

المحاضرة الخامسة.

عقد العمل.

تمهيد:

تنشأ علاقات العمل، في الغالب عن عقد العمل، يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، ومن ثم فإن أحكام ذلك العقد تمثل جوهر مضمون نظام العمل.

ويتميز عقد العمل بعنصرين هما:

علاقة التبعية والأجر، وعلى أساس علاقة التبعية يمكن تمييز عقد العمل عن العقود الأخرى المشابهة، كعقد المقاول، وعقد الشركة، وعقد الوكالة، وعقد الإيجار، ونظراً للأهمية الحيوية للأجر بالنسبة للعامل، فقد عنى المنظم بتنظيمه فتيين صور الأجر، وكيفية تحديده، وقواعد الوفاء به، والقواعد الخاصة بحماية الأجر، ولذلك سوف نتطرق إلى كل هذه الموضوعات بالتفصيل على النحو التالي:

3-3-1 عنصر التبعية:

إن مناط تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية الذي يتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل، ونستعرض فيما يلي، المقصود بعنصر التبعية ثم نستخدم هذا العنصر لتمييز عقد العمل عما قد يختلط به من عقود.

3-3-2 الأجر:

يعرف نظام العمل الأجر في نص المادة 14/2، 15/2، وتنقسم الأجر إلى فئتين:

١. الأجر الأساسي وتعرفه المادة 14/2 بأنه "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية".
٢. الأجر الفعلي وتعرفه المادة 15/2 بأنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل".

يتضح إذن من النصوص السابقة أن الأجر هو كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعق العمل، وذلك أياً كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته، وأياً كانت طريقة احتسابه، فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو صورة عينية، ويمكن تسمية بالأجر أو الأتعاب أو الراتب، ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة والربح والبدل إلى غير ذلك.

أولاً: تعريف عقد العمل: هو العقد الذي يبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد بموجبه العامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أي كان نوعه.

خصائص عقد العمل:

١. عقد رضائي ناتج عن إيجاب وقبول من حيث العمل والأجر والمدة.
٢. عقد معاوضة أجر مقابل عمل.
٣. عقد ملزم للجانبين.
٤. من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل وبالنسبة لصاحب العمل إذا روعيت شخصيته عند التعاقد.
٥. من عقود المدة لأن تنفيذه يستغرق فترة من الزمن.

أولاً: عقد العمل عقد ملزم للجانبين:

يترتب على إبرام عقد العمل التزامات متبادلة على عائق كل من العامل وصاحب العمل، حيث يولد حقوق لكل طرف تجاه الطرف الآخر، أهمها التزام العامل بأداء العمل، والتزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل.

ثانياً: عقد العمل عقد معاوضة:

ففي عقد العمل يحصل كل طرف فيه على مقابل لما يعطي، فالعامل يؤدي العمل مقابل الأجر، وبينما صاحب العمل يؤدي الأجر عوضاً عن العمل الذي يستوفيه، وعلى ذلك إذا اتفق الطرفان على قيام أحدهما بأداء العمل بدون أجر تحت إدارته وإشراف الآخر، فلا يعد ذلك عقد عمل، وكذلك إذا اتفق الطرفان على أن يؤدي أحدهما للآخر أجر دون عمل فلا يعد ذلك عقد عمل أيضاً.

ثالثاً: عقد العمل عقد رضائي:

يكفي تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين لانعقاد عقد العمل، أي اقتران القبول بالإيجاب، فلا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص مالم تنص الأنظمة واللوائح على خلاف ذلك.

ولا يؤثر في ذلك اشتراط أن يكون العقد مكتوباً لأن الكتابة ليست شرطاً لانعقاد العقد بل هي وسيلة لإثباته والدليل على ذلك أن المنظم أجاز للعامل وحده - في حالة عدم وجود عقد مكتوب - إثبات العقد بكافة طرق الإثبات، مما يدل على أن العقد الذي انتفت فيه الكتابة لا يعد عقداً بالطلا، ولكن تكون واجبة لإثبات عقد العمل إذا كان صاحب العمل هو الذي يدعي وجوده (المادة 51/عمل).

