

مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية

The importance wage of the individual employment relationship

تاريخ الاستلام : 2019/08/14 ؛ تاريخ القبول : 2019/10/20

ملخص

لقيام علاقة العمل الفردية بين صاحب العمل و العامل و انعقاد عقد العمل يستوجب توافر عنصر الأجر لأنه أحد أركان عقد العمل الفردي ، و بدون الأجر يصبح العمل تطوعيا و لا تقوم علاقة العمل ، و يحظى الأجر بحماية قانونية من الدائنين ، كما أن عدم المطالبة به يؤدي إلى سقوطه طبقا لأحكام القانون المدني .

الكلمات المفتاحية: قانون العمل – أهمية الأجر – حماية الأجر

* د. الطاهر قرين

أستاذ محاضر قسم ب
كلية الحقوق
جامعة الإخوة منتوري
قسنطينة

Abstract

For the establishment of an individual working relationship between the employer and the worker and the holding of the employment contract , it is necessary to carry the wage component because it is one of the pillars of the individual employment contract. without pay, the work becomes voluntray and the work relationship is not established .the wage is legally protected from the creditors .and the dact of not claiming the salary entails its fall in accordance with the provisions of the civil code.

Keywords: Labor Law – The importance of wage – protection of the wage.

Résumé

Pour l'établissement d'une relation de travail individuelle entre l'employeur et le travailleur et pour conserver le contrat de travail, il est nécessaire de porter la composante salariale car il s'agit d'un des piliers du contrat de travail individuel .Sans rémunération, le travail devient bénévole et la relation de travail n'est pas établie .Le salaire est légalement protégé contre les créanciers.

Et le faite de ne pas réclamer le salaire entraîne sa chute conformément aux disposition du code civil.

Mots clés: Droit du travail - L'importance de salaire - Protection de salaire.

* Corresponding author, e-mail: grine.tahar25@gmail.com

مقدمة

إن قانون العمل ليس هو القانون الذي ينطبق على كل عمل إنساني و علاقة العمل التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل تكون ضمن إطار العمل التابع الذي يكون فيها العامل تابعا لصاحب عمله و ياتمر بأوامره وبذلك تكون علاقة التبعية القانونية بينهما هي الأساس أثناء تأدية العامل لعمله ، وفقا لما يتضمنه عقد العمل الناشئ عن هذه العلاقة، هذا العقد هو الذي يحدد و يضبط حقوق و واجبات طرفيه (العامل و صاحب العمل) فالعامل يقوم بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد وصاحب العمل يقوم بدفع الأجر للعامل ، و لما كان الأجر أمر جوهري ترتكز عليه هذه العلاقة الفردية المترجمة في عقد العمل، فان هذا العقد لا يكون صحيحا و كامل الأركان إلا إذا توفر عنصر الأجر، والأجر إما يحدده طرفا العلاقة أو يحدده القانون ويلزم صاحب العمل بدفع هذا الأجر وإلا اعتبر العمل المقدم من العامل عملا تطوعيا أو خيريا وبالتالي لا يمكن أن نقول أننا بصدد نشوء علاقة عمل فردية أو عقد عمل فردي.

إن التشريعات في معظم الأحوال تحدد كيفية دفع الأجر وزمان ومكان دفعه ، ومن القواعد المتعلقة بالأجر انه لا يجوز الحجز عليه إلا في حالات حددها القانون ، وكذلك حمايته من الدائنين ، سواء دائني صاحب العمل أو العامل إلا انه مع ذلك نص القانون على تقادم الأجر وسقوطه وانقضائه في حالة عدم المطالبة به في أجل معينة و لمعالجة هذا الموضوع نثير هذه الإشكالية المتمثلة في ما أهمية الأجر كعنصر أساسي في تكوين علاقة العمل، و هل تنقضي هذه العلاقة أو تتوقف في حالة توقف صاحب العمل عن دفع الأجر أو امتناعه، سنحاول الإجابة على ذلك ضمن مبحثين أساسيين: نخصص المبحث الأول للمقصود بالأجر وطرق تحديده ونخصص المبحث الثاني لكيفية الوفاء بالأجر وإثباته.

المبحث الأول

المقصود بالأجر وطرق تحديده

يعتبر الأجر من الناحية القانونية هو العنصر الثاني في عقد العمل الذي تنشأ بموجبه علاقة العمل بين العامل ورب العمل ، ويقصد بالأجر هنا ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه لصاحب العمل⁽¹⁾، والأجر بهذا المفهوم يعتبر أحد العناصر الهامة التي لا تقوم علاقة العمل بدونه، فلا يمكن أن يتصور أحد وجود عقد عمل من دون أجر- و إلا أصبح العمل تطوعا دون مقابل كالأعمال الخيرية – فعقد العمل هنا من عقود المعاوضة بين طرفي العقد ،العامل يقدم عمله لرب العمل ، وهذا الأخير يدفع بدوره أجر العامل كالتزام أساسي منه بغض النظر عن مقدار ذلك الأجر أو طريقة دفعة وبغض النظر أيضا عما إذا كان نقدا أو عينا أو كان أجرا أو مرتبا أو أتعابا ،يدفع شهريا أو يوميا أو أسبوعيا .

