أو معدات أو منتجات صاحب العمل بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر (المادة ٧١).

ثثثث وهذا ضابط عام على استعمال الحقوق حيث نصت المادة ١٠٦ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ على أنه "١- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع ٢- ويكون استعمال الحق غير مشروع: أ- إذا توفر قصد التعدي، ب- إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب، ج- إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر، د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة".

هذا ويرى بعض الفقه أن الأحكام الواردة في هذه المادة تعتبر خروجاً على ما تفرضه القواعد العامة من عدم اقتضاء الشخص حقه بنفسه ومن عدم وقوع المقاصة إذا كان أحد الدينين محل نزاع وحسب ما تقتضي به القواعد العامة في القانون المدني، انظر في ذلك: د. عبد الرزاق السنهوري، ٢٠٠٤، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٨٩٤-٨٩٨؛ د. علي حسن نجيد، مرجع سابق، ص ٥٢٩-٥٣٠.

نذذ المقصود بكلمة "الهيئة" وفقاً للمادة ١ من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية "الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية".

ضرضضض المادة ١٠/ب من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم ٧ لسنة ١٩٩٩.

غغغغ د. عبد الواحد كرم، ١٩٩٨، قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة، عمان، ص ١٤٨.

ظظظظ أجاز نظام العمل السعودي الصادر في ١٨/١٠/٢٠٠٥ بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ لسنة ١٤٢٦هـ أن يتم الاقتطاع من أجر العامل تسديداً للقرض المقدم من أجل بناء مسكن بما لا يزيد عن نسبة ٢٥% من الأجر شريطة أن يسبق تقديم القرض إقرار من العامل كتابة بموافقة على إجراء الاقتطاع من أجره بحدود هذه النسبة (المادة ٧٤).
انظر: د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٢٤؛ د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٣٢٦.

ببببب انظر: د. همام محمد محمود، ١٩٨٧، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ٤٤٧.

سسسس انظر: د. علي الشحات، ٢٠٠٦، القضاء والتقاضي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات أكاديمية شرطة دبي، دبي، ص ٣٦١.

د. عبد الرازق حسين يس، ١٩٩٢، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، دبي، ص ١٣٤.

نصت المادة ١٠ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على أن "جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورتتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون أو عن عقد العمل يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية"، وهذا النص مشابه لنص المادة ١٠ من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته من حيث الإعفاء من الرسوم لكنه مختلف عنه لأن الأخير لم ينص على نظر هذه الدعاوى على وجه السرعة.

نصت المادة ٢١ من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ على أنه "يحدد بقرار من مجلس الوزراء الحد الأدنى للراتب الإجمالي للموظفين المواطنين على أن يعاد النظر فيه كلما اقتضت الضرورة".