مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: مدى خضوع مال العامل تحت يد رب العمل للحجز والاقتطاع دراسة تحليلية للعلاقات العمالية الخاضعة لقانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980
اسم الكاتب: بكر عبدالفتاح السرحان
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8309
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 06:20 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
ملتقى الحضارات

مجلة جامعة الشارقة

دورية علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 15، العدد 2
ربيع الثاني 1440 هـ / ديسمبر 2018 م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

مدى خضوع مال العامل تحت يد ربِّ العمل للحجز والاقتطاع: دراسة تحليلية للعلاقات العمالية الخاضعة لقانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980

بكر عبدالفتاح السرحان

كلية القانون - جامعة الشارقة

الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام: 05-12-2017 **تاريخ القبول: 06-02-2018**

ملخص البحث:

تتناول هذه الدراسة موضوعاً مهماً، هو مدى قابلية إخضاع أموال العامل تحت يد ربِّ عمله للحجز والاقتطاع، حيث تم تناول هذا الموضوع من خلال دراسة تحليلية، تم حصرها بالعلاقات العمالية لقانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980. وقد وجدت الدراسة أن هنالك أكثر من مسألة تحتاج إلى مراجعة؛ للوصول إلى درجة أعلى من العدالة، التي وجد التنظيم القائم لتقريرها.

الكلمات الدالة: التنفيذ، مال العامل، العامل، ربُّ العمل، الحجز، الاقتطاع.

تمهيد:

معلوم أن العامل - في علاقات العمل الخاصة - قد يكون في علاقاته المالية دائناً أو مديناً. ونظراً لكون العامل من أهم العناصر الاقتصادية في المجتمع؛ وُجد أن المشرِّع الإماراتي اهتم به، وأوجد قوانين خاصة به، تسعى - إلى حدٍّ كبير - لحمايته وتقرير حقوقه في مواجهة غيره، خاصة ربّ عمله، الذي قد يحوز أموالاً تعود لمدينه العامل لديه. ونظراً لإمكانية أن يكون العامل مديناً لربِّ عمله أو لغيره من الناس، ونظراً لإمكانية اتجاه دائني العامل المدين إلى التنفيذ على أمواله تحت يد ربّ عمله، فقد تم إعداد هذه الدراسة؛ لبيان ما إذا كانت جميع أموال العامل المدين التي قد يحوزها ربُّ عمله - بما في ذلك رواتبه التي يعتاش هو ومن يعيلهم منها - قابلة للحجز عليها؟ أم أن هنالك قواعد خاصة تخرج بها كلياً أو جزئياً عن الحجز؟ وهل يملك ربّ العمل الاقتطاع المباشر من هذه الأموال؟ أسئلة ستتولى هذه الدراسة الإجابة عليها، في ظل علاقات العمل المحكومة بقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 حصرياً.

مشكلة الدراسة وأهميتها:

الدراسة تعالج إشكالية رئيسية وسؤالاً أساسياً، هو مدى قابلية مال العامل المدين والموجود حصرياً تحت يد ربِّ عمله للحجز عليه أو الاقتطاع منه، وذلك في ما يتعلق بعلاقات العمل الخاصة، الخاضعة حصرياً لقانون العمل رقم 8 لسنة 1980، حيث سيتم التعامل مع هذا الموضوع في ظل كلٍّ من القواعد المنظمة للعمل في القانون المشار إليه، وفي أي قانون آخر له علاقة بموضوع الدراسة. ومن المفيد التنويه بأن هذه الدراسة لن تتعرَّض لإجراءات الحجز والتنفيذ المقررة في القوانين الإجرائية، إلا بالمقدار اللازم لمعالجة المشكلة الأساسية في البحث.

تقسيم الدراسة ومنهجيتها:

دراسة الموضوع - محلّ البحث - ستكون من خلال المنهج التحليلي؛ حيث سيتم بيان النصوص القانونية الناظمة للموضوع محل الدراسة، وتحليل ما جاء بها من أحكام. أما بالنسبة لتقسيم الدراسة، فسيتم التعامل مع موضوع البحث من خلال مبحثين: أولهما يتناول التعريف بكلٍّ من العمال، في ظل علاقات العمل الخاضعة لقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980، وأيضاً بكلٍّ من نظامي الحجز والاقتطاع. أما المبحث الثاني، فسيبين الحكم المقرر لأموال العامل الموجودة حصرياً تحت يد ربّ العمل من جهتي الحجز والاقتطاع.

المبحث الأول:

التعريف بطرفَيْ علاقات العمل في ظلّ قانون العمل الاتحادي لسنة 1980 وبكلٍّ من نظامَي الحجز والاقتطاع

وفقاً لما هو مبين في العنوان المقرر له، هذه الدراسة مقررة لبحث مدى جواز إجراء عمليتي الحجز والاقتطاع على ما قد يكون للعامل من أموال تحت يد ربِّ عمله. مثل هذا الأمر يستلزم بيان المقصود بكل من طرفَيْ علاقات العمل، في ظلِّ قانون العمل الاتحادي لعام 1980 (العامل وربّ العمل)، إضافة إلى تحديد معنى كلٍّ من الحجز والاقتطاع، وبيان الفرق بينهما إن وجد.

المطلب الأول:

العامل وربُّ العمل في ظلّ قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي (قانون العمل) لعام 1980

بدايةً، لابدَّ من التنويه بأن المشرِّع الإماراتي كان قد نظم - بموجب أكثر من قانون واحد - علاقات العمل التي تقوم بين العمال وأرباب العمل في المجتمع[1]. أحد أهم القوانين المنظمة لعلاقات العمل في دولة الإمارات هو القانون الخاص بهذه العلاقات، والذي يُرْجَعُ إليه كمصدر أول لاستقاء الأحكام الخاصة بها (أي بهذه العلاقات)، والذي تمت تسميته بقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 (من الآن فصاعداً سيشار إليه بـ«قانون العمل»). وعلى الرغم من قيام هذا القانون بتعريف العامل بشكل عام، فإنه في إطار بيان نطاق تطبيق أحكامه من جهة هذه الطائفة من الأشخاص، أيّ العمال، المُخَاطَبين فيه، لم يعرّف أو يبين العمال الخاضعين لأحكامه على سبيل التحديد، وإنما على سبيل الاستبعاد. بكلمات أخرى، هذا القانون لم يقل مثلاً بـ«أن أحكامه تسري على العمال التالين، أو على الأطراف في علاقات العمل التالية»، وإنما أشار هذا القانون إلى طوائف العمال المستبعدة من نطاق تطبيق أحكامه. وهذه هي القاعدة العامة[2]. أما بقية الفئات العمالية

(1) فمثلاً هناك قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة (1985)، الذي نظم عقد العمل بشكل عام. أيضاً هنالك قانون حديث هو القانون رقم 15 لسنة 2017، بشأن عمال الخدمة المساعدة. هذان القانونان، كأصل عام، ينظمان علاقات العمل، التي - كأصل عام - تخرج عن نطاق القانون محل الدراسة.

(2) والاستثناء الوحيد على هذه القاعدة هو ما ورد في الفقرة (د) من المادة (3) من القانون المذكور. فالقانون في هذه الفقرة - في إطار نصه على استثناء عام يشمل كل عمال الزراعة وعمال المراعي كفئات عمال مستبعدة كأصل عام من نطاق تطبيق أحكامه - قرر إخراج فئات عمالية معينة من هذا الاستثناء، فقام بالنتيجة بوضع تحديد يشمل فئات عمالية معينة من بين عمال الزراعة والمراعي أدخلها ضمن نطاق تطبيقه. فصارت هذه الفئات هي الفئات العمالية الوحيدة، التي أخضعها هذا القانون بالاسم وبالتخصيص في نطاق سلطانه. فالقانون وفقاً لما سيظهر من المادة 3/د في ما يلي، قرر أن أحكامه تُطبَّق على عمال الزراعة والمراعي؛ إذا كانوا يعملون في مؤسسات

فهي خاضعة لسلطانه مطلقاً، دون تحديد أيٍّ منها بالذات، وإنما الذي تم تحديده هو حصرياً الفئات المستثناة منه[1]. بناءً عليه، يمكن القول بأن كل ما عدا فئات العمال في علاقات العمل الخاصة، المستبعدة - بنصٍّ خاص - من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل، كل ما عدا ذلك يخضع لأحكام هذا القانون[2]. والعامل - كأصل عام - هو كل إنسان يعمل لقاء أجر في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه. أما ربُّ العمل فهو كل شخص طبيعي، أو اعتباري، يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، مهما كان نوعه[3].

المطلب الثاني:

الحجز والاقتطاع كوسيلتَيْ تنفيذ على مال العامل

ترى الدراسة أن هنالك وسيلتين قررهما القانون للتنفيذ على مال العامل تحت يد ربِّ عمله؛ هما كلّ من الحجز والاقتطاع. ويمكن التعريف بكلٍّ منهما لغايات هذه الدراسة في ما يلي:

الفرع الأول: الحجز كوسيلة تنفيذية يمكن من خلالها الوصول إلى مال العامل:

بدايةً، في ما يتعلق بالحجز، يمكن القول بأن التنفيذ الطوعي للالتزامات المترتبة في ذمة المدين قد يكون غير ممكن لأسباب عدة؛ منها تعنت المدين ورفضه الوفاء. فهنا، لا يكون أمام الدائن في بعض الأحيان إلا التنفيذ، من خلال طلب إلقاء الحجز على مال

زراعية تقوم بتصنيع منتجاتها، أو كانوا موظفين للقيام بمهمة، بصفة دائمة، مفادها تشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة. لتفصيل أكبر حول الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون من عدمه. انظر بهذا المعنى، نجيده، علي حسن، 1998: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة للكليات والمعاهد/ كلية شرطة دبي، ص101، وما يليها. أيضاً، انظر عدنان سرحان وآخرون، 2012: «أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 م وتعديلاته»، مكتبة الجامعة سنة النشر، ص43، وما يليها. أيضاً الأهواني، حسام الدين كامل، ومبروك، رمزي فريد، 2000: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ط1، ص170، وما يليها.

(1) بمعنى، أنه في ما عدا ما ورد في الفقرة (د) من المادة (3) من القانون، جميع علاقات العمل في دولة الإمارات تخضع لقانون العمل، ما لم يرد نصٌّ خاص يخرجها من نطاق تطبيق أحكام هذا القانون. انظر نجيده: «الوجيز»، (م س)، ص99.

(2) وهو ما قررته المادة الثالثة من هذا القانون.

(3) انظر حول تعريف كل منهما في المادة 1 من قانون العمل. أيضاً حول تعريف العامل وربّ العمل عموماً، انظر أبو شنب، أحمد عبدالكريم، 2006: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر، ص146، وما يليها. أيضاً، انظر نجيده: «الوجيز»، (م س)، ص364 و365. وأيضاً يس، عبدالرزاق حسين، 1992: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، مجلد 1، كلية شرطة دبي، ص431 و332. أيضاً كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص277 و278.

المدين، وبيعه بالمزاد العلني[1]. ومن المفيد القول بأن مضمون الحجز، كوسيلة مقررة قانوناً للتنفيذ الجبري، هو حبس مال المدين وإخضاعه إلى نظام قانوني خاص يمتنع - كأصل عام - معه تصرف المدين مالك هذا المال فيه تمهيداً للتنفيذ عليه، من خلال بيعه كأصل عام، وبالنتيجة وفاء الديون التي تم تقرير حجز مال المدين لأجلها منه[2]. والأصل أن الحجز يتناول مال المدين تحت يده، فتتخذ إجراءات الحجز قِبَله، إلا أن من المتصور أن يكون مال المدين تحت يد غير المدين. وقد نظم المشرِّع الإماراتي حق دائن المدين في أن يحجز على أموال مدينه الكائنة تحت يد مديني مدينه أو لدى الغير؛ بهدف تحصيل حقه

(1) فمثلاً، إذا كان المدين ملتزماً بأداء نقود لآخر، وثبت أنه ليست لديه سيولة نقدية، وكان كل ما لدى المدين بضائع أو عقارات، وكان رافضاً للوفاء الطوعي؛ فيملك الدائن الطلب من المحكمة، متى توافرت الشروط القانونية لذلك، حجز مال هذا المدين وبيعه واستيفاء دينه النقدي منه. وطريق الحجز (حجز مال المدين) هو الطريق الأكثر سلوكاً في نطاق التنفيذ الجبري. وبإيجاز، يمكن القول بأن الحجز هو وسيلة إجرائية قررها القانون للتنفيذ على مال المدين، ونظم جميع جوانبها كالمحل الذي يرد عليه الحجز وكيفية إيقاعه والجهة التي تختص به، والإجراءات التي تتبع في سبيل إيقاعه.

(2) حول التعريف بالحجز عموماً، انظر هندي، أحمد، 2006: «أصول التنفيذ»، دار الجامعة الجديدة، ص261، وما يليها. أيضاً مليجي، أحمد، 2009/2010: «الموسوعة الشاملة في التنفيذ»، ط5، المركز القومي للإصدارات القانونية، ص624، وما يليها. والحجز نوعان؛ تحفظي توقعه المحاكم التي تنظر في موضوع النزاع بصفة تبعية، أو قاضي الأمور المستعجلة، وهو إجراء يقصد منه التحفظ على المال والمحافظة عليه؛ خشية قيام المدين بتهريبه؛ بغية منع إيفاء ديون دائنيه منه. أما النوع الثاني، فهو الحجز التنفيذي الذي يباشره قاضي التنفيذ للتنفيذ على مال المدين المحجوز عليه ووفاء دائنيه منه. وهنالك شروط - بالنسبة للشيء الذي يكون محلاً للحجز - قررها القانون فيه؛ أهمها: أن يكون مالاً متقوَّماً؛ أن يكون شيئاً له قيمة مالية. وأيضاً يشترط في ما قد يشكل محلاً للحجز أن يكون ملكاً للمدين، سواء أكان ذلك المال تحت يد المدين أم تحت يد غيره كقاعدة عامة. ومن المفيد التنويه بأن المشرِّع قد يضع استثناءات على هذا الشرط. انظر مثلاً المواد: 1518 و1401 و1399 و1522 من قانون المعاملات المدنية. أيضاً، عموماً، انظر مبروك، عاشور، 1995/1996: «التنفيذ الجبري في دولة الإمارات العربية المتحدة»، الكتاب الأول، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، ص189، وما يليها. أيضاً، شحاته: «التنفيذ»، (م.س.)، ص259، وما يليها. وأيضاً حول الحجز التحفظي عموماً، وعلى سبيل المقارنة، انظر عبدالفتاح، عزمي، 2002: «قواعد التنفيذ الجبري في قانون المرافعات المصري»، ط 4، دار النهضة، ص485، وما يليها. على سبيل المقارنة أيضاً، انظر الحجار، حلمي محمد، 2003: «أصول التنفيذ الجبري»، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، ص375، وما يليها. أيضاً انظر عمر، نبيل إسماعيل، 2001: «الوسيط في التنفيذ الجبري»، ط2، دار الجامعة الجديدة، ص 751، وما يليها. أيضاً عمر، نبيل، وهندي، أحمد، 2002: «التنفيذ الجبري» دار الجامعة الجديدة، ص593، وما يليها. دويدار، طلعت محمد، 1994: «طرق التنفيذ القضائي»، منشأة المعارف، ص71، وما يليها. أيضاً عبدالله، نجيب أحمد، 2003/2004: «قانون التنفيذ الجبري» ط1، مركز الصادق، صنعاء، ص317، وما يليها. أيضاً في القانون الإماراتي، انظر شحاته، محمد نور، 1990/1991: «التنفيذ الجبري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والتجارية في دولة الإمارات العربية المتحدة»، ط1، كلية شرطة دبي، ص326، وما يليها. أيضاً انظر تركي، علي، 2011: «شرح إجراءات التنفيذ الجبري»، دار النهضة، ط2، ص509، وما يليها. أيضاً حول الحجز التنفيذي، انظر عاشور: «التنفيذ»، (م.س.)، ص241، وما يليها. وأيضاً انظر، حول شروط محل الحجز عموماً، هندي، أحمد، 1996: «التنفيذ الجبري في الإمارات العربية المتحدة»، دار الجامعة الجديدة، ط1، كلية شرطة دبي، ص277، وما يليها.

