

حق العامل في الأجر

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل، التي يستحقها لقاء ما قدمه من جهد ووقت متفق عليه، والقانون القطري نظم حق العامل في الأجر في مواد قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 ويثبت حق العامل في الأجر عن طريق ما يتفق عليه الطرفان كتابه، وإذا لم يتم كتابة الأجر استحق العامل أجراً يعادل الأجر المقدر لذات نوع العمل الذي قام به وإذا لم يوجد لجأ العامل للقضاء لتقدير الأجر.

ويكون الأجر بالعملة القطرية ولا يجوز لصاحب العمل استبدالها أو تقديم أجراً عينياً وإلا اعتبر وفاؤه بالأجر باطلاً، ويكون إثبات تسلم العامل لأجره عن طريق تحويل مبلغ لحساب العامل في البنك أو بقيام العامل بالتوقيع على إيصالات تسلم الأجر بنفسه أو من ينوب عنه، بشرط ذكر البيانات المطلوبة في الإيصال.

كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحجز على أجر العامل كاملاً أو جزءاً منه، و يكون الحجز فقط لتنفيذ حكم قضائي، وقد حدد المشرع الحد الأقصى للمبلغ المحجوز عليه بأن يكون 35% من أجر العامل المدين، ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يتم اقتطاعه من أجر العامل للوفاء بالخصومات والديون المترتبة عن 50% من مجموع أجره .

وفي حال أضر العامل بالعمل يجب عليه التعويض عن الضرر الذي تسبب فيه ولصاحب العمل تقدير التعويض بعد إجراء التحقيق الذي يثبت من خلاله مسؤولية العامل عن الضرر، ولصاحب العمل إجراء المقاصة عن الضرر بين مبلغ التعويض وأجر العمل بما لا يزيد على أجر سبعة أيام في الشهر وللعامل أن يتظلم من قيمة التعويض التي تم تقديمها إلى الجهات المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ إعلانه بالتعويض .

وبانتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب على صاحب العمل أن يقوم بإعطاء العامل جميع المبالغ المستحقة له نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد وفي حال ترك العامل للعمل بدون إخطار يتوجب على صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العامل للعمل إعطاؤه جميع مستحقاته.