

الالتزام بدفع الاجر

يعد الاجر (مقابل العمل) او ثمن (العمل) هو الالتزام الرئيس لصاحب العمل او سبب التزام العامل بأداء العمل اذ لا يتصور ان يكون هناك عقد عمل دونما اجر فهو من عقود المعاوضة بمقتضى المادة 1/ 14 من قانون العمل النافذ فانه يعرف الاجر بانه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل ايا كان نوعه ، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها ،والاجور المستحقة عن العمل الاضافي).
يتبين من النص

ان الالتزام بدفع الاجر بأنواعه المختلفة وأيما كان ما يلحق به على وفق احكام الحماية المقررة بنص القانون النافذ ويرتب القانون اجراءات محددة يفترض ان يلتزم بها صاحب العمل وضمن الحدود المقررة للحد الأدنى للأجور المحددة ضمن نطاق لجنة تحديد الاجور .

اولا- انواع ملحقات الاجور

يندر في الوقت الراهن ان يقتصر الاجر الذي يحصل عليه العامل في مبلغ من المال يقدر جزافا ،وذلك لان الاجور غالبا ما تلحقها متممات وملحقات ومتممات من انواع التحفيز للعمل التي يراد بها خلق مصلحة مشتركة بين العامل والمشروع الذي يعمل به.

لم يدرج المشرع انواع الملحقات والمتممات للأجور خلافا للقانون السابق بل ترك تحديدها للاتفاق بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل الفردي او بموجب نظام العمل الداخلي للمشروع اوبين صاحب العمل وعماله بموجب عقد العمل الجماعي مما يستدعي التطرق الى انواع المتممات بشكل عام على وفق ما تعارف عليه الفقه ناهيك عن التحدث حول المتممات المذكورة على وفق الاحكام العامة بالقانون المدني على ان ما تقدم يكون محكوما بالا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

1- المنحة والمكافاة

تعرف المنحة بانها (مبلغ من المال نقدي او عيني يمنحه صاحب العمل الى العامل في مناسبات معينة ،تحمل في دلالاتها تعبيرا من صاحب العمل عن ارتياحه ورضائه عن العامل في ادائه العمل)بينما المكافاة تعرف بانها مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل الى العامل في تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع ، كزيادة الانتاج وتحسين الصنف وخفض كلفة الانتاج .

مما تقدم يتبين ان هناك سببا وارتباطا بين الجهد الذي يبذله العامل وبين المكافاة ،والاصل فيهما التبرع اي انهما لا يعدان من ملحقات الاجر فلا يلحقها الحماية المطلوبة للأجر الا ان توفر النص عليها في الاتي :

اذا تص القانون على عقد العمل الفردي او الجماعي او النظام الداخلي للعمل على دفعها.
استمر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن (3)سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات .ومتى توافرت الشروط المتقدمة بالمنحة او المكافآت اصبحت حقا للعمال ويلزم صاحب العمل بأدائها اليهم دون اي اعتبار لتحقيق خسارة او انخفاض او عدم تحقيق الربح .

2- الوهبة (الهلوان) او البقشيش

تعرف بانها (مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء الاخير خدمة الى الاول) والاصل في الوهبة انها تبرع يعبر بها العميل على ارتياحه غير انها تطورت لتصبح الزامية ولهذا تولت بعض التشريعات تنظيمها في القانون ومنها القانون المدني العراقي في المادتين (907) و(908) وبموجب نص المادة 907 من القانون المدني تعد الوهبة اجرا متى توافرت فيها الشروط التالية :

أ- جريان العرف على دفع الوهبة في الصناعة والتجارة والمقصود بها هنا بالعرف ما بين العملاء .
ب- ان تكون لها قواعد معينة لضبطها .

ج- تجمع في صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بدفعه بنفسه او تحت اشرافه .

د- اذا كان هناك صندوق مشترك او نظام اخر تضاف الوهبة بموجبه على حساب العملاء يوجب عليه الا يدفعها وكذلك المبالغ المدفوعة باختيار العملاء فيما عدا العمال الذين على اتصال مباشر بالعملاء كما لا يجوز له ان يحتفظ بجزء منها .

