

أصول تطبيق تشريعات العمل فى سلطنة عمان
المرشد العملى للقضاة والمحامين ورجال الأعمال
والعمال وكافة المهتمين بالشئون العمالية

THE BENCH BOOK

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا ونبينا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين.. أما بعد..

يدل الاستقراء التاريخي على أن قواعد قانون العمل هي من أقدم القواعد القانونية إن لم تكن أقدمها على الإطلاق. فمنذ بدء الخليقة والعمل واجب مندوب إليه لبلوغ الغايات سواء في الدنيا أو في الآخرة. لقد انتشرت منذ نهاية القرن الماضي حقيقة كتابة شروح مفصلة لمختلف القوانين وذلك تسهيلاً للمتعاملين بها عندما يأتي وقت تطبيقها منذ نهاية القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية ثم تلتها في ذلك القارة الأوروبية.

هذا ولقد اقتصر استعمال هذه الشروح في البداية على جهات القضاء ما لبث أن أنتشر بين باقي الفئات التي يهتمها ذلك القانون ولذلك فإنه أول ما أطلق على هذا النوع من الشروح ما يمكن ترجمته بكتاب المنصة (Bench Book).

وفي إطار التعاون البناء بين المبادره الامريكه الشرق اوسطيه و الجهات القضائيه والقانونيه في سلطنة عمان يأتي كتاب أصول تطبيق تشريعات العمل بمثابة المرشد العملي للقضاة والمحامين ورجال الأعمال والعمال وكافة المهتمين بالشؤون العمالية في سلطنة عمان.

أن تجربة إعداد كتاب يشرح بنود قانون العمل العماني لم تكن سهله حيث أنها التجربة الأولى على مستوى الوطن العربي الكبير فقد بذل الباحثان جهداً كبيراً من أجل الوصول إلى إعداد هذا العمل ليرى النور والذي نرجو من الله ان يكون معيناً للقضاة والعمال وأرباب العمل والمحامين وكل من يهيمه موضوع العمل والعمال على حد سواء.

(أولاً) فكرة المشروع :

تقوم فكرة المشروع على “إعداد دليل أو مرشد عملي” لتطبيق قواعد قانون العمل في سلطنة عمان. يرتكز هذا الدليل على مرتكزين أساسيين :

الأول : الاقتناع بأن قواعد قانون العمل ، وإن كانت ، كغيرها ، قواعد قانونية عامة ومجردة ، إلا أنه قواعد لها سمات خاصة تميزها ، وأهداف محددة ترمى إلى الوصول إليها .

الثاني : الأهمية الكبيرة لقواعد قانون العمل سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي أو حتى الأمنى والسياسى ، باعتباره قانوناً يخاطب شريحة عريضة من شرائح (العمال) ، لا يخفى ما لوضعهم داخل المجتمع من ” وزن وثقل ” يتيح لهم التأثير والتأثر بكل ما يدور حولهم وما يحيط بهم من ظروف .

(ثانياً) أهداف المشروع :

يهدف المشروع إلى تحقيق مجموعة الأهداف الآتية :

1. إبراز الذاتية التي يتمتع بها قانون العمل عن غيره من التشريعات .
2. إبراز أثر هذه الذاتية في تطبيق قواعد قانون العمل .
3. إبراز الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لتطبيق قواعد قانون العمل .
4. الوقوف على أهم المبادئ التي ينبغى مراعاتها عند تطبيق قواعد قانون العمل .
5. إبراز واقعية قانون العمل سواء على مستوى التشريع أو مستوى التطبيق .
6. حصر مجموعة القواعد والإجراءات التي تحكم بعض المنازعات الخاصة الأكثر إثارة في قانون العمل ، كقواعد عمل النساء ، والأحداث ، والأجانب .
7. بيان اتجاهات القضاء العماني بشأن المبادئ التي تحكم المنازعات العمالية .
8. تحقيق ثقافة قانونية بسيطة لطبقة العمال تمكنهم من معرفة حقوقهم والتزاماتهم الأساسية عند التعاقد .

(ثالثاً) وسائل انجاز العمل :

كانت الخطوة الأولى في انجاز هذا العمل هي الوقوف على أهم المشكلات العملية التي تعوق تطبيق قواعد قانون العمل والتي تشكلت في ضوءها خطة عمل الفريق . وقد تم إنجاز هذا الخطوة المهمة بالوسائل الآتية :

1. الاستبانات الموجهة إلى المهتمين بتطبيق وتفعيل قواعد قانون العمل .
 2. الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية لبعض القضاة والمحامين ورجال الأعمال والعمال .
 3. الاطلاع على مجموعات الأحكام لا سيما تلك الصادرة من الدائرة العمالية في المحكمة العليا في سلطنة عمان دون غرض الطرف عن الموقف في الدول المجاورة .
- وبجانب هذه الوسائل الثلاثة المهمة فقد اعتمدنا ، بعد الله سبحانه وتعالى ، على أمرين أساسيين كانا بمثابة الوقود الذي مكن القطار من الوصول بسلام إلى محطة الوصول هما:
1. رصيدنا الكبير والمتمثل في تدريس مادة قانون العمل سواء في مصر أو دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان منذ ما يقرب من عشر سنوات .
 2. ترأسنا ، تطوعاً منذ عامين ، لمجلس إدارة إحدى المنشآت المصرية الهامة العاملة على أرض سلطنة عمان الحبيبة والتي تُطبق قواعد قانون العمل على مدار الساعة ، وقيامنا بوضع لائحة داخلية لهذه المنشأة ، فضلاً عن لائحة الجزاءات والإشراف اليومي على تطبيقهما .

الوسيلة الأولى : الاستبانات

قام فريق البحث بإجراء العديد من الاستبانات الموجهة إلى كافة القطاعات المهتمة بتطبيق قواعد قانون العمل ، سواء فى ذلك قطاع العمال أو أصحاب الأعمال أو رجال القانون سواء أكانوا قضاة أو محامون . وقد قام فريق البحث ، فى هذا الخصوص ، بنوعين من الاستبانات :

١- الاستبانة الأولى : كانت تهدف إلى بيان مدى معرفة واقتناع المهتمين بتطبيق قواعد قانون العمل بما يتمتع به هذا القانون من سمات وأهداف خاصة تميزه عن غيره من القوانين ، ومدى انعكاس ذلك على عملية التطبيق . وقد أسفرت هذه الاستبانة عن الآتى :

- ٥٥% ممن أُتطلعت آراؤهم لا يرون فرقاً بين قانون العمل وغيره من القوانين الأخرى ، لا فى أصل تشريعه ، ولا فى منطلاقات تطبيقه ، ولا فى الأهداف التى ترمى إليها قواعده .

- ٢٠% مقتنعون بأن قانون العمل هو قانون له ذاتية خاصة فى كل مجال من المجالات السابقة .

- ١٥% لم تُفهم اتجاهاتهم بشكل واضح .

٢- أما الاستبانة الثانية فكانت تهدف إلى قياس مدى الإحساس بأهمية تشريعات العمل سواء على المستوى الشخصى أو المستوى الاجتماعى والاقتصادى ، وقد اسفر استطلاع الرأى عن الآتى :

- نحو ٩٠% ممن استُطلعت آراؤهم يرون أن لقانون العمل أهمية كبيرة على المستوى الشخصى وعلى المستوى الاجتماعى والاقتصادى والتموى ، ونحو ١٠% يرفضون الاعتراف له بأهمية متميزة عن غيره من التشريعات الأخرى .

٣- دلالات هذه الاستبانات :

وقد وقفنا من خلال هاتين الاستبانتين على الحقائق التالية :

الحقيقة الأولى: ضعف الشعور لدى المخاطبين بأحكام قانون بذاتية والسمات الخاصة التى تميزه كقانون يتجه ، بكل آلياته ، إلى إعادة التوازن المفقود إلى علاقة العمل التى تتم بين طرفين أحدهما مالك لكل شئى ، والأخر فاقد لكل شئى سوى رغبته فى الحياة هو وأفراد أسرته . وقد فسرت لنا هذه الحقيقة الكثير من أوجه الخلل وجوانب القصور فى تطبيق تشريعات العمل منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلى :

- التسامح فى تطبيق بعض الضوابط والقيود التى يفرضها قانون العمل على أصحاب الأعمال كقيود تشغيل النساء والأحداث وبعض ضوابط تشغيل الأجانب .

- التساهل فى الرقابة على تطبيق هذه الضوابط وتلك القيود حتى من الجهات الرقابية .

- تخلف أو نقص الإحساس بذاتية قواعد قانون العمل كرس فى الأذهان أن هناك بعض الضوابط

والقيود والإجراءات الشكلية التي لا طائل من ورائها رغم أهميتها في تحقيق الأهداف المشار إليها سابقاً .

٤. عدم ادراك هذه الحقيقة أدى ، وما زال يؤدي ، إلى بطئ التدخلات التشريعية ، ليس فقط في جسر الهوة القائمة بين طبقة العمال وطبقة رجال الأعمال ، بل أيضاً في متابعة التطورات الاقتصادية التي يترتب عليها حتماً وجوب تعزيز موقف العمال من حيث تحسين شروط التعامل والارتقاء بالحد الأدنى للأجور وغيرها من المزايا .

٥. عدم ادراك هذه الحقيقة أدى في بعض الأحيان إلى تطبيق قواعد قانون العمل على عكس ما قصده المشرع كما حدث بشأن فهم وتفسير المادة ٤٠ من قانون العمل العماني ، الخاصة بفصل العامل دون اخطار ودون مكافأة نهاية خدمة ، واعتبار الحالات الواردة فيها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر .

٦. إعتقاد البعض بأن إعطاء العامل أكثر مما تسمح به نصوص قانون العمل هي مخالفة لهذا القانون رغم أنها في مصلحة العامل ، دون إدراك بأن أعمال الشرط الأفضل للعامل وإكرامه هو أصل من أصول تطبيق تشريعات العمل .

الحقيقة الثانية: تكمن في الأهمية الكبيرة لقواعد قانون العمل ، وفي نفس الوقت الجهل الكبير بأحكامه من قبل طبقة العمال والذي اتخذ العديد من المظاهر منها :

- جهل العامل بالحدود الدنيا لمستحقاته المنصوص عليها في قانون العمل كالحد الأدنى للأجر ، والأجازات وغيرها .
- جهل العامل بحدود التزاماته سواء بأداء العمل أو عدم إفشاء الأسرار أو عدم المنافسة الخ .

الوسيلة الثانية : الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية

قام فريق البحث بإجراء العديد من الزيارات الميدانية وأجرى العديد من المقابلات الشخصية مع المهتمين بتطبيق قواعد قانون العمل وكانت النتيجة ” الأهمية المحورية لقواعد قانون العمل وضرورة وضع قواعده الأساسية أمام المخاطبين بها لاسيما من طبقة العمال في أبسط صورة ، بجانب إبراز أهم المبادئ والإجراءات التي تحكم تطبيقه .

الوسيلة الثالثة : الاطلاع على مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية

كانت سياسة الاطلاع على أحكام القضاء في المنازعات العمالية سياسة ناجعة في الوقوف على المنازعات

العمالية الأكثر أهمية وبالتالي الأكثر شيوعاً في العمل ، والمبادئ التي تحكمها والقواعد الإجرائية التي تُتبع في معالجتها. كل ذلك بهدف الوقوف على أكثر المناطق حساسية في تطبيق قواعد قانون العمل بُغية تصليط الضوء عليها ، وتبسيط الأحكام والقواعد الموضوعية والاجرائية التي تحكمها.

رابعاً : خطة العمل

وفي ضوء الأهداف والاعتبارات والوسائل السابقة تشكلت خطة البحث على النحو التالي:

الفصل الأول (الرئيس) : ذاتية قانون العمل .

الفصل الثاني : دليل عمل النساء .

الفصل الثالث : دليل عمل الأحداث .

افصل الرابع : دليل عمل الأجانب .

الفصل الخامس : دليل أجازات العامل .

الفصل السادس : دليل مستحقات العامل .

الفصل السابع : دليل التزامات العامل .

الفصل الثامن :الدليل في السلطتين التنظيمية والتأديبية .

الفصل التاسع : الدليل في التزامات صاحب العمل .

الفصل العاشر : الدليل في وقف عقد العمل .

الفصل الحادي عشر : الدليل في انقضاء عقد العمل .

الفصل الثاني عشر : الاختصاص القضائي بنظر دعاوى العمالية

الفصل الثالث عشر : اثبات المنازعة العمالية .

الفصل الأول

ذاتية قانون العمل

تمهيد وتقسيم :

تتحقق الذاتية لقانون معين إذا كونه مجموعة من المبادئ الرئيسية المستقلة التي تهدف إلى تحقيق غرض معين ، وبعبارة أخرى تتحقق الذاتية والاستقلال لأي قانون إذا كان متميزاً في وسائله وأهدافه ومصادره وفلسفته عن أي قانون آخر ، ولا يقدر في ذلك استعارة هذا القانون لبعض قواعده من قانون آخر أو حتى تبعية له في مرحلة أو أخرى من مراحل التطور . فالمعول عليه في إثبات تلك الذاتية هو . فقط . خصوصية الأهداف وتميز الوسائل التي تؤدي إليها .

وفي هذا المجال يمكن القول بأن قانون العمل وإن اعتبر جزء من القانون المدني باعتبار أنه ينظم محض علاقة خاصة بين الأفراد ، إلا أن التطور قد أظهر الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل الفردية وتميزها عن غيرها من العلاقات والعقود التي ينظمها القانون المدني . وقد تركزت معظم جوانب هذه الخصوصية في انعدام التعادل بين أطرافها وبالتالي حاجة العمال فيها إلى حماية كبيرة من ناحية ، وظهور صور جديدة لم تكن معروفة من قبل من علاقات العمل ونعني بها علاقات العمل الجماعية من ناحية ثانية . ولذا فيلزم للوقوف على الطبيعة الخاصة لقواعد قانون العمل الإشارة إلى بعض التطورات التي أدت إلى هذه الطبيعة ، وأسباب استقلال قانون العمل عن القانون المدني ، وبزوغ نجم قسم جديد متميز ومستقل من أقسام القانون يقف ، فتيماً ، بجانب القسمين التقليديين ونعني بهما : القانون الخاص والقانون العام .

وعلى ذلك نتكلم في هذا الفصل عن نشأة قواعد قانون العمل وإرهاصات تميزه ثم أسباب استقلاله وانطلاقه من عقاله التقليدي في مبحث أول ، لنبين في المبحث الثاني ملامح هذه الذاتية وأهم تطبيقاتها ، مشيرين إلى أن الهدف من عرض الأمر على هذه الصورة ليس هدفاً أكاديمياً أو مدرسياً محضاً ، وإنما هو ، بالدرجة الأولى ، لفت نظر القضاء إلى أن قاعدة قانون العمل قاعدة متميزة متفردة تتسم بسمات وذاتية خاصة لا بد وأن تراعى في عملية التطبيق .

المبحث الأول

نشأة قواعد قانون العمل وإرهاصات

استقلاله عن القانون المدنى

أولاً : نشأة قواعد قانون العمل ومراحل تطوره :

البداية (قواعد تابعة) :

كانت علاقات العمل فى الأصل خاضعة لقواعد القانون المدنى فى بضعة نصوص تحت عنوان « عقد إيجار الأشخاص » الى جانب المبادئ العامة فى نظرية الالتزامات . فلم يكن لعقد العمل ، حتى منتصف القرن التاسع عشر ، أى تميز أو استقلال عن غيره من العقود. وفى الواقع فإن الحاجة لم تدع ، قبل ذلك التاريخ ، إلى وجود قانون خاص لتنظيم علاقات العمل وذلك لسببين رئيسيين هما :

١. أن نظام الانتاج كان يعتمد على المصانع الصغيرة التى يقوم أصحابها بالعمل فيها مع معاونيهم فى اطار من الود والإخاء بعيداً عن أى تنظيم قانونى.

٢. أن نظام الطوائف الذى كان سائداً قبل ذلك التاريخ ، بما يتضمنه من تنظيم دقيق للحرف والمهن ، كان كافياً وحده لحكم علاقات العمل .

نقطة التحول (الثورة الصناعية) :

غير أنه وبظهور الثورة الصناعية فى أوروبا ، انتشرت الصناعة ، وتوسعت المصانع ، وكثر عدد العمال ، وزاد الإنتاج ، وتضخم رأس المال ، وقويت شوكة رجال الأعمال فبدأ التباعد واضحاً بين العمال وأصحاب الأعمال ، فظهر صاحب العمل القوى الذى يملك كل شئ فى مواجهة العامل الفاقد لكل شئ سوى رغبته فى العمل كسباً لقوت يومه هو وأفراد أسرته .

وهكذا ولد النظام الرأسمالى فى أحضان الثورة الصناعية . ومع المحاسن الكبيرة لهذا النظام فى النصف الأول من القرن التاسع عشر على المستويين الاقتصادى والصناعى ، إلا أنه كان وبالأعلى العمال ونذير شئم لهم بسوء الحال ، إذ لم يكن من المتصور بالنظر لحاجة العمال وضعفهم الاقتصادى أمام أصحاب الأعمال أن تتم عقود العمل على سند من الحرية التى نادى بها أنصار المذهب الفردى ، وإنما على أساس من إملاءات صاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى دون أى تفاوض أو نقاش من قبل العامل باعتباره الطرف الأضعف .

واستمر اختلال التوازن بين الطرفين فى الاتساع إلى أن وصلنا ، فى النصف الأول من القرن التاسع عشر ، إلى حالة بالغة السوء من البؤس والشقاء (حسن كبيرة ، أصول قانون العمل ، منشأة المعارف ، ط

٣ ، ١٩٧٩ ، ٣٤) . فالعمل ، فى ذلك الوقت ، أصبح سلعة خاضعة كغيرها لقانون العرض والطلب . ونظراً لزيادة المعروض وقلّة الطلب هبط مستوى الأجور وتأثر دخل الأسرة ولم يعد كافياً للوفاء بمتطلبات الحد الأدنى الضرورى للحياة ، وكان العمل يتم فى ظروف سيئة تنقصها الكثير من عوامل الأمن والسلامة مما أدى إلى إصابة العمال بالعديد من الإصابات الخطرة .

قصور قواعد المسؤولية المدنية (عامل اضافى) :

وقد زاد الأمر سوء بسبب قصور قواعد المسؤولية المدنية عن توفير الحماية اللازمة للعمال المصابين نظراً لصعوبة اثبات عنصر الخطأ الأمر الذى كان يؤدى عملاً إلى حرمان العمال من الحصول على أى تعويض يجبر ما حاق بهم من أضرار.

النهاية (تدخل المشرع بقواعد خاص) :

غير أنه وفى ظل استمرار هذه الظروف القاسية ، ولأن دوام الحال من الحال ، وبسبب انتشار التعليم ، وزيادة وعى العمال ، وارتفاع قيمة الإنسان وقيمة حريته ، كان لا بد أن يحدث صدام بين طبقة العمال وطبقة أصحاب الأعمال ، وكان من نتائج هذا الصدام أن بدت الحاجة ملحة إلى وجود تنظيم خاص يوفر الحماية المطلوبة لطبقة العمال .

وقد زكى هذا الاتجاه ، وقواه ، ظهور باكورة النقابات المهنية ، واللجوء الى الاضراب والتوقف عن العمل كسلاح بدأ التفكير فيه لحمل أصحاب الأعمال على احترام مكتسبات العمال ، مما هبى الظروف لتدخل المشرع فى مجال علاقات العمل بقواعد خاصة توفياً من تصدع المجتمع وحماية لاقتصادياته .

وقد بدأ هذا التدخل ، جزئياً ، بتقنين بعض القواعد الأساسية فى قانون العمل فى نهاية القرن التاسع عشر ، غير أنه ومع زيادة الضغط ، وازدياد نمو التنظيمات والنقابات العمالية ، وظهور الدور السياسى للطبقة العمالية ، وانتشار المذاهب الاشتراكية ، وزيادة صيحات حماية الطرف الضعيف فى مواجهة الطرف القوى ، وإيماننا فى التمسك بأهداف المدنية والحضارة الناشئة ، تدخل المشرع فى الكثير من الدول ، وصدرت تدريجياً سلسلة طويلة من التشريعات ، فى البلدان المختلفة ، هدفها إعادة التوازن المفقود الى علاقات العمل .

قانون العمل قانون سريع التطور :

وإذا كان قانون العمل قد بدأ متأخراً إلا أن تطوره كان سريعاً ومتلاحقاً . فبدلاً من النصوص المتناثرة هنا وهناك ، أصبحت معظم دول العالم تملك مجموعات كاملة متناسقة تضم كافة جوانب علاقات العمل . وبعد أن كان ينظر إلى قانون العمل باعتباره جزءاً من القانون المدنى ، أصبح قانوناً قائماً بذاته يتناول موضوعات مستقلة تخرج بطبيعتها عن موضوعات أى فرع قانونى آخر ، وأصبح لهذا الوليد الجديد خصائصه المميزة له عن سائر فروع القانون (لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، ١٩٩٤ ، ١٤) .

ثانياً : أسباب استقلال قانون العمل عن القانون المدني :

سبقت الإشارة إلى أن قواعد قانون العمل كانت في الأصل جزء من قواعد القانون المدني ، وظل الأمر على هذا الحال حتى ظهرت مجموعة من العوامل التي حتمت استقلال علاقات العمل بقواعد خاصة يمكن إجمالها فيما يلي:

١. مبني قواعد قانون العمل هو تبعية العامل لصاحب العمل بخلاف قواعد القانون المدني والتجاري التي تحكم علاقات مالية خالية من هذا النوع من التبعية والخضوع ، بعبارة مختصرة علاقة العمل ليست مجرد رابطة التزام كبقية الروابط التي تنظمها قواعد القانون المدني ، وإنما هي رابطة تبعية وخضوع تظهر فيها السلطات الرئاسية أكثر من الالتزامات التبادلية .

٢. عقد العمل هو عقد يتصل بشخص العامل وبشؤون أسرته وأوثق ارتباط ولذا جاء تنظيم المشرع له مراعيًا هذا البعد الإنساني من حيث تأمين بيئة العمل ونظافتها ، وكفالة حد أدنى معين للأجور ومراجعتها من حين لآخر ، ووضع نظام لرعاية العامل صحياً هو وأفراد أسرته ، وتنظيم قانوني لأجازات العامل . وقد جاء تدخل المشرع في كافة هذه المجالات بقواعد حمائية أمرة متعلقة بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا لمصلحة العامل .

٣. العمل لم يعد ينظر إليه على أنه سلعة من السلع يمكن بيعها وشراؤها كما كان الحال في الماضي فاستقل عقد العمل عن عقد البيع ، كما لم يعد ينظر إليه على أنه مجرد إيجارة للشخص فاستقل عن عقد الإيجار ويعد ذلك بكل تأكيد مظهراً صادقاً من مظاهر استقلال قانون العمل .

٤. المشاكل الناتجة عن علاقات العمل لم تعد مشاكل فردية كذلك الناتجة عن العقود والروابط المالية الأخرى ، وإنما أصبحت مشاكل جماعية وهو ما حتم تضمين قانون العمل قواعد تعالج هذا النوع من المشكلات فتم تنظيم عقود العمل الجماعية ، وتسوية هذه المنازعات بطرق التوفيق والتحكيم ، فضلاً عن تنظيم التشكيلات النقابية التي تسهر على حماية ورعاية مصالح هؤلاء .

٥. من أهم الأسباب التي ألحت على استقلال قواعد قانون العمل عن قواعد القانون المدني أن تجميع قواعد قانون العمل في صعيد واحد أفضل من تشتتها بين عدة فروع أو حتى اندماجها في فرع واحد ولو كان هو القانون المدني أبو القوانين .

والخلاصة أن الظروف التي نما فيها قانون العمل وترعرع قد أدت إلى صيغ قواعده بطابع يتسم بالخصوصية الشديدة جعلته يستقل ليس فقط عن القانون المدني ، وإنما جعلته يستقل عن كافة قواعد القانون بشكل عام . لذلك فقد أصبح لقانون العمل أصوله ومبادئه الذاتية وفلسفته التي هيمنت على كل قواعده وأحكامه .

المبحث الثاني

مضمون ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها

تمهيد :

أشرنا أن قواعد قانون العمل قواعد متفردة ومتميزة عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى ، وهو ما يحتم علينا ، هنا ، بين مضمون هذه الذاتية وهذا التفرد والتميز من ناحية ، ثم بيان أهم مظاهره أو أبرز تطبيقاته من ناحية أخرى وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول

مضمون ذاتية قانون العمل

مفردات ذاتية قانون العمل (تعداد) :

قانون العمل قانون له ذاتية مستقلة من حيث الأسس التي يقوم عليها ، ومصادره ، وأهدافه ، ووسائله . ولسنا في حاجة إلى التذكير بأهمية الإحساس بهذه الذاتية وتلك الفلسفة الخاصة لكل المهتمين بتطبيق التشريعات العمالية ، لا سيما إذا تعلق الأمر بالقضاء الذي بيده قوة الفصل في المنازعات بما يعنيه ذلك من صون الحقوق والحريات ، وكفالة بيئة صحية للإبداع والإنتاج ونوضح ذلك جلياً فيما يلي :

أولاً : ذاتية قانون العمل من حيث الأسس والمبادئ التي يقوم عليها

يتميز قانون العمل بارتكازه على مجموعة من المبادئ والأسس الخاصة به والذي تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى كمبدأ حماية العامل ، ومبدأ حرية العمل ، ومبدأ مصلحة المشروع ، ومبدأ تكافؤ الفرص ، ومبدأ المساواة ، ومبدأ استقرار علاقات العمل ، ومبدأ الطابع الحيوي للأجر .

(١) مبدأ حماية العامل :

وهو مبدأ من أهم المبادئ المهيمنة على قواعد قانون العمل فهو قانون وجد لحماية العامل ولإعادة التوازن المفقود بينه وبين صاحب العمل . ويتفرع عن هذا المبدأ الهام الكثير والكثير من القواعد والأحكام التي يستقل بها قانون العمل وتعتبر من المسلمات ويجب على القاضى العمالى ، وكل مهتم بقانون العمل ، اتباعها منها على سبيل المثال لا الحصر :

أ . قاعدة تفسير قواعد قانون العمل فى مصلحة العامل .

ب . قاعدة جواز الاتفاق على مخالفة بعض قواعد قانون العمل الأمرة متى كان ذلك فى مصلحة

العامل

ج . فى حالة عدم وجود عقد مكتوب فإنه يجوز للعامل وحده إثبات مستحقته قبل صاحب العمل بكل طرق الإثبات بخلاف صاحب العمل الذى يتقيد بقاعدة الإثبات الكتابى (عليا عمانية ، قرار رقم ٦ فى

الطعن رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٤ مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية لسنة ٢٠٠٥ ، ص ٨)

د - قاعدة بطلان أي تنازل أو صلح أو إبراء يجريه العامل يتم بالمخالفة لقواعد قانون العمل الأمرة)

عليا عمانية ، القرار رقم ١٢٥ ، الطعن رقم ٢٠٠٥/١٠٤ م ، الدائرة العمالية ، مع الأحكام ، ص ٢٣١)

ذ - قاعدة اعفاء العامل من الرسوم القضائية في المنازعات العمالية ، وقد قُضى ، وفي هذا الخصوص ، بأن « الذي يعفى من الرسوم هو العامل وليس صاحب العمل ، فإذا حكم لصالحه فإن رب العمل يلزم بالرسوم التي ترصد حسب قيمة الدعوى ، وإذا خسر العامل الدعوى لا يلزم بسداد الرسم » (عليا عمانية ، قرار رقم ٨٢ ، في الطعن رقم ٢٠٠٥/٢٩ م ، مع الأحكام ، الدائرة العمالية ٢٠٠٥ م ، ص ١٧٣) .

والدعوى العمالية هي تلك التي تُبنى على مخالفة قواعد قانون العمل أو العقد السارى بين أطراف الخصومة أما دعوى التعويض المرفوعة من العامل على صاحب العمل استناداً لقواعد المسؤولية التقصيرية ليست بدعوى عمالية (الحكم الصادر في الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٢٠٠٥ م عمالية عليا بتاريخ ١٠/٤/٢٠٠٦ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة المدنية ، السنة السادسة ، ص ٥٦٣) ، وهو ما يعنى أن العامل لا يستفيد بشأنها من الاعفاء من الرسوم القضائية .

(٢) مبدأ حرية العمل :

ويعنى أن العامل حر في أن يعمل أو لا يعمل ، وإذا قرر العمل فمن حقه اختيار العمل الذى يتناسب مع امكاناته ومؤهلاته ورغباته ، ويتفرع عن ذلك المسلمات التالية:

أ - عدم جواز إجبار الشخص على العمل مهما كانت الأسباب ، وترتيباً على ذلك فقد قُضى بعدم جواز إجبار العامل المفصول فصلاً تعسفاً على العودة إلى العمل طالما كان خياره التعويض ، فرفض العامل للعودة لا يأخذ حكم الإستقالة ولا ينفى بالتالى موجب التعويض (عليا عمانية ، القرار رقم ١١ ، الطعن رقم ٩٨ / ٢٠٠٤ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية لسنة ٢٠٠٥ ، ص ١٨ ، ومن الأحكام ذات الدلالة فى هذا الخصوص يمكن أن تشير الى الحكم الصادر عن نفس الدائرة بتاريخ ١٢/٥/٢٠٠٥ م فى الطعن رقم ٢٠٠٥/٥٤ م والطعن المنضم رقم ٢٠٠٥/٥٥ م ، مع الأحكام ، المكتب الفنى ، ص ٢٣٥) .

ب - عدم جواز تكليف العامل بأداء عمل آخر غير المتفق عليه إلا فى الأحوال الاستثنائية التى ينص عليها القانون .

