مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي
اسم الكاتب: إسماعيل عبدول بالهوش، زايد علي زايد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/8388
تاريخ الاسترداد: 2025/06/05 06:46 +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
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية

المجلد 17، العدد 1
شوال 1441 هـ / يونيو 2020م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

حماية أجر العامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي

إسماعيل عبدول بالهوش

زايد علي زايد

كلية القانون - جامعة الشارقة

الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام: 16-12-2017 **تاريخ القبول: 16-05-2018**

ملخص البحث:

إن التطور الذي عرفه القانون الاجتماعي، والدور الذي أضحى المشرع الاجتماعي يقوم به في سبيل توسيع دائرة الحماية للطرف الضعيف في علاقات العمل، ومن خلاله العامل يتمتع بكثير من الامتيازات وأوجه الحماية القانونية، ومن جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل، نظرًا لطابعه المعيشي بالنسبة للعامل وأسرته كذلك.

فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل، وأن المشرع الإماراتي حافظ على أجر العامل وفق قوانين الوطنية، وأيضًا على صعيد القانون الدولي.

وللتعرف على أهمية حماية أجر العامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي، فقد تم تقسيم هذه البحث إلى مقدمة وأربعة مباحث؛ إذ جاء المبحث الأول بعنوان ضمانات الوفاء بالأجر، وأما في المبحث الثاني، فقد جاء بعنوان، حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل، وأما في المبحث الثالث، فقد جاء بعنوان، حماية الأجر في مواجهة دائني العامل، وأما في المبحث الأخير، فقد جاء بعنوان، حماية الحد الأدنى للأجور.

وتوصل الباحث للعديد من النتائج، من أهمها، أن: الأجر هو من العناصر الجوهرية الأساسية في عقد العمل، بحيث لا يكون العقد عقد عمل إلا إذا كان العمل مأجورًا، وموافقة (العامل وصاحب العمل).

وأوصى الباحث يجب على المشرع الإماراتي أن ينص في مادة صريحة على تعريف الإيجاب والقبول في عقد العمل، وأيضًا على مفهوم الأجر في عقد العمل والفرق بين الأجر الأساسي والأجر الإجمالي.

الكلمات الدالّة: الدولة، القانون، الأجر الأساسي، نظام حماية الأجور (WPS).

المقدمة:

إن التطور الذي عرفه القانون الاجتماعي، والدور الذي أضحى المشرع الاجتماعي يقوم به في سبيل توسيع دائرة الحماية للطرف الضعيف في علاقات العمل، ومن خلاله العامل يتمتع بكثير من الامتيازات وأوجه الحماية القانونية، ومن جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل، نظرًا لطابعه المعيشي بالنسبة للعامل وأسرته كذلك.

فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل، هو ذلك الدخل الدوري الذي يعطي للعامل نظير قيامه بعمل، ما أو بمناسبته لمصلحة الغير، وهو عنصر أساسي وفعَّال في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني، أو عمل خيري، أو عمل استعباد واستغلال، ومما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر؛ فهو المحرك الجوهري لقطار الأسرة، ومن ثم كان على المشرع أن يقرر له حماية قانونية وواقعية من خلال تحديده وتأمين الوفاء به[1].

أولاً- أهمية البحث:

تنبثق أهمية هذا البحث من أهمية موضوعه الحيوي وهو الحماية المدنية للعامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي، فهذا البحث يمس شريحة كبرى من أبناء المجتمع، وتعالج مشاكله التي يعاني منها أكبر قطاع فيه، وهو قطاع العمل والعمال، وبيان حقوق والتزامات صاحب العمل وتوفير الحماية القانونية للطرف الضعيف في المعادلة وهو العامل[2].

وقد دأبت وزارة العمل على تطبيق قانون العمل الإماراتي ولم تحد يومًا عن الالتزام الكامل بروحه وبنوده حرصًا منها على حماية العاملين البالغ عددهم 4 ملايين عامل يعملون لدى 250 ألف منشأة مسجلة في الوزارة، ومنع اضطهادهم أو المس بحقوقهم، ولم تقف الوزارة مكتوفة الأيدي يومًا حيال وقوع أيّ اضطهاد على عامل ما وإنما عملت على إعادة الحق لصاحبه دون النظر إلى جنسيته أياً كانت.

---

(1) د. منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، وفقًا لأحدث التعديلات، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، الطبعة الثالثة، 2008م، ص25.

(2) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م، ص11.

ثانيًا- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق هدف أساسي يتمثل في التعرف على الحماية المدنية للعامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي من خلال دراسة مقارنة، ويتفرع من هذا الهدف الأساسي عدة أهداف فرعية تتمثل فيما يلي:

1. التعرف على ضمانات الوفاء بالأجر.
2. بيان حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل.
3. التعرف على حماية الأجر في مواجهة دائني العامل.
4. بيان الأحكام القانونية المتعلقة بحماية الحد الأدنى للأجور.

ثالثًا- مشكلة البحث:

مع اتساع نطاق العمل والعمال، فقد أدى ذلك إلى ظهور عدة إشكالات قانونية؛ إذ إن طرفي عقد العمل غير متكافئين من حيث الإرادة والرضا وصاحب العمل هو الطرف القوي، والعامل هو الطرف الضعيف، وهو بحاجة إلى العمل لإشباع حاجاته ومتطلباته؛ لذلك نجده مضطرًا إلى قبول عروض وشروط الطرف الآخر وهو صاحب العمل. كما أن حرية الإرادة والقبول القائم على الرضا تكون ظاهرية وليست حقيقية[1]. من هنا حاول هذا البحث الكشف عن أهم المشكلات العملية والقانونية وأن تضع الحلول القانونية لهذه الإشكالات المتعلقة بحماية أجر العامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي.

رابعًا- منهج البحث:

سوف يعتمد الباحث على المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص التشريعية المتعلقة بموضوع البحث ومقارنتها ببعضها البعض في ظل الاتفاقيات الدولية، للتعرف على لحماية المدنية للعامل وفقًا لأحكام قانون العمل الاتحادي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

(1) د. عامر محمد علي: شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنشر، 1999م، ص14.

خامسًا- خطة البحث:

المبحث الأول: ضمانات الوفاء بالأجر.

المطلب الأول: حق الامتياز للعامل على الأجر.

المطلب الثاني: حماية أجر العامل في حالة حدوث تغيير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني.

المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل.

المطلب الأول: الحماية من الاقتطاع الظاهر.

المطلب الثاني: الحماية من الاقتطاع المستتر.

المبحث الثالث: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل.

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني العامل.

المطلب الثاني: حماية الأجر من العامل نفسه.

المبحث الرابع: حماية الحد الأدنى للأجور.

المطلب الأول: دور المشرع الاتحادي في تحديد الحد الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: أهداف الحد الأدنى للأجر وأهميته ومعايير تحديده.

المبحث الأول: ضمانات الوفاء بالأجر

تمهيد وتقسيم:

لا عجب أن يكون الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال، وأصحاب الأعمال، والحكومات، فبالإضافة إلى الدور المعيشي الذي يضطلع به في حياة العامل وأسرته، وأثره الواضح على استقراره الاجتماعي، ومن ثم على الاستقرار السياسي والاقتصادي للدولة؛ فأهميته أيضًا تظهر من الناحية القانونية والواقعية، وذلك من وجوه مختلفة، أهمها: ما له من دور في حساب العديد من المستحقات المهمة للعامل في حياته، أو لذوي حقوقه بعد موته، على نحو التعويضات والإيرادات عن حوادث العمل والأمراض

المهنيـة، والتعويضـات المسـتحقة عـن الفصـل التعسـفي[1].

ولمـا كان مـؤدى النـص فـي المـادة 123 مـن قانـون العمـل أن العامـل إذا فصـل فصلاً تعسـفياً فللمحكمـة المختصـة أن تحكـم علـى صاحـب العمـل بدفـع تعويـض للعامـل يحسـب علـى أسـاس آخـر أجـر كان يسـتحقه وبمـا لا يزيـد عـن أجـر ثلاثـة أشـهر مـع مراعـاة نـوع العمـل ومقـدار الضـرر الـذي لحـق بالعامـل ومـدة خدمتـه بعـد تحقيـق ظـروف العمـل، وكان مـن المقـرر أن تقديـر المبـرر لفصـل العامـل أو تركـه للعمـل هـو مـن الأمـور الموضوعيـة التـي تسـتقل محكمـة الموضـوع بتقديرهـا دون رقابـة مـن محكمـة النقـض متـى كان هـذا التقديـر محمـولاً علـى أسـباب سـائغة لهـا أصلهـا الثابـت بـالأوراق. لمـا كان ذلـك وكان الحكـم المطعـون فيـه قـد خلـص إلـى تأييـد الحكـم المسـتأنف فيمـا قضـى بـه مـن اسـتحقاق المطعـون ضـده لمبلـغ 23,400 درهـم كتعويـض عـن الفصـل التعسـفي بمـا يعـادل أجـر ثلاثـة أشـهر محسـوبًا علـى أسـاس آخـر أجـر كان يتقاضـاه، إذ كان البيـن أن إخـلال الطاعنـة بالتزاماتهـا قبـل المطعـون ضـده حملـه علـى تـرك العمـل وهـو ممـا يعـد مـن قبيـل الفصـل التعسـفي وممـا يسـتحق عنـه التعويـض، وكان هـذا الاسـتخلاص سـائغا لـه أصلـه الثابـت مـن الأوراق بمـا يكفـي لحمـل قضـاء الحكـم، ومـن ثـم يضحـى النعـي علـى غيـر أسـاس متعيـن الرفـض[2].

وللتعـرف علـى ضمانـات الوفـاء بالأجـر، سـيتم تقسـيم هـذا المبحـث إلـى مطلبيـن، وذلـك علـى النحـو التالـي:

المطلب الأول: حق الامتياز للعامل على الأجر.

المطلـب الثانـي: حمايـة أجـر العامـل فـي حالـة حـدوث تغييـر فـي شـكل المنشـأة أو مركزهـا القانونـي.

المطلب الأول: حق الامتياز للعامل على الأجر

إذا كان العمـل هـو محـل التـزام العامـل، فـإن الأجـر هـو محـل التـزام صاحـب العمـل؛ حيـث إن طابـع المعاوضـة الـذي يتصـف بـه عقـد العمـل، يجعـل مـن العمـل والأجـر وجهيـن لعملـة واحـدة بمفهـوم عقـد العمـل؛ إذ إنـه لا يمكـن الحديـث عـن عنصـر العمـل، دون أن يقابلـه الحديـث عـن الأجـر؛ إذ يعتبـر هـذا الاخيـر الحـق الأساسـي للعامـل والالتـزام الرئيسـي لصاحـب العمـل، وهـو بذلـك يحتـل مركـز معاكـس للعمـل الـذي يعتبـر الحـق الأساسـي لصاحـب العمـل، والالتـزام

(1) د. عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998م، ص635.