أو دينه من هذا المال، فالحاجز - من خلال هذا الحجز - يستهدف منع مدين مدينه أو الغير الحائز لأموال مدينه من تسليمها أو الوفاء بها لهذا الأخير، كما يطلب منه بالنتيجة وضعها (أيّ هذه الأموال) تحت يد الدائرة المختصة بالتنفيذ كأصل عام، وذلك تمهيداً لاستيفاء دينه منها[1]. والطرح المقرر هنا يتجلى في أن الدائن قد يكون شخصاً آخر غير ربِّ العمل، فهنا إذا أراد هذا الدائن استيفاء دينه من أموال المدين (أيّ أموال العامل) الموجودة لدى ربِّ العمل؛ فإنه يتبع الإجراءات المقررة بشأن حجز مال المدين لدى الغير، سواء أكانت أموال المدين لدى ربِّ العمل هي أجور عمالية أم غير ذلك[2]. ومن المتصور أن يكون الدائن طالب الحجز على مال المدين (العامل) لدى ربِّ العمل هو نفسه ربُّ العمل. فهنا، في هذه الحالة، يمكن له (أيْ لربِّ العمل) أن يلجأ إلى ما يسمى بإجراء حجز مال المدين الموجود عنده[3]، وهو ما يسمى بحجز ما تحت يد النفس من أموال تعود للمدين[4].

الفرع الثاني: الاقتطاع كوسيلة تنفيذية يمكن من خلالها الوصول إلى مال العامل:

واضح أن الحجز، أياً كان نوعه، إنما يمرُّ من خلال دائرة التنفيذ (أيْ من خلال القضاء)، وهي وسيلة متاحة لكل دائن تترتب له في ذمة المدين حقوق مالية، سواء أكانت هذه الديون أو الحقوق المالية المترتبة في ذمة المدين ناجمة عن علاقة العمل القائمة بين الدائن والمدين، أم عن غير ذلك، وسواء أكان الدائن للعامل المدين ربَّ عمله أم غيره من الأشخاص، وسواء أتعلق الحجز بأجور العامل الموجودة تحت يد ربِّ العمل، أم بغير ذلك من أموال تعود للعامل تحت يد ربِّ العمل. وهذا - في تفصيلاته المتقدمة - مما يختلف عن الاقتطاع كوسيلة للتنفيذ على مال العامل، من قبل ربِّ العمل. فالاقتطاع يتعلق بمال حصري من أموال العامل المدين، كأصل عام، هو راتب أو أجر العامل المدين الموجود

(1) متى توافرت شروط ذلك. انظر، حول هذا الحجز، عزمي: «قواعد التنفيذ» (م.س.)، ص561، وما يليها. أيضاً هندي: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص480، وما يليها. انظر تركي: «شرح إجراءات التنفيذ»، (م.س.)، ص549، وما يليها.

(2) علماً بأن محل الحجز في حجز مال المدين لدى الغير، فهو يشمل حصراً المنقولات والديون التي تصلح للحجز. أيضاً، الحجز قد يرد على مال معين للمدين لدى الغير. وهنا يشترط تعيين المال محل الحجز تعييناً نافياً للجهالة. وقد يرد الحجز على كل مال صالح للحجز تحت يد الغير. انظر المادتين: 257 و259 من قانون الإجراءات المدنية الإماراتي.

(3) وتظهر فائدة هذا الحجز؛ عندما لا تقوم شروط إيقاع المقاصة القانونية بين الدينين. انظر أبو الوفا، أحمد، دون سنة نشر: «إجراءات التنفيذ في المواد أيضاً المدنية والتجارية»، ط 10، منشأة المعارف، ص492.

(4) وقد يرد حجز مال المدين تحت يد النفس على منقولات أو نقود. ويفيد الفقه بأنه حجز ما للمدين لدى النفس هو صورة من صور حجز مال المدين لدى الغير، غير أنه يتضمن طرفين؛ هما كلٌ من (الحاجز والمحجوز عليه). انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص793 و794. أيضاً حول هذا الحجز، انظر تركي: «شرح إجراءات التنفيذ»، (م.س.)، ص619، وما يليها.

تحت يد ربِّ عمله كأصل عام. كما أنه يُقتطع من قِبَل دائن حصري للمدين محدد بالنص هو ربُّ العمل. فضلاً عن أنه، أي الاقتطاع، لا يتم من خلال دائرة التنفيذ، كقاعدة عامة، وإنما يتم بشكل مباشر من قبل الدائن، دون الرجوع إلى أي جهة[1]. أيضاً مما يميز الاقتطاع أنه مقرر بنصوص خاصة به؛ فلا يصلح الاقتطاع في كل الديون، وإنما في تلك الديون التي يقررها النص. والأصل أن هذه الديون تكون ناجمة عن علاقة العمل القائمة بين ربِّ العمل والعامل[2]. ومثال الاقتطاع ما قررته المادة 61 من القانون محل الدراسة، بقولها «إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف... مواد مملوكة لصاحب العمل...، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها، أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه...».

الفرع الثالث: الاقتطاع في نطاق عملية الحجز:

ومن المفيد التنويه بأن المشرِّع الإماراتي، في القانون المنظم لعملية الحجز على مال المدين لدى الغير، يُلزم هذا الغير بالقيام بما يستلزمه الأمر لإجراء عملية الوفاء؛ حيث ألزمه القانون بأن يودع مال المدين الموجود لديه لدى المحكمة، أو أن يضعه تحت يد حارس تقرره المحكمة، أو أن يُقرَّ بما في ذمته من مال عائد للمدين، على أن يوفيه للدائن متى أمرته المحكمة بذلك، بعد إقراره به[3]. ولعل هذا ما حدا بالمشرِّع إلى الحديث عن الاقتطاع في النص الخاص بالحجز، تبعاً لتنفيذ حكم قضائي، وهو ما ورد في المادة 60/و من القانون محل الدراسة؛ حيث قررت هذه المادة أنه «لا يجوز اقتطاع أيٍّ مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية:... و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر...». لذا، يمكن القول بأنه حتى في حال الحجز يقوم الاقتطاع، غير أن هذا الاقتطاع هو جزء من عملية الحجز، وإجراء من إجراءاته، ولابدَّ فيه من المرور بالقضاء (دائرة التنفيذ)، وهو بالنتيجة مما يختلف عن الاقتطاع المقرر هنا في هذه الدراسة، في ظلِّ التنظيم المقرر في قانون العمل والذي يتم - أيْ إجراء الاقتطاع - بمعزل عن المرور بالقضاء، ممثلابدَّائرة التنفيذ - كأصل عام - وذلك

(1) من المفيد التنويه بأن المشرِّع قد يقرر نسبة معينة للاقتطاع المباشر من قبل ربِّ العمل، غير أنه يقرر أن لهذا الأخير أن يراجع القضاء لزيادة هذه النسبة؛ حيث في هذه الحالة، الراجح أن مراجعة المحكمة وتحصيل حكم منها ليزيد نسبة الاقتطاع، لا يخرج الأخير عن كونه اقتطاعاً بالمعنى المقصود هنا، ولا يدخل في خانة الحجز؛ نظراً لأن ربَّ العمل يستأثر فيه بتحصيل دينه من العامل لديه بشكل مباشر، دون المرور بدائرة التنفيذ، وفقاً لما سيأتي بيانه عند شرح الحالة التي أوردها المشرِّع في المادة 61، والتي تضمنت هذه الفكرة، وذلك كله ما لم يقرر المشرِّع خلاف ذلك. انظر كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص597.

(2) انظر المادة الأولى من القانون.

(3) انظر المادة 262 من قانون الإجراءات المدنية.

بموجب نصوص مباشرة مقررة لمصلحة ربِّ العمل نفسه وفي ديون محددة، وفقاً لما ستورده الدراسة. بالنتيجة، أمكن القول بأن ما يشير إليه المشرِّع هنا (أيْ في المادة 60/و من القانون محل الدراسة) على أنه اقتطاعات للدائنين - غير ربِّ العمل - من راتب العامل المدين تحت يد ربِّ العمل، تبعاً لأحكام قضائية، هو في حقيقته استيفاء للديون من خلال وسيلة الحجز لا الاقتطاع. بناء عليه، فإن هذه الدراسة ستشير إلى الاقتطاع الحاصل من خلال عملية الحجز على أنه حجز لا اقتطاع؛ كونه إنما يشكِّل أحد إجراءات هذا الحجز وتابعاً له؛ وذلك لتمييزه عن الاقتطاع المستقل عن مراجعة القضاء بالمعنى المقصود في هذه الدراسة، وفقاً لما تقدم بيانه.

واضح أن من المزايا، التي يحققها الاقتطاع، أنه يتم مباشرة دون مراجعة القضاء كأصل عام؛ ما يجنب الدائن الخوض في الإجراءات المتعلقة بعمل القضاء، وذلك ما لم ينازع المدين العامل أمر صحة أو أحقية ربِّ العمل في القيام بهذا الاقتطاع؛ حيث سيضطر الأخير إلى المثول أمام القضاء في مواجهة العامل، حال رفع العامل منازعته إلى المحكمة؛ طالباً منها إزالة الاقتطاع الحاصل أو التقليل منه.

المبحث الثاني:

أموال العامل الموجودة لدى ربِّ العمل القابلة للحجز أو الاقتطاع

إن أموال العامل لدى ربِّ العمل نوعان، منها ما هو مستحق كأجر، ومنها ما يخرج عن أن يكون أجراً. فهل تخضع جميعها للأحكام نفسها من جهة قابلية الحجز أو الاقتطاع؟ هذه السؤال، وما يتصل به من أسئلة، سيتم التعامل معه في ما يلي، مع تقييم التنظيم المقرر في هذا الخصوص:

المطلب الأول:

الحجز والاقتطاع في أموال العامل غير المستحقة كأجور

يقصد، عموماً، بمال العامل من غير الأجور: كل مال للعامل غير مستحق كمقابل لما يؤديه من عمل. ويعرّف قانون العمل الأجر - مطلقاً - بأنه «هو كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله، بموجب عقد العمل...[1]». وسيتم توضيح المقصود بالأجر بشكل أكثر تفصيلاً؛ عند بحث الجزء الخاص بالأجر من جهتي الحجز والاقتطاع. ويمكن في ما يلي بيان حكم مال العامل المدين الموجود تحت حيازة ربِّ عمله، من جهة قابليته للحجز والاقتطاع، كما يلي:

(1) انظر المادة الأولى من القانون.

الفرع الأول: مدى قابلية أموال العامل تحت يد ربِّ العمل غير المستحقة كأجور للحجز:

في حال تم إخراج مال العامل المملوك له من دائرة الأجر؛ فإن هذا المال - حال وُجِدَ تحت يد ربِّ العمل يخضع للقواعد العامة في حجز المال[1]، دون أن تُحْكَم عملية حجز أمواله بقواعد خاصة في هذا الشأن[2]. وعلى سبيل التوضيح، فإن القواعد العامة في حجز المال التي تحكم أموال المدين، التي تخرج عن أن تكون أجراً، تفيد بأن كل ما هو مال للمدين يشكل ضماناً عاماً لديونه؛ حيث يستطيع الدائن أن يطلب الحجز على أيّ مال يعود للمدين[3]. بمعنى أن للدائن طلب حجز كل مال يملكه المدين، مما يقبل التنفيذ عليه[4]. وقد قرر المشرِّع الإماراتي إخراج أموال معينة للمدين عن قابلية الحجز؛ حيث قرر أنه إذا تعلقت أموال المدين بشخصه (أيْ بكيانه الأدبي كآدمي)؛ فإنها لا تقبل الحجز، كما هي الحال في الحقوق المعنوية أو الأدبية أو الذهنية، كحق التأليف[5]، وأيضاً حقوق الملكية الصناعية[6]. وأيضاً ما قرره القانون - في هذا الصدد - من حماية لحق المدين في المعلومات المُتَضَمَّنة في الرسائل المرسلة منه أو إليه، فلا يتم الحجز عليها؛ حماية لجانب الخصوصية فيها، ما لم يتم نشر هذه الرسائل والمذكرات من قِبَل صاحب الحق فيها[7]. وكذلك قرر القانون حماية حق الشخص - عاملاً كان أم غير عامل - في

(1) ومن المفيد التنويه هنا بأن هذه الأحكام لا تختلف، سواء أكان المال تحت يد ربِّ العمل أم تحت يد العامل المدين، أم تحت يد شخص آخر، وهي تسري أياً كان الدائن طالب الحجز.

(2) حيث سنرى أن القواعد الخاصة، التي قررها المشرِّع تتعلق بالحجز على ما يستوفيه العامل من أجر، مع وجود بعض التفصيلات في هذا الخصوص، وفقاً لما سيرد بيانه.

(3) انظر الحجار: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص161، وما يليها. أيضاً انظر عزمي: «قواعد التنفيذ»، (م.س.)، ص306، وما يليها. أيضاً القضاة، مفلح، 2008: «أصول التنفيذ»، ط1، دار الثقافة، ص150، وما يليها.

(4) وقد أقر القانون قواعد تفيد المدين في أن يحدَّ من فكرة جعل كل أمواله ضامنة لوفاء ديونه؛ انظر كلاً من المادة 250 و251 من قانون الإجراءات المدنية. وقد قررت المحكمة الاتحادية العليا «... أنه يجوز للمدين إذا كانت قيمة الأموال المحجوز عليها تفوق قيمة الحق المحجوز من أجله، أن يطلب من قاضي التنفيذ في أية حالة كانت عليها الإجراءات قصر الحجز على بعض هذه الأموال...». طعن رقم 678 لسنة 21 القضائية، صادر بتاريخ 20/ 6/ 2001 (مدني)، موجود على موقع وزارة العدل الإلكتروني.

