

3- أن يكون الأجر معلوماً معيناً .
وقد اتفق النظام مع الفقه في هذه الشروط .

• أنواع الأجر :

أما في النظام فهي:

- 1- الأجر النقدي : وهو المبلغ الذي يدفع للعامل من النقود .
- 2- الأجر العيني : وهو ما يعطى للعامل من غير النقود ، ويشترط له شروط هي :
 - أ- أن يصرف للعامل باعتباره مقابلاً للعمل .
 - ب- أن يصرف لا على وجه التبرع .
 - ج- أن يتوافر فيه صفة الديمومة والاستمرار .
 - د- أن يكون قد منح له باعتباره حقاً له ، لا يدفع مقابلاً له .
 - هـ- أن ينص عليه عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل .

وأما في الفقه فهي :

- 1- الأجر النقدي: وقد اتفق الفقهاء على جواز أن يكون الأجر نقداً .
- 2- الأجر العيني: وقد اتفق الفقهاء على جواز أن يكون الأجر عيناً .
وقد اتفق النظام مع الفقه في أنواع الأجر .

• ملحقات الأجر :

- 1- العلاوة: هي كل ما يعطى للعامل زيادة على أجره الأساسي , كلما طالّت مدة خدمته , أو أقدميته لدى صاحب العمل , وهذه ما تعرف بالعلّوة الدورية .
وقد يعطى العامل علاوة لمواجهة الزيادة في ارتفاع الأسعار , وتسمى علاوة غلاء المعيشة .
وقد يعطى علاوة لمواجهة أعباء عائلية معينة , وتسمى العلاوة العائلية .
ويشترط لاستحقاق العامل لها شروطاً هي:
 - أ- أن تكون مقررة في عقد العمل .
 - ب- أن تكون مقررة في نظام العمل .

ج- أن يجري العرف بمنحها .

وتعتبر جزءاً من الأجر متى توافرت هذه الشروط .

وكذلك تعتبر العلاوة جزءاً من الأجر في الفقه .

2- المكافأة : هي كل مبلغ إضافي يدفعه صاحب العمل للعامل , زيادة على الأجر الأصلي, جزاءً على أمانته أو إخلاصه أو كفاءته , أو قدرته في زيادة الإنتاج .
والأصل أنها تبرع , إلا أنها تكون جزءاً من الأجر متى توافرت فيها الشروط الآتية:

أ- عمومية المكافأة .

ب - استمرار المكافأة .

ج - ثبات قيمة المكافأة .

وقد اتفق ذلك مع الفقه .

3- العمولة : هي المبالغ التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين وغيرهم من الوسطاء , وذلك مقابل مايقومون به من صفقات لحساب صاحب العمل .

ويشترط لاعتبار العمولة جزءاً من الأجر أن يكون الوسيط تابعاً لصاحب العمل وخاضعاً لرقابته .

وتعتبر العمولة في حكم المعلوم، لأنها تكون بنسبة معينة، ولذلك تعتبر جزءاً من الأجر في الفقه.

4- الزيادة في الأجر مقابل الساعات الإضافية : وهو الأجر الذي يعطى للعامل مقابل قيامه بعمل إضافي غير متفق عليه , أو في خارج أوقات الدوام العادي .
وقد جعل الفقه العمل الإضافي موقوفاً على موافقة العامل , بينما يفهم من النظام جواز إجبار العامل على ذلك مقابل أجر.

5- المنحة : هي مايعطيه صاحب العمل لعماله , زيادة على أجورهم المحددة أو المتفق عليها , من مقابل نقدي أو عيني, في مناسبة من المناسبات , أو في أوقات معينة من السنة .

ولا تختلف أحكام المنحة عن أحكام المكافأة .

6- الهبة : هي المبالغ التي يدفعها زبائن صاحب العمل للعامل، مقابل الخدمة التي يؤديها لهم. والأصل أنها تبرع، ثم أصبحت ملزمة لشيوعها . ويشترط لكونها جزءاً من الأجر شروطاً وهي :

- أ- أن يجري العرف بدفعها .
 - ب- أن تكون هناك قواعد تسمح بضبطها .
 - ج- أن تكون مقابلاً لعمل داخل في وظيفة العامل .
- ولما كانت الهبة مجهولة المقدار، فإنها لا تعتبر جزءاً من الأجر في الفقه، لجهالتها .