(2) الطعن رقم 485 لسنة 2013 مدني، جلسة الثلاثاء الموافق 26 نوفمبر 2013، المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الرئيسي للعامل، ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكييفه القانوني إذ لم يكن هناك أجر مقابل العمل، إذ يتحول مباشرةً إلى عقد تبرعي من العامل[1].

ويمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل، بصورة بسيطة ومختصرة بأنه المقابل المالي للعمل، أو ثمن العمل، كما كان يُسمى في الماضي أو بعبارة أخرى هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير[2].

وقد عرف المشرع الإماراتي الأجر بأنه: «هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل، سواء كان نقدًا أو عينًا مما يدفع سنويًا أو شهريًا أو أسبوعيًا أو يوميًا أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعًا للإنتاج أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة، كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفايته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءًا من الأجر لا تبرعًا»[3].

ومن هنا تظهر لنا أهمية هذا العنصر كركن جوهري في عقد العمل، إذ كما يرى بعض الفقهاء، فإن الأجر مقومٌ من مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته[4].

ولقد عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصورة مباشرة بتطور مفهوم العمل، حيث اعتبر في المراحل الأولى لتطور فكرة العمل مجرد ثمن للعمل المؤدى، انطلاقًا من الفلسفة المعمول لديها آنذاك والتي تجعل من العمل مجرد سلعة خاضعة لقانون السوق، إلا أنه ما لبث أن أخذ يتحول ليتخذ أبعاداً اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته، لاسيما بعد تدخل الدولة بفرضها لبعض القواعد القانونية لحمايته من التأثيرات والأزمات الاقتصادية والتقنية التي قد تؤثر على منصب العمل، وعلى ظروف وشروط العمل، وخاصةً بعد أن بلغت هذه الحماية مستوى اعتبار الأجر من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فيما يتعلق بطرق تحديده، وكيفيات دفعه ووضع الحد الأدنى له، والذي يمنع النزول إلى ما دونه في كافة المهن والأعمال، إلى جانب ما اضافته مختلف القوانين الاجتماعية

(1) كمال صوشي: مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، مرجع سابق، ص67.

(2) د. حسام الدين كامل الأهواني: النظرية العامة للالتزام، مرجع سابق، ص79.

(3) المادة (1) الخاصة بالتعريفات من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

(4) سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص41.

الأخرى من وسائل الحماية والاستقرار لبعض عناصره ذات الطابع الاجتماعي كالعلاوات الاجتماعية على اختلاف أشكالها، والتي أصبحت تشكل في النظم الحديثة جزءًا لا يتجزأ من الأجر ككتلة واحدة[1]. وقد حظي الأجر في تشريعات العمل بصفة خاصة وفي مختلف التشريعات الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة بمكانة محترمة، حيث خصصت له عدة احكام خاصة بتنظيمه وأشكاله، ومختلف وسائل وأدوات الحماية المقررة له[2].

ومن الجدير بالذكر، أنه يتم اعتبار نصوص قانون المعلمين في المدارس الخاصة نصوصاً مكملة لعقد العمل وقانون العمل متعلقة بالنظام العام في دولة الإمارات العربية المتحدة «حيث إن حاصل النعي بالوجه الثاني من السبب الثاني أن الحكم المطعون فيه إذا قضى للمطعون ضدها بمكافأة نهاية الخدمة طبقًا للقانون رقم 28 لسنة 99 باعتبار أن راتبها الأساسي ألفي درهم وليس على أساس عقد العمل المبرم بينهما يكون الحكم قد أخطأ في تطبيق القانون. وحيث إن نصوص القانون المشار إليه فيما يتعلق بالمعلمين في المدارس الخاصة هي نصوص مكملة لعقد العمل وقانون العمل وتتعلق بالنظام العام ويجب تطبيقها على جميع عقود العمل السارية وقت سريانه بالنسبة لتلك الفئة من العاملين، ومن ثم يكون النعي على الحكم المطعون فيه بهذا الوجه على غير أساس»[3].

فإذا نظرنا إلى الأجر من حيث مفهوم تكلفة الإنتاج نجد أنه يؤثر في أسعار السلع في السوق، فأثره من الناحية الاقتصادية لا يقتصر على العامل فقط، بل يمتد أثره إلى صاحب العمل أيضاً إذ إن ارتفاع الأجور إضافة إلى أنه يعد من عناصر عقد العمل، وأنه ركن مهم من أركانه وله أهمية خاصة، إذ يؤثر في تقدير إعانة غلاء المعيشة، والتعويض عن مهلة الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، وتعويض إصابات العمل وتأمين العجز والشيخوخة والتأمين الصحي[4].

وبيان التدخل الدستوري والتدخل الدولي لحماية الأجور عرف بأن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، فنجده كثيراً ما يتعامل مع غيره من أجل قضاء حوائجه والحصول على المال الذي يسد به حاجته اليومية من مأكل وملبس ومسكن وغيرها من الأمور الاستهلاكية

(1) رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1993م، ص39.

(2) جلال مصطفى قريشي: شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص40.

(3) المحكمة الاتحادية العليا، رقم 352 و379، بتاريخ 5/1/2009، المحكمة الاتحادية العليا، مجموعة الأحكام الصادرة من الدوائر المدنية، 2009 المنشورات الحقوقية، ص3.

(4) د. عبد العزيز الصاصمة: التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، العدد الأول، الكويت، مارس 1999م، ص57.

التي تتطلبها تلك الحاجة. فنجد بأن هذه التعاملات اليومية قد تتعارض مع المجتمع بشكل عام، وقد تتعارض مع المصلحة الخاصة لبعض أفراد المجتمع، ومن ثم يترتب على ذلك ظهور العديد من الصراعات والنزاعات التي لم ينظمها المشرع في قانون خاص ليبين الأسس التي يجب على الفرد أن يحافظ عليها في تعاملاته اليومية في الحياة العملية[1].

فالحاجة لوجود قواعد عامة تنظم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل أدى بالضرورة إلى وضع الأسس العامة لتحديد الالتزامات التي يجب على العامل المحافظة عليها. وكذلك تحديد التزامات صاحب العمل وأهمها الوفاء بالأجر، من أجل وضع الأسس الفنية التي لا تؤدي إلى السماح للتحقيق رغبة أحد الأطراف على الآخر، وكذلك من أجل التوفيق بين المصالح. وعليه جاءت نصوص القانون الوضعي، من خلال وضع قواعد آمرة تلزم طرفي العلاقة على اتباعها حتى يضفي على هذه التصرفات الصفة المشروعة وصحتها عن إبرام العقد بين صاحب العمل والعامل.

أما التصرفات المبرمة بين أصحاب الأعمال والعمال وتكون فيها مخالفة صريحة لنصوص القانون. فإنها تكون تصرفات غير مشروعة مما يوجب إيقاع الجزاء على مخالفتها[2].

فنجد أن الحماية القانونية للأجر هي: «إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية مما يؤدي ذلك إلى ظهور الاستقرار، والنظام، والأمان في المجتمع»[3].

إن تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية تطلب وضع القواعد الملزمة لأصحاب العمل من اجل بسط أكبر قدر من الحماية القانونية للمحافظة على أجور العمال[4].

بعد مرحلة ما قبل التدخل التشريعي لحماية الأجور ظهرت بعدها حركات تنادي بالقضاء على ما شاب تلك الفترة من أحوال أو أخطاء في المراحل السابقة على التدخل التشريعي، حيث كانت في الفترة القديمة من ظهور التشريعات لانتشار الفقر والحاجة التي كان يعاني منها المجتمع العمالي، وهذا بدوره أدى لظهور أحد المعارضين الذي

(1) د. محمد مجدي البتيتي: التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص312.

(2) د. عوني محمود عبيدات: شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 1998م، ص122.

(3) مجدولين المخاترة: الحماية القانونية للأجر، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، 2004م، ص14.

(4) منال سالم شوق الرشيدي: الحماية القانونية في قانون العمل الأردني والكويتي «دراسة مقارنة»، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2010م، ص89.

طالب بتدخل الدولة من أجل توفير حدود معينة لفئة العمال وهو الاقتصادي السويسري «سيموندي» عام 1819م عند قيامه بالمناداة في منع تشغيل الأطفال، ووضع قيود عند تشغيل المراهقين، وتقرير الراحة الأسبوعية ووجوب توفير الضمان والأجر للعمال في حالة العجز والمرض والشيخوخة والبطالة وانتشرت هذه المطالبات إلى كل من فرنسا وألمانيا وإنجلترا ... إلخ[1].

أولاً- التدخل الدستوري لحماية الأجور:

فنجد هذا التدخل التشريعي أيضًا من قبل المشرع في حالتين من خلال التدخل الدستوري، والحالة الثانية من خلال التدخل بتوقيع الدولة معاهدات دولية ومحاولة بذلك فرض حماية أكثر للأجور.

فالتدخل من خلال نصوص الدستور باعتباره أسمى التشريعات في أي دولة، فهو يشمل جميع النصوص التي تحدد المبادئ القانونية والنظام القانوني المعتمد في كل دولة، ومدى الحماية القانونية التي توفرها هذه النصوص الدستورية من أجل المحافظة على حقوق وحريات الأفراد داخل المجتمع، وهذه النصوص لها الصفة الآمرة والملزمة للمشرع عند محاولة تعديل أو سن قوانين جديدة داخل الدولة، فلا يجوز مخالفة النصوص الدستورية[2].

ثانيًا- التدخل في حماية الأجور من خلال المعاهدات الدولية:

أما فيما يتعلق بالتدخل من خلال المعاهدات الدولية، نجد أهمية أعمال المنظمات الدولية ومنها (منظمة العمل الدولية) وهي منظمة دولية تحاول الوصول من خلال أعمالها إلى حماية حقوق العمال في دول العالم ووضع القوانين التنظيمية لعلاقة العمل بين أصحاب الأعمال والعمال وأهم ما جاء في النظام الأساسي لها هو المحافظة على حقوق العمال وركز على الأجور سواءً عند بيان أهدافها الأساسية لقيام المنظمة أو في الدستور الخاص بعد قيام المؤسسة بأعمالها، فجاء من ضمن أهداف هذه المنظمة «ضمان أجر كاف للعامل بحيث يوفر مستوى معقولاً للمعيشة»[3].

كذلك جاء في الاتفاقية رقم (95) الصادرة من مؤتمر العمل الدولي والمعتمدة في

(1) د. عدنان العابد، ود. يوسف إلياس: أجر العامل في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص12 وما بعدها.

(2) د. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996م، ص413.

(3) أشارت لذلك معاهدة فرساي المادة (427/5) حيث عد هذا الهدف من أهم أهداف قيام منظمة العمل الدولية بعد انتهاء عصبة الأمم المتحدة. انظر: د. علي غالب الداودي: شرح قانون العمل «دراسة مقارنة»، مرجع سابق، ص51.

