

إشكالية الأجر في قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م

معمر جمعة محمد الساكت

كلية القانون- جامعة الزيتونة

mmrlskit1992@gmail.com

تاريخ الاستلام 2023/08/08

الملخص :

الأجر حق للعامل ، وهذا يجعلنا نفهم النقاش الذي أثاره الأجر، حيث نال الأجر ما يستحقه من اهتمام لدى المشرع في القانون المدني، حيث خصص له بعض المواد التي تعالج الأجر، وذلك بسبب حيوية الأجر وأهميته للعامل، كما أعطى القانون العمل الملغى للأجر ما يحتاجه من اهتمام فخصص له بعض المواد التي تعالجه، و من المؤسف أن نجد قانون علاقات العمل النافذ لم يعط للأجر اهتماماً باستثناء ما نصت عليه المادة الخامسة ، التي من خلالها تم تعريف الأجر، بل لم يطلق عليه التسمية ذاتها التي جاءت في نصوص قانون العمل السابق أو القانون المدني، حيث أطلق عليه تسمية المقابل، لذلك سنحاول البحث عن هذه الإشكاليات من خلال عرض بعض النصوص الموجودة في القانون المدني والقانون الملغى ومقارنتها بما جاء في قانون علاقات العمل.

مقدمة

يعتبر الأجر التزام يقع على صاحب العمل وضعه على كاهله عقد العمل، الذي أبرمه العامل مع صاحب العمل، حيث اتجهت فيه إرادته إلى حصول العامل على أجر مقابل عمل يقوم به لصالح

صاحب العمل، هذا يعني أن الأجر هو حق للعامل، حيث يثير هذا الأجر العديد من النقاشات، حيث كانت هذه النقاشات على العديد من المستويات، كذلك هو عنصر من عناصر الصراع بين العمال وأصحاب العمل، لذلك لم تغب التشريعات عن أولوية اهتمامها بالأجر وأحاطته بحماية حيث وُضِعَتْ له جملة من القواعد الأمرة التي تعد من النظام العام الاجتماعي، بهدف جعل حق العامل في الأجر له فاعلية قانونية ذات بعد عملي، وهو ما دفع الفقه إلى اعتبار الأجر من أهم مظاهر ذاتية قانون العمل، كما أن إشكالية تحديد الأجر تعد واحدة من أوجه أزمة قانون العمل المعاصر.

الإشكالية:

الغريب في قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010، أنه لم يهتم كثيراً بالأحكام الخاصة بالأجر على الرغم من أهميتها، والواضح أنه لم يتفطن لضرورتها كما فعل مشرع قانون العمل السابق الذي قدم لنا تنظيمًا للمسائل المتعلقة بأحكام الوفاء بالأجر وبالإثبات والتقدم تحمي أجر العامل من الأخطار التي تهدده والأزمات التي تسوء فيها حالة العامل، وكل ما قدمه القانون الجديد هو تعريف الأجر، هذا التجاهل جعل الأجر في إشكاليات.

أسباب اختيار الموضوع:

إن ما دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع جملة أسباب، منها : أن تجاهل المشرع لهذه المسألة تجعلنا نعود إلى الوراء أي إلى الخمسينيات ، ونقصد بذلك القانون المدني الذي بدوره كان يعتمد كثيراً على القوانين الخاصة لسد الثغرات الموجودة فيه وتقديم أحكام تناسب علاقات العمل، وتعطى لكل ذي حق حقه؛ إن استجابة قانون العمل رقم 58 لذلك فإن قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 لم يفعل ذلك.

