

**حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ  
المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل  
- دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريعات الخليجية -**

**د. أحمد رشاد الهواري**  
**أستاذ القانون المدني المشارك**  
**جامعة المملكة – البحرين**

حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل  
- دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريعات الخليجية

---

## **حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل - دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريعات الخليجية-**

**أحمد رشاد الهواري .**

**قسم القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة المملكة، مملكة البحرين، البحرين.**

**البريد الإلكتروني: a.amin@ku.edu.bh**

### **الملخص :**

لا ريب أن إعسار صاحب العمل من شأنه أن يعرض مصالح عماله للخطر وبصفة خاصة إذا كان لهم مستحقات لديه لم يتم سدادها، نتيجة لتعسره، ومن ثمّ منازعة الدائنين الآخرين لهم في الحصول عليها، وهنا ظهرت الحاجة إلى ضرورة وضع ضمانات قانونية تكفل الوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة لهؤلاء العمال، دون التعرض لمخاطر منافسة دائني صاحب العمل الآخرين للعمال في اقتضاء حقوقهم، وهو ما حرصت على إقراره مستويات العمل الدولية والعربية وكذلك التشريعات في دول مجلس التعاون الخليجي. وذلك من خلال النص على مجموعة من التدابير الحمائية، التي تكفل لهم الحصول عليها، ومن أهم هذه التدابير، النص على امتياز الأجور والمبالغ المستحقة للعامل.

**وقد قمنا بمعالجة هذه الضمانة من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي ومعه المنهج المقارن بصفة مساعدة، ومن ثمّ قمنا بتقسيم هذا البحث إلى مطلبين، تناولنا في الأول، التعرف على مفاهيم الدراسة، فتعرضنا لفكرتي إعسار صاحب العمل (الإعسار المدني)، وحق الأفضلية (الامتياز)، ثم تناولنا في الثاني: القواعد المنظمة لامتياز حق العامل في حالة إعسار صاحب العمل.**

**الكلمات المفتاحية: حق الامتياز ، الاعسار ، الافضلية .**

**The right of privilege as a legal guarantee to meet the wages and amounts owed to the worker in the event of the insolvency of the employer - a comparative study in the light of the provisions of Gulf legislation**

**Ahmed Rashad Al-Hawari.**

**Private Law Department, College of Law, Kingdom University, Kingdom of Bahrain, Bahrain.**

E-mail: a.amin@ku.edu.bh

**Abstract:**

There is no doubt that the insolvency of the business owner would jeopardize the interests of his workers, especially if they have dues to him that have not been paid, as a result of his insolvency, and then the disputes of other creditors to them to obtain them. For these workers, without being exposed to the risks of competition from other employer's creditors to the workers in fulfilling their rights, which is keen to be approved by international and Arab labor standards as well as the legislation in the Gulf Cooperation Council countries. This is done by stipulating a set of protective measures that guarantee their access, and among the most important of these measures is the provision of the privileged wages and amounts owed to the worker. We have dealt with this guarantee by relying on the descriptive approach and with it the comparative approach as an aid, and then we divided this research into two demands. Then we dealt with the second: the rules regulating the privilege of the worker in the event of the insolvency of the employer.

**Keywords:** Franchising, insolvency, preference .

## مقدمة

لا ريب أن إفسار صاحب العمل من شأنه أن يعرض العديد من المصالح المختلفة والمتناقضة للخطر، ومن ذلك مصالح الدائنين، ليس ذلك فحسب، وإنما داخل هذه الفئة، نجد أن هناك تعارض قد يتحقق، في المصالح بين الدائنين بعضهم البعض، وفي هذا الإطار يمكن تقسيم الدائنين إلى فئتين، الأولى: يكون الهدف الرئيسي للدائنين فيها استرداد حقوقهم قبل صاحب العمل بغض النظر عن بقاء المنشأة من عدمه، وسواء كان ذلك على حساب غيرهم من الدائنين أو على حساب الغير، أما الفئة الثانية من الدائنين - العمال - فهم يريدون بلا شك الحصول على مستحقاتهم مع الإبقاء على المنشأة بالنظر إلى كونها مصدر رزقهم<sup>(١)</sup>، لذا نجدهم كثير ما ينتازلون عن حقوقهم للإبقاء على المنشأة<sup>(٢)</sup>، وقد ينجح صاحب العمل في الاستمرار بالرغم من تعسره، مع فرضه شروط عمل جديدة على العمال تقلل من مزاياهم، إلا أن ذلك قد لا يكون من شأنه إنقاذ صاحب العمل من الإفسار، فترغمه الصعوبات الاقتصادية على تخفيض التكاليف، ومن ثم الاستغناء عن بعض العمال، كما قد ترغمه إلى إغلاق المنشأة بشكل كامل، أو بيعها لصاحب عمل جديد.

في كل هذه الحالات وغيرها قد يكون ينتج للعمال مستحقات قبل صاحب العمل، نتيجة لتعسره، لم يتم سدادها، وقد ينازعهم الدائنين الآخرين في الحصول عليها، وهنا ظهرت الحاجة إلى ضرورة وضع ضمانات قانونية تكفل الوفاء بالأجور<sup>(٣)</sup> والمبالغ

(١) تقرير مكتب العمل الدولي - التقرير الخامس (١) - حماية مستحقات العمال في حالة إفسار صاحب عملهم - الطبعة الأولى - ١٩٩٠ - ص ١٤.

(٢) وقد حرصت التشريعات في مجلس التعاون الخليجي على النص صراحة على بطلان تنازل العامل عن حقوقه تفصيلا، د. أحمد رشاد الهواري - انعكاسات فكرة النظام العام الاجتماعي على قواعد قانون العمل - دراسة مقارنة في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي - مجلة دراسات قانونية - مجلس النواب البحرين - العدد الثالث - فبراير ٢٠٢٠ - ص ٢٨٤ وما بعدها.

(٣) عرفت المادة الأولى من قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ الأجر بقولها " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً، نقداً أو عينياً، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى". واستقر القضاء البحريني والمصري على أن الأجر هو كل ما يحق للعامل أن يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل عمله الذي التزم به بمقتضى العقد، أياً كان نوعه وطريقة تحديده وتسميته وصورته، أو طريقة دفعه سواء كان يدفعه صاحب العمل كله، أو يدفع العملاء بعض ملحقاته كالثوبية مثلاً انظر حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٤٢ لسنة ٩٦، جلسة ١٩٩٦/٦/٢، والطعن رقم ١٠٤ لسنة ١٩٩٤، جلسة ١٩٩٤/٦/١٦، وفي القضاء المصري، نقض مدني جلسة ١٩٧٦/١/١١، وجلسة ١٩٧٧/٣/٢٠، د. صلاح دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين - الطبعة الأولى - ٢٠٠٦ - ص ١٢٥. وعرفته محكمة النقض المصرية بأنه كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل انظر.

المستحقة لهؤلاء العمال، دون التعرض لمخاطر منافسة دائني صاحب العمل الآخرين للعمال في اقتضاء حقوقهم، وهو ما حرصت على إقراره مستويات العمل الدولية والعربية وكذلك التشريعات في دول مجلس التعاون الخليجي. وذلك من خلال النص على مجموعة من التدابير الحمائية، التي تكفل لهم الحصول عليها<sup>(١)</sup>.

ومن أهم هذه التدابير، النص على امتياز الأجور والمبالغ المستحقة للعامل، وهو ما سنتناوله في هذا البحث بشيء من التفصيل.

**أهداف البحث ومنهجه:** يرمي هذا البحث، من ناحية أولى، إلى التعرف علي مدى التماثل وأوجه الشبه بين تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي عند معالجتها للحماية القانونية للأجور والمبالغ المستحقة للعمال في حالة إعسار صاحب العمل. ومن ناحية ثانية، يرمي إلى تحديد مدى توافق هذه التشريعات أو اختلافها مع مستويات العمل الدولية والعربية في هذا الخصوص، ومدى تحقيقها للغاية المقصودة من وضعها.

ومن ناحية ثالثة، يرمي إلى المساهمة، ولو بجزء يسير، في المحاولات المبذولة في الفقه القانوني العربي لتوحيد التشريع على مستوى العالم العربي.

واعتمدنا في دراسة هذه المعالجة على المنهج الوصفي ومعه المنهج المقارن بصفة مساعدة، حيث قمنا بتناول نصوص التشريع البحريني في هذا الخصوص، مع المقارنة بينه وبين تشريعات دول المجلس، وكذلك مع مستويات العمل الدولية والعربية، وذلك باعتبار أن الدراسة المقارنة خير الوسائل لترقية القانون الوضعي، والوصول إلي توحيد التشريع في بلداننا العربية، وهو أسمي ما يهدف إليه القانون في تقدمه وتطوره<sup>(٢)</sup>، وهو المنهج الذي نرى أنه سيساعدنا على تحقيق أهداف هذا البحث.

د . طلبة وهبة خطاب - الوسيط في شرح قانون العمل - الجزء الأول - دار الثقافة الجامعية - ط ١٩٩٥ - ص ٨٢ ، د. محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل - الطبعة الخامسة - ١٩٩٣ - ص ٦٠ .

(١) وقد حض الرسول صلى الله عليه وسلم على حماية أجر العامل بقوله "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" وذلك كالتزام على صاحب العمل بالتعجيل بالوفاء بالأجر ومنعاً للمنازعة، كما يقول صلى الله عليه وسلم "من استأجر أجيراً فليعمله أجره". المغنى لابن قدامة، ج ٥، ص ٣٦٢ .