ج - تقييد شرط عدم المناقصة بضوابط وقيود تضمن عدم إهدار مبدأ حرية العمل ومن بين أهم هذه الضوابط والقيود وجوب أن يكون الشرط نسبياً من حيث الزمان ومن حيث المكان ومن حيث النشاط ، فضلاً عن وجوب تفسيره تفسيراً ضيقاً لأنه استثناء على مبدأ أصولى يجب صونه هو مبدأ حرية العمل .

(٣) مبدأ مصلحة المشروع :

من الركائز الأساسية في مجال علاقات العمل مبدأ مصلحة المشروع أو المنشأة كوحدة اقتصادية يجب العمل على ثباتها واستقرارها بكل الوسائل القانونية الممكنة. ويتفرع عن ذلك ما يلي :

أ. مسؤولية الخلف بالتضامن عن التزامات السلف على خلاف القواعد العامة التي تقضى بعدم انتقال الالتزام إلى الخلف إلا إذا كان من مستلزمات الشيء المنقول . فتبقى التزامات المشروع قائمة ولو تغير مالكه أو تغير شكله أو حصل له اندماج مع أى كيان آخر. وترتيباً على ذلك قُضى بأنه ” في حالة انتقال ملكية عمل فإن عقد العمل يبقى قائماً بحكم القانون ، فلا يكون صاحب العمل القديم ملزماً باخطار عماله عن نيته في النزول عن مشروعه وصاحب العمل الجديد ليس مخيراً أن يرضى به أو يرفضه ، وإذا أخطر صاحب العمل القديم عماله بالفصل ، واستخدمهم خلفه في العمل فلا يقع الفصل ولا تبرم عقود جديدة مع الخلف بل تكون عقود العمل التي تربطهم بصاحب العمل القديم هي التي استمرت بحكم القانون مع صاحب العمل الجديد . وإذا رفض العامل الخدمة مع صاحب العمل الجديد كان هذا الرفض انتهاءً للعقد من جانبه ويتحمل هو آثار ذلك وليس له الادعاء بأن تغير صاحب العمل يعد تغيراً لبند أساسى في عقد العمل ليلقى على صاحب العمل القديم تبعه انتهاء عقده » (عليا عمانية ، الدائرة العمالية ، طعن رقم ٢٠٠٣/١٣٤م ، مج الأحكام الصادرة ، مسقط ٢٠٠٥م ، ص ٢٨) كما قُضى بأنه « فيما عدا حالات التصفية والافلاس والإغلاق النهائى المرخص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال » (عليا عمانية ، القرار رقم ٣٣ الصادر فى الطعن رقم ١٢٢/٢٠٠٤م ، والطعن المنضم اليه رقم ١٣٣/٢٠٠٤م ، مج الأحكام ، الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٦٧) ، كما قُضى كذلك بأنه « لا يكون لانتقال ملكية المشروع أو أحد منشأته بأى تصرف أثر على عقد العمل الذى يبقى قائماً مع الخلف وتستمر علاقة العمل بقوة القانون ودون حاجة إلى إجراء آخر ويكون الوضع كما لو كان العامل قد أبرم عقد العمل منذ البداية مع الخلف إلا أنه يشترط أن يكون التصرف ناقلاً للملكية ويصبح بمقتضاه خلفاً له (عليا عمانية ، القرار رقم ٣٤ ، الطعن رقم ١٢٣ / ٢٠٠٤م والطعن المنضم اليه رقم ١٣٥/٢٠٠٤م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٨٤) ، وبدافع استمرار علاقة العمل ومصصلحة بقاء ودوام المشروع قُضى أيضاً بأن « أصحاب العمل مسؤولون بالتضامن فيما بينهم عن اية مخالفة لأحكام قانون العمل كما يكون المتنازل لهم عن الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأسمى فى الوفاء بجميع التكاليف التى تقرضها أحكام قانون العمل » (عليا عمانية ، القرار رقم ١١٦ الصادر فى الطعن رقم ١٤٨/٢٠٠٥م بتاريخ ٢١/١٠/٢٠٠٥م ، مج الأحكام ، الدائرة العمالية ، المكتب الفنى ، ٢٠٠٥ ، ص ٢١٦) ، من الأحكام ذات الدلالة الكبيرة فى هذا الخصوص ما قُضى به من أنه «خروجاً على المبادئ العامة التى تقضى بانقضاء عقد العمل عند انتقال ملكية المشروع بأى تصرف قانونى وعدم التزام الخلف بتشغيل العاملين لديه فقد قررت المادتان ٤٧ ، ٤٨ من قانون العمل

الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٢٥ م حماية للعامل ، وابقاءً له على مورد رزقه أن يبقى ذلك العقد قائماً عند انتقال ملكية المشروع بأى تصرف ، أيا كان نوعه ، اراديا كان أو غير ارادى ، ويشترط لهذا أن يكون عقد العمل قائماً وقت انتقال ملكية المنشأة والهيمنة عليها من الخلف ولا مجال لانطباقه حال انقضائه قبل انتقالها » (عليا عمانية ، القرار رقم ١٣١ ، الطعن رقم ٢٠٠٥/٩٠ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٤١ . عليا عمانية ، الطعن ١٥٤ لسنة ٢٠٠٥ ، جلسة ٢٢/١/٢٠٠٦ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة المدنية والمبادئ المستخلصة منها فى الفترة من ١/١/٢٠٠٦ م وحتى ٢٠٠٦/٦/٣١ م ، السنة القضائية السادسة ، ص ٤٩٨) .

والجدير بالذكر أن قاعدة انتقال عقود العمل بانتقال المنشأة هى قاعدة أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، فإذا اشترط فى عقد العمل أن العقد ينتهى اذا تصرف صاحب العمل فى المنشأة ، فإن هذا الشرط يكون باطلاً

ب. من أجل مصلحة المشروع وبقاء المنشأة واستمرارها نص المشرع ، استثناءً ، على جواز تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه فى حالة الضرورة واذا كان العمل البديل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأسمى .

(٤) مبدأ تكافؤ الفرص :

ويعنى أن الأفراد أمام حق العمل سواء متى تساوى فى الكفاءة والظروف . ويترتب على ذلك أن على القاضى العمالي مراعاة القواعد والأحكام التالية:

- أ. لا يجوز رفض استخدام شخص لأسباب عنصرية أو دينية أو سياسية .
- ب. لا يجوز التمييز فى أعمال معينة إلا بمسابقة عامة فى الصحف اليومية .
- ج. يلزم صاحب العمل بتعيين من ترشحهم مكاتب القوى العاملة فى بعض الأعمال دون أي انتقاء بينهم لأسباب غير موضوعية .

د. لا يجوز التمييز فى الأجر بين العمال اللذين يجوزون نفس الامكانات ويعملون فى نفس الظروف لدى نفس صاحب العمل (م ٧٩ مصرى) ، ويجد مبدأ المساواة سنده فى مبادئ العدالة التى تأبى التمييز بين أصحاب المركز الواقعى والقانونى الواحد ، غير أن هذا المبدأ ، أيا كانت مبرراته ودواعيه ، لا يعنى تحميل المرأة بنفس أعباء الرجل إذ يجب مراعاة أنوثتها وضعف بنيتها وارتباطاتها الأسرية والإجتماعية كأم وربة بيت ، وسنرى أثر ذلك فى الأحكام التى وضعها المشرع لتنظيم عمل النساء .

(٥) مبدأ استقرار العمل :

تتأثر قواعد قانون العمل كذلك بمبدأ استقرار علاقات العمل ، ويعنى هذا المبدأ كفاءة الثبات والاستقرار لتلك العلاقات ما استطعنا الى ذلك سبيلا . ويترتب على ذلك المبدأ الأصولى مجموعة من القواعد الهامة

يجب على القضاء الالتفات إليها وهي :

أ. قاعدة عدم مشروعية الفصل التعسفي .

ب. قاعدة عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر (مادة ٢٤ عمل عماني) .

ج . قاعدة عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مره لدى نفس صاحب العمل (مادة ٢٤ عمل عماني) .

د. قاعدة أن الاستمرار في تنفيذ عقد العمل بعد انتهاء مدته يعد تجديداً ضمناً له لمدة غير محددة (مادة ٣٦ عمل عماني) ، ولو حصل ذلك بتعاقد جديد يتضمن شروطاً جديدة ، وترتيباً على ذلك قُضى بأنه ” إذا استمر طرفا العقد في عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته فإنه يترتب على ذلك تجديد العقد بذات شروطه لمدة غير محددة ” (قرار رقم ١٠٦ ، ط ٢٠٠٥/٦٩ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية سنة ٢٠٠٥م ، ص ٢٠٢) فهذه قاعدة تستهدف استقرار علاقات العمل ومصصلحة العامل في آن معاً .

و. قاعدة وجوب الاستمرار في تنفيذ عقد العمل الى نهاية مدته أو الى انجاز العمل الذي ابرم من أجله ، وتطبيقاً لذلك قُضى بأنه « اذا عُلق عقد العمل على خدمة أو عمل معين فإن العلاقة بين العامل ورب العمل تستمر ما دامت تلك العلاقة قائمة ، فاذا انتهت تلك العلاقة ينتهي معها عقد العمل » (القرار رقم ٩٢ ، ط ٢٠٠٥/٦٤ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية بتاريخ ١٠/١٠/٢٠٠٥م ، ص ١٨٤) .

(٦) مبدأ حماية الطفولة والأمومة :

من المبادئ الأساسية التي يركز عليها قانون العمل مبدأ حماية الطفولة والأمومة . ومن تطبيقات هذا المبدأ التي يجب على القاضى مراعاتها في أحكامه ما يلي :

أ. قاعدة عدم جواز إنهاء عقد العمل بسبب حمل العاملة .

ب. قاعدة عدم جواز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع .

ج. قاعدة حق المرأة في الحصول على إجازة وضع (مادة ٨٣ عمل عماني) .

د. قاعدة عدم جواز تشغيل المرأة في الفترة ما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً الا في الأحوال الاستثنائية الذي يصدر بها قرار من الوزير المختص بذلك (مادة ٨١ عمل عماني) .

و. لم يعط المشرع العماني ، على عكس المشرع المصري (م . ٩٤) والاردني (م . ٦٧) ، للمرأة العاملة الحق في حصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لرعاية طفلها ، ونهيب بالمشرع العماني ان يمنح المرأة هذا الحق في أقرب فرصة ممكنة .

٧- مبدأ الطابع الحيوي للأجر :

للأجر طابع حيوي بالنسبة للعامل باعتباره مصدر قوته هو وأفراد أسرته ، لذلك فلا غرابة أن نجد

اهتماماً كبيراً بعنصر الأجر على المستويين التشريعي والقضائي . ومن مظاهر هذا الاهتمام ضرورة مراعاة ما يلي :

أ. لا يجوز النزول بالأجر عن الحد الأدنى المنصوص عليه ولو ارتضى العامل ذلك .

ب. لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد اقترضه من صاحب العمل عن ١٥٪ (مادة ٥٨ عمل عماني) .

ج. لا يجوز الحجز أو التنازل عن الأجر المستحق للعامل الا في حدود الربع وذلك وفاءً لدين النفقة او لداء المبلغ المستحق عليه للحكومة أو لصاحب العمل (مادة ٥٩ عمل عماني) .

د. يؤدي الأجر في مكان العمل وزمانه كقاعدة عامة في نهاية المدة المتفق عليها (مادة ٥١ عمل عماني) ، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن ” من المسلم به فقهاً وقضاً أن الراتب ملك لصاحبه يتسلمه ويتصرف به كما يحلو له ، والأصل هو استلام الراتب باليد في مكان العمل والاستثناء هو تحويل الراتب إلى المؤسسات المصرفية (الحكم الصادر في الطعن رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠٠٥ م ، بتاريخ ١/٤/٢٠٠٦ م ، مج الأحكام المدنية ، السنة السادسة ، ص ٢٨٩)

د. لا يجوز حرمان العامل من الأجر بسبب الاعتقال الذي يعد أمراً خارجاً عن ارادته .

ذ. يكون للأجر والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقون عنه أولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل وذلك فيما عدا دين النفقة الشرعية (مادة ٥٤ عمل عماني) .

ثانياً : ذاتية قانون العمل من حيث مصادره

يتميز قانون العمل كذلك عن غيره من فروع القانون الأخرى بأن له مصادر خاصة ذات أصل مهني أو حرفي ، كاتفاق العمل الجماعي ، واللوائح الداخلية ، والمنشورات ، والقرارات العامة والأعراف والعادات ، والقرارات النقابية . وتظهر ذاتية قانون العمل ، من جانب آخر ، في تدرج هذه المصادر ، اذ يؤخذ بالتشريع الأفضل للعامل ولو كان وارداً في الترتيب الأقل .

ثالثاً : ذاتية قانون العمل من حيث طبيعة العلاقات التي يحكمها

من أهم الأمور ذات الدلالة على ذاتية قانون العمل أنه قانون لا يحكم سوى علاقة العمل الخاص التابع للمأجور . فهو قانون يقوم على العنصرين الشهيرين اللذين يحددان نطاق تطبيقه وهما عنصر التبعية وعنصر الأجر . والتبعية التي يقصدها المشرع العماني في هذا المجال ليست هي التبعية الفنية أو الاقتصادية ، إنما هي التبعية القانونية والإدارية التي تتحقق بتبعية العامل وخضوعه لأوامر وتعليمات صاحب العمل سواء فيما يتعلق بأداء العمل أو فيما يتعلق بالجزاء (الحكم الصادر في الطعن رقم ١٤٥ لسنة ٢٠٠٥ م ، بتاريخ ٢/٢/٢٠٠٦ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية السنة ٦ ، ص ٥٢٢) . وتتبدى هذه التبعية في السلطة التنظيمية والتأديبية التي تتميز بها علاقات العمل دون غيرها من العلاقات المالية التي تنظمها الفروع الأخرى .

رابعاً: ذاتية قانون العمل من حيث واقعيته:

قانون العمل هو قانون واقعي يراعى البعد الإنساني والإجتماعي للعامل وأفراد أسرته ، ولذا فهو قانون واقعي تضيق فيه دائرة التعميم والتجريد وتتسع فيه دائرة تفريد الأحكام وتوزيعها بتمرد وتنوع الواقع التي تعنيه بالتنظيم . ومن هذا المنطلق يجب على القاضى العمالي فى تطبيقه لقواعد قانون العمل إدراك ما يلي :

١. تنوع قواعد قانون العمل بتنوع طبيعة العمل المسند إلى العامل . فالقواعد التي تنظم العمل الصناعي تختلف عن تلك التي تحكم العمل الزراعي ، والقواعد التي تنظم العمل البرى تختلف عن تلك التي تنظم العمل البحري . وفى داخل كل طائفة تختلف القواعد باختلاف نوع العمل المسند إلى العامل ، فالقواعد التي تنظم العمل فى المناجم والمحاجر تختلف عن تلك التي تنظم العمل فى المنشآت العادية . والعمل فى المناطق الصحراوية يتميز بقواعد خاصة تميزه عن العمل فى المناطق الحضرية الخ . فهو قانون واقعى بمعنى أنه قانون يتسع لكافة الظروف ويأخذ فى اعتباره البيئة التي يمارس فيها العمل بالمعنى الواسع .

٢. تتنوع قواعد قانون العمل تبعاً لظروف شخص العامل وجنسه ، فالقواعد التي تنظم عمل الرجال تختلف عن تلك التي تنظم عمل النساء ، والقواعد التي تحكم عمل الكبار تختلف عن تلك التي تحكم عمل الأحداث .

٣. الطابع الواقعي لقانون العمل هو الذي أملى على المشرع النص على استبعاد بعض طوائف العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل رغم توافر علاقة التبعية المحددة لنطاق تطبيق قواعده ، كعمال الحكومة والقطاع العام بسبب طبيعة العلاقة التي تقوم بين العامل والدولة ، وكعمال الخدمة المنزلية نظراً لخصوصية العلاقة مع مخدمهم وما تستتبعه من اعتبارات واقعية واجتماعية تقتضى البعد بهم عن نطاق تطبيق قواعد قانون العمل ، وكأفراد أسرة صاحب العمل اللذين يعولهم فعلاً احتراماً لما لرابطة القربى من أولوية على رابطة العمل .

خامساً: ذاتية قانون العمل من حيث أهدافه

من بين الأهداف المتعددة لقانون العمل يمكن أن نرصد هدفين أساسيين تتجسد فيهما الذاتية الكاملة لقانون العمل هما: حماية العامل وحماية المشروع.

الهدف الأول: حماية الطبقة العاملة

طبيعى ، وقد نشأ قانون العمل كرد فعل للظروف السيئة التي عاشتها الطبقة العاملة في أعقاب الثورة الصناعية ، أن يستهدف الوقوف في صف الطبقة العاملة . وطبيعى أيضاً ، وقد بقت عوامل الضغط قائمة ، أن يظل ذلك هو الهدف الرئيسى المعلن لقواعد ذلك القانون . فنحن أمام قانون انساني اجتماعى هدفه

الأول حماية العامل وأسرته ، ولكن ليس معنى ذلك أنه قانون يعادى أصحاب الأعمال ، بل الذي يعنيه ذلك ، حقيقة ، هو حماية العمال من خلال إعادة التوازن المفقود بينهم وبين أصحاب الأعمال . ويمكن أن نذكر من بين الآليات المتبعة لإعادة التوازن ما يلي :

١. المشرع لم يعامل إنهاء علاقة العمل من قبل العامل بنفس الطريقة التي عامل بها الإنهاء من قبل صاحب العمل لا من حيث الوصف القانوني ولا من حيث الأثر . فمن حيث الوصف نجد أن المشرع وصف الإنهاء من قبل العامل بأنه استقالة مباحة ، بينما وصفه إذا تم من قبل صاحب العمل بأنه فصلاً أو تسريحاً قيده المشرع بالعديد من القيود وأحاطه بالكثير من الضمانات كما سنرى . أما من حيث الأثر فقد جعل المشرع الإستقالة حق مكفول للعامل في أي وقت يشاء متى روعيت مهلة الإخطار دون أن يملك صاحب العمل إزاءها إلا القبول ، بل أنها تعتبر مقبولة من تاريخ تقديمها ولورفضها صاحب العمل أو أشر عليها بالحفظ . والجدير بالذكر أن القاضى العمالي لا يملك أن يجبر العامل على البقاء في العمل ولو ثبت له تعسفه في الاستقالة ، وإن كان ذلك لا يمنع القاضى بطبيعة الحال من أن يحكم بالتعويض متى ثبت أن ثمة ضرر لحق بصاحب العمل من جراء التعسف في الاستقالة ، مع ملاحظة أن القضاء ، حتى في هذه الحالة يضمن ، استلهاما لفلسفة قانون العمل تلك ، بالتعويض ضد العامل .

أما إذا اشتكى العامل من تعسف صاحب العمل في إنهاء العلاقة نجد القضاء ، إن ثبت له التعسف ، وكثيراً ما يتلمس القضاء سبيله ، رعاية للعامل وحماية له ، يسارع إلى الحكم بإلغاء قرار الفصل وإجبار صاحب العمل على إعادة العامل المفصول إلى عمله مع صرف التعويض الجابر لأي ضرر يحيق به نتيجة قرار الفصل .

٢. حماية الطبقة العاملة هي التي جعلت المشرع في قانون العمل ينظر إلى الإضراب على أنه حق للعامل وينظر إلى الإغلاق من قبل صاحب العمل على أنه غير شرعي . كما أن نفس الهدف هو الذي جعله يترفق بالعامل ويعضيه عند النزاع من رسوم التقاضي على خلاف صاحب العمل . وأخيراً فإن هذا الإعتبار هو الذي جعل المشرع ينص على اعتبار قواعد قانون العمل قواعد أمرّة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، ويتبنى قاعدة الأخذ بالشرط الأفضل للعامل .

٣. حماية الطبقة العاملة هي التي دفعت القاضى العمالي ، عند الشك ، إلى تفسير قواعد قانون العمل في مصلحة العامل . وإتاحة الفرصة للعامل لإثبات مستحقاته قبل صاحب العمل بكل طرق الإثبات بخلاف صاحب العمل حيث قيده المشرع بضرورة الإثبات الكتابي . بل إن نفس الهدف هو الذي يدفع القضاء ، أحيانا ، الى الخروج على صراحة النصوص ، كما فعلت المحكمة العليا في السلطنة عند تطبيقها لنص المادة السابعة من قانون العمل العماني فبدلاً من احتساب مدة السنة من تاريخ الاستحقاق كما يقضى النص ، احتسبتها المحكمة العليا من تريح انقضاء علاقة العمل ، معللة هذا

الخروج بأن ” قيام علاقة العمل تعد مانعا معنويا يحول بين العامل وبين المطالبة بالحق ويقف به سريان التقادم لأنه طوال قيام مدة العمل تتولد رهبة في جانب العامل يستحيل معها المطالبة بالحق (مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا ، الدائرة العمالية سنة ٢٠٠٥ ، القرار رقم ١٢٥ الصادر في الطعن رقم ٨٦ / ٢٠٠٤ م ، جلسة ١٣ / ١٢ / ٢٠٠٤ ، ص ٣٣٢) .

الهدف الثانى : حماية المشروع

الأمر الذى أصبح واضحاً فى الأذهان الآن أشد الوضوح هو أن حماية العمال ، مهما كانت شدة البواعث الدافعة إليها ، لا يمكن أن تتحقق بشكل فعال بمعزل عن الرواج الاقتصادى بشكل عام والازدهار الاقتصادى للمشروع بشكل خاص . ولذا فإن سياسة الاتزان تقتضى ، سواء من المشرع عند وضعه للنصوص أو من القاضى عند تطبيقه لها ، الأخذ فى الاعتبار الظروف الاقتصادية للمشروع والظروف الاجتماعية للعمال فى آن معا وتأثير كل منهما على الأخرى ، حتى لا تكون المطالب الاجتماعية للعمال قيذا على نمو الاقتصاد ، وحتى لا يكون التقدم الاقتصادى على حساب الظروف الانسانية للعمال وأفراد أسرهم .

سادسا : ذاتية قانون العمل من حيث وسائله :

حتى تتحقق الأهداف المرجوة من قانون العمل لجأ المشرع الى العديد من الوسائل والآليات القانونية المبتكرة التي تكشف عن الذاتية الخاصة لقانون العمل ومن بينها :

١. اسباغ الصفة الأمرة على قواعد قانون العمل :

تتميز قواعد قانون العمل ، وعلى خلاف كافة التشريعات التي تنظم العلاقات الخاصة ، بالطابع الأمر ، بمعنى أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. والسبب في ذلك أن الهدف الأساسي لقواعد قانون العمل يكمن ، كما ذكرنا ، في حماية الطبقة العاملة . ولم يكن من وسيلة لجعل هذه الحماية فعالة ومثمرة الا بفرض تنظيم أمر لهذه العلاقات يتجاوز إرادة الطرفين ولا يستطيع صاحب العمل التخلص منه بالاتفاق مع العامل الذي لن يكون أمامه ، لضعفه ، سوى الازعان لما يراه صاحب العمل .

ولم يقف التميز عند جعل قواعد قانون العمل قواعد أمرة ، فهذه ليست ميزة قاصرة على قانون العمل وحده بل تشاركه فيها العديد من التشريعات الأخرى ، وانما التميز الحقيقي يتجلى في المفهوم الخاص لفكرة الصفة الأمرة والنظام العام في مجال قواعد قانون العمل .

وتأصيل ذلك :

أن فكرة النظام العام في المفهوم الشائع لها تعنى أننا بصدد قواعد أمرة لا يجوز لأى طرف مخالفتها باعتبار أنها قواعد تتصل اتصالا وثيقا وجوهريا بالمصالح العليا للمجتمع . هذا ما عليه فكرة النظام العام في العديد من القوانين كالقانون الجزائي ، والقانون الدستوري ، والقانون المالى والاقتصادي ، والقانون الضريبي... الخ . أما فكرة النظام العام فلها شأن آخر ، في أغلب قواعد قانون العمل ، إذ هي فكرة مقررة لمصلحة العامل وحده كطرف ضعيف وبهدف كفالة حماية فعالة له .

ويسمى النظام العام ، في هذه الحالة ، بالنظام العام الحمائي . وأهم ما يميز قواعد النظام العام الحمائي أنها قواعد لايجوز الاتفاق على مخالفة حكمها إذا كان هذا الاتفاق ينطوي على انتقاص من حقوق العامل ، إما إذا كان الاتفاق المخالف يستهدف زيادة ضمانات وحقوق العمال فإنه يعتبر اتفاقا صحيحا . وفي هذا يختلف النظام العام الحمائي عن النظام العام التقليدي من حيث أن الأول يعمل في اتجاه واحد فقط هو اتجاه حماية العامل ، بخلاف الثاني الذي يعمل في اتجاه حماية المصلحة الجماعية سواء على حساب العامل أو حساب صاحب العمل .

ويترب على هذا المفهوم الخاص لفكرة النظام العام الحمائي الآثار العملية التالية :

أ. أن المشرع ألزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ونص على أنه ” اذا لم يوجد عقد مكتوب فالعامل ، وحده ، اثبات حقوقه قبل صاحب العمل بكل طرق الاثبات “ أما صاحب العمل فلا يمكنه اثبات علاقة العمل الا كتابة . أكثر من هذا ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على تدوين عقد

العمل كتابة في محرر رسمي يكون سنداً تنفيذياً بيد العامل يمكنه الاستناد اليه ، في اى وقت ، في اقتضاء ما يكون مستحقاً له في ذمة صاحب العمل . فهذا الاتفاق رغم أنه يتجاوز ما ورد النص عليه في قانون العمل إلا أنه يعد اتفاقاً صحيحاً لأنه يقدم حماية أكثر للعامل مما تقدمه قواعد القانون المذكور .

ب . الاعتراف بصحة الشرط الأفضل للعامل ، أيا كان موضع وروده ، وإعماله ولو كان مخالفاً لقاعدة أمرة من قواعد قانون العمل أو الخروج على مبدأ تدرج القوانين . ويعد الشرط أفضل إذا كان في تطبيقه فائدة أكثر للعامل من احكام القانون . وإذا كان الشرط الأفضل للعامل يقدم على قواعد القانون ذاتها فإنه يقدم ، من باب أولى ، على أى شروط أخرى تضر بمصلحة العامل سواء وردت في عقد العمل الفردى أم في عقد العمل الجماعى ، كل ما هنالك أن الشرط اذا كان وارداً في عقد فردى فان قياس الأفضلية يكون بالنسبة للعامل المتعاقد ذاته ، أما اذا كنا بصدد عقد عمل جماعى فان تقدير الأفضلية يكون بالنظر الى عموم العمال دون الوقوف عند الأفضلية بالنسبة للعامل المعنى (د . صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل ، بدون ناشر ، ٢٠٠٧)

ج . من أهم مظاهر النظام العام الحمائى في قانون العمل النص على بطلان كل صلح أو تنازل أو إبراء من جانب العامل عن حقوقه الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه متى كان الصلح أو الإبراء أو التنازل ينتقص من حقوق العامل المقررة بموجب قواعد قانون العمل . وينطلق المشرع العماني ، وغيره من مشرعى الدول العربية ، في تقريره لهذا النص مما بين الطرفين من اختلال في التوازن الاقتصادى والاجتماعى وهو ما افترض معه المشرع أن تصالح العامل أو نزوله عن مستحقاته قبل صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل تثير شبهة وقوع العامل تحت ضغط الحاجة وقد يدفعه ذلك الى التصالح أو الإبراء عن بعض حقوقه انقاداً لمصلحته العاجلة .

د . حماية للطابع الأمر لقواعد قانون العمل لجأ المشرع العمالي الى اكثر الوسائل ردعا وهو ” الجزاء الجنائى ” ، غير أنه ، وتمشياً من المشرع مع الطبيعة الخاصة للحالة التى يعالجها ، فقد جعل للجزاء الجنائى ، فى مجال تشريعات العمل ، سمات خاصة تميزه وتخرج به ، بعض الشئ ، عن ما هو ثابت له فى القواعد العامة منها على سبيل المثال :

أ . أن المشرع ينزع إلى تطبيق الجزاء على طرف واحد هو ” الأقوى اقتصادياً ” ، أى صاحب العمل ، خروجاً على منطق التجريم والعقاب والذي يحتم ضرورة تطبيق الجزاء الجنائى على كل من يرتكب الجريمة سواء بوصفه فاعلاً أصلياً أو شريكاً . ويمكن القول ، فى هذا الخصوص ، أن المشرع قد جعل من ضعف العامل وحاجته الاقتصادية وما يقع تحته من ضغط مانعاً من موانع المسئولية .

فى معظم النماذج الاجرامية التى تضمنها قانون العمل ، فى سلطنة عمان وغيرها من الدول ،

وجدنا حرصاً من المشرع على النص على ” تعدد العقوبة بقدر تعدد من وقعت بشأنهم المخالفة ” وهذا يعد استثناءً من مبدأ تطبيق العقوبة الأشد عند التعدد والارتباط . والهدف من هذا الخروج هو دون شك ردع صاحب العمل .

. غالباً ما ينص المشرع العمالي على وجوب مضاعفة العقوبة في حالة العود وذلك خلافاً لما تنص عليه المادة ٥٠ من قانون العقوبات المصرى والمادة من قانون الجزاء العماني .
لايجوز شمول العقوبة العمالية التي تطبق على صاحب العمل بوقف التنفيذ حتى لا يتراخى هذا الأخير في تنفيذ ما يفرضه عليه القانون من التزامات .