ونظرا لأهمية الأجر وحيويته خاصة من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية بالنسبة للعامل فقد وضع له المشرع نظاما قانونيا بحيث لا يجوز مخالفته لأنه منظم بقواعد قانونية أمرة إذ حدد المشرع فيه الحد الأدنى المضمون للأجر لا يجوز النزول تحت هذا الحد في المرتبات⁽²⁾، أما إذا اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر

مجانا وبدون مقابل فلا يعد مثل هذا العقد من عقود المعاوضة أساسا بل من عقود التبرع أو العمل التطوعي أو الخيري(3).

المطلب الأول

مفهوم الأجر

اعتبارا لكون الأجر هو المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله لدى صاحب العمل وعليه فمصدر التزام صاحب العمل هو عقد العمل الذي يحدد مقدار الأجر وطبيعته وطريقة دفعه، وكذلك سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل تنفيذا لعقد العمل على الوجه المحدد في عقد العمل (4)، ويشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائما ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل وليس من تاريخ إبرام العقد ويدفع الأجر في نهاية المدة المحددة للقبض .

إن المفهوم المتقدم للأجر هو المفهوم المدني ، وبموجب ذلك يتحدد الأجر طبقا للنظرية العامة للالتزامات ، ولقد سادت هذه النظرية لمدة تزيد عن القرن من الزمن ولذلك نجد معظم المحاكم الفرنسية لا زالت متأثرة بهذا المفهوم ، كما أن الفقه يذهب إلى القول بأن الأجر هو المقابل الطبيعي للعمل ، ونتيجة لهذه الفكرة بقي سريان السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين (5) ومع ذلك فهذا المفهوم يغفل الجانب الاجتماعي الشيء الذي جعل المشرع يتدخل لحماية العامل من المبادئ التي كانت سائدة تطبيقا للفلسفة الفردية المعتمدة أساسا على الإرادة الفردية في التعاقد أي استعمال مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد و إنشاء علاقات العمل المختلفة لذلك فهما كان الأجر زهيدا والعقد نص عليه فلا بد للعامل أن يلتزم به(6).

إن الأجر في منظور قانون العمل ، ونصوص القانون المتعلقة بتنظيم علاقة العمل على وجه أخص يختلف عن بقية التعويضات المقدمة كمقابل لبعض الأعمال أو التصرفات الأخرى التي يقوم بها بعض الأشخاص الآخرين مثل الوكيل والمقاول و الشريك الذي يطرح معه عدة إشكاليات منها القانونية والفقهية والتنظيمية فيما يتعلق بتعريفه وتقديره، ووسائل دفعه ، ويمكن إجمال مفهوم الأجر بأنه ذلك المقابل المالي أو العيني الذي يدفع للعامل مقابل العمل المقدم لصاحب العمل والذي بذل فيه العامل جهدا ووقتا حتى يحقق له النتائج و الأهداف المرجوة من هذا العمل ، وإذا كان المفهوم التقليدي للأجر هو المفهوم المدني -كما سبقت الإشارة إليه- فإن النظرية المادية البحثة للأجر عرفت تغييرا في مدلولها ومضمونها إذ أدخل عليها مفهوم جديد للأجر متمثلا في المفهوم الاجتماعي له ، وبذلك توسعت دائرة المقصود بمصطلح الأجر ، فالمشرع الفرنسي مثلا أصبح يرى بأن الأجر يشمل كل مبلغ نقدي أو أي امتياز يمنح للعامل بمناسبة العمل في مؤسسته المستخدمة (7) وقد عرفه المشرع الفرنسي في قانون العمل رقم 16/1088 (8) هو "كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى ، وكل الامتيازات و الملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير(9) ويفهم من هذا التعريف أن الأجر يتكون من عنصرين أساسيين أحدهما ثابت و الثاني متغير وهو المبدأ الذي تأخذ به كل التشريعات الحديثة .

لقد درج الفقه الحديث هو الآخر على إعطاء نفس المفهوم للأجر إذ دخلت تحت هذه التسمية مختلف العناصر المالية النقدية و العينية سواء منحت للعامل بصفة مباشرة كالمبلغ الذي يتقاضاه شهريا أو أسبوعيا أو يوميا ، أو تلك المزايا العينية الأخرى كالسكن والنقل والإطعام ، أو قدمت للعامل بطريقة غير مباشرة كتكفل صاحب العمل مثلا ببعض الأعباء الاجتماعية التي تخص العامل .

المطلب الثاني

تحديد الأجر

لقد ذهبت بعض الآراء الفقهية في فرنسا في مسألة تحديد الأجر إلى طرح ثلاثة أوجه لكيفية تحديد الأجر فالوجه الأول مفاده أن العامل من حقه أخذ الحد الأدنى للعيش الذي يكون مضمونا لكل العمال بغض النظر عن الإمكانيات الاقتصادية للمؤسسة تطبيقا للقوانين المتضمنة تحديد الأجر القاعدي المضمون تطبيقا للقانون الصادر بتاريخ 11/02/1950، هذا القانون ضمن حدا أدنى للأجور للعمال الأقل تمتعا بالأجر (10) من أجل تحديد طبيعة مقدار الأجر انطلاقا من تطور الاحتياجات بالنظر للميزانية النموذجية ، وفي الوقت الحاضر فإن التنظيمات النقابية تواصل حساب الميزانيات النموذجية لتأكيد مطالبها في مجال الأجور ، وهذه المطالب مؤسسة على احتياجات العمال.