كذلك تقتضي الضرورة أن نوضح التزام صاحب العمل الوفاء بالأجر، لذلك سيتم تقسيم هذا

البحث إلى الآتي:

المبحث الأول: ماهية الأجر

المبحث الثاني: النظام القانوني للأجر

المبحث الأول : ماهية الأجر

نبحث هنا في مفهوم الأجر، فهل نكتفي بالنظر إليه من الزاوية القانونية باعتباره محلاً للالتزام صاحب العمل، أو أنه يجب النظر إليه من زاوية أخرى، - اقتصادية واجتماعية - تؤخذ في الاعتبار، فالبحث عن ماهية الأجر يتطلب تعريفه وتحديد صورته وملحقاته أو توابعه، ثم لا بد من استعراض قواعد تحديده، وهل للأجر حد أدنى؟ وهل يخضع جميع العمال لمبدأ المساواة في الأجور؟

المطلب الأول: التعريف بالأجر:

أطلق قانون العمل الملغى التسمية المعتمدة في قانون العمل المقارن واتفاقيات منظمة العمل الدولية (الأجر)، وتولى القانون الملغى في المادة 31 تعريف الأجر، إلا أن قانون العمل النافذ أطلق على الأجر تسمية مختلفة وهي المقابل، الذي حدد المقصود به في المادة الخامسة.

نستعرض بعض التعريفات للأجر: عرفت المادة 31 من القانون الملغى الأجر (كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني، يمكن تقويمه بالعملة).

وعرفته المادة الخامسة من قانون علاقات العمل النافذ، فقد أطلقت على الأجر مصطلح المقابل وعرفته (هو ما يعطى للعامل نظير جهد وفق عقد عمل، سواء كان حصة أو عائداً من الانتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية).

يتضح من التعريفين أنهما لا يختلفان إلا في الألفاظ المستعملة، فقانون العمل الملغى اعتبر الأجر كل ما يعطى للعامل لقاء عمله، وقانون علاقات العمل النافذ اعتبر المقابل كل ما يعطى للعامل نظير جهده، فالأجر أو المقابل هو ما يتلقاه العامل لقاء العمل، أي هو ثمرة جهد العامل، وكذلك يعتبر الأجر مقابل العمل.

(الطعن المدني ص 807).

فالأجر أو المقابل لا يعطى للعامل إلا مقابل العمل، فالعمل يتطلب من العامل أن يبذل جهداً، مع أن قانون العمل المعاصر يعرف حالات يعفى فيها العامل من بذل الجهد مع حقه في الحصول على الأجر كله أو بعضه، منها الإجازات أو تمكين العامل من التفرغ للعمل النقابي.

(إلياس يوسف ص 153).

إن مصطلح الأجر يعتبر الأكثر استعمالاً في قانون العمل ، وكذلك الفقه والقضاء وفي اتفاقيات منظمة العمل الدولية، التي اصدرت عدداً لا بأس به من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالأجر.

(الرويمض عبد الغني ، ص 178).

المطلب الثاني: صور الأجر:

للأجر صور وملحقات متعددة تكفل قانون العمل المقارن بتعدادها، كما قد أسهم القضاء في الكشف عنها، نجد أن المشرع في القانون المدني عند تنظيمه لعقد العمل، تكفل ببيان أنواع وصور الأجر وملحقاته، ولكن من المؤسف أن قانون العمل النافذ لم نجد في مواده مادة تعالج ملحقات وصور الأجر أو المقابل، وخلق قانون علاقات العمل من نص خاص يعالج الأجر أو المقابل يحتم العودة

إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، حيث أفرد القانون المدني لقواعد العمل مادتين 682

و683، حيث حدد المشرع فيها صور الأجر وملحقاته.

عند البحث لابد من معرفة الأجر وملحقاته التي تأخذ حكمه، فالأمر يتعلق بتكييف الأجر، وهي

مسألة قانونية، لابد أن تحدد بوضوح ما هو الأجر وما ليس منه

فالأجر قد يكون عينياً وقد يكون نقدياً، لكن المقابل النقدي هو الغالب في الحياة العملية، حيث

تحدد قيمته نقداً بالعملة المتداولة قانوناً في البلد الذي ينفذ فيه عقد العمل، عقود العمل التي

تنفذ في ليبيا يدفع للعامل أجره أو المقابل بالدينار الليبي، وهذا ما نصت عليه صراحة م 32 من

قانون العمل الملغى، (على صاحب العمل أن يؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله

بالعملة الليبية) والعملة الليبية المعتمدة وفقاً لقانون المصارف رقم 1/2005 م 31 هي الدينار

الليبي. (حسين عمر، ص 230).