(5) انظر تركي: «شرح إجراءات التنفيذ»، (م.س.)، ص366. أيضاً، انظر الحجار: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص173. انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص635. أيضاً الحسيني، مدحت، 1999: «دعاوى التنفيذ»، ط1، مكتبة الإشعاع، ص160، وما يليها. أيضاً، شحاته: «التنفيذ»، (م.س.)، ص280، وما يليها. انظر المادتين: 5 و7 من قانون حقوق المؤلف والحقوق المجاورة الإماراتي رقم (7/ 2002).

(6) أيضاً، انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص637. وحول تعريف براءة الاختراع، انظر المادة 1 من قانون تنظيم وحماية الملكية الصناعية الإماراتي رقم (17/ 2002).

(7) انظر الحجار: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص171 و172. انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص635. أيضاً أبو الوفا: «إجراءات التنفيذ»، (م.س.)، ص289. أيضاً الحسيني: «دعاوى التنفيذ»، (م.س.)،

المعلومات المدونة في مذكراته الخاصة؛ ما لم تكن محل استغلال مالي من قِبَله؛ حيث يسري عليها ما يسري على حقوق التأليف والحقوق المعنوية[1]، وتمتد الحماية أيضاً إلى حق الشخص في شهاداته العلمية، ورسائل التزكية، والأوسمة، والنياشين الممنوحة له، وغير ذلك من الصور العائلية والتذكارات الخاصة[2]. كذلك لا يجوز الحجز على الأموال المقترنة بشرط يقرُّه القانون مانع من الحجز[3]. أيضاً قرر القانون منع الحجز المستقل على العقارات بالتخصيص[4]؛ حيث قرر القانون منع الحجز على المنقولات، التي تشكل عقارات بالتخصيص بمعزل عن العقارات بطبيعتها[5]، التي خُصِّصت لخدمتها[6]. كذلك يُستثنى من الحجز، كأصل عام، أموال المدين المشترط عليه عدم التصرف فيها؛ منعاً من التحايل - عن طريق الحجز - على الشرط المانع من التصرف. ويسري هذا الحكم بحق جميع الدائنين، وتجاه جميع الديون[7]، كأصل عام[8]. أيضاً قرر القانون استثناء الأموال الموهوبة أو المُوصى بها للمدين، مع شرط عدم قابليتها للحجز في مواجهة الدائنين، الذين سبقت ديونهم منح هذه الهبة، حال كانت مثلاً - لأيٍّ سبب - تحت يد ربِّ العمل، وذلك في ما عدا دين النفقة في حدود ربع المال، أما الدائنون اللاحقون للهبة، فلا يسري الشرط بحقهم، كون الدائنين اللاحقين للهبة قد أخذوا بعين الاعتبار المال محل الهبة؛ عند تعاملهم مع الموهوب له، بعكس الدائنين السابقين[9]. كما قرر المشرِّع مراعاة الجانب الإنساني

ص160. انظر المادة 31 من الدستور الإماراتي التي تكفل حرية المراسلات وسريتها.

(1) انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص636. أيضاً أبو الوفا: «إجراءات التنفيذ»، (م.س.)، ص290.

(2) انظر هندي: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص190. أيضاً، شحاته: «التنفيذ»، (م.س.)، ص267 و268.

(3) انظر في عزمي: «قواعد التنفيذ»، (م.س.)، ص 317 و318.

(4) انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص636. أيضاً انظر الحجار: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص180 و181. أيضاً، شحاته: «التنفيذ»، (م.س.)، ص268 و269.

(5) وذلك ما لم يكن الحجز لاقتضاء مثلاً ثمن تلك المنقولات، وأيضاً ما جاء في المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية.

(6) حول العقارات بالتخصيص، انظر السنهوري، عبدالرزاق، 2000: «الوسيط في شرح القانون المدني»، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان ط 3، جزء (8)، ص29، وما يليها. وأيضاً الصدة، عبدالمنعم فرج، دون سنة نشر: «أصول القانون»، دار النهضة العربية، بيروت، ص517، وما يليها. وانظر المادة 102 من قانون المعاملات المدنية.

(7) انظر المادة 1145 من قانون المعاملات المدنية. أيضاً، انظر نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص641. أيضاً انظر في عزمي: «قواعد التنفيذ»، (م.س.)، ص318

(8) للمزيد حول الشرط المانع من التصرف كمانع من موانع الحجز والحالات التي لا يعتد به فيها. انظر شحاته: «التنفيذ»، (م.س.)، ص261. أيضاً انظر تركي: «شرح إجراءات التنفيذ»، (م.س.)، ص 382.

(9) انظر طلبة، أنور، 1996: «التنفيذ الجبري ومنازعاته الموضوعية والوقتية»، المكتب الجامعي الحديث، ص320. أيضاً الحسيني: «دعاوى التنفيذ»، (م.س.)، ص166. وانظر المادة 247/6.

للمدين؛ حيث منع حجز الأموال الضرورية لمعيشته وتسيير حياته، والتي قد يحوزها ربُّ العمل لأيِّ سبب. وهذا المنع يتجلى في كلٍّ من: أولاً: منع حجز ما يلزم المدين من ثياب، وما هو ضروري له ولأسرته، من أثاث منزل وأدوات المطبخ. وأيضاً ما يلزمه وأفراد أسرته، أيْ مَنْ يعولهم، مِن غذاء ووقود لمدة ستة أشهر[1]. وأيضاً إذا كان للعامل المدين أدوات ومؤلفات ضرورية لأداء مهنته؛ فإنها - وكل ما قد يحتاج في مهنته كالكتب والمؤلفات والعدد الصناعية - لا تقبل الحجز[2]، وذلك بالمقدار اللازم لمزاولته مهنته بنفسه، ما لم يكن الحجز هو لاقتضاء أثمان هذه الكتب والأدوات، أو أثمان صيانتها وحفظها، أو لدفع نفقة مقررة[3] على المدين[4]. إضافة إلى ما تقدم، منع المشرِّع حجز أية نفقة أو راتب، مقررين للمدين بموجب إما حكم قضائي أو هبة أو وصية، وفقاً لما قرره القانون؛ ما لم يكن الدين الثابت بذمته هو دين نفقة[5].

الفرع الثاني: مدى قابلية أموال العامل تحت يد ربِّ العمل غير المستحقة كأجور للاقتطاع:

واضح، إذاً، أن أموال العامل - من غير الأجور والموجودة تحت يد ربِّ العمل - تقبل جميعها الحجز عليها كأصل عام دون حدٍّ، وذلك في ما عدا الحالات المتقدم بيانها. والسؤال القائم هنا هو: ما مدى قابلية خضوع هذه الأموال للاقتطاع؟ كإجابة: يمكن القول بأن الأمر مختلف في ما يتعلق بالاقتطاع؛ حيث مَرَّ آنفاً أن الاقتطاع إنما يكون مقرراً بنص القانون، وأنه لا يشمل جميع أموال المدين كأصل عام، كما هي الحال مع الحجز، وهو، أي الاقتطاع، مما يمكّن دائناً حصرياً من التنفيذ على المال محل الاقتطاع وهو ربُّ العمل. والأصل، كما مرّ آنفاً أيضاً، أن الاقتطاع إنما يرد على مالٍ حصري من أموال

(1) انظر وقارن في نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص683. وفي عزمي: «قواعد التنفيذ»، (م.س.)، ص322، وما يليها. أيضاً الحسيني: «دعاوى التنفيذ»، (م.س.)، ص169. انظر المادة 247/3 من قانون الإجراءات المدنية.

(2) انظر، نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص638 و639. أيضاً هندي: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص199 و200. أيضاً طلبة: «التنفيذ الجبري»، (م.س.)، ص314، وما يليها.

(3) انظر المادة 247/7 من قانون الإجراءات المدنية.

(4) انظر هندي: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص286. ويستثنى من ذلك أدوات صيد المدين، وأيضاً أدوات زراعته؛ إذا كانت عنده أرض يزرعها، وذلك بما يكفيه ومن يعوله شرعاً. المادة 247/4 من قانون الإجراءات المدنية.

(5) انظر المادة 247/5 من قانون الإجراءات المدنية. ولابدَّ من التنويه هنا بأن الأموال الممنوعة من الحجز في الحالة الأخيرة مختلفة عن الأموال التي يستوفيها العامل كأجور عما يؤديه من عمل، وهي التي سيتم بحثها في الجزء التالي من الدراسة. فالحالة محل البحث هنا مفادها حماية الأموال المقررة كنفقة أو كمورد يضمن كرامة العيش للمدين الموهوب له أو الموصى له بهذا المال، سواء أكان راتباً تقاعدياً أم مقدماً من جهة بر أو ما شابه. انظر في عزمي: «قواعد التنفيذ»، (م.س.)، ص326، وما يليها. أيضاً انظر نبيل إسماعيل: «الوسيط»، (م.س.)، ص640. أيضاً هندي: «أصول التنفيذ»، (م.س.)، ص194 و195.

العامل المدين تحت يد ربِّ عمله، هو الأجر المقرر لهذا العامل مقابل عمله. فالسؤال هنا يتمثل في ما إذا كان هنالك استثناءات تتيح لربِّ العمل أن يقتطع من أموال العامل المدين من غير الأجور؛ حال كانت هذه الأموال تحت يده؟ بدايةً، مرة أخرى وكإجابة على السؤال الأخير، يمكن القول بأن المشرِّع الإماراتي في المرات التي استخدم فيها مصطلح الاقتطاع - في نصوص القانون محل الدراسة - كان الأمر متعلقاً بأجور العامل كأصل عام[1].

وعلى الرغم من هذا، وعلى الرغم مما ثبت آنفاً من أن ما يميز الاقتطاع، كقاعدة عامة، أنه مقرر بنصوص خاصة فيه، وأنه لا يصلح إلا في الديون التي يقررها النص، وهي تلك التي ارتبطت بديون تنجم عن علاقة العمل القائمة بين ربِّ العمل والعامل، وهو الأصل العام في الاقتطاع حسبما تقدم، على الرغم من كل هذا، أورد المشرِّع الإماراتي- في القانون محل الدراسة (في قانون العمل لسنة 1980) - نصاً، هو نص المادة 135، جاء فيه أن «لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة أية مبالغ، تكون مستحقة له على العامل». هنا، في هذا النص واضح أن المشرِّع لم يحدد الاقتطاع المقرر فيه بديون عمالية ناجمة عن علاقة أو عقد العمل. فضلاً عن أن اعتبار مكافأة نهاية الخدمة جزءاً من الأجر من عدمه، هو أمر لم يحسمه المشرِّع بنصوص واضحة صريحة، وهو ما سيتم بحثه تالياً عند الحديث عن الأجر. بكلمات أخرى، إذا تم اعتبار مكافأة نهاية الخدمة مالاً مستقلاً عن الأجر، فإنها؛ إذا تمَّ أخذ ما جاء في نص المادة 135 على أنه يشمل جميع الديون، سواء أكانت عمالية أم لا؛ فإن لربِّ العمل أن يقتطع منها (أيْ من مكافأة نهاية الخدمة) الموجودة لديه أية مبالغ تكون مستحقة له على العامل، دون التقيُّد بحدِّ اقتطاع معين. بمعنى أن الأخير (أي الاقتطاع) قد يشملها كلها؛ نظراً - مرة أخرى - لعدم تحديد النص نسبة معينة للاقتطاع. غير أنه إذا تم التضييق من التفسير المقترح لهذا النص؛ بغية التوجّه فيه إلى ما فيه مصلحة أكبر للعامل، فيمكن القول بأن الاقتطاع المقرر هنا - وفي ما يخص مكافأة نهاية الخدمة - إنما يكون حصرياً لدَيْن لربِّ العمل على العامل ناجماً عن العلاقة العمالية القائمة بينهما. أما إذا كان دين ربِّ العمل على العامل خارجاً عن هذه العلاقة، فلا يملك ربُّ العمل الدائن للعامل إلا اللجوء إلى طريق الحجز؛ لاستيفاء دينه من المكافأة المقررة في النص المشار إليه. والراجح - وهي مسألة رأي - أن النص مطلق من جهة الديون التي لربِّ العمل على العامل ومن جهة نسبة الاقتطاع، والظاهر أنَّ فيه توجهاً من قِبَل المشرِّع؛ للتسهيل على ربِّ العمل في هذا الخصوص. وبجميع الأحوال، فإن التفسير المقرر هنا حول نسبة ما يصح اقتطاعه من المكافأة أنها رهن بمدى اعتبارها (أيْ هذه المكافأة) مالاً مستقلاً عن الأجر من عدمه، بحيث إذا كانت كذلك (أي إذا ثبت مال مستقل عن الأجر)؛

(1) وهو ما سيتم بيانه وتفصيله في الجزء التالي من البحث، عند بيان حالات الاقتطاع من الأجر.

جاز الاقتطاع منها بالشكل المتضمن هنا، وإلا فإنها تخضع لما يخضع له الأجر، وفقاً لما سيرد بيانه حول هذا الأخير في الجزء التالي من الدراسة[1].

المطلب الثاني:

الحجز والاقتطاع في ما يستحقه العامل من أجور

في مقابل الأموال التي يملكها العامل، والتي قد تكون تحت حيازة ربِّ العمل من غير الأجور، هنالك أموال للعامل تستحق له كأجور، هذه الأجور قد تكون تحت حيازة ربِّ العمل؛ حال لم يقم الأخير بتسليمها للعامل بعد. وقبل إجابة السؤال حول مدى خضوع الأجور تحت يد ربِّ العمل للحجز والاقتطاع؛ ينبغي تعريف الأجر بالقدر اللازم لغايات هذه الدراسة، كل ذلك كما يلي:

الفرع الأول: نحو تحديد دقيق لأجر العامل ومشتملاته في ذمة ربِّ العمل:

الأجر[2]، كأصل عام هو مقابل عمل العامل، وهو سبب التزامه، ويشكل الحصول عليه الباعث أو الدافع الذي يدفع العامل إلى التعاقد وإبرام عقد العمل، وقد اهتمت التشريعات الحديثة به، وبضرورة وضع حدٍّ أدنى له، لا يتم العدول عنه[3]. فالأجر إذاً هو البدل المالي، الذي يتلقاه العامل كنتيجة لالتزامه بعقد العمل المبرم بينه وبين ربِّ العمل، في ظل الأحكام المقررة قانوناً[4]. ويشمل الأجر، كأصل عام، كلَّ ما يُقدَّم من مال نقداً كان أم عيناً،

(1) لابدَّ من التنويه بأن إجابة السؤال المقرر لمكافأة نهاية الخدمة من جهة مدى اعتبارها مالاً مستقلاً عن الأجر من عدمه، سترد في الشق التالي من البحث عند الحديث عن الحجز والاقتطاع في الأجور تحت يد ربِّ العمل.