إن الوجه الثاني مفاده تحديد الأجر بالنظر إلى الاحتياجات المعاشية ، كون هذه الاحتياجات المعاشية متغيرة أخذت بعين الاعتبار تحديد الأجر فالقانون السالف الذكر نظم تحديد الحد الأدنى للأجر الذي ينطبق مباشرة على سلم الأجور وتبقى بعض التفاصيل للمفاوضات بين ممثلي العمال و أرباب العمل . أما الوجه الثالث فمفاده أن الأجور تبنى على أساس احتياجات العمال المتغيرة بالنظر للوضعية العائلية لكل عامل بالاعتماد على مختلف التقنيات، من جهة أخرى تخصيص مختلف المنح العائلية تمنح من منظمات الضمان الاجتماعي وهي تكملة للمنح المعطاة من المستخدمين للعمال.

المطلب الثالث

طرق تحديد الأجر

إن الأصل في تحديد الأجر يكون باتفاق طرفي علاقة العمل الفردية ، إلا أن المشرع عادة ما يتدخل ليضع الحد الأدنى للأجور بواسطة قواعد أمرة ، لا يجوز مخالفتها ، وتحديد الأجر باتفاق الطرفين العامل و رب العمل فيكون ذلك عند إبرام عقد العمل إذ يبرز الطرفان إرادتهما في العقد قوام ذلك التراضي بينهما على مقدار الأجر وطريقة أدائه ، وقال رسول الله "ص" في الأجر (من استأجر أجيرا فليعلمه أجره) ومعنى فليعلمه أجره أن يكون الأجر معلوم المقدار لدى الأجير وتحديد الأجر بهذه المعاني فإنها تأخذ أحد الطرق الثلاثة أما أن يكون التحديد عن طريق الأداة القانونية ، أو التنظيمية ، أو العقدية وسنحاول تفصيل وإجمال أسس ومعايير تحديد الأجر حسب الفروع التالية :

الفرع الأول: معيار المدة:

ويعني بالمدة ، المدة الزمنية التي يمكن اعتمادها كمعيار وأساس لتحديد الأجر ، وقد تحتسب هذه المدة الزمنية بوقت قصير ، كالساعة لأن كثيرا من المأجورين يعملون بالساعة ، أو اليوم ، وقد تكون متوسطة المدة كالأسبوع أو الأسبوعين وفي بعض الحالات - و إن كانت هذه الحالة هي الأعم فتحسب المدة بالشهر ، و في المعيار الآخر يأخذ بعين الاعتبار عنصر المرودية سواء كانت فردية أو جماعية ، ويؤخذ بعين الاعتبار أيضا الكمية و النوعية ونجد هذا المعيار منتشرا في علاقات العمل الدائمة أي علاقات العمل التي يرتبط أصحابها بعقود عمل غير محددة المدة ، وفي هذه الحالة فبحلول نهاية الشهر يحصل العامل على أجره الشهري بغض النظر عن مرد ودية عمله ونوعيته (11)

كما أنه قد يتغيب العامل عن عمله ، ويتوقف عن العمل مؤقتا مثل حالة العطلة السنوية أو الخاصة أو العطل المرضية فلا يؤثر ذلك على الأجر لأن العبرة بالمدة الزمنية التي تشكل أساس هذا المعيار ، وكذلك لضمان الاستقرار في الأجر فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل ، وهذه الطريقة في دفع الأجر تعمل على تحسين إنتاج العامل وتحفزه على العمل (12) .

الفرع الثاني: معيار المردودية:

إن هذا المعيار يربط أساسا الأجر بمستوى ونوعية وكيفية المردود للعمل المؤدي بغض النظر عن الكمية المنجزة من العمل إلا أن 'إعمال هذا المعيار من شأنه عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية أي عدم ثبات الأجر بمقدار معين في حالة كانت المردودية ناقصة أو غير مرضية ، كما أن هذا المعيار من جهة أخرى لا يأخذ في الحسبان الوقت المستغرق في الإنتاج ويقاس كذلك مستوى مردود العامل أو نوعيته أو كميته لمستوى مردود عامل آخر يتمتع بتأهيل مناسب لمنصب عمل المعني في ظروف عمل عادية أو مدة زمنية محددة ، كاليوم أو الساعة ، أو مجموعة عمال أو فريق عمل متخصص للمنصب المعني

إن هذا المعيار قد يكون في مصلحة صاحب العمل إلا أنه من الناحية العملية لا يناسب العامل في أغلب الأحيان لأن الاستمرار في العمل بنفس الوتيرة و الكيفية قد لا يتحقق دائما بسبب مرض العامل وتغيبه أو إرهاقه في العمل ، وكذلك يتعرض للتأثير السلبي للمحيط المهني للعامل وذلك من شأنه التأثير السلبي على مرد ودية عمله، لأن العامل في النهاية إنسان يتعرض لمتغيرات عديدة نفسية وجسدية وعليه فإن إعمال هذا المعيار في تحديد الأجر ينتج عنه انخفاض قيمة الأجر كلما نقصت مرد وديته أو تعرض عمل العامل لعائق من العوائق ، وعليه عادة ما يلجأ في هذه الحالات لتحديد المكافآت و الحوافز وليس لتحديد الأجر سواء كانت هذه الحوافز أو المكافآت التشجيعية فردية أو جماعية بمعنى سواء كان المردود فرديا أو كان جماعيا لفئة معينة من العمال، اعتبارا لكون علاقة العمل إما علاقة فردية أو علاقة جماعية.