(٢) حيث يؤدي توحيد قواعد قانون العمل إلي توفير الحماية للطبقة العاملة وتوحيدها في جميع الدول بما يحقق مطلب أساسي للعمال ألا وهو مطلب المساواة فيما بينهم أيا كانت دولهم مما يساهم في تحقيق ونشر العدل الاجتماعي علي المستوي الدولي، راجع تفصيلاً د . محمد نصر الدين منصور - المفيد في شرح قانون العمل الجديد - الجزء الأول - طبعة ٢٠٠١ - مطبعة الأيمان - ص ١١٨، أ د/ عبد المنعم البدر اوي - أصول القانون المدني المقارن - الطبعة الثانية - ص ٢٠٠ .

**أهمية البحث:** تكمن أهمية هذا البحث في أنه يناقش فكرة ضمانات الوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إفسار صاحب العمل في ضوء التشريعات الخليجية، ولا يخفى أهمية التعرف على هذه الضمانات، لما يمثله التعرف عليها والالتزام بها من تأثير في حماية حقوق العامل.

**إشكالية البحث:** ربما تثير قضية ضمانات الوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إفسار صاحب العمل في الأذهان العديد من التساؤلات، لعل أهمها السؤال عن ماهية هذه الضمانات؟ وما أثرها على حماية حقوق العامل؟ وغير ذلك من التساؤلات والإشكاليات، التي سنحاول الإجابة عنها من خلال هذا العمل المتواضع.

**خطة البحث:** لا تتور مشكلة افضلية أو امتياز أجر العامل والمبالغ المستحقة له في مواجهة دائني صاحب العمل إلا في حالة إفسار الأخير، ففي هذه الحالة يتزاحم دائني صاحب العمل على أمواله، ويكون من الضروري تحديد من هو الدائن صاحب الأولوية في استيفاء حقه قبل باقي الدائنين. ومن ثم قمنا بتقسيم هذا البحث إلى مطلبين، نتناول في الأول، التعرف على مفاهيم الدراسة، وفيها نتعرض لفكرتي إفسار صاحب العمل (الإفسار المدني)، وحق الأفضلية (الامتياز)، ثم نتناول في الثاني: القواعد المنظمة لامتياز حق العامل في حالة إفسار صاحب العمل.

## المطلب الأول

### مفاهيم الدراسة

#### (إعسار صاحب العمل، وحق الامتياز)

إن من أشد المخاطر التي تواجه أجر العامل ما يستحق على صاحب العمل من ديون، وذلك لاحتمال عدم قدرته على الوفاء بها، وذلك أما لإعساره أو إفلاسه، ومن ثم سيدخل العامل في بوتقة الدائنين العاديين، الذين قد لا يكون في وسعهم الحصول على حقوقهم، إذا كانت هناك ديون ممتازة تستغرق عناصر الذمة المالية لصاحب العمل<sup>(١)</sup>، ولمواجهة حالة الإعسار نظمت منظمة العمل الدولية والعربية، وكذلك التشريعات الخليجية مجموعة من القواعد الحمائية التي تستهدف حماية أجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل، وقبل التعرف على هذه القواعد يلزم بداية، التعرف على بعض المفاهيم المتعلقة بهذه القواعد، وتحديد المقصود بها، والتي من أهمها، فكرتي إعسار صاحب العمل، وحق الأفضلية أو الامتياز، وهو ما سنتناوله في هذا المطلب على النحو التالي:

**أولاً: التعريف بإعسار صاحب العمل:** لا جرم أن وضع نظام قانوني يحكم إعسار صاحب العمل في المنشآت التي تخضع للقانون المدني<sup>(٢)</sup> أمر في غاية الأهمية، وذلك لضعف وقصور وسائل المحافظة على الضمان العام، المقررة بموجب أحكام هذا القانون، عن تحقيق الحماية اللازمة لحقوق الدائنين، حيث يعاب على هذه الوسائل أنها عادة ما تقصر عن تحقيق المساواة الفعلية بين الدائنين في استيفاء حقوقهم من مدينهم، لأنها لا تحول دون اتخاذ الإجراءات الفردية من قبل بعض الدائنين في سبيل تحصيل حقوقهم واستيفائها من أموال المدين أو الحصول على ضمانات من المدين تضمن لهم الوفاء بها<sup>(٣)</sup>.

(١) د. سلامة عبد التواب - الحماية القانونية لأجر العامل دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل - دار النهضة العربية - ٢٠٠٥ - ص ١٣٩.

Hamiisi Junior NSUBUGA, Corporate Insolvency and Employment Protection: A Theoretical Perspective, (2016) 4(1) NIBLeJ 4, p.16.

(٢) مع ملاحظة وجود نظام قانوني يحكم إفلاس الشركات والمؤسسات التجارية.  
(٣) حيث يلاحظ أن الأمر متروك للدائنين، فالدائن الذي يبادر بأخذ حق اختصاص على عقار لمدينه أو يبادر بالتنفيذ مباشرة على أموال المدين، قبل أن ينتبه غيره من الدائنين إلى إن مدينهم معسر لا تكفي أمواله لسداد ديونه، هذا الدائن سيستوفي حقه كاملاً، في حين أن من يأتي بعده من الدائنين قد يضطر إلى الاقتصاء على استيفاء بعض دينه ثم ينتظر بعد ذلك زوال إعسار المدين إلى يسر، وقد يتحقق وقد لا يتحقق. تفصيلاً، د. خالد جمال - الوسيط في أحكام الالتزام وإثباته - طبعة ٢٠١٧ - هامش رقم ٢ - ص ٢٢٦.



وهنا يثور التساؤل، عن موقف تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي من تنظيم الإعسار المدني، وقبل التعرض لموقف هذه التشريعات، نعرض أولاً، لمفهوم الإعسار المدني والتمييز بينه وبين الأفكار التي قد تختلط به، ثم نلي ذلك بالتعرف على موقف تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي من تنظيم إعسار صاحب العمل. وذلك على النحو التالي:

**أ - مفهوم الإعسار والتمييز بينه وبين الأفكار التي تختلط به:** يقصد بإعسار صاحب العمل عدم كفاية أمواله لسداد ديونه<sup>(١)</sup> أو هو عجز صاحب العمل عن سداد ديونه عند حلول موعد استحقاقها<sup>(٢)</sup>، ويفترض الإعسار توقف المدين عن سداد تلك الديون، إلا أن ذلك لا يعني أن فكرتا التوقف عن سداد الديون والإعسار متطابقتين دائماً، فالتوقف عن السداد قد يكون حالة مؤقتة، عارضة، حيث يعجز المدين عن الوفاء بديونه في مواعيد استحقاقها، ولو كانت أصوله تزيد عن خصومه<sup>(٣)</sup>، في حين أن الإعسار أمر هيكلي يرتبط بفكرة أن صاحب العمل لم يعد لديه القدرة على الوفاء بديونه<sup>(٤)</sup>.

(١) د. علي كحلون - النظرية العامة للالتزامات "أحكام الالتزام" - مجمع الأطرش للكتاب المختص - الطبعة الأولى - ٢٠٠٩ - ص ٩٦.

(٢) جاءت تعريفات فقهاء القانون قربية من المعنى السابق، على الرغم من اختلاف هذه التعريفات حيث عرفه البعض بأنه "نظام قانوني يتم بمقتضاه الحجر على مدين تزيد ديونه المستحقة على أمواله، ويصدر حكم المحكمة بحجره بناءً على طلب مُقدم من المدين نفسه أو من الدائن له، تقتنع به المحكمة المختصة". مشار إليه، فهد سعيد فلاح - رسالة ماجستير بعنوان "التنظيم القانوني للإعسار المدني" - كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط - ٢٠١٤ - ص ١٤، باسم محمد ملحم - الإعسار في القانون المدني القطري - بين غياب التنظيم التشريعي وترتيب بعض الآثار - المجلة الدولية للقانون

-Vol. 2017 1, 2. <http://dx.doi.org/10.5339/irl.2017.2-p5> .

SUSAN BLOCK-LIEB, Juraj Alexander and Evgeny Kovalenko, Representing the Interests of Unsecured Creditors: A Comparative Look at UNCITRAL'S Legislative Guide on Insolvency Law, Fordham University School of Law, 2009, p.3.

(٣) محمد رضا التميمي - مفهوم التوقف عن الدفع بين الإلغاء والتطوير - دراسة بين القانون التجاري الجزائري والمصري - مجلة دفاتر السياسة والقانون - العدد التاسع/ جوان ٢٠١٣ - ص ١٦٦. فقد يعني الإعسار، تجاوز التزامات المدين أصوله، كما قد يعني عدم وجود أصول سائلة كافية (بما في ذلك الإيرادات) لسداد الديون على الحالة.

Michael J.T. McMillen, AN INTRODUCTION TO SHARĪ'AH CONSIDERATIONS IN BANKRUPTCY AND INSOLVENCY CONTEXTS AND ISLAMIC FINANCE'S FIRST BANKRUPTCY (EAST CAMERON), June 17, 2012, An Introduction to Shari'ah Considerations in Bankruptcy and Insolvency Contexts and Islamic Finance's First Bankruptcy (East Cameron) by Michael J. T. McMillen :: SSRN, p.3.

(٤) تقرير مكتب العمل الدولي - التقرير الخامس (١) - حماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب عملهم - مرجع سابق - ص ٨.

حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل  
- دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريعات الخليجية

والإعسار قد يكون فعلياً، كما قد يكون قانونياً، ويقصد بالإعسار الفعلي زيادة ديون المدين على حقوقه، والمقصود بالديون في هذا المقام، الديون التي تكون محققة الوجود يستوي بعد ذلك أن تكون هذه الديون مستحقة الأداء أو لم تكن كذلك<sup>(١)</sup>. أما الإعسار القانوني، فيقصد به حالة قانونية تنشأ عن حكم قضائي بشهر إعسار المدين لزيادة ديونه المستحقة الأداء - عند الوفاء - عن حقوقه<sup>(٢)</sup>. هذا وقد يتحول الإعسار الفعلي إلى إعسار قانوني، وذلك في حالة صدور حكم قضائي بشهر إعسار المدين<sup>(٣)</sup>.

