**أجر العامل بين عقد العمل وقانون العمل**

أ.د/ عبدالمؤمن شجاع الدين

الأستاذ بكلية الشريعة والقانون – جامعة صنعاء

قضى الحكم محل تعليقنا بأن العامل يستحق أجره على أساس الأجر المحدد للوظيفة التي يشغلها العامل وليس على أساس الأجر المحدد في عقد العمل المبرم مع العامل، طالما أن الجهة تمنح بدلات وعلاوات لشاغل المسمى الوظيفي الذي يشغله العامل بالفعل، حسبما قضى الحكم الصادر عن الدائرة المدنية بالمحكمة العليا في جلستها المنعقدة بتاريخ 25-7-2017م في الطعن رقم( 59005)، حيث قررت اللجنة التحكيمية إلزام الجهة التي يعمل بها العامل بدفع الفارق فيما بين الأجر المحدد في عقد العمل الذي كانت جهة العمل تدفعه للعامل والأجر والبدلات والعلاوات المقررة للمسمى الوظيفي الذي كان يشغله العامل في الجهة، لأن العامل قدم المستندات التي تدل على الراتب والبدلات والزيادات التي تمنحها الجهة للمسمى الوظيفي، ولثبوت العلاقة العقدية بين الطرفين، وحيث ثبت أن العامل كان يتقاضى مبلغاً أقل من الأجر المقرر للمسمى الوظيفي، وقد قضى الحكم الاستئنافي بتأييد قرار اللجنة التحكيمية العمالية، وقد قامت الجهة التي كان يعمل لديها العامل بالطعن بالنقض في الحكم الاستئنافي على أساس أن الحكم قد اهدر عقد العمل المبرم فيما بينها وبين العامل المتضمن تحديد أجر العامل المتفق عليه فيما بين الطرفين، وقد قضى حكم المحكمة العليا بإقرار الحكم الاستئنافي، وقد ورد ضمن أسباب حكم المحكمة العليا ((فقد نعى الطاعن على الحكم الاستئنافي تجاهله لعقد العمل الذي تضمن تحديد مقدار الراتب الشهري المستحق للعامل ...إلخ، والدائرة تجد أن نعي الطاعن في غير محله، حيث ان ما توصلت إليه اللجنة التحكيمية والحكم الاستئنافي يدحض نعي الطاعن، فلا تأثير للطعن على الحكم الاستئنافي))، وسيكون تعليقنا على هذا الحكم حسبما هو مبين في الأوجه الأتية:

**الوجه الأول: مفهوم أجر العامل في قانون العمل:**

حدد قانون العمل في المادة(2 ) مفهومين لأجر العامل، المفهوم الأول: الأجر الأساسي للعامل وهو (ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة، ولا يدخل في ذلك المستحقات الأخرى من غير الأجر الأساسي أياً كان نوعها)، والمفهوم الثاني: الأجر الكامل للعامل وهو ( ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافاً إليه الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها) ، ومن خلال استقراء هذا النص نجد ان مفهوم اجر العامل واسع جدا يشمل حتى المزايا العينية المنتظمة التي تمنحها جهة العمل للعامل، بالإضافة إلى أن هذا المفهوم يشمل الاجور النقدية والعينية التي تقدمها جهة العمل للعامل ولو لم يتم ذكرها في عقد العمل.

**الوجه الثاني: أجر العامل المذكور في عقد العمل والمقاربة بينه وبين الأجر المذكور في القانون:**

عرضنا في الوجه الأول مفهوم أجر العامل في قانون العمل حسبما ورد في المادة (2) من قانون العمل، ومن خلال إستعراض تعريف القانون للأجر الأساسي والأجر الشامل نجد أن مفهوم أجر العامل بنوعيه يتسع فتندرج فيه الاجور التي تقدمها جهة العمل للعامل ولو لم يتم ذكرها في عقد العمل، فوفقا لتعريف القانون لاجر العامل فإن اجر العامل لا يقتصر على الأجر المحدد في عقد العمل، إذ أن أية بدلات أو مكافآت منتظمة أو علاوات أو زيادات أو عطية او ميزة منتظمة يقدمها صاحب العمل لعماله تدخل ضمن أجر العامل، وقد كان النقاش في القضية التي تناولها الحكم محل تعليقنا بشأن مفهوم أجر العامل ونطاقها، فقد كان صاحب العمل يتمسك بالأجر المتفق عليه المذكور في عقد العمل في حين كان العامل يتمسك بالأجر الذي يتقاضاه العامل في وظيفته التي ترقى إليها وكان العامل يتمسك بالبدلات والمزايا التي كان صاحب العمل يمنحها لنظراء العامل الشاغلين للدرجة ذاتها في سلم الوظائف لدى صاحب العمل.

**الوجه الثالث: موجبات ترجيح مفهوم أجر العامل في القانون على مفهوم الأجر في عقد العمل:**

هناك موجبات عدة لذلك من أهمها أن قيام صاحب العمل بمنح العامل حقوق مالية منتظمة بعد إبرام عقد العمل يعد تعديلاً للأجر المحدد في عقد العمل، فصاحب العمل حينما يقرر منح العامل حقوق مالية زيادة على ماورد في العقد وقبول العامل لذلك فإن هذا التصرف يعد اتفاقا بين العامل وصاحب العمل على تعديل اجر العامل المذكور في عقد العمل، إضافة إلى أن صاحب العمل في نشاطه يتبع سياسة أجور محفزة بهدف المحافظة على كوادره الموجودة بالفعل والسعي إلى جذب كوادر أخرى، فصاحب العمل يراجع دوريا بين الفترة والأخرى سياسة الأجور في عمله ويقرر منح عماله زيادات يتم إحتسابها ضمن أجر العامل ولو لم يسبق ذكرها في عقد العمل .

**الوجه الرابع: إستحقاق العامل للبدلات والمزايا المالية للوظيفة أو الدرجة التي يشغلها العامل بالفعل:**

يتم التعاقد مع العامل بموجب عقد العمل فيتم تعيينه في وظيفة معينة، وعلى هذا الأساس يتم تحديد أجره في عقد العمل، وبعد حين يجد صاحب العمل أن العامل جدير بشغل وظيفة أرقى من الوظيفة الأولى، ففي هذه الحالة يتعين على صاحب العمل أن يمنح العامل البدلات والمزايا المقررة لشاغل هذه الوظيفة وهي البدلات التي تمنح لنظراء العامل الشاغلين للوظائف المماثلة، إعمالاً لمبدأ المساواة بين العمال في الحقوق متى شغلوا وظائف متساوية، وقد كان جانب من النقاش في الحكم محل تعليقنا قد تناول هذه المسألة حسبما هو ظاهر في الحكم محل تعليقنا، والله اعلم .

<https://t.me/AbdmomenShjaaAldeen>