3- المخصصات :

وهي مبالغ مدفوعة للعمال بتعدد ظروف ادائه للعمل , كالمخصصات التي تمنح للعامل للعمل تحت الارض او في ارتفاعات شاهقة او ظروف حرارية مرتفعة او منخفضة وللعمل في منطقتين بعيدة عن العمران او اعمال تسبب بأضرار صحية .

ويشترط في المخصصات ان تكون زيادة حقيقية للأجر لا ان تكون تعويضاً عن المصاريف المدفوعة من قبل العامل كالنقل و الملابس الخاصة بالعمل , ومن ذلك مخصصات غلاء المعيشة , ويلاحظ ان النص عليها في عقد العمل الفردي او الجماعي او نظام العمل الداخلي للمشروع او باستقرار التعامل على دفعها لتصبح من متممات الاجر لانها تمثل زيادة حقيقية عن الاجر المتفق عليه .

4- المشاركة في الارباح :

هي حالة تقدير حق للعامل في نصيب من الارباح في المشروع بموجب عقد العمل الفردي او الجماعي او العادات الثابتة او قد ينص عليه في القانون بما نص القانون المدني العراقي في المادة 960 منه على انه : اذا نص في العقد على ان يكون للعامل فوق الاجر المتفق عليه او بدلاً منه حق من جزء من ارباح العمل او نسبة مئوية من ثمن المبيعات او من قيمة الانتاج او من قيمة ما تحقق من وفرة , ويلاحظ ان ما تقدم لا يجعل من العامل شريكاً في العمل سواء اكانت هذه المشاركة كل اجره ام بعضه مادام العامل يعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل .

5- المتممات العينية :

مكن القانون النافذ اسوة بسابقه ان يكون جزءاً من اجر العامل او كله عينياً , ولكي تعد اي منفعة عينية اجراً متمماً يجب ان تتوافر الشروط التالية :

ان يتقرر الحق بذلك قانوناً او في عقد عمل فردي او جماعي او بموجب نظام العمل الداخلي او العرف .
تنتفي عنها صفة التبرع شأنها شأن الاجر النقدي .

الا تكون من ضمن مقتضيات العمل وضرورات ادائه كملابس العمل والآلات او مكن العمل , اذ الحارس وملابس الوقاية ومتى توافرت الشروط النقدية اصبح الزاماً على صاحب العمل اداء المتممات العينية كاملة دون انتقاص وبذلك يلحقها الحماية المقررة للأجور

ثانياً: تدخل الدولة في تحديد الاجور :

يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي مشروطاً بعدم تحديده اقل من الاجر المحدد لمهنته قانوناً او بالاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل .

وبذلك يكون هناك حد لا يجوز تجاوزه باقل من ذلك للأجور على ان يكون ذلك محدداً في عقد او جماعي او قانوني ايها اكثر .

ويمثل تحديد الحد الادنى للأجور مظهراً من مظاهر تدخل الدولة الابرز اذ نصت المادة 63 من قانون العمل النافذ على تشكيل لجنة مهمتها (اقتراح الحد الادنى لأجر العامل) على ان تكون تشكيلها بشكل دوري من التاليين على وفق الاعمال التالية :

1. اعضاء اللجنة :

تشكل اللجنة ويكون رئيسها (مدير عام دائرة التشغيل والقروض) وعضوية كل من (معاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي) و(معاون مدير عام دائرة التدريب) و(ممثل من وزارة التخطيط) و(ممثل عن منطقة اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً) , (ممثل من منظمة العمال الاكثر تمثيلاً) وعضوية من ذوي الخبرة بالجوانب المختلفة لسياسية الاجور يختارهما الوزير .

2. اساسيات عمل اللجنة :

تراعي اللجنة عند تحديد الحد الادنى للأجور وكما يلي :

احتياجات العمال وعائلاتهم.

المستوى العام للأجور في الدولة .

تكاليف المعيشية والتغيرات التي تطرأ عليها .

العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها .

3. تعديل الاجور :

لكون الاجور الاكثر تأثراً بالظروف الاقتصادية فقد نص القانون على مبدئين هامين هما:

يعدل الحد الادنى للأجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الاخرى , وتجري المراجعة الدورية كل سنتين .