7- المزايا العينية : هي ما يعطى للعامل مقابل ما يتكبده من نفقات في سبيل تأدية العمل، وأهمها السكن والغذاء والملبس وواسطة النقل . ويشترط لاعتبارها جزءاً من الأجر نفس الشروط لاعتبار الأجر العيني أجراً، وقد سبق ذكر الشروط في أنواع الأجر .

وقد سبق أن عرفنا اتفاق الفقهاء على جواز أن يكون الأجر عيناً .

8- البدلات : وهي مبالغ إضافية يؤديها صاحب العمل إلى العامل نظير عمل يؤديه، أو أخطار معينة يتعرض لها في عمله . وتتقرر هذه البدلات إما في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل . وتعتبر البدلات جزءاً من الأجر في الفقه .

9- المشاركة في الأرباح : وتكون بنسبة مئوية من الأرباح الصافية التي يشترط في عقد العمل دفعها للعامل بدل أجره، أو بالإضافة إلى أجره . ولا يعني ذلك أن يكون العامل شريكاً لصاحب العمل .

ومتى حققت المنشأة ربحاً، فيستحق العامل النسبة وإلا فلا . وإذا كانت هذه الأرباح كل الأجر، فهي مجهولة المقدار ، ولذا لا تعتبر جزءاً من الأجر في الفقه، لجهالتها .

أما إن كانت بعض الأجر، وهناك أجر ثابت معلوم، فتعتبر جزءاً منه، لأنها تابعة له .

- كيفية وفاء الأجر : يكون بالعملة الرسمية للبلاد، وهي الريال السعودي . وقد قرر الفقهاء أن العبرة في الأجر هو نقد البلد .
- زمان وفاء الأجر : يكون في أيام العمل بل في ساعاته .

وقد وضع النظام هذا الترتيب مراعاة للعامل ، وهذا لا يخالف الفقه .

- مكان وفاء الأجر : يكون في مكان العمل تيسيراً للعامل .
وقد قرر الفقهاء أن الأجر يكون دفعه في المكان المتفق عليه ، وفي حالة عدم الاتفاق يكون مكان الوفاء هو محل إبرام العقد على الصحيح .
- تعيين حد أدنى للأجر :

الأصل أن يترك تحديد الأجر للمتعاقدين، إلا أن النظام نص على جواز تدخل مجلس الوزراء لتعيين حد أدنى للأجر .

وقد تكلم ابن القيم عن تسعير الأجور وبيّن جوازها .

- مواعيد الوفاء بالأجر :
بيّن النظام أن مواعيد الوفاء بالأجر منظمة، بحيث إن العمال باليومية، تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل، والعمال بالشهر تصرف أجورهم مرة في الشهر، والعمال بالقطعة إذا كانت مدة العمل تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع ، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل ، وغير أولئك تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل .

وهذا يتوافق مع الفقه، حيث قرر الفقهاء أن الأجر يكون صرفه باتفاق الطرفين، سواء كان ذلك مؤجلاً أو يومياً أو شهرياً أو غيره .

- دفع أجر الإجازة السنوية مقدماً :
يعتبر ما يدفع للعامل من أجر عن الإجازة السنوية مقدماً، ملحقاً بالأجر، ويأخذ أحكامه، وهذا التنظيم لا يخالف الفقه .

- حماية الأجر :
(أ) وجوب الوفاء بالأجر بقيمته الحقيقية :

وذلك بأداء المبلغ المتفق عليه في العقد ، فإذا كان نقداً وجب دفعه كذلك،

وإن لم يكن كذلك، فإنه ظلم حرمه الله ورسوله .

(ب) وجوب الوفاء بالأجر كاملاً :

1- منع الحجز على الأجر إلا في حدود معينة :

يمنع الحجز على أجر العامل إلا في حدود نصف الأجر، ولا تجوز

الزيادة على ذلك .

2- منع المقاصة بين الأجر ودين العامل إلا في حدود معينة:

قد يحتاج العامل إلى قرض، فيقرضه صاحب العمل ، فيجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل، استيفاءً لهذا الدين ، بشرط ألا يزيد الاقتطاع عن 10% .

ولكي يأخذ القرض هذا الحكم، لا بد من توفر شرطين، هما :

(أ) أن يكون قرضاً بالمعنى الصحيح ، فلا يعتبر ما يعطي صاحب العمل للعامل من أجر جزئي معجل قرضاً .

(ب) أن تكون هناك علاقة عمل ، بحيث يكون المقرض موصوفاً بأنه صاحب عمل، والمقرض موصوفاً بأنه عامل لدى صاحب العمل .