(2) حول الأجر وتعريفه انظر اللصاصمة، عبدالعزيز سلمان: التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة حقوق الكويت، 23/ 1/ 1999، ص53 و54. أيضاً الزقرد، أحمد السعيد، 2007: قانون العمل، المكتبة العصرية، ص177، وما يليها. أيضاً في رمضان، سيد محمود، 2010: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 134، وما يليها. أيضاً حمدان، حسين عبداللطيف، 2003: قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ص311، وما يليها. أيضاً، منصور، محمد حسين، 2011: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، ص108، وما يليها. العقايله، زيد محمود: الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، 54، 2013، ص840، وما يليها.

(3) حول أهمية الأجر، انظر أيضاً كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص 463 و464. أيضاً العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص845، وما يليها. أيضاً في مدكور، قطب شعيب: مفهوم ومبادئ الأجور، مجلة المدير العربي، 94، 1986، ص114 و115.

(4) ومن المفيد التنويه بأن قيام العامل بالعمل لا يعد شرطاً لتحصل العامل على الأجر؛ طالما وضع نفسه تحت تصرف ربِّ العمل، انظر المادة 912/1 من قانون المعاملات المدنية. أيضاً، انظر العقايله: «الحماية التشريعية لأجر العامل»، (م.س.)، ص868، وما يليها. أيضاً، جبر، محمود سلامة، 2007: الحماية القانونية للأجور وفقاً

لقاء ما ينبغي على العامل أن يؤديه من عمل، بموجب اتفاق العمل الحاصل، وما تقرُّه القواعد القانونية في هذا الخصوص[1]. ومرة أخرى، بالرجوع إلى نصوص قانون العمل؛ وجد أنها - في المادة الأولى منها - تشير إلى ما يسمى بـ«الأجر»، والذي عرفته هذه المادة بأنه «كلُّ ما يُعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل، سواء كان نقداً أو عيناً، مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً، أو على أساس الساعة أو القطعة، أو تبعاً للإنتاج، أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة، كما يشمل الأجر كلَّ منحة تُعطى للعامل؛ جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو نظام العمل الداخلي للمنشأة أو جرى العرف أو التعامل بمنحها؛ حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً[2]». كما عرفت هذه المادة ما يسمى بـ«الأجر الأساسي»، بقولها

لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية: دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، ص17.

(1) والمقصود هنا بأن الاتفاق قد يشير إلى مبلغ، غير أن القوانين المطبقة تفرض مبلغاً أعلى منه، كما لو كان الاتفاق يشير إلى مبلغ أقل من الحد الأدنى الذي يقرره القانون للأجر. انظر المادة 63 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي لسنة 1980. حول الحد الأدنى للأجور في القانون الإماراتي، انظر العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص851، وما يليها. أيضاً، انظر مومني، بشار طلال أحمد: الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً للقواعد العامة وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي: دراسة مقارنة، مجلة القانون المغربي، 30، 2016، ص161، وما يليها. أيضاً كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص490، وما يليها.

(2) والأجر بالمعنى المطلق الوارد في المادة الأولى من القانون، وفقاً لما يؤيده الفقه يشمل، بالإضافة للأجر المقرر، الملحقات التي تعتبر جزءاً منه، من مثل العلاوات والزيادات الدورية، كالزيادة السنوية، التي تعد أجراً؛ إذا كان صاحب العمل ملزماً بها بموجب إما عقد العمل أو نظام العمل (النظام المقرر في المؤسسة. وكذلك أية بدلات كنفقات التنقل المقررة، والتي ينظر لها كجزء من الأجر، ويشمل كذلك أية مزايا عينية يقدمها ربُّ العمل من مثل وجبات الطعام والمواصلات والسكن والماء والكهرباء في بيت العمل - متى كانت غير متقطعة، ويشمل الأجر أيضاً أية مكافآت تمنح كتقدير مثلاً لتفاني العامل في عمله، متى توافر فيها الاستمرار والثبات، ويشمل الأجر، أيضاً، ما يسمى بالمِنَح التي تتسم بالعمومية والاستمرار والثبات، كالعيدية في كل عيد، وأيضاً، يدخل في الأجر العمولات أو النسب المئوية من قيمة مثلاً الإنتاج أو التسويق أو البيوعات والإكراميات (الوهبات أو البخشيش)؛ إذا جرى العمل في المؤسسة على عدها من الأجر، ويشتمل الأجر على بدل الساعات الإضافية؛ طالما أن المشرِّع لم يستبعدها، وطالما أنها كانت تتسم بطابع الثبات والاستمرار، ووجدت قواعد تضبطها وتقرها للعامل، وكذلك يضم الأجر أية زيادات أخرى يلزم بها ربُّ العمل، من مثل علاوة غلاء المعيشة. انظر اللصاصمة: «التعريف بالأجر»، (م.س.)، 1999، ص66، وما يليها. أيضاً العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص840، وما يليها. المصاروة، هيثم حامد، 2008: المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الحامد، ص108، وما يليها. أيضاً علي، عامر محمد: الأجور العمالية والامتيازات المقررة لها في ضوء قانون العمل الأردني الجديد، إربد للبحوث والدراسات، 4، 2، 2002، 66، وما يليها. أيضاً، انظر كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص553، وما يليها. أيضاً، حول أسس تحديد الأجر وإيجابيات كل منها وسلبياته، انظر مدكور: «مفهوم ومبادئ الأجور»، (م.س.)، ص118، وما يليها. أيضاً، علي، عامر: «الأجور العمالية»، (م.س.)، ص49، 62، وما يليها. أيضاً كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص476، وما يليها.

أنـه «الأجـر الـذي ينـصُّ عليـه عقـد العمـل فـي أثنـاء سـريانه بيـن الطرفيـن، ولا تدخـل ضمـن هـذا الأجـر البـدلات أيـاً كان نوعهـا». واضـح مـن هذيـن التعريفيـن أن المشـرِّع حيثمـا يسـتخدم كلمـة أجـر علـى إطلاقهـا، فإنـه يقصـد منهـا الأجـر الـوارد تعريفـه فـي المـادة الأولـى، مـا لـم يـرد فـي السـياق مـا يفيـد خـلاف ذلـك[1].

مـدى اعتبـار مكافـأة نهايـة الخدمـة أجـراً: عـودة إلـى السـؤال المتقـدم بيانـه، بشـأن مكافـأة نهايـة الخدمـة، وهـي المبلـغ المالـي الـذي تُلـزم القوانيـن المنظِّمـة لعلاقـات العمـل ربَّ العمـل بدفعـه للعامـل فـي نهايـة مـدة خدمتـه كأصـل عـام[2]. كإجابـة علـى هـذا السـؤال، يمكـن - مـرة أخـرى - الرجـوع إلـى تعريـف الأجـر الـوارد فـي المـادة 1 مـن قانـون العمـل، التـي جاء فيهـا أنه، أي «الأجـر»، هـو «كل مـا يُعطـى للعامـل؛ لقـاء عملـه بموجـب عقـد العمـل... ». وتبعـاً للتعريـف المقـرر هنـا، قـد يصـح القـول بـأن التفسـير الموسـع للنـص المتقـدم، يمكـن أن يُدخـل مكافـأة نهايـة الخدمـة ضمـن مفهـوم الأجـر، علـى اعتبـار أنهـا إنمـا تدفـع تبعـاً لقيـام العامـل بالعمـل، ونظـراً لوجـوده فـي علاقـة العمـل مـع ربِّ العمـل. لكـن، مـن الجهـة المقابلـة، إذا تـم أخـذ مـا أوردتـه المـادة 1 أعـلاه، حـول تعريـف الأجـر حرفيـاً، فـإن مكافـأة نهايـة الخدمـة تخـرج عـن أن تكـون أجـراً. فهـذه المـادة تكلمـت عـن الأجـر علـى أنـه «...مـا يُعطـى للعامـل لقـاء عملـه بموجـب عقـد العمـل، سـواء كان نقـداً أو عينـاً، ممـا يدفـع سـنوياً أو شـهرياً أو أسـبوعياً أو يوميـاً، أو علـى أسـاس السـاعة أو القطعـة، أو تبعـاً للإنتـاج أو بصـورة عمـولات». ومكافـأة نهايـة الخدمـة ليسـت ممـا يدفـع بهـذا الشـكل (أي سـنوياً أو شـهرياً أو أسـبوعياً أو يوميـاً أو علـى أسـاس السـاعة أو القطعـة أو تبعـاً للإنتـاج أو بصـورة عمـولات)، وإنمـا هـي تدفـع مـرة واحـدة فقـط كأصـل عـام عنـد انتهـاء خدمـة العامـل[3] علـى كلٍّ حـال، وعلـى الرغـم مـن أن التفسـير الواسـع للأجـر يسـتوعب مكافـأة نهايـة الخدمـة، فـإن الراجـح أن الأخيـرة (أي مكافـأة نهايـة الخدمـة) تخـرج عـن أن تكـون أجـراً، دون ربـط الأمـر بتضييـق تفسـير النـص أو الأخـذ بحرفيتـه، وذلـك لأسـباب؛ أهمهـا:

(1) حول أنواع الأجر، انظر مومني: «الحماية القانونية لأجر العامل»، (م.س.)، ص155، وما يليها.

(2) المشرِّع الإماراتي نص عليها، وعلى الأحكام الخاصة بها في المادة 132 وما يليها كأصل عام.

(3) وأيضاً هذه المادة تكلمت عن الأجر أيضاً على أنه يشمل «...علاوة غلاء المعيشة... وكل منحة تُعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته؛ إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها؛ حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً». ومكافأة نهاية الخدمة مرة أخرى ليست هي علاوة غلاء معيشة، ولا منحة تُعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته. لذا، ففي ظل التفسير المتمسك بحرفية النص، فإن مكافأة نهاية الخدمة تخرج عن أن تكون أجراً. والملاحظة التي يمكن إبداؤها هنا، هي أنه إذا تم التمسك بمثل هذا التفسير الضيق والحرفي للنص المتقدم؛ لخرجت أموال أخرى تُعطى للعامل من نطاق الأجر، تواتر الفقه على اعتبارها أجراً، كالعلاوة السنوية والإكراميات وغيرها. لذا، يبدو هنا أن التوجه الثاني المستند إلى التفسير الحرفي والضيق للنص، لا يصلح لاستبعاد مكافأة نهاية الخدمة من نطاق الأجر؛ حيث إن الارتكان إليه يستلزم بالضرورة إخراج ما هو متعارف على اعتباره أنه من ضمن الأجر، وهو ما لا يصح.

أولاً: أن غالبية الفقه[1]، الذي تعرّض لتعريف الأجر بشكل تفصيلي، في القانون الإماراتي - وفي غيره من القوانين المقارنة - لم يُشِرْ إلى مكافأة نهاية الخدمة على أنها جزء من الأجر[2]. ثانياً: أورد المشرِّع الإماراتي - في صلب القانون محل الدراسة- نصوصاً تفيد في مضمونها بأن مكافأة نهاية الخدمة تخرج عن أن تكون أجراً[3]. ثالثاً: وُجد نصٌ في تشريع عمالي آخر - حديث الوجود - يقرر إخراج مكافأة نهاية الخدمة عن أن تكون أجراً. والنص المقصود هنا هو نص المادة (11) من قانون عمال الخدمة المساعدة لسنة 2017، وهو قانون أُقِرَّ منذ عهد قريب أوجده المشرِّع - كأصل عام - لتنظيم علاقات العمل الخاصة،

(1) من المفيد التنويه بأن هنالك توجهاً وُجِدَ لدى بعض الفقه - يتفق مع المعنى الواسع للأجر - يفيد باعتبار مكافأة نهاية الخدمة جزءاً من الأجر، على اعتبار أنها إنما تدفع للعامل كمبلغ يدفع بسبب العمل، وناجم عن علاقة العمل التي يرتبط بها العامل. انظر حول هذا الرأي - الذي يشير إليه المؤلف على أنه مرجوح - في عبدالرحمن، أحمد شوقي، 2011: النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة في قوانين العمل والفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، ص13، وما يليها.

(2) بل ذهب رأي راجح - تتفق معه الدراسة وفقاً لما سيلي بيانه من نقاط - إلى التصريح بأن مكافأة نهاية الخدمة تخرج عن أن تكون جزءاً من الأجر. انظر في عبدالرحمن: «النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة»، (م.س.)، ص15، وما يليها. أيضاً، من الفقه الذين تعرَّضوا للأجر دون أن يشيروا إلى أن مكافأة نهاية الخدمة جزء منه، انظر على سبيل المثال اللصاصمة: «التعريف بالأجر»، (م.س.)، 1999، ص66، وما يليها. أيضاً، جبر: «الحماية القانونية للأجور»، (م.س.)، ص12، وأيضاً 143، وما يليها. أيضاً، منصور: «قانون العمل» (م.س.)، ص124، وما يليها. المصاروة: «المنتقي»، (م.س.)، ص108، وما يليها. أيضاً الزقرد: «قانون العمل»، (م.س.)، ص193، وما يليها. أيضاً في رمضان: «الوسيط»، (م.س.)، ص 151، وما يليها. وكذلك الحال مع من تعرض لمكافأة نهاية الخدمة؛ حيث لم يُشر إليها على أنها جزء من الأجر.

(3) وهي النصوص الخاصة بالاقتطاع؛ حيث مرّ أن المشرِّع نص في المادة 135، من القانون محل الدراسة، على أن «لصاحب العمل أن يقتطع من مكافأة نهاية الخدمة أية مبالغ، تكون مستحقة له على العامل». وقد تقدم القول بأن من الواضح أن المشرِّع - في هذا النص - لم يحدد الاقتطاع من مكافأة نهاية الخدمة بحد معين. بمعنى، أن الاقتطاع قد يشمل كل مكافأة نهاية الخدمة. وفي مقابل هذا النص، أورد نصاً آخر - المادة 60 - حول النسب الجائز اقتطاعها من الأجور؛ حيث جاء فيه أنه «لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة، إلا في الحالات الآتية: أ- استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه بشرط ألا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة 10% من الأجر.... ب- الأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات... و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر...». كما ورد تحديد للاقتطاع من الأجر في نص المادة 61، الذي جاء فيه أنه «إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف... مواد مملوكة لصاحب العمل...، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل... على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر.... ». واضح من خلال مقارنة النصوص أن المشرِّع قد راعى ما أسماه بالأجر في المادتين الأخيرتين من جهة الحد الجائز الاقتطاع فيه، بعكس مكافأة نهاية الخدمة، التي لم يتم في النص الوارد بشأنها مثل هذه المراعاة، وهذا بدوره ما قد يعني أن المشرِّع يستثنيها من أن تكون أجراً، كون الأجر متمتعاً بحماية كبيرة لأهميته لمعيشة العامل. وسيتم تحليل النصين الأخيرين في ما سيلي من البحث.

الخارجة عن نطاق القانون محل الدراسة[1]. هذه المادة (المادة 11) قررت أنه «1. يستقطع من الأجر الشامل للعامل ما يلزم لاستيفاء الديون؛ تنفيذاً لحكم قضائي، وبما لا يجاوز ربع الأجر الشامل... 3. في جميع الأحوال، يجوز أن يتم الاستقطاع من مكافأة نهاية الخدمة؛ إذا لم يتيسر الاستقطاع من الأجر لسداد المبالغ الثابت استحقاقها على العامل». فواضح من هذا النص أن المشرِّع يعامل مكافأة نهاية الخدمة على أنها شيء مختلف عن الأجر. وعلى الرغم مما تقدم من حجج تفيد بخروج مكافأة نهاية الخدمة عن فكرة الأجر، فإنه من المفيد التنويه بأنه إذا تم اعتبار هذا المال (أي مكافأة نهاية الخدمة) جزءاً من الأجر؛ فإن هذا يحقق حماية أكبر للعامل[2]، حيث إنها إذا عُدَّت أجراً فإنها تدخل في نطاق النسب المقررة للحجز والاقتطاع. وبغير ذلك قد يحرم العامل منها جميعها؛ حال استغرقت ديونه قيمتها[3]. من هنا، ونظراً لأهمية هذا الموضوع للعامل؛ فإن المشرِّع مطالب بوضع تنظيم أكثر وضوحاً، حول موقفه من مكافأة نهاية الخدمة، وبيان ما إذا كانت أجراً أم غير أجر، مع مراعاة أن اعتبارها أجراً يحقق فائدة أعلى للعامل، وفقاً لما تقدم.

وقبل الانتقال من نطاق الحديث عن الأجر وتحديد المقصود به؛ بقي لزاماً القول بوجود فكرة مفادها إمكانية وجود اختلاف بين الأجر المقرر في العقد، وبين ما يستحقه العامل من أجر فعلي؛ حيث قد يتعرَّض العامل لظروف تنقص من أجره المحدد في الاتفاق، كما لو مرض أو تغيَّب عن - أو أخلَّ بواجبات - العمل، وتم إنقاص أجره تبعاً لذلك[4]. فهل يتم التنفيذ بالنسبة المقررة قانوناً - والتي سيرد بيانها تالياً - قياساً على الأجر المسمى في العقد، والذي ينبغي للعامل أن يستحقه كأصل عام، أم ينبغي أن يكون بالنظر إلى أجره الذي يتقاضاه فعلياً؟ المشرِّع لم يعالج هذه النقطة. والراجح أن العدالة تستلزم

(1) ينبغي التنويه بأن التنظيم المقرر في هذا القانون يخرج عن نطاق هذه الدراسة، ويصلح لأن يكون محلاً لدراسة خاصة به؛ نظراً لأهميته واختلاف أحكامه. وسيتم في ما ها هنا الإشارة إلى نصوص هذا القانون، بالقدر اللازم لغايات توضيح الأفكار الواردة في القانون محل الدراسة.

(2) ولابدَّ - مرة أخرى - من التنويه بأن التحليل المقرر هنا منصرف للتنظيم الوارد في القانون محل الدراسة (أي القانون لسنة 1980)، دون غيره من القوانين. فالتنظيمات المقررة في القوانين الأخرى تخرج عن نطاق تحليلات هذه الدراسة.

(3) حيث تفقد الحماية المقررة للأجر. انظر عبدالرحمن: «النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة»، (م.س.)، ص21 و22.

(4) انظر، مثلاً، المادة 145، من القانون محل الدراسة، والتي قررت أنه «إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله؛ وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملاً طوال مدة العلاج، أو لمدة ستة أشهر، أيهما أقصر؛ فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر؛ خفضت المعونة إلى النصف، وذلك لمدة ستة أشهر أخرى، أو حتى يتم شفاء العامل، أو يثبت عجزه، أو يتوفى، ايهما أقصر». وأيضاً المادة 89 منه، التي قررت أنه «مع مراعاة ما هو منصوص عليه في هذا القانون؛ يحرم كل عامل لا يعود إلى مباشرة عمله عقب انتهاء إجازته مباشرة من أجره عن مدة غيابه، ابتداء من اليوم التالي الذي انتهت فيه الإجازة».

الأخذ بعين بالاعتبار أجر العامل الفعلي، وهو ما قد يحقق الفائدة للعامل. والراجح أن هذا هو المطبق فعلاً؛ كونه قد يكون الأكثر عدالة للعامل. ولعل هذا هو ما تضمنه نص المادة 60/و من القانون محل الدراسة؛ حيث قررت هذه المادة أنه «لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة، إلا في الحالات الآتية:... و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل... ». فعلى الرغم من أن عبارة «الأجر المستحق للعامل»، الواردة في عَجُزِ النصِّ، قد تفسر على أنه (الأجر) المستحق للعامل تبعاً للعقد المبرم بينه وبين ربِّ العمل، إلا أنه قد تفسر (أي العبارة نفسها) على أن المقصود بها هو «الأجر المستحق للعامل» فعلياً.

ومن جهة أخرى، إذا أُريد تفسير النص مطلقاً لمصلحة العامل؛ فيمكن القول بأن الأجر المعتمد لغايات أعمال النسبة المقررة قانوناً، لغايات التنفيذ على أجر العامل، هو إما الأجر المستحق للعامل تبعاً للعقد (أي المقرر أو المسمى في العقد)، أو ذلك الأجر المستحق للعامل فعلياً، أيهما أقل (أي أن يتم القياس على المبلغ الأقل منهما). ومثل هذا التوجه ينحاز مطلقاً إلى جهة العامل. فمثلاً لو كان أجر العامل المحدد في العقد هو ألف درهم مثلاً، غير أن العامل حصل على ألف درهم إضافية في ذلك الشهر إكراميات ومكافآت، وتوافرت فيها شروط اعتبارها جزءاً من الأجر؛ فهنا إذا تم تبني التفسير الأخير - أي اعتماد الأجر المسمى متى كان هو المبلغ الأقل وإخضاعه للاقتطاع - فإن هذا مما يحمل النفع المطلق للعامل، كما أن العامل - من الجهة الأخرى - ينتفع من هذا التفسير، لو كان أجره الفعلي أقلَّ من ذلك المحدد في العقد، كما لو تغيب عن العمل، أو حصل ما قد يمنعه من استيفاء أجره المقرر في العقد لأيِّ سبب كان؛ حيث يُعتمد هذا الأجر الأخير كونه الأقل لغايات التنفيذ والاستيفاء منه. على كل حال، مرة أخرى، التفسير القاضي بربط الأمر بالأجر المستحق فعلياً للعامل، هو توجه مقبول ويحقق العدالة للجميع. فقد قيل وبحق بأن من الضروري أيضاً مراعاة مقرضي العامل، ليستمر الناس بمساعدة هذا الأخير (أي العامل) وإقراضه وإمداده بالمال[1]. ولابدَّ من القول، مرة أخرى، بأن توضيح وحسم هذه المسألة هو أمر مُرَحَّب به من قبل المشرِّع.

(1) انظر منصور: «قانون العمل»، (م.س.)، ص191 و192. أيضاً ممن يشيرون إلى الأخذ بالأجر الفعلي، انظر أيضاً كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ص606. وأيضاً مومني: «الحماية القانونية لأجر العامل»، (م.س.)، ص176، حيث يشير إلى ما يسميه بالأجر «الصافي» دون تحليل للمقصود به. أيضاً انظر في عثمان، العوضي: الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، 8، 2013، ص522 و523. أيضاً انظر الأهواني، ومبروك: «الوسيط»، (م.س.)، ص337.

الفرع الثاني: الحجز في ما يتعلق بأجور العامل تحت يد ربِّ العمل:

الأصل في أجور العامل، المستحقة في ذمة ربِّ العمل أو تحت يده، أنها تعتبر جزءاً من ذمة الأخير المالية؛ ولذا فهي بالنتيجة تعد ضامنة للوفاء بديونه. لكن نظراً لأهمية الأجر للعامل ولمن يعولهم، لاعتمادهم في معيشتهم عليه بالدرجة الأولى، قرر المشرِّع أحكاماً خاصة للحجز عليه؛ اقتضاء للديون التي تكون في ذمة هذا المدين. وقد أورد المشرِّع الإماراتي أكثر من نصٍّ - في أكثر من قانون - حول هذا الموضوع. بكلمات أخرى، في ما يتعلق بمدى إمكانية إلقاء الحجز على أجور العامل الخاضع، في علاقة عمله لأحكام قانون العمل، قرر المشرِّع أكثر من حكم للتعامل مع هذا الموضوع؛ حيث ورد نصٌّ في القانون المنظِّم لعملية التنفيذ الجبري - بما في ذلك موضوع الحجز برمته من محل وإجراءات كأصل عام - وهو قانون الإجراءات المدنية الإماراتي لعام 1992 وتعديلاته؛ حيث قررت المادة 247 منه أنه «مع عدم الإخلال بما ينصُّ عليه أي قانون آخر، لا يجوز الحجز على ما يأتي:... -9 الأجور والرواتب إلا بقدر الربع من الأجر أو الراتب الأساسي، وعند التزاحم تكون الأولوية لدين النفقة».

وفي مقابل هذا النصِّ، الوارد ضمن القواعد العامة المقررة للتنفيذ جبراً على عموم الدائنين بما فيهم العمال الذين يخاطبهم هذا النص المشار إليه؛ وُجد نص خاص ورد في قانون تنظيم العمل لسنة 1980، وهو نص المادة 60 منه، والذي سبقت الإشارة إليه. مرة أخرى، هذا النص قرر أنه «لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة، إلا في الحالات الآتية:... (و)- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يُقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون؛ اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء، بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر». وقبل بيان أيٍّ من القانونين له أولوية التطبيق على علاقات العمل محل الدراسة في ما يتعلق بالحجز؛ يمكن عقد مقارنة بينهما بشكل يبين أيهما يعطي حقوقاً أكثر للعامل. وبالنتيجة، فإنه بوضع هذين النصين معاً؛ يمكن القول بأن نص المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية يعطي مزايا عديدة للعامل، في مواجهة النص الوارد في القانون محل الدراسة (أي في قانون العمل)، وهو ما يتبدى جلياً في ما يلي: أولاً: أن نسبة الاقتطاع من الأجر، في ظل نص المادة 247، هي حتى الربع مهما تعددت الديون. ثانياً: أن الأجر الذي ينظر إليه لغايات الاقتطاع، في ظل نص المادة 247، هو الأجر الأساسي. ثالثاً: في ظل نص المادة 247، إذا تزاحمت الديون، وكان من بينها دين النفقة؛ فتكون الأولوية لهذا الدين، حتى لو استغرق هذا الدين كامل القيمة الجائز الاقتطاع منها، وهو الربع في ظل هذا النص. وسبب اعتبار هذا ميزة للعامل، هو نظراً لكون دين النفقة إنما يكون لأحد أفراد عائلة العامل، الذين يلزمه الإنفاق عليهم

كأصل عام. بالنتيجة، ما يقتطع منه في هذه الحالة سيكون لمن تجب عليه نفقته؛ فكأن المال في هذه الحالة يبقى ضمن الدائرة المعيشية للعامل.

وبالمقابل، نص المادة 60 من قانون العمل يختلف عن النص المتقدم في أكثر من مسألة؛ أهمها أنه يُفرِّق بين ما إذا كان المطلوب من العامل ديناً واحداً أم ديوناً متعددة؛ فإذا ما كان المطلوب من العامل ديناً واحدًا، وذلك مع مراعاة ما سيلي بشأن تعدد الدائنين؛ فينبغي ألا يزيد ما يقتطع من أجر العامل على ربع الأجر المستحق للعامل، أما إذا كان المطلوب من العامل أكثر من دين واحد (أي حال تعددت الديون)[1]، فهنا، في ظل نص المادة 60، تزيد نسبة المال القابل للحجز من الأجر؛ بحيث تصل إلى نصف الأجر. وفي هذا تجاوز عن النسبة التي قررها النص السابق في هذه الحالة (أي حال تعدد الديون). أما بالنسبة لحالة تعدد الدائنين، التي أوردها نص المادة 60، فيمكن القول بأن هذا النص تضمن هنا فكرة تقلل أيضاً من مزايا العامل المدين، وذلك عندما أفاد بارتفاع نسبة الاقتطاع من الأجر حتى النصف، حال كان المدين مثقلاً بدَيْن واحد فقط، لكن مع قيام تعدد في الدائنين أصحاب هذا الدين الواحد[2]. مثل هذا الحكم غير موجود في نص المادة 247، التي تتناول - في سياق محدد هو - تعدد الديون دون تعدد الدائنين[3]. وواضح أن مثل هذا الحكم هو الأقرب لتحقيق الحماية المرجوة للعامل في أجوره. هذا من جهة، ومن جهة أخرى المشرِّع - في نص المادة 60 من قانون العمل - أطلق كلمة الأجر الجائز الاقتطاع منه. فلم يقيده بالأجر الأساسي، كما هي الحال مع النص السابق. وبهذا، فإن نص المادة 60 من هذه الجهة أيضاً يعد أقل فائدة للعامل؛ كونه يسمح بالاقتطاع من الأجر الذي عرفته المادة 1 من قانون العمل، وهو الذي (أي هذا الأجر) يجاوز في قيمته الأجر الأساسي. وبالنتيجة، واضح أن نص المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية - السابق بيانه- أفضل للعامل من هذه الجهة أيضاً.

يضاف إلى ما تقدم القول بأن نص المادة 60 من قانون العمل، حال تعدد الديون، يحصر دين النفقة بحدود الربع، مع إعطاء الأولوية للأخيرة (أي النفقة) في هذه الحدود فقط، فلم يسمح المشرِّع في ظل هذا النص (نص المادة 60) لدين النفقة بأن يستغرق كامل

(1) وذلك مرة أخرى، مع مراعاة ما سيلي بيانه بشأن تعدد الدائنين. انظر وقارن توجه مَنْ يرى أن العبرة ينبغي ألا تكون في تعدد الديون، وإنما في حجمها، بحيث يزاد مبلغ الاقتطاع تبعاً لزيادة حجم الدين؛ حتى لو كان ديناً واحداً، كما يرى هذا التوجه أن معيار زيادة أو عدم زيادة الاقتطاع المقرر هنا ينبغي أن يكون تبعاً لتوافر المقدار والحد الأدنى من المعيشة للعامل من عدمه. انظر يس: «الوسيط»، (م.س.)، ص716، وأيضاً في نجيده: «الوجيز»، (م.س.)، ص533. أيضاً انظر الأهواني، ومبروك: «الوسيط»، (م.س.)، ص338.

(2) حيث عبر عنه المشرِّع، بقوله: «... وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون؛ اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر...».