يستحق العامل المشمول بأحكام قانون العمل زيادة سنوية دورية في الاجور من تاريخ استحقاقها عند اتمامه سنة كاملة لدى صاحب العمل ذاته وتحدد نسبة هذه الزيادة على وفق مؤشرات سوق العمل وبالاتفاق مع صاحب العمل والعمال.

4. قواعد الجزاء ازاء المخالفة :

نظم المشرع العراقي احكاماً قانونية بقواعد امرة بغية الزام صاحب العمل بعدم خرق (قاعدة الحد الادنى للأجر المحدد من قبل لجنة تحديد الاجور الوزارية بما فيها العقاب الاتي

أ- يلزم صاحب العمل بتعليق اعلان وافي في مكان بارز من المشروع يعلم العمال بالأجور المطبقة في مشروعه والتي لا تقل عن الحد الادنى للأجور وبذلك فان اي عامل تقاضى اجرا اقل من (الحد الادنى للأجور) ويترتب له الحق باسترداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه ، واذا اختلف العامل وصاحب العمل فعلى صاحب العمل عبء اثبات دفعه للأجر .

ب- يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الادنى للأجر الشهري المقرر قانوناً فضلاً عن دفع تعويض يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع للعامل واجر الحد الادنى المقرر من قبل اللجنة .

ثالثاً- النظام القانوني لدين الاجر

النظام القانوني يعني البحث في القواعد الخاصة بدين الاجر ازاء صاحب العمل وتكون ضمن نظام خاص تميزه عن بقية الديون حماية لحق العامل في الاجر وتمكيناً له في الحصول على ما يكفي لتغطية ضرورات معيشته .

اولا- القواعد المنظمة للوفاء بالأجر

1- وسيلة الوفاء

تقضي القواعد العامة بالوفاء إمكانية الوفاء بغير نوع الاجر المتفق عليه ، الا ان تشريعات العمل المعاصرة تحظر اعمال ما تقضي به القواعد العامة رغبة بحماية العامل من التقلبات في الاسعار وما يمارس على العامل من ضغوط ، لذلك يترتب الاتي

تدفع الاجور نقدا

تدفع بالعملة العراقية ، مع امكانية الاتفاق على دفع الاجور بغير العملة العراقية على وفق المادة 53 من قانون العمل النافذ ، وقد ادرج المشرع العراقي على الدفع بالعملة العراقية حماية للعامل من التلاعب به بقيمة العملة الاجنبية .

ولا يعني وجوب الوفاء بالعملة المتداولة قانونا حظر الاتفاق على ان يكون كل الاجراء بعضه عينيا وانما يقصد بالنص منع الوفاء بغير النقد باجر متفق عليه بالنقد .

يجوز دفع الاجر بصكوك او حوالات مصرفية شرط ان يكون ذلك على وفق اتفاق جماعي او قرار تحكيم او بموافقة خطية من العامل مع حق العامل في ابطال هذا الاذن في اي وقت .

يحظر على صاحب العمل الاتي بينما يتعلق بالاجور

أ-تقييد حرية العامل في التصرف باجره .

ب-اجبار العامل على شراء منتجات العمل او المتاجر او السلع التي يستوردها .

ج-التمييز بين الرجل والانثى في الاجور في العمل من ذي قيمة متساوية.

د- ويحظر دفع الاجور على شكل سندات اذنية او قسائم او وقف اي شكل اخر يحل محل العملة العراقية او ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل .

2- الوفاء الدوري ومكان الدفع

تقضي القواعد العامة بان لطرفي عقد العمل ان يحدد المواعيد التي يرتضيها للوفاء بالأجر ، فاذا اغفلا ذلك طبقت العادات المستقرة والعرف الجاري الا ان المشرع يقيد حرية الطرفين صراحة في هذا الشأن بوضع قواعد للدفع منها .أ- تدفع الاجور نهاية الشهر اذا كان الدفع اسبوعيا .

ب- الدفع نهاية الشهر اذا كان شهريا .

ج- يكون التأخير بحد اقصى عن المواعيد المقررة ل (5) ايام فقط .