٢- الاستعانة بنوعية من الجزاءات ذات الطبيعة الخاصة :

حماية للطابع الأمر وتحقيقاً لأهداف قانون العمل فقد طور المشرع العمالي نفسه وتوصل الى بعض الجزاءات الخاصة التي تكفل الاحترام والفاعلية لقواعده . ومن بين هذه الجزاءات المبتدعة ما يلي :

- الزام صاحب العامل عند مخالفة قواعد التشغيل بأن يدفع للعامل الذى كان يجب استخدامه مقابل الأجر الذى فاتته الحصول عليه.
- نص المشرع على أن الغرامة الجنائية ، رغم احتفاظها بالطابع الجنائي ، إلا أن حصيلتها لا تؤوّل الى الدولة انما تذهب الى جهات خاصة حددها المشرع تحقيقاً لأغراض خاصة .
- الحكم باعادة العامل المفقول الى عمله هو جزاء من أكثر الجزاءات فعالية وتمشياً مع ذاتية قانون العمل وتحقيقاً لأهدافه الخاصة .
- يمكن كذلك اللجوء الى فكرة الجزاءات المهنية كحرمان الشركات التي لا تراعى قواعد قانون العمل من الدخول في المناقصات التي تعلنها الدولة أو شركات القطاع العام ، أو مضاعفة اشتراكات صاحب العمل في مجال قانون التأمين الاجتماعى .

٣- تقرير نظم واجراءات خاصة للتقاضى فى المنازعات العمالية :

تحقيقاً لذات الأهداف المشار إليها سابقاً وعلى رأسها حماية الطرف الضعيف لجأ المشرع إلى تقرير بعض النظم والإجراءات الخاصة للتقاضى فى المنازعات العمالية بدأ من التقدم بشكوى إلى مكتب العمل المختص وعرض الأمر على اللجنة المختصة التي تحاول تسوية الأمر ودياً بين العامل وصاحب العامل بإزالة أسباب الشكوى ، ومروراً بإنشاء دوائر متخصصة للفصل فى المنازعات العمالية ، وانتهاءً باعفاء العامل من الرسوم القضائية بالنسبة للدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون العمل .

٤- تبنى مبدأ التفسير الأصح للعامل :

يعتبر تبنى القضاء لمبدأ التفسير الأصح للعامل من اهم الوسائل والآليات التي تميز قواعد قانون العمل

، وتبرز ذاتية المستقلة ، وتساهم فى تحقيق أهدافه المتمثلة فى اعادة التوازن المفقود بين العامل وصاحب العمل . فنحن ، اذن ، أمام قاعدة منطقية تفرضها روح القانون وأغراضه .

ولسنا بحاجة الى التذكير بأن إعمال هذا المبدأ يقتضى أن يكون النص غامض ، أما إذا كان النص واضحا وجب الأخذ بمعناه الظاهر ولو كان فى غير مصلحة العامل ، والقول بغير ذلك معناه إعطاء القضاء وسيلة لتعطيل تطبيق النصوص التشريعية وهو ما لايجوز . كما أننا لسنا بحاجة ، من ناحية أخرى ، إلى التذكير أيضاً بأنه إذا كان الأمر يتصل بقاعدة من قواعد التجريم فى مجال علاقات العمل وجب تبنى التفسير الأصح للمتعم سواء أكان هو العامل أو صاحب العمل .

المطلب الثانى

تطبيقات ذاتية قانون العمل

بعد أن وقفنا على ملامح ذاتية قانون العمل من حيث مبادئه الذى يركز عليها ، ومصادره التى تستقى منها أحكامه ، وواقعيته التى أدت الى تفريد قواعده وتووعها بحسب الظروف ، وطبيعة العلاقات التى ينظمها ، والأهداف التى يُراد تحقيقها ، والوسائل التى يبلغ بها هذه الأهداف ، وأوضحنا خصوصية قانون العمل فى كل ناحية من هذه النواحي ، يحتم علينا البيان ، استكمالاً للفكرة وتوضيحاً للصورة ، الوقوف على أهم تطبيقات تلك الخصوصية سواء فى مرحلة ابرام عقد العمل ، أو فى مرحلة تنفيذه ، أو فى مرحلة وقفه وانتهائه .

أولاً : ذاتية عقد العمل فى مرحلة ابرامه :

تتعدد مظاهر ذاتية قواعد قانون العمل المتعلقة بمرحلة ابرامه بدأ من اتساع القيود المفروضة على حرية التعاقد ، ومروراً بتحديد طريفٍ للعقد ، وأهليتهما للتعاقد ، وانتهاءً ببطلانه ثم إثباته .

1- اتساع القيود المفروضة على حرية الطرفين فى التعاقد :

الأصل العام فى العقود قاطبة هو حرية التعاقد بالنسبة للطرفين . وهى حرية تعنى أن من حق أى شخص أن يتعاقد أو لا يتعاقد ، وإذا اتخذ القرار بالتعاقد ، يبقى من حقه تحديد مع من يتعاقد ، وما هى الشروط المقبولة التى يرضيها . وإذا طبقنا ذلك فى مجال علاقات العمل نقول أن من حق صاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمال المتقدمين اليه أو يمتنع عن تشغيل من يشاء منهم ، وبالمقابل فإن من حق العامل أن يختار العمل الذى يلائمه وكذا صاحب العمل الذى يعمل لديه .

غير أن الآثار الاجتماعية الخطيرة التى نتجت عن اتساع ميزان القوى المختل أصلاً منذ البداية ، دعت المشرع الى فرض العديد من القيود على حرية العمل . ويمكن القول بأن أغلب هذه القيود واردة على حرية صاحب العمل فى التعاقد . وهى قيود تختلف باختلاف الاعتبارات التى تتأسس عليها ، فمنها ما يهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص ومكافحة البطالة ، كالاتزام بتعيين نسبة معينة من ذوى الإعاقة ، وعدم جواز التعيين فى أكثر من وظيفة ، ومنها ما يستهدف حماية شخص العامل ومراعاة جوانب الضعف فيه كالقيود الواردة على تشغيل الأحداث والنساء ، ومنها ما يرمى إلى تنفيذ بعض القوانين كعدم استخدام من لا يحمل بطاقة أو إقامة شرعية داخل الدولة ، ومنها ما يستهدف تحقيق مصلحة وطنية ، كتلك المتعلقة بتنظيم عمل الأجانب وقيود التعمين ، ومنها ما يستهدف تحقيق مصلحة أمنية معينة كحظر العمل لدى جهات أجنبية معينة الا باذن مسبق من الجهات الرسمية فى الدولة .

٢. مفهوم طرفى عقد العمل :

ففيما يتعلق بشخص العامل حددته تشريعات العمل المختلفة بأنه ” كل شخص طبيعى يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه ” ، فالعامل لا يمكن أن يكون إلا شخصا طبيعيا . ذلك أن قانون العمل يحمى الجُهد الانسان ، وبالتالي لا يتصور أن تتوافر صفة العامل إلا فى الشخص الطبيعى على خلاف القواعد العامة فى العقود قاطبة إذ تثبت صفة المتعاقد لأى شخص سواء أكان شخصا طبيعياً أو شخصا اعتبارياً .

أما بالنسبة للطرف الثانى وهو صاحب العمل فهو كما يكون شخصا طبيعياً يمكن أن يكون شخصا معنوياً . ولا صعوبة فى الأمر إذا كان هذا الشخص ، الطبيعى أو المعنوى ، الذى تعاقد مع العامل هو الذى يجمع بين يديه كافة السلطات القانونية أو الاقتصادية على العامل ، ولكن الصعوبة تثار إذا تفرقت الأمور وتجزأت السلطات والصلاحيات كما هو الحال فى مجموعة الشركات ، وبالنسبة لعمال المقاول من الباطن ، وحالات الندب ، وأخيرا انتقال ملكية المشروع

أ . من هو صاحب العمل فى مجموعة الشركات؟ قد يتعاقد العامل مع شركة وإن كانت تتمتع باستقلال قانونى وإدارى ، إلا أنها منضوية إقتصادياً فى مجموعة شركات أخرى ، فهل يعتبر صاحب العمل هو الشركة التى تعاقدت بالفعل مع العامل ، أم هى الشركة الداعمة لها من الناحية الاقتصادية؟

الاجابة على هذا السؤال تتوقف على طبيعة العلاقة القائمة بين الشركة التى تعاقدت بالفعل مع العامل ومجموعة الشركات الأخرى التى تشكل معا تجمعا اقتصاديا . فاذا كانت العلاقة علاقة تداخل واختلاط بحيث تعدد السلطات الرئاسية على العامل رغم تعدد الشخصية المعنوية ، فاننا نعتبر أنفسنا أمام مشروع واحد أو منشأة واحد . ولذا فمن حق العامل أن يعتبر أى شركة تعامل معها داخل هذا الكيان هى بمثابة صاحب عمل بخصوص هذه المعاملة ، ويرجع بالتالى عليها بكافة حقوقه الناشئة عن هذه المعاملة .

أما اذا كانت العلاقة ، بين الشركات المكونة للمجموع ، علاقة تميز واستقلال وجب البحث عن معيار يمكن الاستناد إليه لتحديد من هو صاحب العمل . فهل نقف عند الشركة التى تعاقدت مع العامل ، أم ننقل الى تلك التى تباشر الأن السلطات الرئاسية عليه أم نتجاوز الاثنين ونذهب إلى تلك التى تموله بالأجر الذى يعتمد عليه فى معيشته؟

يجمع الفقه على عدم صحة الربط بين صاحب العمل ومن تعاقد مع العامل إذ قد تنشأ شركة بين مجموعة شركات غرضها هو اختيار وتعيين العمال اللازمين لنشاط مجموعة الشركات ككل دون ان يكون لهذه الشركة أى دور فى الانتاج أو التوزيع . كما يقفز معظم الفقه ايضا على فكرة تحديد صاحب العمل بمن يدفع الأجر للعامل . فأحيانا كثيرة يدفع الأجر للعامل لا من قبل الشركة التى ينتمى إليها ، وانما من

قبل شركة أخرى أنجز العامل عملاً معيناً لحسابها .

اذن فلم يبقى محل تسليم من الرأى السائد سوى الاستناد الى فكرة التبعية القانونية والادارية

ب. من هو صاحب العمل فى حالة ندب العامل : إذا نُدب عامل من شركة الى شركة أخرى فهل يعتبر صاحب عمل الشركة المندوب منها العامل أم الشركة المندوب إليها ؟ تبقى صفة صاحب العمل ثابتة للشركة الأولى واذا قيل أن الشركة الثانية كانت تمارس كافة السلطات الرئاسية على العامل فانه يرد على ذلك بأنها كانت تمارسها بصفتها مفوضة أو ممثلة للشركة الأولى .

ج. من هو صاحب العمل فى حالة انتقال ملكية المشروع هل هو السلف أم الخلف ؟ إذا طبقنا القواعد العامة فى القانون المدنى لانهيننا إلى القول بعدم انتقال عقود العمل من السلف إلى الخلف فى حالة بيع المنشأة لأن الالتزامات والحقوق الناشئة عن عقود العمل لا تعتبر من مستلزمات المنشأة طبقاً لنص المادة ١٤٦ من القانون المدنى المصرى المطابقة لنص المادة ١٦١ من مشروع قانون المعاملات المدنية العماني والتي ورد به أنه ” إذا أنشأ العقد حقوقاً والتزامات شخصية تتصل بشئ انتقل بعد ذلك الى خلف خاص ، فإن تلك الحقوق والالتزامات تنتقل إلى هذا الخلف إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها ” .

غير أن المشرع فى قانون العمل خرج عن احكام القواعد العامة فى القانون المدنى فنص فى المادة ٢/٩ من قانون العمل المصرى المقابلة للمادة من قانون العمل العماني على بقاء عقود استخدام المنشأة قائمة فى حق الخلف . ولذا فليس للتصرف فى المنشأة أى أثر على عقود العمل اذ تبقى هذه العقود سارية كما لو كانت قد ابرمت مع الخلف . ويحدث هذا الاستمرار فى العلاقة بقوة القانون دون حاجة الى أى اجراء جديد ، ولو كان هذا الاجراء هو مجرد طلب يقدم من العامل. أكثر من هذا فانه ، وحماية للطبقة العاملة ، نص المشرع على بقاء صاحب العمل القديم مسئولاً بالتضامن مع صاحب الجديد عن كافة الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل قبل انتقال ملكية المنشأة (م. ٩ من قانون العمل المصرى) ، وطبيعى أن تقتصر هذه المسئولية التضامنية على الالتزامات الناشئة عن عقود العمل التى كانت قائمة وقت انتقال المنشأة ، اما العقود التى كانت قائمة قبل ذلك فيسأل عنها صاحب العمل القديم وحده .

٣. مفهوم الأهلية المطلوبة فى ابرام عقد العمل ؛

لا يوجد نص خاص فى قانون العمل العماني وكذا المصرى يتكلم صراحة عن الأهلية اللازمة لصحة عقد العمل . وبالرجوع الى القواعد العامة يمكن القول بأن عقد العمل ، وهو من بين العقود الدائرة بين النفع والضرر ، يستلزم بلوغ العامل سن الرشد (١٨ سنة فى القانون العماني) .

غير أنه ونظراً لما فى هذا الوضع من ضيق وحرَج كبير على الصبية الذين لم يبلغوا هذه السن وليس لهم مورد رزق يقتاتون منه ، فقد خرج المشرع فى بعض النصوص المتفرقة عن منطلق القواعد العامة ونزل

باهلية ابرام عقد العمل عن التحديد السابق . فالمادة ٦٢ من قانون الولاية على المال فى مصر أباحت للقاصر ابرام عقد العمل الفردى ، والمادة ٩٩ من قانون العمل المصرى حظرت كذلك تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الأساسى أو بلوغ سن الرابعة عشر أيهما أكثر . وفى قانون العمل العمانى نصت المادة ٧٥ على حظر تشغيل الأحداث من الجنسين أو السماح لهم بالدخول فى أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشر .

وبناء على ذلك فسن الأهلية فى مصر يكون سبع سنوات لعقود العمل غير الخاضعة لقانون العمل ، وأربعة عشر سنة لتلك الخاضعة لقانون العمل ، أما فى سلطنة عمان فسن الأهلية للعامل هو خمسة عشر عاما . وتعتبر هذه الأحكام من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها . وجزاء مخالفتها هو البطلان المطلق الذى اختلف الفقه فى بيان الأساس القانونى الذى يستند اليه بين قائل بانعدام الأهلية ، وقائل بنقصها ، وقائل بعدم مشروعية المحل وهو هنا عمل الحدث اذ هو مخالف للقانون .

٤- المفهوم الخاص للبطلان فى عقد العمل :

البطلان وفقا للقواعد العامة هو جزء لعيب داخل التصرف القانونى فى مرحلة ابرامه ، ويترتب عليه ، متى قضى به ، زوال العقد ومعه كل آثاره ، أى اعتبار العقد كأن لم يكن فى يوم من الأيام . وهو ما يعنى أن العقد بعد أن يقضى ببطلانه لا يجوز الاستناد إليه لترتيب أى أثر أو للمطالبة بأى حق . وتطبيق ما تقدم فى مجال علاقة العمل يقود إلى عدم أحقية العامل أو صاحب العمل فى الاستناد إلى عقد العمل فى ترتيب أى أثر ، غير أن الواقعية التى تتميز بها قواعد قانون العمل والخصوصية التى تطبع قواعده لا تحرم هذا العقد ، حتى فى حالة بطلانه ، من ترتيب بعض الآثار القانونية عليه وتطبيق الكثير من قواعد قانون العمل . والسبب فى ذلك أن ترتيب البطلان لا ينفى أن العامل قد أدى عملا ، ووجد فى حالة تبعية وخضوع لسلطة صاحب العمل التنظيمية والقانونية ، فيتخلف عن هذا البطلان علاقة عمل فعلية لا بد من تسوية آثارها بتطبيق بعض قواعد قانون العمل .

ويقود ذلك إلى التسليم بأن عقد العمل ليس هو المصدر الوحيد لعلاقة العمل ، فهذه العلاقة تنتج فى جانب كبير منها من واقعة انضمام العامل الى المنظمة أو المشروع .

ثانياً : الإخصوية فى آثار عقد العمل :

المفروض ، طبقا للقواعد العامة ، أن آثار العقد ، أى عقد ، هى امتداد أو تجسيد لما أراه الطرفان . والمفروض أيضا ، طبقا لذات القواعد ، أن السلطان الوحيد ، فى المجال التعاقدى ، هو للإرادة المشتركة للطرفين . ويعنى ، ذلك ، بالتبعية عدم أحقية أى طرف فى الاستحواز على أى سلطة أو مكنة أو صلاحية لا تمنحها إياه تلك الإرادة .

كل ذلك صحيح طبقاً للقواعد العامة ولكنه غير صحيح طبقاً للقواعد الخاصة التي تحكم علاقة العمل ، فأثار علاقة العمل تتجاوز ، بكثير ، حدود إرادة الطرفين . فالسلطات التنظيمية والرئاسية التي يتمتع بها صاحب العمل ، وكذا سلطات وصلاحيات العامل في الأجازات أو المطالب بالأجر وغيرهما لا يمكن تخريجها على الاتفاق أو اسنادها لسلطان الارادة انما لسلطان القواعد الأمرة لقانون العمل .

نتكلم عن تمييز وخصوصية علاقة العمل في مجال السلطتين التنظيمية والتأديبية لصاحب العمل من ناحية ، وفي مجال الصلاحيات الممنوحة للعامل تجاه صاحب العمل في فروع كثيرة من ناحية أخرى.

١- ذاتية قانون العمل في مجال السلطتين التنظيمية والتأديبية لصاحب العمل ؛

أ- في مجال السلطة التنظيمية ؛

لصاحب العمل ، باعتباره صاحب المشروع والقيم على شؤونه والمتحمل لتبعاته ، السلطة التقديرية في اختيار أفضل الوسائل لإدارته . واعمالاً لهذه السلطة فمن حق صاحب العمل أن يعيد تنظيم مشروعه بهدف الحصول منه على أكبر انتاجية ممكنة ، ولو اقتضى ذلك نقل عامل او مجموعة من العمال من فرع الى فرع آخر او من قسم الى قسم آخر او من مكان الى مكان آخر ، كذلك يملك صاحب العمل سلطة تقييم عماله ووضعهم في المكان المناسب لخبراتهم ومؤهلاتهم ، بل ان الظروف الاقتصادية التي تمر بها المنشأة قد تعطى لصاحب العمل الحق في تقليص العمالة وضغط النفقات بما قد يؤثر على بعض المزايا المالية المقررة بموجب عقد العمل .

وقد قضى تطبيقاً لذلك بأنه ” ولئن كان لصاحب العمل سلطة مطلقة على مشروعه لأنه مالكة الذى يجنى ثمار ازدهاره ، ويتحمل نتيجة فشله ، والمسئول عن ادارته ، ولا معقب على تقديره إذا رأى انتهاء الاستغلال بغلق المشروع أو انقاصه بتقليل نشاطه ، ولا يعتبر فصل جميع العمال أو بعضهم تبعاً لذلك تعسفاً من جانبه ، وأن له ازاء الأزمات الاقتصادية حرية مطلقة في اختيار الوسائل الكفيلة بحفظ مصالح مشروعه ، فإذا رأى الاستغناء عن بعض عماله ، فى هذه الظروف ، فلا يمكن أن يشوب فصلهم أى تعسف ، ولو أخطأ فى تقدير ضرورة هذا الفصل أو فائدته ، الا أنه يجب ان يكون ادعاء صاحب العمل حقيقياً فلا يتخذ هذه السلطة حجة خادعة لفصل العامل الذى تكون له فى الحقيقة أسباب أخرى لا تتعلق بمصلحة المشروع ولولم تكن هذه الأسباب معلومة ، كأن يفصل بعض عماله بحجة تخفيض عدد العمال ويستخدم ، فى ذات الوقت ، عمالاً جدد بدلاً منهم ، فيكون الفصل حينئذ فصلاً تعسفياً“ (الحكم الصادر فى الدعوى ٣٠ ، ٤٦ لسنة ١٩٩٨ استئناف عمانى ، والدعوى العمالية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٠ بتاريخ ١٥/٤/٢٠٠٠م ، مجموعة القواعد التى قررتها المحكمة التجارية العمانية ، العام القضائى السادس عشر ١٩٩٩/٢٠٠٠ م ، ص ٦٥٢) .

ومن أهم مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل سلطته فى وضع لائحة بنظام العمل بمقتضى نص المادة ٢٨ من قانون العمل العمانى ، بجانب سلطته فى الادارة وما تستتبعه من اصدار العديد من الأوامر والتوجيهات والنشرات للعامل . فلصاحب العمل بمقتضى سلطته التنظيمية أن يصدر ما يشاء من أوامر وتعليمات للعامل طالما أنها ترتبط بتنفيذ عقد العمل ولا تخالف القانون أو النظام العام ولا تعرض العامل للخطر .

أكثر من هذا لصاحب العمل الخروج ، تماما ، على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وتعديل عقد العمل بالارادة المنفردة فى ظروف وبشروط معينة . وقد نصت على هذا الحق المادة ٢٥ من قانون العمل العمانى ، المقابلة للمادة للمادة ٧٦ من قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٠ ، بقولها ” لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه الا اذا دعت الضرورة الى ذلك وبصفة مؤقتة ، ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه اذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الصلى اختلافا جوهريا ” .

ب. فى مجال السلطة التأديبية :

لأول مرة ، فى مجال عقود القانون الخاص ، يسلم المشرع لأحد المتعاقدين بسلطة فى مجازاة المتعاقد الآخر معه عند اخلاله ببند العقد الحاكم للعلاقة بينهما. هذا ما نص عليه بالفعل قانون العمل الذى أعطى لصاحب العمل سلطة فى مجازاة العامل وتأديبه إن أخل بأحد الالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل أو القانون . فصاحب العمل لا يلجأ الى طلب التعويض كجزاء تقليدى تقضى به القواعد العامة ، وإنما يوقع على العامل المخالف مباشرة جزاءً تأديبياً من بين الجزاءات التى خولها إياه القانون كالانذار أو الغرامة أو الوقف عن العمل أو الحرمان من العلاوة او الفصل من الخدمة .

وتعد السلطة التأديبية ، بحق ، معلما أساسيا من المعالم الدالة على تفرد قانون العمل وخصوصيته ، وتفرد عقد العمل وخروجه فى هذا الخصوص على منطق القواعد العامة فى نظرية العقد .

٢. ذاتية الحماية المقررة لأجر العامل :

الأجر هو أهم حقوق العامل وأبرز التزامات صاحب العمل . فهو ، غالبا ، مصدر الرزق الوحيد للعامل وافراد أسرته ، وهو سر استقراره والحافز الأول لانتاجيته . ولذا فليس غريبا أن يحيطه المشرع بسياس عظيم من الحماية ، بدأ من تقرير حد أدنى له لايجوز النزول عنه ولو باتفاق الطرفين ، ومرورا بوضع نظام لتقاضيه يضمن حصول العامل الفعلى عليه أو على القدر الكبر منه ، والتشدد فى وسيلة اثبات واقعة حصول العامل عليه (م ٥٣) ، وتقرير امتياز لدين الأجر على كافة أموال صاحب العمل (مادة ٥٤) ، وتحريم الاقترع الظاهر والخفى من أجر العامل ، وتحريم الحصول على أية فوائد عن القروض الممنوحة له اثناء قيام علاقة العمل ، وانتهاء بتحريم الحجز على الأجر من قبل دائتى العامل الا فى حدود معينة .

٣. ذاتية الأحكام المنظمة للوقف في عقد العمل :

الوقف هو نظام معمول به في كافة العقود لاسيما الزمنية منها متى استحال مؤقتا تنفيذ العقد وكانت هذه الاستحالة راجعة الى قوة القاهرة لايد لأحد فيها . ويترتب على الوقف طبقا للقواعد العامة وقف كل آثار العقد وعدم تنفيذه طوال فترة الاستحالة ليعود الأمر الى سيرته الأولى بعد زوال هذا المانع . فأساس الوقف في القواعد العامة هو القوة القاهرة ، وآثاره الركود الكامل للعلاقة .

هذا النظام المحدد الجامد للوقف في القواعد العامة لا يستجيب مع الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل وذاتية القواعد التي تنظمها . فأساس الوقف في عقد العمل ليس القوة القاهرة إنما هو أساس اجتماعي وانساني تراعى فيه ، بالأساس ، ظروف العامل باعتباره الطرف الأضعف . فاستمرار علاقة العمل ، وما يستتبعها من ابقاء على رابطة العمل ، هو الهدف الأبرز والغاية الأساسية من تبنى النظام الخاص للوقف المعمول به في قانون العمل . ولذا كان طبيعيا أن تتسع دائرة وقف عقد العمل وتتنوع تطبيقاته على حساب زواله بالانفساخ . فتقرر وقف العقد لتجنيد العامل ، أو حبسه ، أو مرضه مع بقاء بعض آثاره قائمة اثناء فترة الوقف .

ثالثا : ذاتية القواعد المنظمة لانتهاء علاقة العمل :

غاير المشرع في الأحكام التي تحكم الاستقالة عن تلك التي تحكم الفصل . وتلك مغايرة اقتضتها المفارقة الواضحة والشذوذ الكبير في الآثار المترتبة على كل منهما . إذ لا وجه للمقارنة بين الضيق الذي يقع فيه صاحب العمل باستقالة العامل ، وبين الكارثة التي تحل بالعامل نتيجة الفصل . وكان طبيعيا أن تعكس هذه المفارقة في الأثر على النظام القانوني الذي يحكم كل منهما . فبينما الاستقالة تصرفا قانونيا بالارادة المنفردة يخضع للأحكام الواردة في القانون المدني ، فإن المشرع يجعل من الفصل إجراء تنظيميا لا يمكن أن يبرره سوى خطأ موصوف من العامل أو ضائقة اقتصادية أمت بالمنشأة . ولذا كان طبيعيا أن يحاط الفصل بضوابط و ضمانات كثيرة تفاوتت من تشريع الى اخر من التشريعات المقارنة ، وبمعاملة أكثر تشددا من القضاء في قبول مبرراته والتسليم بصحته كما سنرى في الفصل المخصص لانتهاء علاقة العمل .

الفصل الثاني

دليل عمل النساء

(مواد من ٨٠-٨٦ من قانون العمل العماني)

الأصل أنه تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم (م ٨٠) ، فلا يجوز التمييز بينهم في الأجر وفي سائر المزايا الأخرى ، ومع ذلك فقد اختص المشرع العاملات بأحكام خاصة بالنظر إلى الوظيفة الاجتماعية للمرأة واختلافها عن الرجل في التكوين البدني ، بالإضافة إلى ما تفرضه العادات الاجتماعية والقيم السائدة والتقاليد من أوضاع . من بين هذه الأحكام الخاصة نذكر ما يلي :

أولاً: أحكام خاصة بوقت العمل ونوعيته :

- ١- عدم جواز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والمناسبات التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة (م. ٨١) .
- ٢- لايجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً (م ٨٢) .
- ٣- يترتب على مخالفة الأحكام السابقة بطلان الشرط المخالف مع بقاء العقد صحيحاً ، ما لم يكن هذا الشرط هو الباعث الدافع على التعاقد فيبطل العقد والشرط معاً ، فضلاً عن تعرض صاحب العمل للعقوبة الجنائية المنصوص عليها في المادة ١١٨ من قانون العمل العماني وهي الغرامة التي لا تزيد على مائة ريال وتتعدد العقوبة بقدر تعدد النساء التي وقعت بشأنهم المخالفة وإذا تكررت المخالفة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز معاقبة صاحب العمل بجانب الغرامة بالسجن مدة لا تزيد عن اسبوع .

ثانياً : أحكام خاصة بظروف الحمل والوضع :

وقد نظمت هذه الأحكام المادة ٨٢ من قانون العمل العماني بقولها ” للمرأة التي أمضت سنة في خدمة صاحب العمل الحق في أجازة وضع لمدة لا تزيد في مجموعها على ستة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه على أن يكون لها الحق في أن تختار ما بين اعتبار تلك المدة أجازة ولادة بدون أجر أو اعتبارها أجازة مرضية طبقاً لأحكام المادة (٦٦) من هذا القانون ” .

. وقد اجازت المادة ٦٦ المشار إليها للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية لا تتجاوز في مجموعها عشرة اسابيع خلال السنة الواحدة سواء أكانت منفصلة أو متصلة تمنح بأجر شامل في الأسبوعين الأول والثاني وبثلاثة أرباع الأجر الشامل في الأسبوعين الثالث والرابع وينصف الأجر الشامل في الأسبوعين الخامس والسادس ، وربع الأجر الشامل في الأسابيع

من السابع الى العاشر .

. ولا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع .

. وتوفيراً لآلية الرقابة على تطبيق أحكام عمل النساء فقد ألزمت المادة ٨٥ من قانون العمل العماني صاحب العمل الذي يعمل لديه عاملة او اكثر أن يضع في مكان العمل نسخة من نظام تشغيل النساء .

الفصل الثالث

دليل عمل الأحداث

(المواد من ٧٥ - ٧٩ عمل عماني)

إذا كان المبدأ هو حرية العمل إلا أن هذا المبدأ لا يمكن يتقرر على حساب النمو البدني للطفل أو يحول دون اتمام تعليمه أو تعثره في الدراسة . لذلك فقد نصّ المشرع على حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن معينة قدرها قانون العمل العماني بخمسة عشر عاماً (م ٢١/١) ، وقد ورد النص على هذا الحظر في المادة ٧٥ بقولها ” يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين أو السماح لهم بالدخول في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشرة ” .

. ولنفس الاعتبارات حظرت المادة (٧٦) تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانى عشرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساء والساعة السادسة صباحا ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد . كما حظر نفس النص بقاء هذه الفئة في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة واستوجب النص تخصيص فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يجوز أن يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة .

. ولنفس الحكمة حظرت المادة (٧٧) تكليف الأحداث بالعمل ساعات اضافية او بقاءهم في مكان العمل بعد ساعات العمل المقررة لهم أو تشغيلهم في أيام الراحة أو العطلات الرسمية .
. وحرصا من المشرع على إيجاد آلية لمراقبة تنفيذ هذه الأحكام أوجبت المادة (٧٨) على صاحب العمل القيام بما يلي :

١. وضع نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في المواد السابقة في محل العمل .

٢. يحرر أولاً بأول كشف موضحا به أسماء الأحداث العاملين لديه وسنهم وتاريخ تشغيلهم .

٣. يضع في مكان ظاهر من المنشأة كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الاسبوعية .

٤. ابلاغ الدائرة المختصة اسماء الأحداث العاملين لديه قبل تشغيلهم ، وكذا الأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم .

. لايشترط لبراءة ذمة صاحب العمل من أجر الحدث أن يتم الوفاء بالأجر إلى وليه إذ يصح الوفاء إليه فهو أهل لاستيفاء الأجر .

. لا توجد تفرقة بالنسبة للأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث بين الجنسين وإن كنا نرى وجوب

استفادة الانثى الحدث من الأحكام المقررة لعمل النساء خاصة فيما يتعلق بعدم جواز الحاقهن ببعض العمال الضارة بهن صحيا .

- يعاقب كل من يخالف الأحكام المنصوص عليها لتشغيل الأحداث بغرامة لا تزيد على مائة ريال وتتعدد العقوبة بتعدد الأحداث الذين وقعت بشأنهم المخالفة (م ١١٨)

الفصل الرابع

دليل عمل الأجانب

(المواد من ١٨ - ٢٠ ، والمادة ١١٤ عمل عماني)

خرج المشرع على مقتضيات مبدأ حرية العمل ونص على العديد من القيود على عمل الأجانب بعضها خاص باستقدام العمالة الأجنبية ، وبعضها خاص بضرورة حصول العامل الأجنبي على بطاقة عمل ، وبعضها يتعلق بمزاولة نشاطات توريد العمال الأجانب .

أولاً : القيود الخاصة باستقدام عمال أجانب :

تحقيقاً لاعتبارات وطنية بحته حظرت المادة (١/١٨) على صاحب العمل استقدام عمال اجانب ما لم يكن حاصلًا على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة . ويجب قبل منح هذا الترخيص التأكد من الآتى :

١. ألا يوجد من بين العمانيين العمالة الكافية للوظائف أو المهن المطلوبة.

٢. أن يكون صاحب العمل ملتزماً بنسبة التعمين المقررة .

٣. سداد الرسوم المقررة فى هذا الخصوص .

ويجب ان يصدر الترخيص محددًا بالاشتغال لدى صاحب عمل معين أو فى منشأة معينة . وقد قُضى ، فى هذا الخصوص ، بأن ” قيام صاحب العمل باستقدام العامل الأجنبي قبل الحصول على الترخيص المشار اليه فى المادة ١٨ يُعتبر خطأً مهنيًا أدى الى استحالة مواصلة تنفيذ عقد العمل فأخلت بسبب ذلك بمسئوليتها التعاقدية ، الأمر الذى ألحق بالطاعن ضرراً محققاً يجعل محكمة الموضوع مختصة بالنظر فى طلب التعويض عنه ” الحكم الصادر فى الطعن رقم ٢٠٠٥/٨٠م عمالى عليا ، بتاريخ ٢٠٠٥/١/٢م ، مع الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية والمبادئ المستخلصة منها ن السنة القضائية السادسة ، ص ٤٨٥ .

ثانياً : القيد الخاص بحصول الأجنبي على بطاقة عمل :

لايجوز ان يمارس الأجنبي الذى تم استقدامه العمل بالسلطنة الا بعد الحصول على بطاقة عمل . ويجب عدم منح هذه البطاقة الا بعد التأكد من توافر المقتضيات التالية :

١. أن يكون العامل من ذوى الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التى تحتاجها البلاد .
والحقيقة أن هذا الشرط على أهميته لا يوجد معيار واضح لإعماله ، ولذا فهو غير مطبق من الناحية العملية.

٢. أن يكون قد رُخص لصاحب العمل باستقدام العامل طبقاً للفقرة الأولى من المادة (١٨) .

٣. أن يكون الأجنبي قد دخل السلطنة بطريقة مشروعة وحصل فيها على اقامة قانونية .

٤. اللياقة الصحية مع ما يقتضيه ذلك من الخلو من الأمراض المعدية التى تحددها وزارة الصحة

٥. اذا كان صاحب العمل غير عمانى يجب أن يكون حائزاً على ترخيص بممارسة النشاط من وزارة التجارة والصناعة .
٦. سداد الرسوم المقررة .

ثالثاً : القيود الخاصة بمزاولة نشاط توريد عمال أجنبى :

لايجوز ، طبقاً للمادة (٢٠) ، لأى شخص ، طبيعى أو معنوى ، ممارسة نشاط توريد عمال أجنبى الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة . وتحدد بقرار من وزير القوى العاملة الشروط الواجب توافرها لمنح الترخيص بمزاولة نشاط التوريد ، وحقوق وواجبات المرخص له والشروط والبيانات الواجب توافرها فى العقد الذى يبرم بين صاحب العمل والمرخص له وبصفة خاصة ان يكون العقد مكتوباً وأن يتضمن تحديداً لنوع العمل وفئات وأجور العمال حسب وظيفة كل مهم ، والزام المرخص له باعادة العامل الى الجهة التى تم استقدامه منها اذا ثبت أنه لا تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها فى العقد . ولا يجوز لصاحب العمل أو المرخص له بتوريد عمال أجنبى تقاضى أية مبالغ من العامل مقابل تشغيله .

رابعاً : الجزاء على مخالفة القواعد المتعلقة بعمل الأجنبى (م. ١١٤)

١- جزاء استخدام عمال اجانب دون ترخيص (م ١/١١٤) :

- غرامة لا تقل عن عشرة ريالاً ولا تزيد على مائة ريال .
- تتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .
- تحمل صاحب العمل مصاريف اعادة العامل الجنبى الى بلده .
- يحرم صاحب العمل من استقدام عمال غير عمانيين لمدة عامين .

٢- جزاء العامل الأجنبى الذى يعمل دون ترخيص أو لدى صاحب عمل آخر غير المرخص

له باستقدامه (م ٢/١١٤) :

- السجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تزيد على مائة ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين .
- إلغاء الترخيص الصادر إن وجد .

٣- جزاء ترك صاحب العمل للعامل يعمل لدى غيره (م ٣/١١٤) :

- السجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامه لا تزيد على مائة ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين .
- تتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .
- حرمان صاحب العمل المخالف من استقدام عمال أجنبى لمدة لا تزيد على سنة .

٣. جزاء عدم مراعاة صاحب العمل لنسبة التعمين (م/١١٤/٤) :

- غرامه تعادل ٥٠% من متوسط إجمالي أجور العمال غير العمانيين الذين يمثلون الفرق بين نسبة التعمين التي يلتزم بها صاحب العمل قانونا والنسبة التي حققها فعلا .

٤. عدم حيازة مورد العمال الأجانب على ترخيص بهذا النشاط طبقا للمادة (٢٠) من

قانون العمل (م/١١٤/٥) :

- السجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامه لا تزيد على مائتي ريال أو باحدى هاتين العقوبتين .
- الغاء الترخيص أو ايقافه لمدة لا تجاوز سنة .

الفصل الخامس

دليل أجازات العامل

نظم قانون العمل العماني اجازات العامل فى المواد من (٦١ - ٦٧) وحصرها فى خمسة هى : الأجازة السنوية ، والأجازة الطارئة ، أجازة الأعياد والمناسبات ، والأجازة المرضية ، وأخيرا الأجازات الخاصة .

أولا : الأجازة السنوية :

للعامل الحق فى أجازة سنوية لمدة خمسة عشر يوما اذا امضى مدة سنة فى خدمة صاحب العمل بصفة مستمرة تزداد الى ثلاثين يوما عن كل سنة بعد ذلك (مادة ١/٦١) .

. وتحسب مدة الخدمة التى بدأت قبل العمل بهذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة فى تحديد مدة الأجازة المستحقة (م.٢/٦١) .

. تتعلق الأجازة السنوية بالنظام العام بمعنى أنه لايجوز الاتفاق على حرمان العامل منها كلياً أو جزئياً كما لا يجوز النزول عنها (م.٣/٦١). والقول بغير ذلك يفوت الغاية التى من أجلها تقررت الأجازة السنوية وهى توفير قسط من الإستقرار والراحة للعامل .

. يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازات السنوية حسب مقتضيات وظروف العمل ، فله أن يتبع سياسة التناوب بين العمال وله ان يمنحهم جميعا الأجازة السنوية فى وقت واحد من السنة .

. الأصل أن يحصل العامل على أجازته السنوية دفعة واحدة دون تجزئة . ويعتبر هذا المبدأ مطلقا لا استثناء عليه بالنسبة للأحداث أما بالنسبة لغيرهم فقد أجاز القانون لصاحب العمل تجزئة الأجازة (م.١/٦٢) ، أو حتى تأجيلها لسنة تالية (م.٢/٦٢) ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك طالما خلا قرار صاحب العمل من التعسف .

. يتعين قيام العامل بأجازه سنوية لا تقل عن اسبوعين مرة كل سنتين (م.٣/٦٢) .

. تحسب الأجازة السنوية بالأجر الأساسى المتفق عليه فى العقد مضافا اليه العلاوات الدورية ان وجدت (م.١/٦١) .

. يحق للعامل أن يحصل من صاحب العمل على رصيده من الأجازات السنوية إذا ترك العمل قبل استفادته لها أيا كان سبب تركه للعمل حتى ولو تم ذلك بالفصل طبقا لنص المادة ٤٠ من قانون العمل العماني . ففى هذه الحالة الأخيرة يحرم العامل من مكافأة نهاية خدمته إلا أنه لا يحرم من رصيد اجازاته .

. لصاحب العمل أن يدفع للعامل اجره الأساسى عن أيام الأجازات السنوية التى لم يحصل عليها بشرط أن يوافق العامل على ذلك كتابة (م.٤/٦٢) .

. المكلف باثبات حصول العامل على أجازته السنوية مدفوعة الأجر هو صاحب العمل ليس العامل (عليا ، ط. ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ م ، مج أحكام الدائرة المدنية ، ٢٠٠٥ م ، ص ٢٨)
ثانياً: الأجازة الطارئة :

. للعامل الحق فى أجازة طارئة بأجر شامل لمدة أربعة أيام طوال السنة لمواجهة أى ظرف طارئ وبما لا يزيد على يومين فى المرة الواحدة(م. ٢/٦١) .
- يواجه المشرع بالأجازة الطارئة ما قد يطرأ للعامل من ظروف لم تكن فى الحسبان . ولذلك لا تعتبر أجازة تلك التى يتقدم بطلبها العامل مسبقا .

ثالثاً : أجازة الأعياد والمناسبات :

. للعامل الحق فى أجره الشامل خلال العطلات والأعياد الرسمية للدولة التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص (م١/٦٥) .
- اذا صادف يوم العطلة الرسمية يوم الراحة الاسبوعية المقررة يعوض عنه العامل بيوم آخر (م٢/٦٥) .
- اذا وقعت العطلة الرسمية ضمن مدة الأجازة السنوية فان العامل لا يستحق أى تعويض عنها(م. ٣/٦٥)

. لصاحب العمل اذا اقتضت الظروف تشغيل العامل فى يوم العطلة الرسمية مقابل أجره الشامل عن هذا اليوم بزيادة لا تقل عن ٢٥% أو أن يحصل على يوم راحة بدلاً منه (م. ٤/٦٥) . وتحسب الزيادة فى ضوء الأجر الشامل اعمالاً لمبدأ التفسير الأصح لمصلحة العامل المعمول به فى حالة غموض النص .

رابعاً : الأجازة المرضية :

. للعامل الحق فى أجازة مرضية قدرها عشرة اسابيع خلال السنة الواحدة سواء أكانت متصلة ام منفصلة .
- يحسب الأسبوعان الأول والثانى من الأجازة المرضية بأجر شامل ، والأسبوعان الثالث والرابع بثلاثة أرباع الأجر الشامل ، والأسبوعان الخامس والسادس بنصف الأجر ، والأسابيع من السابع الى العاشر بربع الأجر الشامل(م. ١/٦٦) .
- يتم اثبات المرض بشهادة طبية ، وعند النزاع يُعرض الأمر على اللجنة الطبية المنصوص عليها فى المادة ٤٣ من قانون العمل العمانى (٢/٦٦) .
- للعامل المريض الاستفادة من رصيد اجازاته السنوية الى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية (م. ٢/٦٦) .

- لايجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل لمرض العامل الا اذا استنفد المدد المشار اليها سابقا وانقطع عن العمل مدة لا تقل عن عشرة أسابيع فى السنة الواحدة .
- مدة الأجازة المرضية هى الحد الأدنى الذى لا يمكن النزول عنه ، وان كان بالامكان ، رعاية للعامل ، زيادتها سواء بمقتضى نص فى العقد أو بند فى لائحة العمل أو بإرادة صاحب العمل سواء فى ذلك الارادة الصريحة أو الضمنية .

خامسا : الأجازات الخاصة :

يستحق العامل أجازة خاصة بأجر كامل فى الأحوال الآتية :

١. ثلاثة أيام فى حالة زواجه ولمرة واحدة طوال مدة خدمته (م.١/٦٧) .
٢. ثلاثة أيام فى حالة وفاة الابن أو الأبنة أو الأم أو الأب أو الزوجة أو الجد أو الجدة أو الأخ أو الأخت . وفى حالة وفاة أكثر من واحد من هؤلاء ، كما لو توفى الابن والزوجة فى حادث واحد مثلا ، فلا يستحق العامل أكثر من ثلاثة أيام (م.٢/٦٧) .
٣. يومان فى حالة وفاة العم أو العممة أو الخال أو الخالة (م.٣/٦٧) .
٤. خمسة عشر يوما لأداء فريضة الحج ولا تمنح اللمرة واحدة طوال مدة خدمة العامل بشرط أن يكون قد أمضى سنة متصلة فى خدمة صاحب العمل (م.٤/٦٧) .
٥. خمسة عشر يوما فى السنة لأداء الامتحان وذلك بالنسبة للعامل العمانى المنتسب للدراسة باحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات فى الجامعات (٥/٦٧) ولا يمتد هذا الحق لغير العمانيين .
٦. مائة وثلاثون يوما للزوجة المسلمة العاملة فى حالة وفاة زوجها (م٥/٦٧) ، وهذه مدة العدة المقررة شرعا للمتوفى عنها زوجها .

الفصل السادس

دليل مستحقات العامل

يمكن تقسيم مستحقات العامل قبل صاحب العمل إلى مستحقات مالية، وأخرى غير مالية :

أولاً : المستحقات المالية :

يمكن إجمال المستحقات المالية للعامل قبل صاحب العمل في الأجر ، ومكافأة نهاية الخدمة .

(١) الأجر :

× ماهية الأجر : الأجر هو مقابل العمل المتفق عليه ، وهو ما يعنى أنه إذا لم يؤد العامل عملاً فلا يستحق أجراً ، وعلى ذلك فإذا تغير العامل عن العمل بدون إذن مقبول فلا يجوز له الا الحصول على أجر الساعات التي عمل فيها (م. ٦٠ عمل العماني) . والأجر من الالتزامات الناتجة عن عقد العمل وبالتالي فهو يفترض وجود عقد صحيح وسارى.

وقد حددت المحكمة العليا في سلطنة عمان مكان الأجر في عقد العمل ومناطق استحقاقه بقولها « إن الأجر ركن في عقد العمل وهو جزاء العمل الذي يقوم به العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإداراته ، وعلى ذلك فالأصل أن العامل لا يستحق الأجر إلا لقاء عمله لأن سبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر هو قيام العامل بأداء العمل » (عليا ، ط. ٦١ لسنة ٢٠٠٤م ، مع احكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٢٥)

× صور الأجر : تكلم المشرع العماني في الفقرتين ١٢ ، ١٣ من المادة الأولى عن نوعين من الأجر .

الأول هو الأجر الأساسي ويقصد به « المقابل المتفق عليه في العقد بين العامل وصاحب العمل نقدا او عينا مضافا اليه العلاوات الدورية ان وجدت» ، والثاني هو الأجر الشامل ويقصد به « الأجر الأساسي مضافا اليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله ، ويشمل هذا : مقابل العمل الاضافى وما قد يتقاضاه العامل من مكافآت أو منح أو علاوات بسبب غلاء المعيشة أو بدلات فيما عدا بدل السفر وبدل الانتقال وبدل السكن » (ط. ٢٢٥ لسنة ٢٠٠٦م ، بتاريخ ١٨/١٢/٢٠٠٦م ، مع الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية ، س٧ق ، ص ١٠٦٥) .

- وتبدو أهمية التفرقة بين الأجر الأساسي والشامل في أن المشرع يعول ، بخصوص بعض الأحكام ، على الأجر الأساسي كحساب مكافأة نهاية الخدمة (م. ٣٩) ، ورصيد أجازات العامل (م. ٦٤) ، وكذا تحديد الربع الجائز الحجز عليه من أجره (م. ٣٦٦ اجراءات مدنية عمانى) ، ويعول ، بخصوص البعض الآخر ، على الأجر الشامل كحساب ما يستحقه العامل من مقابل عن عمله الاضافى ، وكذلك في حالة الخصم من أجر العامل لغياب دون عذر مقبول إذ لايجوز له أن يتقاضى أجراً إلا عن الساعات التي عملها بالفعل محسوبة وفقا للأجر الشامل (م.٦٠ عمل عمانى)

× الحد الأدنى للأجر: حماية للعامل من افتتات أصحاب الأعمال فقد نص المشرع على حد أدنى لأجر العامل واعتبره من النظام العام الذي لا يجوز النزول عنه ولو ارتضى العامل ذلك بل ولو كان رضاه ثابتاً بالكتابة .

× ملحقات الأجر: العمولة ، والنسبة المئوية من الأرباح ، والمنحة ، والمكافأة ، والعلوأة ، والمزايا العينية ، والبديلات . ورغم ان المشرع العماني لم يشأ أن يجارى ما اعتادت عليه الكثير من تشريعات العمل العربية ، كالتشريع المصرى مثلا ، فى النص على صور الأجر المشار إليها إلا أن ذلك لا يمنع من الاعتراف بها كملحقات لأجر العامل .

(أ) العمولة :

- يقصد بالعمولة ما يحصل عليه العامل من نسب مئوية من قيمة الصفقات التي يتوسط فيها ويتم إبرامها لحساب صاحب العمل بالفعل .
- تختلف العمولة عن المشاركة في الأرباح في أن العمولة تستحق بمجرد جلب الصفقة بغض النظر عن الربح الذي يحققه صاحب العمل ، وهى لاتعدو أن تكون مكافأة قصد بها تشجيع العامل .
- وتكون العمولة عبارة عن نسبة مئوية من الصفقة وتحدد هذه النسبة في عقد العمل .
- لا يترتب على انتهاء خدمات الوسيط لدي صاحب العمل حرمانه من عمولته عن الصفقات التي سعى لعقدها وتمت بعد انتهاء خدمته .

(ب) النسبة المئوية من الأيراد أو الأرباح :

- يقصد بالإيراد مجموع رقم أعمال صاحب العمل ، أما الربح فيقصد به مجموع ما يحققه صاحب العمل زائداً على رأس المال .
- والفرق بين أن يحصل العامل على أجره في صورة نسبة من الأيراد أو نسبة من الأرباح يكمن في أنه في الحالة الأولى يحصل على النسبة المتفق عليها بمجرد تحقق الأيراد بصرف النظر عما إذا كان الأيراد ينتهي إلى ربح أو خسارة
- من الأفضل للعامل أن يكون حقه في صورة نسبة من الأيراد وليس من الأرباح حتى يتفادى الدخول في صعوبات التحقق من الربح الذي تم تحقيقه ، وحتى يتجنب العوز فى شهر لم يتحقق فيه ربح .

(ج) المنحة :

- المنحة هي مبلغ من النقود أو أداء عيني يعطيه صاحب العمل لعماله زيادة على أجورهم المحددة وذلك بمناسبة عيد من الأعياد أو في أوقات معينة من السنة أو في ختام السنة أو الميزانية .
- الأصل فى المنحة أنها تعتبر تبرعية ولا تحتسب في الأجر ، ولكن إذا كان صاحب العمل ملزماً بأدائها

فإنها تعتبر من ملحقات الأجر الأصلي وتعتبر جزءاً منه . وتعتبر المنحة ملزمة متى كان مصدرها الاتفاق أو جرى بها العرف .

- وإذا كان مصدر المنحة هو العرف فإنه يشترط لها شرطين العمومية والاستمرار وكذا ثبات القيمة .

- ويترتب على اعتبار المنحة جزءاً من الأجر ما يلي :

- اعتبارها حقاً مكتسباً للعمال يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم ولا يمنع من أداء المنحة تحقيق خسارة المنشأة أو انخفاض الربح .

- إذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة فإن حقه فيها لا يسقط بل يستحق قدرها منها بقدر نسبة المدة التي قضاها في خدمة صاحب العمل في السنة الأخيرة التي تستحق عنها المنحة .

(د) المكافأة :

- هي مبلغ يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي مكافأة على ما أبداه من أمانه أو كفاءة مثل الانتظام في العمل أو حسن استعمال أدوات العمل.

- الأصل أن المكافأة تعتبر تبرعية إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو لوائح المصنع أو جري العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر .

(هـ) العلاوة :

- هي كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي مراعاة لاعتبارات معينة كطول خدمته أو غلاء المعيشة أو الأعباء العائلية

- وتتعدد أنواع العلاوة إلى علاوة دورية سنوية وهي تعتبر جزءاً من الأجر الأساسي وتأخذ حكمه ، وعلاوة غلاء المعيشة وهي تتقرر لمواجهة الغلاء المستمر في الأسعار ، وعلاوة الأعباء العائلية وهي تمنح للعامل مقابل زيادة أعباءه العائلية . وتدخل علاوة غلاء المعيشة وعلاوة الأعباء العائلية ضمن الأجر الشامل .

(و) المزايا العينية والبدلات :

الميزة العينية كل ما يحصل عليه العامل مقابل العمل في غير صورة النقود كالمأكل والمشرب والملبس .

- الميزة العينية والبدل وجهان لعملة واحدة فالتقدمة التي يقدمها صاحب العمل للعامل قد تكون عينية فتسمى ميزة عينية ، وقد تكون بالنقد فتسمى بدلا .

- وتعتبر المزايا العينية أجراً إذا منحت للعامل مقابل عمله إذ يجوز أن يكون الأجر في صورة عينية ، أما إذا كان سبب منحها تمكين العامل من أداء عمله فلا تعتبر أجراً ولا تأخذ حكمه . وتطبيقاً لما تقدم فلا يدخل في عداد المزايا العينية ما يلي :

. ما يقدم للعامل من أدوات للعمل كالملابس التي يرتديها العمال أثناء العمل ، أو السيارة التي يستخدمها العامل أثناء عمله .

. السلع والخدمات التي يحصل عليها العامل ويدفع مقابلها لها .

. تلك التي تقتضيها طبيعة العمل كالمأكل والمسكن للعاملين بالفنادق والمستشفيات لتلبية احتياجات النزلاء .

. ما يقدم للعامل على سبيل التبرع .

والخلاصة أن الميزة العينية لا تعتبر أجراً إلا إذا كانت مقابل العمل الذي يؤديه العامل ، أما تلك التي تقدم للعامل لمجرد تمكينه من أداء العمل المتفق عليه فلا تعتبر أجراً .

× حماية الأجر :

ونتكلم فيها عن ضمانات استيفاء أجر العامل ، وحمايته من اقتطاع صاحب العمل ، وأخيراً حمايته من حيث وسيلة إثبات استلامه .

🌀 ضمانات استيفاء أجر العامل : تكلم المشرع عن ثلاث ضمانات لاستيفاء أجر العامل هي :

. امتياز الأجر : يكون للأجر ولغيره من مستحقات العامل أو المستحقين عنه امتياز وأولوية في الاستيفاء على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل فيما عدا دين النفقة الشرعية (م ٥٤ من قانون العمل)

. حماية حق العامل في حالة حدوث تغيير في شكل المنشأة : تغيير شكل المنشأة أو اندماجها أو انتقالها بالارث أو بالبيع أو بالتأجير أو بالتنازل أو بالوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات لا يترتب عليها أى تأثير على مستحقات العمال (م. ١/٤٧ عمل عماني) . وفيما عدا حالات الافلاس أو التصفية أو الاغلاق النهائى المرخص المرخص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً ، وتحتل الأولوية فى هذا الخصوص الحقوق المقررة للعمال (م. ٢/٤٧) ، كما يكون المتنازل لهم عن الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأصلي فى الوفاء بجميع التكاليف والالتزامات وعلى رأسها بطبيعة الحال حقوق العمال المالية .

. حماية عمال المقاول من الباطن : قرر المشرع ، فى الكثير من تشريعات العمل المقارنة ، لعمال المقاول من الباطن دعوى مباشرة قبل صاحب العمل الأصلي .

🌀 حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل :

. لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٥٪ وفاء لما يكون قد افترضه منه أثناء

سريان العقد ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فوائد . وتعد هذه النسبة الحد الأقصى لما يمكن خصمه من الأجر (م. ٥٨ عمل عماني) ، ولا يسرى هذا الحكم بطبيعة الحال الا على المبالغ التي اقتترضها العامل أثناء سريان علاقة العمل ، ولا يتقيد بهذه النسبة سوى القطع من ” الأجر ” دون أية مبالغ أخرى لا تكون لها هذه الصفة تكون في حوزة العامل لحساب صاحب العمل .

. لايجوز الاقتطاع من الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع وذلك وفاء لدين النفقة أو لآداء المبالغ المستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل . وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة (م ٥٩ / ١ عمل عماني)

. لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام (م. ١/٢١)

. لايجوز أن يزيد ما يُقتطع من أجر العامل نتيجة الجزاءات التأديبية التي توقع عليه عن أجر خمسة أيام في الشهر (م. ٢/٢١) ، وإذا زادت قيمة الجزاءات التأديبية عن هذه القيمة في الشهر الواحد فإنها ترحل إلى الأشهر القادمة .

. لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أنفقه من مهمات وأدوات العمل عن ٢٥٪ شهريا شريطة أن يكون ذلك راجعاً إلى تعمد أو إهماله الجسيم (م. ٣٥) .

حماية أجر العامل من حيث زمان ومكان وكيفية استلامه ووسيلة إثباته :

. يجب أن يؤدي الأجر بالعملة المتداولة قانوناً مالم يتفق على خلاف ذلك (م. ٤٨) ، وهذا يعني أننا بصدد قاعدة أمره يجوز الاتفاق على مخالفة حكمها .

. يجب أن تؤدي الأجور في أحد أيام العمل للمحافظة على يوم راحة العامل ، وكذا في مكان العمل لتجنب العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر لاستلام الأجر (م. ١/٥١).

. يجب في حالة الاتفاق على العمل مشاهرة أن يؤدي أجر العامل مرة كل شهر على الأقل (م. ١/٥١) ، وعلى ذلك فليس لصاحب العمل أن يمنح العامل أجره مجعماً كل شهرين أو كل ثلاثة شهور مثلاً ، والهدف من ذلك هو مواجهة أعباء المعيشة الشهرية . ويجب عدم مخالفة هذا الحكم ولو وافق العامل على ذلك إذ نحن أمام نص أمر لايجوز الاتفاق على مخالفته . وإذا كان الأجر بالقطعة واستوجب اسبوعين لاتمام العمل وجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع مقدار ما أتمه من عمل (م. ٢/٥١) .

. لا تبرأ ذمة صاحب العمل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض أو إتمام تحويل أجره إلى حسابه بأحد البنوك (م. ٥٢ عمل عماني) . ورغم أن المشرع حدد الأوراق المبرئة لذمة صاحب العمل من أجر العامل

الإ أنه يمكن لصاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بأية كتابة أخرى وعلى أية أوراق تحمل توقيع العامل بما يفيد استلامه لأجره ، وتطبيقاً لذلك قُضى بأنه « لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت أن العامل تقاضى أجره بوسيلة أخرى غير الكتابة المتمثلة فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض أو اتمام تحويل أجره الى حسابه باحد البنوك المحلية المعتمدة ، الا أنه ولما كانت الغاية من هذا النص ألا يتم اثبات تسلم العامل أجره الا بالكتابة فان مؤدى هذا ، وعلى ما استقر عليه الفقه فى الدعاوى العمالية ، أن أى محرر يحمل توقيع العامل يكفى لاثبات الوفاء بالأجر ولو لم يتخذ شكل الأوراق المحددة فى المادة ٥٣ من قانون العمل اذ أن مناصب صحة اثبات الأجر هو الكتابة فى مستند » (عليا ، ط. ٧٩ لسنة ٢٠٠٤م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥م ، ص ٣٥٦. عليا ، نفس المجموعة ، ط. ١٨٦ لسنة ٢٠٠٣م ، ص ١٠٧) .

- لايجوز نقل عاملاً بالأجر الشهرى إلى فئة عمال اليومية أو بالأسبوع أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل كتاباً . ويكون للعامل ، فى حالة الموافقة ، كافة الحقوق التى اكتسبها فى الفترة السابقة (م. ٥٧) .