وبحسب ما جاء في حكم المحكمة العليا حتى لو كان (الأجر مقدراً في العقد بعملة أجنبية وجب

دفع المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الليبية وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في

التشريعات المنظمة.

(الطعن المدني، ص 1754).

كذلك قد يكون لهذا الأجر ملحقات متعددة الصور، حيث أطلق عليها المشرع في القانون المدني

بحسب ما تنص عليه المادة 682 توابع الأجر، التي اعتبرها جزءاً من الأجر وتعد من ضمن القدر

الجائز للحجز عليه، أما قانون العمل الملغى فقد أشار في المادة 31 إلى ما يضاف إلى الأجر أي كان

نوعه، وكذلك أعطى أمثلة لما يلحق بالأجر، أما قانون العمل النافذ فلم ينص على الأجر بشكل

مفصل لذلك لم يتحدث عن ملحقاته أو ما يضاف إليه، وإن أشار إلى بعض الملحقات عند تعريفه

في المادة الخامسة للمقابل، وهذه الصور أو الملحقات جاءت على سبيل المثال لا الحصر.

(الرويمض عبد الغني، ص 179).

هذه الملحقات أطلقت عليها اتفاقية العمل العربية رقم 15 (متممات الأجر) وصور الأجر هي) العمولة، النسب المئوية، المنحة، البديل، الحصة في الأرباح، العلاوة، المكافأة، المزايا العينية) لعدم التوسع في موضوع الملحقات سنحاول التعرّيج على بعض منها ، فالعلاوة مثلاً هي كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي لاعتبارات مختلفة: فقد تكون مراعاة لمدة طول الخدمة لدى صاحب العمل أو زيادة في أعبائه العائلية أو ارتفاع نفقات المعيشة المتمثل في ارتفاع أسعار المواد الضرورية.

(الرويمض عبد الغني ص 196).

وقد فرقت (المادة 682 ق.م) بين نوعين من العلاوات : الأولى علاوة غلاء المعيشة (المادة 682-2) وهذه تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر في جميع الأحوال، أما الثانية فهي العلاوة التي تصرف مقابل زيادة الأعباء العائلية للعامل ، وهذه اعتبرتها المادة 682-3 كالمنحة لا تكون جزءاً من الأجر إلا بالنص عليها في عقود العمل أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.

قانون العمل الملغى تحدث في المادة 31 عن نوعين من العلاوات وهما علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية، واعتبر هذين النوعين جزءاً من الأجر، والرأي الغالب فيما يتعلق بنص المادة 682 يرى أن العلاوة العائلية تعد جزءاً من الأجر دون حاجة لتوفير شرط المنحة لذلك التسوية بينهما غير صحيحة لاختلاف الأساس في كل منهما.

على أي حال فإن قانون العمل الملغى عندما اعتبر علاوة أعباء العائلة جزءاً من الأجر دون أن يشترط توافر شروط المنحة، (31-2) يكون قد حسم أمراً عززه القضاء الليبي، كما أعتبر قانون العمل النافذ في المادة الخامسة العلاوة من ضمن المقابل أو الأجر وجاءت هذه الصياغة مطلقة، دون تحديد أو ذكر نوع العلاوة، والمطلق يؤخذ على إطلاقه وهذا ما يجعلنا نؤكد العودة إلى الأحكام التي ذكرتها المادة (682 ق.م)، فأى علاوة تقررها جهة العمل أو صاحب العمل، تعد من المقابل أو الأجر فهي من ملحقاته، وهذا ما قصده المشرع المصري في قانون العمل نص المادة 3 عندما اعتبر العلاوات من ضمن ملحقات الأجر أيّاً كان سبب استحقاقها ونوعها).