رابعاً: عقد العمل من عقود المدة في أغلب الأحوال:

يكون العقد زمنياً إذا كان الزمن يشكل عنصراً جوهرياً فيه بحيث يقاس به الالتزامات المتقابلة فيه، ويكون العقد فورياً إذا كان الزمن لا يعد عنصراً جوهرياً فيه.

ولذلك يعد عقد العمل عقداً زمنياً بحسب الأصل، إذ يلتزم العامل بتقديم عمله لمدة من الزمن معينة أو غير معينة، بحيث يكون الزمن ضرورياً لقياس العمل كما يعد ضرورياً لتحديد مقدار الأجر حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر للعامل على أساس مدة عمله.

وإذا كان عقد العمل في أغلب الأحوال عقداً زمنياً إلا أنه في بعض الحالات يكون عقداً فورياً، وذلك في الحالات التي يتفق فيها الطرفان على ضرورة تحقيق نتيجة معينة بغض النظر عن الزمن الذي ينفق في الوصول لهذه النتيجة، مثال ذلك حالة حساب الأجر بالقطعة.

خامساً: عقد العمل من العقود الواردة على العمل:

يعد عقد العمل من العقود الواردة على العمل حيث أن الأداء الرئيسي المقصود من عقد العمل هو القيام بالعمل، ويتميز العمل الذي يكون محلاً لعقد العمل بأنه عمل تابع يتم تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، ويتميز أيضاً بأنه عمل مأجور.

سادساً: عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل:

تراعي شخصية العامل عند إبرام عقد العمل، إذ يأخذ صاحب العمل مهاراته وسلوكه في الاعتبار وتمتد هذه الخاصية إلى تنفيذ العقد وانتهائه، ويترتب على ذلك وجوب أن يؤدي العامل العمل بنفسه، فلا يجوز للعامل بغير موافقة صاحب العمل أن يقوم بإحلال غير محله في أداء العمل، كما ينتهي عقد العمل بوفاء العامل.

3-3-1-2-3 عقد العمل وعقد الوكالة:

عقد الوكالة هو "عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانون لحساب الوكيل"، وللتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة أهمية عملية بالغة نظراً لاختلاف النظام القانوني لكل من العقدين، فالأصل أن عقد العمل لا ينتهي بوفاء صاحب العمل، ولا يجوز إنهاؤه قبل انقضاء مدته إذا كان محدد المدة أو قبل إخطار الطرف الآخر وانتهاء مهلة الإخطار إذا كان

العقد غير محددة المدة، بينما في عقد الوكالة يجوز للموكل عزل الوكيل في أي وقت، وللوكيل الحق في أن يتنازل عن الوكالة في أي وقت.

وقد وضعت عدة معايير في تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة:

المعيار الأول: شكل الأجر.

ذهب جانب من الفقه إلى أن معيار التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة يستند إلى اختلاف شكل الأجر، فهو ثابت في عقد العمل، ومتغير في عقد الوكالة علي أساس أن الوكيل غالباً ما يحصل علي عمولة.

وقد عيب علي هذا المعيار أنه غير دقيق، لأن أجر العامل قد يتحدد في صورة نسبة مئوية من الإيرادات أو الأرباح أو في صورة عمولة مما يجعل الأجر متغير، كما قد يحصل الوكيل علي أتعاب محددة فيكون أجره ثابتاً.

المعيار الثاني: طبيعة العمل

ذهب جانب آخر من الفقه إلى أن معيار التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة يستند إلى اختلاف طبيعة العمل في كل منهما، فعقد الوكالة يتحدد نطاقه بالأعمال القانونية، بينما يتحدد نطاق عقد العمل بالأعمال المادية سواء كانت يدوية أو ذهنية.

وقد انتقد هذا المعيار من عدة جوانب، فهو من جانب غير دقيق لأن عقد العمل لا يقتصر على الأعمال المادية وحدها، ذلك أن المنظم في تعريفه لعقد العمل لم يقصر موضوعه على العمل المادي وحده، وإنما ورد لفظ العمل مطلقاً، فقد يكون العمل محل التعاقد عملاً مادياً أو عملاً قانونياً، ولذلك فإن صح استبعاد العمل المادي من نطاق عقد الوكالة فالعكس غير صحيح.