(٢) مكافأة نهاية الخدمة (المواد ٣٩ ، ٤٠ ، ٤٢)

- × إذا انتهت علاقة العمل يجب أن يؤدى صاحب العمل للعامل ، غير المنتفع بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، مكافأة نهاية خدمة تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الثلاث الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية (م. ٢٩ / ١) .
- × يستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التى قضاها فى الخدمة (م. ١/٣٩)
- × تحسب مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للأجر الأساسى الأخير للعامل (م. ١/٣٩) .
- × تدخل مدة الخدمة المستمرة السابقة ضمن المدة المعتبرة فى تحديد مكافأة نهاية الخدمة (م. ٢/٣٩) .
- × لا تستحق تلك المكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن سنة واحدة ، والسنة ٣٦٥ يوم تحسب من تاريخ التعاقد (م. ٢/٣٩) .
- × لا يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة إذا انتهت خدمته لسبب من الأسباب التالية (م. ٤٠) :
- ١. إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو ارتكب تزويراً للحصول على العمل .
- ٢. إذا أخطأ خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل .
- ٣. إذا لم يراعى التعليمات المقررة لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بها بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر .

٤. إذا تغيب ، دون عذر مقبول ، عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة .

٥. إذا أفشى العامل أسرار المنشأة .

٦. إذا حُكِمَ عليه نهائياً فى جنابة أو فى جنحة مخلة بالشرف والأمانة أو فى جنحة إرتكبت فى مكان العمل أو أثناء القيام به .

٧. إذا وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلى .

٨. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه فى موقع العمل ونتج عن ذلك مرض أو تعطل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام .

٩. إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء العمل المتفق عليه فى عقد عمله .

× من حق العامل أن يحصل ، بجانب مكافأة نهاية الخدمة ، على تعويض إذا ترك العمل فى أى من الحالات التالية (م. ٤٢) :

١. إذا كان صاحب العمل قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد بشأن شروط وظروف العمل .

٢. إذا لم يقم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام القانون والعقد .

٣. إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله فعلاً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

٤. إذا وقع على العامل اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله .

٥. إذا علم صاحب العمل بوجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ولم يقم باتخاذ التدابير المقررة فى الموعد المحدد لها .

ثانياً : المستحقات غير المالية :

تتمثل فى الآتى :

١. شهادة نهاية الخدمة ورد الأوراق المودعة لديه (مادة ٤٦)

٢. الرعاية الصحية (م. ٣٣) .

٣. الالتزام بالحد الأدنى من مستويات وشروط الاستخدام المبينة فى هذا القانون (م. ٥)

٤. الالتزام بمبدأ المعاملة التفضيلية للعامل (م. ٦)

٥. انشاء ملف خاص للعامل (م. ٢٦) .

الفصل السابع

دليل التزامات العامل

يرتب عقد العمل على عاتق العامل العديد من الالتزامات الهامة منها التزام العامل بأداء العمل ، والتزامه بطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل ، والتزامه بعدم إضفاء أسرار صاحب العمل ، وأخيراً إلتزامه بعدم المنافسة ، بجانب التزام العامل بالمحافظة على أدوات الانتاج .

أولاً : التزام العامل بأداء العمل

باختصار شديد يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه بعناية الرجل المعتاد .

- فالعامل يلتزم - فقط - بأداء العمل المتفق عليه في العقد دون زيادة أو نقصان ، ولذا فلا يجوز لصاحب العمل ، بحسب الأصل ، أن يجبر العامل على أداء عمل آخر غير المتفق عليه وإلا كان في هذا خروجاً على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، ونسفاً لما تبقى من دور للإرادة في مجال عقد العمل . غير أنه خروجاً على هذا الأصل فإنه يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في الحالتين التاليتين :

الأولى : إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة .

الثانية : إذا كان العمل الجديد لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً ، وفي الحالتين لايجوز المساس بالحقوق المكتسبة للعامل قبل تكليفه بالعمل الطارئ . ويبطل أى شرط يتيح لصاحب العمل إدخال ما يراه من تعديل على علاقات العمل .

- العامل يلتزم - أيضاً - بأداء العمل المتفق عليه بنفسه ، وهذا يعنى أنه لا يجوز للعامل أن يفوض عنه غيره في أداء هذا العمل ما لم يُتفق بين الطرفين على ذلك .

- يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بعناية الرجل المعتاد . وعناية الرجل المعتاد هذه تقاس بمعيار موضوعي فينظر إلى الشخص المعتاد الذي يتوجد في ظروف العامل المطلوب الحكم على مسلكه . ويمكن الاتفاق على أن يبذل العامل عناية أقل أو أكثر من العناية المعتادة .

- وقد قُضى ، في هذا الخصوص بأن ” وضع العامل نشاطه تحت تصرف صاحب العمل وتحت امرته وإدارته يكفى كوفاء لالتزام العامل بما يوجبه عليه عقد العمل ، ويستحق تبعاً لذلك مستحقاته القانونية من أجور وخلافها ، ولا ينال من ذلك عدم قيامه بعمل لم يكلفه به صاحب العمل لفشله في توفير مقومات العمل لأن الخطأ هنا لاينسب الى العامل بل لصاحب العمل ” (الطعنين ٢٢ ،

٢٤ لسنة ٢٠٠٤م ، مجموعة أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٣٠)

ثانياً : إلتزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل :

. التزّام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل يقتصر فقط على تلك المتعلقة بأداء العمل المتفق عليه وأيضاً تلك التي تتصل بحفظ أدوات العمل في الأماكن المخصصة لها وعدم استخدامها خارج العمل إلا بترخيص منه.

. ولا يجوز للعامل ، مطلقاً ، الامتناع عن طاعة أوامر صاحب العمل أو من يمثله إلا إذا انطوت تلك الأوامر على مخالفة القانون أو الخروج عن النظام العام أو الأداب العامة أو كان القصد منها الإساءة إلى العامل أو تعريضه ، هو أو أحد أفراد أسرته ، للخطر .

ثالثاً : إلتزام العامل بعدم إفشاء أسرار المنشأة :

١. ما هو نطاق هذا الإلتزام ؟

هذا الإلتزام عبرت عنه المادة ٢٧/٤ من قانون العمل العماني بصيغة عامة إذ أوجبت على العامل المحافظة على أسرار المنشأة دون تحديد ، ولا يقتصر هذا الإلتزام على مدة العقد بل يمتد إلى ما بعد إنتهائه ، ويقتصر الإلتزام على عدم إفشاء الأسرار إلى الغير .

٢. ما المقصود بالأسرار الذي يُلزم العامل بكتمانها ؟؟

لم يضع المشرع العماني تعريفاً لما يعتبر من الأسرار ، إلا أنها تتناول بالضرورة كل ما يحرص صاحب العمل على إخفائه عن منافسيه ويشمل كافة البيانات والمعلومات التي يتحصل عليها العامل خلال عمله ويتكتم عليها بحكم القانون أو بناء على طلب صاحب العمل أو بمقتضى العرف .

هذا ويُلاحظ في تحديد السر ضرورة الإلتزام بالضوابط التالية :

١. وجوب أن تكون الأسرار متعلقة بالعمل ويترتب على الإفشاء بها الإضرار بالمنشأة . وترتيباً على ذلك فلا يعتبر من الأسرار إعلان العامل عن سر الزواج الثاني لصاحب العمل ، أو تعاطيه للمخدرات ، أو علاقاته الخاصة بفنائه معينة ... الخ مالم ينعكس ذلك بالضرر على المنشأة .

٢. لا يعتبر سراً يلزم العامل بكتمانه الإبلاغ عن جريمة وقعت داخل المنشأة ولو كانت ذات صلة بأسرار العمل .

٣. تقدير ما يعد وما لا يعد من الأسرار يدخل في إطار السلطة التقديرية المطلقة لقاضي الموضوع .

٤. إذا كانت طبيعة عمل العامل لا تسمح له بالاطلاع على أسرار المنشأة فلا محل لقيام الإلتزام .

٥. إلتزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة هو التزم فرضه القانون ، بمعنى أنه إلتزام يقع على عاتق العامل ولو خلا العقد من نص صريح يقرره .

٣. هل يشترط علم صاحب العمل بالسر؟؟؟

يلتزم العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة بصرف النظر عن علم صاحب العمل أو عدم علمه بها ، والقول بغير ذلك يعنى تكليف صاحب العمل بمعرفة دقائق الأمور فى المنشأة وهو ما يتنافى مع الواقع فى كثير من الأحيان لا سيما فى المنشآت الكبيرة ويعتبر تكليفاً بما بما لا يُطاق .

٤. هل يجوز للعامل أن يبيع بأسرار المنشأة لأغراض الشهادة والإثبات أمام القضاء إذا تضمنتها رسالة متبادلة بين العامل وصاحب العمل؟؟؟

.يرى البعض أن الرسالة ملك للمرسل إليه ، إلا أنه ليس له أن يقدمها للقضاء إذا تضمنت أسراراً خاصة بالمرسل والإلا كان للأخير أن يطلب استبعادها بالإضافة إلى مطالبة المرسل إليه بالتعويض .

.وما نفضله هو أن من حق العامل أن يتمسك بالرسالة فى الإثبات أمام حتى ولو تضمنت سراً خاصاً بالمنشأة ، إذ أن المرسل قد يكون سيء النية فيضمن رسائله إلى العامل أموراً سرية حتى يمنع المرسل إليه من التمسك بها عند وجود نزاع .

.أما عن الحزمة والسرية التى نصت عليها الدساتير المختلفة للرسائل إنما تقتصر على الرسالة حال وجودها لدى هيئة البريد أما بعد وصولها إلى المرسل إليه فإنه يحق له وللغير الإستناد إلى ما ورد فيها كدليل أمام القضاء .

٤. ما هو جزاء الإخلال بالالتزام بعدم افشاء الأسرار؟؟؟

(أ) أثناء قيام علاقة العمل :

. الفصل دون إخطار ومكافأة نهاية الخدمة طبقاً للمادة ٥/٤٠ من قانون العمل العماني سواء أكتنا بصدد عقد محدد المدة أم غير محدد المدة .

. تحل الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل فوراً دون حاجة إلى إخطار كجزاء على مخالفة العامل للالتزام فرضه القانون .

. غير أن عدم تطلب الإخطار لا يعنى عدم ضرورة إجراء تحقيق مع العامل وإخطاره بقرار الفصل طبقاً للمادة ١٠٦ من قانون العمل العماني.

.ولسنا فى حاجة الى التذكير بأن مسؤولية العامل فى هذا الفرض هى مسئولية عقدية مصدرها عقد العمل .

(ب) بعد انتهاء علاقة العمل :

.تقوم مسؤولية العامل عن الإخلال بهذا الالتزام حتى بعد انتهاء علاقة العمل . فمن حق صاحب العمل أن يطالب العامل بالتعويض عن الأضرار التى اصابته نتيجة سلوك العامل هذا .

- وقد ذهب رأى إلى أن أساس المسؤولية هنا هو الخطأ التقصيري لأن العقد قد زال ، وذهب رأى آخر إلى أن أساس المسؤولية حتى فى هذا الفرض هو عقد العمل ذاته مستدين فى ذلك إلى فكرة مستلزمات العقد ، وقد قطع المشرع المصرى دابر هذا الخلاف بنصه فى المادة ٦٨٥ مدنى على أن المسؤولية الناجمة عن الإخلال بهذا الإلتزام هى مسؤولية عقدية ، سواء تم الإخلال بالإلتزام أثناء أو بعد قيام علاقة العمل .

٣- متى ينقض الإلتزام بعدم المنافسة ؟؟؟

ينقض الإلتزام بالمحافظة على أسرار المنشأة بتوافر أحد الفرضين التاليين :

١. إذا زالت السرية عن البيانات والمعلومات التى تشكل موضوع هذا الإلتزام . كما لو عرف أصحاب الأعمال الآخرين سوء الوضع الاقتصاد أو فشل خطة الانتاج الجديدة... الخ .
٢. إذا لم يعد كتمان السر محققاً لأية مصلحة مادية أو معنوية لصاحب العمل أو للمنشأة ككل .

رابعاً : الإلتزام العامل بعدم المنافسة

ما هو مدلول الإلتزام العامل بعدم المنافسة ؟ وما هى ضوابط صحته ؟ وكيف يتم تفسيره ؟ وما هى حالات التحلل منه ؟ وما هو الجزاء المرصود لمخالفة العامل له ؟

(١) ما هو مدلول الإلتزام بعدم المنافسة ؟؟

يتمدد مدلول هذا الشرط ليشمل أمرين :

الأول : عدم اشتراك العامل فى أى مشروع يقوم على منافسة صاحب العمل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .

الثانى : عدم استعمال الأسرار والمعلومات التى اطلع عليها بحكم طبيعة عمله فى مشروع يخصه بعد إنتهاء علاقة العمل ، فإذا كانت طبيعة عمله لا تسمح له بالإطلاع على أية أسرار فلا محل لشرط عدم المنافسة .

(٢) ما هى ضوابط صحة شرط عدم المنافسة ؟؟؟

يُشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة ، بجانب الشروط العامة التى يجب توافرها لصحة الاتفاقات عموماً ، أن يكون المنع نسبياً من حيث الزمان والمكان والنشاط المهنى .

• فمن حيث الزمان :

- يتعين ألا يتجاوز المنع المدة المعقولة اللازمة للمحافظة على مصالح رب العمل المشروعة . ولذا فشرط عدم المنافسة يجب أن يكون محدود بمدة زمنية معينة ، فالمنع المؤبد يؤدى إلى بطلان الشرط وحده ليبقى العقد صحيحاً منتجاً لكل آثاره .

- يلاحظ أن الإتفاق على عدم المنافسة قد يُحدد فى نطاق زمنى معين ومع ذلك يعتبر مؤبداً وبالتالي يرد عليه البطلان ، كما لو امتد المنع إلى فترة يفقد فيها العامل قدرته على العمل والإنتاج .
- وتقدير معقولة المدة أمر يدخل فى السلطة التقديرية لقاضى الموضوع ليفصل فيها فى ضوء كل حالة على حدة .

•ومن حيث المكان :

يجب أن يُحدد المنع فى نطاق جغرافى معين ، ويقتصر على القدر الضرورى اللازم لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة . ولذا فالمنع المطلق من حيث المكان ، كالمنع المطلق من حيث الزمان ، هو منع باطل لا يترتب عليه أى أثر ، فيبطل شرط المنع ويبقى العقد صحيحاً .
ويشترط فى جميع الأحوال أن يكون الشرط غير متجاوز لما تقتضيه مصلحة رب العمل على أن يُترك لقاضى الموضوع سلطة تقدير ذلك . ويتعين على قاضى الموضوع أن يأخذ فى اعتباره مدى إتساع نشاط المشروع ومدى خطورة المنافسة على مصالح رب العمل المشروعة . وعلى ذلك يمكن أن يعتبر مشروعاً الشرط الذى يمنع العامل من المنافسة فى كل أقاليم الدولة إذا كان نشاط المشروع يغطى كامل الإقليم .

•نسبية المنع من حيث النشاط المهنى :

- يعنى ذلك وجوب أن يكون المنع مرتبطاً بالنشاط الذى يتفق فى طبيعته مع نشاط صاحب العمل ولذا فمن حق العامل الممنوع أن يمارس نشاط إصلاح الثلاجات الكهربائية بدلا من نشاطه السابق لدى صاحب العمل فى إصلاح أجهزة التكييف .

(٣) كيف يتم تفسير شرط عدم المنافسة؟؟

- يمثل شرط عدم المنافسة قيوداً على حرية العامل فى اختيار عمله . ومن ثم يجب عدم التوسع فى تفسيره إذ هو بمثابة استثناء . والإستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فى تفسيره . فإذا شاب الشرط غموض أو شك فى أى ناحية من نواحيه فيجب أن يُفسر فى مصلحة العامل باعتباره المدين بالتزام .

- وترتيباً على ذلك فإذا كانت عبارة الشرط غامضة تحتمل الحظر والإباحة فيجب حملها على المعنى الثانى أى الإباحة . فإذا كان صاحب العمل يمتلك مجموعة شركات مشتركة لشراء المواد الغذائية فلا يتمتع على العامل الممنوع من المنافسة من العمل لدى مجموعة شركات متخصصة فى بيع نفس المواد وهكذا .

(٣) ما هي الحالات التي يتحلل فيها العامل من شرط عدم المنافسة؟؟

يمكن للعامل التحلل من شرط عدم المنافسة في حالتين :

الأولى : إذا فُسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل بسبب لا يرجع إلى العامل .

الثانية : إذا وقع من صاحب العمل ما دفع العامل إلى الاستقالة ، كما لو نقله إلى عمل أقل درجة أو ملاءمة من العمل السابق كيداً له أو إنتقاماً منه لأسباب غير موضوعية ، وكما لو غير أو عدل في أحد بنود العقد الجوهرية تعديلاً ضاراً بالعامل أو لم يراع معه مقتضيات اللياقة والآداب في التعامل

(٤) ما هو جزاء الاخلال بشرط عدم المنافسة؟؟

نتكلم عن هذا الجزاء بالنسبة للعامل وبالنسبة لصاحب العمل :

× بالنسبة للعامل : يختلف الجزاء بحسب ما إذا كانت المخالفة قد وقعت أثناء قيام علاقة العمل أو بعد انتهاء علاقة العمل .

.وقوع المخالفة أثناء قيام علاقة العمل : نحن هنا أمام مخالفة جسيمة قد تقود الى فصل العامل من العمل .

.أما اذا وقعت المخالفة بعد انتهاء علاقة العمل فليس أمام صاحب العمل من جزاء سوى طلب التعويض عما أصابه من ضرر .

× بالنسبة لصاحب العمل الجديد: فنفرق ، بشأن مسؤوليته ، بين فرضين:

الأول : علم صاحب العمل الجديد بوجود شرط عدم المنافسة ، وهنا تقوم مسؤوليته ، بجانب العامل ، عن تعويض صاحب العمل الأول ، على اعتبار أن قبوله لأن يعمل العامل لديه رغم علمه بأنه ، أي العامل ، ملتزم بعدم المنافسة يُعد خطأً تقصيرياً يستوجب انعقاد مسؤوليته بالتعويض .

الثاني : عدم علم صاحب العمل الجديد بوجود شرط عدم المنافسة ، فهنا لا يوجد ثمة مبرر لمسئولية صاحب العمل الجديد عن الإخلال .

الفصل الثامن

السلطتين التنظيمية والتأديبية لصاحب العمل

(١) ما الذى يميز الإجراء التنظيمى عن الإجراء التأديبى؟؟

قيل فى هذا الخصوص بعدة معايير:

الأول: معيار موضوعى ومقتضاه أن الذى يميز بين الإجراء التأديبى وإجراءات التنظيم الداخلى للمنشأة هو الباعث على الإجراء فإذا كان الباعث على الإجراء هو ضرورات العمل كان الإجراء تنظيمياً وإذا كان الباعث هو فكرة الردع كنا بصدد جزاء تأديبى .

الأول: معيار شكلى ومقتضاه أن الجزاءات التأديبية هى تلك التى أوردتها القانون على سبيل الحصر ، لاسيما في لائحة الجزاءات ، أما غير ذلك من الإجراءات فهو بالضرورة اجراء تنظيمي.

(٢) ما المقصود بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل؟؟

لصاحب العمل سلطة تقديرية واسعة فى إدارة وتنظيم مشروعه ، لأنه مالكة الذى ينفق عليه ويتحمل نجاحه أو فشله ، والمسئول الأول والأخير عن أنشطته . ولا معقب عليه فى أى خطوة يتخذها طالما راعى فيها عوامل المشروعية القانونية والنظام العام والأداب .

ولصاحب العمل ، بهذه المثابة ، إتخاذ ما يراه مناسباً لتحقيق النجاح لمنشأته ، كتنقل عامل أو أكثر من عمل إلى عمل آخر ومن قسم إلى قسم آخر ، وكتقليص حجم العمالة أن اقتضت الظروف الإقتصادية للمنشأة ذلك ، بل إن من حقه إنهاء الإستغلال بغلق المشروع أو إنقاصه دون أن يُعتبر فصل العمال الذى يتم فى أعقاب ذلك تعسفاً من جانبه ... ويبقى الأمر كذلك ولو ثبت أن الفصل لم يكن العلاج المناسب لخطأ فى التقدير .

والشرط الوحيد لذلك هو إلتزام صاحب العمل لجانب المشروعية وحسن النية ، فإن اتخذ هذا الأمر حجة خادعة لفصل العامل ثم تعيين عامل جديد بدلا منه عد ذلك فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض .

(٣) ما هى أهم مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل؟؟؟

للسلطة التنظيمية لصاحب العمل مظهران أساسيان هما :

المظهر الأول : لائحة نظام العمل

يلتزم صاحب العمل الذى يستخدم خمسة عشر عاملاً أو أكثر أن يضع لائحة للعمل معتمدة من الوزارة تتضمن تنظيم العمل داخل المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل .

ويلتزم صاحب العمل بتحقيق العلانية للائحة وذلك بتعليقها في مكان ظاهر ، ” ولأيقبل من صاحب العمل الدفع ببطلان اللائحة أو بعدم سريانها بحجة عدم اعتمادها من وزارة القوى العاملة وذلك لسببين أولهما : أن القانون لم يرتب البطلان على عدم اعتماد اللائحة من الجهة المختصة التي حددها القانون بل فرض جزاء الغرامة التي لا تقل عن عشرة ريالات ولا تزيد علة مائة ريال كما جاء بنص المادة ١١٥ من قانون العمل ، وثانيهما : أنه وإن افترضنا جدلاً أن عدم اعتماد اللائحة يترتب عليه البطلان فإنه يكون بطلاناً نسبياً مقررأ لمصلحة العامل بصفته الطرف الضعيف وليس لصاحب العمل أن يتمسك به إعمالاً للقواعد العامة في نظرية البطلان ” (الطعن ٢٨ لسنة ٢٠٠٥ م ، مج أحكا الدائرة العمالية ٢٠٠٥ ، ص ١٦٤)

المظهر الثاني : سلطة الادارة

صاحب العمل هو المدير الأعلى للمنشأة . فله توجيه الأوامر والتعليمات ، ونقل العمال طالما استهدف النقل مصلحة العمل .

(٤) ما المقصود بالسلطة التأديبية؟؟؟

يقصد بها سلطة صاحب العمل في تأديب العامل عندما يُعَلَّ بمقتضيات وظيفته . وممارسة سلطة التأديب بهذا المعنى تفترض ارتكاب العامل لخطأ تأديبي ، وتحتم على صاحب العمل مراعاة الاجراءات والضمانات المقررة لتطبيق العقوبة التأديبية .

(٥) ما هو الخطأ التأديبي؟؟ وما هي محدداته؟؟؟

يمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه « كل إخلال أو انتهاك للقواعد والتعليمات والأوامر التي تكفل حسن سير العمل داخل المنشأة ” . ويعنى هذا التعريف أن للخطأ التأديبي محددات معينة تتمثل في الآتى :

- يقتصر الخطأ التأديبي ، في الأصل ، على ما يشوب سلوك العامل المهني في وقت العمل ومكانه . وتطبيقا لذلك قُضى بأن الأفعال التي يرتكبها العامل وقت الراحة لا تشكل خطأ مهنيا يستوجب التأديب .

- يفترض الخطأ التأديبي سبق وجود قواعد قانونية أو أوامر وتعليمات مشروعة صادرة إليه من صاحب العمل . وتطبيقا لذلك قُضى بأنه لا يعد خطأ تأديبيا رفض سيدة الخضوع للتفتيش الجسماني بواسطة أحد الرجال لعدم وجود قاعدة قانونية مشروعة تلزمها بالامتثال لهذا التفتيش .

- لا يعتبر خطأ تأديبيا استعمال العامل حقّه المشروع حتى ولو اضر ذلك بصاحب العمل ، كإبلاغ العامل عن جريمة من الجرائم .

(٦) هل تتقيد العقوبة التأديبية بمبدأ المشروعية التي تتقيد به العقوبة الجنائية ؟؟

- من القواعد الأصولية المعمول بها في مجال القانون الجزائي قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات ، وهي قاعدة تعنى أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص . وقد ذهب جانب من الفقه الى وجوب مد العمل بتلك القاعدة الى مجال العقوبة التأديبية .

- فالخطأ التأديبي يجد مصدره في نصوص القانون أو العقد أو اللائحة الداخلية أو لائحة الجزاءات . ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل إلا بناء على نص يجعل من وقوع الفعل أمراً غير مشروع .

- ولذا فأى فعل ليس موصوف بأنه خطأ في اللائحة أو في قانون العمل لايجوز مجازاة العامل على إتيانه .

- هذا وقد أوجبت المادة ٢٩ من قانون العمل العماني على صاحب العمل في حالة إستخدام خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها . ولا يجوز لصاحب العمل ان يخالف لائحة الجزاءات ويوقع جزاءات عن أفعال لم ترد بها ، غير ان ذلك لا يحول بين صاحب العمل وبين تعديل اللائحة وإضافة مخالفات أخرى وفقاً للضوابط والأوضاع القانونية المقررة .

(٦) ما المقصود بالجزاء التأديبي ؟؟

- لم يعرف المشرع العماني الجزاء التأديبي ، ويمكن تعريفه بأنه “ كل تبييه أو اجراء نتيجة السلوك الميعب للعامل يتعلق بوجوده في المنشأة (كالفصل) أو بمهامه الوظيفية (الوقف) أو بأجره ومستحقته المالية (كالخصم من الراتب أو الحرمان من نهاية الخدمة) .

- ويراعى في الجزاء التأديبي تناسبه مع جسامة المخالفة بصرف النظر عن مقدار الضرر .
- كذلك تختلف الجزاءات التأديبية عن الجزاءات المدنية إذ تهدف الثانية إلى جبر الضرر حين تهدف الأولى إلى عقاب العامل وردع المخالف .

(٧) ما هي صور الجزاءات التأديبية ؟؟

- تتعدد صور الجزاءات التأديبية من الانذار الى الغرامة الى الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها الى الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة الى الوقف الى الفصل من العمل .

(أ) الانذار :

- يقصد بالإنذار لفت نظر العامل إلى أن ما ارتكبه من فعل يستحق اللوم عليه . فالإنذار هو تحذير ينطوي على لوم في نفس الوقت بقصد المساس بعزة النفس .

- الإنذار قد يكون جزءاً مستقلاً على ارتكاب مخالفة ما وقد يكون توجهاً إلى أن الفعل المرتكب يؤدي إلى جزء أشد إن استمر أو تكرر كالوقف أو الغرامة أو الفصل .
- الإنذار قد يكون علنياً بإعلانه في مكان ظاهر من أماكن العمل وقد يتم في غير علانية بتوجيهه كتابة أو شفاهة للعامل .

(ب) الغرامة أو الخصم من الراتب :

- الغرامة هي مبلغ من المال يؤخذ من العامل كجزاء لاختلاله بالتزاماته .
- تكون الغرامة مبلغاً محدداً من المال أو مبلغاً مساوياً للأجر عن مدة معينة .
- ترجع خطورة الغرامة إلى أنها تمس دخل العامل ومصدر ومن ثم ينعكس خارج حياته المهنية أو الحرفية إذ يؤثر في مستوى معيشته .

(ج) الحرمان من الترقية :

- لا يجوز توقيع جزاء الحرمان من الترقية لأكثر من حركة ترفقيات واحدة ثم يرقى العامل المعاقب في أول حركة تالية عند توافر الشروط اللازمة للترقية .
- تتميز هذه العقوبة بالطبيعة المزدوجة فهي أدبية ومالية في آن واحد .
- يمكن النص على أولولة المبالغ المالية المترتبة على هذه العقوبة إلى عمال المنشأة في صورة تخصيصه للصرف على شؤون الرعاية الاجتماعية الخاصة بهم فلا يستفيد صاحب العمل مادياً من حصيلة هذا الحرمان .

(د) الوقف :

- يقصد بالوقف عن العمل حرمان العامل من ممارسة عمله لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال مدة الوقف .
- خرج المشرع العماني في المادة ٣١ من قانون العمل على القاعدة الأصلية التي أخذت بها كافة التشريعات في الوقف التأديبي عن العمل وهي حرمان العامل من الأجر خلال مدة الوقف وأجاز أن يكون الوقف بأجر مخفض .
- ضوابط توقيع هذه العقوبة تماثل ضوابط عقوبة الغرامة .
- يختلف الوقف عن العمل كجزاء عن الوقف الوقائي أو الاحتياطي .

(هـ) الفصل من الخدمة :

- يعتبر الفصل من الخدمة من أشد الجزاءات التي توقع على العامل ويترتب عليها حل الرابطة العقدية وانتهاء عقد العمل .

وقد أوردت المادة ٤٠ من قانون العمل العماني الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون حاجة إلى إخطار أو مكافأة نهاية الخدمة ، وقد وردت هذه الحالات على سبيل الحصر ، على عكس ما قضت به المحكمة العليا في عمان وهو حكم فيما نرى محل نظر وسيأتي الحديث عن هذا الأمر لاحقا .

كما أوردت المادة ٣٧ من قانون العمل العماني الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل مع الإلتزام بالإخطار وعدم التعسف مع أداء مكافأة نهاية الخدمة ، وسيأتي الحديث لاحقا عن ذلك .

(٨) ما هي ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية ؟

سلطة توقيع الجزاء :

لصاحب العمل أو من ينيبه في ذلك ، غير أن جزاء الفصل لايجوز فيه التفويض .

وقت الإتهام وتوقيع الجزاء (مادة ٣٠ عمل عماني) :

لايجوز توجيه اتهام على مخالفة تم على اكتشافها ١٥ يوم ، كما لايجوز توقيع العقوبة بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ٣٠ يوما بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم مشاهرةً . ١٥ يوما بالنسبة للعمال الآخرين .

