

المحاضرة رقم ٨

النظام القانوني لدين الأجر

النظام القانوني يعني البحث عن القواعد الخاصة بدين الأجر إزاء صاحب العمل وتكون ضمن نظام خاص تميزه عن بقية الدين، وذلك حماية لحق العامل في الأجر وتمكيناً له في الحصول على ما يكفيه لتغطية ضرورات المعيشة، وقد عرّفت المادة (١٤ / ١) من القانون الأجر بأنه: "كل ما يُستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيّاً كان نوعه، ويلحق به ويعد من ممتلكاته كل ما يُمنح للعامل من مخصصات، مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

أولاً: القواعد المنظمة للوفاء بالأجر:

١_ وسيلة الوفاء: أوجب المشرع العراقي على صاحب العمل أن يدفع الأجر بالعملة العراقية مع إمكانية الدفع بالعملة الأجنبية (المادة ٥٣ / أولاً)، ويمكن تقديم الأجر بصكوك أو حوالات مصرفية بشرط موافقة العامل والذي يكون له إبطال الإذن في أي وقت، وقد حظر القانون على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره أو إلزامه بالشراء من محلات معينة، وحظر عليه التمييز بين الرجل والأنثى في الأجر.

٢_ الوفاء الدوري ومكان الدفع: قانون العمل نص على وجوب دفع الأجر عند نهاية الأسبوع إذا كان الدفع أسبوعياً وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهرياً في مكان العمل أو أقرب مكان إليه على أن يكون أقصى حد لتأخير دفع الأجر مدة أقصاها (٥ أيام)، (المادة ٥٣ / ثالثاً).

٣_ أهلية قبض الأجر: تقضي قواعد قانون العمل (المادة ٥٤ / أولاً) على أن يدفع الأجر إلى العامل مباشرة أو إلى وكيله، ويجوز أن يتم تحويل الأجر إلى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفين، ويمكن دفعه للعامل الحدث (القاصر) ويكون قبضه صحيحاً وهذا الدفع مبرئاً لذمة صاحب العمل، وعند وفاة العامل تُدفع أجوره إلى خلفه.

ثانياً: ضمانات الوفاء بالأجر:

تقررت هذه الضمانات من أجل حماية أجر العامل إزاء دائني صاحب العمل خوفاً من فقدان مصدر دخله وأسرته الوحيد، حيث منع القانون الحجز على أجر العامل إلاّ بموجب قرار قضائي مكتسب الدرجة القطعية، وكذلك عدم جواز الإستقطاع من الأجر إلاّ في حالات محددة بموجب القانون كدين النفقة أو إشتراكات العمال الجماعية أو الديون لصالح صاحب العمل، وأيضاً لا يجوز أن يترتب على دين العامل تجاه صاحب العمل أية فائدة في ذمة العامل، وهناك ضمانات أخرى تتمثل بما يأتي:

- أ- الإمتياز العام للأجر: عند إفلاس مشروع صاحب العمل أو تصفيته يُعتبر العامل كدائن ممتاز حيث يستحق دين العامل إزاء صاحب العمل بحق الأجر لمدة (٣ أشهر) الأخيرة من إنتهاء الخدمة، وكذلك أجور العطل الرسمية خلال سنة الإنهاء والتي سبقتها، وتُعطى ديون العامل أعلى درجة الإمتياز (المادة ٥٨) وهي أعلى من ديون الدولة، وتسدد ديون العمال قبل كل شيء، وكذلك يكون للعامل أو من يخلفه حق التقدم والتتبع على جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة.
- ب- ضمانات خاصة لعمال المقاول من الباطن: قرر القانون ضمانات خاصة للوفاء بحقوق عمال المقاول والمقاول من الباطن ولا يثبت حق العمال في الدعوى المباشرة إلاّ عن الدين الذي نشأ في ذمة صاحب العمل أو المقاول بمقتضى عقد المقاولة الذي ساهم العمال في تنفيذ العمل الذي أوكل بموجبه القيام بالعمل إلى المقاول الأصلي أو المقاول من الباطن دون المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لأسباب أخرى (المادة ١٢).

ثالثاً: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل:

لم يتضمن قانون العمل النافذ أحكاماً تقيد حرية العامل في التنازل عن أجره عن طريق حوالة الحق، إلاّ أنه يتم الرجوع إلى القانون المدني في ذلك حيث قضى بعدم جواز حوالة الحق أو الحجز إلاّ بما يعادل المقدار للحجز والبالغة ٢٠% من أجر العامل.