ويلاحظ ان المشرع في المادة /53/ ثالثا يحدد مكان الدفع في مكان العمل او اقرب مكان اليه .

3- اهلية قبض الاجر

تقضي القواعد العامة ان يكون الوفاء للدائن او نائبه ، فاذا كان الوفاء الى غيرهما فلا تبرأ ذمة المدين الا اذا اقر الدائن بهذا الوفاء ولقد كرر قانون العمل النافذ في المادة (54/اولا)الحكم نفسه بالنص على انه

أ-تدفع الاجور الى العامل مباشرة ويجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة ب- يجوز للعامل الحدث (القاصر) وفق احكام القانون المدني بالمادة (383) ان يقبضوا اجورهم بأنفسهم ويكون قبضهم صحيحا بمعنى مبرئ بذمة صاحب العمل .

ج- يجوز دفع الاجور لوكيل العامل ويعد ذلك مبرئ لذمة صاحب العمل .

د- عند وفاة العامل تدفع جميع مستحقات العامل الى خلفه .

4- اثبات الوفاء بالأجر

إذا كان المشرع قد كفل بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر ان يحصل العامل على اجره في مواعيد منظمة ولقيمته الحقيقية دون نقصان ، فان هذا لا يكفي لتجنبه مخاطر عدم الوفاء واثبات حقوقه بالأجر ولذلك نجد القواعد التالية المنصوص عليها من قانون العمل والقواعد العامة في اثبات الاجر :

أ-يجب اعلام العامل بالعناصر المكونة لأجره قبل التعاقد معه خصوصا المخصصات والية احتساب الاجر الاضافي والزيادات والاستقطاعات ومداهها ومكان الدفع وطريقة ويوم الدفع مع اعلام العامل باي تغييرات تطرا على الاجر .

ب-تزويد العامل ببيان خطي مفصل باجره كلما دفع له يوثق فيه مدة العمل المستحق عنه الاجر والمخصصات بدل العمل الاضافي وغيره من الزيادات والاستقطاعات وذلك وفق المادة (59) من قانون العمل النافذ .

ج- يلتزم صاحب العمل بمسك سجل الاجور وساعات العمل تدرج فيه كل تفاصيل اجر العامل واستقطاعاته وصافي الاجور مع اشتراط ان يكون السجل مطابقا للقواعد العامة الخاصة بعدم وجود اي فراغ او شطب او تحشية مع خضوعه لرقابة وتفتيش وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة.

د-على وفق المادة (61) من قانون العمل النافذ اعتمد (توقيع العامل) لبراءة ذمة صاحب العمل في سجل الاجور مع حفاظ حق العامل في التوقيع بالسجل بعدم عده تنازلا عن حق له .

هـ-على وفق المادة (60) من قانون العمل يجب اجراء تسوية نهائية للأجر عند انتهاء عقد العمل وان كان الانهاء من طرف العامل نفسه (الاستقالة) فيجب دفع اجور العامل المستحقة خلال (7) ايام من تاريخ تركه العمل .

5- ضمانات الوفاء بالأجر :

ان تقرير ضمانات الوفاء بالأجر تقرر لحماية اجر العامل ازاء دائني صاحب العمل خوفاً من فقدان مصدر دخله واسرته الوحيد .

أ- حماية اجر العامل ازاء دائنيه .

لا يجيز القانون استقطاع اجر العمل الاعلى وفق قيود محددة بتقرير سياسة حماية للأجر منها المبادئ الاتية :

- مبدأ عدم جواز الحجز على الاجر الا (بحكم قضائي بات وبذلك لا يستطيع الدائنون حجز اجر العامل الا بعد استنفاد كل طرق الطعن بحكم الدين .
- مبدأ عدم جواز الاستقطاع من الاجر الا في حالات محددة يقررها القانون ومنها الديون التالية (النفقة الشرعية , اشتراكات العمال الاجتماعي , اشتراكات النقابة العمالية , الديون لصالح صاحب العمل .
- مبدأ تحديد (حد اقصى للاستقطاع) اذ حدد المشرع بالقانون النافذ بالمادة (57/ثانياً) منه على ان لا تزيد على (20%) من اجر العامل اذا كان ما يتقاضه العامل اقل من (3) اضعاف الحد الادنى للاجر وامكانية ان يصل الاستقطاع الى (30%) من اجر العامل اذا كان اجره اكثر من ذلك ويلاحظ ان هذا الحكم لا يشمل النفقة الشرعية .
- مبدأ (لا فوائد) اذ ان دين العامل لصالح صاحب العمل لا يجوز ان يترتب عليه ايه فائدة في ذمة العامل .
- ازاء دائني صاحب العمل (الامتياز العام للاجور) .