(حسين عمر ص 249)

تظل مسألة العلاوة الدورية وإن لم ينص المشرع على اعتبارها من بين صور الأجر فهي في حقيقتها جزء من الأجر، ويصدق عليها وصف الأجر حتى لو لم يذكر المشرع ذلك.

(الرويمض عبد الغني ص 197)

المبحث الثاني : النظام القانوني للأجر

تطبيق القواعد العامة في نظرية العامة للعقد على عقد العمل له محاذيره وآثاره السلبية على العامل، لهذا لا مناص للأنظمة القانونية من الخروج على القواعد العامة وتخصيص قواعد قانونية للأجر، تنطلق من النظرة الواقعية للعامل وحاجته للحماية، بسبب الطابع الحيوي للأجر بالنسبة إليه وأهميته الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، من هنا نفهم حرص بعض التشريعات على إيلاء الأجر العناية التي يستحقها، وعند البحث في قانون علاقات العمل النافذ نجده لم يقدم لنا تنظيمًا

جيداً للأجر، وهذا ما يجعلنا في مسألة النظام القانوني للأجر وغيرها من المسائل الأخرى نعود إلى نصوص القانون المدني.

المطلب الأول: أحكام الوفاء بالأجر

قبل الحديث عن الأحكام المتعلقة بالأجر نوضح بعض المبادئ الأساسية التي ينطلق منها الأجر والمتمثلة في مبدأ المساواة في الأجر، هذا المبدأ ينطلق من قاعدة هامة صارت معروفة في قوانين العمل (بالمعاملة المتساوية لكل العمال).

(البرعي أحمد ، ص 254) .

حيث أصبح هذا المبدأ مسلم به على الصعيد الدولي ، حيث تقرر هذا المبدأ في م427 من معاهدة فرساي، والتي أصبحت م 41 من دستور منظمة العمل الدولية متضمنه لهذا المبدأ. أما بخصوص المبدأ الثاني الذي يحث على التقابل بين العمل والأجر، لذلك من المبادئ التي تحكم الأجر أو المقابل، أن العمل مقابل الأجر، هذه بعض المبادئ التي تتعلق بالأجر.

(الطعن المدني، ص807).

أما بخصوص الوفاء بالأجر فهذه تعد من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، لذلك تهتم أغلبية التشريعات بتفصيل هذه الالتزامات، من حيث قواعد الوفاء به ونوع النقود ومواعيد الوفاء ومكانه، وأهلية العامل في القبض وإثبات الوفاء بالأجر.

1. أهلية قبض الأجر: إذا كان الأجر أو المقابل حق للعامل والالتزام على صاحب العمل أو جهة

العمل، هنا نطرح مسألتين لا بد من التصدي لهما، وهما: أهلية العامل في قبض الأجر،

وإبراء ذمة صاحب العمل منه.

بالنسبة للأهلية المطلوبة لقبض العامل لأجرة يمكن القول إن القواعد العامة في القانون المدني جعل الأهلية ببلوغ سن الثامنة عشرة ، وهذا ما جاء في قانون العمل الملغى في نص المادة الثالثة والعشرين، أما في قانون علاقات العمل النافذ فجاء الأمر ضمناً في نص المادة 27 ق.ع.ع.

قانون العمل الملغى ذهب إلى أن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من الأجر إلا بوسيلة محددة وهي توقيع العامل بما يفيد استلامه للأجر في السجل المعد لذلك أو في كشف الأجور أو على إيصال خاص معد لهذا الغرض، هذا ما كان ينص عليه في المادة 37-إلا أن قانون علاقات العمل النافذ لم يأت بمثل هذا النص وذلك أمر متوقع، لأن هذا القانون لم ينظم الأجر بشكل عام، فمن باب أولى ألا ينص على موضوع استلامه.

