

فإن الأجر المحدد في عقد العمل هو الذي يسود إذا لم يحدد العقد الأجر، و يحق للعامل الحصول على أجر وفقاً للضوابط المنصوص عليها في منظمة العمل، ويحظر أي تبادل أو تقديم للأجور عينا. بينما يجب أن يحصل العمال الآخرون على أجورهم مرة واحدة على الأقل كل أسبوعين. وفيما يتعلق بالقروض والاستقطاعات من الأجور، تحظر المادة (66) على أصحاب العمل فرض فوائد على القروض المقدمة للعمال أو خصم أكثر من 10% من أجر العامل لسداد القرض، كما لا يجوز أن يزيد الاستقطاع من النفقة أو الديون الأخرى على 35% من أجر العامل وفقاً للمادة (70). يجوز لصاحب العمل أن يخصم تعويضاً من أجر العامل على ألا يتجاوز أجر سبعة أيام في الشهر، إذا تسبب العامل في ضرر لمكان العمل؛ ويجوز لصاحب العمل بعد التحقيق في مسؤولية العامل تحديد مبلغ التعويض على أن لا يتجاوز ما يعادل أجر سبعة أيام شهرياً، ويحتفظ العامل بالحق للطعن في قيمة التعويض بالتظلم منه أمام الجهات المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ إعلانه. وقبل إجراء أي خصم من أجر العامل يجب إجراء تحقيق لتحديد مسؤولية العامل، ولا يجوز أن يتجاوز التعويض المخصوم من أجر العامل ما يعادل أجر سبعة أيام في الشهر. وفي حالة إلغاء الإدارة قرار صاحب العمل أو تخفيض التعويض يجب إعادة أي مبلغ تم خصمه بغير حق إلى العامل على وجه السرعة خلال مدة أقصاها سبعة أيام. وفقاً للمادة 67 من قانون العمل، عند انتهاء عقد العمل سواء من قبل العامل أو صاحب العمل، يجب أن يحصل العامل على جميع الأجور والمستحقات المتبقية قبل نهاية يوم العمل التالي، فإذا غادر العامل دون سابق إنذار يجب على صاحب العمل تسوية جميع مستحقاته، إذا انتهى العقد لأي سبب آخر؛ يجب على صاحب العمل سداد جميع المستحقات خلال سبعة أيام من تاريخ الإنهاء ما لم يتخلف العامل عن تقديم فترة الإخطار المنصوص عليها على النحو المبين في المادة (49) من القانون.