1/7/1949 وسُميت (باتفاقية حماية الأجور)، حيث جاء في أغلب بنودها ما يتعلق بحماية حقوق العمال وأهمها الأجر، تحديد طريقة دفع هذه الأجور وكيفية حسابه ومواعيد الوفاء به وأماكنها وغيرها من البنود المنظمة للأجور، حيث جاء في المادة (2) من هذه الاتفاقية فقرة (1) على أنه: «تنطبق هذه الاتفاقية على كل من يتقاضون أجرًا أو يستحقونه ... إلخ»[1]).

المطلب الثاني: حماية أجر العامل في حالة حدوث تغيير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني

حرصت وزارة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة على صحة وأمن العمالة والموظفين، ويعتبر قانون العمل الضمانة الأساسية للمحافظة على صحة وسلامة العامل «الأجير»، وتعد وزارة العمل واحدة من وزارات الدولة التي حققت بفضل توجيهات صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله، الذي ركز على أن الانسان هو محور التنمية والاقتصاد، ومتابعة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رعاه الله، إنجازات كبيرة أبرزها تكريس الاستقرار في سوق العمل من أجل خدمة أهداف التنمية الشاملة، ونجحت في مراجعة سياسات استقدام العمالة الوافدة، بعد اكتمال المشروعات التنموية الكبرى، حيث يتم حاليًا التركيز على استقطاب ذوي الكفاءات والمهارات والخبرات الدولية للعمل في منشآت الدولة. فقد أطلق صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي، في أكتوبر 2014 «الاستراتيجية الوطنية للابتكار» والتي تهدف لجعل الإمارات ضمن الدول الأكثر ابتكارًا على مستوى العالم خلال السنوات السبع القادمة.

وتتضمن الاستراتيجية التي تعمل ضمن أربعة مسارات متوازية 30 مبادرة وطنية للتنفيذ خلال السنوات الثلاث القادمة كمرحلة أولى تشمل مجموعة من التشريعات الجديدة ودعم حاضنات الابتكار وبناء القدرات الوطنية المتخصصة ومجموعة محفزات للقطاع الخاص وبناء الشراكات العالمية البحثية وتغيير منظومة العمل الحكومي نحو مزيد من الابتكار وتحفيز الابتكار في 7 قطاعات وطنية رئيسة هي الطاقة المتجددة والنقل والصحة والتعليم والتكنولوجيا والمياه والفضاء[2].

(1) دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في 24 سبتمبر 1952م.

(2) الموقع الرسمي لمجلس الوزراء على شبكة الإنترنت:

http://uaecabinet.ae/ar/the-national-strategy-for-innovation

وبعد صدور قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2010، أصبحت الإجراءات الشكلية لنقل وظيفة أكثر مرونة وقلّت سيطرة أصحاب العمل على الموظفين. ووفقًا لهذا القرار، يمكن لوزارة العمل منح تصريح عمل جديد للموظف بعد انتهاء مدة عقده. مما يسمح للموظف بالانتقال إلى عمل آخر دون الحاجة إلى الخضوع للحرمان من العمل لمدة ستة أشهر أو الحصول على شهادة عدم ممانعة من جهة العمل السابقة.

لمنح تصريح عمل جديد، يجب أن تكون العلاقة بين الموظف وصاحب العمل السابق منتهية بشكل ودي، وأن يكون الموظف قد عمل لدى صاحب العمل مدة عامين على الأقل. ومع ذلك، يجوز للموظف الحصول على تصريح عمل جديد من دون موافقة صاحب العمل إذا تخاذل صاحب العمل عن التزاماته القانونية أو التعاقدية تجاه الموظف، كعدم دفع صاحب العمل راتب الموظف لأكثر من 60 يومًا، أو إذا لم يكن للموظف دور في إنهاء علاقة العمل.

كما يجوز للموظف الحصول على تصريح عمل جديد دون استيفاء شرط العمل لمدة عامين، إذا تخاذل صاحب العمل عن التزاماته القانونية أو التعاقدية تجاه الموظف، أو كان فصل الموظف تعسفياً، وفي ذلك الصدد قضت محكمة استئناف دبي بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض وإلزام المستأنف ضدهما الأولى شركة بحرية والثاني «ا. ش. س» بأن يدفعا للمستأنف مدير عمليات تشغيل مبلغ 112 ألف درهم والمصروفات ومبلغ ألف درهم مقابل أتعاب المحاماة. وتتلخص الدعوى في أن المدعي أقام دعواه على المدعى عليها طالبًا الحكم بإلزامهما بأن يدفعا له مبلغ 169 ألف درهم. وقال شارحًا لدعواه بأنه التحق لديهما بالعمل منذ أبريل 87 في مهنة مدير عمليات تشغيل براتب شهري 19170 درهمًا، وتجدد العقد حتى 10/5/2002 إلا أنهما قاما بإنهاء خدماته مما يلزمها بتعويضه عن الفصل التعسفي بما يعادل راتب ثلاثة أشهر وبتعويض بما يعادل راتب أسبوعين عن كل سنة من سنوات الخدمة، الأمر الذي ألجأه إلى الشكوى لدائرة العمل التي أحالت الأمر إلى المحكمة. وجرى دفاع المدعى عليهما أمام محكمة أول درجة على عدم وجود صفة للمدعى عليها الأولى لكونها وكيلاً عن المدعى عليها الثانية وعلى رفض الدعوى بعدم الثبوت وعدم الأحقية[1].

(1) خبر بعنوان: استئناف دبي ترفض إلغاء حكم بتعويض عن فصل تعسفي، صحيفة البيان، العدد الصادر بتاريخ 11 أغسطس 2001م، منشور على الموقع الرسمي للصحيفة على شبكة الإنترنت:

http://www.albayan.ae/across-the-uae/2001-08 - 11 - 1.1235896

المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

تمهيد وتقسيم:

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الإماراتي الأجر بأنه: «هو كل ما يعطي للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدًا أو عينًا مما يدفع سنويًا أو شهريًا أو أسبوعيًا أو يوميًا أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعًا للإنتاج أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى 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 جزءًا من الأجر لا تبرعاً»[1].

والأجر الأساسي طبقًا للقانون الإماراتي: هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أياً كان نوعها. وللتعرف على حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل مطلبين، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: الحماية من الاقتطاع الظاهر.

المطلب الثاني: الحماية من الاقتطاع المستتر.

المطلب الأول: الحماية من الاقتطاع الظاهر

أكدت وزارة العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة أنه لا يجوز لأصحاب العمل اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل، لقاء حقوق خاصة، إلا في حالات محددة، تتطلب ألا يتجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة 10% من الأجر الدوري للعامل.

وأشارت وزارة العمل إلى أنه لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجر العامل إلا في حالات استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه، والأقساط التي يجب قانوناً على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات، واشتراكات العامل في صندوق الادخار، أو السلف المستحقة للصندوق، وأقساط أي مشروع اجتماعي أو أي مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل، والغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل، وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون، أعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء، بعد دفع دين النفقة الشرعي بنسبة ربع الأجر.

(1) المادة (1) من قانون العمل الإماراتي.

وترفض وزارة الموارد البشرية والتوطين الموافقة على طلبات أصحاب المنشآت للحصول على بطاقات عمل جديدة، إذا تبين لها أن ملفاتها بالوزارة تتضمن مخالفات في نظام حماية الأجور التي تصنفها الوزارة بأنها من المخالفات الجسيمة. وتشدد الوزارة على أنه يترتب على عدم الاشتراك في نظام حماية الأجور أو التأخير فيه، وفقًا لأحكام القرار الوزاري، إجراءات عدة، هي وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة، طبقاً للمهل التي حددها القرار، ويرفع الوقف بدءًا من الشهر التالي لقيامها بالتحويل الكامل لجميع الأجور المتأخرة، ويتم كذلك وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة، ومنشآت صاحب العمل كافة، إذا تجاوز شهراً من تاريخ الاستحقاق[1].

وقد راعى المشرع حاجة الأجير إلى أجره، مصدراً رئيسًا أو وحيدًا لمعيشة أسرته، حيث تنص غالبية القوانين بعدم إجازة الخصم من أجر العامل بما يجاوز النسب المحددة وفقًا للقانون[2]، سواء أكان هذا الخصم بسبب استيفاء ما حاق بصاحب العمل من أضرار نتيجة خطأ العامل أو إهماله، أم كان هذا بسبب توقيع غرامات عما يرتكبه العامل من مخالفات[3].

فنجد أنه حتى وإن خالف العامل نظام المنشأة، ولما لصاحب العمل من سلطة، فإن ذلك لا يترك له المجال ويتعسف في استعمال حقه في إيقاع الجزاءات التأديبية.

إنما يجب على صاحب العمل ألا يتمادى في ممارسة حقه في خصم أجر العامل، ذلك لأن هذا الأجر يمثل الركيزة الأساسية التي يستند إليها العامل في ديمومته الإنسانية.

وقد أقر القضاء الإماراتي جواز تعديل الأجر زيادةً أو نقصاناً باتفاق الطرفين الصريح أو الضمني دون اشتراط كتابة؛ إذ جاء في منطوق حكم قضائي ما يلي: «يجوز تعديل الأجر المتفق عليه سواء بالزيادة أو النقصان باتفاق الطرفين سواء صراحةً أو ضمناً ولا يشترط المشرع أن يكون هذا التعديل كتابة وأن استخلاص هذا التعديل موضوعي»[4].

---

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010م، ص340.

(2) د. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل «دراسة مقارنة»، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007م، ص440.

(3) د. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل «دراسة مقارنة»، مرجع سابق، ص440.

(4) انظر في ذلك: نقض أبوظبي، رقم 22 تاريخ 22/2/2009، سلسلة مبادئ النقض، المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض، ص92؛ وكذلك: تمييز دبي، رقم 223 تاريخ 11/2/1996، مجلة القضاء والتشريع، 1998م، العدد 7، ص124.

المطلب الثاني: الحماية من الاقتطاع المستتر

قامت الإمارات العربية المتحدة بعدة مرتكزات تشكل في مجملها منظومة حمائية متكاملة لأجور العمال في دولة الإمارات، أحد هذه المرتكزات يتمثل في إلزام منشآت القطاع الخاص بتحويل أجور العاملين لديها إلى البنوك ومراكز الصرافة بشكل إلكتروني من خلال «نظام حماية الأجور» الذي يعتبر آلية مبتكرة تضمن للعامل الحصول على أجره المثبت في عقد عمله بالموعد المحدد ودون أي اقتطاعات، كما أنه يوفر على صاحب العمل الجهد الوقت ويمكنه من الإيفاء بالتزاماته القانونية حيال العاملين في منشأته بأسهل الطرق وأيسرها[1].

أولاً- قاعدة بيانات:

إن هذا النظام في دولة الإمارات العربية المتحدة يوفر لوزارة العمل قاعدة بيانات محدثة ما يتيح لها الوقوف بشكل فوري على المنشآت التي لا تسدد الأجر؛ حيث إن النظام حظي بإشادات من قبل خبراء كانت منظمة العمل الدولية أوفدتهم إلى دولة الإمارات للإطلاع على آلية عمله، حيث تأكدوا من فاعليته في حماية الأجر وأوصوا بتعميم تجربة النظام على الدول الأعضاء، حيث بدأت عدة دول في تطبيق نماذج مشابهة لهذا النظام في أسواق عملها[2].