(حسين عمر ص 257)

وبخصوص عملة الوفاء جاء في القانون الملغى نص صريح يوضح العملة التي يدفع بها الأجر وهي العملة الليبية م 32، لأن الوفاء بالعملة الليبية والتعامل بها تعتبر من النظام العام.

(الطعن المدني، ص 80)

2. موعد دفع الأجر: عند العودة إلى نصوص القانون المدني نجده يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل في الزمان الذي يحدده العقد أو العرف (م 689) وهذا النص كان محل انتقاد من قبل الفقه الذي رأى أنه لا يتضمن حماية كافية للعمال، ولكن بالعودة إلى قواعد قانون العمل الملغى نلاحظ أن المشرع أراد بنص المادة 1/32 إكمال النقص الذي رأيناه في

القانون المدني وذلك بنصها(على صاحب العمل أن يؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله بالعملة الليبية على أن يكون أداؤها في أحد أيام العمل) ويفهم من سياق هذا النص ألا يكون دفع الأجور في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، كما لا يريد المشرع أن يترك للإدارة حرية مطلقة في تحديد زمان الوفاء بالأجر، أما قانون علاقات العمل النافذ فإنه تجاهل مسألة المواعيد الخاصة بدفع الأجور واهتم فقط بمسألة واحدة هي عندما يكون المقابل في العمل حصة في الإنتاج.

كما لم يعالج قانون علاقات العمل مسألة دفع الأجور في الإجازة السنوية، وعندما نبحت عن هذه المسألة نجد أن قانون العمل الملغى تناول هذه المسألة و أوجب على صاحب العمل أن يدفع قبل بدايتها، كذلك تثار مسألة دفع أجور العامل ومستحققاته عند انتهاء عقد العمل وهي من المسائل الحساسة التي أفرد لها قانون العمل الملغى نصاً واضحاً ذكر فيه أنه(إذا انتهت خدمة العامل أدى له أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه...).

(الرويمض عبد الغني ص 203).

أما قانون علاقات العمل النافذ فلم ينظم هذه الموضوعات ليخلق لنا فراغاً تشريعياً حساساً لا نتمناه، بل كان عليه نقل نص المادة 32 حرفياً لاحتوائها كل المسائل المتعلقة بإحكام الأجر. 3. مكان الأجر: بالرجوع إلى المادة 32 من قانون العمل الملغى يتم الوفاء بالأجر في مكان العمل، بينما ينص القانون المدني على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد أو العرف(689م)، وقواعد القانون المدني كما يرى البعض من الفقه ، أنها لا تتضمن حماية كافية للعامل خلافاً لقانون العمل الملغى الذي كان يهدف المشرع فيه

من خلال نص المادة 32 إلى عدم تحمل العامل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان قبض الأجر، وبإمكان صاحب العمل أن يحول أجور عماله إلى أحد المصارف وهذه من الأمور التي أصبحت مألوفة لا ضرر فيها على العامل، أما قانون علاقات العمل النافذ فلم يذكر لنا مكاناً معيناً لدفع أجور العمال وهذا يعد فراغاً تشريعياً. أما بخصوص الإثبات فقد عالج المشرع في قانون العمل الملغى هذه المسألة في نص المادة 37 أي لا يتم إثبات الوفاء بالأجر إلا بالكتابة، أما بخصوص قانون علاقات العمل فلم يقدم لنا نصاً بهذا الخصوص مما يجعلنا نطرح التساؤل: هل يمكن إثبات دفع الأجر بطرق أخرى غير الكتابة؟ كالبينة أو القرائن.