(١) د. صبري خاطر - النظرية العامة للالتزام - أحكام الالتزام - دراسة مقارنة في القانون المدني البحريني - الطبعة الأولى - ٢٠٠٦ - ص ١٥٢.

(٢) انظر تعريفات قريبة من ذلك مشار إليها تفصيلاً، فهد سعيد فلاح - مرجع سابق - ص ١٥، باسم محمد ملحم - مرجع سابق - ص ٥. زناتي نبيلة، طراريست حورية - رسالة ماجستير بعنوان "تميز الإفلاس عن الإعسار - دراسة مقارنة" - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية - الجزائر - ٢٠١٥ - ص ٦. وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية بأنه من "المقرر شرعاً خاصة في الفقه المالكي أن المدين يحجر عليه بحكم الحاكم إذا زادت ديونه الحالة على ماله ويكون الحجر للمفلس بناء على طلب دائنيه أو بناء على طلب المدين نفسه عملاً بالمذهب الشافعي، وقد جاز إشهار إعسار كل مدين غير تاجر إذا كانت أمواله لا تكفي لوفاء ديونه المستحقة الأداء أي إذا أحاط الدين بمال المدين. وقد أخذ قانون المعاملات المدنية - على ما جاء بالمذكرة الإيضاحية - بما هو مقرر في المذهب المالكي إلا في مواضع معينة أخذ فيها بأحكام المذهبين الشافعي والحنبلي، وقد أجازت المادة ٤٠١ من قانون المعاملات المدنية الحجر على المدين إذا زادت ديونه الحالة على ماله ويكون الحجر بمقتضى المادة ١/٤٠٢ من ذات القانون بحكم يصدره القاضي الذي يتبعه موطن المدين. وقد يطلب المدين نفسه شهر إعساره ليفيد مما يوفره له نظام الإعسار من مزايا كنظرة الميسرة في أداء الديون الحالة ومن أجل الديون غير المستحقة الأداء والحصول على نفقة تقتطع من إيراده، أي أن الحجر يكون نتيجة لتحقيق الإعسار الذي يقع عبء إثباته على المدعي - وعلى ما مقرر في قضاء هذه المحكمة" الشرح الكبير ج ٤ ص ٥٠٢/٤٧٥. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٢٧ لسنة ٢٦ قضائية - شرعي - بتاريخ ٢٠٠٥-١٢-١٩ مكتب في ٢٧ رقم الجزء ٤ رقم الصفحة ٢٨٠٦ - رقم القاعدة ٣٣٦.

(٣) د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٢٥.

هذا ويختلفُ معنى الإعسار عن الإفلاس التجاري<sup>(١)</sup>، حيث أن الأخير يفترض أنه يمكنُ اللجوءُ إلى شهر إفلاس التاجر بمجرد ثبوت توفقه عن سداد ديونه حالة الأداء، سواء أكان موسراً أم معسراً<sup>(٢)</sup>. فنظام الإفلاس يؤدي إلى تصفية أموال المفلس تصفية جماعية، إذ ترفع يد المدين عن أمواله، فيمتنع عليه إدارتها والتصرف فيها، ويعهد بذلك إلى وكيل الدائنين والمدين معاً، والسنديك، الذي يتولى باسم جماعة الدائنين التنفيذ على هذه الأموال وتصفيتها، وتوزيع ثمن بيعها عليهم وفقاً لقاعدة قسمة الغرماء<sup>(٣)</sup>.

### ب - موقف التشريعات الخليجية من تنظيم إعسار صاحب العمل:

اتبعت التشريعات الخليجية فيما يتعلق بتنظيم أحكام إعسار المدين - سواء أكان المدين صاحب عمل أو مدين عادي - أحد مسلكين، الأول: أفرد للإعسار المدني نصوص خاصة تنظم أحكامه، وتميزه عن الأنظمة التي تتشابه معه كالإفلاس التجاري، وقد تبنى هذا المسلك، المنظم في المملكة العربية السعودية<sup>(٤)</sup>، وتشريع دولة الإمارات العربية المتحدة<sup>(٥)</sup>، وتشريع سلطنة عمان<sup>(٦)</sup>، أما الثاني: فقد جاء خالية من ثمة تنظيم

(١) لقد أفرد المشرع البحريني قانونا خاصا لتنظيم الإفلاس التجاري والصلح الواقي منه وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم ١١ لسنة ١٩٨٧، ذات الأمر قررته تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، حيث نظمه المشرع العماني بمرسوم سلطاني رقم ٥٣ / ٢٠١٩ بشأن إصدار قانون الإفلاس. أما المشرع القطري فقد خصص لتنظيم الإفلاس التجاري والصلح الواقي منه المواد من ٦٠٦ إلى ٨٤٦ من القانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ بإصدار قانون التجارة. كذلك أفرد له المنظم السعودي مرسوما خاصا وهو المرسوم رقم ٥٠ لسنة ١٤٣٩. ووردت أحكام الإفلاس في قانون التجارة في دولة الكويت رقم ٦٨ لسنة ١٩٨٠، وقد وافق مجلس الأمة الكويتي على قانون الإفلاس الجديد سنة ٢٠٢٠. ونظم المشرع الاماراتي أحكام الإفلاس بموجب المرسوم الاتحادي رقم ٩ لسنة ٢٠١٦.

(٢) د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٢٥.

(٣) د. أنور سلطان - النظرية العامة للالتزام - أحكام الالتزام - دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية - طبعة ٢٠٠٥ - ص ١٠٠.

(٤) وردت أحكام الاعسار في نظام التنفيذ السعودي في المواد ٧٧ - ٨٢ منه.

(٥) لقد نظم قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥، أحكام الإعسار المدني حيث أوردتها المشرع الإماراتي ضمن الوسائل المشروعة لحماية التنفيذ (المواد ٤٠١ - ٤١٣)، كما اصدر المشرع الاماراتي قانون خاص بالإعسار وذلك بمقتضى المرسوم رقم ١٩ لسنة ٢٠١٩.

(٦) ونظم المشرع العماني الإعسار المدني ضمن الوسائل المشروعة لحماية التنفيذ في المواد (٢٧٧ -

٢٨٨) من قانون المعاملات المدنية رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣.

حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل  
- دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريعات الخليجية

لأحكام الإعسار المدني مع وضع نظام خاص بالإفلاس التجاري<sup>(١)</sup>، وتبنى هذا المسلك التشريعي البحريني<sup>(٢)</sup> والكويتي والقطري<sup>(٣)</sup>.  
ولا ريب أن المسلك الأول أفضل، حيث نجد أن المسلك الثاني قد تجاهل الاتجاهات الحديثة في التشريعات، والتي ترى أهمية هذا النظام في سد عيوب وثغرات الوسائل القانونية الخاصة بالمحافظة على الضمان العام للدائنين<sup>(٤)</sup>. فهو يقوي من وسائل وسائل الدائن في الحصول على حقه، ويؤدي إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الدائنين<sup>(٥)</sup>، حيث يترتب على تطبيق هذا النظام حلول آجال الديون، ومن ثم تمكين أصحاب الديون التي كانت مؤجلة قبل شهر إعسار المدين من الحجز على أمواله للحصول على حقوقهم ومشاركة أصحاب الديون الحالة، ويقسم معهم قسمة الغرماء<sup>(٦)</sup>.

كما أن الأخذ بهذا النظام يؤدي إلى غل يد المدين عن التصرف في أمواله، فيصبح المدين غير قادراً على أن يبرم أي تصرف من شأنه الإضرار بالدائنين، سواء أكان هذا التصرف معاوضة أم تبرعاً، ومن ثم يكون تصرف المدين المؤدي إلى زيادة التزاماته

(١) لقد نظم المشرع البحريني الإفلاس التجاري مقرراً له قانوناً خاصاً به، هو قانون الإفلاس والصلح الوافي منه، وهو القانون الصادر بمرسوم بقانون رقم ١١ لسنة ١٩٨٧م.

(٢) وهو ما أكدته محكمة التمييز البحرينية بقولها "المقرر أنه يبين من نصوص المواد من ٢٢٩ إلى ٢٤٤ من القانون المدني أن المشرع البحريني لم يشأ أن يأخذ بنظام الإعسار المدني القضائي كإحدى الوسائل التي تكفل للدائنين العاديين المحافظة على الضمان العام للمدين واقتصر على تحديد هذه الوسائل في الدعوى غير المباشرة، ودعوى عدم نفاذ التصرفات والحق في الحبس، بالإضافة إلى دعوى الصورية والتي ورد عليها النص في المادتين ١٣١، ١٣٢ من هذا القانون، مما مفاده أنه لا يجوز للدائن العادي أن يطالب بشهر إعسار مدينه، كما لا يجوز ذلك للمدين ذاته، والقول بغير ذلك مؤداه ابتداء وسيلة لم يقرها القانون، ولا يغير من هذا النظر ما أورده المشرع في بعض هذه النصوص من ترتيب بعض الآثار القانونية للمدين الذي لا تكفي أمواله للوفاء بديونه المستحقة الأداء كشرط لاستخدام إحدى هذه الوسائل المحددة حصراً، ومن ثم تكون دعوى الطاعن بطلب الحكم بإشهار إعساره إيساراً فعلياً لاستغراق ديونه لأمواله وعدم قدرته على السداد قد افتقدت الأساس القانوني، وإذ التزم الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدعوى فإنه يكون طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ويكون النعي عليه قائماً على غير أساس". محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٧٣٨ لسنة ٢٠١٢ قضائية بتاريخ ٢٠١٤-١٠-٢٨.

(٣) باسم محمد ملحم - مرجع سابق - ص ٨.

(٤) د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٢٣.

(٥) فعلى الرغم من إقرار التشريعات مبدأ مساواة الدائنين في حق الضمان العام إلا أن هذه المساواة تتحقق من الناحية القانونية فقط لا الفعلية، فالقانون يجعل لكل دائن الحق في التنفيذ، إلا أن مشاركة باقي الدائنين له قد لا تكون متيسرة عملاً. د. نبيل سعد، النظرية العامة للالتزام - الجزء الثاني - أحكام الالتزام في القانون المصري والقانون اللبناني - دار النهضة العربية - ١٩٩٥ - ص ١٧٣.

(٦) د. صبري خاطر - مرجع سابق - ص ١٥٤، ص ١٥٥.

أو نقص حقوقه، غير نافذ في حق الدائنين، رغم كونه صحيحاً في إطار العلاقة بين طرفي التصرف<sup>(١)</sup>، دون حاجة إلى إثبات غش المدين أو علم من تصرف إليه بهذا الغش<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: التعريف بحق الامتياز المقرر للعامل:

بادئ ذي بدء تجدر الإشارة إلى أن القوانين المدنية في دولة البحرين والكويت وسلطنة عمان قد جاءت خالية من ثمة تعريف لحق الامتياز، وذلك على خلاف، القانون المدني الإماراتي والقطري، حيث عرّفه المشرع الإماراتي في المادة ١٥٠٤ مدني بأنه "الامتياز حق عيني تبقي خول الدائن أسبقية اقتضاء حقه مراعاةً لصفته ويتقرر بنص القانون"، في حين عرفه المشرع القطري في المادة ١١٦٥ مدني بأنه "الامتياز أولوية يقرها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته"<sup>(٣)</sup>.

وتعريف الامتياز على النحو المشار إليه هو ذات التعريف الذي تبناه الفقه مع اختلاف الصياغة، حيث عرفه البعض بأنه "الحق الذي يخوله القانون لبعض الدائنين بسبب صفة ديونهم، وبمقتضاه يستوفون ديونهم بالأولوية على غيرهم"<sup>(٤)</sup>. في حين عرفه آخرون بأنه "حق عيني تبقي يقرره القانون على مال معين للمدين، يخول صاحبه ميزة التقدم وميزة التتبع في بعض الحالات"<sup>(٥)</sup>.

(١) د. صبري خاطر - مرجع سابق - ص ١٥٧. د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٢٥.  
(٢) وعلى ذلك تختلف الحماية التي تترتب على شهر إعمار المدين عن الحماية التي تحققها الدعوى البوليصية، حيث يلزم لعدم نفاذ التصرف عند رفع الدعوى البوليصية ثبوت غش المدين وعلم من تصرف إليه بهذا الغش إذا كان التصرف معاوضة، ولا يلزم ذلك في دعوى شهر الإعمار. د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٢٩.

(٣) ذات ما قرره المادة ١/١١٣٠ من مدني مصري عند تعريفها لحق الامتياز بقولها أنه "أولوية يقرها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته".

(٤) د. محمد كامل مرسي - التأمينات الشخصية والعينية - مطبعة نصر - طبعة ١٩٢٧ - ص ٢٦٨.  
وهناك من يوجه النقد إلى هذا التعريف لإغفاله إبراز ميزة التتبع في هذا الحق كصفة لازمة فيه بوصفه حقاً عينياً، على أساس أن حق الامتياز لا يمنح صاحبه وحسب أولوية على غيره من أصحاب الحقوق الأخرى مراعاة لصفة حقه، بل يمنحه إلى جانب ذلك ميزة التتبع بحيث يثبت له الحق في تتبع المال المثل بهذا الحق تحت يد أي شخص تنتقل إليه ملكيته، إلا أن هناك رأي في الفقه يميل إلى غض الطرف عن هذا الإغفال على اعتبار أن التعريف على النحو المشار إليه يكون أكثر شمولاً، حيث يشمل جميع حقوق الامتياز، إذ أن من بين حقوق الامتياز وهي حقوق الامتياز العامة ما لا يخول ميزة التتبع. تفصيل ذلك، د. خالد جمال - الوسيط في التأمينات العينية في ظل القانون المدني البحرين - جامعة البحرين - طبعة ٢٠٠٦ - ص ٢٩١.

(٥) د. عبد الحميد عثمان محمد - المفيد في شرح القانون المدني البحريني (أحكام حق الملكية والتأمينات العينية - جامعة البحرين - طبعة ٢٠١١ - ص ٦٢٣.

وعلى ذلك فإن حق الامتياز هو أولوية وتفضيل مقرر بمقتضى نص قانوني، ويثبت لحق ما بين الحقوق، وهو في ذلك لا يختلف عن غيره من التأمينات الأخرى، ذلك أن كل تأمين أياً كانت طبيعته لا يخرج عن كونه أولوية يثبتها لصاحبه خروجاً على القاعدة العامة التي تقضي بعدم التمييز بين الدائنين في الوفاء<sup>(١)</sup>. وهذه الأفضلية لا تقرر إلا بنص قانوني، وهو ما أكدت عليه التشريعات الخليجية محل المقارنة<sup>(٢)</sup>، فالامتياز يستقي وجوده من القانون ذاته، فهو الذي يبين مرتبته، والآثار التي تترتب عليه<sup>(٣)</sup>. إلا إن القانون حينما يتدخل ليقرر أفضلية لحق معين من الحقوق يراعي في ذلك صفة هذا الحق، بحيث لا يعطيه تلك الأفضلية إلا إذا توافرت فيه اعتبارات معينة تستلزم ضرورة تدخل المشرع بنصوص قانونية لتفضيل صاحب هذا الحق على غيره من أصحاب الحقوق الأخرى<sup>(٤)</sup>. فالعبرة هنا بوجود صفات معينة في الدين ذاته<sup>(٥)</sup>، وليس بصفة في شخص صاحب الدين (الدائن)، فالدين له من الأهمية في نظر المشرع ما يبرر استيفاؤه أولاً وعدم الانتظار خلف باقي الديون<sup>(٦)</sup>. إلا أن ذلك لا يعني تجاهل صفة الدائن الدائن كلية، فهناك ارتباط بين تقرير حق الامتياز لدين معين وصفة الدائن، لاسيما وأن لصفة الدائن تأثيراً كبيراً في تحديد صفة الدين وطبيعته، فمثلاً عندما يكون الدائن هو

(١) انظر ذات المعنى: د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٨٩.

(٢) المادة ١٠٣٣ مدني بحريني، يقابلها المادة ١١٦٥ مدني قطري، والمادة ١٥٠٤ مدني إماراتي، والمادة ١٠٦١ مدني كويتي، والمادة ١٠٨٦ مدني عماني.

(٣) د. عبد الحميد عثمان - مرجع سابق - ص ٦٢٣.

(٤) د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٨٩. ويعني ذلك أن حق الامتياز لا ينشأ بالاتفاق بين الدائن والمدين، على خلاف ذلك نجد أن الدائن الممتاز (المرتهن) الذي يكون ممتازاً كدائن استناداً إلى إرادة أطراف العلاقة في عقد الرهن، وليس استناداً إلى إرادة المشرع. د. أحمد عبد التواب - الوجيز في شرح أحكام الضمانات العينية والشخصية - دار النهضة العربية - طبعة ٢٠١٠ - ص ٢١٩.

(٥) تختلف صفة الدين تبعاً للاعتبار الذي استند إليه المشرع للتقرير حق الامتياز، فهناك اعتبارات إنسانية (كامتياز أجور العمل)، وهناك اعتبارات العدالة (كامتياز البائع لاستيفاء حقه من ثمن المال الذي كان موضوعاً لعقد البيع)، واعتبارات المصلحة العامة (كالدين المستحق للخزانة العامة) واعتبارات تحقيق المصلحة المشتركة للدائنين (كالمصرفيات القضاية). د. عبد الحميد عثمان - مرجع سابق - ص ٦٢٤.

(٦) د. رضا عبد المجيد - الوجيز في الملكية والحقوق العينية التبعية - جامعة بنها - طبعة ٢٠٠٩ - ص ٣٥٤. د. أحمد عبد التواب - مرجع سابق - ص ٢١٨، وهو ما أكدته مذكرة المشروع التمهيدي للتقنين المدني المصري بقولها "يؤخذ من تعريف حق الامتياز أن الحق هو الممتاز لا الدائن، وذلك لأن الامتياز يرجع إلى طبيعة الحق، والقانون هو الذي يتولى تعيين الحقوق التي تقتضي طبيعتها أن تكون ممتازة، كما يعين مرتبة هذا الامتياز. د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٩٠.

العامل فإن صفته هذه هي التي تطبع دينه بطابع إنساني واجتماعي<sup>(١)</sup>، ومن ثم جعلت المشرع يقرر حق الامتياز لدينه، ويفضل على ما سواه من الديون الأخرى. ولقد استند المشرع الخليجي لتمييز الأجور والمبالغ المستحقة للعامل عن غيرها من الديون، إلى اعتبارات إنسانية، وتتمثل هذه الاعتبارات في أهمية هذه المبالغ في حياة أصحابها الدائنين بها، وضرورة توفير الحماية لها<sup>(٢)</sup>، وذلك في حالة وجود مخاطر كبيرة تتهددها، كما في حالة تراكم الديون على صاحب العمل، ووجود احتمال عدم الوفاء بها، وخاصة إذا ما كان صاحب العمل في حالة إفسار أو أوشك على الإفلاس، وكذلك في حالة إفلاسه الفعلي، ففي مثل هذه الحالات يدخل العامل ضمن الدائنين العاديين، ومن ثم قد لا يستطع الحصول على مستحقاته من أجور وخلافه، إذا وجدت ديون ممتازة تستغرق عناصر الذمة المالية لصاحب العمل<sup>(٣)</sup>.

وهنا يثور التساؤل بشأن ما إذا كان حق الامتياز أو الأفضلية يعطي للعامل الحق في تتبع أموال صاحب العمل؟

من المسلم به أن حق الامتياز أو الأفضلية كغيره من التأمينات العينية الأخرى يعطي لصاحبه ميزة التقدم لاستيفاء حقه كاملا من ثمن بيع المال المثقل به مفضلا على سائر الدائنين العاديين والدائنين التاليين له في المرتبة، وهذه الميزة من المزايا الدائمة التي يستفيد بها كافة أصحاب الحقوق العينية التبعية، كالدائن المرتهن وصاحب حق الامتياز.

على الخلاف من ذلك بالنسبة لميزة التتبع<sup>(٤)</sup> - فيما يتعلق بحق الامتياز - فهي لا تثبت إلا لأصحاب حقوق الامتياز الخاصة لكونها ترد على أموال معينة بالذات من أموال المدين، سواء أكانت عقارات أم منقولات، مما يسهل لصاحب حق الامتياز القدرة على تتبع المال الذي يرد عليه الامتياز تحت يد من تنتقل إليه للحصول على حقه من ثمن بيعه، وعليه فإن حقوق الامتياز العامة لا تخول صاحبها الحق في التتبع، وذلك

(١) د. محمد كامل مرسي - التأمينات الشخصية والعينية - مطبعة نصر - طبعة ١٩٢٧ - ص ٢٦٨.  
(٢) وهناك من يرى أن من ميررات إعطاء العامل حق الامتياز لمستحقاته في مواجهة دائني صاحب العمل، بأنه لا ينبغي تصنيف العمال على أنهم دائنون عاديون عند إفسار الشركات لأنه بدون مدخلاتهم في عملية الإنتاج أو تقديم الخدمة، قد لا يتحقق المنتج النهائي، لذا لا بد من تمييزهم عن باقي الدائنين.

Hamiisi Junior NSUBUGA, op cit, p.18.

(٣) د. سلامة عبد التواب - مرجع سابق - ص ١٣٩.  
(٤) ميزة التتبع تعطي لصاحبها الحق في تتبع الشيء واقتضاء حقه من ثمنه تحت أي يد يكون، فإذا انتقلت ملكية هذا الشيء من مالكة (المدين) إلى شخص آخر من الغير، كان لصاحب حق التتبع أن ينفذ عليه لاستيفاء حقه. د. عبد الحميد عثمان - مرجع سابق - ص ٦١٧.

نظرا لورودها على كافة أموال المدين، فهي لا تتعلق بمال معين بالذات يمكن تتبعه<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني

### القواعد المنظمة لامتياز حق العامل

لقد وفرت مستويات لعمل الدولية والعربية، وكذلك التشريعات في الدول محل المقارنة، الحماية اللازمة للمبالغ المستحقة للعامل، حيث رتبت له امتيازاً وأفضلية على سائر دائني صاحب العمل، وحددت له مرتبة معينة، كما حددت الأموال التي يرد عليها هذا الامتياز، وسنتناول فيما يلي القواعد المنظمة لامتياز حق العامل:

### أولاً: القواعد المنظمة لامتياز حق العامل في مستويات العمل الدولية والعربية:

لقد نالت حقوق العمال اهتماماً خاصاً من منظمة العمل الدولية والعربية، حيث نجد أنهما قد أفرا العديد من الاتفاقيات التي تستهدف توفير أكبر قدر من الحماية للمبالغ المستحقة للعامل في مواجهة دائني صاحب العمل، وذلك إدراكاً منهما للمخاطر التي قد يتعرض لها هؤلاء العمال في حالة إعسار صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، وتتناول فيما يلي هذه المستويات بشيء من التفصيل:

#### أ - مستويات العمل الدولية:

سعت منظمة العمل العربية منذ نشأتها إلى بلوغ الدول مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، وقد لجأت وهي في سبيلها لتحقيق تلك المأرب إلى إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية، التي من شأنها توفير الحماية القانونية للعمالة بصفة عامة وتحديد مستويات عمل دنيا وإقرار مبادئ حرية العمل والمساواة بين العمال دون تفرقة في ذلك بسبب الجنس أو السن أو اللون أو غير ذلك، هذا فضلاً عن إصدارها العديد من التوصيات، ولم تكتف المنظمة بوضع هذه الاتفاقيات والتوصيات بل قامت بمراقبة كيفية وضعها موضع التطبيق<sup>(٣)</sup>. وكان من أهم الاتفاقيات التي تبنتها

(١) د. خالد جمال - مرجع سابق - ص ٢٩٥.

(٢) د. سلامة عبد التواب - مرجع سابق - ص ١٣٩.

(٣) وهو ما يظهر من التقارير العديدة التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، والتي كان الهدف منها مراقبة تنفيذ الدول لاتفاقيات العمل الدولية، انظر مثلاً:



المنظمة، الاتفاقيات المتعلقة بحماية أجور العمال، وهي الاتفاقية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩، والاتفاقية رقم ١٧٣ لسنة ١٩٩٢، حيث تضمنت هاتان الاتفاقيتان العديد من الأحكام وذلك على النحو التالي:-

#### ١ - اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩<sup>(١)</sup>:

تضمنت اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ والمتعلقة بحماية الأجور<sup>(٢)</sup>، العديد من الأحكام الخاصة بحماية أجور العمال من خطر إفسار صاحب العمل أو إفلاسه، وذلك بموجب نص المادة ١١ من الاتفاقية، والتي جاء فيها " ١ - عند إفلاس منشأة ما، أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين متميزين سواء النسبة لما لهم من أجور مستحقة مقابل الخدمة التي قدموها خلال تلك الفترة السابقة للإفلاس أو التصفية القضائية أو فترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجور حتى مقدار تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية.

- ILO - World Employment Report 1998-99 - World of work - No. 27, December 1998 - Global financial crisis to hike world unemployment "Grim and getting grimmer".

[Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm).

- ILO - Report of the Director - General: Decent Work - 87th Session Geneva, June 1999.

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm).

- ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization - I. Women workers' protection: Aims, problems and trends.

[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm).

(<sup>١</sup>) ILO - C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095).

(<sup>٢</sup>) دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ ٢٤ سبتمبر ١٩٥٢، ولم تصدق عليها أي دولة خليجية عدا المملكة العربية السعودية، والتي قامت بالتصديق عليها ٧ ديسمبر ٢٠٢٠.

ILO - Ratifications of C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312240](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312240)

٢. تُدفع الأجور التي تشكل ديناً متميزاً بالكامل قبل أن يرفع الدائنون العاديون أي مطالبة بحصة من الأصول.

٣. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية الأولوية النسبية للأجور التي تشكل ديناً متميزاً والديون الممتازة الأخرى".

ومن استقراء هذا النص يتبين لنا أن الاتفاقية الدولية لم تعالج سواء حالة الإفلاس أو التصفية القضائية، فهي لم تبين حكم إعسار صاحب العمل، إذا لم تصل حالة الإعسار إلى إفلاسه، على الرغم من أن الإعسار لا يقل خطورة عن الإفلاس، فقد يترتب عليه أيضاً عدم حصول العمال على مستحقاتهم لوجود دائنين متميزين يسبقونهم في المرتبة، وهو ما دع المنظمة لإقرار اتفاقية أخرى وهي الاتفاقية رقم ١٧٣ لسنة ١٩٩٢، بشأن حماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، تركت الاتفاقية لقوانين الوطنية مهمة تحديد مرتبة الامتياز، مكتفية بإقرار الحق في الامتياز فقط<sup>(١)</sup>.

---

(١) د. سلامة عبد التواب - مرجع سابق - ص ١٤٠.  
- ٢٨٧٢ -

## ٢ - اتفاقية العمل الدولية رقم ١٧٣ لسنة ١٩٩٢<sup>(١)</sup>:-

عالجت هذه الاتفاقية إشكالية إعسار صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، وحددت المقصود بالإعسار، كما وضعت أحكاماً تفصيلية تنظم افضلية وامتياز المبالغ المستحقة للعمال، عند إعسار صاحب العمل، وتتمثل هذه الأحكام في تحديد المستحقات المحمية، ومرتبة الامتياز، وغير ذلك، وهو ما نتناوله فيما يلي بإيجاز:

### (١) مفهوم الإعسار في ضوء الاتفاقية:

حددت الفقرة الأولى من المادة (١) من الاتفاقية المقصود بالإعسار حيث اعتبرت أن الإعسار يكون متحققاً في أي حالة من الحالات التي تم فيها، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، بدأ إجراءات، تتعلق بممتلكات صاحب العمل، السداد الجماعي لمستحقات دائنيه، ولم تكتف الاتفاقية بذلك، وإنما حرصت على اتاحت الفرصة أمام الدول الأعضاء للتوسع في مفهوم الإعسار ليشمل أوضاعاً أخرى يتعذر فيها سداد مستحقات العمال بسبب الوضع المالي المتعثر لصاحب العمل، كما لو كانت موجودات صاحب العمل (حقوقه) لا تكفي لتبرير بدء إجراءات الإعسار<sup>(٣)</sup>.

(١) ILO - C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C173:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173:NO).

وعلى الرغم من أهمية هذه الاتفاقية إلا أنه لم يتم التصديق عليها من أي دولة خليجية أو عربية حتى تاريخه.

ILO -Ratifications of C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312318](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312318).

(٢) بررت الاتفاقية في ديباجتها الحلول التي تبينها لإشكالية إعسار صاحب العمل، بقولها أن الهدف من تبني هذه الاتفاقية ما تلاحظ للمنظمة منذ اعتماد اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩، من تركيز الدول على إعادة تأهيل وإصلاح المؤسسات المعسرة، وبسبب العواقب الاجتماعية والاقتصادية للإعسار، وجدت الدول من الواجب عليها بذل الجهود، حيثما أمكن، لإعادة تأهيل الشركات وحماية العمالة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تلاحظ للمنظمة حدوث تطورات مهمة في قوانين وممارسات العديد من الأعضاء مما أدى إلى تحسين حماية مطالبات العمال في حالة إفلاس صاحب العمل، كل هذه المبررات دفعت المنظمة لاعتماد معايير جديدة في موضوع مطالبات العمال.

(٣) الفقرة الثانية من المادة (١) من الاتفاقية..

## (٢) المستحقات المحمية:

تناولت المادتان (٥) ، و(٦) من الاتفاقية تحديد المستحقات المحمية، حيث أقرت المادة (٥) مبدأ الأفضلية أو الامتياز المقرر لمستحقات العامل، وذلك في حالة إعسار صاحب العمل، حيث أوجبت حماية مطالبات العمال الناشئة عن عملهم بامتياز يكفل لهم دفع هذه المطالبات من أصول صاحب العمل المعسر قبل أن يتمكن الدائنون غير الممتازين من الحصول على مستحقاتهم، ثم حددت المادة (٦) من الاتفاقية الحد الأدنى من المستحقات المحمية، فقررت أن الامتياز يغطي على الأقل:

(أ) مطالبات العمال بالأجور عن فترة محددة، لا تقل عن ثلاثة أشهر، قبل الإعسار أو قبل إنهاء عقد العمل.

(ب) مطالبات العمال بأجر الإجازة المستحقة نتيجة العمل المنجز خلال السنة التي حدث فيها الإعسار أو إنهاء علاقة العمل، وعن السنة السابقة أيضا.

(ج) مطالبات العمال بالمبالغ المستحقة فيما يتعلق بأنواع أخرى من الغياب المدفوع الأجر فيما يتعلق بفترة محددة، والتي يجب ألا تقل عن ثلاثة أشهر، قبل الإعسار أو قبل إنهاء عقد العمل.

(د) تعويضات نهاية الخدمة المستحقة للعمال عند إنهاء علاقة العمل.

## (٣) حدود الامتياز ومرتبته:

أجازت الاتفاقية للدول الأعضاء أن تضع حدود لهذا الامتياز بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية بحيث تقيد الحماية المقررة للمبالغ المستحقة للعمال عن طريق الامتياز، بمبلغ محدد بشرط ألا يقل هذا الحد عن المستوى المقبول اجتماعيا، فإذا كان الامتياز الممنوح لمطالبات العمال بمبلغ محدود للغاية، أوجبت الاتفاقية على الدول تعديل المبلغ المحدد حسب الضرورة للحفاظ على قيمته<sup>(١)</sup>.

على الجانب الآخر فيما يتعلق بمرتبة هذا الامتياز، فقد تركت الاتفاقية تحديد هذه المرتبة للقوانين الوطنية، على أن تضعه هذه القوانين في مرتبة امتياز أعلى من أغلب الديون الممتازة الأخرى، وبصفة خاصة الديون المستحقة للدولة وللضمان الاجتماعي، إلا أنها أجازت استثناء منح المطالبات المحمية على هذا النحو مرتبة امتياز

(١) الفقرة الأولى والثانية من المادة (٧) من الاتفاقية.

أقل من تلك التي تتمتع بها الدولة ونظام الضمان الاجتماعي إذا كانت مطالبات العمال محمية من قبل مؤسسة الضمان ذاتها<sup>(١)</sup>.

وحرصا من المنظمة على حماية مستحقات العمال ضمنيت الاتفاقية بموجب المادة (٩) النص على كفالة دفع مطالبات العمال ضد صاحب العمل الناشئة عن علاقة العمل من خلال مؤسسة الضمان الاجتماعي عندما يتعذر على صاحب العمل الدفع بسبب الإعسار<sup>(٢)</sup>.

### ب - مستويات العمل العربية:

وإذا ولينا جوهنا شطر مستويات العمل العربية، نجد أنها قد أقرت بحق الامتياز لمستحقات العامل، فجعلت لمستحقاته الأولوية على سائر الديون الممتازة بما فيها الديون المستحقة للدولة، وذلك في حالة إعسار صاحب العمل، غير أن الحقوق التي يشملها الامتياز اختلفت من اتفاقية لأخرى من اتفاقيات العمل العربية<sup>(٣)</sup>، وهو ما نتعرض له فيما يلي بإيجاز:

#### ١ - اتفاقية العمل العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية:

وتعد هذه الاتفاقية أول الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل العربية بشأن مستويات العمل<sup>(٤)</sup>، حيث تضمنت أحكاما عامة بشأن هذه المستويات، وأحكاما خاصة بتنقل العمال، وتشغيلهم، وإبرام عقد العمل الفردي، وإثباته، وأجر العامل، وغير ذلك من المسائل المتعلقة بعلاقات العمل، والتي من أهمها، ما يتعلق بحق الامتياز المقرر للعامل، وهو ما ورد النص عليه في المادة ٣٨ من الاتفاقية، والتي جاء فيها أنه "أجر العامل دين ممتاز على صاحب العمل، وله الأولوية بين سائر الديون الممتازة"<sup>(٥)</sup>. مع ملاحظة أن حق الامتياز المقرر بموجب هذه الاتفاقية اقتصر على أجر العامل فقط،

(١) الفقرة الأولى والثانية من المادة (٨) من الاتفاقية.

(٢) وحددت المادة (١٢) من الاتفاقية مستحقات العمال المحمية عن طريق مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهي (أ) مطالبات العمال بالأجور فيما يتعلق بفترة محددة، والتي يجب ألا تقل عن ثمانية أسابيع، قبل الإعسار أو قبل إنهاء علاقة العمل؛ (ب) مطالبات العمال بأجر الإجازة المستحقة نتيجة عمل تم أدائه خلال فترة محددة، والتي يجب ألا تقل عن ستة أشهر، قبل الإعسار أو قبل إنهاء علاقة العمل؛ (ج) مطالبات العمال بالمبالغ المستحقة فيما يتعلق بأنواع أخرى من الغياب المدفوع الأجر فيما يتعلق بفترة محددة، والتي يجب ألا تقل عن ثمانية أسابيع، قبل الإعسار أو قبل إنهاء علاقة العمل؛ (د) تعويضات نهاية الخدمة المستحقة للعمال عند إنهاء استخدامهم.

(٣) د. سلامة عبد التواب - مرجع سابق - ص ١٤٦.

(٤) قام بالتصديق على هذه الاتفاقية ٩ دول عربية فقط، ليس من بينها أي دولة خليجية.

(٥) [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_1.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf) (٥)

حق الامتياز كضمانة قانونية للوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل  
- دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريعات الخليجية

الأمر الذي يعني بمفهوم المخالفة، أن باقي مستحقات العامل الأخرى، كتعويضات نهاية الخدمة، وأجر الاجازات، وغيرها، تعتبر ديونا عادية، لا يتم الوفاء بها إلا بعد الوفاء بالديون الممتازة<sup>(١)</sup>.

٢ - اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل العربية  
(المعدل)<sup>(٢)</sup>:

وهذه الاتفاقية معدلة لمستويات العمل التي نظمتها اتفاقية العمل العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦، وقد تضمنت هذه الاتفاقية حكما خاصا بترتيب حق الامتياز لمستحقات العامل على أموال صاحب العمل، حيث قررت في المادة ٣٨ منها أنه " أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز بأكمله على صاحب العمل، وله الأولوية بين سائر الديون الممتازة"<sup>(٣)</sup>. ويستفاد من هذا النص أن الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ قد أقرت حق الامتياز لمستحقات العامل، وجعلت له الأفضلية على سائر الديون بما فيها الديون المستحقة للدولة، ولم تكف بذلك، وإنما توسعت في نطاق الحماية لمستحقات العامل، فلم تقصرها على الأجر فقط، وإنما مدت حق الامتياز ليشمل ما في حكم الأجر<sup>(٤)</sup>.

(١) د. سلامة عبد التواب - مرجع سابق - ص ١٤٧.

(٢) قام بالتصديق على هذه الاتفاقية ٤ دول عربية فقط، ليس من بينها أي دولة خليجية.

(٣) [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_6.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_6.pdf) (٣)

(٤) مثلا قد تعد ميزة تخصيص مسكن للعامل في حكم الأجر إذا تم الاتفاق عليها، تطبيقا لذلك قضت المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية بأنه "من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن ميزة تخصيص مسكن للعامل تعتبر جزءا من الأجر وتأخذ حكمه ولا يجوز حرمان العامل منها إلا وفق القواعد المقررة في هذا الصدد ويجوز تقرير هذه الميزة في عقد العمل أو اتفاق لاحق أو مستقل، ويجوز إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات طبقا لنص المادة ٣٥ من قانون العمل، ويبقى للعامل حقه في الانتفاع بالسكن المخصص له لمدة ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء خدمته، وتسلمه كافة مستحقاته وعند المنازعة يبدأ سريان المدة المشار إليها من تاريخ إيداع صاحب العمل مستحقات العامل خزانة وزارة العمل بصفة أمانة".

المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٠٨ لسنة ٢٣ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠٠٢-١١-١٣ مكتب فني ٢٤ رقم الجزء ٤ رقم الصفحة ٢١٢٤ [نقض الحكم والإحالة] رقم القاعدة ٢٨٥

### ٣ - اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور<sup>(١)</sup>:

وعالجت هذه الاتفاقية إشكالية حماية حقوق العامل في مواجهة دائني صاحب العمل، حيث أقرت في المادة (٨) منها أن " تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازا ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة، وغير المنقولة لصاحب العمل)"<sup>(٢)</sup>. ومن استقراء هذا النص يتبين أمرين: الأول: أن الاتفاقية جعلت حق الامتياز المقرر للعامل في المرتبة الأولى، ليس ذلك فحسب، وإنما جعلته مقدما على سائر الديون الأخرى، بما فيها الديون المستحقة للدولة، وجعلته شاملا كافة أموال صاحب العمل سواء كانت العقارات أو المنقولات، أما الثاني: فيتمثل في مد الحماية المقرر لمستحقات العامل، لتشمل كافة المبالغ المستحقة له طالما كانت ناشئة عن عقد العمل، أيا كان سبب استحقاقها، كالمقابل النقدي للإجازات والتعويض عن الفصل من الخدمة، وغير ذلك، ومن ثم تعد الحماية مقتصرة على الأجر، وما في حكمه، كما كان عليه الأمر بموجب الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦<sup>(٣)</sup>.

(١) قام بالتصديق على هذه الاتفاقية ٥ دول عربية فقط، ولم تصدق عليها أي دولة خليجية عدا مملكة البحرين، التي قامت بالتصديق عليها عام ١٩٨٤.

(٢) [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_15.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_15.pdf)

(٣) إلا أن هذا النص قد قصر الامتياز على العامل فقط، دون المستحقين عنه، ومن ثم إذا توفي العامل فإن ورثته لا يتمتعون بحق الامتياز المقرر لمورثهم. د. سلامة عبد التواب - مرجع سابق - ص ١٥١.

## ثانياً: القواعد المنظمة لامتياز حق العامل في التشريع الخليجي المقارن:

لقد نظم المشرع الخليجي الامتياز المقرر للعامل في حالة إعسار صاحب العمل (١)، حيث نصت المادة (٤٨) من قانون العمل البحريني على أنه " يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه، طبقاً لأحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة وتستوفي قبل أي دين آخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة". وبذلك يكون المشرع البحريني قد أطلق هذا الحق فجعل للأجور والمبالغ المستحقة للعامل امتياز، على جميع أموال صاحب العمل سواء كانت هذه المبالغ مستحقة له استناداً على عقد العمل الفردي أم على عقد العمل الجماعي أم على لائحة النظام الأساسي للعمل (٢).

(١) ذات الأحكام قررتها تشريعات عربية أخرى، من ذلك ما نصت عليه نصت المادة ٧ عمل مصري على أنه "تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة". وكذلك ما نصت عليه المادة ٥١ عمل أردني بقولها " أ. ١. تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة. وقد تضمنت المادة ٥١ عمل أردني في الفقرة ٢. منها - بعد التعديل - استثناء على الامتياز العام للأجور حيث قررت أنه " يفقد العامل حقه في الامتياز العام المنصوص عليه في البند (١) من هذه الفقرة إذا ثبت للمحكمة المختصة ان الأجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند الى أي اساس قانوني ". وفي رأيي أنه لا معنى لهذا الاستثناء، فالعامل الذي لا تستند أجوره والمبالغ المتحققة له الى أي اساس قانوني، لن تقضي المحكمة له أصلاً فكيف يكون لأجره امتيازاً؟ وكانت المادة ٥١ عمل أردني قبل تعديلها تنص على أن " علي الرغم مما ورد في أي قانون أخر تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون، للعامل او ورثته او أي مستحقين لها بعد وفاته، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم علي ما عداها من سائر الديون الأخرى بما ي ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية و تأمينات عينية ".

(٢) على الخلاف من ذلك كانت المادة ١٥٤ من قانون العمل الملغي تنص على أنه " تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الأموال المنقولة، وغير المنقولة لصاحب العمل). الأمر الذي كان يفهم منه أن المشرع البحريني يقصر هذا الامتياز على الأموال المستحقة للعامل وفقاً لعقد العمل الفردي فقط. وفي هذا الشأن قررت المادة ٧ عمل مصري أنه " تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة". تفصيلاً، د. أحمد رشاد، د. أمجد منصور - الوسيط في شرح قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠٢١ - جامعة المملكة - الطبعة الأولى - ٢٠١٣ - هامش ص ٣٦.



وهو ذات ما قرره المادة (٥) قانون العمل القطري بقولها "يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لورثته، بمقتضى أحكام هذا القانون، امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة، وتتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الدولة".

قريب من ذلك ما قرره المادة ١٩ من نظام العمل السعودي والتي جاء فيها أنه " تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى. وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية ".

وأعطت ذات الامتياز التشريعات الخليجية الأخرى إلا أنها جعلت لهذا الامتياز مرتبة أقل من الامتياز المقرر في التشريعات سالفه الذكر، حيث نجد المادة (٥٤) عمل عماني تنص على أنه "يكون للأجور والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل وذلك فيما عدا النفقة الشرعية المحكوم بها".

في حين قررت المادة ١٤٥ عمل كويتي أنه "استثناء من حكم المادة ١٠٧٤ من القانون المدني يكون لحقوق العمال المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار عدا السكن الخاص، وتستوفى هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح".

قريب من ذلك ما قرره المادة (٤) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي بقولها "يكون لجميع المبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون للعامل أو المستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد".

### **& ومن استقراء نصوص التشريعات محل الدراسة يتبين لنا الآتي:**

١ - إن المشرع في دول مجلس التعاون الخليجي، قد جعل للأجور والمبالغ المستحقة للعامل امتياز المقرر، بصرف النظر عن مصدر استحقاق العامل هذه المبالغ أي سواء كان هذا الحق يستند على عقد العمل الفردي أم على عقد العمل الجماعي أم

علي لائحة النظام الأساسي للعمل، ولا شك أن هذا المسلك ممدوح من المشرع الخليجي، فهو يضفي حماية للمبالغ المستحقة للعامل أيا كان مصدرها<sup>(١)</sup>.

٢ - إن التشريعات في دول مجلس التعاون الخليجي قد انقسمت إلى مذهبين فيما يتعلق بمرتبة الامتياز المقرر للمبالغ المستحقة للعامل، وذلك على النحو التالي:

**أولاً: المذهب الأول،** وينطوي تحته التشريع البحريني، والقطري والسعودي، حيث اضفت هذه التشريعات حماية خاصة للمبالغ المستحقة للعامل، فجعلت مرتبة امتياز هذه المستحقات من الدرجة الأولى<sup>(٢)</sup>، بحيث تتمتع المبالغ المستحقة للعامل بأعلى درجات الامتياز، وهكذا يكون لحقوق العامل قبل صاحب العمل أولوية على سائر حقوق الدائنين العاديين، والممتازين<sup>(٣)</sup>، فيستطيع استيفاء حقه قبل استيفاء غيره من الدائنين الآخرين لحقوقهم، وذلك بغض النظر عن صاحب الدين التالي لدين العامل في الامتياز، ومن ثم يستوفي العامل حقه قبل استيفاء المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، والنفقات المحكوم بها على صاحب العمل.

**ثانياً: المذهب الثاني،** وينطوي تحته باقي التشريعات الخليجية، حيث جعلت هذه التشريعات مرتبة المبالغ المستحقة للعامل في درجة تالية للديون الأخرى المستحقة على صاحب العمل، فجعلها المشرع العماني في الدرجة الثانية بعد النفقة الشرعية المحكوم بها على صاحب العمل، في حين جعلها المشرع الكويتي والاماراتي في الدرجة الرابعة، بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح (في التشريع الكويتي)، والمصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة والنفقة الشرعية المحكوم بها للزوجة والأولاد (في التشريع الاماراتي).

(١) على الخلاف من ذلك قصرت المادة ١٦٥ من قانون العمل العربي الاسترشادي الصادر عن المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية التابع لجامعة الدول العربية، الامتياز على المبالغ المستحقة استناداً لعقد العمل، حيث نصت هذه المادة على أن "تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة".

<https://carjj.org/laws?page=1>

(٢) ولا شك أن هذا المسلك يفضل على التشريع المصري الذي جعل هذا الامتياز في المرتبة الثالثة فتستوفي هذه المستحقات مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة، وأن كان قد استثنى من ذلك الأجر فجعله في المرتبة الأولى.

(٣) والامتياز هو أولوية يقررها المشرع لحق معين مراعاة منه لصفة فيه. د. طلبة وهبة خطاب - الوسيط في شرح قانون العمل - الجزء الأول - دار الثقافة الجامعية - طبعة ١٩٩٥ - ص ٢٢٦.

ولا شك في رأيي أن مسلك المذهب الأول يفضل على مسلك المذهب الثاني، لأنه يعطي حماية أكبر للعامل، بالنظر إلى حاجة العامل أو ورثته للمبالغ المستحقة له، وقد تبني قانون العمل العربي الاسترشادي المذهب الأول، فجعل الأجر والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، يتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عده من ديون بما فيها ديون الدولة.

٣ - إن تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي عدا التشريع العماني - الذي خلا من النص على هذا الحكم - قد جعلت جميع أموال صاحب العمل ضامنة لسداد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته، سواء في ذلك الأموال المنقولة أو العقارية.

٤ - إن تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي قد جعلت دين العامل الذي تقرر له الامتياز يشمل ليس فقط الأجر المستحقة له، وإنما يشمل أيضاً المبالغ الأخرى المستحقة له بمقتضى قانون العمل، كالتعويض ومكافأة نهاية الخدمة، وبدل الإجازات ومنحة الوفاة وغيرها<sup>(١)</sup>.