وتقوم وزارة العمل في دولة الإمارات بتحويل المنشآت التي تتخلف عن سداد الأجر لأكثر من شهرين إلى الجهات القضائية لاتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها إلى جانب فرض غرامات مالية بحق تلك المنشآت الأخرى التي لا تشترك في نظام حماية الأجور، فضلاً عن اتخاذ إجراءات إدارية بحق المنشآت المخالفة تتمثل في إيقاف منحها أية تصاريح لاستقدام وتشغيل العمالة إلى أن تبدي التزامها بالسداد، حيث يعتبر هذا الإجراء احترازيًا يستهدف الحد من عدد العمالة التي لا تحصل على أجرها في موعده المحدد بالمنشأة الواحدة.

ثانيًا- ضمانات بنكية:

ومن بين مرتكزات حماية الأجر في دولة الإمارات إلزام المنشآت المسجلة لدى وزارة العمل بتقديم ضمانات بنكية عن أي عامل جديد ترغب في تشغيله؛ إذ تقوم الوزارة

---

(1) د. مهند صالح الزغبي: النظام القانوني للتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني «دراسات القانون المصري والفرنسي»، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2013م، ص213.

(2) صحيفة البيان الإماراتية، خبر بعنوان: «بن ديماس متحدثاً أمام مؤتمر العمل الدولي في جنيف: الإمارات ملتزمة بتطبيق منظومة حماية أجور العمال»، 7 يونيو 2015م، ص7.

وبموجب إجراءات معينة بتسييل تلك الضمانات لصالح العمال التي تتأخر المنشأة عن سداد أجور العاملين لديها ومستحقاتهم المالية.

إن وزارة العمل وبموجب أحد المرتكزات المشار إليها تتيح أمام العامل الذي يثبت عدم حصوله على أجره لأكثر من شهرين، الانتقال الفوري للعمل لدى منشأة من خلال إصدار تصريح عمل جديد له وفق إجراءات سريعة وسهلة، وذلك في حال رغب بمواصلة عمله المؤقت في الدولة وعدم العودة إلى بلده، حيث إن عدم التزام صاحب العمل بسداد الأجر في موعده يعتبر إخلالاً من جانبه بشروط التعاقد مع العامل المعني، الأمر الذي يتطلب تدخلاً سريعاً من وزارة العمل عبر اتخاذ الإجراء المشار إليه[1].

ثالثاً- خدمة «راتبي»:

إن من بين مرتكزات منظومة حماية الأجر توفير عدة قنوات أمام العامل للتقدم بالشكاوى ذات العلاقة بأجره إلى وزارة العمل سواء أكان ذلك عبر الحضور إلى مكاتب الوزارة العمل، حيث يتم بحث الشكاوى المقدمة بحضور صاحب العمل المشتكى عليه، وفي حال لم يتم التوصل إلى حلول ودية ترضي الطرفين تتم إحالة تلك الشكاوى إلى القضاء للنظر والبت فيها وذلك بالتوازي مع السماح للعامل بالعمل لدى منشأة أخرى إلى حين انتهاء قضيته بموجب من خلال منحه تصريح عمل مؤقت، وذلك حرصًا من الوزارة على وجود دخل مادي للعامل خلال فترة النظر في شكواه إلى جانب تمكين العامل من تقديم شكواه عبر خدمة «راتبي» المتوافرة في الموقع الإلكتروني للوزارة وفي تطبيقات الهواتف الذكية[2].

رابعًا- تغريم المنشآت التي تتخلف عن سداد الأجر:

تضمن قرار سابق لمجلس الوزراء تغريم المنشآت التي تتخلف عن سداد الأجر المستحق للعامل من خلال نظام حماية الأجور لمدة 60 يوماً فأكثر، مبلغ 5 آلاف درهم عن كل عامل وبحد أقصى 50 ألف درهم في حالة تعدد العمال غير الحاصلين على أجرهم خلال المدة المذكورة.

إن القرار الوزاري الخاص بحماية الأجور ملزم لكل من صاحب العمل والعامل على السواء، وأنه لا مجال للاستثناءات في هذا المجال؛ حيث إنه يعدّ خطوة مهمة لمعالجة

(1) صحيفة البيان الإماراتية، خبر بعنوان: «بن ديماس متحدثاً أمام مؤتمر العمل الدولي في جنيف: الإمارات ملتزمة بتطبيق منظومة حماية أجور العمال»، 7 يونيو 2015م، ص7.

(2) صحيفة البيان الإماراتية، خبر بعنوان: «بن ديماس متحدثاً أمام مؤتمر العمل الدولي في جنيف: الإمارات ملتزمة بتطبيق منظومة حماية أجور العمال»، 7 يونيو 2015م، ص7.

النزاعات العمالية، وأصبح العمال يتمتعون بحماية قانونية، إضافة إلى أنه عزز الثقافة العمالية لدى أصحاب المنشآت الذين أدركوا من خلال القرار الوزاري، أن عليهم التزامًا قانونيًا بتحويل رواتب العاملين لديهم مع أول كل شهر، وأصبح كل من يتوقف عن ذلك في مواجهة الجزاءات التي يتضمنها القرار.

ويرى الباحث أن هذا القرار قرار يتعلق بالنظام العام الذي يمس المصلحة العامة، ولا يصح لأحد الخروج عنه سواء كان صاحب العمل أو العامل نفسه، حيث أن حماية الأجور يعتبر أفضل وسيلة لاستقرار العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال، ويؤكد توازنها وثباتها، لأنه يهدف إلى حماية العامل وأجره، وفي الوقت نفسه يحمي صاحب العمل أيضاً.

ويعد نظام حماية الأجور آلية إلكترونية مبتكرة، تقوم المنشآت بموجبها بدفع أجور عمالها عبر المصارف وشركات الصرافة، والمؤسسات المالية المزودة للخدمة، وتم تطوير النظام من قبل المصرف المركزي، بتقنية تسمح لوزارة العمل بإنشاء قاعدة بيانات ومعلومات، عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص، ومدى التزام المنشآت بدفع أجور عمالها، حسب العقد المبرم بين الطرفين.

ويجب على المنشأة تحويل أجور عامليها عبر نظام حماية الأجور خلال أسبوعين من تاريخ استحقاق الأجر الشهري، أو في المواعيد التي تضمنها عقد العمل إن كانت أقل من شهر. وتتحمل المنشأة جميع التكاليف التي تترتب على الاشتراك في هذا النظام من عمولات مصرفية أو رسوم وكلاء الخدمة أو غيرها من المصاريف، ويحظر تحميل العامل أيًّا من هذه التكاليف المالية بما في ذلك الاقتطاع من أجره سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

وقد أكد القضاء الإماراتي على استحقاق أجر العامل ولو لم يسند له عمل طالما أنه أعد نفسه وتفرغ له، حيث جاء في حكم قضائي ما يلي: «حيث إن استحقاق العامل للأجر شرطه – وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة – أن يكون عقد العمل ما زال قائمًا وأن يكون العامل قد أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند له عمل إعمالاً لنص الفقرة الأولى من المادة 912 من قانون المعاملات المدنية الصادر بالقانون الاتحادي رقم 5 لسنة 1985 فإذا كان العامل قد فصل من العمل أو انتهت علاقة العمل على أية صورة انقضى التزام صاحب المل بدفع الأجر»[1].

(1) تمييز دبي، رقم 191 تاريخ 7/11/1999، مجموعة الاحكام الصادرة في المواد المدنية والتجارية والأحوال الشخصية والجزائية، 1999، العدد 10، ص823.

المبحث الثالث: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل

تمهيد وتقسيم:

يُعد الأجر عنصرًا أساسيًا بل وجوهريًا في عقد العمل، فهو الوسيلة التي يستطيع من خلالها العامل من الاستمرار في العيش وحصوله على حاجاته الضرورية له ولأسرته، وكذلك هو سبب التزام أطرافه فسبب التزام العامل أداء العمل المتفق عليه وبحثه عن المصدر المناسب الذي يتوافق به الأجر مع حجم العمل المطلوب منه أداءه، وسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل وانتفاعه بالعمل عوضاً عنه، فالأجر يكون مستحقاً حتى لو أغفل الطرفان تحديده[1]، وعليه سيتم التعرف على حماية الأجر في مواجهة دائني العامل، سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني العامل.

المطلب الثاني: حماية الاجر من العامل نفسه.

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني العامل

للحديث عن حماية الأجر من دائني العامل يجب التفرقة بين فرضيين لبيان القدر الجائز إقتطاعه من أجر العامل تحت يد صاحب العمل، الفرض الأول: وحدة الدائن الحاجز ووحدة الدين المحجوز من أجله، وفي هذا الفرض لا يجوز أن تزيد نسبة ما يقتطع من أجر العامل عن الربع. أما الفرض الثاني: تعدد الدائنين الحاجزين أو تعددت الديون أو كليهما، في هذا الفرض لا يجوز أن تزيد النسبة عن النصف.

هناك اقتطاع يستطيع صاحب العمل إيقاعه على الأخير وهو مواجهة دائني الأجير نفسه، حيث أحاط المشرع الأجر بضمانات أخرى يكفل وصول الأجير لاستحقاق أجره كاملاً أو شبه كامل حيث لم تجز التشريعات المختلفة الانتقاص من أجره إلا في حدود ضيقة وذلك مراعاة للطابع الحيوي للأجر[2].

فهناك حالات يحق للعامل أن يتقاضى أجره كاملاً بالرغم من عدم قيامه بالعمل المطلوب منه وهي كالتالي:

الحالة الأولى:

---

(1) د. طارق عبد الرؤوف رزق: شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي، مرجع سابق، ص100.

(2) د. نبيل عمر: أصول التنفيذ الجبري في القانون اللبناني، مكتبة الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003م، ص214.

إذا قام العامل بموجب عقد العمل بالالتزام بالحضور إلى مكان العمل ووضع نفسه تحت إشراف وسلطة صاحب العمل، إلا أن هذا الأخير لم يكلفه بأداء أي عمل حيث إن التقاعس جاء من جانب صاحب العمل، فإنه يجب عليه دفع أجر العامل كاملاً دون انتقاص منه لأن تأخير العمل كان من جانب صاحب العمل[1]).

وتطبيقاً لذلك فقد أعتبرت المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة أن علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل معياراً للتفرقة بين عقد العمل وعقد الشراكة، حيث جاء في الحكم «علاقة الخضوع أو التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل هي معيار التفرقة بين عقد العمل وعقد الشراكة الذي يقوم على نية المشاركة بين الشركاء، وإنه طبقاً للمادة 14 من قانون الشركات الاتحادي يجوز أن تكون حصة الشريك مبلغاً من النقود أو حصة عينية أو أن تكون عملاً»[2].

وفي ذلك نجد المشرع المصري ذهب إلى أنه: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً، واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله، أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، أستحق نصف أجره»[3].