وإذا كانت الطريقة الأولى أي المتعلقة المردودية هي السائدة في الأغلب الأعم إلا أن هناك طريقة أخرى متعلقة بعدد الوحدات المنتجة أو ما يسمى بحساب الأجر بالطريقة ، إذ يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في الوقت نفسه إذ يحصل العامل بموجب هذه الطريقة على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن ،

تم يزداد أجره بزيادة إنتاجه وقد يتحدد الأجر طبقا لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معين تم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة ، وقد تحسب الزيادة في الأجر طبقا للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشأة أي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح .

الفرع الثالث. المعيار المزدوج:

مما لا شك فيه أن لكل معيار مزايا و عيوب و المعيارين السابقين لهما مزايا و عيوب كذلك ، ولذلك جاء المعيار المزدوج للاستفادة من مزايا كل واحد منهما من خلال الجمع بينهما ، إذ تعتمد التشريعات العمالية الحديثة على الأخذ بالمعيارين معا إذ يتم تحديد الأجر الأساسي وبعض ملحقاته الثابتة وفقا للمعيار الأول ، أي يأخذ الوحدة الزمنية كأساس للحساب وفي الأغلب الأعم هو الشهر ، وتم تطبيق وتعميم هذه الطريقة في فرنسا على كل المؤسسات بداية من سنة 1978⁽¹³⁾ .

إن المشرع الجزائري وعلى فترات زمنية متعاقبة اعتمد عدة مدد زمنية لحساب الأجر ، وهذا يعود لتطور الأجر مع التطور الزمني وتماشيا مع تطور القدرة الشرائية في المجتمع، فنص في المادة 150 من الأمر المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص⁽¹⁴⁾ على أنه (يجب أن تدفع الأجور و المكافآت ، و المكافآت من أي نوع كانت إلى العاملين بالشهر مرة واحدة في الشهر على الأقل ومرتين في الشهر إلى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة ، أو اليوم مع فاصل ستة عشر يوما على الأكثر بين المرة الأولى و الأخرى)، أما القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁵⁾ فلم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة إلا أنه جاء ناصا على وجوب دفع الأجر المستحق للعمال عند حلول الأجل فقط ، وكذلك ما جاء في قانون علاقات العمل ، أما العلاوات و المكافآت و الحوافز التشجيعية فتحدد على أساس المعيار الثاني سواء يتعلق الأمر بتحديد كلها أو تحديد جزء منها أي تحدد على أساس معيار المردودية بصفة عامة فردية أو جماعية وسواء تعلق الأمر بالتشريعات المقارنة الحديثة أو التشريع الجزائري فقد اعترفت كلها بحقوق العمال في تقاضي الأرباح و الفوائد وفائض القيمة المحقق من طرف صاحب العمل ، ولكن ذلك ما كان لم يكن لولا تحسن زيادة الإنتاج بفضل مردودية العمال في تحقيقه وعلى وجه الخصوص ما ورد في المادة 139 من القانون الأساسي العام للعامل – سبقت الإشارة إليه-⁽¹⁶⁾ .

إن النصوص التشريعية و التنظيمية الصادرة منذ السبعينيات من القرن الماضي والتي بقيت سارية المفعول إلى التسعينيات ما عدا ما ألغي منها لم تكن كافية لضبط مجال الأجور باعتباره مجالا واسعا يحتاج إلى نصوص خاصة تطبيقية تتلاءم مع كل القطاعات المختلفة ومن ذلك فقد صدر مرسوم يتعلق بضبط السلم الوطني للأجور⁽¹⁷⁾ ، إذ حددت هذه النصوص مفهوم الأجر الاقتصادي و الاجتماعي من حيث كونه يمثل ذلك المقابل من أجل إنجاز عمل محدد في الزمان وله دور معين ومحدد أيضا ، وبحلول فترة 1990 سمحت النصوص الصادرة خلال هذه الفترة وما بعدها بتجسيد نظام الاقتصاد الحر في مجالات كثيرة ، ومنها مجال الأجور وعلى سبيل المثال نجد أوجه الاختلاف أكثر من أوجه التشابه مع الفترة السابقة وكمثال ما نص عليه القانون 12/78 وما نص عليه القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في مادته 80⁽¹⁸⁾