٥ - إن تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي قد مدت نطاق هذا الامتياز ليشمل كافة العمال الخاضعين لقانون العمل، أما العمال الخاضعون للقانون المدني فإن المشرع البحريني يقرر لهم في المادة (١٠٤٦ مدني) حماية أخرى أقل في الدرجة، إذ يرتب للعامل حق امتياز، على جميع أموال المدين، يتقرر لأجره المستحق خلال الستة أشهر الأخيرة فقط السابقة على إعسار أو إفلاس صاحب العمل. على أن حق الامتياز العام المقرر للعامل في تلك الحالة يجعل له استيفاء حقه بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والإصلاح، ويتساوى هذا الامتياز في المرتبة مع امتياز المبالغ المستحقة لموردي المأكّل والملبس وامتياز النفقة عن الستة أشهر الأخيرة المستحقة في ذمة المدين، وهي بلا شك حماية أقل من الحماية المقررة بمقتضى نصوص قانون العمل<sup>(٢)</sup>.

(١) د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - مرجع سابق - ص ١٧٤.  
(٢) وهذا المسلك هو ذاته المسلك الذي تبناه المشرع المصري في المادة ١/١٤١ مدني حيث جعل هذا الامتياز في المرتبة الرابعة. د. أمجد منصور، د. أحمد رشاد الهواري - مرجع سابق - ص ١٧٤.

## الخاتمة

فإنه بعد الفراغ من كتابة هذه الوريقات في موضوع ضمانات الوفاء بالأجور والمبالغ المستحقة للعامل في حالة إعسار صاحب العمل، توصلنا بفضل من الله إلى جملة من النتائج، والتوصيات أهمها:

### أولاً: نتائج البحث:

لعل أهم الاستنتاجات والنتائج التي توصلنا إليها الآتي:

١ - إن التشريع الخليجي وكذلك مستويات العمل الدولية والعربية، قد رتب للأجور والمبالغ المستحقة للعامل حق امتياز لصاحبه، بصرف النظر عن مصدر استحقاق العامل هذه المبالغ أي سواء كان هذا الحق يستند على عقد العمل الفردي أم على عقد العمل الجماعي أم على لائحة النظام الأساسي للعمل.

٢ - إن التشريعات في دول مجلس التعاون الخليجي قد انقسمت إلى مذهبين فيما يتعلق بمرتبة الامتياز المقرر للمبالغ المستحقة للعامل، الأول: (التشريع البحريني، والقطري والسعودي)، حيث جعلت هذه التشريعات لمستحقات العامل مرتبة امتياز من الدرجة الأولى، وهي أعلى درجات الامتياز، بحيث تكون له أولوية على سائر حقوق الدائنين العاديين، والممتازين، بما في ذلك المبالغ المستحقة للخزانة العامة للدولة، وهو ذات ما قرره مستويات العمل الدولية والعربية، أما الثاني، وينطوي تحته باقي التشريعات الخليجية، حيث جعلت هذه التشريعات مرتبة المبالغ المستحقة للعامل في درجة تالية للديون الأخرى المستحقة على صاحب العمل.

٣ - إن تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي عدا التشريع العماني - الذي خلا من النص على هذا الحكم - قد جعلت جميع أموال صاحب العمل ضامنة لسداد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته، سواء في ذلك الأموال المنقولة أو العقارية.

٤ - إن تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي، وهو ذات موقف مستويات العمل الدولية والعربية، قد جعلت دين العامل الذي تقرر له الامتياز يشمل ليس فقط الأجور المستحقة له، وإنما يشمل أيضاً المبالغ الأخرى المستحقة له بمقتضى قانون العمل، كالتعويض ومكافأة نهاية الخدمة، وبدل الإجازات ومنحة الوفاة وغيرها.

### التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة نوصي بالآتي:

- ١ - توحيد التشريعات الخليجية فيما يتعلق بتحديد مرتبة الامتياز المقررة للأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل بحيث يتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة.
- ٢ - توحيد التشريعات الخليجية فيما يتعلق بمدى حق الامتياز ليشمل كافة أموال صاحب العمل، بحيث تصبح جميعها ضامنة لسداد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته، سواء في ذلك الأموال المنقولة أو العقارية

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ١.د. أحمد رشاد الهواري - انعكاسات فكرة النظام العام الاجتماعي على قواعد قانون العمل - دراسة مقارنة في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي - مجلة دراسات قانونية - مجلس النواب البحرين - العدد الثالث - فبراير ٢٠٢٠ - ص ٢٨٤ وما بعدها.
- ٢.د. أحمد رشاد، د. أمجد منصور - الوسيط في شرح قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠٢١ - جامعة المملكة - الطبعة الأولى - ٢٠١٣.
- ٣.د. أحمد عبد التواب - الوجيز في شرح أحكام الضمانات العينية والشخصية - دار النهضة العربية - طبعة ٢٠١٠.
- ٤.د. أنور سلطان - النظرية العامة للالتزام - أحكام الالتزام - دار الجامعة الجديدة للنشر بالإسكندرية - طبعة ٢٠٠٥.
- ٥.باسم محمد ملحم - الإعسار في القانون المدني القطري - بين غياب التنظيم التشريعي وترتيب بعض الآثار - المجلة الدولية للقانون - Vol. 2017 1, 2. <http://dx.doi.org/10.5339/irl.2017.2-p5>
- ٦.د. خالد جمال - الوسيط في أحكام الالتزام وإثباته - طبعة ٢٠١٧.
- ٧.د. خالد جمال - الوسيط في التأمينات العينية في ظل القانون المدني البحرين - جامعة البحرين - طبعة ٢٠٠٦.
- ٨.د. رضا عبد المجيد - الوجيز في الملكية والحقوق العينية التبعية - جامعة بنها - طبعة ٢٠٠٩.
- ٩.زناتي نبيلة، طراريست حورية - رسالة ماجستير بعنوان "تمييز الإفلاس عن الإعسار - دراسة مقارنة" - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية - الجزائر - ٢٠١٥.
- ١٠.د. سلامة عبد التواب - الحماية القانونية لأجر العامل دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل - دار النهضة العربية - ٢٠٠٥.
- ١١.د. صبري خاطر - النظرية العامة للالتزام - أحكام الالتزام - دراسة مقارنة في القانون المدني البحريني - الطبعة الأولى - ٢٠٠٦.
- ١٢.د. صلاح دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين - الطبعة الأولى - ٢٠٠٦.
- ١٣.د. طلبة وهبة خطاب - الوسيط في شرح قانون العمل - الجزء الأول . دار الثقافة الجامعية - ط ١٩٩٥ -.

- ١٤.د. عبد الحميد عثمان محمد – المفيد في شرح القانون المدني البحريني (أحكام حق الملكية والتأمينات العينية– جامعة البحرين - طبعة ٢٠١١.
- ١٥.د. عبد المنعم البدر اوي - أصول القانون المدني المقارن - الطبعة الثانية.
- ١٦.د. علي كحلون – النظرية العامة للالتزامات "أحكام الالتزام" - مجمع الأطرش للكتاب المختص – الطبعة الأولى - ٢٠٠٩.
- ١٧.فهد سعيد فلاح – رسالة ماجستير بعنوان "التنظيم القانوني للإعسار المدني" – كلية الحقوق – جامعة الشرق الأوسط – ٢٠١٤ .
- ١٨.د. محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل – الطبعة الخامسة – ١٩٩٣.
- ١٩.د. محمد نصر الدين منصور - المفيد في شرح قانون العمل الجديد - الجزء الأول - طبعة ٢٠٠١ - مطبعة الأيمان.
- ٢٠.محمد رضا التميمي - مفهوم التوقف عن الدفع بين الإلغاء والتطوير- دراسة بين القانون التجاري الجزائري والمصري – مجلة دقاتر السياسة والقانون – العدد التاسع/ جوان ٢٠١٣.
- ٢١.د. محمد كامل مرسي – التأمينات الشخصية والعينية– مطبعة نصر - طبعة ١٩٢٧.
- ٢٢.د. نبيل سعد، النظرية العامة للالتزام – الجزء الثاني – أحكام الالتزام في القانون المصري والقانون اللبناني – دار النهضة العربية – ١٩٩٥.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1.Hamiisi Junior NSUBUGA, Corporate Insolvency and Employment Protection: A Theoretical Perspective, (2016) 4(1) NIBLeJ 4.
- 2.Michael J.T. McMillen, AN INTRODUCTION TO SHARĪAH CONSIDERATIONS IN BANKRUPTCY AND INSOLVENCY CONTEXTS AND ISLAMIC FINANCE'S FIRST BANKRUPTCY (EAST CAMERON), June 17, 2012, An Introduction to Shari'ah Considerations in Bankruptcy and Insolvency Contexts and Islamic Finance's First Bankruptcy (East Cameron) by Michael J. T. McMillen :: SSRN.
- 3.SUSAN BLOCK-LIEB, Juraj Alexander and Evgeny Kovalenko, Representing the Interests of Unsecured Creditors: A Comparative Look at UNCITRAL'S Legislative Guide on Insolvency Law, Fordham University School of Law, 2009.

ثالثاً: الاتفاقيات والتقارير الدولية:

1. ILO - World Employment Report 1998-99 - World of work - No. 27, December 1998 - Global financial crisis to hike world unemployment "Grim and getting grimmer".  
[Http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/index.htm).
  2. ILO - Report of the Director - General: Decent Work - 87th Session Geneva, June 1999.  
[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm).
  3. ILO - The context: Female labour, night work and global industrialization - I. Women workers' protection: Aims, problems and trends.  
[Http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii1b-c1.htm).
  4. ILO - C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095).
  5. ILO - C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C173:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173:NO).
  6. ILO - Ratifications of C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312318](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312318).
  7. [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_1.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf).
  8. [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_6.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_6.pdf).
  9. [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar\\_Convention\\_15.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_15.pdf).
١٠. تقرير مكتب العمل الدولي - التقرير الخامس (١) - حماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب عملهم - الطبعة الأولى - ١٩٩٠