الحالة الثانية:

التي فيها يكون العامل يستحق فيها أجره رغم عدم قيامه بالعمل في حالة الإجازات والعطل الأسبوعية وأيام العطل الرسمية كالأعياد. إن الحديث عن هذه الإجازات واستحقاق الأجر خلالها ومدى الحماية التي فرضتها نصوص القوانين على صاحب العمل يتطلب البحث في جميع هذه الإجازات لذلك يكتفي بنصوص المواد[4].

وعليه، نجد أن المشرع نص على ذلك في قانون العمل، ونظراً لاعتبارات اجتماعية، فقد وجدت وسيلتين لتحقيق الغاية مما تم الإشارة إليه أعلاه، وذلك على النحو التالي:

---

(1) منال سالم شوق الرشيدي: الحماية القانونية في قانون العمل الأردني والكويتي «دراسة مقارنة»، مرجع سابق، ص139.

(2) المحكمة الاتحادية العليا، رقم 500، تاريخ 20/6/2000، الاحكام المدنية، 2000م، الجزء الأول، المنشورات الحقوقية، ص573.

(3) د. ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية، الطبعة الاولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996م، ص178.

(4) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص225.

أولاً- في إطار قانون العمل من خلال وضعه تنظيمات قانونية خروجًا عن القواعد المدنية فيما يتعلق بالتزامات المتعاقدين في عقود المعاوضة والعقود الملزمة للجانبين والتي يكون فيها صاحب العمل ملزم بدفع الأجر ونظير قيام العامل باداء العمل المتفق عليه، فمن هذه الحالات التي يستحق العامل أجره دون أداء عملاً فعلاً:

1. حالة يتم إعفاء العامل من أداء العمل قانونًا أو اتفاقًا مع احتفاظه بحقه بالحصول على أجره أو جزء من هذا الأجر ووهي في حالة (الإجازات) متعددة الأسباب، والأغراض وأيضًا إعفاء العامل من اعتبارات عامة ووطنية أو مهنية مثل عند أداء الخدمة العسكرية.

2. حالات يتقرر فيها الحق للعامل في الحصول على الأجر مقابل مجرد (استعداده) لأداء العمل دون القيام بأدائه لأسباب لا دخل لإرادته فيها وهي كالحروب والكوارث الطبيعية وأي سبب قهري لا يد للعامل فيه.

ثانيًا- في إطار نظام التأمين (الضمان) الاجتماعي والنظم الخاصة المكملة له، حيث وجودها مجتمعة بديلاً للأجر، يحصل عليه العامل في حالات عدم أدائه للعمل تحدد في نصوص قانون التأمينات الاجتماعية أو ما يعرف بالضمان الاجتماعي في بعض القوانين.

المطلب الثاني: حماية الأجر من العامل نفسه

يشير قانون العمل الإماراتي فى تعريفه لمفهوم العمل إلى أن كل ما يُبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني، لقاء أجر، كما أفاد بأن عقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر.

ويشمل مصطلح الأجر الأجر الأساسي الذي يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، بجانب العلاوة السنوية، مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبته، أياً كان نوعها وطريقة حسابها[1].

ونظراً لتنوع واختلاف الوظائف فقد ترك المشرع أمر تقدير الأجر لإرادة طرفي علاقة العمل (العامل وصاحب العمل) ولم يضع حدًّا أدنى أو حدًّا أقصى لمقدار هذا الأجر، حيث نص على أن العامل يستحق الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد

(1) عبد العال عبد الله خليل، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:
http://www.al-sharq.com/news/details/273711

الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقضي به لائحة تنظيم العمل، وإذا لم يحدد الأجر باللائحة، يستحق العامل أجراً يُعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة[1].

وحيث إن العمل قد جرى على قيام العامل بأداء العمل أولاً ثم يقوم صاحب العمل بالوفاء وأداء الأجر بعد استيفاء العمل، لذلك فقد أهتم القانون بضرورة قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزامه ورصد أحكام صارمة لمن يخالف ذلك، حيث أشار إلى أن الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل تؤدى بالعملة القطرية، وتؤدى أجور العمال المعينين بأجر سنوي أو شهري مرة في الشهر على الأقل، وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة كل أسبوعين على الأقل، ويدفع الأجر إلى العامل نفسه، في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر توافق عليه الإدارة، ويجوز تحويله إلى حساب العامل في البنك الذي يتفق عليه الطرفان أو دفعه للوكيل الذي يعينه العامل كتابة، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويله فعلاً إلى البنك أو وقع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو على الإيصال المعد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر، وعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتى تاريخ القيام بالإجازة، مضافاً إليه أجر الإجازة المستحق له[2].

ويختلف مركز العامل في عقد العمل عن مركز الوكيل في عقد الوكالة، فقد جاء في حكم قضائي إماراتي ما يلي: «اختلاف مركز العامل في عقد العمل عن مركز الوكيل في عقد الوكالة المنصوص عليه في المادة 924 من قانون المعاملات المدنية، ففي الوكالة تنتفي علاقة التبعية بين الوكيل والموكل في أدائه العمل القانوني محل الوكالة مستقلاً غير خاضع لإشراف وتبعية صاحب العمل ولا يلتزم إلا بحدود الوكالة طبقاً للقانون أو الاتفاق، وإن كان لا يوجد في القانون ما يمنع أن يجمع العامل بين صفته كأجير وصفته كوكيل عن صاحب العمل وتكون كل صفة منهما متميزة بعناصرها عن الأخرى ومحكومة بالقواعد الخاصة بها»[3].

وغني عن البيان أن قانون العمل أهتم بتحصين الأجر بصفته مصدر الدخل الأساسي الذى يعتمد عليه العامل فى تغطية وتلبية نفقاته وتوفير احتياجات من يعول، حيث أشار

(1) د. منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص132.

(2) د. ناصر صالح العتيبي: التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، مرجع سابق، ص26.

(3) تمييز دبي، مجلة القضاء والتشريع، 1997م، العدد الخامس، ص210.

إلـى أنـه لا يجـوز الحجـز علـى أي جـزء مـن الأجـر المسـتحق للعامـل أو وقـف صرفـه إلا تنفيـذاً لحُكـم قضائـي، ولا يجـوز أن يزيـد مجمـوع المبالـغ المحجـوز عليهـا علـى (10%) مـن أجـر العامـل المديـن، كمـا أشـار إلـى أنـه لا يجـوز أن يزيـد مـا يقتطـع مـن أجـر العامـل تنفيـذاً للجـزاءات التأديبيـة الموقعـة عليـه ومـا ينقـص مـن أجـره علـى أجـر خمسـة أيـام فـي الشـهر الواحـد، أمـا إذا تسـبب العامـل فـي فقـد أو إتـلاف أو تدميـر آلات أو منتجـات أو معـدات المنشـأة وكان ذلـك ناشـئًا عـن خطـأ العامـل، التـزم بتعويـض صاحـب العمـل عـن الضـرر الناشـئ عـن ذلـك، علـى أن يسـبق إلـزام العامـل بالتعويـض إجـراء تحقيـق، ويجـوز لصاحـب العمـل أن يقتطـع قيمـة التعويـض مـن أجـر العامـل بحيـث لا يزيـد علـى أجـر سـبعة أيـام فـي الشـهر، وللعامـل أن يتظلـم مـن تقديـر صاحـب العمـل للتعويـض، أمـام إدارة العمـل، خـلال سـبعة أيـام مـن تاريـخ تبليغـه بتقديـر التعويـض، وإذا ألغـت إدارة العمـل قـرار صاحـب العمـل، أو قـدرت لـه تعويضـاً أقـل، وجـب عليـه أن يـرد إلـى العامـل مـا يكـون قـد اقتطعـه بالزيـادة، دون وجـه حـق، خـلال سـبعة أيـام علـى الأكثـر[1].

المبحث الرابع: حماية الحد الأدنى للأجور

تمهيد وتقسيم:

إن برنامـج حمايـة الأجـور لا يرتبـط بالحـد الأدنـى للأجـور، وأن وزارة العمـل وضعتـه للتأكـد مـن قيـام صاحـب العمـل بدفـع الأجـر المتفـق عليـه مـع العامـل، وهـذا البرنامـج هـو آليـة للتحقـق مـن ذلـك. وللتعـرف علـى حمايـة الحـد الأدنـى للأجـور، سـيتم تقسـيم هـذا المبحـث إلـى مطلبيـن، وذلـك علـى النحـو التالـي:

المطلب الأول: دور المشرع الاتحادي في تحديد الحد الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: أهداف الحد الأدنى للأجر وأهميته ومعايير تحديده.

المطلب الأول: دور المشرع الاتحادي في تحديد الحد الأدنى للأجور

يتـم تحديـد الأجـر عامـة وفقًـا للاتفـاق المبـرم بيـن المتعاقديـن فـي عقـد العمـل، فإمـا يتحـدد وفقـاً للزمـن المتفـق عليـه، أو بتحديـد نتيجـة إنتاجيـة العامـل دون مراعـاة للزمـن الـذي يسـتغرقه لإنجـاز العمـل المطلـوب منـه، أو بالجمـع بيـن هاتيـن الطريقتيـن معًـا، أو قـد يتـم تحديـد الأجـر وفقـاً لقـرار اللجنـة المختصـة وعـادةً يقـدر بأجـر المثـل ودون أن يكـون الأجـر أقـل مـن الحـد الأدنـى للأجـور المنصـوص عليهـا بالقانـون إذا أغفـل الطرفـان الاتفـاق عليهـا بالعقـد.

(1) د. منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص134.

يتم تحديد الأجور غالبًا في عقد العمل الذي يجمع بين العامل وصاحب العمل آخذين بالاعتبار الحد الأدنى من الأجور المقررة قانونًا، ويمكن تحديد الأجر بأجر أساسي ثابت أو بصوره المختلفة التي تدخل من ضمن عناصر الأجر، ويجوز الاتفاق بين أطراف عقد العمل بأن يتم حساب الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر ... الخ. أو قد يتحدد الأجر بالقطعة أو يكون وفقاً للطريحة، وذلك نوضحه على النحو التالي:

أولاً- حساب الأجر وفقًا للزمن:

يُقصد هنا أن يتم حساب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة يقوم العامل خلالها بالعمل دون النظر لكمية الإنتاج أو القدر الذي أنجزه من العمل خلال هذه الوحدة الزمنية.

ثانيًا- تحديد الأجر بالقطعة:

نجد بأن هذا المعيار يعتمد على حساب الأجر بحسب وحدة الإنتاج الذي يقوم العامل بإنتاجها، فيتبعها زيادة أو نقصان بأجر العامل ومثال ذلك عندما يتفق صاحب العمل في المصنع مع العامل على أن كل قطعة من الملابس التي يصنعها الأخير سيحصل على أجر لقاء ذلك، فهذا الأمر يدفع العامل لزيادة إنتاجيته حتى يزيد بذلك أجره تبعًا لذلك.