ومن جانب آخر غير مقنن إذ أن الاختلاف من حيث طبيعة العمل لا ينهض سناً كافياً لاختلاف المركز القانوني لمن يؤدي العمل، ولا حاطة العامل بالضمانات القانونية التي يقررها نظام العمل لمجرد قيامه بتصرفات قانونية لا بأعمال مادية، وحرمان الوكيل منها.

المعيار الثالث: رابطة التبعية القانونية.

ازاء عدم دقة وكفاية المعايير السابقة للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة، كان لابد من البحث عن معيار آخر للتمييز بين العقدين، وقد استقر الفقه الحديث علي أن المعيار الذي يستند إليه في هذا الصدد هو معيار التبعية القانونية، ومن ثم يعد العقد عمل متي كان القائم بالعمل خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل بغض النظر عما إذا كان العمل المكلف به التابع هو عمل قانوني أو عمل مادي، ويعد العقد عقد وكالة إذا كان موضوعه القيام بعمل قانوني وكان المكلف بأدائه لا يخضع لرقابة وإشراف من يتم العمل لحسابه.

علي أن ينبغي توخي الدقة في تطبيق هذا المعيار نظراً لأن الوكيل بدوره يتلقي من موكله أوامر وتوجيهات يجب عليه الالتزام بها، ولكن إذا الوكيل يتقيد بأوامر الموكل وتوجيهاته، إلا أنه يحتفظ بقدر من الحرية والاستقلال في أداء المهمة المؤكول له أداؤها، بينما العامل لا يتمتع بهذا الاستقلال حيث يخضع لرقابة صاحب العمل وإشرافه لا من حيث الإشراف العام فقط، وإنما من حيث التنفيذ كتحديد طريقة العمل ومكانه وزمانه كما يتعرض العامل لجزاءات إذا لم ينفذ العمل علي الوجه المطلوب.

شروط عقد العمل:

١. يجب أن يكتب العقد وفق النموذج الموحد الذي تضعه الوزارة، كما يجب أن يكتب من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة.
٢. احتواء العقد على البيانات الأساسية.

ثانيا: شروط عقد العمل.

١- يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين يحتفظ كل من طرفيه بنسخة.

والكتابة ليست شرطا لانعقاد عقد العمل، إذ هو عقد رضائي ينعقد دون الحاجة لإفراغه في شكل معين، وإذا تمت كتابة العقد فهي للاثبات وحفظ حقوق الطرفين خاصة العامل، لذلك حرص المنظم على النص على أن العقد يعد قائما حتى ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يكون لكل من طرفي العقد طلب كتابة العقد في أي وقت.

الكتابة ليست شرطا لانعقاد العقد وإنما للاثبات.

ماذا لو لم يكتب عقد العمل؟

أجاز المنظم للعامل وحده اثبات والحقوق عنه بكافة طرق الاثبات وذلك حماية لمصلحة العامل.

٢- احتواء العقد على البيانات الأساسية:

تضع الوزارة نموذجا موحدا لعقد العمل، يحتوي بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته وميلزم لاثبات الشخصية، وعنوان اقامته، والأجر المتفق عليه، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة.

ولطرفي العقد أن يضيفوا إليه بنودا أخرى بما لا يتعارض مع النظام.

ثالثا: أطراف عقد العمل.

(١) العامل: هو كل شخص طبيعي، يعمل لقاء أجر، لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.

يتضح من التعريف السابق أن العامل لا بد أن يكون شخصا طبيعيا، يستوى أن يكون ذكرا أم أنثى، وهو ما يعنى أن العامل لا يمكن أن يكون شخصا اعتباريا، لأن العمل الذي يجب أن يؤديه العامل يتطلب بذل مجهود إرادى - سواء أكان مجهودا عضليا أم ذهنيا.

العبارة إذن بكونه عاملا في خدمة صاحب العمل بغض النظر عن نوع هذا العمل ومكانة العمل في السلم الوظيفي.