السلطة الإنضباطية لصاحب العمل داخل المشروع

تتكون عناصر المشروع من عمل قيد التنفيذ وإدارة تشرف على تنفيذه وأشخاص يقومون بإنجازه تحت إشراف صاحب العمل، حيث يكون لصاحب العمل سلطتان داخل المشروع:

١- سلطة إدارية في توجيه نشاط العمال والإشراف عليه: حيث يكون له الحق في تنظيم العمل في مشروعه ابتداءً من تشغيل العامل وتحديد موقعه ودرجة العامل حسب خبرته وكفاءته وأقدميته، ويكون لصاحب العمل تحديد مواعيد تشغيل العمال مشروطة بمراعاة القواعد القانونية الأمرة، وكذلك لصاحب العمل إعادة توزيع عماله كل حسب إختصاصه رغبة منه في التعديل طرق الإنتاج وغيرها، وله فرض أوامر فردية عن طريق توجيه الأوامر بشكل منفرد، وله إصدار أوامر جماعية عن طريق التعليمات التي يفرضها (النظام الداخلي للعمل)، ومع ذلك فقد فرض القانون على العامل تنفيذ أوامر صاحب العمل بشرط أن تكون غير مخالفة للقانون والنظام العام والآداب العامة وأن لا تتعلق بحياة العامل الخاصة والعائلية، وأن لا تعرض حياة العمال للخطر.

٢- سلطة إنضباطية في فرض العقوبات على العمال المخالفين لأوامره: منح القانون صاحب العمل بحكم رابطة التبعية القانونية وكذلك سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية، وهي لا تتحرك إلا بمناسبة مخالفة العامل لإحدى الإلتزامات التي فرضها عليه صاحب العمل (المادة ١٣٨) بموجب التعليمات التي تصدر من قبل صاحب العمل.

٣- سلطة وضع لائحة للجزاءات التأديبية: الجزاء التأديبي هو: "كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المشروع"، ويتحقق الجزاء عن طريق الإخلال بالإلتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن إنتظام وإستمرار العمل في العمل والإمتناع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بنظامه (الخطأ التأديبي)، ويشترط فيه أن يكون الفعل الذي إرتكبه العامل ذو صلة بالعمل، و كذلك ألا يُعتبر هذا الفعل ممارسة لحق من حقوق العامل، وأن يمس الفعل حسن سير العمل في المشروع، وقد حدد القانون العقوبات التأديبية في حالة إرتكاب العامل للخطأ التأديبي

وقد وردت هذه العقوبات على سبيل الحصر وهي: (الإنذار التحريري، والإيقاف عن العمل مدة لا تزيد عن ٦ أشهر، وحجب الزيادة السنوية لمدة لا تزيد عن ١٨٠ يوم، وتنزيل الدرجة، والفصل من الخدمة) (المادة ١٣٨).

الإجراءات الإنضباطية وحق العامل في الطعن بقرار العقوبة:

تتمثل هذه الإجراءات بالإتهام والتحقيق، حيث لا يحق لصاحب العمل إتهام العامل عن أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها، ويجب إجراء التحقيق مع العامل والإستماع إلى دفاعه وذلك بحضور ممثل عن نقابة العمال (المادة ١٣٩)، ويصدر قرار التحقيق بعد مرور (١٥ يوم) ويكون هذا القرار مكتوباً، ويحق للعامل في حال صدور أحد العقوبات الإنضباطية في حقه يكون له اللجوء إلى القضاء عن طريق حقه في الطعن أمام المحكمة (محكمة العمل)، عن العقوبة المفروضة عليه التي تكون بدرجتين حسب نوع العقوبة التأديبية، حيث يكون للعامل الطعن بقرار العقوبة المفروضة عليه لدى المحكمة خلال مدة (١٥ يوم) من تأريخ تبليغه بقرار العقوبة، وأن قرار المحكمة باتاً لأنواع العقوبات كافة عدا عقوبة الفصل، أما الطعن من الدرجة الثانية يكون بخصوص عقوبة الفصل، ويكون للعامل أيضاً الطعن بقرار المحكمة خلال مدة (٣٠ يوم) من تأريخ تبليغه بقرار الفصل، ويكون للعامل أيضاً الطعن بقرار المحكمة خلال (٣٠ يوم) من تأريخ تبليغه بقرار محكمة العمل ويكون الطعن أمام محكمة التمييز، ويقع عبء إثبات المخالفات التي تم بموجبها فرض العقوبات على العامل أثناء النظر فيها أمام المحكمة (المادة ١٤٥).