تعلق المخالفة بالعمل :

يجب أن يكون الفعل الذي يسأل عنه العاملة ذا صلة بالعمل... فلا يجوز توقيع عقوبة على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل بصلة ما .

وحدة العقوبة والحد الأدنى للخصم : (مادة ٢١ عمل عماني)

حظر المشرع العماني على صاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة عن ذات الفعل ، كما حظر توقيع غرامة تزيد على أجر خمسة أيام في الشهر عن المخالفة الواحدة ، كما حظر أن يقتطع من أجر العامل ما يزيد على أجر خمسة أيام في الشهر عن مجموع ما وقع عليه من مخالفات .
والحكمة من هذا النص ، كما هو معروف ، رعاية العامل وحماية أجره مصدر رزقه.

تحقيق الاتهام وضمن حرية الدفاع :

وفقا للقواعد الخاصة بالتأديب وتوقيع الجزاءات ، فإنه يتعين إبلاغ العامل بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات كل ذلك وإيداعه في ملف خدمته .

رقابة القضاء على توقيع الجزاء التأديبي :

إذا خالف صاحب العمل الضمانات السابقة تعرض لعقوبة الغرامة التي لا تقل عن عشرة ريالات ولا تزيد عن ١٠٠ ريال وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة .

.ولا يخل ذلك بحق العامل فى اللجوء إلى القضاء طالباً بطلان العقوبة والتعويض إن كان له مقتضى .
 .ويقتصر دور المحكمة على إبطال العقوبة دون تعديلها . ويؤدى الحكم ببطلان الجزاء التأديبى إلى محو كافة آثاره .

تساؤلات هامة :

هل يعد تغريم العامل وحرمانه من أجر يوم الغياب تعدداً للعقوبة التأديبية أم لا ؟؟

لا ، لا يعد حرمان العامل من أجر يوم الغياب وتوقيع جزاء الغرامة عليه لنفس السبب تعدد للعقوبة ؛ لأن الغرامة هي جزاء الغياب أما الحرمان من الأجر عن يوم الغياب فهو إعمال لمبدأ أن الأجر مقابل العمل .

هل يحول توقيع عقوبة تأديبية على العامل دون مطالبة صاحب العمل له بالتعويض

عما لحق به من ضرر من جراء المخالفة ؟؟

توقيع عقوبة على العامل بسبب مخالفة معينة لا يحول دون مطالبة صاحب العمل له بالتعويض عن الضرر الذى أصابه من جراء هذه المخالفة بالطرق العادية ، ثم اقتضاء قيمة التعويض من أجر العامل فى الحدود التى يجوز فيها الحجز عليه . ولا يعد ذلك جمعاً أو تعدداً غير جائز للعقوبات التأديبية .

هل يجوز فصل العامل أثناء فترة وقفه احتياطياً عن العمل ؟؟

نعم يجوز توقيع جزاء الفصل بعد الوقف الاحتياطي ؛ لأن الوقف الاحتياطي لا يعد عقوبة تأديبية ، فلا يخل ذلك بمبدأ وحدة الجزاء التأديبي ، ولذلك فإذا ارتكب العامل خطأً تأديبياً متمثلاً فى إفشاء أسرار صاحب العمل مثلاً وهو موقوف احتياطياً ، جاز لصاحب العمل ان يقوم بفصله عن العمل دون ان يعد ذلك جمعاً لعقوبتين عن ذات الفعل .

هل يجوز للمحكمة أن تراقب مدى تناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة ؟؟؟

ثار جدل ونقاش حول هذا الموضوع ففرق البعض بين ما إذا كانت هناك لائحة للجزاءات ، فتفقد المحكمة كل سلطة لها فى البحث فى مدى تناسب العقوبة مع المخالفة ، وبين حالة عدم وجود لائحة للجزاءات ، فتسترد المحكمة سلطتها فى التقدير ، كما فرق آخرون بين جزاء الفصل ، حيث تملك المحكمة سلطة واسعة فى تقدير مدى تناسب الفصل مع المخالفة المرتكبة ، وبين غيره من الجزاءات .

والواقع ، فى اعتقادنا ، أن للقضاء سلطة تقدير العقوبة مع المخالفة فى جميع الأحوال سواء وجدت لائحة جزاءات أو لم توجد وسواء أكننا بصدد عقوبة الفصل أو غيرها من العقوبات ، ذلك أن الإعراف لصاحب العمل بسلطة تنظيم منشأته وممارسة حق التأديب على عماله إنما يستوجب عدم الغلو أو التعسف فى استعمال هذا الحق ، وتقدير الغلو أو التعسف فى استعمال الحق مما يستقل به قاضى الموضوع .

الفصل التاسع

التزامات صاحب العمل

توجد التزامات كثيرة على عاتق صاحب العمل بعضها مصدره قانون العمل ، وبعضها الآخر مصدره القواعد العامة .

الطائفة الأولى : التزامات مصدرها قانون العمل:

يفرض قانون العمل التزامات متعددة على عاتق صاحب العمل من بينها :

- (١) الإلتزام بدفع الأجر للعامل .
- (٢) الإلتزام بأداء مكافأة نهاية الخدمة .
- (٣) الإلتزام بحماية العامل من مخاطر العمل .
- (٤) الإلتزام بإنشاء ملف للعامل .
- (٥) الإلتزام بتوفير رعاية صحية للعامل .
- (٦) الإلتزام بتوفير وسائل الانتقال والسكن وعودة العامل الأجنبي إلى بلده .
- (٧) الإلتزام بأداء مكافأة نهاية الخدمة .
- (٨) الإلتزام بمنحه شهادة خبرة .

وقد سبق الحديث تفصيلاً عن الأجر وما يتعلق به ، وكذا مكافأة نهاية الخدمة وكل ما يتعلق بها بمناسبة الحديث عن المستحقات المالية للعامل . وتكلم بإيجاز هنا عن بقية الإلتزامات الأخرى فيما يلي :

أولاً : الإلتزام بحماية العامل من مخاطر العمل :

(١) الاجراءات العامة للأمن الصناعى :

تكلم المشرع فى المواد من (٨٧ - ٩٠) من قانون العمل العماني عن بعض الاجراءات العامة للأمن الصناعى داخل المنشأة أيا كانت طبيعتها .

× فالمادة ٨٧ تكلمت عن عدة التزامات على عاتق صاحب العمل تتصل بهذه الغاية يمكن إبرازها فى الآتى :

أ. إعلام العامل بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية التى يجب عليه اتخاذها . ولا يجوز ، فى هذا الخصوص ، افتراض علم العامل بل يجب إعلامه بذلك إعلاماً فعلياً .

ب. إتخاذ الإحتياطات اللازمة لتهيئة بيئة صحية وآمنة للعمل وذلك من خلال القيام بما يأتى :
- توفير شروط السلامة والصحة فى أماكن العمل وفى الوسائل التى تقدم للعمال لتنفيذ واجباتهم ،

كصرف ملابس مقاومة للحريق ، وتوفير وسائل للتهوية ومدخن لاجراج الدخان والغبار ، وتوفير أجهزة للإنذار والنبية ضد المخاطر .

. نظافة بيئة العمل وتوفير شروط الراحة والصحة المهنية .

. حفظ الآلات والعدد والقطع بأفضل شروط السلامة الممكنة .

(ت) يتحمل صاحب العمل وحده تكلفة هذه الحماية ولا يجوز له تحميل العامل بأى قدر منها ، ويعد هذا الحكم من النظام العام لايجوز الاتفاق على مخالفته وإذا وقع هذا الاتفاق فانه يقع باطلا . ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد .

× أما المادة ٨٨ فقد ألزمت العامل بالامتناع عن إعاقة تنفيذ تعليمات السلامة أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة وصحة العمال ، كما يتعين على العامل أن يستخدم ما بحوزته من وسائل الوقاية بعناية كبيرة .

× ثم أوضحت المادة ٨٩ بأن التدابير العامة للسلامة والصحة المهنية لاسيما ما يتعلق منها بالإدارة والتهوية وتجديد الهواء والمياة الصالحة للشرب ودورات المياه واخراج الغبار والدخان... الخ ، وكذا التدابير الخاصة ببعض الأعمال تُحدد بقرار من الوزير المختص .

× ثم جاءت المادة ٩٠ وأثبتت لمتنشى العمل سلطة الضبطة القضائية وذلك فيما يتعلق بالتأكد من تنفيذ اجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية . ولهم فى سبيل ذلك الدخول الى أماكن العمل والاطلاع على السجلات وسؤال من يرون سؤالهم وتحرير المحاضر ، وتستطيع الدائرة المختصة انذار صاحب العمل المخالف كتابة لازالة المخالفة خلال المدة التى تحددها .

ويجوز لجهة الادارة اتخاذ الاجراءات اللازمة لفلق مكان العمل كلياً أو جزئياً أو وقف ادارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر ، وللوزارة المختصة أن تطلب مساندة الشرطة فى تنفيذ هذه الاجراءات .

× وانطلاقاً من حق العامل فى العمل فى بيئة نظيفة وآمنة فقد أعطاه المشرع ، بمقتضى نص المادة ٥/٤١ من قانون العمل العماني ، الحق فى ترك العمل قبل نهاية مدة العقد مع الاحتفاظ بكامل حقوقه إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بهذا الخطر ولم يتم بتنفيذ التدابير المقررة التى تفرضها الجهات المختصة فى الموعد المحدد لها .

× وردعاً وزجراً للعامل الذى يُخل أو يُهمل فى اتخاذ إجراءات الأمن والسلامة داخل المنشأة ، فقد أعطى المشرع العماني لصاحب العمل ، بمقتضى المادة ٤٠ / ٣ ، الحق فى فصل هذا العامل دون أخطار ودون مكافأة نهاية الخدمة وذلك متى توافرت الشروط التالية:

. أن يكون صاحب العمل قد نبه على العامل كتابة بضرورة مراعاة هذه الاجراءات .

. أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

. أن يكون من شأن تلك المخالفة إلحاق أضرار جسيمة بالعمال أو بمكان العمل .

(٢) الاجراءات الخاصة بالأمن الصناعي داخل المناجم والمحاجر :

تكلم المشرع العماني في المواد من ٩١ - ١٠٣ عن أحكام تشغيل العمال في المناجم والمحاجر ، فحدد في المادة ٩١ المقصود بعمليات المناجم والمحاجر ، ولأغراض الأمن وسلامة للعاملين في المناجم والمحاجر فقد فرضت النصوص اللاحقة العديد من المحظورات والالتزامات على النحو التالي :

(أ) عدم تشغيل العمال في المناجم والمحاجر إلا بعد ثبوت لياقته طبيياً للعمل بها وفقاً للأوضاع والشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من وزير العمل بالتنسيق مع وزير الصحة (م ٩٢) .

(ب) ضرورة توقيع الكشف الطبي بصفة دورية على العامل كل سنة على الأقل إذا كان العامل من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو في أعمال التخريم (م ٩٢) .

(ت) لايجوز الدخول لأماكن العمل وملحقاتها لغير العمال أو الموظفين أو المكلفين بالتنقيش ، كما لا يجوز حتى للعاملين أنفسهم الدخول إلى المنشأة في غير أوقات العمل إلا بإذن مسبق (م ٩٣) .

(ث) يُلزم صاحب العمل بإعداد سجل خاص لحصر وقيد العمال قبل دخولهم لأماكن العمل وعند خروجهم منها (م ٩٤)

(ج) لا يجوز ، بحسب الأصل ، بقاء العمال في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على ثمان ساعات في اليوم بما فيها أوقات صعوده وهبوطه الى باطن الأرض ويجب ان يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة (م ٩٥) ، غير أنه يجوز بصفة استثنائية الخروج على هذا الأصل لمواجهة ظرف طارئ تتمثل في منع وقوع حادث أو تلافى خطر أو إصلاح ما ينشأ عن ذلك مع مراعاة الأمرين التاليين :

. إخطار الدائرة المختصة خلال ٢٤ ساعة بالحالة التي طرأت والمدة اللازمة لمواجهتها ، وعدد العمال المطلوبين لذلك .

. منح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٥٠٪ على الأقل إذا كان العمل بعد الساعة السادسة صباحاً و ١٠٠٪ إذا كان العمل بعد الساعة السادسة مساءً (م ٩٦) .

(ح) يُلزم صاحب العمل بوضع لائحة بالتدابير الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في مكان ظاهر بمكان العمل (م. ٩٨).

(خ) يُلزم مدير المنجم أو المحجر ، وفقاً للمادة ٩٩ ، بالآتي :

- إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية .

- منع تواجد العمال فى منطقة الانفجار الا بعد مضى فترة الخطر .

- عدم السماح بغير مصابيح الأمان فى الأماكن التى بها غازات قابلة للالتهاب أو مسببة للانفجار

- تزويد العمال بالملايس والأدوات الخاصة بالوقاية .

- تنظيم تهوية المنجم او المحجر وضبط درجة حرارته بشكل طبيعى او بشكل صناعى .

- فحص مكان العمل يومياً قبل بدء العمل وتقديم ملاحظاته للمدير المسئول لتنفيذها .

- التفتيش المفاجئ اثناء العمل مرة فى الاسبوع على الأقل وتقديم تقرير عن ذلك .

(د) يُلزم صاحب العمل كذلك بانشاء نقطة انقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بوسائل الانقاذ

والاسعافات الأولية مع وجود وسيلة فعالة للاتصال بها عند الضرورة وتعيين عامل فنى مدرب للاشراف

على عمليات الانقاذ والاسعافات الأولية (م. ١٠٠) .

(ذ) وبجانب غرفة الانقاذ الامامية يجب على صاحب العمل أن يهيئ داخل المحجر أو المنجم مكاناً

مناسباً يحتوى على غرفة مجهزة بوسائل الانقاذ والاسعافات الأولية وأخرى للتمريض وثالثة لتغيير الملايس

وذلك إذا زاد عدد العمال عن ٥٠ عاملاً .

(ر) بل ان الاحساس باهمية عوامل الأمن والسلامة الصحية داخل المناجم والمحاجر قد دفع المشرع إلى

إلزام صاحب العمل بضرورة توفير مياه صالحة للشرب والاحتفاظ بها فى أوعية خاصة محكمة الإغلاق

منعاً للتلوث على أن توضع هذه الوعية فى أماكن قريبة من متناول يد العمال مع تغيير المياه يومياً وتطهير

الوعية مرتين فى الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً (م. ١٠٢) .

(ز) يلتزم صاحب العمل كذلك بأن يوفر لعمال المناجم والمحاجر المسكن الملائم ، وثلاث وجبات فى

اليوم مستوفية لكافة شروط الأمن والسلامة الصحية ولا يجوز الاستعاضة عن هذه الوجبات بأى بدل

آخر عينى أو نقدى ولو بموافقة العامل (م. ١٠٣) . ويشرف صاحب العمل على النظافة داخل مكان العمل

والمنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون تحميلهم بأية نفقات مقابل ذلك .

وضماماً لفعالية تنفيذ كل هذه الالتزامات والمحظورات فقد نص المشرع على معاقبة كل صاحب عمل

يخالف أى حكم من أحكام الباب السابع الخاص بتشغيل العمال فى المناجم والمحاجر بغرامة لا تزيد على

مائة ريال على كل عامل وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة (م. ١١٩) .

ثانياً : الالتزام بإنشاء ملف للعامل :

(١) أهمية إنشاء ملف للعامل :

تتبدى أهمية ملف العامل من ناحيتين :

الأولى : تسهيل الرقابة الإدارية على تنفيذ أحكام قانون العمل من قبل مفتشى العمل ، إذ أجاز القانون لهؤلاء الحق فى الاطلاع على ملف خدمة العامل وفحص كافة الدفاتر والأوراق التى لها علاقة بالعمل ، ولذا فعدم وجود ملف خدمة للعامل يعنى حرمان جهات التفتيش والرقابة من وسيلة فعالة لمراقبة الالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل .

الثانية : تيسير الإثبات للعامل فى حالة حدوث منازعة بينه وبين صاحب العمل .

(٢) محتويات ملف خدمة العامل :

يجب أن يتضمن ملف العامل طبقاً لنص المادة ٢٦ من قانون العمل العماني إسم العامل ومهنته ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وسنه وجنسيته وتاريخ بدء خدمته وما يتقاضاه من أجر وما يدخل عليه من تطورات وكذا الجزاءات التى وقعت عليه ومحاضر التحقيق التى تمت معه ، وما حصل عليه من أجازات ، وتاريخ انتهاء خدمته ، وتقارير الرؤساء بشأنه ولا يجوز الاطلاع على هذا الملف الا لمن يُرخص له بذلك ، ويلتزم صاحب العمل بالاحتفاظ بالملف لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

ثالثاً : الالتزام بالعلاج وتوفير الرعاية الصحية للعامل :

يلتزم صاحب العمل كذلك ، طبقاً لنص المادة ٣٢ من قانون العمل العماني ، بالآتى :

١- توفير وسائل الاسعافات الأولية العامة فى المنشأة ، كما يلتزم ، إذا زاد عدد عماله فى مكان واحد أو بلد واحد عن مائة عامل ، باستخدام ممرضاً مؤهلاً للقيام بالاسعافات الطبية اللازمة ، فضلا عن تكليف طبيب بعيادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يُعده لهذا الغرض ، وأن يُقدم لهم العلاج اللازم دون مقابل .

٢- توفير وسائل العلاج الكافية بما فيها الاستعانة بأخصائيين أو القيام بالعمليات الجراحية وكذا الدواء اللازم متى زاد عدد العمال عن خمسمائة .

٣- يلتزم صاحب العمل بتحمل تكاليف العلاج والدواء والاقامة بالمستشفى سواء دخل العامل مستشفى حكومى أو خاص .

٤- يعاقب صاحب العمل الذى يخالف الأحكام الواردة بالمادة ٣٢ بالعقوبات الواردة بالمادة ١١٥ من قانون العمل العماني وهى غرامة لا تقل عن عشرة ريالاً ولا تزيد عن مائة ريال وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة ، وتضاعف العقوبة عند التكرار .

ثالثاً: الالتزام بتوفير وسائل الانتقال والمسكن والتغذية :

ألزمت المادة ٢٤ من قانون العمل العماني صاحب العمل الذي يزاول عمله في مناطق معينة تُحدد بقرار من الوزير المختص بالأتي :

١. وسيلة انتقال مناسبة .

٢. مسكن ملائم .

٣. وجبات غذائية سليمة وآمنة ومياه شرب صالحة في أماكن يعدها لهذا الغرض تكون قريبة من متناول العمال .

رابعاً : الالتزام بإعادة العامل الأجنبي إلى بلده بعد انتهاء علاقة العمل :

يلتزم صاحب العمل ، بمقتضى نص المادة ٥٦ ، بإعادة العامل الأجنبي إلى بلده بعد انتهاء علاقة العمل ما لم يتم نقل كفالته إلى صاحب عمل آخر ، وإذا امتنع صاحب العمل عن ذلك وجب على الدائرة المختصة ترحيل العامل على نفقة الحكومة والرجوع على صاحب العمل بالمبلغ المدفوع ، ويمكن استرداد هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري .

والجدير بالذكر أنه لا يجوز إجبار صاحب العمل على منح رسالة عدم ممانعة للعامل تمهيداً لنقل كفالته إلى كفيل آخر إذ أن ذلك يتنافى مع ما ورد بالمادة ٢٠ من قانون إقامة الأجانب التي جعلت الأمر جوازي لصاحب العمل بقولها ” يجوز نقل إقامة الأجنبي من كفيل الى آخر وفقاً للاجراءات التي يحددها قرار المفتش العام ” ، كما يتعارض لنفس السبب مع نص المادة ٢٤ من اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب التي جعلت هذا النقل متوقفاً على موافقة الكفيل الأول (عليا ، الطعن رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٦ عمالية عليا ، بتاريخ ٢٠٠٦/١١/١٣ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية ، س ٧ ق ، ص ١٠٢٤ . عليا ، الطعن رقم ١٠٥ لسنة ٢٠٠٤ م ، ٢٠٠٥/١/١٠ م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ص ٢٢) ، والسبب في ذلك يكمن في أن الاجبار على نقل الكفالة ” سيؤدي حتماً الى تحميل الكفيل تبعات ومسؤوليات تجاه المكفول فيما يتعلق بإقامة الأجنبي بلا مبرر قانوني ” (عليا ، ط. ٨١ لسنة ٢٠٠٧ عمالية عليا ، بتاريخ ٢٠٠٧/٦/١٨ م ، مج الأحكام المدنية ، س ٧ ق ، ص ١١٥٧ . ط. ١٩٥ لسنة ٢٠٠٢ م ، ط. ٢٣ لسنة ٢٠٠٤ م ، مج احكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ١١٥ ، ١٩٢) .

خامساً : الالتزام بمنح العامل شهادة خبرة (م . ٥١ من قانون العمل العماني الملغى المتقابلة للمادة ٤٦ من قانون العمل الحالي) : قُضى بأنه ومن حيث أن مفاد نص المادة ٥١ من قانون العمل العماني الملغى أن ” على صاحب العمل أن يُعطى العامل مجاناً عند نهاية خدمته ، وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضاً الأجر والكافآت الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت ” (عليا ، ط. ١٩٥ لسنة ٢٠٠٣ م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ١١٥)

كما قُضى أيضاً بأن ” يلزم صاحب العمل باعطاء العامل مجاناً فى نهاية خدمته وبنء على طلبه شهادة خبرة ، وهو ما حكمت به محكمة أول درجة ، واذا كان الحكم المطعون فيه قد قضى بالغاء هذا الشق فانه يكون قد خالف القانون ” (عليا ، ط. ٩٦ لسنة ٢٠٠٣م ، مج ، ص ٢٣)

ويقف الأمر عند هذا الحد دون أى اجبار على جهة العمل باعطاء العامل شهادة تزكية أو براءة ذمة ، كما يجب ان تتقيد جهة العمل بالبيانات السابقة دون أية زيادة يمكن أن تسئ الى العامل او تقف حجر عثرة فى طريقه عند البحث عن عمل آخر .

الطائفة الثانية : التزامات مصدرها القواعد العامة :

أولاً : التزام صاحب العمل بالمساواة بين عمال المنشأة :

من بين الالتزامات المفروضة على عاتق صاحب العمل بمقتضى القواعد العامة التزامه بالمساواة بين عماله ، غير أن هذا الالتزام يخضع للضوابط والسمات التالية :

١. يعتبر هذا الالتزام قيداً على حرية الطرفين فى تحديد الأجر .
٢. أساس هذا الالتزام لا يكمن فى نص بعينه من نصوص قانون العمل ، وإنما تفرضه قواعد العدالة التي يجب إعمالها إذا ما قام رب العمل بالتمييز بين عماله فى شأن أى حق من حقوقهم بغير مبرر .
٣. المساواة تتعلق بالعمال الذين يعملون لدى رب عمل واحد ، فالنساء فى الظروف لاينتج عنه بالضرورة المساواة فى الأجر متى اختلف أصحاب الأعمال ، فلا يجوز لعامل أن يطلب مساواته بعامل يعمل فى منشأة أخرى حتى لو تساوت ظروف العمل فى المنشأتين .
٤. مبدأ المساواة ليس مطلقاً إذ من حق صاحب العمل أن يمايز بين عماله فى الأجور لاعتبارات موضوعية تتصل بالكفاءة والإخلاص فى العمل .
٥. التمييز بين العمال يحدث إما عند إبرام العقد بالإتفاق على أجر مختلف عما يتقاضاه باقى العمال ، وإما بعد إبرام العقد بالترقية فى العلاوات والترقيات .
٦. المساواة تشمل جميع عمال صاحب العمل الواحد دون تفرقة بينهم بسبب الجنس وذلك لأن المساواة بين العامل والعاملة من المبادئ العامة المتعلقة بالنظام العام .
٧. المساواة لا تعني تحمل المرأة بنفس التزامات وأعباء الرجل دون مراعاة لأنوثتها ، وذلك لأن الأنوثة لا يصح أن تكون سبباً فى إنقاص حقوق المرأة ولكنها قد تُبرر تمتعها بمزايا لا يحصل عليها الرجل .
٨. لا تجب المساواة إلا فى حالة التماثل التام فى العمل ويبطل كل شرط يفرق فى الأجر بين الرجل والمرأة ويبطل العقد صحيحاً وتستحق العاملة الأجر الأعلى بقوة القانون .

٩. المساواة بين الرجل والمرأة تُحقق مصلحة الرجل لأن منح المرأة أجراً أقل يُضعف من فرص حصول الرجل على عمل.

١٠. لا يجوز أن يكون الحمل سبباً لرفض صاحب العمل تشغيل العاملة ، ولكن يجوز رفض تشغيل المرأة بحجة أن العمل المطلوب يستلزم قوة جسمانية لا تتوافر في المتقدمة لصغر سنها .

ثانياً: الالتزام بالمحافظة على أسرار العامل والخصوصية في مكان العمل .

إذا كان من حق صاحب العمل معرفة كل شئ عن العامل ، كفاءته ، وشخصيته ، ومهارته ، وأمانته ، ومدى استعداده للشغب وإثارة المشكلات ، وثباته واتزانه النفسى ، واستقراره فى أعماله السابقة ، وخلوه من الأمراض ، والتزامه بالقانون ، فإن ذلك لا يمكن أن يكون ، مطلقاً ، على حساب أسرار العامل ومشاعره وحرمة حياته الخاصة . ولذا فمن أهم الالتزامات التى يتقيد بها صاحب العمل التزامه بالمحافظة على أسرار عماله بدءً من تلك التى حصلها سواء فى مرحلة الاختبارات التى أجريت لهم أو طوال فترة عملهم لديه .

ومن ناحية ثانية فإذا كان من حق صاحب العمل مراقبة مكان العمل سواء بالطرق التقليدية ، كالمتابعة اليومية والمرور المفاجئ ، أو غير التقليدية ، كاستخدام أجهزة التصوير المرئية وكاميرات المراقبة عن طريق الدوائر التلفزيونية المغلقة داخل المنشأة ، فإن ذلك لا ينبغى ، بحال من الأحوال ، أن ينال من أسرار العامل وحرمة حياته الخاصة . وتطبيقاً لذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يبيع للغير بأى من الأسرار التى يتضمنها ملف خدمة العامل ، أو التقاط بعض الصور الخاصة له دون إذنه أو التجسس أو التنصت على مكالماته التلفونية أو فتح خطاباته ومراسلاته . أو وضع كاميرات فى الأماكن الخفية أو تلك المخصصة لراحة العمال أو فى دورات المياه .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحتج بأن العامل قد سكت عن هذه الخروقات فى مرات سابقة بما يعنى رضاه بها ، ذلك أن سكوت العامل لا يُعتبر نزولاً عن حقه فى الحفاظ على أسراره وحرمة حياته الخاصة . وإذا اطلع صاحب العمل على رسالة للعامل بطريق الخطأ كان عليه أن يحترم واجب السرية ولا يفشى ما جاء بها .

ولكن هل يجوز لصاحب العمل إفشاء أسراراً العامل لدواعى الإثبات أو أمام القضاء ؟؟

الصراع يدور ، كما هو واضح ، هنا بين اعتبارين الأول خاص وهو حماية أسرار العامل وحرمة حياته ، والثانى عام وهو تحقيق قيمة العدل فى المجتمع ، ونرى ضرورة إعطاء الأولوية للإثبات والشهادة أمام القضاء ، مع تحييد اتجاه القضاء إلى التوفيق بين الإعتبارين ما استطاع إلى ذلك سبيلاً ، وذلك بإباحة إفشاء الأسرار لدواعى الإثبات والشهادة مع جعل الجلسة التى تُتداول فيها هذه الأمور جلسة سرية سواء من تلقاء نفس القاضى أو بناء على طلب ذى المصلحة .

الفصل العاشر

وقف عقد العمل

أولاً : حالات الوقف :

يتحقق الوقف اذا استحال تنفيذ العقد استحالة مؤقتة بحيث يمكن تنفيذ الالتزام بعد زوالها ، فهنا لا يفسخ العقد بل يقف تنفيذه لحين زوال السبب ، ويظل موجوداً طيلة مدة الوقف . ويصعب ، ان لم يستحل ، وضع معيار جامع مانع تدرج تحته كافة حالات الوقف ، ولذا فهي حالات تؤسس على أسس متباينة يجمعها هدف مشترك هو منع انتهاء العقد على نحو يضر بالعامل ، ليظل العقد ، رغم الوقف ، قائماً بين طرفيه .

ثانياً : شروط الوقف :

١. أن يكون سبب الوقف مؤقتاً ، وعلى ذلك فالإستحالة الدائمة لتنفيذ العقد تؤدي إلى انفساخه وزواله وليس إلى وقفه . وعلى ذلك فالمرض قد يكون سبباً للوقف إذا كان مؤقتاً يرجى البرء منه ، وقد يكون سبباً للفسخ إذا كان دائماً ومستمراً لايرجى البرء منه .

٢. ألا يكون عدم التنفيذ راجعاً إلى خطأ أى من المتعاقدين ، فلا يوجد الوقف إذا كان عدم التنفيذ راجعاً إلى خطأ أى من المتعاقدين ، العامل أو صاحب العمل ، إذ يُعتبر الطرف المخطئ مسؤولاً عن عدم التنفيذ مع ما يترتب على ذلك من إلزامه بالتنفيذ العيني إذا كان ذلك ممكناً أو التعويض في الحالة العكسية .

٣. ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً أساسياً في العقد ، فلو كان زمان التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد لما جاز وقفه إذ أن الوقف يتعارض هنا مع جوهر العقد الذي تتعدم فائدته إذا تراخى التنفيذ إلى ما يجاوز الزمن المقدر للتنفيذ .