(٢) صاحب العمل: هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

وعلى ذلك فإن صاحب العمل قد يكون: شخصا طبيعيا أو شركة أو جمعية أو مؤسسة، طالما أن هذا الشخص يباشر نشاطا ويستعين في مباشرته لهذا النشاط طبيعيين، يعملون تحت إدارته وإشرافه لقاء أجر، أي كانت طبيعة النشاط الذي يباشره صاحب العمل، سواء كان نشاطا إنتاجيا، أم نشاطا خدميا.

ولا يشترط في صاحب العمل أن يكون أدائه لعمله بقصد تحقيق الربح.

ولذلك يطبق نظام العمل على من تستخدمهم الهيئات الخيرية والثقافية والنوادي الرياضية والاجتماعية وغيرها من الجهات الأخرى (فيما عدا لاعبي الأندية الرياضية ومدربيها)، التي لا تهدف من وراء نشاطها إلى تحقيق الربح، فهذه الهيئات تعتبر صاحب عمل بالنسبة لمن تستخدمهم من العمال لقاء أجر وتحت إدارتها وإشرافها.

رابعا: عناصر عقد العمل:

١. العمل.

٢. الأجر.

٣. علاقة التبعية.

١. عنصر العمل:

العمل عنصر جوهري من عناصر عقد العمل إذ هو مضمون التزام العامل، كما أن الغرض الذي يسعى صاحب العمل إلى الحصول عليه من إبرام هذا العقد.

تعريف العمل: هو الجهد المبذول في كافة النشاطات الانسانية تنفيذا لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها صناعية كانت أو تجارية أو زراعية أو فنية أو غيرها عضلية كانت أم ذهنية.

يجب أن يكون العمل محل العقد:

- ممكنا في ذاته غير مستحيل.
- مشروعا، فلا يجوز مثلا أن يكون العمل واردا على الاتجار في الخمر أو المخدرات، كما لا يجوز تشغيل الأحداث أو النساء في المناجم والمحاجر أو في الاعمال الخطيرة التي يحددها النظام.

٢. عنصر التبعية:

وهذا العنصر من أهم العناصر التي تميز عقد العمل من غيره من العقود فنظام العمل لا يحكم سوى العمل التابع الذي يقوم به العامل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه (علاقة التبعية).

لقد اختلفت الآراء في تحديد معنى التبعية الى مذهبين:

١. مذهب التبعية الاقتصادية
٢. مذهب التبعية القانونية

أ. مذهب التبعية الاقتصادية:

ويتحقق ذلك اذا كان صاحب العمل يستأثر بعمل العامل مقابل الأجر الذي يعتبر المورد الوحيد للعامل.

طبقا للرأي الراجح في الفقه لم يؤخذ بهذا المذهب للأسباب الآتية:

- ١- عنصر غير محدد:
❖ خصوصا وأن معظم الأفراد يعتمدون في معيشتهم على مورد واحد للرزق.
- ٢- عنصر غير قانوني:
❖ وانما هو عنصرا اجتماعيا، ولا يمكن أن يقوم تكييف العقد على المركز الاجتماعي للمتعاقدين.

ب. مذهب التبعية القانونية:

- ❖ ويقصد بالتبعية القانونية: أن يكون العامل خاضعا لإشراف ورقابة صاحب العمل فالأخير يحدد للعامل العمل الذي يقوم به وأسلوبه في العمل ومكان العمل وزمانه وتوقيع الجزاء عليه في حالة المخالفة.
 - ❖ وهذا المذهب هو المذهب الشائع لدى الفقهاء فالمقصود بالتبعية إذن التبعية القانونية.
- لا يشترط لتوافر التبعية القانونية.

الإشراف المباشر	الإشراف الفني
وجود العامل تحت الإشراف المباشر لصاحب العمل بحيث يؤدي العمل تحت سمعه وبصره بل يكفي أن تتوافر سلطة الإشراف والتوجيه من صاحب العمل ولو كان العامل بعيدا عن نظره عند قيامه بالعمل.	أن يكون صاحب العمل على دراية فنية ببيانات العمل أو له الإشراف الفني الكامل على العامل إذ يكفي توافر التبعية القانونية في شقيها الإداري أو التنظيمي.

الأجر:

١. تعريف الأجر.
٢. صور الأجر الفعلي.
٣. قواعد تحديد الأجر.
٤. طرق تحديد الأجر.
٥. النظام القانوني للوفاء بالأجر.
٦. القواعد الحمائية لأجر العامل.