المطلب الثاني: حماية الأجر:

الطابع الحيوي للأجر ليس مجرد شعار يرفعه فقه قانون العمل إذا لم يعزز المشرع ويحيطه بمظاهر عدة من الحماية، لذلك لم تكتف التشريعات بتنظيم الوفاء بالأجر أو المقابل بل حرصت أيضاً على توفير نوع آخر من الضمانات وذلك من الأخطار التي تهدد دخل العامل عندما يتعرض صاحب العمل لأزمات تسوء فيها حاله وتكثر عليه الديون، لذلك جعلت هذه التشريعات للأجر حق امتياز على أموال صاحب العمل، لذلك نحاول التعرّيج في هذه الفقرة على بعض الضمانات التي جاءت في القانون المدني وقانون العمل الملغى ولم يتضمنها قانون علاقات العمل النافذ.

(البرعي أحمد ص 177).

1. ضمانات تشريعية لحماية الأجر من دائني صاحب العمل: اعتبر المشرع أجر العامل من الديون التي تتمتع بامتياز خاص وجاء ذلك من خلال نصوص القانون المدني وقانون العمل الملغى.

بالنسبة للحماية في القانون المدني نصت المادة 1145 على أنه يكون للحقوق الآتية

امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، حيث جاء الأجر في المرتبة الرابعة في

القانون المدني بعد المصروفات القضائية والمبالغ التي تستحق للخزانة العامة.

أما قانون العمل الملغى فإنه قرر امتيازاً أفضل من القانون المدني، حيث ذكرت المادة 60

(يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو من يستحقون عنه بمقتضي أحكام هذا الفصل امتياز

على جميع أموال صاحب العمل...)، ويلاحظ من خلال هذا النص أن الأجر لا يزاحم أي

امتياز آخر، كذلك الامتياز لا يقتصر على الأجر فقط بل يمتد إلى كل المبالغ التي

يستحقها العامل.

أما بخصوص قانون علاقات العمل النافذ فإنه لا يحتوي على أي امتيازات مثل

المنصوص عليه في المادة 60 من قانون العمل الملغى، مما يجعلنا ملزمين بالعودة لأحكام

المادة 1145 من القانون المدني.

2. الضمانات التشريعية لأجر العامل في حالة المقاول من الباطن: وهذا ما نصت

عليه المادة 61 من قانون العمل الملغى والتي (يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما

بينهم عن أية مخافة لأحكام هذا الفصل كما يكون المقاولون من الباطن أو المتنازل لهم عن

العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع أصحاب العمل في الوفاء بجميع الالتزامات التي

تفرضها الأحكام)، ولا يوجد مثل هذا النص في قانون علاقات العمل النافذ.

3. حماية الأجر من دائني العامل: نظراً لما يتمتع به الأجر من طابع حيوي ونظراً

لأنه لا يخص العامل وحده، بل يمتد إلى كل أفراد أسرته، وغالباً ما يكون أجر العامل هو

الدخل الرئيسي وحتى الوحيد، كان لابد للمشرع أن يحميه من الدائنين، هذه الحماية نجدها في نص المادة 34 من قانون العمل الملغى والتي جاء فيها (لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع، وذلك وفاء لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعولهم من مآكل وملبس أو لسداد المبالغ التي تكون مستحقة على العامل طبقاً لأحكام هذا القانون)، وتسري أحكام هذه المادة على جميع المبالغ المستحقة للعامل وفق أحكام هذا القانون، كما تنص المادة 401 من قانون المرافعات الليبي على أنه (لا يجوز الحجز على أجور الخدم والصناع والعمال أو مرتبات المستخدمين إلا بقدر الربع) .

(زكي محمود ص 449).

من خلال النصين السابقين يتضح أن المشرع يسبغ حمايته على الأجر عن طريق الحد من سلطان دائني العامل في الحجز على الأجر، كما يلاحظ أن النصين اختلفا في الدين الذي يكون محل الحجز، قانون العمل يشترط أن يكون الحجز على دين نفقة أو مآكل أو لدين ناشئ عن قانون العمل. أما قانون المرافعات فإنه لا يشترط لكي يتم الحجز على ريع الأجر أن يكون لدين معين.