لكن بعض الفقهاء ذهبوا إلى أن إنتاج العامل قد يكون بدافع الكم على حساب الجودة والنوع، مما يؤدي إلى إنتاجية غير جيدة وكذلك يؤدي لإرهاق العمال والإضرار بصحتهم وهم يسعون إلى تحقيق الزيادة الأكبر في دخلهم[1].

مع ذلك نجد بأن هذا النوع من تحديد الأجر يجب أن يحصل العامل فيه على الحد الأدنى للأجر حتى إذا لم يصل إنتاجيته إلى ما يعادل هذا الأجر. وذلك لأن النصوص القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور لا تؤدي إلى التمييز بين العمال الذين يتقاضون أجرهم نقداً عن الذين يتقاضونه بحسب الإنتاجية أو حتى الطريحة. فمبدأ المساواة في تحديد الأجور تتفق عليها غالبية التشريعات والمواثيق الدولية حماية للعمال[2].

ثالثًا- حساب الأجر بالطريحة:

تقوم هذه الطريقة في حساب الأجر بالطريقتين السابقتين معًا، من خلال تحديد الأجر وفقًا للمعيار الزمني ووجود إنتاج لعدد معين من الوحدات على سبيل المثال أنه كلما زادت

(1) د. علي غالب الداودي: شرح قانون العمل «دراسة مقارنة»، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011م، ص145.

(2) د. عبد الحميد عاطف حسن: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007م، ص77.

إنتاجية العامل خلال المدة الزمنية المحددة بالعقد، أدى ذلك بالضرورة إلى زيادة أجره، أو أن يتم تحديد الأجر على أساس زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات من خلال أنه كلما زاد إنتاج الوحدات المتفق عليها في زمن أقل من المتفق عليه بالعقد حصل العامل على مقابل إضافي عما وفره من الزمن.

لكن هذه الطريقة يؤخذ عليها بأنها قد تعرض العامل لعدم ثبات الأجر، وقد يتأثر الإنتاج بتغير السن أو مدى القدرة على العمل. وهذه الطريقة أيضًا تتيح لصاحب العمل التحكم في أجر العامل من خلال تحديده لسقف إنتاجي مرتفع كمًا وكيفًا لاستحقاق الأجر بما يستنفذ جهد العامل. لذلك تذهب غالبية نقابات العمال إلى تفضيل طريقة الحساب الزمني للأجر لما يحققه من ثبات لأجر العامل ولا يتأثر بتخفيض المشرع لعدد الساعات أو الإنتاجية المطلوبة منه، وبالإضافة إلى أهمية الطابع الاجتماعي للأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر الرزق الوحيد الذي يعتمد عليه ويجب المحافظة على ثباته[1].

وتطبيقاً لذلك فقد أكد القضاء الإماراتي على جواز الاتفاق على تخفيض أجر العامل المتفق عليه في العقد شرط قبول العامل بذلك صراحةً أو ضمناً، «حيث إن عقد العمل طبقاً لنص المادة الأولى من قانون تنظيم العمل الصادر بالقانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 والمعدل بالقانون الاتحادي رقم 12 لسنة 1986 والمادتين 897/1 و901 من قانون المعاملات المدنية الصادر بالقانون الاتحادي رقم 5 لسنة 1985 هو من العقود الرضائية. بما مقتضاه أن الأصل أن يتحدد الأجر بما اتفق عليه الطرفان فيه في ذات عقد العمل ويجوز تعديله سواء بالزيادة أو النقصان إذا اتفق الطرفان على هذا التعديل طالما لم يرد نص في القانون يحرم النزول بالأجر عن حد معين، ومن ثم فإن تعديل الأجر بتخفيضه يجب اقترانه بقبول العامل صراحةً أو ضمناً»[2].

المطلب الثاني: أهداف الحد الأدنى للأجر وأهميته ومعايير تحديده

لا يعد عدم تحديد أجر العامل في عقد العمل أن العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل أصبح مجانيًا دون حصول العامل على مقابل للعمل الذي أداه، إذ لا بد من توفر نية التبرع لدى العامل عند تقديمه الخدمة لصاحب العمل.

فلو أغفل المتعاقدان الاتفاق على تحديد الأجر، لا يؤدي ذلك إلى بطلان عقد العمل، فإنه في هذه الحالة وهي عدم تحديد طريقة حساب الأجر ضمن بنود إتفاقية عقد العمل

(1) د. توفيق عبد الناصر العطار: شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، مصر، 1989م، ص170 - 172.

(2) المحكمة الاتحادية العليا، رقم 523، تاريخ 10/5/2000، الأحكام المدنية، 2000، الجزء الأول، المنشورات الحقوقية، ص417.

مـا بيـن العامـل وصاحـب العمـل.

فإنـه يتـم الاسـتناد إلـى نصـوص القانـون فـي ذلـك، والتـي وضعـت لحمايـة الطـرف الضعيف فـي عقـد العمـل وهـو العامـل. إمـا لحسـن نيـة العامـل أو إغفـالاً منـه عـن تحديـد الأجـر فـي العقـد المبـرم بينـه وبيـن صاحـب العمـل وحمايـة لـه مـن ضيـاع جهـوده فـي العمـل الـذي اداه، وحتـى لا يكـون هـذا الأمـر حجـة لصاحـب العمـل فـي التقاعـس عـن دفع الأجـر[1].

وفـي حالـة عـدم الاتفـاق علـى أجـر فـي عقـد العمـل بيـن العامـل وصاحـب العمـل أو أغفـل تحديـده لـم يتـرك المشـرع مجـالا لذلـك، فـإن الجـر يتحـدد وفقـاً لثـلاث معاييـر هـي:

المعيار الأول:

يتـم تحديـد الأجـر وفقـاً لأجـر المثـل للعمـال الذيـن يمارسـون نفـس العمـل لـدى صاحـب العمـل، ويؤخـذ بذلـك المؤهـلات والخبـرة التـي تحـدد علـى ضوئهـا أجـر العمـال الذيـن سـيتم القيـاس علـى اجورهـم باعتبـار اجـر المثـل.

المعيار الثاني:

يتـم تحديـد الأجـر وفقـاً لعـرف المهنـة فـي المؤسسـة أو الجهـة لتـي يـؤدي فيهـا العامـل عملـه. إذ إن اللجنـة تقـوم بتحديـد الأجـر طبقًـا لمـا تـم التعـارف عليـه وهـو مـا يعـرف بالعـرف المهنـي والمحلـي. والسـبب فـي ذلـك أنـه قـد يكـون لصاحـب العمـل أكثـر مـن مؤسسـة فـي مناطـق أو دول مختلفـة فـإن الأجـر غيـر المحـدد يتـم تحديـده وفقًـا للعـرف المهنـي والمحلـي للعمـال فـي نفـس العمـل وفـي نفـس المنطقـة أو البلـد.

المعيار الثالث:

هـو أنـه يتـم تحديـد الأجـر وفقًـا لمقتضيـات العدالـة، أي بمعنـى أن تراعـى اللجنـة عنـد تحديدهـا للأجـر، أن يتـم ذلـك وفقًـا لنـوع العمـل الـذي يقـوم بأدائـه العامـل ومـدى الجهـد المبـذول، والخبـرة، والمؤهـلات العلميـة التـي يحتاجهـا ومـكان أداء العمـل، والأربـاح التـي يحققهـا صاحـب العمـل. فعلـى اللجنـة أن تسترشـد بأحـد المعياريـن السـابقين عنـد تقديرهـا لأجـر العامـل إذا لـم يتـم الاتفـاق عليـه فـي عقـد العمـل وبمراعـاة أيضـاً مبدأيـن مهميـن، وهمـا:

1. مبدأ تحديد الأجر ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور:

لـم يعـد تحديـد الأجـر فـي مختلـف دول العالـم مرهونًـا بـإرادة المتعاقديـن بشـكل مطللـق، فقـد

(1) منال سالم شوق الرشيدي: الحماية القانونية في قانون العمل الأردني والكويتي «دراسة مقارنة»، مرجع سابق، ص79.

تدخل التشريع بوضع حد أدنى للأجور، يكفل حياة إنسانية للعامل وأسرته، بحيث يكون هذا الحد محققًا للتوازن بين جهد العامل والمستوى المادي للأوضاع المعيشية[1].

2. مبدأ المساواة:

يعد هذا المبدأ من المبادئ المهمة الذي يترتب التزام كبير على عاتق صاحب العمل بل تكفله أغلب الدساتير الدولية، والتي تنادي بمبدأ المساواة، وهذا الأمر يرتبط بالسياسة العامة للدولة، فلا يجوز التفرقة ما بين الجنس أو الجنسية، حيث يجب على صاحب العمل احترام العمالة التي لديه والمساواة فيما بينهم في المعاملة والأجر والحقوق من خلال المساواة في الأجر بين المرأة والرجل[2].

وكذلك أن تكون المساواة من حيث الجنسية، فلا يجب التفرقة ما بين عامل وطني وآخر أجنبي في الأجر. طالما أنهم يؤدون نفس العمل، إلا فيما يتعلق بخضوع العامل الوطني لنظام خاص تكفله الدولة من حيث المزايا الصحية والاجتماعية كعلاوة الأولاد لمحاولة الدولة لزيادة النسل مثلاً[3].

أيضاً هذا ما ذهبت إليه بنود معاهدة فرساي في المادة (427/8) على أنه: «ضمان معاملة اقتصادية للعمال الأجانب المقيمين بصورة قانونية في داخل كل دولة»[4]).

فمبدأ المساواة أيضًا من المبادئ المهمة والتي تدفعها شريعتنا السمحاء للمحافظة عليها. فعندما يحافظ أصحاب الأعمال على مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال لا يؤدي ذلك لإيقاع الكره والبغضاء بينهم، مما يؤثر في نفسية العامل المتضرر وذلك بشعوره بعدم الأمان الاجتماعي الذي يعمل من أجله.

خاتمة البحث

نخلص من خلال هذا البحث إلى أن تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة العمالية يتطلب قيام كل طرف بواجباته حتى يثبت له المطالبة بحقوقه تجاه الطرف الآخر، ونظام العمل قد كفل حقوق العامل الملتزم بأداء واجباته الوظيفية وعدم مخالفة القانون ولوائح صاحب

(1) د. عوني محمود عبيدات: شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص128.

(2) تنص المادة (427 / 7) من معاهدة فرساي لمنظمة العمل الدولية على أنه: «ضمان المساواة بين أجور الرجال واجور النساء في الأعمال المتكافئة في القيمة».

(3) د. فاخر جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، وحدة التأليف والترجمة والنشر بجامعة الكويت، الكويت، 1993م، ص131 - 132.

(4) د. علي غالب الداودي: شرح قانون العمل «دراسة مقارنة»، مرجع سابق، ص51.

العمل في المطالبة بالتعويض والعودة للعمل في حالة تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته في الفصل التعسفي، وفي حالة تهاون الموظف في القيام بمهامه الوظيفية أو بسبب تغيبه عن العمل أو عدم المحافظة على مصالح المنشأة بشكل عام فقد منح النظام صاحب العمل الحق في فصل العامل بطريقة مشروعة تستند على أسباب صحيحة من الواقع والقانون.