المبحث الثاني

كيفية الوفاء بالأجر وإثباته

عادة ما تنص القواعد العامة بأن الوفاء بالأجر يكون محل اتفاق الطرفين المتعاقدين أي يكون بالطريقة المنصوص عليها في عقد العمل المنشئ لعلاقة العمل الفردية وكذلك وفق ما يقتضيه العرف و يجرى به العمل مع مراعاة ما تنص عليه القوانين (19) و في هذه الحالة فالعقد شريعة المتعاقدين (20) ، إلا أن المشرع لم يكتف بتلك الأحكام وضمن عدة قواعد في قانون العمل يستوجب مراعاتها في كيفية الوفاء بالأجر وانه بصفه عامه فان كيفية الوفاء بالأجر وإثباته تركز على بعض المبادئ حددتها قوانين العمل وسنعالجها ضمن المطلبين التاليين:

المطلب الأول

كيفية الوفاء بالأجر

سبقت الإشارة إلى أن الوفاء بالأجر يرتكز أساسا على بعض المبادئ و الأسس التي تعتبر قواعد ثابتة في مختلف الأنظمة القانونية الحديثه وسنعالج ذلك ضمن ثلاثة فروع.

الفرع الأول: مبدأ الارتباط بين العمل والأجر: مما لا شك فيه أن تعريف الأجر هو ذلك المقدار المالي المدفوع للعامل مقابل تأديته لعمل معين وهذا تعريف تقليدي عرفه الفقه المادي وبالتالي : فهو مرتبط بالعمل ارتباطا عضويا و مشروطا ، أي دفع الأجر مشروط بتأدية العمل وفق المدة القانونية المحددة التي يكون العامل قد قضاها في العمل.

ومن ثمة فالعامل الذي قام بالإضراب مثلا عن العمل - ولو أن الإضراب مشروعاً - لا يمكنه المطالبة بالأجر عن المدة التي توقف خلالها عن العمل، وقد نص القانون الأساسي العام للعامل في المادة 72 (21)، وكذلك قانون علاقات العمل في المادة 53 على عدم إمكانية تلقي العامل أجرا عن الفترة التي لم يعمل خلالها ، إلا أن هذه القاعدة لها استثناءات بحيث لا يدخل ضمنها فترات الراحة القانونية الرسمية و العطل المدفوعة الأجر لان علاقة العمل خلال ذلك مستمرة.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة: يقصد بمبدأ المساواة، مساواة المرأة والرجل في تقاضي الأجور و هذا المبدأ يعتبر من أهم المبادئ التي أصبحت تقوم عليها مختلف العلاقات القانونية و التعاقدية في القوانين الحديثة و من بينها قانون العمل وهذه المساواة ليست في تقاضي الأجور فحسب بل في التوظيف و المعاملة متى كان العمل من نفس المستوى، أو عند تساوي المؤهلات و مناصب العمل، و ما نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية حيث جاءت مجموعه أحكام مكرسة لهذا المبدأ مانعة أي تمييز بين الجنسين فيما يخص تولي الوظائف و تلقي الأجور و مختلف الحقوق الأخرى (22)، أما على المستوى الداخلي فقد كرس دستور 1989 هذا المبدأ حددته المادة 28 من هذا الدستور (23).

الفرع الثالث: مبدأ الدفع الكلي للأجر و عدم القابلية للتجزئة : إلى جانب المبدأين السابقين هناك مبدأ الدفع الكلي للأجر و عدم قابليته للتجزئة أو التقسيط أو المقاصة و هذا المبدأ نصت عليه جميع القوانين المقارنة و الأنظمة الحديثة وهو المتمثل في حق العامل الحصول على أجره كاملا بصوره دورية و منتظمة ، ويستثنى من هذه القاعدة

بعض الحالات التي يسمح فيها بتجزئة الأجر كعدم اكتمال ملف التوظيف للعامل أو قبل تثبيت العامل في منصب عمله أو لسبب آخر معترف به في التنظيم القانوني المعمول به، كما أن معظم التشريعات تمنع إجراء مقاصة على المرتب، ويستثنى من هذه القاعدة الاقتطاعات القانونية من الأجور والمرتبات كالقروض التي يمنحها صاحب العمل للعامل ويقتطع منها حسب الاتفاق جزءا بسيطا حتى يفي بدينه وفي هذا المجال تنص مختلف التشريعات على انه لا يجوز أن تتعدى الاقتطاعات عشر الأجور الشهرية، (24)، و بالنسبة للأجور التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر " S N M G " إلا في حدود 15 % علما أن القوانين التي جاء بها المشرع حديثا لم تتعرض لهذا الموضوع.

المطلب الثاني

زمان الوفاء بالأجر

حتى تقوم علاقة العمل الفردية بين الطرفين لا يكفي التزام صاحب العمل بدفع الأجر بل يجب تحديد زمان دفعه و في هذا الشأن ، فتكاد تجمع كل التشريعات على انه يدفع خلال أيام العمل وليس خلال أيام العطل ويكون خلال الأسبوع الأول من كل شهر. وكقاعدة عامه فان الوفاء بالأجر يتم في الوقت الذي يكون فيه الاتفاق بين طرفي العلاقة التعاقدية ضمن العقد المبرم بينهما طبقا لما يقتضيه العرف مع مراعاة ما تنص عليه القوانين و الأنظمة المعمول بها (25)