عند افلاس المشروع او تصفيته على وفق قرار قضائي بات يعامل العامل كدائن ممتاز ويستحق الامتياز وفق القواعد التالية :

- يستحق دين العامل الامتياز ازاء صاحب العمل ودائنيه بالحقوق التالية: (اجور (3) الاشهر الاخيرة لانتهاء خدمته , اجور العطل الرسمية خلال سنة الانهاء والتي سبقتها , مبالغ الاجازات مثل الاجازات مثل انتهاء الخدمة , مكافآت نهاية الخدمة).
- تعطى ديون العامل اعلى درجات الامتياز وفق المادة (58/ثانياً) من القانون النافذ واذ تعد ديون الدولة على وفق القواعد العامة ذات امتيازات فان المشرع اعطاها درجة التقدم والامتياز على ديون الدولة ,
- ديون صاحب العمل الخاصة المترتبة على اعالة اسرة صاحب العمل والنفقة المقررة بنص القانون والديون المتعلقة او ادارة عقارات صاحب العمل المعسر او المفلس بما في ذلك رسوم القانونية ومصاريف الادارة .
- تعطى للعامل او يخلفه في حقوقه حق التقدم والتتبع على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة وتستوفى مباشرة قبل جميع الديون الممتازة بما في ذلك مبالغ مستحقة لخزينة الدولة عدا دين النفقة المعتادة .

6- النظام العام :

- تعد من احكام النظام القانوني للأجر وبالأخص كون الاجر مصدر دخل العامل واسرته الرئيس ان لم يكن الوحيد من النظام العام ولذلك تترتب عليه الاتي :
- أ- يعد باطلا كل تنازل عن الاجور المقررة للعامل بموجب القانون .
- ب- لا يجوز الحجز الا على وفق حكم قضائي بات .
- ج - يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الادنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة بالاجر المنصوص عليها من القانون .

7- الدعوى المباشرة لعمال المقاوله من الباطن وعمال المقاول الاصلي تقضي القواعد العامة في القانون المدني على المادة (883) على انه المقاول من الباطن وللعمال الذين يشتغلون في تنفيذ العمل لحساب المقاول الاول حق الرجوع للمطالبة بما لهم في ذمة المقاول بالعودة على صاحب العمل بشرط عدم تجاوز القدر الذي يكون لدينا به للمقاول الاصلي وقت رفع الدعوى ويكون لهم حق توقيع الحجز على ما تحت يد صاحب العمل او المقاول الاصلي احتياز كل المبالغ المستحقة للمقاول الاصلي او للمقاول الثانوي وقت ايقاع الحجز على ان يكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه ويجوز ان يكون اداء هذه المبالغ اليهم مباشرة .

8- التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد

كما سبق ان بينا فان عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي للعامل ولكنها لا تقوم على هذا الاساس من جهة صاحب العمل الا استثناء , يترتب على ذلك نفاذ عقد العمل بالالتزامات الناشئة عنه وان تغيير صاحب العمل على وفق المادة (50) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 فانه عند دمج المشروع او نقل ملكيته للورثة او التنازل عنه للغير او بيعه او تاجيره او استثماره كليا او جزئيا فاذا صاحب العمل الجديد مسؤولا عن الوفاء بالتزامات صاحب السابق ويكون كل منهما متضامنا ومتكاملا مع الاخر عن كل الالتزامات الناشئة قبل عملية الانتقال ولغاية انتقال المشروع عند ذلك تنتهي مسؤولية صاحب العمل السابق مما يجريه من تصرفات جديدة وعقود يبرمها صاحب العمل الجديد .