أولاً- نتائج البحث:

من خلال معطيات البحث، استطاع الباحث التوصل إلى العديد من النتائج، والتي يمكن بلورتها في النقاط التالية:

1. الأجر هو من العناصر الجوهرية في عقد العمل، بحيث لا يكون العقد عقد عمل إلا إذا كان العمل مأجورًا. ولكن عدم ذكر الأجر في العقد لا يعني بالضرورة أن العقد ليس بعقد عمل، فقد لا يتفق الطرفان على الأجر، ومع ذلك يكون العقد عقد عمل، ما دام أنهما لم يختلفا عليه، إذ أن الاختلاف على الأجر هو الذي يمنع من توافر الرضا عليه، وبالتالي من انعقاد عقد العمل.

2. عقد العمل قد يكون محدد المدة أو غير محدد المدة، وعلى ذلك يجوز لطرفي العقد التراضي على تحديد مدة ينتهي بإنتهائها عقد العمل أو أن يتفقا على تحديد خدمة معينة ينتهي بإنجازها وهذا هو عقد العمل محدد المدة.

3. لا يكون عقد العمل صحيحًا إلا إذا كان كل من المتعاقدين أهلاً للتعاقد وفقًا للقانون، لذلك لابد أن يتوافر في صاحب العمل والعامل الأهلية اللازمة لإبرام العقد.

4. يعني عنصر التبعية قيام العامل بأداء العمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل بحيث يكون من حق الأخير أن يصدر للعامل الأوامر المتعلقة بالعمل الذي يقوم به وعليه طاعتها، ثم يوقع عليه الجزاءات إن هو خالف التعليمات والأوامر.

5. لكي ينعقد عقد العمل صحيحاً يجب ألا يكون رضا أحد المتعاقدين قد شابه عيب من عيوب الرضا وهي الغلط والتدليس والإكراه والإستغلال.

6. يُشترط في القواعد العامة كي يكون التعبير عن الإرادة إيجابًا شرطين أساسيين، أولهما أن يكون محددًا ودقيقًا، بمعنى أن يتضمن الإيجاب كل شروط العقد، بحيث بإمكان الموجه له الإطلاع بدقة على مضمون العقد المفروض عليه، فينعقد العقد بمجرد صدور القبول منه دون إضافة شيء آخر، وثانيهما أن يكون التعبير باتًّا نهائيًّا، أي أنه ينطوي على نية الموجب في إبرام العقد بمجرد اقتران القبول به.

7. يجوز التعبير عن القبول بكل وسيلة لا تدع شكاً لدى الموجب بأن إيجابه قد لاقى القبول، والتعبير بهذا المعنى قد يكون صريحًا وقد يكون ضمنيًا.

8. التعبير عن الإرادة هو سلوك إيجابي أو سلبي يسمح باستخلاص وجود إرادة محددة ومعلنة للغير، وتتجه إلى الارتباط القانوني. ويترتب عن التعبير عن الإرادة في عقد العمل آثار قانونية للعامل، وآثار قانونية لصاحب العمل.

9. يعتبر عنصر العمل في العقد، محال التزام العامل، وسبب إلتزام صاحب العمل، عكس الأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب العمل، وسبب التزام العامل، وهو بذلك عنصر مزدوج المركز.

ثانيًا- التوصيات:

1. يجب على المشرع الإماراتي أن ينص في مادة صريحة على تعريف الإيجاب والقبول في عقد العمل، حتى لا يكون هناك تفسيرات عديدة لمعنى الإيجاب والقبول.

2. ضرورة وجود تحقيق كتابي في حالة لو قام صاحب العمل بالاقتطاع من أجر العامل عند إدعاء هذا الأخير بأن التلف والفقدان الذي حصل لأدوات العمل من إهمال العامل، وذلك من أجل توفير ضمانة أكبر للعامل في حالة تعسف صاحب العمل في استحالة حقه في الاقتطاع من أجل العامل دون وجه حق.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أحمد أبو شنب: شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، عمان، ط1، 1998م.
2. أحمد أبو شنب: شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ط1، 2006م.
3. أحمد شوقي عبد الرحمن: الخطأ الجسيم للعامل في قانون العمل، بدون دار نشر، القاهرة، ط1، 1979م.
4. أحمد عبد العزيز: القانون يمنع العامل من التنازل عن حقه خلال فترة التعاقد، جريدة الاتحاد، العدد الصادر بتاريخ 24 يناير 2016م.
5. أنور سلطان: الموجز في النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، ج1، دار المعارف، القاهرة، 1963.
6. توفيق عبد الناصر العطار: شرح أحكام قانون العمل، جامعة أسيوط، مصر، 1989م.
7. جعفر المغربي: الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، مجلة روح القوانين، مطبعة جامعة طنطا، ع32، 2004م.
8. جلال مصطفى قريشي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984م.
9. حسام الدين كامل الأهواني: النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000م.
10. حسن كيره: أصول قانون العمل (عقد العمل) الطبعة الثالثة، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية لسنة 1983.

11. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، منشورات الحلبي، بيروت، ط1، 2010م.
12. حسين محمد منصور: قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2007م.
13. خالد بن عطية العمري: الاحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي بين الشريعة والنظام، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، 1429هـ - 1430هـ.
14. خالد عبد العزيز: احتساب التعويض عن الفصل التعسفي للعامل على الأجر الشامل، جريدة الخليج، العدد الصادر يوم الخميس الموافق 30 سبتمبر 2010م.
15. د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط، المجلد الأول.
16. دينا مباركة: الإنهاء لعقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1987م.
17. رأفت محمد حماد: الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
18. رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1993م.
19. رفعت هشام هشام: شرح قانون العمل الأردني، ط2، بدون ناشر، 1990م.
20. رمضان جمال كامل: شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط5، 2008م.
21. زهدي يكن: شرح قانون الموجبات والعقود، ج10، بدون ناشر وسنة نشر.
22. سعد سلامة العنزي: سلطات صاحب العمل في قانون العمل الكويتي والقانون المقارن، ط1، الدار للاستشارات القانونية وأعمال المحاماة، الكويت، 2005م.
23. سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2006م.
24. صحيفة البيان الإماراتية، خبر بعنوان: «بن ديماس متحدثًا أمام مؤتمر العمل الدولي في جنيف: الإمارات ملتزمة بتطبيق منظومة حماية أجور العمال»، 7 يونيو 2015م.
25. طارق عبد الرؤوف رزق: شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011م.
26. عادل عبد الحميد الفجال: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل «دراسة مقارنة»، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009م.
27. عامر محمد علي: شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنشر، 1999م.
28. عبد الحفيظ بلخضير: الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة، بيروت، بدون سنة نشر.
29. عبد الحميد عاطف حسن: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007م.
30. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مج1، العقود الواردة على العمل، منشورات الحلبي، بيروت، 2000م.
31. عبد العزيز الصاصمة: التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، ع1، الكويت، مارس 1999م.
32. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الاحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م.
33. عبد العزيز محمد عبد المجيد: شرح نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، الدار السعودية للنشر والتوزيع، الرياض، بدون تاريخ نشر.
34. عبد الفتاح عبد الباقي: أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، مطبعة النهضة، القاهرة، 1982م.

35. عبد الله فواز حمادنة: سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل «دراسة مقارنة»، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011م.
36. عدنان إبراهيم السرحان، نوري حمد خاطر: شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2000م.
37. عدنان العابد، ويوسف إلياس: أجر العامل في قانون العمل والضمان الاجتماعي.
38. عدنان سرحان، علي أحمد المهداوي، يوسف محمد عبيدات: أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مكتبة الجامعة، 2012م.
39. علي حيدر: درر الحكام شرح مجلة الاحكام، الجزء الأول.
40. علي غالب الداودي: شرح قانون العمل «دراسة مقارنة»، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011م.
41. فاخر جمال النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، وحدة التأليف والترجمة والنشر بجامعة الكويت، الكويت، 1993م.
42. فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل، ج1، دار الهنا للطباعة، القاهرة، 1985م.
43. القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.
44. كمال صوشي: مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري – قسنطينة، الجزائر، 2006 - 2007م.
45. مجدولين المخاترة: الحماية القانونية للأجر، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمان، 2004م.
46. محمد همام محمود: قانون العمل عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1980م.
47. منال سالم شوق الرشيدي: الحماية القانونية في قانون العمل الأردني والكويتي «دراسة مقارنة»، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، عمان، 2010م.
48. منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، وفقًا لأحدث التعديلات، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، الطبعة الثالثة، 2008م.
49. منصور العتوم: الفصل التعسفي في قانون العمل الاردني، مجلة البلقاء، جامعة عمان الأهلية، الأردن، المجلد 9، العدد 1.
50. ناصر صالح العتيبي: التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، دون ناشر، الكويت، 2005م.
51. ناصر صالح محمد الرند: الانهاء التعسفي لعقد العمل، 2010م.
52. ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996م.
53. نبيل عمر: أصول التنفيذ الجبري في القانون اللبناني، مكتبة الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003م.
54. نسيبة محمود العلاوي: رسالة ماجستير بعنوان «القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل»، غير منشورة، جامعة مؤتة، 2006م.
55. هشام علي صادق: دروس في قانون العمل اللبناني، دار النهضة العربية، بيروت، 1980م، ط1.
56. همام زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009م.
57. همام محمد زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2001م.
58. همام محمد محمود: قانون العمل،«عقد العمل الفردي» دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، 1987م.
59. هيثم المصاروة: المنتقي في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان، 2008م.