إن اغلب البلدان يعمل فيها المشرع على ضمان دفع الأجر في وقتها المحدد وفضلا عما نصت عليه قوانين العمل المقارنة فقد نصت القوانين المدنية في بعض الدول على إلزام دفع الأجر على فترات متقاربة ودورية حتى يرتب العامل نظام حياته على ذلك الأساس اعتبارا لكون الأجر ذو أهمية حيوية بالنسبة للعامل ولأسرته وتتعلق هذه القواعد بالنظام الحمائي العام(26)، و في حاله انتهاء علاقة العمل يجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره وكافه المبالغ المستحقة، ولا يستثنى من ذلك إلا حالة ترك العامل لعمله من تلقاء نفسه فعلى صاحب العمل أداء اجر العامل ومختلف المستحقات في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل، وهو ما نص عليه المشرع اللبناني مثلا في المادة 38 من قانون العمل اللبناني. إن اغلب التشريعات المقارنة تلزم صاحب العمل بدفع الأجر في وقته ولا يجوز له تجزئته أو الخصم منه إلا في حالات معينة حددها القانون، و لعل الحكمة من ذلك تعود لضمان حصول العامل على أجره في أسرع وقت ممكن خاصة و إن ظروف العامل المادية و حاجاته لمواجهه ما يقع عليه من أعباء متجددة لا تحتمل التأخير، والمشرع الجزائري لم يشد عن هذه القاعدة فمعظم النصوص القانونية السارية المفعول حتى الملغاة منها تنص على عدم تجزئة الأجر أو التأخر في دفعه (27)، كما أن النصوص الصادرة سنة 1990 أكدت على عدم تجزئة الأجر ودفعه في وقته (28). أن صاحب العمل بصفته الطرف الأقوى في علاقة العمل و لذلك الزمه المشرع بجملة من الالتزامات مرتبطة بتنفيذ علاقة العمل ومن أهمها الأجر الذي يعد عنصرا جوهريا في عقد العمل، بل هو الأساس، ونظرا لهذه الأهمية لعنصر الأجر فان المشرع نظمه بقواعد أمرة و حدد الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه.

المطلب الثالث

إثبات الوفاء بالأجر

يمكن التفريق في هذا الموضوع بين حالتين الحالة الأولى وهي المتعلقة بالعمال الخاضعين للقانون المدني يتم إثبات الوفاء بالأجر والمستحقات الأخرى طبقا للقواعد العامة في الإثبات بحسب قيمة الدين المستحق . أما الحالة الثانية وهي الشائعة فتتعلق بالعمال الخاضعين لقانون العمل فقد استلزم المشرع إثبات الوفاء بالكتابة و اشترط طريقة خاصة لذلك ناصا على عدم تيرئة ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إذا وقع بما يقيد استلام الأجر بسجل معد لقيد الأجور أو كشوف الأجور أو إيصال خاص بذلك يحتوي على تفاصيل الأجر ومفرداته (29) ، وفي حالة إنكار العامل لتلقي الأجر فعبع الإثبات يقع على صاحب العمل بالوفاء بالأجر، و تبرأ ذمته إلا بتقديم دليل كتابي على ذلك،و يمكن للعامل المنازعة في ذلك، و الإثبات بالكتابة أمر من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته ما لم يكن ذلك الاتفاق أكثر فائدة للعامل وعموما فإثبات دفع الأجر لا يكون إلا كتابيا وتشمل الصيغة الكتابية على مفردات الأجر وتفصيله، وعبء الإثبات في الدفع يقع على صاحب العمل، وهو ما ذهبت إليه المادة 124 من القانون المدني على الدائن إثبات الدين و على المدين إثبات التخلص منه.

المطلب الرابع

حماية الأجر وامتيازاه عن باقي الديون

تحظى الأجور بصفة عامة بحماية قانونية إذ نصت التشريعات المقارنة على هذه الحماية و حددت صورها وهذا نظرا لطابعها الاجتماعي و الاقتصادي في أن واحد(30)

إن هذه الحماية تعددت وتنوعت بحسب مواضعها وسنحاول إيجازها كما يلي:
- فمبدأ امتياز الأجور عن باقي الديون تعتبر نوع من أنواع الحماية القانونية للأجر وهو مبدأ معترف به في جميع القوانين المقارنة – إذ تعتبر أسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور والملحقات التابعة لها كالعلاوات والمكافآت المالية و الحوافز التشجيعية – ممتازة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية والتجارية، او بعض الديون العامة كالضرائب و مستحقات الضمان الاجتماعي أو ديون الخزينة العامة و هذا ما أكدته مختلف التشريعات الجزائرية، إذ نصت المادة 142 من القانون 12/78 بأنه " تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة العمومية والضمان الاجتماعي و قد تتعرض أجور العمال إلى حالات أخرى من عدم الدفع فأكد المشرع على خطر عدم التأجيل في الدفع والمفاضلة بينها وبين ديون أخرى مثل المقاوله من الباطن.