رابعاً : آثار وقف عقد العمل :

(١) الآثار المتعلقة بالالتزامات التعاقدية :

يمكن تلخيص تلك الآثار بالقول بأنه يترتب على وقف عقد العمل وقف تنفيذ الالتزامات الرئيسية الناشئة مؤقتاً عنه إلى حين زوال المانع ، كالإلتزام بأداء العمل والإلتزام بدفع الأجر ، على أن يستمر تنفيذ الإلتزامات الثانوية كالإلتزام بعدم المناقضة وعدم إفشاء الأسرار .

(٢) آثار الوقف على الارتباط بالمنشأة :

لا أثر للوقف على قيام علاقة العمل وبقاء العامل مرتبطاً بالمنشأة ، فإذا كان العقد الموقوف غير محدد المدة فلا يجوز لأى من الطرفين إنهاءه بالإرادة المنفردة إلا في الأحوال والشروط وبالضوابط التي يقرها القانون ، أما إذا كان العقد محدد المدة فإنه لا ينتهي إلا بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله ، وإن كان البعض يقول بامتداده بمقدار مدة الوقف .

(٣) آثار الوقف على لحقوق العامل :

يعتبر الوقف مانعاً من الفصل مالم يرتكب العامل خطأ جسيماً ، كما يحتفظ العامل بأقدميته ، وإذا أوجب القانون دفع أجر العامل أو جزء أثناء فترة الوقف فإن ذلك لا يشمل ملحقاته التي ترتبط بأداء العمل الفعلى كالأجر الإضافى .

خامساً : أهم تطبيقات وقف عقد العمل :

أهم تطبيقين من تطبيقات وقف عقد العمل هما :

(١) مرض العامل :

المرض المؤقت لا يترتب عليه سوى وقف عقد العمل ، ولذا فلا يجوز لصاحب العمل فصل العامل لمجرد المرض والا اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً ، كما لا يمكن اعتبار غياب العامل لنفس السبب بمثابة استقالة ضمنية أو انقطاع عن العمل مما تقصده المادة ٤٠ / ٤ من قانون العمل العماني . ولكن يجوز لصاحب العمل فصل العامل المريض لسبب آخر غير المرض كأن يكون أفشى سراً لصاحب العمل أو انتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل .

(٢) حبس العامل :

حبس العامل لا يؤدي الى انقضاء العقد وانما يؤدي إلى وقفه وذلك بالنظر إلى الطبيعة المؤقتة للحبس ، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن ينهاى العقد بمجرد صدور الحكم بالحبس فى حالتين:

الأولى : إذا كنا بصدد عقد عمل محدد المدة واستغرقت مدة الحبس المدة المتبقية للعقد .

الثانية : إذا كان تغيب العامل يلحق أضراراً جسيمة بحسن سير العمل داخل المنشأة . والأصل أن الأجر مقابل العمل ومن ثم يعفى صاحب العمل من دفع الأجر طيلة فترة الحبس .

الفصل الحادى عشر

انقضاء عقد العمل

توجد ثلاث طوائف من أسباب انقضاء عقد العمل ، الأولى تخص عقد العمل المحدد المدة ، والثانية تتصل بعقد العمل غير المحدد المدة ، والثالثة مشتركة بينهما .

الطائفة الأولى : أسباب خاصة بإنهاء عقد العمل المحدد المدة :

ينقضى عقد العمل المحدد المدة إما بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم العقد من أجله .

(أولاً) انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته :

ينتهى عقد العمل المحدد المدة انتهاءً طبيعياً بانتهاء مدته المتفق عليها . ويُعد ذلك تطبيقاً صريحاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين . فإذا استمر الطرفان فى تنفيذهما بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً بذات شروطه لمدة غير محددة ، وهذا هو مؤدى نص المادة ٣٦ من قانون العمل العماني (الطعن رقم ١٦٥ لسنة ٢٠٠٥ م ، عمالية عليا ، بتاريخ ٢٠/١/٢٠٠٦ م ، مع الأحكام المدنية ، س ٦ ، ص ٥٣١) .

(ثانياً) انتهاء عقد العمل المحدد المدة بإنجاز العمل الذى أبرم العقد من أجله :

إذا أبرم العقد لإنجاز عمل معين ، فطبيعى أن ينتهى إذا أُنجز ، بالفعل ، هذا العمل . ولتحديد ما إذا كان العمل قد أُنجز من عدمه يجب الوقوف على الضوابط والمعايير والأوصاف التى وضعها الطرفان فى العقد أو فى ملحقاته لهذا العمل . ويتولى قاضى الموضوع الفصل فى هذه المسألة عند النزاع ، وتطبيقاً لذلك قُضى بأنه ” إذا عُلق عقد العمل على خدمة أو عمل معين فإن العلاقة بين العامل ورب العمل تستمر ما دامت تلك العلاقة قائمة فإذا انتهت تلك العلاقة ينتهى معها العقد ” (عليا عمانية ، ط ٦٤ لسنة ٢٠٠٥ م ، مع الأحكام ، المكتب الفنى ، ٢٠٠٥ ، ص ١٨٤) .

وعليه فلا يجوز ، كتقاعدة عامة ، لأى من الطرفين أن يستقل بإنهائه عقد العمل المحدد المدة قبل انقضاء مدته أو إنجاز العمل الذى أبرم من أجله ما لم تتوافر حالة من الحالات المنصوص عليها فى القانون ، وإلا اعتبر ذلك إنهاءً مبسراً للعقد يستتبع التعويض للطرف الآخر عما لحقه من ضرر دون حاجة لإثبات أى تفسف . ويُعد ذلك تطبيقاً للقواعد العامة إذ لا يجوز نقض العقد أو تعديله أو إلغاؤه إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التى يُقرها القانون .

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا بسلطنة عُمان بأن ” فسخ عقد العمل محدد المدة قبل

نهاية مدته يُعرض فاسخ العقد للمسئولية العقدية ، وعليه فإنه ، فى غير الحالات التى أجاز فيها القانون إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل نهاية مدته أو فسخه بالإرادة المنفردة سواء من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل ، فإن من يقوم بإنهاء العقد أو فسخه قبل انتهاء مدته بعدم تنفيذه يكون مسؤولاً مسؤولية عقدية وفقاً للقواعد العامة عن تعويض الأضرار الناجمة عن هذا الإنهاء أو الفسخ ولو قام مبرر لذلك . “

(الحكم الصادر في الاستئناف رقمى ٥٤ ، ٥٥ لسنة ١٩٩٧ ، بتاريخ ١٢/٥/١٩٩٧ ، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها المحكمة التجارية في سلطنة عمان ، العام القضائى ١٢) .

كما قُضى بأنه ” من المقرر فقهاً وقضاءً أن جزاء نقض صاحب العمل للعقد محدد المدة قبل انتهاء مدته هو تعويض العامل بما يعادل أجره المتبقى عن فترة العقد ما لم يثبت صاحب العمل أن الضرر الذى أصاب العامل يقل عن هذا المبلغ بإثبات أن العامل قد حصل على عمل آخر فور انتهاء عقده ” (الحكم الصادر فى الطعن رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٥ عمالية عليا بتاريخ ٢٠/١/٢٠٠٦ م ، مج الحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا ، السنة ٦ ، ص ٥١١ . الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٧ عمالية عليا ، بتاريخ ٢٥/٥/٢٠٠٧ م ، مج الأحكام ، الدوائر المدنية ، س٧ ق ، ص ١١٢١)

والخلاصة أن عقد العمل المحدد المدة لا ترد فيه ، كقاعدة عامة ، الإستقالة ولا يجوز فيه الفصل إلا لأسباب الخاصة التي يُقرها القانون (المادتان ٤٠ ، ٤١ من قانون العمل العماني) فإذا أُنهى من قبل أى من الطرفين لغير هذه الأسباب كان ذلك تعسفاً دون حاجة لتقديم أى دليل على التعسف ، فمجرد إنهاء العقد قبل نهاية مدته أو إنجاز العمل يُعتبر تعسفاً يستوجب التعويض . فالإستقالة كتصرف إنفرادى لا ترد إلا على العقد غير المحدد المدة أما فى العقد المحدد المدة فيُنظر إليها على أنها إنهاء مبسّر موجب للتعويض . وقد قُضى بأن ” التعويض عن انتهاء العقد المحدد المدة فى غير الحالتين السابقتين يُقدر بمقدار أجر الباقي من مدته مع احقية صاحب العمل فى المطالبة بانقاص التعويض اذا ثبت أن العامل قد حصل على عمل جديد ” الحكم الصادر فى الطعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٥ م عمالية عليا بتاريخ ٥/٨/٢٠٠٦ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية ، السنة ٦ ، ص ٥٨٢ .

ثالثاً : مثالب اعمال هذه القاعدة فى النظام القانونى العماني :

إن الأعمال الآلى لمبدأ عدم جواز إنهاء عقد العمل المحدد المدة إلا بنهاية مدته قد يتنافى ، إذا أُبرم العقد لمدة طويلة ، مع مبدأ الحرية الشخصية اذ يتعين البقاء فى علاقة العمل طوال مدة العقد مهما طالّت ، وهذا يجعل علاقة العمل شبيهة بعلاقة الرق . ولم يتنبه المشرع العماني الى هذا المآخذ فحظر إنهاء عقد العمل المحدد المدة بالاستقالة قبل نهاية مدته طالّت هذه المدة أم قصرت ، وذلك بخلاف المشرع المصرى الذى وضع حداً أقصى للمدة التى يتعين على العامل عدم الاستقالة قبل فواتها ، بنصه فى المادة ٢/٦٧٨ من القانون المدنى على أنه ” إذا كان العقد لمدة حياة العامل او رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات ان يفسخ العقد دون تعويض ، على أن ينظر رب العمل الى ستة اشهر ” . وبهذا النص يكون المشرع المصرى وضع حداً أقصى لعقود العمل المحددة قدره بخمس سنوات بعدها يستطيع العامل التحلل من العلاقة بالاستقالة . وقد وفق المشرع بهذا النص بين مبدأ حرية العامل والرغبة فى حماية العامل وذلك بتحقيق نوع من الاستقرار لعلاقة العمل .

ولما كان المقصود بالنص هو حماية العامل فقد جعل المشرع المصرى مكنة الانهاء بعد خمس سنوات للعامل فقط ، وعلى ذلك يبقى العقد محدد المدة بالنسبة لصاحب العمل فلا يستطيع إنهاؤه قبل نهاية مدته مهما طالته هذه المدة إلا إذا كان لديه استعداد لأن يدفع للعامل مستحقاته المالية للفترة المتبقية حتى نهاية العقد .

أما عن سبب قصر حق الانهاء بعد فوات خمس سنوات على العامل وحده وحرمان رب العمل من ذلك فيمكن فى أمرين :

الأول : منع صاحب العمل من الخروج على القواعد المقررة للطرد من العمل فى وقت غير ملائم .

الثانى : اختلال التوازن القائم بين طرفى العلاقة وعدم التناسب المطلق للضرر الذى يحمق بصاحب العمل من ترك العامل للعمل مع الكارثة التى تصيب هذا الأخير من جراء انهاء خدماته من قبل صاحب العمل .

الطائفة الثالثة : أسباب خاصة بانقضاء عقد العمل غير المحدد المدة

مفهوم العقد غير المحدد المدة : يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا لم يكن مضافاً إلى أجل أو مبرماً بخصوص إنجاز عمل معين . والأجل كما هو معروف واقعة مستقبلية محققة الوقوع يترتب على تحققها وجود الالتزام (أجل واقف) أو زواله (أجل فاسخ) . ويعد أجلاً ربط العقد بتاريخ محدد أو بانتهاء موسم معين أو إضافته إلى واقعة معينة محققة الوقوع ، كميلاد طفل أو وفاة إنسان . وقد قُضى ، فى فرنسا ، باعتبار العقد محدد المدة طالما حُدد تاريخ تقريبي لانتهائه ، فلا يُشترط التحديد القاطع (نقض مدنى فرنسى ، ٩ مايو ١٩٧٧ ، بلتان المدنى ، الطعن رقم ٢٩١ ، ص ٢٨١ مع تعليق Savatier) . لكن يُلاحظ ، بالمقابل ، بأن تحديد أجل معين لسن تقاعد العامل ليس من شأنه تحويل هذا العقد إلى عقد محدد المدة ، ويظل للمتعاقدين الحق فى انهاءه بالإرادة المنفردة ، إذ أن تحديد أجل معين لسن التقاعد إنما قُصد به وضع حد أقصى لبقاء العامل بالخدمة .

ويعتبر العقد غير محدد المدة ولو تضمن مدة محددة لانتهائه مادام قد ثبت فيه ، لكل من طرفيه أو لأحدهما ، مكنة الإنهاء الإرادى طوال مدة سريانه ، وترتيباً على ذلك قُضى بأن ” من المقرر فقهاً وقضاً ، بما فيه قضاء هذه المحكمة ، أن حق الانهاء الانفرادى للعقد يُغير طبيعته من عقد محدد المدة الى عقد غير محدد المدة ، وحيث ان الحكم المطعون فيه لم يلتزم هذا النظر وحكم بأن العقد محدد المدة ، وأن الفصل كان غير مبرر وحكم للمطعون ضده بالتعويض على هذا الأساس ، فإنه يكون قد خالف صحيح الواقع فى الدعوى وأخطأ فى تطبيق القانون بما يوجب نقض الحكم المطعون فيه ” (الحكم الصادر فى الطعن رقم ٤ لسنة ٢٠٠٦ عمالية عليا ، بتاريخ ١٠/٤/٢٠٠٦م ، مع الأحكام المدنية ، السنة ٦ ، ص ٥٧١) .

وينتهى العقد غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة للعامل (الإستقالة) ، أو بالإرادة المنفردة لصاحب العمل (الفصل من الخدمة) ، وتكلم فيما يلى عن المفهوم القانونى لكل من الإستقالة والفصل ، ثم عن الشروط الواجب توافرها لاعمال كل منهما ، ثم عن الأثر القانونى الذى رتبته المشرع عليهما .

(أولاً) المفهوم القانونى لكل من الإستقالة والفصل من الخدمة :

(١) مفهوم الإستقالة :

(أ) الإستقالة تصرف بالإرادة المنفردة من جانب العامل:

الإستقالة عمل إرادى من جانب العامل يكشف به عن رغبته فى إنهاء علاقة العمل . فهى تصرف قانونى من جانب واحد ، ومن ثم فهى لا تحتاج إلى اتفاق مسبق مع صاحب العمل. وليس للإستقالة شكل معين ، فيجوز أن تقدم كتابةً أو شفاهةً ، وقد تستفاد من سلوك العامل ، كتركه للمنشاء عقب رفض صاحب العمل لطلبه بتعديل شرط جوهرى فى العقد .

(ب) (الإستقالة تحمل فى طياتها كل مقومات التصرف القانونى: الجدير بالذكر أن تعبير العامل عن رغبته فى الإستقاله ليس مجرد ”إخبار“ : ، وإنما هو تعبير يحمل فى طياته مقومات التصرف القانونى الكامل والملزم لصاحبه ، وهو ما يترتب عليه ما يلى :

. أن تتوافر فيه كافة شروط الوجود وشروط الصحة الواجب توافرها فى أى تصرف قانونى ، ولذا فلا يُعتد بالاستقالة الصادرة عن غلط أو تدليس أو إكراه .

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا بسلطنة عُمان بأنه ” إذا كان من المقرر أن الاستقالة وإن كانت من جانب واحد فإنها تصرف قانونى إرادى يجب أن يكون خالياً من جميع عيوب الإرادة ، ومنها الإكراه بكافة أشكاله ، وأن تقدير الإكراه المعنوى يكون بما وقع فى نفس العامل من تأثير بغض النظر عن شكل المؤثر وحجمه باعتبار أن تقديره يكون بمدى ما أحدثه فى نفس المكره من تأثير ” (الحكم الصادر فى الدعوى العمالية رقم ٢٠٠٠/٨١ ، بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٧ ، مجموعة القواعد التى قررتها المحكمة التجارية العمانية ، العام القضائى السادس عشر ، سنة ١٩٩٩-٢٠٠٠ م ، ص ٥٢٨) .

. تعتبر الإستقالة مقبولة من تاريخ تقديمها ويُلحق بها أثرها دون تعليق على قبول صاحب العمل لها .

إذ هى ، فى ذاتها ، تصرف قانونى كامل لا تحتاج إلى أى عنصر خارجى عليها .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن الإستقالة هى إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة وتتم بمجرد تقديمها ، ومن ثم لا يحول دون إعمال أثرها ” التأشير عليها بالحفظ ” من رب العمل ، أو قول المطعون ضده بأن الطاعن ما زال موظفاً لديه (الحكم الصادر فى الطعن رقم ٤٩٦ لسنة ٢٧ ق ، بتاريخ ٢٣ / ٣ / ١٩٧٤ ، مجموعة الاستاذ الهوارى ، ج١ ، ص ٢٥٩) ، كما قضت المحكمة العليا بسلطنة عمان أن ” الاستقالة هى عمل إرادى قانونى يصدر تعبيراً عن ارادة العامل فى ترك العمل ولا يتوقف تمامها على قبول صاحب

العمل وينتهي بها عقد العمل بمجرد تقديمها” (الطعن رقم ٧٨ لسنة ٢٠٠٧ م، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة المدنية، س٧ق، ص ١١٤٦)

. القاعدة أنه لا يجوز للعامل أن يسحب استقالته بعد تقديمها ذلك أن الإخطار بها قد أوجد لصاحب العمل مركزاً قانونياً جديداً له أن يحتج به دون أن يكون للعامل المتسقيّل أن يعود ويتمسك بقيام علاقة العمل .

وتطبيقاً لذلك قُضى بأنه ” ليس للعامل أن يسحب استقالته بعد تقديمها ولو كان رب العمل لم يقبلها ، إذ هي لا تحتاج إلى قبول من صاحب العمل ، وذلك على عكس استقالة الموظف حيث لا تنقطع رابطة التوظيف إلا بعد قبول الإستقالة من الجهة الإدارية المختصة ” (الحكم الصادر من محكمة القاهرة الابتدائية فى ٣٠ مايو ١٩٥٥ ، مجموعة الفكهانى ، ج١ ، ص ٢٨٩) . على أن استمرار العامل فى أداء عمله بموافقة صاحب العمل بدون انقطاع يعتبر عدولاً منه عن الإستقالة واستمراراً لعلاقة العمل القديمة ، وإذا حرر صاحب العمل للعامل عقداً جديداً لا يُعتد به إذ العقد القديم ما يزال سارياً .

هذا وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية بحق العامل فى العودة الى عمله رغم الاخطار بالاستقالة طالما تمت هذه العودة خلال فترة وجيزة مستندة فى ذلك الى ان العودة السريعة الى العمل تفيد عدم جدية العامل فى استقالته ، أى تقييد عدم اتجاه ارادته الى انهاء علاقة العمل ، وهو ما يعنى انعدام التصرف القانونى الانفرادى المسمى بالاستقالة الذى يرتب عليه المشرع هذا الأثر . واعتبرت محكمة النقض الفرنسية رفض صاحب العمل عودة العامل بعد رجوعه فى الاستقالة فصلاً تعسفياً (نقض فرنسى ، ٣٠ يناير ١٩٨٥ ، دالوز ، ١٩٨٧ ، رقم ٢٧٦) .

(ج) شكل الاستقالة :

ليس للاستقالة شكلاً معيناً فيجوز أن تتم كتابة أو شفاهة فى شكل صريح أو فى شكل ضمنى طالما أن رغبة العامل واضحة تماماً فى انهاء العقد اختياراً من جانبه .

(د) حكم النزاع بين العامل وصاحب العمل بشأن حصول الاستقالة : وإذا حدث نزاع بين العامل وصاحب العمل بشأن حصول الاستقالة فإنه طبقاً لنص المادة الأولى من قانون الاثبات العماني رقم ٦٨ لسنة ٢٠٠٨ م فإن عبء اثبات حصول الاستقالة يقع على عاتق من يدعى حصولها ، وباعتبار الاستقالة من قبيل الأعمال القانونية غير محددة القيمة فإنها لا تُثبت الا كتابة طبقاً لنص المادة ٤١ من قانون الاثبات العماني .

(٢) مفهوم الفصل :

الفصل ، كالأستقالة ، هو تصرف قانونى بالارادة المنفردة لصاحب العمل يكشف عن رغبته فى انهاء عقد العمل (عليا ، ط. ٥٨ لسنة ٢٠٠٤م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥م ، ص ٣٢٠) ، وهو كأي تصرف قانونى يجب أن تتوافر فيه كافة أركان صحة التصرف القانونى من تراضى ومحل وسبب.

(ثانياً) شروط الانهاء الانفرادى لعقد العمل غير المحدد المدة :

يشترط لصحة الانهاء الارادى لعقد العمل غير المحدد المدة سواء بالاستقالة أو بالفصل شرطين أساسيين هما: الإخطار المسبق، وانعدام التعسف (عليا ، الطعنين رقم ٥٤ ، ٥٥ لسنة ٢٠٠٥ ، مع أحكام الدائرة العمالية ، سنة ٢٠٠٥ ، ص ٢٢٥)

الشرط الأول: الإخطار المسبق

١. تعريف الإخطار : ويُقصد به الإعلان عن الرغبة فى الإنهاء قبل حصوله بفترة كافية سواء من جانب العامل بالاستقالة أو من جانب صاحب العمل بالفصل ، فكل من الاستقالة والفصل لا يُنتهى عقد العمل فوراً إنما بعد مدة معينة من الزمن .

٢. مدى جواز الاتفاق على الإعفاء من الإخطار : تختلف الاجابة على هذا السؤال بحسب ما اذا كنا بصدد اخطار بالاستقالة أو اخطار بالفصل.

الإخطار بالإستقالة: الواقع أن الإخطار بالإستقالة هو إجراء قُصد به حماية صاحب العمل من خطر الإنهاء المفاجئ ، ومن ثم فليس هناك ما يمنع من الاتفاق على إعفاء العامل منه طالما أن إرادة صاحب العمل ، بهذا الخصوص ، صحيحة غير مشوبة بأى عيب ، واضحة خالية من أى لبس أو غموض .

الاخطار بالفصل : فهو إجراء مقرر لمصلحة العامل وهو الطرف الضعيف فى العلاقة ، ولذا فلا يجوز لصاحب العمل أن يتحلل منه .

٣. شكل الإخطار : ليس للإخطار شكل معين ، فيجوز أن يكون كتابةً أو شفاهةً أو باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً فى دلالاته على حقيقة المقصود ، غير أن المشرع العماني ، فى المادة ٣٧ من قانون العمل ، والمشرع المصرى ، فى المادة ١١٠ من قانون العمل الجديد ، قد اشترطاً أن يتم الإخطار كتابةً . وليس بشرط أن يتضمن خطاب الاخطار الأسباب التى دفعت الى الاستقالة أو تلك التى دفعت الى الفصل ، وإذا ذكر العامل هذه الأسباب فلا يكلف بإثبات صحتها ، بخلاف صاحب العمل إذ هو مكلف فى جميع الأحوال بإثبات مبررات قراره بالفصل وإلا كان متعسفاً . وإذا كان بالإمكان حمل سكوت صاحب العمل عن بيان أسباب قرار الفصل على انه قرينة بسيطة على التعسف فانه لا يجوز ، مطلقاً ، أن يُتخذ من سكوت العامل عن ايضاح مبررات استقالته قرينة على تعسفه فى الإنهاء .

٤. مدة الإخطار : وفقاً لنص المادة ٣٧ من قانون العمل العماني فإن مدة الإخطار هى ثلاثون يوماً بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم مشاهرة ، وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم ما لم يُتفق على غير ذلك . ويجوز الإتفاق على مدة أطول ، كما نرى جواز الإتفاق على مدة أقل ، بخصوص الاستقالة

، لأن الإخطار بالاستقالة مقرر لمصلحة صاحب العمل ، وإذا كان من حق هذا الأخير الاتفاق على إعفاء العامل منه كلية فمن حقه ، من باب أولى ، أن يُنقص مدته. وتُحسب مدة الإخطار من وقت وصوله إلى علم من وجه إليه. وبانتهاء مدة الإخطار يتحلل الطرفان من رابطة العمل تماماً بغير حاجة إلى أى إجراء آخر ..

٥. جزاء عدم مراعاة مدة الإخطار: إذا لم تُراعى المدة القانونية للإخطار فإنه يلزم تعويض صاحب المصلحة ، سواء العامل أو صاحب العمل ، وفى الحالتين يُعتبر العقد منتهياً بمجرد إبلاغ الرغبة فى إنهائه ، فلا يترتب على عدم مهلة الإخطار سوى التعويض الذى يُقدر بالأجر الشامل عن مدة المهلة أو الجزء المتبقى منها . والجدير بالذكر أن التعويض المستحق عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ليس بديلاً عن التعويض المستحق عن التمسك الذى شاب الإنهاء ، إذ يصح الجمع بينهما لأن منطقتيهما مختلفتان ، فمناطة التعويض عن التمسك هو الضرر أما مناطة التعويض عن عدم الإخطار هو مجرد عدم احترام المهلة المحددة قانوناً .

٦. هل يجوز فصل العامل خلال مدة الإخطار بالاستقالة أو تركه العمل خلال مدة الإخطار بالفصل إن حدث ما يستوجب ذلك ؟ إذا ارتكب العامل ما يستوجب فصله سواء طبقاً لنص المادة ٢٧ أو طبقاً لنص المادة ٤٠ من قانون العمل العماني أثناء فترة الإخطار ، فهل يجوز لصاحب العمل أن يتخذ قراراً يفصله أم لا ؟

الاجابة نعم بكل تأكيد والسبب فى ذلك أن مجرد الإخطار بالاستقالة أو بالفصل لا يُنتهى علاقة العمل فوراً وإنما بعد فوات مدة الإخطار ، وهذا يعنى بقاء علاقة العمل قائمة بين الطرفين طوال تلك المدة بذات شروطها وقيودها وأوصافها والالتزامات المتفرعة عنها سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل . فإذا أخل العامل بواجباته خلال تلك الفترة وارتكب ما يستوجب الفصل جاز لصاحب العمل أن يفصله ، ووفقاً لنفس المنطق فإنه إذا حدث ما يدفع العامل إلى الاستقالة طبقاً للمادة ٢٧ أو ترك العمل طبقاً للمادة ٤١ من قانون العمل العماني فإن من حقه أن يستقيل أو يترك العمل فوراً دون انتظار لفوات مدة الإخطار .

وتطبيقاً لذلك قُضى ، فى فرنسا ، بأن لصاحب العمل أن يضع نهاية لمهلة الإخطار ، ويفصل العامل إذا ما ارتكب خطأ جسيماً أثناء مهلة الإخطار دون أن يكون ملزماً باتباع قواعد وإجراءات الفصل ، كما أجازت محكمة النقض الفرنسية ذلك ولو كان الخطأ الجسيم الذى ارتكبه العامل سابقاً على مهلة الإخطار ولم يُكتشف إلا بعد سريانها (نقض اجتماعى فرنسى ، أول فبراير ١٩٨٢ ، بلتان المدنى ، ص ٤٢) .

٧. هل الإخطار بالاستقالة أو بالفصل يُحول العقد من عقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة ينتهى بانتهاء مهلة الأخطار؟
لا أثر للإخطار على طبيعة العقد ، إذ يبقى العقد غير محدد المدة كما هو دون أن تتغير طبيعته ، كل ما هنالك أن العد التنازلى له قد بدء مع سريان مدة الاخطار .

× الشرط الثانى: انعدام التعسف :

(١) مفهوم التعسف : يتوافر التعسف بتوافر ” نية الاضرار ” لدى من استخدم حقه فى الانهاء . وتتوافر نية الاضرار طالما ” استهدف المنهى الضرر غاية لتصرفه ” ، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن ” حق فسخ عقد العمل غير المحدد المدة شأنه شأن كل حق مقيد بعدم اساءة استعماله ، وتقتضى القواعد العامة بأن من يستعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسئولاً عما ينشأ من ذلك من ضرر ، وأن استعمال الحق يكون غير مشروع اذا قصد به الاضرار بالغير ” (عليا ، ط. ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ ، مج أحكام الدائر العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٧) .
كما قُضى أيضاً بأن ” اذا كان الانهاء بالارادة المنفردة من النظام العام ، بمعنى أنه لا يجوز اتفاقاً حرمان طرف من طرفى العقد من حق الانهاء منعاً لتأبيد العقد ، الا أنه حق مقيد بقيدىن هما سبق الإخطار وعدم التعسف فى استعمال هذا الحق ، ويقصد بالتعسف الاستعمال غير المشروع لحق الانهاء بقصد الاضرار بالطرف الأخر أو تحقيق مصلحة قليلة الأهمية لا تتناسب مع الضرر الذى يصيب هذا الأخر بسببها ” (الطعنين ١٢٥ ، ١٢٦ لسنة ٢٠٠٤ ، مج الأحكام السابقة ، ص ١٦ . ط. رقم ٥٨ لسنة ٢٠٠٤م نفس المجموعة ، ص ٢٢٠) .

فمبدأ حسن النية يحتم على طرفى العقد البعد عن كل ما يضر بالطرف الأخر ، ولا شك أن تعسف العامل فى استقالته أو صاحب العمل فى فصله للعامل يعد إخلالاً منه بهذا الواجب . والحقيقة أنه رغم تعدد معايير التعسف إلا أنها تدور جميعها حول ” قصد الاضرار بالطرف الأخر ” .