٣- عنصر الأجر:

أ- تعريف الأجر: هو ما يدفع للعامل مقابل عمله، وهو السبب الذي يدفع العامل الى القيام بالعمل.

يستحق العامل الأجر:

١. اذا كان عقد العمل صحيحاً، أما إذا كان باطلاً فلا يستحق الأجر لأن الباطل معدوم والمعدوم لا يترتب عليه أثر.
٢. باعلان استعداده للعمل بغض النظر عما اذا قام به فعلاً أم لا.

أولاً: تعريف الأجر:

يعرف نظام العمل الأجر في نص المادة 14/2، 15/2، ويقسم الأجر إلى فئتين:

أ- الأجر الأساسي وتعرفه المادة 14/2 بأنه "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية.

ب- الأجر الفعلي وتعرف المادة 15/2 بأنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهده في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

يتضح إذن من النصوص السابقة أن الأجر هو كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، وذلك أياً كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته، وأياً كانت طريقة احتسابه، فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو صورة عينية، ويمكن تسميته بالأجر أو الأتعاب أو الراتب، ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة والربح والبديل إلى غير ذلك.

ومن ثم لا يعتبر أجراً المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيداً عن العقد وأداء العمل، كالتعويض عن الفصل التعسفي.

ومن الأهمية بمكان تحديد طبيعة المبالغ التي يحصل عليها العامل، إذ يحرم العامل في شأن بعض مستحقاته التي لا يصدق عليها وصف الأجر من الحماية القانونية المقررة للأجر، ولذلك فإن المنظم لا يتمسك في كل الحالات بالمعنى القانوني الدقيق للأجر باعتباره مقابل للعمل، بحيث يخضع للنظام القانوني للأجر بعض ما يستحق للعامل دون أن يكون مقابلاً للعمل باعتباره ملحقاً به.

ثانياً: شروط استحقاق الأجر:

حتى يعد ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل أجراً، يجب أن يتوافر فيه شرطان:

الشرط الأول: يجب أن يكون الأجر في مقابل عمل العامل، أو على الأقل مقابل استعداد العامل الفعلي لأداء العمل:

الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يؤديه العامل تنفيذاً لعقد العمل، ولذلك لا يستحق العامل أجراً إذا لم يقوم بأداء العمل المتفق عليه، لأن التزام صاحب العمل بدفع الأجر يعد مقابلاً لالتزام العامل بأداء العمل، والعامل لم يقوم بتنفيذ هذا الالتزام.

ومع ذلك قضى المنظم في بعض الحالات بالتزام صاحب العمل بدفع أجر للعامل رغم عدم أدائه للعمل إذا كان راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 62/ عمل بقولها "إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في أجر المدة التي يؤدي فيها العمل".

الشرط الثاني: يجب أن يكون الأجر مستحقاً بموجب عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل:

حتى يعد ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل أجراً يجب أن يكون قد ثبت له في ذمة صاحب العمل بإعتباره حقاً له ناشئاً عن عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، ورغم أن نص المادة الثانية من نظام العمل، لم يتضمن النص على إمكان اعتبار العرف مصدراً لالتزام صاحب العمل ببعض ملحقات الأجر إلا أننا نرى أنه يعد من قبيل الأجر الفعلي، كل مبلغ تقاضاه العامل من صاحب العمل لقاء أدائه لعمله متى جرى العرف على إعتباره كذلك، حتى ولو لم يكن منصوصاً عليه في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

فسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر، هو التزام العامل بأداء العمل التنفيذاً لعقد العمل، ولا يلتزم صاحب العمل بالوفاء به إلا إذا أدى العامل العمل على الوجه الوارد بالعقد، وبقدر العمل الذي أداه.

وعقد العمل هو السبب القانوني لطلب الأجر، ويشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً، ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل، وليس من وقت إبرام العقد، ويدفع الأجر مؤخراً أي في نهاية المدة المحددة للقبض.

صور الأجر:

١. العمولة.
٢. المنح والمكافآت.
٣. النسبة المئوية من الربح أو الأيراد.
٤. البذل.
٥. علاوة غلاء المعيشة وعلاوة أعباء العائلة.
٦. امتيازات العينية.
٧. الأجر الإضافي.