الفرع الأول

عدم جواز الحجز على الأجر

إن هذا المبدأ الأساسي يعتبر مكملا للمبادئ الأخرى المتعلقة بحماية الأجر أو ما يطلق على تسميته بالكتلة الاجرية ويقصد بها الاعتمادات المخصصة للأجور والتعويضات المختلفة في ميزانية المؤسسة المستخدمة، أو بمجرد المصادقة عليها تصحيح حق من حقوق العمال لا يمكن المساس بها سواء عن طريق التعديل أو التحويل أو التقليل أو

الإلغاء، إذ لا يمكن الحجز على هذه الاعتمادات من طرف دائني صاحب العمل لأنها تبقى خارج حدود إمكانية التصرف فيها بالنسبة لصاحب العمل، وقد أكدت القوانين المالية ذلك في المادة 34 منها و القاضية بأنه " بصرف النظر عن أحكام المادة 33 لا يجوز القيام بالنسبة لميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن النفقات المخصصة للمستخدمين إلى فصول تتضمن أنواع أخرى من النفقات "(31)، وبمعنى آخر لا يجوز لأي جهة كانت أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية، أو تعديلها عن طريق الاقتطاع منها، وقد جاء أيضا في المادة 90 من قانون علاقات العمل "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

إن تطور التشريع الجزائري المتعلق بالأجور دأب على حماية الكتلة الاجرية للعمال وخصها بنصوص حمائية وكمثال فقد تطور التشريع العمالي في مجال تحديد و حماية الأجور إذ نصت المادة 8 من المرسوم التنفيذي 290/90 (32) على أن عقد العمل الذي يربط المؤسسة بالمسير يكون موضوع تفاوض بين المسير و جهاز إدارة الشركة ويحدد على الخصوص أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها.

الفرع الثاني

تأمين استيفاء الأجر و حمايته من الدائنين

هناك ضمانات وضعها المشرع لحماية أجور العمال تضمنتها القواعد العامة إلا انه فضلا عن ذلك هناك ضمانات خاصة تكفل للعامل استيفاء أجره وتتمثل في حق الامتياز المقرر لأجل العامل، وكفالة حق العامل عند تعدد أصحاب الأعمال، وفي ذلك نصت معظم التشريعات المقارنة على أن يكون للمبالغ المستحقة للعمال و كل أجير آخر امتياز على جميع أموال المدين من منقول و عقار، كما نص القانون على أن يكون للمبالغ المستحقة للعامل امتياز على جميع أموال المدين، كما حرص المشرع على حماية الأجر من الاقتطاع إذ وضع القانون ضوابط في مواجهه صاحب العمل حتى لا يقطع في مرتب العامل كالاقتطاع استيفاء للقرض الذي قدمه للعامل أو الإلتلاف لأدوات العمل من طرف العامل فيلجأ رب العمل للاقتطاع من مرتب العامل كتعويض عن تلك الأدوات، أو نظيرا لجزاءات تأديبية مثلا فان ذلك لا يجوز إلا بناء على اتفاق مسبق بين الطرفين.

إن الأجر يحظى كذلك بحماية خاصة من دائني العامل إذ تقضي القواعد العامة بأنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتببات إلا بمقدار معين حدده القانون إذ جاء في المادة 142 من قانون 12/78بانه " تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضرائب، وقد نص القانون المدني الجزائري في المادة 565 منه على " يكون للمقاولين الفرعيين والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل..."

الفرع الثالث

تقادم الأجر وانقضائه

بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني نجد المادة 309 منه تنص على " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة و المرتبات والأجور والمعاشات.. الخ وتضيف المادة "310" انه تتقادم بسنتين حقوق الأطباء والصيدالة والمحامين والمهندسين، والخبراء و وكلاء التفليسة وذكرت المادة على وجه الخصوص الأساتذة والمعلمين بصفتهم إجراء، بشرط أن تكون هذه الحقوق واجبة لهم جزاء عما أدوه من عمل مهنتهم وعما تكبدوه من مصاريف.

هذه القواعد العامة التي ذكرها القانون المدني في المادتين السابقتين منها الأجور والمرتبات عموما دون التفرقة بينها ثم ذكرت المادة 310 بعض التفاصيل عن هذه الحقوق مثل الأساتذة والمعلمين وخصت تقادمها بسنتين عوض عن خمس سنوات، أما بالنسبة لقوانين العمل فقد نصت بعض التشريعات على أن حق العمال يسقط أجورهم بعد مرور سنتين، وكذلك دعوى صاحب العمل المتعلقة باقتراض المال لمستخدميه بصفتهم عمالا لديه.

وهناك بعض قوانين العمل كالقانون الأردني مثلا يجعل من تقادم الأجور و انقضائها بمدتين زمنيتين منها ما يتقادم خلال سنة و سميت بالتقادم الحولي أي عندما يكتمل الحول أو السنة ومنها حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات ، وهذه تتقادم بسنة و عليه حلف اليمين على انه أدى الدين فعلا وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو ضيائهم إذا كانوا قصرا بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء(33).

أما المرتبات التي تتقادم بمرور خمس سنوات فهي كل حق دوري متجدد ولو اقر به المدين كأجرة المباني أو الأراضي الزراعية والفوائد والإيرادات و الأجور والمعاشات.