(3) حيث قالت المادة إنه «...وعند التزاحم تكون الأولوية لدين النفقة». فواضح هنا تزاحم الديون دون الدائنين.

القيمة الجائز استيفاؤها من الأجر، كما فعل النص المتقدم[1]. فضلاً عن أن نص المادة 60 لم يبين الحكم حال تعدد ديون النفقة على العامل، وذلك حال لم تقم أو لم توجد ديون أخرى بحقه. فهنا، هل نقف دائماً عند حدود الربع؛ حتى لو كان هنالك أكثر من دين نفقة مطلوب من العامل دون وجود ديون أخرى؟ كإجابة، يمكن القول بأن التمسك بحرفية النص قد تفيد القول بالوقوف عند حدود الربع؛ كونها جميعاً ديون نفقة؟ فهنا، على الأقل، مثل هذا السؤال لا يثور بحق النص المتقدم (المادة 247)، الذي يتيح لدين النفقة استغراق جميع القيمة أو النسبة الخاضعة للحجز. وبالنتيجة، النص السابق أفضل من هذه الجهة، أيضاً، للعامل.

والراجح - بالنسبة لنص المادة 60 - أنه حال تعدد ديون النفقة في ما بينها - دون وجود ديون أخرى مزاحمة لها - فإنها تعامل كديون متعددة، وبالنتيجة، فإنها تكون ضمن الحد الأعلى للحجز وهو حتى نصف الأجر. ومن جهة أخرى، إذا اشتركت النفقة مع غيرها من الديون، فإن التمسك بحرفية نص المادة 60 يجعل من هذه الديون المتعددة محصورة - مهما تعددت - بحدود الربع، رغم أنه قد يقول قائل بأن العدالة - حال تعددها أي ديون النفقة أو مجاوزتها لحدود الربع - تستلزم إما جعلها مزاحمة لتلك الديون في الحدود الزائدة على الربع، أو أن تتقدم على تلك الديون؛ نظراً لأهميتها (أي أهمية دين النفقة) في هذا الخصوص. على كل حال، توضيح هذه الفكرة بنصوص أكثر دقة، هو أمر مُرَحَّب به من قبل المشرِّع. وبقي القول بأن الميزة الوحيدة التي قد يرتبها نص المادة 60 من قانون العمل للعامل، مقارنة مع نص المادة 247 المتقدم[2]، هي أن المادة 60 حصرت السندات التنفيذية، التي يمكن بموجبها التنفيذ على مال المدين فيها بالأحكام القضائية[3]. والراجح أن الأوامر، بنوعيها، أي الأوامر على العرائض وأوامر الأداء، مشمولة بحكم هذه المادة، على اعتبار أنها تتم من خلال القضاة المصدرين للأحكام كأصل عام[4]. وبجميع الأحوال، مُرحَّبٌ بأي تعديل تشريعي موضح لهذه الجزئية، وبيان مدى إمكانية تعدية حكمها لغير

(1) هذا حال اعتُبر ذلك النص كميزة تحقق فائدة أكبر للعامل، وفقاً لما تقدم بيانه، وهو ما ترجحه هذه الدراسة.

(2) وذلك مع مراعاة ما سيرد بشأن جواز الاقتطاع المباشر، الذي لا يحتاج إلى سند تنفيذي، ولا مراجعة للقضاء كأصل عام.

(3) وذلك مع قيام احتمالية مفادها أن مقصود المشرِّع من عبارة «تنفيذ لحكم قضائي» - الواردة في النص محل التحليل - أنه إنما يقصد أمر قاضي التنفيذ لربِّ العمل أو للعامل المدين؛ لإجراء عملية التنفيذ. بجميع الأحوال- وفقاً لما ستنتهي إليه الدراسة - من المُرَحَّب به توضيح المشرِّع لمقصوده من هذا النص.

(4) جدير بالذكر أن أهم الأوامر التي تصدرها المحكمة نوعان: الأوامر على العرائض، وأوامر الأداء، وللمزيد حولهما، انظر هرجه، مصطفى مجدي، 1987: «منازعات التنفيذ الوقتية في المواد المدنية والتجارية»، دار الثقافة، مصر، ص40، وما يليها. أيضاً عزمي: «قواعد التنفيذ»، (م.س.)، ص246، وما يليها.

الأحكام القضائية، من مثل المحررات الموثقة أيضاً، إضافة إلى الأوامر بنوعيها[1]. ولابدَّ من القول بأن حصر التنفيذ هنا بتوافر الحكم القضائي كسند تنفيذ، من شأنه تضييق حالات التنفيذ على أجور العامل المدين؛ بحيث تُحصر بالديون الثابتة في الأحكام القضائية. فإن كان هذا هو المقصود من هذا النص؛ فإن هذا مما لا ينطبق بحق نص المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية، التي تخضع في أحكامها لجميع السندات التنفيذية[2].

الفرع الثالث: الاقتطاع من أجور العامل تحت يد أو في ذمة ربِّ العمل:

تقدم القول بأن قانون العمل كان قد قرر - في أكثر من نص - جواز قيام ربِّ العمل بالاقتطاع من أجور المدين الموجودة لديه. مرة أخرى، هذه الاقتطاعات، بقدر تعلقها بأجور العامل، محددة بديون معينة ناجمة عن العلاقة العمالية كأصل عام، كما أنها محددة بنسب معينة ولدائن محدد هو ربُّ العمل، وفقاً لما تقدم بيانه. وهذه الاقتطاعات - المرهونة بالنص القانوني المقر لها - جاءت في نصين رئيسيين. وفي ما يلي تحليل لكل منهما بالقدر اللازم لبيان أحكامهما بشأن الاقتطاع[3].

أولاً: الاقتطاعات في ظل المادة 60 من قانون العمل لسنة 1980:

بالرجوع إلى نصِّ المادة 60 من قانون العمل[4]؛ نجد أنه يقرر جواز الاقتطاعات التالية:

1. استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه؛ بشرط ألا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة 10% من الأجر الدوري للعامل. وذلك كما

(1) انظر المادة 225/1 و2/ب من قانون الإجراءات المدنية.

(2) السندات التنفيذية تم تقريرها في المادة 225/2 من قانون الإجراءات المدنية.

(3) من المفيد التنويه هنا بأنه لن يتم التعرض تفصيلاً للشروط الموضوعية لكل حالة منها، إلا بالقدر اللازم لتوضيح المسائل محل البحث؛ حيث إن ما يهمنا هو توضيح الأحكام المتعلقة بالاقتطاعات ونسبها حصرياً.

(4) المادة 60، قررت أنه «لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة، إلا في الحالات الآتية: أ- استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه، بشرط ألا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة 10% من الأجر الدوري للعامل. ب- الأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات. ج- اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق. د- أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى، يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل. هـ- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها. و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء، بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر».

لو أخذ العامل جزءاً من راتبه مقدماً كسلفة أو دين، أو كان قد أُعطي أجراً زائداً، أو دفعات زائدة عما يستحق كما لو أخطأ المحاسب ودفع له أجوراً إضافية زائدة بغير وجه حق، وهنا قرر المشرِّع ضرورة ألا يزيد مقدار ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة على 10% من الأجر[1]. ومن المفيد التنويه هنا بأن المشرِّع استخدم - ولأول مرة هنا في هذا النص - مصطلح «الأجر الدوري للعامل»، والذي لم يبين المقصود به. والراجح هنا أن مقصود المشرِّع - هنا - ينصرف إلى الأجر الذي يتسلمه العامل على أساس ثابت. فلو كان أجر العامل، الذي يدفع على رأس أو في نهاية كل شهر، هو ألف درهم؛ فإن هذا هو الأجر الدوري للعامل، والراجح أن المشرِّع لم يقصد به أمراً مختلفاً عن «الأجر» السابق الحديث عنه، والوارد ضمن نص المادة الأولى من القانون[2]. وبجميع الأحوال، المشرِّع مطالب بتوضيح المقصود بهذا الأجر. وقد تقدم الحديث عن إمكانية أن يفسر الأجر لغايات التنفيذ بالأجر الفعلي للعامل، وهو ما قد يحقق العدالة للعامل حسب ما تقدم.

2. الأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم، كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات[3].

3. اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق[4].

4. أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى، يقدمها صاحب العمل شريطة أن يكون قد تم اعتمادها من خلال دائرة العمل[5].

5. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها. والراجح هنا أن تكون هذه المخالفات التي يرتكبها العامل متعلقة بعلاقة العمل، دون غيرها من المخالفات[6].

---

(1) انظر المادة 60/أ في المتن أعلاه. حول هذه الحالة، انظر العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص877 و878. أيضاً انظر نجيده: «الوجيز»، (م.س.)، ص527، وما يليها.

(2) انظر نجيده: «الوجيز»، (م.س.)، ص528، إذ يرى أن الأجر الدوري هو ما يحصّله العامل بشكل دوري منتظم.

(3) بمعنى، لابدَّ من أن يكون العامل ملزماً بحكم القانون بأن يدفع هذه الأقساط. المادة 60/ب في المتن أعلاه. حول هذه الحالة، انظر العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص881.

(4) المادة 60/ج في المتن أعلاه. أيضاً، حول هذه الحالة، انظر العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص882 - 884.

(5) المادة 60/د في المتن أعلاه.

(6) المادة 60/هـ في المتن أعلاه. وقد قررت المادة 104من القانون أنه «يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً، أو مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن مدة معينة، ولا يجوز أن تزيد الغرامة المقررة عن مخالفة واحدة على أجر خمسة

6. وأخيراً، الاقتطاع الوارد في الفقرة (و) من المادة 60، والمقرر عن «كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتُقسَّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء، بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر[1]». واضح هنا أن نص الفقرة (و)، من المادة 60، يشير إلى الاقتطاع تبعاً لحكام قضائي. أي الاقتطاع يكون بعد مراجعة الدائن للقضاء وتحصيله حكماً، وفقاً لما تقدم بيانه عند مقارنة نص المادة 60 بالمادة 247 [2]. وهو مما يختلف عن الحالات السابقة التي يقوم فيها ربُّ العمل بالاقتطاع مباشرة.

وهنالك أكثر من ملاحظة على هذا النص، وذلك كما يلي:

الملاحظة الأولى: سبق الحديث أن الاقتطاع - بالمعنى الذي أوردته الدراسة كوسيلة تنفيذية يصل فيها الدائن إلى دينه في ذمة العامل بعيداً عن طريق الحجز - إنما يتعلق بمال حصري من أموال العامل المدين كأصل عام. هذا المال هو أجر العامل أو راتبه الموجود تحت يد ربِّ العمل، كما أنه يُقتطع (أي مبلغ الدين) من قبل دائن حصري للمدين، محدَّد بالنص هو ربُّ العمل. فضلاً عن أنه، أي الاقتطاع، لا يتم من خلال دائرة التنفيذ، كأصل عام، وإنما يتم بشكل مباشر من قبل الدائن دون الرجوع إلى أية جهة. ومرّ أيضاً أن الأصل هو أن ما يميز الاقتطاع أنه مقرر بنصوص خاصة فيه، فلا يصلح الاقتطاع - بالشكل المشار إليه هنا - في كل الديون، وإنما في تلك الديون التي يقررها النص. هذه هي القاعدة أو الأصل العام.

كما أن الأصل، أيضاً، أن تكون هذه الديون (أي تلك الجائز الاقتطاع فيها) ناجمة عن علاقة العمل القائمة بين ربِّ العمل والعامل. وقد سبقت الإشارة إلى أن المشرِّع أشار، أحياناً، إلى أن ما يحصله دائنون آخرون من راتب المدين، الموجود تحت يد ربِّ العمل، تبعاً لأحكام قضائية على أنها اقتطاعات، وهو ما فعله المشرِّع في المادة 60/و، المشار إليها أعلاه. وقد تبين لنا أن هذا الاقتطاع يعتبر متمماً لإجراءات التنفيذ من خلال الحجز، وتم اعتبار أن المقصود به هو الحجز لتمييزه عن الاقتطاع بالمعنى الذي قررته الدراسة،

أيام، كما لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد». واضح من هذا النص أن المشرِّع قد حدد نسب الاقتطاع من أجر العامل، في ما يتعلق بالاقتطاعات الخاصة بالغرامات. حول هذه الحالة، انظر العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص874، وما يليها.

(1) انظر المادة 60/ و أعلاه.

(2) مع مراعاة ما تقدم بيانه بهذا الشأن.

والذي يتم تبعاً لنصوص تقرره دون اشتراط وجود سند تنفيذي أو مراجعة للقضاء أو دائرة التنفيذ كأصل عام. فمرة أخرى، الاقتطاع في الفقرة (و) يتم متى حاز طالب الاقتطاع حكماً قضائياً بالشكل المتقدم، لذا فإنه يستلزم مراجعة القضاء والتنفيذ، من خلال دائرة التنفيذ للوصول إليه.

وعلى الرغم من هذا، فيمكن تبعاً لما تقدم، وانطلاقاً من نص المادة 60/و، المشار إليه أعلاه، وضع سؤال هنا حول ما إذا كان لايزال من الممكن فعلاً رؤية أو قيام الاقتطاع - بالمعنى الذي قررته الدراسة - في ظل حيازة الدائن حكماً قضائياً. بمعنى: هل يتصور أن يقوم ربُّ العمل بالاقتطاع من أجور العامل مباشرة - دون المرور بدائرة التنفيذ - حال كان الدين المقتطع لأجله ثابتاً بحكم قضائي؟

كإجابة يمكن القول بأن مثل هذا الأمر (أي قيام الاقتطاع بالمعنى المقرر في الدراسة، في ظل حيازة الدائن حكماً قضائياً مثبتاً لدينه) متصور في حالات أهمها:

الحالة الأولى: حالة إذا كان الحكم القضائي صادراً لمصلحة ربِّ العمل ضد العامل المدين، في دين من الديون التي أجاز له المشرِّع الاقتطاع من أجر العامل الموجود لديه لأجلها؛ حيث قد يتصور قيام ربِّ العمل - قبل الإقدام على الاقتطاع من أجر العامل - بمراجعة القضاء لتحصيل حكم حاسم لأية منازعة قد تثار حول دينه. فهنا يكون الاقتطاع تابعاً لحكم قضائي، رغم عدم حاجة ربِّ العمل إلى ذلك، كأصل عام.

الحالة الثانية: وهي الحالة التي يتصور أن يكون فيها لربِّ العمل على العامل لديه دين غير متعلق بالعمل مثلاً، فيلجأ ربُّ العمل إلى القضاء، ويتحصل على حكم قضائي لمصلحته بالدين، فهنا، إذا تمسكنا بحرفية نص المادة 60، التي قررت أنه «لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل، لقاء حقوق خاصة، إلا في الحالات الآتية:... و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل.... »، فيمكن القول بجواز قيام ربِّ العمل بإجراء عملية الاقتطاع. وبجميع الأحوال، يستطيع ربُّ العمل أن يجري المقاصة - حال توافرت شروطها كما لو تماثل الدينان - بين المبلغ المحكوم له فيه وبين الأجر في الحدود الجائز التنفيذ فيها على الأجر[1].