Transliteration Arabic References: **الترجمة الحرفية لمصادر ومراجع اللغة العربية:**

1. Ahmad Abu Shanab: sharh qanun al'amal aljaded, dar althaqafah, Amman, t. 1, 1998 m.
2. Ahmad Abu shanab: sharh qanun al'amal, dar althaqafah, Amman, t. 1, 2006 m.
3. Ahmad Shawqy Abd alrahmn: alkhat'a aljaseem lil'aamil fi qanoun al'amal, bidoun dar nashr, alqahirah, t. 1, 1979 m.
4. Ahmad Abdel'aziz: alqanun yamn'a al'aamil min altanazul 'an haqqah khilal fatrat alt'aqud, jaridat alittihad, al'adad as-sadir bitaareekh 24 yanayir 2016 m.
5. Anwar Sultan: almujaz fi alnazariah al'ammat lililtizaamat, masadir aliltizam, j.1, dar alma'arif, alqahirah, 1963.
6. Tawfiq Abdun-nasir Al'attar: sharh 'ahkam qanoun al'amal, jami'at Asyout, misr, 1989.
7. Ja'afar Almaghraby: alfasl alta'assufy fi qanoun al'amal al'urduny, majalat rouh alqawanin, matba'at jami'at Tanta, al'adad 32, 2004 m.
8. Jalal Mustafa Quraishy: sharh qanoun al'amal aljaza'iry, diwaan almatbou'aat aljami'e, aljazaa'ir, 1984.
9. Husam aldeen Kamil Al'ahwany: alnathariah al'ammah lililtizam, aljuz' al'awwal, dar alnahdah al'arabiah, alqahirah, 2000 m.
10. Hassan Kyrah: 'asul qanoun al'amal (Aqd al'amal), at-tab'ah ath-thalithah, kulliyat alhuqouq, jami'at al'iskandariah, 1983.
11. Hussain Abdullatif Hamdan: qanoun al'amal, manshurat alhalaby, bairout, t. 1, 2010 m.
12. Hassan Muhammad Mansour: qanoun al'amal, ad-dar aljamieah aljadeedat, al'iskandariyah, 2007.
13. Khalid bin Attia Al'omri: 'ahkam 'aqd al'amal alfardy bayn ash-shry'ah wan-nizam, risalat majsteer, aljami'at al'islamiah bialmadeenahh almunawwarah, 1429 h - 1430 h.
14. Khalid Abdulaziz: ihtisab t-ta'weed 'an alfasl at-t'assufy lil'amil 'alaa al'ajr ash-shamil, jareedat alkhaleej, al'adad as-sadir yawm alkhamis 30 sibtimber 2010 m.
15. Dr. Abdulrazzaaq Alsanhoury, alwasit, almujllad al'awwl.
16. Deena Mubarakah: al'inhaa' li'aqd al'amal, risalat dukturah, jami'at Ain Shams, 1987.
17. Ra'afat Muhammad Hammad: alwaseet fi sharh qanoun Al'amal, dar alnahdah al'arabiah, alqahirah, bidoun sanat nashr.

18. Rasheed Wadeh: alaqat al'amal fi dhilli al'islahat aliqtisadiah fi aljaza'ir, diwaan almatbu'at, aljaza'ir, 1993 m.
19. Rif'at Hisham Hisham: Sharah qanoun al'amal al'urduniy, t. 2., bidoun nashir, 1990.
20. Ramadan Jamal Kaml: sharah qanoun al'amal aljadid , almarkaz alqawmy lil'isdaraat alqanouniah, alqahirah, t. 5, 2008 m.
21. Zuhdy Yakan: sharh qanoun almoujibaat wal'uqoud, aljuz' 10, bidoun nashir wa sanat nashr.
22. Saed Salamah Aleinzy: sulutat sahib al'amal fi qanoun al'amal alkuwaity walqanoun almuqarin, t. 1, aldaar lilistisharat alqanouniah wa 'a'amaal almuhaamah, alkuwait, 2005 m.
23. Sayed Mahmoud Ramadan: alwaseet fi sharh qanoun al'amal, dar althaqafat, Amman, 2006.
24. sahifat albayan al'imaratiah, khabar bi 'eunwan: "bin dimas mutahaddithan 'amam m'utamar al'amal aldawaly fi jineef: al'imarat multazimah bitatbeeq manthoumat himayat 'ujour al'ammal" , 7 yuniou 2015.
25. Tariq Abdulra'ouf Rizq: sharh qanoun al'amal alkuwayty aljadeed raqm 6 lisanat 2010 bishan al'amal fi alqita'e al'ahly, t. 1, dar alnahdah al'arabiah, alqahirah, 2011 m.
26. Adil Abdulhamid Alfajjal: al'inhaa' ghayr almashro'u li'aqd al'amal "dirasah muqaranah" , munsha'at alma'arif, al'iskandariah, 2009.
27. Amir Muhammad Aly: sharh qanoun al'amal al'urduny, almarkaz alqawmy lilnashr, 1999.
28. Abdulhafeeth bilkhudair: al'inhaa' alta'assufy li'aqd al'amal, dar alhadath, bairout, bidoun sanat nushr.
29. Abdulhamid Atif Hassan: alnithaam alqanouny li'ajr al'amil fi 'aqd al'amal alfardy, dar alnahdat al'arabiah, alqahirah, 2007 m.
30. Abdulrazzaq Alsanhoury, alwasit fi sharh alqanoun almadany aljadeed, mujallad 1, al'uqoud alwaaridah 'alaa al'amal, manshurat alhalaby, bairout, 2000 m.
31. Abdul'azeez alsasmah: alt'arif bil'ajr wa turuq himayatih, majallat alqanoun, al'adad 1, alkuwait, maris 1999.
32. Abdul'aziz Abdulmuneim Khlefat: al'ahkam al'ammah li'aqd al'amal alfardy, munsh'at alma'arif, al'iskandariah, 2004 m.
33. Abdul'aziz Muhamad Abdulmajed: sharh nitham al'amal wal'ummal fi almamlakah al'arabiah alsa'oudiah, aldaar alsa'oudiyah lilnashr waltawz'e, alriyad, bidoun tarikh nashr.

34. Abdulfattah Abdulbaqy: ‘ahkam qanoun al’amal alkuwaity fi al’alaaqat bayna al’aamil wa rabb al’amal, matba’at alnahdah, alqahirah, 1982.
35. Abdallah Fawaz Hamaadnah: sultat almahkamah fi taqdeer alta’assuf ‘ind ‘inhaa’ ‘aqd al’amal “dirasah muqaaranah”, risalat majsteer fi alqanoun alkhasi, kulliyat alhuqouq, jami’at alsharq al’awsat, Amman, 2011 m.
36. Adnan Ibrahim Alsarhan, Nouri Hamad Khatir: sharh alqanoun almadany, masadir alhuqouq alshakhsiah, t. 1, dar althaqafah lilnashr waltawz’e, Amman, 2000 m.
37. Adnan Al’abid wa Yousif Ilyas: ‘ajr al’amil fi qanoun al’amal waldaman alijtima’y.
38. Adnan Sarhan, Aly Ahmad Almahdaawy, Yousif Muhammad ‘Ubaydat: ‘ahkam qanoun tanthem ‘alaqaat al’amal alittihady raqm 8 lisanat 1980 wa t’adeelatih, maktabat aljami’at, 2012 m.
39. Aly Haydar: durar alhukkam sharh majallat al’ahkaam aljuz’ al’awwal.
40. Aly Ghalib Aldawoudy: sharh qanoun al’amal, “dirasah muqaranah”, t. 1, dar althaqafah lilnashr waltawz’e, Amman, 2011 m.
41. Fakhir Jamal Alnakkas: qanoun al’amal alkuwaity almuqaran, wahdat alt’aleef waltarjamah walnashr, jami’at alkuwait, alkuwait, 1993.
42. Fathi Abdulsabour: alwaseet fi qanoun al’amal, aljuz’ 1, dar alhanaa liltiba’ah, alqahirah, 1985.
43. alqanoun alittihady raqm (8) lisanat 1980 fi sh’an tanthem ‘alaqat al’amal fi al’imarat al’arabiah almuttahidah.
44. Kamal Sushy: musahamah fi dirasat athar nitham al’amal bil’uqoud ‘alaa dafi’iyat al’ummal fi almu’assasat alsina’eiah, risalat majsteer, kulliyat al’uloum al’insaniah wal’uloum alijtima’iah, jami’at Munturi - Qusantinh, aljaza’ir, 2006 - 2007.
45. Majdouleen Almakhatrah: alhimayah alqanouniah lil’ajr, risalat majstee, jami’at M’utah, Amman, 2004 m.
46. Muhammad Hammam Mahmoud: qanoun al’amal, ‘aqd al’amal alfardy, dar alma’rifah aljami’eiah, al’iskandariah, 1980.
47. Manal Salim Shouq Alrasheedy: alhimayah alqanouniah fi qanoun al’amal al’urduniy walkuwaity “dirasah muqaranah”, risaalat majisteer, kulliyat alhuqouq, jami’at alsharq al’awsat, Amman, 2010.
48. Mansour Ibrahim Al’utoum: sharh qanoun al’amal al’urduniy, dirasah muqaaranah, wafqan li’ahdath alt’adeelat, da’irat almaktabah alwataniah, Amman, altab’ah ath-thalithah, 2008 m.
49. Mansour Al’utoum: alfasl at-t’assufy fi qanoun al’amal al’urduniy, majallat Albalqaa’, jami’at Amman Al’ahliah, al’urdun, almujallad 9, al’adad 1.

50. Nasir Salih Ale'teby: at-t'aweed 'an 'isabat al'amal fi alwathaif al'aammah, bidoun nashir, alkuwait, 2005.
51. Nasir Salih Muhamad Alrand: al'inha' alt'assufy li'aqd al'amal, 2010.
52. Nahid Al'ajouz: alhimayah aljina'iyah lijhuqouq al'ummaliyah , t. 1, munsha'at alma'arif, al'iskandariah, 1996.
53. Nabil Omr: 'usoul altanfeedh aljabry fi alqanoun allubnany, maktabat alhalaby alhuqouqiyah, bairout, 2003.
54. Nusaibah Mahmoud Al'allawy: risalat majsteer bi'unwan "alqanoun alwajib altatbeeq 'alaa alfasl alt'assufy lil'aamil", ghayr manshourah, jami'at m'utah, 2006 m.
55. Hisham Aly Sadq: durous fi qanoun al'amal allubnany, dar alnahdah al'arabiah, bairout, 1980, t. 1.
56. Humam Zahran: qanoun al'amal, 'aqd al'amal alfardy, dar aljami'at aljadeedah, al'iskandariah, 2009.
57. Humam Muhamad Zahran: qanoun al'amal, 'aqd al'amal alfardy, dar almatbou'aat aljami'iyat, al'iskandariah, t. 1, 2001 m.
58. Humam Muhammad Mahmoud: qanoun al'amal, " 'qad al'amal alfardi" , dar alm'arifah aljami'eiyah, al'iskandariah, t. 1, 1987 m.
59. Haytham Almasarwah: almukhtar fi sharh qanoun al'amal, dar alhamid, Amman, 2008.

Protection of the Employee's Wage according to the Provisions of the UAE Federal Labor Law

Ismail Abdoul Bulhoush

Zaid Ali Zaid

College of Law - University of Sharjah

Sharjah - U.A.E.

Abstract:

Social law and the role of the social legislator have witnessed an important development, which reinforced protection for the weak party in labor relations. As a result, the worker has come to enjoy many privileges and legal protections, including the wage as the most important obligation of the employer, given its nature for the worker and his family as well. The wage is one of the basic elements in the labor contract, and the UAE legislator has preserved the wage of the worker in accordance with national as well as international laws. In order to investigate the importance of protecting the wage of a worker in accordance with the provisions of the Federal Labor Law, this research has been divided into an introduction and four sections: the first section is entitled 'the guarantees of the payment of wages', the second section has the the title 'the protection of wages in confronting the employer', the third section comes under the heading 'the protection of wages vis-à-vis the worker's creditors', while the last section is entitled 'the protection of the minimum wage'. The researcher reached many results, the most important of which is that: the wage is one of the essential elements in the work contract, and the contract is not an employment contract unless the work is rewarded and the approval of the worker and the employer is obtained. The researcher recommended that the Emirati legislator must provide an explicit article for the definition of acceptance and remuneration in the work contract, as well as the difference between basic and gross remuneration.

Keywords: Country, Law, The Basic Wage, Wages Protection System (WPS).