وعموما فان اغلب القوانين العمالية ومنها المصري و الجزائري لم تتعرض للتقادم بخصوص المرتبات والأجور وإنما ترك المشرع ذلك للقواعد العامة في التقادم التي جاء بها القانون المدني. وعموما فان التقادم لا يقوم على قرينة الوفاء و إنما قصد به تجنب المصاعب التي قد يتعرض لها صاحب العمل إذا ضلت ديون الأجر تتراكم عليه مما يضطره للوفاء بها من راس المال، ولذلك يجوز للمدين أن يتمسك به حتى ولو كان قد اقر انه لم يف به أو سلك مسلكا يدل على انه لم يف به (34).

الخاتمة

نخلص من كل ما سبق تقديمه حول ا مدى أهمية الأجر في نشوء وقيام علاقة العمل الفردية إلى أن الأجر هو حق من حقوق كل عامل أجير يخضع لعلاقة التبعية لرب العمل وان هذا الأجر يعتبر احد أهم العناصر في عقد العمل وبتخلف عنصر الأجر فان عقد العمل لا ينعقد لان كل عمل لا يقابله اجر يعتبر عملا خيريا أو على سبيل التبرع أو الإحسان، كما إن الأجر يعتبر حق امتياز لكل عامل ويحظى بالحماية

القانونية و لا يجوز الحجز عليه إلا في حدود نظمها القانون ،وانه يجب أن يدفع للأجير في زمان و مكان محددين نص عليهما القانون والأجر كباقي الحقوق يمكن أن يتقدم طبقا لما نص عليه القانون إذا لم يطالب به صاحبه إلا أن مدة التقادم تختلف من حالة إلى أخرى.

إن قيام علاقة العمل الفردية حسب قانون العمل تكون بمجرد قيام العامل بالعمل لصالح رب العمل وتنشأ علاقة التبعية بينهما و تقوم مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه إلا أن مدى أهمية الأجر في قيام علاقة العمل تتجسد من خلال افصاح طرفي العلاقة على تحديد مقدار الأجر و الرضا به من الطرفين، وعندها يكون عقد العمل من الناحية الشكلية قد انعقد بين الطرفين.

إن الأجر تبدوا أهمية أكثر من الناحية الاقتصادية و الناحية الاجتماعية فمن الناحية الاقتصادية فان العامل مرتبط من حيث الأجر برب عمله و هذا الارتباط يولد تبعية اقتصادية مكملة للتبعية القانونية.

أما من الناحية الاجتماعية فان العامل له متطلبات اجتماعية له و لأفراد أسرته وحتى يظهر بمظهر الشخص الكريم ذو القيمة الاجتماعية فانه لا بد أن يعتمد على مورد اقتصادي يحفظ له كرامته و كرامة أسرته، وعليه فمن نتائج أهمية الأجر في علاقة العمل و قيامها أنها لا تقوم إلا بتوافر هذين العنصرين للعامل لان العامل دائما بحاجة لتأمين وسيلة عيشية وحفظ كرامته داخل المجتمع فضلا عن كون علاقة العمل لا تقوم بين الطرفين و بالتالي لا ينعقد عقد العمل إلا إذا توفر عنصر الأجر .

قائمة الهوامش

- (1) د/هيثم حامد المصاروة، المنقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) دار الجامد للنشر و التوزيع -عمان - الأردن 2007 ص 93.
- (2) المرسوم رقم 3/85 المؤرخ في 1985/01/05 المتعلق بالسلم الوطني للأجور ج.ر عدد 02 المعدل و المتمم
(حاليا في التعديل الأخير حدد الحد الأدنى للأجر المضمون 18 ألف دينار)
- (3) د/ فتحي الرصفاوي ، النظرية العامة في عقد العمل ط 01 المكتبة الوطنية - بنغازي 1973- ص 98.
- (4) د/محمد حسنين منصور-قانون العمل -منشورات الحلبي الحقوقية -لبنان-2010 ص187
- (5) د/ شاب توما منصور - شرح قانون العمل - دراسة مقارنة - المكتب الوطنية بغداد - العراق - 1972 ص 357
- (6) G .GUERY -PRATIQUE DE DROIT DE TRAVAIL - CLET 3 EM 1985 - P 193.
- (7) G .H . CAMERLYNCK - DROIT DE TRAVAIL T 1 LE CONTRRAT DE TRAVAIL 1 EM ED - DAL 02 1982 P 511
- (8) قانون العمل الفرنسي رقم 16/1088 الصادر في 2016/08/08 ج.ر للجمهورية الفرنسية الصادرة في 2016/08/09.

(9) G .GUERY .OP . CIT O 194

(10) JEAN REVERO – JEAN – SAVATIER DROIT DU TRAVAIL – THEMIS PARIS 1993 P 606.

(11)G.H . CAMERLYNCK O.P CIT P .516.

(12) محمد حسنين منصور المرجع السابق ص 190.

(13) G.GUERY O.P CIT P 172

(14)الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص – ج ر – عدد 39 بتاريخ 1975/05/16 ص 527.

(15) القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام

للعامل ج ر عدد 22 المؤرخة في 1978/08/08 ص 724 الملغى بموجب القانون

11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/4/21.

(16) المادة 139 من القانون 12/78 ينص على "انه بالإضافة إلى اجر المنصب

يمكن أن يستفيد العامل من بعض المكافآت الأخرى، مثل تعويض المنطقة و العنصر

المسمى بالأجر التكميلي المرتبط بالكم و إنتاجية العمل.