الحالة الثالثة: يضاف إلى ما تقدم حالة إذا كان الدين الثابت في الحكم القضائي في

(1) ويمكن القول بأن المقاصة، هنا، تتماثل من حيث النتيجة مع الاقتطاع. فالاقتطاع يتماثل مع المقاصة من جهة أن ربَّ العمل يكون - تماماً كما هي الحال في المقاصة - دائناً للعامل بالدين الذي ينوي اقتطاعه من الأجر، وبنفس الوقت يكون هذا الأخير (أي ربّ العمل) مديناً للعامل بالأجر؛ حيث هنا ينقضي دين ربِّ العمل تجاه العامل بالمقدار الجائز الاقتطاع فيه من الأجر المستحق لهذا الأخير في ذمته، وهذا ما يتماثل مع فكرة المقاصة، بل إنه يمثل تطبيقاً لها، أي للمقاصة القانونية حال توافرت شروطها.

ذمة العامل مقرراً لمصلحة غير ربِّ العمل، أو كان لمصلحة الأخير في دين لا يتيح للأخير الاقتطاع من الأجر لأجله، ولم تكن الحالة السابقة منطبقة، (كما لو نازع الخصم رافضاً الأخذ بحرفية النص وأيده القضاء بذلك، رافضاً، أي القضاء، مثل هذا الاقتطاع أو لم تتوافر شروط المقاصة)، فهنا، يمكن أن يشاهد الاقتطاع حال وافق العامل المدين عليه، كما لو أقر وأجاز قيام ربِّ العمل بالاقتطاع من أجره مباشرة - دون المرور بدائرة التنفيذ ودون حجز - لإيفاء صاحب الدين الثابت بحكم قضائي[1].

الملاحظة الثانية: تتمثل في قيام سؤال حول هذه الاقتطاعات الواردة في الفقرات من (أ حتى هـ) من المادة 60، والتي - وفقاً لما هو ظاهر منها - لا تتم من خلال أحكام قضائية، والسؤال هنا هو حول ما إذا كانت هذه الاقتطاعات من ضمن النسبة التي قررتها الفقرة (و) من المادة نفسها؟ حيث قررت هذه الفقرة جعل النسبة نصف الراتب حال تعدد الديون أو الدائنين، وفقاً لما تقدم. أم أن الفقرة (و) خاصة بالديون الثابتة بأحكام قضائية حصرياً، دون الاقتطاعات المقررة في الفقرات السابقة لها؟ سؤال لم يعالجه النص المذكور بشكل مانع للّبس أو الاجتهاد. والراجح - حال تم تفسير الأحكام الواردة هنا لمصلحة العامل - أنها (أي جميع مشتملات نص المادة 60 من الاقتطاعات) جميعاً تكون من ضمن عبارة «الديون» المتعددة الواردة في نص الفقرة (و)، وبالنتيجة تكون جميعها من ضمن النسبة المقررة في هذا النص. وبجميع الأحوال، إيراد نص حاسم للمسألة هو أمر مُرحّب به من قبل المشرِّع.

ثانياً: الاقتطاعات في ظل المادة 61 من قانون العمل لسنة 1980:

إضافة إلى الحالات المتقدمة، قررت المادة 61 من القانون أنه «إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل، أو كانت في عهدة هذا الأخير، وكان ذلك (أي فعل الفقد أو الإتلاف أو التدمير) ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل؛ فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها، أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام من كل شهر، ولصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة، عن طريق دائرة العمل المختصة، السماح له باقتطاع أكثر من ذلك؛ إذا كان للعامل مال أو مورد آخر[2]». واضح أن هذا النص يتيح لربِّ العمل خيارين، لاسترداد وتعويض الأموال

(1) ويذهب رأي إلى أن العامل المدين لا يملك التنازل عن أجره، ولا يملك أيضاً التجاوز وإجازة ما يزيد على نسب الاقتطاع. انظر في عثمان: «الحماية القانونية للأجر»، (م.س.)، ص521.

(2) حول هذه الحالة وشروطها، انظر في عثمان: «الحماية القانونية للأجر»، (م.س.)، ص528. أيضاً انظر نجيده: «الوجيز»، (م.س.)، ص529، وما يليها.أيضاً انظر يس: «الوسيط»، (م.س.)، ص707، وما يليها.

التي تسبب العامل بفقدها أو تلفها حال توافرت الشروط: أول هذين الخيارين هو أن يقتطع ربُّ العمل من أجر العامل الموجود لديه ما لا يزيد على أجر خمسة أيام فقط شهرياً؛ حتى يستوفي كامل الخسارة الحاصلة. وواضح من النص أن ربَّ العمل لا يحتاج إلى مراجعة القضاء؛ لتقرير هذا الاقتطاع في هذه الحدود. والراجح هنا، بأن للعامل دائماً أن يراجع القضاء؛ لينازع في صحة الاقتطاع؛ حال رأى عدم توافر الشروط المقررة فيه من جهة مشروعيته أو مقداره، شأنه في ذلك شأن جميع الاقتطاعات السابقة التي تم تقريرها قانوناً لربِّ العمل. وفي حال رأى ربُّ العمل أن الخيار السابق والمبالغ المقتطعة بموجبه غير كافية لتعويض خسارته؛ فإن له - كخيار ثانٍ - أن يسعى إلى اقتطاع ما يزيد على أجر الخمسة أيام شهرياً، والمقررة في الخيار المتقدم، وذلك حال توافر شرطين: أولهما: أن يثبت ربُّ العمل أن للعامل مالاً أو مورداً مالياً آخر، غير الأجر المراد الاقتطاع منه، أما الشرط الآخر فهو أن يتم تقرير هذه الزيادة في الاقتطاع، من خلال المحكمة المختصة، مروراً بدائرة العمل، وبطلب من ربِّ العمل يسعى فيه إلى ذلك.

وهنالك أكثر من ملاحظة على النص المقرر هنا؛ وذلك كما يلي:

أولاً: أن النص محل التقييم هنا، في إشارته إلى المورد الآخر للعامل، والمتيح لفرض زيادة نسبة الاقتطاع، لم يتضمن ما يفيد بضرورة أن يكون هذا المورد الآخر للعامل مما يقبل الحجز عليه من عدمه. والراجح أن هذا تابع لفكرة أن ربَّ العمل في لجوئه إلى إثبات وجود هذا المورد الآخر للعامل، إنما يسعى إلى تحصيل حقه من خلال الأجر. بالنتيجة، لا فرق لديه في هذا الشأن إن كان هذا المورد الآخر للعامل مما يقبل التنفيذ عليه جبراً من عدمه. والراجح أن هذا المورد أو المال الآخر للعامل، ينبغي أن يكون مُبرراً لزيادة نسبة الاقتطاع فقط بمقدار ما يستفيده منه العامل في معيشته. بمعنى، إذا كان هذا المورد الآخر للعامل محل حجز (مثلاً محل عملية تنفيذ جبري لدائنين آخرين، أو لربِّ العمل نفسه، لتحصيل ديون أخرى مثلاً)، فإن الراجح أن المحكمة لن تأخذ به كسبب متيح لزيادة نسبة الاقتطاع من الأجر. وهذه شروط منطقية لم يوردها النص، لكنها تنسجم مع غايته وحكمته.

ثانياً: أيضاً، استكمالاً للنقطة السابقة، يمكن القول بأن النص محل التقييم هنا لم يبين ما إذا كان من الضروري أن يكون المورد الآخر للعامل، والمتيح لفرض هذه الزيادة، مساوياً للقيمة المراد اقتطاعها مثلاً، أم غير ذلك؟ ولعل هذا متروك للمحكمة كي تقدره؛ كونها هي التي ستأمر بزيادة الاقتطاع من عدمه.

ثالثاً: كذلك لم يبين النص المشار إليه، هنا، دور دائرة العمل في المسألة. فهل إذا رفضت زيادة الاقتطاع؛ فقد ربُّ العمل حقه في مراجعة القضاء؛ كون النص يشير إلى أن

هذه المراجعة (أي مراجعة القضاء) تتم من خلال هذه الدائرة؟ سؤال يطرح. ولعل هذا هو مقصود المشرِّع هنا. على كل حالٍ، جدير بالمشرِّع إعادة النظر في هذا الحكم، من خلال تمكين ربِّ العمل من مراجعة دائرة العمل هو والعامل؛ لتقرير المسألة ودياً، وحال فشلها في هذه المهمة لابدَّ من تمكينه من مراجعة القضاء، بمعزل عن أي تصريح أو إجازة منها (أي من دائرة العمل)[1].

رابعاً: أيضاً، المشرِّع في الخيارين المتقدمين الواردين في النص - وهما كلٌّ من الخيار الأول المتضمن الاكتفاء بأجر الخمسة أيام كحد أعلى للاقتطاع، والخيار الثاني المتمثل بحق طلب زيادة الاقتطاع حال وجود المورد الآخر للعامل - لم يبين ما إذا كانت الاقتطاعات الحاصلة هنا تخضع للنسبة المتقدمة والمقررة في المادة 60/و من القانون (أي نسبة ربع الأجر حال الدين الواحد، ونصف الأجر حال تعددت الديون). ومن المفيد القول هنا بأن تفسير النص المقرر هنا لمصلحة العامل، يدخلهما ضمن هذه النسبة. توضيح مثل هذا الموضوع من قبل المشرِّع هو أمر مُرَحَّب به؛ لما يحققه من بيان لمراكز الأطراف بهذا الشأن.

خامساً: ومن الملاحظ، أيضاً، أن النص المنظم لهذه الحالة (في المادة 61)، يحدد الاقتطاع - حال لم يكن للعامل مورد آخر يتيح له طلب الزيادة - بالنسبة المحددة فيه، دون أن يبين ما إذا كان لربِّ العمل الحق في مراجعة القضاء؛ لاستصدار حكم قضائي يثبت دينه بشكل يجيز له التنفيذ - من خلال الحجز - على مال المدين بموجب الفقرة (و) من المادة 60، السابق بيانها. وقد يقول قائل بأن له مثل هذا الخيار؛ طالما أنه لن يخرج فيه عن المبلغ الجائز التنفيذ عليه، والوارد في تلك المادة (60/و)[2]. وقد يقول آخر بأن المشرِّع لم يتبنَّ هذا التوجه، وأن السبيل الوحيدة للزيادة في الحالة محل البحث هي ما قررته المادة 61. بكلمات أخرى، كأن المشرِّع يقول لربِّ العمل بأن لا طريق لديه لتحصيل مبالغ أعلى من العامل لديه في الحالة محل البحث هنا، إلا من خلال الشروط المقررة بهذه المادة[3]. وبجميع الأحوال، توضيح ما إذا كان ممكناً لربِّ العمل أن يلجأ كأي دائن آخر - لا إلى الاقتطاع المباشر وإنما - للتنفيذ من خلال الحجز، بعد تحصيل الحكم القضائي للتنفيذ على مال العامل المدين في الحدود المقررة في الفقرة (و)، من المادة 60 المبينة أعلاه، هو أمر مُرَحَّب به من قبل المشرِّع.

---

(1) انظر وقارن حول هذه الحالة في العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص880، حيث يفيد بأن الدائرة قد تقوم بمتابعة الدعوى وتوكيل محامٍ عن العامل. لكن مثل هذا القول لا يجد داعماً في القانون، لاسيما في النص المشار إليه.

(2) انظر على سبيل المقارنة - ممن يؤيدون هذا الرأي - عثمان: «الحماية القانونية للأجر»، (م.س.)، ص528.

(3) وهي - كما تقدم - أن يثبت - أي ربّ العمل - بأن للعامل مالاً أو مورداً آخر غير الأجر المراد الاقتطاع منه، وأيضاً أن يطلب تقرير مثل هذه الزيادة من المحكمة المختصة مروراً بدائرة العمل، وفقاً لما هو مبين آنفاً.

المطلب الثالث:

تقييم التنظيم المقرر

واضح مما تقدم أن هنالك حكمين - في ما يتعلق بالعمال الخاضعين لقانون العمل - أحدهما ورد في نص خاص بقانون العمل، يجيز الاقتطاع حتى نصف أجر العامل كحد أقصى، وآخر ورد في نص عام في قانون الإجراءات المدنية، يجيز الاقتطاع حتى ربع أجر العامل كحد أقصى، مع فوارق متعددة بين النصين تقدم بيانها؛ من مثل نوع الأجر محل الاقتطاع. وظاهر أن النص العام، الوارد في قانون الإجراءات المدنية، يفيد بتقديم أي نصوص أخرى غيره على تطبيقه[1]. مثل هذا الأمر يفيد بتقديم النص الخاص في قانون العمل، غير أن من المفيد التنويه بأن القانون الأخير (أي قانون العمل)، كان قد قرر في المادة 7 منه احترام - شروط الأطراف الخاصة - المخالفة له (أي لهذا القانون)؛ إذا كانت محققة للعامل فائدة أكبر؛ حيث جاء في هذا النص (نص المادة 7 من هذا القانون)، أنه «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان مسبقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل».

بالنتيجة، يثور التساؤل إن كان بالإمكان تعدية هذا الحكم الخاص بالشروط الاتفاقية ليسري على النصوص القانونية؟ بكلمات أخرى، هل نستطيع في ما يتعلق بالتنفيذ على أجر العامل أن نطبق النص العام الوارد في قانون الإجراءات المدنية (أي نص المادة 247 منه)، كونه - وفقاً للشرح المتقدم - يعطي العامل مزايا أكثر مما يوفره النص الخاص (أي المادة 60 من قانون العمل)؟ كإجابة، يمكن القول بأنه إذا راعينا جانب العدالة التفضيلية للعامل، والنصوص المحققة للفائدة الأكبر له؛ فيمكننا إجراء مثل هذه التعدية، على اعتبار أن هذه التعدية تتوافق مع الغاية التي جاء قانون العمل لتحقيقها، والتي تظهر من خلال نص المادة 7 منه، والتي تذهب إلى منع الشروط الأقل نفعاً للعامل، بعكس تلك الأفضل له. فهذا التوجه يفيد بضرورة الاحتكام إلى كل حكم، نص أو اتفاق، يعطي العامل منفعة أو مزية أفضل[2]. ومن جهة أخرى، فإن التمسك بحرفية النصوص، المتقدم بيانها، يمنع من إجراء مثل هذه التعدية، ويؤدي بالنتيجة إلى القول بأن الذي يحكم ما يجوز اقتطاعه أو حجزه من مال العامل المدين، المتمثل بالأجر حصرياً تحت يد ربِّ العمل، هو ما قرره

(1) وهذا ما هو ثابت، في صدر نص المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية المشار إليها أعلاه.