(حسين عمر، ص 84)

أما قانون علاقات العمل النافذ وإن ذكر أن الحجز على أجر العامل يجب أن لا يتعدى حدود الربع مع إعطاء أولوية لدين النفقة وهو ما اتفق فيه مع قانون العمل الملغى وكذلك قانون المرافعات، إلا أنه لم يقدمه لنا بالصورة المطلوبة، ونحن نعتقد أن جوهر النص لم يخرج عما يراه المشرع في القانونين المذكورين.

الخاتمة

يتضح من خلال هذا البحث بعض النتائج وهي :

1. كفل المشرع في بعض الحالات حماية للعامل تجاه أجره، هذه الحماية لم تكن بالكفاية المطلوبة في قانون علاقات العمل النافذ.
2. نجد أن قانون علاقات العمل النافذ قد غفل عن أهم ضمانات للعامل وهي الأجر، والتي لم ينص عليه إلا في نص المادة الخامسة .
3. كما يتضح أن قانون العمل الملغى قد أعطى اهتماماً للأجر وحدد أحكامه وملحقاته وصوره فخصه بعدة مواد 31-37 عالج فيها أغلب ما يحتاجه الأجر من أحكام ، أما قانون علاقات العمل النافذ، فلم يأت بأي نص سوى تعريف الأجر.
4. نال الأجر ما يستحقه من اهتمام لدى المشرع عند تنظيمه لعقد العمل في القانون المدني، حيث خصه بالمعالجة عند تفصيله لالتزامات صاحب العمل فأفرد له ثلاث مواد من 689 إلى 691 بسبب حيوية الأجر وأهميته للعامل.

التوصيات :

1. نأمل أن يكون هنالك ضمانات تعالج الأجر في المستقبل، فالأجر صمام الحياة للعامل.
2. نأمل أن تسهم هذه الورقة في معرفة القصور الواردة في قانون علاقات العمل النافذ حتى يمكن تداركها في المستقبل.

3. نصوص مواد قانون العمل الملغى قد تكون دليلاً لرسم الطريق لقانون عمل جديد لا يشوبه أي نقصان.

4. الحث على إقامة الندوات العلمية لمعرفة أوجه القصور في هذا القانون، فمسألة الأجر ليست الوحيدة التي لم ينظمها قانون العمل النافذ.

قائمة المصادر

أولاً: الكتب:

1. أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
2. عبد الغني الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، الطبعة السابعة، دار الكتب الوطنية بنغازي، سنة 2011.
3. عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية بنغازي، سنة 2021.
4. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1983م، بند 229.
5. يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان الأردن، سنة 2006.

ثانياً: الأبحاث العلمية:

1. عمر إبراهيم حسين، بحث استقبال فكرة القانون الاجتماعي في ليبيا، مجلة أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، س2، ع9.

ثالثاً: الأحكام القضائية:

1. ط م 53/317 ق جلسة 2007/6/20، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء المدني، ج4، سنة 2007م.
2. ط م رقم 44/3 ق جلسة 2002 1/28، مجلة المحكمة العليا س 35-36، بدون عدد.
3. ط م رقم 52/340 ق جلسة 2007/3/20، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء المدني، ج2، 2007م.
4. المحكمة العليا، ط. م 52/340 ق جلسة 2007/3/10، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء المدني، ج2، سنة 2007.
5. محكمة النقض المصرية ط رقم 37/43 ق جلسة 1972/12/23 مجموعة أحكام النقض، س 23.

رابعاً القوانين:

1. قانون العمل الملغى رقم 58 لسنة 1970م.
2. القانون المدني الليبي.
3. قانون المرافعات الليبي
4. قانون علاقات العمل 12 رقم لسنة 2010م.
5. قانون رقم (13) لسنة 2016م بشأن تعديل بعض أحكام قانون علاقات العمل.