نصت المادة الثانية من نظام العمل على تعريف الأجر الأساسي والأجر الفعلي، واعتبرت أن إطلاق لفظ الأجر مطلقاً دون تحديد يقصد به الأجر الفعلي.

الأجر الأساسي	الأجر الفعلي
هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوات الدورية.	عبارة عن الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

العلاوة الدورية: هي مبلغ نقدي ثابت يضاف الي أجر العامل في موعد دوري غالباً ما يكون أول يناير من كل عام، ويتكرر صرفها بمرور سنة على صرف آخر علاوة، وتحتسب أول علاوة بعد مرور عام على استلام العامل للعمل.

أهمية التفرقة بين الأجر الفعلي والأجر الأساسي.

ليس لها أثر إلا في حالة الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على استبعاد بعض عناصر الأجر الفعلي من مفهوم الأجر المستحق للعامل، أو الذي تسوى على أساسه مستحقات العامل الأخرى سواء تم الاتفاق على ذلك في عقد العمل أو تضمنته لائحة تنظيم العمل داخل المنشأة.

وبناء على تعريف الأجر سالف الذكر يمكننا القول أن المبالغ التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل لا يمكن أن نضفى عليها وصف الأجر الا اذا توافرت فيها الشروط التالية:

١. يجب أن تكون هذه المبالغ مقابلاً لأداء العمل أو على الأقل مقابل استعداد العامل الفعلي لأداء العمل.

❖ وعلى ذلك فكل مبلغ يعطى للعامل دون أن يكون مقابلاً لأداء العمل كما هو الحال في المبالغ التي يحصل عليها العامل كعوض عن نفقات معينة تكبدها في سبيل أداء العمل مثل بدل سفر لا تعد من قبيل الأجر وهو ما ينطبق كذلك على التعويض عن الفصل وغير ذلك من المبالغ الأخرى التي يحصل عليها لأسباب أخرى غير أدائه للعمل.

٢. يجب أن يكون الأجر مستحقاً بموجب عقد عمل، أو لائحة تنظيم العمل.

❖ وعلى الرغم من أن نص المادة الثانية من نظام العمل لم يتضمن النص على امكان اعتبار العرف مصدراً للالتزام صاحب العمل ببعض ملحقات الأجر الا اننا نرى أنه يعد من قبيل الأجر الفعلي كل مبلغ تقاضاه العامل من صاحب المل لقاء أدائه لعمله متى جرى العرف على اعتباره كذلك حتى ولو لم يكن منصوصاً عليه في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

الأصل أن يتحدد الأجر بما يتفق عليه المتعاقدان في العقد، ولكن هذا التحديد لا يخضع دائماً لإرادة المتعاقدين محدهما، بل يحدده القاضي في بعض الحالات، وقد يتحدد بناء على تدخل الدولة لتحديد الحد الأدنى للأجور على نحو يواجهه غلاء المعيشة، ومن ثم فإن تحديد الأجر إما أن يتم باتفاق المتعاقدين، أو عن طريق هيئة تسوية الخلافات العمالية، أو بواسطة مجلس الوزراء، وسوف نعرض لكل صورة على حدة على النحو التالي:

١. تحديد الأجر باتفاق المتعاقدين:

الأصل المقرر نظاماً أن الأجر يدور وجوداً وعدماء مع العمل ومداؤه، والحق في الأجر يرتبط بتقديم العمل في ذاته، وقد يرد الإتفاق على الأجر في عقد العمل ذاته، أو في لائحة تنظيم العمل التي تعد متممة للعقد، وللمطرفين التراضي على مقدار الأجر، وطريقة أدائه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور. ونعرض لطرق تحديد الأجر بالإتفاق، ثم نبين مدى جواز تعديله.

أ- طرق تحديد الأجر بالإتفاق:

تختلف طريقة تحديد الأجر باختلاف المعيار الذي يحسب الأجر وفقاً له: فإما أن يحسب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة (كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر)، دون الإعتداد بطريقة الإنتاج، وإما أن يحسب على أساس الإنتاج بحيث يكون لكل وحدة ينتجها العامل أجر معين، كما في الأجر بالقطعة، وقد يجمع بين الطريقتين معاً لتحديد الأجر، فيتحدد أجر ثابت على أساس الزمن ثم يزداد هذا الأجر تبعاً لإنتاج العامل.