وقد اتفق الفقهاء على جواز المقاصة .

3- منع الحسم من أجر العامل إلا في حدود معينة :

وهذه الحسميات هي :

■ الحسميات النظامية، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية واشتراكات صندوق الادخار، وتعتبر هذه الحسميات في الفقه مساهمة إجبارية على وجه التبرع، ولولي الأمر الإلزام بذلك، لتحقيق المصلحة.

■ الحسميات المتعلقة بأقساط السكن والمزايا والخدمات الأخرى للعمال، وتعتبر هذه الحسميات في الفقه مقاصة.

■ الحسميات التأديبية والتعويضية، أما الحسميات التأديبية إن كانت من اختصاص الجهة النظامية فتعتبر من العقوبات المالية، وإن كانت من اختصاص جهة العمل، فتعتبر مقاصة. وأما الحسميات التعويضية فهي مقاصة كذلك.

■ الحسميات القضائية، ولولي الأمر الإلزام بذلك لرد الحقوق إلى أهلها.

● امتيازات أجر العامل :

يعتبر أجر العامل ديناً ممتازاً من الدرجة الأولى، يقدم على جميع الغرماء ، ويقدم على المصروفات القضائية، ومصروفات الإفلاس والتصفية .

وقد تكلم الفقهاء على مسألة الأجير الخاص، هل له الحق في حبس العين المعقود عليها، من أجل استيفاء الأجر؟ والراجح أن الأجير يقدم على جميع الغرماء ، سواءً كان لعمل العامل أثر في العين أو لا .

● أهلية استيفاء الأجر :

لقد تعرض نظام العمل للأهلية المتطلبة لإبرام العقد إلا أنه اشترط موافقة ولي الأمر عند إبرام عقد العمل في حق من أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة، ويترتب على ذلك، أن من لم يتم الثامنة عشرة من عمره، ليس له حق في إبرام عقد العمل، إلا بموافقة ولي الأمر، وبناءً على ذلك، فأهلية استيفاء الأجر هي أهلية إبرام العقد.

وفي الفقه اختلف الفقهاء في سن البلوغ، والراجح أن سن البلوغ هو خمس عشرة سنة.

أما الرشد فلا له سن محدد، وقد علق الفقه الرشد على الصلاح في تصريح المال بلا تمييز، بينما النظام فقد حدد ذلك بثماني عشرة سنة، وهذا لا يخالف الفقه.

● المساواة بين أجور العمال في الأعمال المتماثلة:

من الواجب على صاحب العمل أن يسوي بين العمال الذين تتساوى أعمالهم وظروفهم وخبرتهم، وهذا من العدل الذي أمر الله به ورسوله .

● طريق تحديد الأجر : وطريق تحديد الأجر إحدى ثلاث طرق هي :

1- التحديد الاتفاقي: وهو الأصل، بحيث يتفق الطرفان على تحديد الأجر، وهذا يوافق الفقه.

2- التحديد القضائي: ويكون عند عدم الاتفاق على تحديد الأجر، وهذا يوافق الفقه .

3- التحديد النظامي: وذلك بتعيين حد أدنى للأجر كما سبق، وهذا يوافق الفقه.

● قواعد تحديد الأجر :

الأصل أن يتفق الطرفان في العقد على الطريقة التي يحسب الأجر بمقتضاها، وتوجد ثلاث طرق لهذا الحساب :

1- حساب الأجر بالزمن: بحيث يحسب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر إلى قدر العمل ، وهذا يوافق الفقه، حيث اتفق الفقهاء على ذلك.

2- حساب الأجر بالعمل: بحيث يحسب الأجر على أساس وحدة إنتاجية معينة، وهذا يوافق الفقه، حيث اتفق الفقهاء على ذلك.

3- حساب الأجر بالزمن والعمل (الطريحة): بحيث يجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحساب الأجر بالعمل، وهذا يوافق الفقه على الصحيح .

• وقت سقوط حق العامل في المطالبة بالأجر :

لا تقبل أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في النظام، أو الناشئة عن عقد العمل، بعد مضي سنة كاملة من تاريخ انتهاء عقد العمل .
وهذه المسألة تسمى في الفقه بمسألة التقادم، وقد أجازها الفقهاء، لكن عدم سماع الدعوى للتقادم ليس إسقاطاً للحق، بل إسقاطاً للدعوى، وذلك لأن سكوت صاحب الحق عن المطالبة في هذه المدة قرينة على أنه ليس بصاحب حق.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين..