

## الإمتياز كضمان لاستيفاء أجر العامل: دراسة مقارنة

خنساء محمد جاسم<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> مدرس، قسم القانون، كلية المأمون الجامعة، العراق.

البريد الإلكتروني: [dr.khansaa.mohammed@gmail.com](mailto:dr.khansaa.mohammed@gmail.com)

### الملخص:

تتعدد صور الحماية التي أسبغها المشرع على أجر العامل بتعدد المخاطر التي يتعرض لها الأجر والتي قد تؤدي إلى عدم دفعه كلياً أو جزئياً. فبعض هذه المخاطر مصدرها رب العمل نفسه ودائنيه، في حين يكون مصدر البعض الآخر دائني العامل نفسه. ونظراً لأهمية الأجر اهتمت به قوانين العمل في معظم الدول، سواءً من حيث تحديد مفهومه وتنظيم الوفاء به، أو من حيث تنظيم وسائل حمايته. وسنقف في هذه الدراسة على صورة واحدة من المخاطر التي يتعرض لها الأجر، وهي حالة إفلاس رب العمل وتزاحم دائنيه، وما قد ينجم عن ذلك من فقدان العامل لأجره كلياً أو جزئياً. وسنبحث الوسيلة التي قررها القانون لحماية العامل من هذا الخطر وهي إضفاء صفة الإمتياز على أجره.

### الكلمات المفتاحية:

أجر العامل، الإمتياز، إفلاس صاحب العمل، تزاحم الدائنين.

تاريخ إرسال المقال: 2019/09/24، تاريخ قبول المقال: 2020/07/31، تاريخ نشر المقال: 2020/08/31

لتهميش المقال: خنساء محمد جاسم، "الإمتياز كضمان لاستيفاء أجر العامل: دراسة مقارنة"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 02 (عدد خاص) 2020، ص ص. 330-345.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المقال متوفر على الرابط التالي:

المؤلف المراسل: خنساء محمد جاسم، [dr.khansaa.mohammed@gmail.com](mailto:dr.khansaa.mohammed@gmail.com)

## The Concession as a Guarantee for the Payment of the Worker's Wages: A Comparative Study

### Abstract:

First of all; There are numerous forms of protection provided by the legislator to the wage of the worker with the multiple risks to which the wage is liable to lead to failure to pay in whole or in part. Some of these risks originate from the employer himself and his creditors, while others are the creditors of the worker himself.

In this study, we will deal with one of the risks to pay, namely, the bankruptcy of the employer and the contention of his creditors, and the consequent loss of the worker in whole or in part. And we will discuss the means prescribed by law to protect the worker from this danger is to give the status of concession to his remuneration.

### Keywords:

Wage of the worker, bankruptcy of the employer, creditors contention, concession.

## La concession comme garantie d'un salaire : étude comparative

### Résumé :

Les garanties du salaire mensuel d'un salarié prennent différentes formes. La concession est considérée en droit Irakien comme l'une des garanties les plus importantes. La présente recherche a pour objet d'étudier un des risques liés au salaire : la faillite de l'entreprise et la multitude des créanciers ; la concession est alors la plus utilisée dans ce cas.

### Mots clés :

Salaire, concession, faillite, créanciers

## مقدمة

يُعدّ الأجر عنصر أساس من عناصر عقد العمل التي يجب التراضي عليها. وبدونه لا نكون أمام عقد عمل (عقد معاوضة) إنّما عقد من عقود التبرع. فالأجر هو الباعث الدافع على التعاقد، إذ يهدف العامل من التعاقد إلى الحصول على الأجر لأجل الإنفاق على حاجاته وشؤون أسرته.

ونظراً لأهمية الأجر اهتمت به قوانين العمل في معظم الدول، سواءً من حيث تحديد مفهومه وتنظيم الوفاء به، أو من حيث تنظيم وسائل حمايته. بل إنّ الشريعة الإسلامية حرصت على تأكيد أهمية الوفاء بأجر العامل، فقد جاء عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: حديث الرسول محمد صلى الله عليه وسلم؛ "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"<sup>1</sup>.

وقد مر تنظيم الأجر بتطور متلاحق، فابتداءً خضع لقواعد القانون المدني وبالذات مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وفي ظلّ هذا المبدأ كان تحديد الأجر يخضع لقانون العرض والطلب، لكن بعد الوعي بأهمية ضمان حد أدنى من الحقوق للطبقة العاملة وتحسين ظروف العمل كعنصر مهم في السياسة الاجتماعية وتحقيق السلم الاجتماعي، اقتضى الأمر تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية ضمن قانون مستقل عن القانون المدني وهو قانون العمل. وقد حرصت معظم قوانين العمل في العالم، ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015، على تحديد حد أدنى للأجر، بحيث لا يجوز في جميع الأحوال أن يقل أجر العامل عنه<sup>(2)</sup>.

ويراعى عند تحديد الحد الأدنى للأجر؛ احتياجات العمال وعوائلهم، والمستوى العام للأجور في الدولة، وتكاليف المعيشة ومستوى التضخم، ومتطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup>. وفي رواية: (حقه) بدل (أجره) رواه ابن ماجه في صحيحه، ص 1995 | خلاصة حكم المحدث : صححه الالباني، الحديث رقم (2443)، فضلاً التوجيه النبوي يتعلق بتأخير حق الأجير، وأما عدم إعطاء الأجير أجره ومنعه منه بالكلية فذلك من كبائر الذنوب، وقد حذر الله تعالى من ذلك وجعل أكل حق الأجير خصماً له يوم القيامة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره) رواه البخاري. للمزيد ينظر، موقع الدرر السنيّة، الموسوعة الحديثية: المشرف العام علي عبد القادر السقاف، متاح على الرابط الالكتروني:

2019 تاريخ الرجوع <https://dorar.net/hadith/sharh/127923/7/5>

<sup>(2)</sup> نصت المادة (62) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 على ((أولاً - يحدد أجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط أن لا يقل عن الأجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً.

ثانياً - يقصد بالحد الأدنى للأجرة الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي، أيهما أكثر)).

<sup>(3)</sup> المادة (63 / ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.

ولم تقف قوانين العمل بالنسبة لحماية الأجر عند حد تنظيم الوفاء به، بما يكفل حصول العامل عليه في مواعيد دورية منتظمة، بل تجاوزت ذلك إلى تنظيمه تنظيماً شمولياً، وإحاطته بسياج من الحماية التي تكفل وصوله إلى العامل كاملاً غير منقوص، من خلال تقرير ضمانات لاستيفائه باعتباره مصدر رزق العامل الأساس إن لم يكن الوحيد.

وتتعدد صور الحماية التي أسبغها المشرع على أجر العامل، بتعدد المخاطر التي يتعرض لها الأجر، والتي قد تؤدي على عدم دفعه كلياً أو جزئياً، فبعض هذه المخاطر مصدرها رب العمل نفسه ودائنيه، في حين يكون مصدر البعض الآخر دائني العامل نفسه.

لهذا تتمحور إشكالية هذه الدراسة؛ حول صورة مهمة من صور المخاطر التي يتعرض لها العامل حين استيفائه الأجر، ألا وهي حالة إفلاس رب العمل وتزاحم العامل الضعيف مع دائني رب العمل الآخرين، وما يمكن ينجم عن ذلك من فقدان العامل لأجره كلياً أو جزئياً، وهو ما يستتبع الإجابة على سؤالين مهمين، مفادهما؛ ما هو مضمون الإمتياز الذي قرره المشرع لأجر العامل، والذي يكفل له الحصول على حقه كاملاً غير منقوص؟ وهل أنّ وسيلة الإمتياز التي قررها القانون لحماية العامل من هذا الخطر، من خلال إضفاء صفة الإمتياز على أجره، كافية كضمان حقيقي لإستيفاء هذا الأجر أو لا؟.

والإجابة على هذه التساؤلات وغيرها؛ تستوجب علينا انتهاج منهج علمي تحليلي في النظر في النصوص القانونية المقررة لحق الإمتياز، من خلال الاعتماد على أسلوب المقارنة بين نصوص القانون العراقي ونصوص القانون الجزائري، للإستفادة من كلا التجريبتين في الخروج بنتائج ومقترحات تصلح للتطبيق عملياً، في ظل الغاية التي تقرر هذا الإمتياز لأجلها.

وتتطلب دراسة هذه الوسيلة تقسيم هيكلية البحث الى مبحثين؛

نتناول في أولهما مفهوم الإمتياز عموماً، ونخصص الثاني لبحث الإمتياز باعتباره ضماناً لاستيفاء أجر العامل، ونختتم الدراسة بخاتمة نذكر فيها أهم النتائج والمقترحات التي نرى في الأخذ بها وتبنيها فائدة علمية وعملية.

## المبحث الأول: مفهوم حق الإمتياز

تتطلب الإحاطة بمفهوم الإمتياز الوقوف على تعريفه، وبيان خصائصه، وتوضيح أنواعه، وهذا ما سنبحثه تباعاً في المطالب الثلاثة الآتية:

### المطلب الأول: تعريف حق الإمتياز

عرّفت الفقرة (1) من المادة (1361) من القانون المدني العراقي الإمتياز بأنه ((أولوية في استيفاء دين معين مراعاةً لسبب هذا الدين))<sup>4</sup>، أما القانون المدني الجزائري فقد عرّف الإمتياز في المادة (982) منه بأنه ((أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاةً منه لصفته، ولا يكون لدين إمتياز إلا بمقتضى نص قانوني))<sup>5</sup>.

ويتبين من التعريف أعلاه أنّ الإمتياز يُقرر لصفة خاصة في الدين لا في الدائن. فقد اختار المشرع بعض الحقوق وجعلها حقوق ممتازة مراعاةً لصفة فيها رآها جديرة بالتفضيل، فالمبالغ المستحقة للدولة عُدّت ممتازة لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة، وأجور العمال والنفقة المحكوم بها للزوجة والأولاد عُدّت ممتازة لاعتبارات إنسانية واجتماعية، وبعض الديون عُدّت ممتازة على أساس فكرة الرهن الضمني، كما هو الحال في دين الأجرة المستحق للمؤجر والذي له إمتياز على أثاث المستأجر<sup>(6)</sup>.

إذن؛ الإمتياز يعني إعطاء أولوية لدائن معين في استيفاء حقه من مال معين أو من مجموع أموال مدينه، وذلك بالتقدم على غيره من الدائنين العاديين والدائنين أصحاب الضمانات التاليين له بالمرتبة، مما يعني عدم خضوع هذا الدائن صاحب الدين الممتاز لقسمة الغرماء<sup>(7)</sup>، ولكن ما يؤخذ على تعريف المشرع العراقي أنّه جاء خالياً من الإشارة إلى حق التتبع للمال المثقل بالإمتياز<sup>(8)</sup>.

مما تقدم، يمكن تعريف حق الإمتياز بأنه حق بالأولوية يعطيه المشرع لبعض الديون مراعاةً لصفته. ويمنح هذا الحق الدائن سلطة مباشرة على الشيء المحمل به تمكنه من استيفاء دينه، بالتقدم على غيره من الدائنين وفي أي يد يكون فيها هذا الشيء.

(4) القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 النافذ المعدل.

(5) الصادر بأمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم.

(6) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج10: التأمينات الشخصية والعينية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970، ص919.

(7) السيد عبد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الغرابي، بدون سنة نشر، ص143.

(8) محمد طه البشير ود. غني حسون طه، الحقوق العينية، مطابع مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1982، ص565.

## المطلب الثاني: خصائص حق الإمتياز

باستقراء نص المادة (1361) مدني عراقي والمادة (982) مدني جزائري، يتبين لنا أنّ حق الإمتياز يتصف بالخصائص الآتية:

**أولاً/الإمتياز حق استثنائي:** ينطوي حق الإمتياز على خروج على القواعد العامة التي تقضي بالمساواة بين الدائنين، لأنّ الإمتياز يعطي الدائن أولوية في استيفاء حقه قبل غيره من دائني مدينه، وبالتالي فإنّ الإمتياز لا يُباشَر إلا عند تراحم الدائنين. إذ لو كان صاحب الحق الممتاز هو وحده الذي يقوم بالتنفيذ على أموال مدينه فلا معنى لتمسكه بالإمتياز<sup>(9)</sup>. كما أنّه يُشترط لمباشرة الإمتياز تحول المال محل الإمتياز إلى نقود، ليكون لصاحب الإمتياز الأولوية في استيفاء حقه من هذه النقود. ويترتب على ذلك أنّ صاحب الإمتياز لا يحق له منع مدينه من التصرف في المال محل الإمتياز، كما لا يحق له منع بقية دائني مدينه من توقيع الحجز على هذا المال<sup>(10)</sup>. ويترتب على كون الإمتياز استثناءً من الأصل الذي يقضي بالمساواة بين الدائنين، وجوب أن لا يقاس عليه وأن لا يتوسع في تفسير النصوص التي تقرر حقوق الإمتياز، لأنّ ما ثبت على خلاف القياس فغيره لا يقاس عليه. لكن يجب عدم المغالاة في الصفة الاستثنائية لحق الإمتياز لدرجة قصره فقط على الدين المضمون به دون توابعه، بل يتعيّن القول بأنّ الإمتياز يضمن إضافةً إلى أصل الدين توابع هذا الدين كمصروفات المطالبة به وفوائده<sup>(11)</sup>.

**ثانياً/القانون هو المصدر الوحيد لحق الإمتياز:** صرحت بهذه الخصيصة الفقرة (2) من المادة (1361)<sup>(12)</sup> مدني عراقي، والمادة (982) مدني جزائري بإيرادها عبارة ((ولا يكون لدين إمتياز إلا بمقتضى نص قانوني)). ويستفاد من هذه النصوص أنّ القانون هو المصدر الوحيد لحق الإمتياز وبمقتضاه تُعيّن الحقوق الممتازة وتحدّد مراتبها. ويترتب على ذلك أنّه لا يجوز الاتفاق بين الدائن والمدين على جعل دين معين ديناً ممتازاً، طالما أنّ المشرع لا يعدّه كذلك، فمثل هذا الاتفاق باطل. وأيضاً لا يجوز للقاضي أن يقرر إمتيازاً لدين لم يعدّه القانون ممتازاً<sup>(13)</sup>.

**ثالثاً:/ حق الإمتياز حق عيني:** يمنح الإمتياز الدائن مزايا الحق العيني وهي ميزة الأولوية (التقدم) وميزة التتبع. وجميع حقوق الإمتياز تمنح الدائن ميزة الأولوية في استيفاء دينه عن بقية الدائنين، والأصل أنّها تمنح كذلك تتبع

(9) يمنية شوار، أحكام حقوق الإمتياز في الفقه الإسلامي والقانون المدني - دراسة مقارنة -، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق الإسلامية - قسم الشريعة والقانون، الجزائر، 2010-2011، ص48.

(10) يمنية شوار، المصدر السابق، ص33-34.

(11) محمد طه البشير ود. غني حسون طه، المصدر السابق، ص567.

(12) نصت هذه الفقرة على ((لا يكون لدين إمتيازاً إلا بمقتضى نص في القانون)).

(13) د. عبد الرزاق السنهوري، المصدر السابق، ص919.

المال محل الإمتياز في أي يد يكون لأجل التنفيذ عليه، لكن يحرم بعض حقوق الإمتياز من ميزة التتبع وهذا حال الإمتيازات العامة<sup>(14)</sup>.

رابعاً/حق الإمتياز لا يتجزأ: يشترك حق الإمتياز في هذه الميزة مع حق الرهن، إذ يبقى الإمتياز كاملاً على الشيء المثقل به، ما دام هناك جزء من الدين المضمون لم يوف به ما لم يتفق على غير ذلك.

خامساً/ حق الإمتياز حق تبعي: شأن الإمتياز في هذه الخصيصة شأن الرهن بنوعيه الرسمي والحيازي. إذ يتبع الإمتياز الدين المضمون به صحةً وبطلاناً، وجوداً وعدمياً. فيقوم الإمتياز إذا قام هذا الدين وينقضي بانقضائه<sup>(15)</sup>.

### المطلب الثالث: أنواع حقوق الإمتياز

بتحليل نص المادة (1363 / ف1) مدني عراقي والمادة (984) مدني جزائري<sup>(16)</sup>، يتبين أنّ حقوق الإمتياز على نوعين : حقوق إمتياز عامة، وحقوق إمتياز خاصة<sup>(17)</sup>.

أولاً/ حقوق الإمتياز العامة: ترد هذه الإمتيازات على كل أموال المدين من منقول وعقار، بحيث يجوز للدائن صاحب الإمتياز التنفيذ على أي مال من أموال مدينه ليستوفي حقه من ثمنه متقدماً على غيره من الدائنين. لكن الإمتيازات العامة لا ترتب حقاً عينياً بالمعنى التقليدي، لأنها لا تمنح الدائن ميزة تتبع المال المثقل بالإمتياز إذا انتقلت ملكيته للغير. كما أنّ حقوق الإمتياز لا يلزم تسجيلها ولو كان محلها عقاراً<sup>(18)</sup>.

ثانياً/حقوق الإمتياز الخاصة: الإمتياز الخاص هو الذي يقع على أحد أموال المدين. وهي أما أن تكون حقوق إمتياز منقولة أو حقوق إمتياز عقارية. وحقوق الإمتياز الخاصة المنقولة هي التي ترد على منقول أو منقولات معينة كإمتياز بائع المنقول، أما حقوق الإمتياز الخاصة العقارية فهي التي ترد على عقارات معينة كإمتياز بائع العقار، والإمتياز الخاص سواء كان محله عقاراً أم منقولاً، يخوّل للدائن سلطة التنفيذ على المال محل الإمتياز واستيفاء حقه عن ثمنه متقدماً على غيره من الدائنين. وإذا خرج المال محل الإمتياز من يد المدين، كان للدائن تتبّعه والتنفيذ عليه في يد من انتقلت إليه ملكيته<sup>(19)</sup>.

(14) محمد طه البشير ود. غني حسون طه، الحقوق العينية، المصدر السابق، ص566.

(15) د. علي هادي العبيدي، الوجيز في شرح القانون المدني، الحقوق العينية، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مطبعة الأرز، عمان - الأردن، 2000، ص425.

(16) نصت المادة (1363 / ف1) مدني عراقي على ((ترد حقوق الإمتياز العامة على جميع أموال المدين من منقول وعقار أما حقوق الإمتياز الخاصة فتكون مقصورة على منقول أو عقار معين)) وقد ورد هذا النص بنفس الصيغة في المادة (984) مدني جزائري.

(17) لسنا بصدد تفصيل كل حق من هذه الحقوق لأنّ ذلك يخرج من نطاق بحثنا إنما سنقتصر على تحديد مفهومها بشكل مجمل.

(18) نصت المادة (1365 / ف2) مدني عراقي على ((ومع ذلك فإنّ حقوق الإمتياز العامة ولو كان محلها عقاراً، لا يجب التسجيل ولا يثبت فيها حق التتبع...)) ولا مقابل لذا النص في القانون المدني الجزائري رقم 75-58 والمؤرخ 1975/9/26.

(19) السيد عبد نايل، المصدر السابق، ص143.

وبالرجوع إلى نص المادة (1372) مني عراقي<sup>(20)</sup>، والمادة (58) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015<sup>(21)</sup>، نجد أنّ الإمتياز الذي يضمن الوفاء بأجر العامل هو من نوع الإمتيازات العامة.

### المبحث الثاني: الإمتياز في استيفاء أجر العامل

إنّ تقرير الإمتياز كضمان للعامل لاستيفاء حقه في الأجر، هو مبدأ معترف به وطنياً. لكن ولأهمية الأجر اجتماعياً واقتصادياً بالنسبة لطبقة العمال التي تشكل أغلبية الشعب في معظم الدول، فإنّ هذا المبدأ اعترف به على المستوى الدولي أيضاً، بل إنّ الاعتراف الدولي سبق الاعتراف الوطني به في بعض الدول. فنظراً لأهمية توفير العيش الكريم وضمان حد أدنى من الحقوق للطبقة العاملة في تحقيق السلم والأمن الدولي، كان تحسين ظروف العمل وضمن حقوق العمال الأساسية وبالذات الحق في الأجر، محل اهتمام دولي سواء أكان على مستوى منظمة العمل الدولية أم على مستوى منظمة العمل العربية. لذا سنبحث الاعتراف الدولي بإمتياز الأجر قبل بحث هذا الإمتياز على مستوى التشريع الوطني، ونتناول في المطلب الثالث؛ نطاق حق إمتياز أجر العامل، وذلك من خلال المطالب الآتية:

### المطلب الأول: الاعتراف بإمتياز أجر العامل على المستوى الدولي

استحوذ موضوع حماية الأجر على اهتمام منظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربية منذ ثلاثينيات القرن الماضي، حيث قامت كلا المنظمتين بالكثير من الدراسات والأبحاث المتعلقة بالأجور، والتي أسفرت عن إقرار مؤتمر العمل الدولي للكثير من المعايير التي من شأنها أن تخدم مصالح العمال وتحمي حقوقهم، وذلك من خلال إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تضمنت حدّاً أدنى للأجور يكفل الحياة الكريمة للعمال، وتضمنت أيضاً الوسائل التي تكفل حماية الأجور. وقد لاقت هذه المستويات والمعايير الدولية لحماية الأجور صدى بالغ الأثر في التشريعات الوطنية، حيث لعبت دوراً رائداً في تطوير هذه التشريعات وساهمت مساهمة فاعلة في تحديد مستويات الحماية الوطنية للأجور.

وقد انصب الاهتمام الدولي بالذات على الوسائل التي من شأنها حماية أجر العامل من الضياع والفقدان في حالة إفلاس صاحب العمل، حيث يُعدّ الإمتياز أحد الوسائل التي يتمسك بها العامل لضمان استيفاء حقه في الأجر<sup>(22)</sup>.

(20) تقابلها المادة (993) من القانون المدني الجزائري رقم 75-58 والمؤرخ في 1975/9/26.

(21) تقابلها المادة (89) من قانون العمل الجزائري رقم 90-11 والمؤرخ في 1990/4/21.

(22) طه العبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي، بحث منشور في مجلة الفقه والقانون، العدد الرابع، المغرب، 2013، ص2.



وللإمام تفصيلاً بالتنظيم الدولي للإمّياز كضمان لاستيفاء أجر العامل، سنبحث إقرار هذا الإمّياز في منظمة العمل الدولية وذلك في فقرة أولى، ونخصص الفقرة الثانية للاعتراف بهذا الإمّياز في منظمة العمل العربية.

أولاً/اعتراف منظمة العمل الدولية بإمّياز الأجر: اهتمت منظمة العمل الدولية<sup>(23)</sup> بموضوع الأجر منذ تأسيسها في عام 1919 باعتبارها مصدر عيش السواد الأعظم من الناس. فأصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجر. والتي نظّمت كل ما يتعلق بأجر العامل، بما في ذلك نطاق الحماية المقررة له. وقد أكدت هذه الاتفاقية على مبدأ أفضلية وأسبقية أجر العمال على سائر ديون ربّ العمل الأخرى. إذ نصت المادة (11) من هذه الاتفاقية على ((1- في حالة إفلاس المنشأة أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين سواء بالنسبة لما لهم من أجر عن الخدمة التي أودها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية أو الفترة التي تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجر حتى مقدار تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية. 2- تدفع الأجر التي تشكل ديناً ممتازاً قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب من الأصول)).

وواضح أنّ المادة أعلاه تضمنت مبدأ أساس ألا وهو اعتبار عمال المنشأة المفلسة أو التي في فترة تصفية قضائية، دائنين ممتازين أي يتمتعون بميزة الأولوية والأفضلية على غيرهم من الدائنين في استيفاء أجورهم، سواء المستحقة عن الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو المستحقة عن الفترة التي تحددها التشريعات الوطنية للدول الأعضاء. وقد أكدت الفقرة الثانية من نفس المادة على وجوب دفع أجر العامل بكامله قبل دفع ديون الدائنين العاديين، أي بمفهوم المخالفة لا يُقبل دفع الأجر جزئياً<sup>(24)</sup>.

وقد منحت الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الحرية للتشريعات الوطنية في ترتيب أولوية الأجر بالنسبة للديون الممتازة الأخرى، وذلك خلافاً للاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل العربية، التي أقرت بأولوية أجر العمال في الاستيفاء قبل غيرها من الديون الممتازة الأخرى.

ثانياً/اعتراف منظمة العمل العربية بإمّياز الأجر: نص الميثاق العربي للعمل الصادر عن جامعة الدول العربية في مادته الأولى على التزام الدول العربية بتحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى معيشة العمال، وقد صدرت عن منظمة العمل العربية<sup>(25)</sup> مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات لتنظيم كل المسائل المتعلقة بالعمل والعمال، ومن بينها الوفاء بأجر العمال لحساسية هذا الموضوع اجتماعياً واقتصادياً<sup>(26)</sup>.

(23) تعدّ منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وتتكون المنظمة حالياً من عضوية (56) مقعداً، من بينها (10) مقاعد دائمة تكون تابعة للدول التي تعد ((الأكثر أهمية صناعية)).

(24) محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجر وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008، ص 86.

(25) تأسست منظمة العمل العربية يوم 1965/1/12.

(26) محمود سلامة جبر، المصدر السابق، ص 273-274.

ورغبةً من منظمة العمل العربية في تحقيق مزيد من الحماية للأجور وتوفير ضمانات فعالة لاستيفائها، صدرت الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل<sup>(27)</sup>. وقد كرّست هذه الاتفاقية مبدأ الإمتياز كضمان لاستيفاء أجور العمال. حيث نصت المادة (38) منها على ((يُعدّ أجر العامل وما في حكمه ديناً ممتازاً بأكمّله على ربّ العمل وله أولوية على سائر الديون الممتازة)).

ويُعدّ ديناً ممتازاً، بمفهوم المادة (38) أعلاه، ليس أجر العامل فقط إنّما (ما في حكمه) بمعنى أنّ أجر العامل ومختلف الملحقات التابعة له مثل المكافآت والمنح وأجور العمل الإضافي، تتمتع بالأولوية والأسبقية في الاستيفاء على سائر الديون الأخرى.

وتأكيداً للحق الذي يتمتع به أجر العامل، نصت المادة (8) من الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983، بشأن تحديد وحماية الأجور، على ((تُعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً. ويتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة). ويفهم من نص هذه المادة أنّ أجر العامل وأي مبلغ آخر مستحق على ربّ العمل بموجب عقد العمل، كتعويض الإصابة وأجر العمل الإضافي ومكافأة نهاية الخدمة .. إلخ، تتمتع كلها بأفضلية في الاستيفاء قبل غيرها من الديون الأخرى بما فيها ديون الدولة.

ويتبين مما تقدم، أنّ منظمة العمل العربية أرست هذه الأحكام الواردة في اتفاقية 1983 رغم وجود اتفاقية 1966، رغبةً منها في التأكيد على حق الإمتياز كضمانة تحمي أجر العامل من الضياع، كما يدل ذلك على إلحاحها على هذا المبدأ.

ويمكن القول، من خلال ما تقدم، أنّ منظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربية، كرّست جهودها لتنظيم قضايا العمال بصفة عامة وحماية أجورهم بصفة خاصة. وقد أرست في هذا الصدد الكثير من مبادئ الحماية، ومن بينها مبدأ إمتياز أجر العامل بهدف ضمان الحماية الاجتماعية للعامل وأسرته، باعتبار أنّ الأجر المصدر الأساس لرزقه، إن لم يكن الوحيد.

### المطلب الثاني: الاعتراف بحق الإمتياز كضمان لحماية الأجر على المستوى الوطني

لم يقف المشرع العراقي في تقرير حمايته لأجر العامل عند حق تقرير القواعد التي تنظم الوفاء به وتكفل حصول العامل عليه في مواعيد دورية منتظمة؛ بل امتدت حمايته إلى تقرير الوسائل التي تكفل استيفاء العامل له كاملاً غير منقوص. ومن بين هذه الوسائل تقرير حق الإمتياز كضمان لاستيفاء الأجر في حالة إفلاس ربّ العمل أو إعساره. وقد قرر المشرع العراقي هذا الإمتياز في قانونين مختلفين هما :

(27) غُذلت هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976.

القانون المدني رقم (20) لسنة 1951 وقانون العمل رقم (37) لسنة 2015. إذ نصت المادة (1372) مدني عراقي على ((1- يكون للديون الآتية بقدر ما هو مستحق منها في السنة الشهور الأخيرة، حق إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار : أ- المبالغ المستحقة للخدمة والكتابة والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ومرتباتهم من أي نوع كان ... 2- وتستوفى هذه المبالغ مباشرة، بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخرينة، ومصروفات الحفظ والاصلاح...)). أما قانون العمل فقد نصت المادة (58) منه على ((أولاً- عند إفلاس المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي بات، يعامل العمال كدائنين ممتازين ويستحقون عن ذلك الإمتيازات الآتية : أ- الأجر عن الثلاثة أشهر السابقة لانتهاء خدمته ب- أجر العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها. ج- المبالغ المستحقة له عن الأنواع الأخرى من الإجازة قبل انتهاء العمل د- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال.

ثانياً- تقدم الإمتيازات المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة على الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك إمتياز ديون الدولة ... رابعاً- تغطي المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه في حقوقه بمقتضى أحكام هذا القانون أعلى درجات الإمتياز على جميع أموال ربّ العمل المنقولة وغير المنقولة وتستوفى بكاملها مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخرينة الدولة باستثناء النفقة)).

وقد اتخذ المشرع الجزائري نفس نهج المشرع العراقي في تقرير إمتياز الأجر في أكثر من قانون. فقد منحت المادة (993) من القانون المدني الجزائري رقم 58-75 لسنة 1975، للأجر إمتيازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل، وجعلت هذا الإمتياز في المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة العامة ومصاريف الحفظ والتزيم. وأيضاً أكد هذا الإمتياز قانون العمل الجزائري رقم 90-11 والمؤرخ في 1990/4/21، حيث نصت المادة (89) منه على ((تُمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخريضة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها)). وفي نفس السياق، فإنّ القانون التجاري الجزائري رقم 75-79 والمؤرخ في 1975/10/26 أكد على تقرير حق الإمتياز ضماناً لاستيفاء أجر العامل حيث نصت المادة (294) منه على ((يجب على وكيل التقليلة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجر والتعويضات والتوابع من كل نوع الناشئة بمناسبته عقود العمل والتي لا تزال مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين. وذلك مجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، وذلك رغم وجود أي دائن آخر وبشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض)).

وقد يُقال إنّ هناك تناقضاً بين القانون المدني وقانون العمل في كل من العراق والجزائر بشأن تطبيق إمتياز الأجر، إذ نجد قانون العمل (العراقي والجزائري) يجعل أجر العمال ومستحقاتهم الأخرى ديوناً ممتازة، ويعطيه المرتبة الأولى بالأفضلية على جميع الديون الأخرى. في حين أنّ القانون المدني (العراقي والجزائري)، رغم أنّه عدّ أجر العمال من الديون الممتازة، إلا أنّه جعلها في المرتبة الرابعة. هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإنّ الإمتياز المقرر في قانون العمل العراقي يختلف عن الإمتياز المقرر في القانون المدني العراقي في وجهين: الأول أنّ الإمتياز المقرر في قانون العمل العراقي ليس مقصوداً على الأجر، بل هو يضمن جميع المبالغ المستحقة للعامل

طبقاً لأحكام قانون العمل كالتعويض عن الفصل التعسفي، ومكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عن الإجازة السنوية التي لم يتمتع بها العامل. ووجه الاختلاف الثاني هو أنّ الإمتياز في قانون العمل غير مقصور على الأجور المستحقة في السنة الشهور الأخيرة، كما هو الحال في القانون المدني، بل هو ضامن لجميع ما هو مستحق للعامل<sup>(28)</sup>.

ولأجل رفع التناقض المشار إليه أعلاه لابد من تطبيق قاعدة ((الخاص يُقيد العام)). أي تطبيق أحكام قانون العمل باعتبارها خاصة ومقيدة لما ورد عاماً في القانون المدني. فأجر العامل كيفما كان قدره وطريقة تحديده مضمون بإمتياز عام من المرتبة الأولى<sup>(29)</sup>.

يتضح مما تقدم إن قانون العمل حرص على عدم تضرر العامل من إفسار صاحب العمل، حيث يُصبح الجانب السلبي من ذمته أكبر من جانبها الإيجابي، وما ينتج عن ذلك من تلاحم لدائنيه ومن بينهم العمال الذين قد يتعرضون إلى احتمال فقدان أجورهم، خاصة إذا كان من الدائنين من له حق تقدم في استيفاء دينه كالدائن المرتهن. ولهذا قطع المشرع السبيل أمام دائني ربّ العمل ومنعهم من مزاحمة العمال. بأن جعل أجور العمال من الديون الممتازة التي ترد على جميع أموال ربّ العمل منقولها وعقارها<sup>(30)</sup>.

### المطلب الثالث: نطاق حق إمتياز أجر العامل

للقوف تفصيلاً على حق الإمتياز المقرر لدين العامل، لابد من تحديد المستفيد من هذا الإمتياز، وبيان نطاق الدين المشمول بالإمتياز، وتحديد محل هذا الإمتياز. وهذا ما سنبحثه في الفقرات الثلاث الآتية :

**أولاً/المستفيد من حق الإمتياز:** تختلف الدول في تحديد نطاق الحماية التي يقرها حق الإمتياز من حيث الأشخاص، فوفقاً لقانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015، المستفيد من الإمتياز هم العمال فقط. وقد ورد لفظ العمال مطلقاً من غير تقييد بوصف معين سواء من حيث الجنس أو الجنسية. والعامل وفق تعريف قانون العمل هو كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار، أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر، أيّاً كان نوعه<sup>(31)</sup>. وحتى لو كان العمل الذي يؤديه العامل مؤقتاً، وهو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنجازه مدة محددة<sup>(32)</sup>. ولم يختلف موقف قانون العمل الجزائري عن موقف قانون العمل العراقي من حيث

(28) محمد طه البشير ود. غني حسون طه، المصدر السابق، ص588.

(29) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني : نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص110.

(30) أحمد حسين البراعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص245.

(31) المادة (1 / سادساً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

(32) المادة (1 / عاشراً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

تحديد المستفيد من حق الإمتياز، فحسب هذا القانون يُمنح حق الإمتياز لجميع العمال دون تمييز، وبغض النظر عن طبيعة عقد العمل سواء أكان مكتوباً أم غير مكتوب، وحتى لو كانت علاقة العمل غير كاملة أو كانت مؤقتة. وهو نفس حكم القانون الفرنسي الذي يقر حق الإمتياز لجميع العمال مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه<sup>(33)</sup>. وخلافاً للقانون العراقي والجزائري، نجد أنّ هناك دولاً أخرى تحصر طوائف العمال التي تستفيد من هذا الإمتياز، فمثلاً الأورغواي تقصر حق الإمتياز على الأجراء والعمال اليدويين وخدم المنازل والمحامين والأطباء والمستشارين القانونيين الذين يشتغلون بعقد عمل<sup>(34)</sup>.

**ثانياً/نطاق الدين المشمول بالإمتياز:** اتسم قانون العمل النافذ بالإرياك وعدم دقة الصياغة بصدد تحديد ديون العامل المشمولة بالإمتياز. ففي حالة شهر إفلاس المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي، فإن البند (أولاً) من المادة (58) من قانون العمل العراقي النافذ، حدد ديون العمال التي يشملها الإمتياز بالآتي:

- 1- الأجر المستحق للعامل عن الثلاثة أشهر السابقة لانتهاء خدمته.
- 2- أجر العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها.
- 3- المبالغ المستحقة عن الأنواع الأخرى من الإجازة قبل انتهاء العمل.
- 4- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل.

ونص البند (ثانياً) من المادة (58) على أنّ هذه المبالغ الأربعة تُقدّم على الديون الممتازة الأخرى، بما في ذلك إمتياز ديون الدولة. لكن الغريب أنّ المشرع عاد في البند (ثالثاً) من المادة (58) ليقرر أنّ هناك ديوناً بذمة ربّ العمل تُدفع قبل تسديد الديون الممتازة الأربعة المشار إليها في البند (أولاً)، وهذه الديون هي:

- 1- الديون الناشئة عن التزام ربّ العمل بإعالة أسرته عن النفقة المترتبة بذمته وفقاً للقانون.
  - 2- الديون المتعلقة بإدارة عقارات ربّ العمل المفلس أو المعسر، بما في ذلك الرسوم القانونية ومصاريف الإدارة.
- ويأتي المشرع في البند (رابعاً) من المادة (58) ليقرر بشكل مطلق أنّ المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه في حقوقه، تُعطى أعلى درجات الإمتياز على جميع أموال ربّ العمل المنقولة وغير المنقولة، وتستوفى بكاملها قبل جميع الديون الممتازة الأخرى، بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء النفقة. ولا تقتصر المبالغ المستحقة للعمال المشمولة بالإمتياز على الأجر وامتيازاتها كالمخصصات والمكافآت، بل تشمل أيضاً تعويض الإصابة ومكافأة نهاية الخدمة وأجر الإجازة السنوية التي حُرّم منها العامل. ولا يتحدد

(33) بشير هادي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقة العمل الفردية والجماعية، ط2، دار الجسر، الجزائر 2009، ص142.

(34) بشير هادي، المصدر نفسه.

هذا الإمتياز بالمبالغ المستحقة للعامل خلال فترة معينة، بل يشمل جميع المبالغ الناشئة في ذمة صاحب العمل، ويكفي أن تكون مستحقة الأداء في أي وقت قبل المطالبة بالتنفيذ<sup>(35)</sup>.

وتلافاً لهذا الإرباك في صياغة المادة (58) من قانون العمل العراقي النافذ، ولتحقيق الهدف الأساس من الإمتياز وهو حماية العامل من مزاحمة بقية دائني ربّ العمل سواء شهر إفلاس ربّ العمل بحكم قضائي أو لم يُشهر، اقترح إعادة صياغة نص المادة (58) من قانون العمل بما يُعطي الإمتياز لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه، ما دامت هذه المبالغ ناشئة عن عقد عمل أو بمناسبة علاقة عمل، ودون تحديد بمدة معينة. علماً أنّ هذا المقترح ينسجم مع ما قضى به البند (ثانياً) من المادة (30) من الدستور العراقي لسنة 2005، من إلزام الدولة بالعمل على وقاية المواطنين من خطر الفاقة. كما أنّ هناك كثيراً من الدول التي اعتمدت هذا النظام، مثل بلجيكا وهولندا والسويد والدنمارك وفرنسا وفنلندا والنرويج.

أما حسب قانون العمل الجزائري رقم (90-11) لسنة 1990 فإنّ الإمتياز يشمل الأجر (المرتّب)، وقد حددت المادة (81) من هذا القانون، المقصود بالمرتّب، بنصها على ((يُفهم من عبارة مرتّب، حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه)).

إذاً الدين المشمول بالإمتياز حسب قانون العمل الجزائري، يتضمن إضافة إلى الأجر الأساسي ملحقات الأجر من علاوات ومقابل العمل الإضافي ومقابل الخطورة.

وحسب المادة (89) من قانون العمل الجزائري فإنّ الإمتياز يشمل الأجر أياً كان مقداره وكيفما كانت طريقة تحديده. وأياً كانت المدة التي لم تدفع خلالها الأجر<sup>(36)</sup>. وذلك خلافاً لما ورد في الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص، حيث حصر الإمتياز بالديون المستحقة خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة فقط<sup>(37)</sup>.

(35) ينظر خلافاً لهذا الرأي: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص 304-305.

(36) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مصدر سابق، ص 110.

(37) نصت المادة (166) من هذا الأمر على ((إذا صدر حكم بإشهار الإفلاس أو التصفية القضائية، فإن ديون العمال المتعلقة بالأجر والتعويضات والمكافآت من اي نوع كانت والتي يستحقونها والواجبة الأداء عن الأشهر الاثني عشر الأخيرة تكون إمتيازية على أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية)).

ثالثاً/محل الإمتياز: الإمتياز المقرر لضمان أجر العامل، في كل من قانون العمل العراقي والجزائري، هو إمتياز عام محله جميع ما يملكه رب العمل المدين من عقار ومنقول. ومرتببة الإمتياز هي الأولى. وقد عبر قانون العمل العراقي لسنة 2015 عن ذلك بوضوح بنصه في المادة (58/رابعاً) على ((تُعطي المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه... أعلى درجات الإمتياز على جميع أموال رب العمل المنقولة وغير المنقولة...)). ولأنّ هذا الإمتياز عام، فلا يجب تسجيله (لا يخضع لنظام الشهر) حتى لو كان محله عقاراً، كما أنّه لا يعطي للعامل حق تتبع المال المثقل به إذا انتقلت ملكيته للغير<sup>(38)</sup>. ولكن هذا الإمتياز يخوّل العامل الأولوية في استيفاء المبالغ المستحقة له بموجب علاقة العمل من ثمن الأموال (المنقولة والعقارية) المملوكة لصاحب العمل، وذلك قبل أي دين آخر ولو كان ممتازاً أو موثقاً برهن<sup>(39)</sup>.

## خاتمة

### النتائج والاقتراحات

نورد في ختام هذا البحث عرضاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، كما نضع بين يدي المشرع بعض المقترحات التي من شأنها أن تضيء فعالية أكبر على الإمتياز بما يحقق الهدف المنشود منه، وهو ضمان استيفاء العامل لأجره كاملاً بدون نقص، وكالاتي:

1- حق إمتياز أجر العامل هو أولوية يعطيها المشرع في إستيفاء العامل لأجره مراعاةً لصفته هذا الدين، يكون للعامل بموجبه سلطة مباشرة على الشيء محل الإمتياز، تمكّنه من استيفاء دينه بالتقدم على غيره من الدائنين له في مرتبة الدين.

2- إنّ منح العامل أسبقية وأفضلية في استيفاء أجره قبل بقية دائني صاحب العمل، جاء تطبيقاً للمعايير والضوابط التي أقرتها منظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربية، اللتان أقرتا للأجر بصفة الإمتياز بهدف الحماية الاجتماعية للعامل وأسرته، كون الأجر مصدر معيشته الأساس إن لم يكن الوحيد.

3- إنّ المشرع العراقي عندما منح للديون المستحقة للعامل (الأجور وغيرها) بموجب علاقة العمل، إمتيازاً من المرتبة الأولى على جميع أموال صاحب العمل، تُستوفى قبل الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة، باستثناء النفقة المستحقة على رب العمل فإنّها تُقدم على ديون العامل في الاستيفاء. لم يكن موقفاً في هذا المسلك، فهو منتقد، إذ لا معنى لهذا الاستثناء بعد أن صرح بأن ((تُعطي المبالغ المستحقة للعامل أعلى درجات الإمتياز))، فضلاً عن أنّ القانون المدني فقد قصر الإمتياز على الأجور المستحقة للعمال في الأشهر الستة الأخيرة السابقة على التنفيذ.

(38) نصت على هذا الحكم المادة (2/1365) مدني عراقي.

(39) د. السنهوري، الوسيط، ج10: التأمينات الشخصية والعينية، مصدر سابق، ص926، أحمد حسن البراعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، مصدر سابق، ص245.

4- تطبيقاً لمبدأ (الخاص يقيد العام) فإن أحكام الإمتياز الواردة في قانون العمل العراقي، باعتبارها خاصة، تقيد ما ورد في القانون المدني باعتباره القانون العام. وبذلك يكون أجر العامل أياً كان مقداره وطريقة تحديده، وأي مبلغ آخر مستحق للعامل بمقتضى قانون العمل، مضموناً بإمتياز عام من المرتبة الأولى على جميع أموال ربّ العمل المنقولة والعقارية.

5- لما كان متعزراً استيفاء أجور العمال كاملةً في حالة إفلاس أو إعسار صاحب العمل، رغم كونها مضمونة بإمتياز عام من المرتبة الأولى. إذ أنّ إحتمال أن لا تكفي حصيلة بيع أموال ربّ العمل لسداد أجور العمال وارداً على نحو كبير، خاصة أنّ البند ((ثالثاً من المادة (58)) من قانون العمل، قضى بأن يقدم عليها في الاستيفاء، مبالغ إعالة أسرة ربّ العمل المعسر (المفلس)، وكذلك الديون المتعلقة بإدارة عقارات ربّ العمل المعسر أو المفلس بما في ذلك الرسوم القانونية ومصارييف الإدارة، وحماية للعامل وأسرته من الفقر والعوز بضمان حصوله على أجره كاملاً، نقترح إنشاء هيئة ضمان كهيئة الضمان الاجتماعي، تتولى مهمة دفع أجور العمال عند إفلاس صاحب العمل. وتحل هذه المؤسسة بما دفعته للعمال محلهم في الرجوع على ربّ العمل المعسر (المفلس) على أن يكون رجوع هذه المؤسسة مشمولاً بنفس درجة الإمتياز التي يتمتع بها دين الأجر.

6- نظراً للارتباك الواضح في صياغة نص المادة (58) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، المقررة لإمتياز الأجور، وانسجاماً مع نية المشرع التي اتجهت إلى إعطاء الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة بموجب علاقة العمل، إمتيازاً عاماً من المرتبة الأولى، بحيث لا يتقدم عليها في الاستيفاء اي دين ممتاز آخر، بما في ذلك النفقة المستحقة على صاحب العمل، فإننا نقترح تعديل المادة (58) لتصبح صياغتها على النحو الآتي : ((تعدّ ديون العامل أو من يخلفه، الناشئة في ذمة صاحب العمل، عن علاقة العمل، ديوناً ممتازة على جميع أموال ربّ العمل المنقولة وغير المنقولة، وتستوفى بكاملها قبل الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة للدولة)).