أولاً: حساب الأجر بالزمن:

ويحسب الأجر وفقاً لهذه الطريقة على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر إلى كمية أو جودة الإنتاج التي يحصلها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنية.

وأنسب هذه الصور للعامل، هو الأجر الذي يتحدد بالشهر، فهذه الصورة، تضمن الاستقرار في الأجر، حيث تضمن للعامل ثبات أجره، حيث يعتبر أجر للعامل مدفوعاً عن مدة ثابتة، لا تتغير هي مدة ثلاثون يوماً، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من عطلة أسبوعية، أو أجازات، لذلك يتعين احتساب أجره عن الأعياد و الأجازات الرسمية.

وبذلك فإن طريقة تحديد الأجر على أساس الزمن أفضل للعامل، فمن ناحية تضمن للعامل دخلاً ثابتاً مما يوفر له الاستقرار في معيشته، ومن ناحية أخرى تضمن له عدم الإرهاق في العمل.

ولكن يعيب هذه الطريقة أنها لا تحفز العمال على تحسين أو زيادة الإنتاج مما يؤدي إلى إرتفاع سعر التكلفة، كما أنها تساوي بين الكفاءات المتفاوتة.

ثانيا: حساب الأجر بالإنتاج:

وفقاً لهذه الطريقة يحسب الأجر على أساس وحدة إنتاجية معينة، بصرف النظر عما استغرقه من زمن في هذا الإنتاج، بحيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر مع عدد الوحدات الإنتاجية التي يحققها.

وهذه الطريقة تتلافى العيوب التي وجهت إلى طريقة حساب الأجر بالزمن، وتسمح بالتعرف على القدرات المهنية للعمال، وبالتالي توفر العدالة المهنية، حيث يتفاوت الأجر بتفاوت الإنتاج من عامل لآخر، كما أنها تحفز العمال على زيادة الإنتاجية، وترفع المنافسة فيما بينهم.

ومع ذلك فقد تعرضت هذه الطريقة للنقد للأسباب الآتية:

- قد تؤدي إلى انعدام الاستقرار المالي والنفسي لدى العامل، بما يؤثر على إنتاجيته.
- تؤدي إلى شيوع روح المنافسة، وليس التضامن بين العمال.
- تؤدي إلى إستنزاف جهد العامل والإضرار به صحياً، إذ يضطر العامل إلى بذل أقصى جهد من أجل الحصول على أكبر دخل ممكن.
- تؤدي إلى اهتمام العامل بزيادة حصيلته إنتاجية، وقد يتأني ذلك على حساب الكيف، أي جودة منتجاته.
- تؤدي إلى تحكم صاحب العمل بالعامل، فالأخير هو الذي يحدد قواعد الإنتاج، ومواصفاته.
- قد تثير بعض الصعوبات، خاصة بالنسبة لكيفية حساب الأجر الذي يستحقه العامل أثناء الأجازات السنوية أو المرضية أو أجازات الأعياد أو أثناء الراحة الأسبوعية، وكذلك في حالات العطل أو التوقف.

ثالثاً: حساب الأجر بالطريقة:

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين، ووفقاً لها يتم حساب الأجر على أساس الزمن والإنتاج، وتعرف هذه الطريقة باسم الأجر بالطريقة، وموادها أن يؤدي للعامل جزاء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ويزداد هذا الأجر تبعاً لمساهمة العامل في زيادة الإنتاج، كما ينقص أجر العامل كلما نقص الإنتاج.

وهذه الزيادة في كمية الإنتاج قد تحسب على أساس النظر إلى الإنتاج الشخصي لكل عامل، حيث يحدد للعامل أجراً ثابتاً، يزداد تبعاً لمدى مساهمته الشخصية في زيادة إنتاج المنشأة، كما هو الحال بالنسبة للمندوبين التجاريين، ومندوبي التأمين حيث تزداد العمولة المستحقة لهم بحسب إنتاجهم.