(2) حول مبدأ أو مفهوم الارتكان إلى الشرط الأفضل للعامل، أياً كان موقعه، انظر دياب، صلاح محمد، 2010: مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دار الكتب القانونية، ص15، وما يليها. أيضاً في دغمان، محمد رياض، 2015: النظام العام في علاقات العمل: دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، ص70، وما يليها. ومن مؤيدي هذا التوجه في اختيار الحكم العام في القانون الإماراتي، انظر العقايله: «الحماية»، (م.س.)، ص871.

قانـون العمـل حصريـاً. أمـا أمـوال العامـل تحـت يـد ربِّ العمـل مـن غيـر الأجـور فتحكمهـا - حسـب طبيعـة كل منهـا - القواعـد المنظمـة لهـا، سـواء تلـك الـواردة فـي قانـون الإجـراءات المدنيـة، أم فـي قانـون العمـل، وفقـاً لمـا بينتـه هـذه الدراسـة فـي مـا تقدم.

بالإضافـة إلـى مـا تقدم، أظهـرت الدراسـة وجـود حاجـة إلـى توضيـح أكثـر مـن مسـألة فـي نطـاق القواعـد المنظِّمـة للاقتطـاع، والتـي نحيـل إليهـا لعـدم التكـرار. توضيـح هـذه المسـائل لاشـك فـي أنـه يعطـي عدالـة أكبـر للمخاطبيـن بالتنظيـم القائـم.

الخاتمة:

تعرَّضـت هـذه الدراسـة لموضـوع مهـم جـداً، هـو مـدى خضـوع مـال العامـل الموجـود حصريـاً تحـت يـد ربِّ العمـل للحجـز والاقتطـاع فـي ظـل قانـون العمـل، وقـد تعرضـت الدراسـة - فـي سـبيل التعامـل مـع هـذا الموضـوع - لتحديـد العمـال الخاضعيـن لأحـكام هـذا القانـون، وتحديـد المقصـود بـكل مـن الحجـز والاقتطـاع، كوسـيلتين يمكـن مـن خلالهمـا التنفيـذ علـى مـال العامـل الموجـود لـدى ربِّ العمـل. وقـد خلصـت الدراسـة إلـى أكثـر مـن نتيجـة، وإلـى تبنـي أكثـر مـن توصيـة بهـدف رفـع سـوية التنظيـم القائـم للموضـوع محـل الدراسـة.

نتائج الدراسة:

الدراسـة، فـي تعاملهـا مـع موضـوع مـدى خضـوع مـال العامـل الموجـود تحـت يـد ربِّ عمله للحجـز والاقتطـاع فـي ظـل قانـون العمـل، انتهـت إلـى نتائـج عديـدة، أهمهـا أن أمـوال العامـل الموجـودة حصريـاً تحـت يـد ربِّ العمـل، إمـا أن تكـون أجـوراً أو أمـوالاً مـن غيـر الأجـور. وأيضـاً خلصـت إلـى إمكانيـة التنفيـذ علـى أمـوال العامـل، والموجـودة تحـت يـد ربِّ العمـل، مـن خـلال طريقـي الحجـز والاقتطـاع. وخلصـت الدراسـة إلـى أن الحجـز - كوسـيلة تنفيذيـة - لا يكـون إلا مـن خـلال القضـاء. أيضـاً، خلصـت الدراسـة إلـى أن الاقتطـاع، والمقـرر بنصـوص خاصـة، والـذي يتـم بشـكل مباشـر دون الرجـوع إلـى أيـة جهـة أخـرى، يتعلـق بمـال حصـري مـن أمـوال العامـل المديـن، كأصـل عـام، هـو أجـر هـذا العامـل تحـت يـد ربِّ عملـه. وهـو مقـرر حصريـاً لهـذا الأخيـر (أي لـربِّ العمـل) فـي الديـون الناجمـة عـن علاقـة العمـل القائمـة بيـن ربِّ العمـل والعامـل، كقاعـدة عامـة. أيضـاً، وجـدت الدراسـة أنـه فـي حـال خـرج مـال العامـل - الموجـود تحـت يـد ربِّ العمـل - مـن دائـرة الأجـر؛ فـإن هـذا المـال يخضـع للقواعـد العامـة فـي حجـز المـال. كمـا انتهـت الدراسـة إلـى أن المشـرِّع لـم يحسـم - بنصـوص واضحـة صريحـة - أمـر مـدى اعتبـار مكافـأة نهايـة الخدمـة جـزءاً مـن الأجـر مـن عدمـه. وقـد رجحـت الدراسـة اعتبارهـا مـن غيـر الأجـر. وكذلـك - فـي مـا يتعلـق بتعريـف الأجـر - وُجـد أن هنالـك أكثـر مـن نـوع وأكثـر مـن معنـى لـه؛ منهـا مـا يسـمى بـ«الأجـر»، وهنالـك مـا يسـمى بـ«الأجر الأساسـي»،

وقد ثبت أن «الأجر» هو أوسع نطاقاً من «الأجر الأساسي». وقد وجد أن قانون العمل، في ما يتعلق بالحجز والاقتطاع، أشار إلى «الأجر». وانتهت الدراسة إلى عدالة الاعتداد بـ«الأجر الفعلي». كذلك وجدت الدراسة أن هنالك نصين ينظمان التعامل مع موضوع حجز أجور العامل؛ (وردا بكلٍّ من المادة 60 من قانون العمل، والمادة 247 من قانون الإجراءات المدنية). وأيضاً، وجدت الدراسة - في ما يتعلق بالاقتطاع من أجور العامل تحت يد ربِّ العمل - أن قانون العمل كان قد قرر جواز قيام ربِّ العمل بالاقتطاع من أجور العامل المدين في نصين؛ هما كلٌّ من المادة 60 و61 من القانون.

التوصيات:

بالإضافة إلى النتائج المتقدمة، الدراسة انتهت - أيضاً - إلى تبني أكثر من توصية؛ بهدف رفع سوية التنظيم القائم للموضوع محل البحث، وقد تمثلت أهم توصيات الدراسة في ما يلي:

أولاً: لعل التوصية الرئيسة تكمن في ضرورة تدخل المشرِّع لترجيح تطبيق الأحكام الواردة في المادة 247 من قانون الإجراءات المدنية، وتغليبه على المادة 60 من قانون العمل؛ كونه - وفقاً للشرح المقدم في الدراسة - يعطي قدراً أكبر من المزايا للعامل.

ثانياً: من المرحب به وضع تنظيم أكثر وضوحاً حول مكافأة نهاية الخدمة، وبيان ما إذا كانت أجراً من عدمه، مع مراعاة أن اعتبارها أجراً يحقق مزية أكبر للعامل، وفقاً لما تقدم في الدراسة.

ثالثاً: أيضاً - حال عدم تبني التوصية المتضمنة فكرة تغليب حكم المادة 247، وهي التوصية المقدمة بأعلاه - فإن من الموصى به أن يقرر المشرِّع صراحة أن الأجر، الذي ينبغي أن يعتمد لغايات التنفيذ، هو أجر العامل الفعلي دون ذلك المسمى في العقد.

رابعاً: أيضاً، في حال تم إبقاء نص المادة 60 من قانون العمل؛ فإن من المُرَحَّب به أن يتنبه المشرِّع إلى ما يلي:

- جعل المعيار المعتمد - لزيادة نسبة المال القابل للحجز - تعدد الديون، دون تعدد الدائنين.
- ضرورة أن يبين المشرِّع الحكم، في ظل المادة 60، حال تعدد ديون النفقة على العامل، وكانت مما يجاوز قيمة ربع الأجر، وذلك حال لم تقم أو لم توجد ديون أخرى بحق العامل، أو وجدت ديون أخرى لم تستغرق ربع الأجر الآخر. فهنا، وفقاً لما تقدم في الدراسة، هل نقف - بشأن ديون النفقة - دائماً عند حدود الربع

المقررة في النص؟ أم نعاملها معاملة الديون المتعددة، وبالنتيجة، اعتبارها ضمن الحد الأعلى للحجز وهو حتى نصف الأجر؟ توضيح هذا الأمر بنصوص أكثر دقة، هو أمر مُرَحَّب به من قبل المشرِّع.

- أيضاً من المُرَحَّب به أن يبين المشرِّع ما إذا كان يقصد - فعلاً - جعل السند التنفيذي الوحيد، الذي يمكن بموجبه حجز مال العامل المدين تنفيذياً هو الحكم القضائي، وأن يبين أيضاً ما إذا كان ممكناً تعدية هذا الحكم؛ ليشمل الأوامر بنوعيها.
- وأيضاً، في حال رغب المشرِّع في إبقاء نص المادة 60؛ فمن المُرَحَّب به أيضاً بيان ما إذا كانت الاقتطاعات الواردة في الفقرات من (أ حتى هـ) من تلك المادة (المادة 60)، ستكون من ضمن النسبة التي قررتها الفقرة (و) من المادة نفسها؟

خامساً: توصية أخرى، تقدمها الدراسة في ما يتعلق بالاقتطاعات، في ظل المادة 61 من قانون العمل؛ حيث توصي الدراسة بضرورة بيان حقيقة دور دائرة العمل في المسألة المتضمنة فيه.

ومن المُرَحَّب به - أيضاً في ظل المادة 61 - بيان ما إذا كانت المبالغ التي يمكن اقتطاعها بموجب هذا النص مما يدخل في النسبة المقررة في المادة 60/و، من القانون نفسه أم لا.

هذا بشكل عام أهم ما توصلت إليه الدراسة من توصيات، والتي من شأنها - حال تم الأخذ بها - النهوض بالتنظيم المقرر للمسائل محل البحث، والوصول، بالنتيجة، إلى درجة أكبر من العدالة. والله ولـيُّ التوفيق.

قائمة المصادر والمراجع:

أبو الوفا، أحمد، بلا تاريخ: «إجراءات التنفيذ في المواد أيضاً المدنية والتجارية»، ط 10، منشأة المعارف.

أبو شنب، أحمد، 2006: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر.

الأهواني، حسام الدين كامل، ومبروك، رمزي فريد، 2000: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، ط1.

تركي، علي، 2011: «شرح إجراءات التنفيذ الجبري»، دار النهضة، ط2.

الحجار، حلمي محمد، 2003: «أصول التنفيذ الجبري»، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية.

الحسيني، مدحت، 1999: «دعاوى التنفيذ»، ط1، مكتبة الإشعاع.

حمدان، حسين عبداللطيف، 2003: قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية.

دغمان، محمد، 2015: النظام العام في علاقات العمل: دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب.

دويدار، طلعت محمد، 1994: «طرق التنفيذ القضائي»، منشأة المعارف.

دياب، صلاح محمد، 2010: مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دار الكتب القانونية.

رمضان، سيد 2010: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة، دار الثقافة.

الزقرد، أحمد السعيد، 2007: قانون العمل، المكتبة العصرية.

السنهوري، عبدالرزاق، 2000: «الوسيط في شرح القانون المدني»، منشورات الحلبي الحقوقية/ لبنان ط 3، جزء (8).

شحاته، محمد نور، 1990/1991: «التنفيذ الجبري وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والتجارية في دولة الإمارات العربية المتحدة»، ط1، كلية شرطة دبي.

الصدة، عبدالمنعم فرج، دون سنة نشر، «أصول القانون»، دارالنهضة العربية، بيروت.

طلبة، أنور، 1996: «التنفيذ الجبري ومنازعاته الموضوعية والوقتية»، المكتب الجامعي الحديث.

عبدالفتاح، عزمي، 2002: «قواعد التنفيذ الجبري في قانون المرافعات المصري»، ط 4، دار النهضة.

عبدالله، نجيب أحمد، 2003/2004: «قانون التنفيذ الجبري» ط1، مركز الصادق، صنعاء.

عثمان، العوضي: الحماية القانونية للأجر في مواجهة صاحب العمل، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، 8، 2013.

عدنان سرحان وآخرون، 2012: «أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 م وتعديلاته»، مكتبة الجامعة.

العقايله، زيد محمود: الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، 54، 2013.

علي، عامر محمد: الأجور العمالية والامتيازات المقررة لها في ضوء قانون العمل الأردني الجديد، إربد للبحوث والدراسات، 4، 2، 2002.

عمر، نبيل إسماعيل، 2001: «الوسيط في التنفيذ الجبري»، ط2، دار الجامعة الجديدة.

عمر، نبيل، وهندي، أحمد، 2002: «التنفيذ الجبري»، دار الجامعة الجديدة.

القضاة، مفلح، 2008: «أصول التنفيذ»، ط1، دار الثقافة، عمان.

قنديل، محمد: مكافآة نهاية الخدمة وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م وتعديلاته، على https://ae.linkedin.com/pulse/مكافآة-نهاية-الخدمة-وفقا-لقانون-العمل-المصري-رقم-12-لسنة-kandel

كيرة، حسن، بلا تاريخ: أصول قانون العمل، منشأة المعارف.

اللصاصمة، عبدالعزيز سلمان: التعريف بالأجر وطرق حمايته، حقوق الكويت، 23، 1، 1999.

مبروك، عاشور، 1995/1996: «التنفيذ الجبري في دولة الإمارات العربية المتحدة»، الكتاب الأول، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة.

مدكور، قطب شعيب: مفهوم ومبادئ الأجور، مجلة المدير العربي، 94، 1986.

المصاروة، هيثم حامد، 2008: المنتقي في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الحامد.

مليجي، أحمد، 2010: «الموسوعة الشاملة في التنفيذ»، ط5، المركز القومي للإصدارات القانونية.

منصور، محمد حسين، 2011: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر.

مومني، بشار طلال أحمد: الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً للقواعد العامة وقانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي: دراسة مقارنة، مجلة القانون المغربي، 30، 2016.

نجيده، علي حسن، 1998: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، كلية شرطة دبي.

هرجه، مصطفى مجدي، 1987: «منازعات التنفيذ الوقتية في المواد المدنية والتجارية»، دار الثقافة، مصر.

هندي، أحمد، 1996: «التنفيذ الجبري في الإمارات العربية المتحدة»، دار الجامعة الجديدة، ط1، كلية شرطة دبي.

هندي، أحمد، 2006: «أصول التنفيذ»، دار الجامعة الجديدة.

يس، عبدالرزاق حسين، 1992: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، كتاب1، مجلد1، كلية شرطة دبي.

How Far Can a Labourer's Assets under his Job-Owner's Possession Be Subjected to Attachment and Deduction: an Analytical Study of Labor Relations under the Emirati Labour Law no (8) of 1980

Bakr Abdul Fattah Al-Serhan

College of Law - University of Sharjah

Sharjah - U.A.E.

Abstract:

This study addresses the question of whether or not it is possible for the creditors of a labourer to recover their debts from the monetary rights and belongings of their indebted employee that are the tenure of his job-owner through attachment and deduction. The study is meant to address the Emirati law's set regulations regarding this issue. It proposes and adopts more than one recommendation that may lead to a higher level of fair handling.

Keywords: Execution, Labourer's Assets, Labourer, Job-Owner, Attachment, Deduction.