وقد تحسب على أساس النظر إلى الإنتاج الكلي للمنشأة، وذلك عن طريق حصول كل العمال على نسبة من أرباح المنشأة.

هذه هي الطرق التي يتحدد أجر العامل وفقاً لها، وفي الواقع لا يمكن تفضيل طريقة دون أخرى في حساب الأجر، فلكل طريقة مزاياها وعيوبها، ويتوقف اختيار أفضل هذه الطرق على الظروف الإقتصادية التي تطبق فيها، ولا ينبغي النظر إلى المصلحة الفردية للعامل بل يتعين النظر إلى مصلحة الطبقة العاملة ككل ومدى تأثيرها بالظروف الإقتصادية.

وفي ضوء هذا المعيار نرى أنه في ظل الظروف الإقتصادية الحالية في المملكة العربية السعودية يعد نظام الأجر بالطريقة من أهم الوسائل الجوهرية لزيادة الإنتاج، حيث من شأنها أن تشعر العامل أن كل زيادة في الإنتاج تعود عليه بالنفع المباشر مما يدفعه إلى بذل أقصى جهد ممكن لمضاعفة إنتاجيته لكي يحصل على أكبر دخل ممكن، مما يترتب عليه رفع مستوى المعيشة.

ب- تعديل طريقة أداء الأجر:

الأصل أن يتفق المتعاقدان على تحديد الأجر الذي يلتزم بأدائه صاحب العمل للعامل بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر نظاماً.

وتوجد عدة مبادئ جوهرية فيما يتعلق بتعديل طريقة أداء الأجر تتمثل فيما يلي:

- إذا تم الاتفاق على تحديد طريقة حساب الأجر سواء في العقد أو في لائحة المنشأة، فإن هذا الأجر يكون ثابتاً، ولا يجوز لأي من المتعاقدين أن يستقل بتعديله، ولو لم يكن من شأن هذا التعديل المساس بمقدار الأجر، لأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق المتعاقدين أو للأسباب التي يقررها النظام، بناءً على ذلك لا يجوز لصاحب العمل أو للعامل أن ينفرد بتعديل الأجر أو طريقة أداءه.
- يجوز تعديل الأجر بالاتفاق بين المتعاقدين بما لا ينزل عن الحد الأدنى المقرر نظاماً، وهو ما أكدته الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بقولها "لا يجوز للعامل أو صاحب العمل بإدارته المنفردة تعديل الأجر المتفق عليه في العقد." (قرار الهيئة العليا رقم 431/2/305 بتاريخ 1431/4/15هـ).

وعلى ذلك يستطيع صاحب العمل أن يعدل طريقة تحديد الأجر إذا وافق العامل على ذلك، وموافقة العامل قد تكون صريحة أو ضمنية تستخلص من الظروف، عدا الحالات التي يتطلب المنظم فيها موافقة صريحة من العامل، وهو ما قرره المادة 59/عمل بقولها "لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

٣- سكوت الأطراف عن تحديد الأجر:

تنص المادة 95/عمل على أنه:

- ١- إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر، الذي يلتزم به صاحب العمل، يؤخذ بالأجر المقرر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.
- ٢- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها، وفي تحديد مداها.

٣- الحد الأدنى للأجور:

تنص المادة 89/عمل على أنه "المجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناءً على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور.

نظراً للأهمية الحيوية للأجور، فقد حرص المنظم على تأكيد أهمية الحد الأدنى للأجور، حيث خول مجلس الوزراء عند الاقتضاء، بناءً على اقتراح وزير العمل أمر تحديد الحد الأدنى للأجور بما يكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، حتى يستطيع العامل أن يواجه أعباء المعيشة والإرتفاع المستمر في الأسعار.

ويتنازع تحديد الأجر إعتباراً من، أحدهما إقتصادي، والآخر إجتماعي، ويتمثل الإعتبار الإقتصادي في أن الأجر عنصر من عناصر تحديد تكلفة الإنتاج، بينما يتمثل الإعتبار الإجتماعي في ضمان حصول العامل على أجر يكفل له الحد الأدنى للمعيشة في ضوء أسعار الاحتياجات الأساسية للإنسان.