(٢) ما يُعد تعسفاً : يُعتبر تعسفاً فى ضوء المعيار السابق ، على سبيل المثال لا الحصر ، ما يلى :

- تقديم العامل لاستقالته رغم استجابة صاحب العمل لكل مطالبه .
- إذا تضمنت الاستقالة تحريضاً للعمال على ترك العمل .
- إذا تبين أن العامل قد قدم استقالته بغية إحراج صاحب العمل .
- تقديم الإستقالة فى وقت حرج جداً للمنشأة .
- إذا دلت الظروف عن عدم اكتراث العامل بالنتائج السيئة التى يمكن أن تتجم عن استقالته .
- يعد دليلاً على التعسف ذكر صاحب العمل لأسباب الفصل على سبيل التتابع بمعنى أنه كلما رفضت

المحكمة سبباً جاء صاحب العمل بسبب آخر فذلك يدل على عدم جديته وأنه فقط كان يرغب في التخلص من العامل دون مبرر معقول (قرار رقم ١٠٢ ، ط. ٢٠٠٤/٤٢ م ، جلسة ٢٠٠٤/١٠/١١ م ، مج الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٦٥) .

. يُعد تعسفاً استناد صاحب العمل في فصل العامل إلى مجرد خسارة المنشأة في سنة من السنوات (عليا ، ط. ٥٢ لسنة ٢٠٠٥ ، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، المكتب الفني ، ٢٠٠٥ م ن ص ١٣٠) .

. إذا وقع الفصل بسبب ” حجوز أوقعت تحت يد صاحب العمل من قبل دائنى العامل (مادة ٢/٦٩٥ مدنى مصرى) ، ويرجع التعسف في هذه الحالة الى أن المصلحة التي تعود على صاحب العمل ، وهي تجنب مضايقة الدائنون له ، لا تتعادل البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسبب الفصل .
رفض اعادة العامل الى عمله بعد وقفه احتياطيا لا سيما بعد حفظ التحقيق أو ثبوت أن براءته المحكمة (عليا ط. رقم ٦ لسنة ٢٠٠٤ م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ م ، ص ١٨٨) ، ويأخذ حكم الحالة السابقة المسارعة الى فصل العامل والقضية قيد التحقيق قبل الإحالة إلى المحكمة (عليا ، ط. ٢٧ لسنة ٢٠٠٤ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ م ، ص ٢٤٠) .
قرار رقم ٨٩ ، الطعن رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٤ م ، جلسة ٢٤ / ٥ / ٢٠٠٤ م ، مج الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ م ، ص ٢٤٠) .

. رفض رب العمل اعادة العامل للعمل بعد ما ثبت صلاحية العامل للعمل من خلال شهادة طبية حصل عليها في الميعاد كما نصت المادة ٦٦ من قانون العمل العماني القديم رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، ولا يقدر في ذلك ان كان محرر الشهادة الطبية طبياً عمومياً (عليا ، الطعن رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٥ م ، مج أحكام الدائرة العمالية ، سنة ٢٠٠٥ ، ص ١٤٠)

(٣) ما لا يُعد تعسفاً : لا يعد صاحب العمل متعسفاً في الحالات التالية:

. إذا رفض عودة العامل إلى عمله بعد انقطاعه بدون عذر مقبول سبعة أيام متصلة أو عشرة أيام منفصلة خلال العام ، وتطبيقاً لذلك قُضى بأن ” انقطاع العامل عن العمل لمدة تجاوز المدة المحددة في قانون العمل دون عذر مشروع يُعد خطأً جسيماً واستهتاراً بالعلاقات العقدية يبرر فسخ عقده ، ويعد امتناع صاحب العمل من اعادة تشغيل العامل عند عودته بعد انتهاء مدة الغياب فسحاً للعقد من جانبه ” (عليا ، ط. ١٦٤ لسنة ٢٠٠٢ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ م ، ص ٩٥)

. اذا فُصل العامل بسبب تدنى مبيعات الشركة رغم اعطائه الفرصة أكثر من مرة ، بالإضافة إلى تأخره المتكرر عن الدوام (عليا ن ط. ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ص ١٣٥) .

(٤) على من يقع عبء اثبات التعسف ؟؟

يمكن القول بأنه يتعين على من استخدم حقه في الإنهاء أن يثبت المبرر المشروع الذي دفعه إلى ذلك ، وعلى الطرف الآخر أن يثبت عدم صحة هذا السبب وأنه كان مخالف للقانون ، لأن الأصل أن إثبات التعسف يقع على عاتق من يدعيه . وتطبيقاً لذلك قُضى بأنه ” إذا أبدى صاحب العمل سبباً لانتهاء خدمة العامل لديه فإن عبء الإثبات ينتقل إلى العامل ليثبت أن صاحب العمل فصله فضلاً تعسفياً أو أن إنهاء خدمته كان مخالفاً لقانون العمل ” (قرار رقم ٤٧ ، ط. ١٦٤ / ٢٠٠٣ م ، جلسة ٢٣ / ٢ / ٢٠٠٤ م ، مع الدائرة العمالية ، ص ٩٥) ، كما قُضى بأنه ” من المقرر وفقاً للقواعد العامة أن على من يدعى التعسف أن يثبته (عليا ، ط. ١٦٠ لسنة ٢٠٠٣ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٧) ، ” ويتنقل عبء الإثبات بين طرفي الخصومة تبعاً لما تُسفر عنه المرافعات ” (عليا ، ط. ١٩٨ لسنة ٢٠٠٣ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ١٥٣) ، وفي نفس السياق قُضى بأن ” عجز صاحب العمل عن اثبات السبب العادل للفصل يترتب عليه اعتبار الفسخ تعسفياً موجباً للتعويض ” (عليا ، ط. رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٤ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ١١٣ . ط. ١٦٤ لسنة ٢٠٠٣ م ، مع الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ م ، ص ٩٥) .

وغنى عن البيان أن ” تقدير ما اذا كان فصل العامل مبرراً أو تعسفياً ، وكذا تقدير الأدلة في الدعوى والموازنة فيما بينها وتقدير التعويض من المسائل التي تستقل بها محكمة الموضوع متى أقامت قضائها على أسباب سائغة تكفي لحمله “ (عليا ، ط. ٧٦ ، ٢٩ لسنة ٢٠٠٤ م ، مع أحكام الدائرة العمالية ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٠٣ ، ٣٠٩) .

(٥) ما هي طبيعة المسؤولية عن التعسف ؟؟

رأى البعض أنها مسؤولية عقدية على سند من القول بأن التعسف هو اخلال بالالتزام بوجود تنفيذ العقود بحسن نية . والواقع أن المسؤولية عن التعسف في استعمال الحق هي مسؤولية تقصيرية في جميع الأحوال سواء أكان الحق الذي شاب التعسف استعماله حقاً ناشئاً عن عقد أم عن أى واقعة قانونية أخرى . فالإساءة في استعمال الحق هي عمل غير مشروع في ذاتها .

(٦) ما الأهمية القانونية للقول بالطبيعة التقصيرية للمسئولية الناشئة عن

التعسف ؟؟

تظهر هذه الأهمية في عدة مجالات أهمها مجال التقادم ، فالدعاوى التقصيرية تتقادم بمرور ثلاث

سنوات من وقت علم الضرر وبالمسؤول عنه أو بخمسة عشر عاماً من يوم وقوع الفعل الضار ، أما الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فتتقدم بمرور سنة واحدة من وقت الاستحقاق في القانون العماني ومن وقت انتهاء علاقة العمل في القانون المصري (م.١/٦٩٨مدنى مصرى). وقد اعتبرت محكمة النقض المصرية أن دعوى التعويض عن الانهاء التعسفى من بين الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، وتخضع من ثم للتقدم الحولى .

(٧ ما هو شكل وكيفية تقدير التعويض عن التعسف ؟؟)

يتخذ التعويض عن التعسف فى الانهاء الارادى لعلاقة العمل دائماً الشكل النقدى ، اذ ليس من المقبول أن يطالب صاحب العمل العامل المستقيل بالعودة الى العمل لأن ذلك يتنافى مع الحرية الشخصية للعامل ولا يتحقق معه التعاون المطلوب بين العامل وصاحب العمل .

أما عن كيفية تقدير التعويض فقد خلت نصوص القانون العماني والمصرى من نص يبين طريقة حساب التعويض فى هذا الخصوص ، ولا تطبق فى هذه الحالة قاعدة مساواة التعويض للأجر الواجب للعامل كما هو الشأن فى حالة عدم احترام فترة الأخطار المنصوص عليه فى المادة ٣٧ من قانون العمل العماني لأن مناط التعويض فى الحالتين مختلف . ولذا فان التعويض يتم وفقاً للقواعد العامة ، أى بقدر ما لحق الطرف الآخر من خساره وما فاتته من كسب طالما أنه نتيجة طبيعية لاستخدام المدعى عليه للحق فى الانهاء .

الطائفة الثالثة : الأسباب المشتركة لانتهاء عقد العمل :

تعداد : الأسباب المشتركة لانتهاء عقد العمل أياً كان نوعه ، محدد المدة أم غير محدد المدة ، هى : وفاة العامل ، واستحالة التنفيذ ، وفسخ العقد لخطأ أحد الطرفين ، والعجز عن العمل ، وثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الاختبار .

(أولاً) وفاة العامل :

- وفاة العامل ، بخلاف وفاة صاحب العمل ، هى سبب عام لانقضاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة .

- والسبب فى ذلك أن عقد العمل بالنسبة للعامل هو عقد يقوم على الاعتبار الشخصى .

- وينتهى عقد العمل بمجرد وفاة العامل بقوة القانون دون حاجة الى أن يظهر ورثته أو يظهر رب العمل ارادته فى اعتبار العقد منتهياً .

- وتحدث وفاة العامل هذا الثرايا كان سببها وسواء أكانت وفاة حقيقية أو وفاة حكمية بصدور حكم من القاضى باعتبار العامل المفقود ميتاً .

- وفاة صاحب العمل لا تحدث هذا الأثر الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار كعقد العمل المبرم بين الطبيب ومساعديه او بين المحامى وموظفى مكتبه فاذا توفى الطبيب أو توفى المحامى لم يستمر العقد مع ورثته .

(ثانياً) استحالة تنفيذ العقد :

ينتهى عقد العمل أياً كان نوعه اذا استحال على أحد المتعاقدين تنفيذ التزامه ، ويترتب على الاستحالة انفساخ العقد وفقاً للقواعد العامة ، وهو ما يتم دون أثر فوري لأن عقد العمل من العقود الزمنية التى يستحيل اعمال الفسخ فيها باثر رجعى .

- وتحدث الاستحالة هذا الأثر سواء أكانت ترجع الى سبب غير متصل بالطرفين ، كقرار ابعاد العامل الأجنبى عن البلاد أو رفض تجديد الترخيص بالعمل أو سجب الترخيص الذى يجيز للعامل دخول مكان العمل ، أو كانت ترجع الى سبب يتصل بأى منهما كمرض العامل أو عجزه الدائم عن تنفيذ التزاماته (م. ٤/٧١ من قانون العمل المصرى المقابلة لنص المادة من قانون العمل العمانى) .

(ثالثاً) فسخ العقد نتيجة إخلال أحد المتعاقدين بالتزامه :

فسخ العقد ، فى العقود الملزمة للجانبين ، يعتبر جزءاً على اخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته (مادتان ١٥٧ ، ١٥٨ مدنى مصرى) ، وطبقاً للقواعد العامة فان الفسخ لا يكون إلا بحكم القضاء ، الا اذا تم الاتفاق على أن يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة الى حكم قضائى. ويخضع عقد العمل ، شأنه شأن

غيره من العقود الأخرى ، الى هذه القاعدة . غير أنه نادراً ما يتم اللجوء إلى نظام الفسخ وفقاً للقواعد العامة في مجال علاقة العمل ، إذ وضع المشرع في قانون العمل بدائل أخرى لفكرة افسخ أكثر واقعية وأكثر قرباً من الفلسفة المعمول بها في قانون العمل يمكن أن نذكر من بينها :

. حق كل من الطرفين في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة طبقاً للضوابط المنصوص عليها في المادة ٣٧ من قانون العمل العماني .

. حق صاحب العمل في فصل العامل دون إخطار ودون مكافأة نهائية خدمة طبقاً لما تقتضيه المادة ٤٠ من ذات القانون .

. وأخيراً فمن حق العامل ترك العمل في حالات خاصة ورد النص عليها في المادة ٤١ .

(رابعاً) ثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الاختبار :

جعل القانون ثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الاختبار سبباً عاماً لانقضاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة . ويثبت هذا الحق لكل من الطرفين العامل وصاحب العمل . وفكرة الصلاحية هنا فكرة أشمل لا تقف عند مجرد عدم الكفاءة في أداء العمل بل تمتد إلى مراعاة حسن الخلق والتعاون والثقة وغير ذلك من الأمور التي تكون موضع تقدير من صاحب العمل .

(خامساً) الفصل من الخدمة :

لا نقصد هنا مطلق الفصل من الخدمة وإنما فقط الفصل المستند إلى المادة ٤٠ من قانون العمل العماني ، وكذا الفصل لأسباب اقتصادية ، ويلحق بهما ، في الحكم ، ترك العمل طبقاً للمادة ٤١ من ذات القانون ، فهذان هما النوعان اللذان يمكن تصنيفهما ضمن الأسباب العامة التي تنطبق سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، وذلك بخلاف الفصل تطبيقاً للمادة ٣٧ الذي لا ينطبق فقط إلا على عقود العمل غير محددة المدة .

× النوع الأول: الفصل تطبيقاً للمادة ٤٠ من قانون العمل العماني: أثبت المشرع العماني لصاحب العمل الحق في فصل العامل ، سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، دون إخطار ودون مكافأة نهائية الخدمة في تسع حالات حصرها المشرع في المادة ٤٠ بقوله ” لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهائية الخدمة في أي من الحالات الآتية :

١. إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل .

٢. إذا ارتكب خطأً نشأت عنه خساره مادية جسيمة لصاحب العمل ...

٣. إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وكان في مخالفتها الحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال .

٤. إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة ، على أن يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى.

٥. إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها .

٦. إذا حُكِم عليه نهائياً في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به .

٧. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي .

٨. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول ، أو اذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، أو اذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام ” .

٩. إذا أخل العامل اخلاقاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله .

- التعليق على النص :

يجب قبل تصنيف حالات الفصل التي عدتها هذه المادة أن نشدد على أمرين اساسيين :

الأول: قد يفهم من صياغة المادة بأن حكمه لا ينطبق الا على عقود العمل غير المحددة المدة ، فالنص يتكلم عن الفصل ” دون سبق اخطار العامل ” ومن المعروف أن العقود التي تتطلب الإخطار السابق هي فقط عقود العمل ” غير المحددة المدة ” ، غير أن هذا الفهم غير صحيح ، فالحكم ينطبق سواء أ كنا بصدد عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة فالنص يتكلم عن مخالفات جسيمة لا يمكن معها تبرير غل يد صاحب العمل عن مجازاة العامل بالفصل بحجة أن العقد محدد المدة والا كان في ذلك ضرر بالغ لصاحب العمل أو المنشأة ” وشرعنة“ لسلوكيات مخالفة للقانون وللنظام العام ولجوهر علاقة العمل .

الأمر الثاني: أن الفصل يتم دون اخطار ودون مكافأة نهاية خدمة وهو من أفسى الجزاءات التي تظال العامل بموجب قواعد قانون العمل ، ولذا فقد أورد المشرع العماني حالاته على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال . فهذا ، من ناحية ، هو ما يتفق مع صياغة النص الذي اثبت الحق لصاحب العمل في فصل العامل ” في أى من الحالات الآتية.... “ ، فضلا عن هذا هو ما يتفق مع فلسفة قانون العمل باعتباره يتغىي حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل . ومع ذلك فقد كان للمحكمة العليا في سلطنة عمان رأى آخر عندما قضت بتاريخ ١١ أبريل ٢٠٠٥ بأن ” الحالات الواردة بالمادة ٤٠ من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٢م والتي تجيز لصاحب العمل فصل العامل دون سبق اخطار وبدون مكافأة لم ترد على سبيل الحصر وإنما جاءت على سبيل المثال ، وعليه فإنه متى ارتكب العامل خطأً جسيماً ولم يكن من ضمن حالات المادة ٤٠ من قانون العمل فإن لرب العمل الاعتماد على نص المادة ٤٠

في فصل العامل (الطعن رقم ١ لسنة ٢٠٠٥م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ، لسنة ٢٠٠٥م ، ص ١٠١)

- تصنيف حالات الفصل الواردة بالمادة ٤٠ :

يمكن تصنيف الحالات التسع التي ورد النص عليها في المادة ٤٠ من قانون العمل العماني ضمن الطوائف الأربعة التالية :
الطائفة الأولى : الغش والتدليس .

ويتمثل في ” انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه لشهادات وتوصيات مزورة ” والواقع أن هذه حالة من حالات التدليس عند إبرام عقد العمل تجيز ابطاله لا فسخه ، غير أنه ونظراً لخصوصية عقد العمل فقد أُجيز لصاحب العمل أن ينهي العقد دون حاجة لرفع دعوى الابطال .

الطائفة الثانية : الخطأ المهني الجسيم .

ومن مظاهر الخطأ المهني الجسيم ارتكاب العامل لأخطاء تتشأ عنها خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل (فقرة ٢) ، وعدم مراعاته للتعليمات السلامة المكتوبة والمعلقة في مكان العمل رغم انذاره كتابة (فقرة ٣) ، وتغيبه دون عذر مقبول عن عمله عشرة أيام منفصلة أو سبعة أيام متصلة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول (فقرة ٤) ، وإفشاؤه للأسرار الخاصة بالمنشأة (فقرة ٥) ، وأخيراً إخلاله إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء العمل المتفق عليه (فقرة ٩) ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال رغم انذاره كتابة (فقرة ٣).

الطائفة الثالثة : الأخطاء الخلقية .

وهي أخطاء تفقد العامل ثقة واحترام صاحب العمل له ومن مظاهرها : . الحكم على العامل نهائياً في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو اثناء القيام به ، ويجب لتوافر هذه الحالة أن يصدر حكم نهائى ضد العامل من ناحية ، وأن تكون الجريمة متصلة بالعمل من ناحية أخرى (فقرة ٦) .

- وجود العامل ، أثناء ساعات العمل ، في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلى (فقرة ٧) ، ويشترط أن يكون العامل عالماً بطبيعة المادة التي أحدثت هذا الثر من ناحية ، وأن يكون تتاوله لها قد تم بختياره من ناحية أخرى ، فإن كان مكرهاً أو واقعاً في غلط لم يجز لصاحب العمل فصله ، ويقع عبء اثبات ذلك على عاتق العامل (انظر الحكم الصادر من محكمة مسقط الابتدائية ، الدائرة العمالية ن الدعوى رقم ٩٩١ لسنة ٢٠٠٣ ، الصادر بتاريخ ٢٧ أكتوبر ٢٠٠٣م) .

الطائفة الرابعة : الأخطاء الشخصية في حق صاحب العمل أو ممثليه القانونيين .

كأن يقع من العامل اعتداء على صاحب العمل نفسه أو ممثله القانوني أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام (فقرة ٨) .

النوع الثاني: الفصل لأسباب اقتصادية

لم ينص المشرع العماني على الفصل لأسباب اقتصادية، إلا أن ذلك لم يمنع القضاء من اعتبارها ضمن المبررات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد . وإذا كان يُفهم من حديث بعض الفقه أن هذا السبب قاصر على عقود العمل غير محددة المدة ، إلا أننا نراه سبباً عاماً لإنهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة ، والقول بغير ذلك معناه أننا نلزم صاحب العمل بالبقاء على عمله من ذوى العقود المحددة رغم أن المنشأة في حالة انهيار نتيجة الأزمات وسوء الأوضاع المالية التي لا يمتناها صاحب العمل بل وتكون ، في غالب الأحوال ، خارجة عن إرادته . فمبرر الإنهاء قائم سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة .

وغنى عن البيان القول بخضوع الإنهاء لأسباب اقتصادية لرقابة القضاء المشددة ، إذ يتعين أن يكون السبب الاقتصادي حقيقى وجدى وليس ستارا للتكيل بالعمال وفصلهم ، صحيح أن صاحب العمل هو المسئول الأول والأخير عن منشأته من حيث إدارتها ومالياتها وأرباحها وخسائرها ، وصحيح أن هذه الوضعية تعطيه الحق فى السهر على بقاء منشأته واستمرارها ولو اقتضى منه ذلك إعادة هيكلتها أو تسريح بعض عماله أو غلق قسم كامل من أقسامها ، والشرط الوحيد لذلك هو ألا يتخذ صاحب العمل من هذا الوضع ستاراً للتخلص من بعض عماله دون مبرر مشروع .

ويهمنا بخصوص هذا السبب الخاص من أسباب الإنهاء التأكيد ما يلى :

١. أنه ليس هناك معياراً حاسماً يحدد السبب الاقتصادي تحديداً قاطعاً وإنما الأمر برمته متروك لتقدير القضاء . وأرى وجوب التضييق من هذا السبب بقدر الإمكان بحيث تُربط مشروعية الإنهاء للسبب الاقتصادي بفكرة بقاء المنشأة ، فعلى القاضى أن يضع بقاء المنشأة فى كفة وتصرف صاحب العمل فى كفة أخرى فإذا وجد أن الإنهاء كان عاملاً مهماً فى بقاء المنشأة كان الإنهاء مشروعاً والعكس صحيح .

٢. السبب الاقتصادي لا يشكل حتماً قوة قاهرة أو ضرورة ملجئة ، ذلك أن للقوة القاهرة شروطاً يصعب توافرها فى جميع الأحوال .

فمن ناحية أولى يتعين أن يكون الحادث مما لا يمكن توقعه وهو ما لا ينطبق فى الغالبية العظمى من الصعوبات والأزمات المالية التي تواجه المشروع .

كما يتعين من ناحية ثانية أن تكون آثار الحادث مما يستحيل دفعها وهو ما لا يتوافر فى حالتنا ، إذ الأمر ليس مستحيلاً وإن كان صعباً ومتعزراً .

كما يشترط من ناحية ثالثة فى الفعل المكون للقوة القاهرة أن يكون منبى الصلة بالمدين ، أى أن يكون أجنبياً عنه وهو ما لا يتوافر بالنسبة للأسباب الفنية والأزمات المالية التى تمر بها المنشأة ، إذ هى ترتبط غالباً بصاحب العمل ، كما لو غير نشاطه أو استحدث وسائل جديدة للإنتاج .

٢. إذا تداخلت أسباب الإنهاء فكان بعضها شخصى ، يرجع إلى شخص العامل ، كمرضه أو أخطائه المهنية ، وكان بعضها موضوعى ، يرجع إلى الظروف المالية للمنشأة ، تعين تغليب السبب الأسمى وفقاً للتتابع الزمنى فيتحدد فى ضوءه القواعد القانونية واجبة الاتباع فى تقييم الموقف برمته .

سادساً : ترك العامل للعمل طبقاً ٤١ من قانون العمل العمانى :

فى مقابل حق صاحب العمل فى فصل العامل فى الحالات التسع المنصوص عليها فى المادة ٤٠ من قانون العمل ، أثبت المشرع العمانى للعامل الحق فى ترك العمل ، فى خمس حالات حصرتها المادة ٤١ بقولها ” للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بعد اخطار صاحب العمل فى أى من الحالات الآتية :

- ١- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .
- ٢- إذا لم يقم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل .
- ٣- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .
- ٤- إذا وقع اعتداء من صاحب العمل على العامل أو من يمثله .
- ٥- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة التى تفرضها الجهات المختصة فى الموعد المحدد لها ” .

× التعليق على هذا النص :

ويهمنا ، بمناسبة هذا النص ، أن نشير إلى الآتى :

أ. أن هناك فارقاً واضحاً بين ترك العمل والاستقالة ، فالاستقالة هى تصرف قانونى بالارادة المنفردة يعبر بها العامل عن رغبته الارادية فى انهاء علاقة العمل ويشترط لها شرطين : الاخطار المسبق وانعدام التعسف كما ذكرنا ، أما ترك العمل فهو تصرف إرادى يعبر به العامل عن عزمه ترك العمل لارتكاب صاحب العمل مخالفات محددة تضمنتها المادة ٤١ من قانون العمل ، وكل ما يشترط لصحته مجرد اخطار صاحب العمل بواقعة ترك العمل . وطبيعياً ألا تثار مسألة التعسف طالما ثبت أن العامل قد استند فى سلوكه

إلى حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة ٤١ ، بل إن العامل باعتباره ضحية لصاحب العمل من حقه أن يطلب التعويض عن الضرر الذى أصابه من سلوك صاحب العمل .

ب . توحى صياغة النص أن حالات ترك العمل المنصوص عليها في المادة ٤١ لا يعمل بها إلا فى العقد المحدد المدة ” للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد ...“ ، غير أن هذا الإيحاء غير صحيح إذ أننا بصدد حالات عامة لانتهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة .

ج . يمكن تصنيف أسباب ترك العمل المنصوص عليها في المادة المذكورة إلى أربعة طوائف من الأسباب هى :

الطائفة الأولى : الغش أو التدليس من قبل صاحب العمل أو من يمثله عند إبرام عقد العمل (فقرة ١) . ورغم أن الغش أو التدليس عند التعاقد هو سبب من أسباب البطلان وليس الفسخ إلا أن المشرع ، مراعاة منه لخصوصية علاقة العمل ، أجاز للعامل التخلص من العلاقة بتركها دون الدخول فى دهاليز دعوى البطلان ، وإذا أثير نزاع حول تصرف العامل مستقبلاً فإن القضاء يمارس دوره فى صورة رقابة لاحقة على هذا التصرف متحرراً كنه الأسباب التى دفعت العامل إلى ترك العمل .

الطائفة الثانية : الخطأ المهني من قبل صاحب العمل أو من يمثله . ويتحقق ذلك إذا لم يقم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام قانون العمل وعقد العمل (الفقرة ٢) كامتناع صاحب العمل عن دفع الأجر أو توفير الرعاية الصحية للعامل ، أو توفير احتياطات الأمن والسلامة فى مكان العمل ، أو رفضه قيام العامل بأجازاته التى نص عليها القانون دون مبرر مشروع ، أو إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ، ولم يقم بتنفيذه التدابير المقررة التى يفرضها الموقف فى المواعيد المناسبة (الفقرة ٥) .

الطائفة الثالثة : الأسباب الأخلاقية .

وتتمثل فى ممارسة صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلأً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته (الفقرة ٢) ، كالاعتداء أو محاولة الاعتداء الجنسى على إحدى العاملات من قبل صاحب العمل أو من يمثله .

الطائفة الرابعة : الاعتداء على شخص العامل من قبل صاحب العمل أو من يمثله (الفقرة ٤) ، ايا كانت صورة الاعتداء سواء أكان بالضرب أو السب أو القذف... الخ ، وسواء أكان صاحب العمل فاعلاً أصلياً أم شريكاً وأياً كانت درجة اشتراكه ولو وقف عند مرحلة التحريض .

الفصل الحادى عشر

الاختصاص القضائى بنظر الدعاوى العمالية

أولاً : الاختصاص المحلى :

تنص المادة ٤٨ من قانون الإجراءات المدنية العمانى على أنه ” فى المنازعات المتعلقة بالتوريدات والمقاولات وأجرة المساكن وأجور العمال والصناع والأجراء يكون الإختصاص لمحكمة موطن المدعى عليه أو للمحكمة التى تم الاتفاق أو نفيذ فى دائرتها متى كان فيها موطن المدعى ” .

كما نصت المادة ٥١ / ٢ من ذات القانون على أنه ” يجوز رفع الدعوى إلى المحكمة التى يقع فى دائرتها فرع الشركة فى المسائل المتعلقة بهذا الفرع ” .

يبين من هاتين النصين ، إذن ، أن المحكمة المختصة محلياً بنظر الدعوى هى :

١. محكمة موطن المدعى عليه وفقاً للقاعدة العامة المعمول بها فى الإختصاص المحلى فى كافة الدعاوى .

٢. محكمة موطن المدعى متى كان إبرام عقد العمل أو تنفيذها قد تم فى دائرتها .

٣. المحكمة التى يوجد بها فرع الشركة بخصوص المسائل المتعلقة بهذا الفرع .

وتطبيقاً لهذه القواعد قضت المحكمة العليا بأنه ” متى كان المطعون ضده يطالب بإعادته للعمل وبأجور ورواتب أشهر متأخرة ، وقد تم تنفيذ الاتفاق بفرع الشركة الكائن بعبرى وحيث أن المادة ٥١/٢ من القانون سالف الذكر اقتضت انه ” يجوز رفع الدعوى الى المحكمة التى يقع فى دائرتها فرع الشركة فى المسائل المتعلقة بهذا الفرع ” فان ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه ، فى هذا الخصوص ، يكون متفقاً مع صحيح القانون مما يجعل النعى عليه ... غير سديد ” (الطعن رقم ٢٩ / ٢٠٠٥ م ، جلسة ١٠ / ١٠ / ٢٠٠٥ م ، مج الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية ٢٠٠٥ ، ص ١٧٧) .

ثانياً : الاختصاص القيمى :

تخضع الدعاوى العمالية للقواعد العامة المنصوص عليها فى المادتين ٣٦ ، ٣٧ من قانون الاجراءات المدنية العمانى، فيما يتعلق بالاختصاص القيمى ، وهو ما يعنى أنه اذا كانت قيمة الدعوى تجاوز خمسة عشر ألف ريال عمانى أو كانت غير مقدره القيمة فإن الإختصاص بنظرها ينعقد إلى المحكمة الابتدائية المشكلة من ثلاث قضاة ، أما إذا كانت قيمتها أقل من خمسة عشر ألف ريال فإنها تدخل فى الإختصاص القيمى للمحكمة الابتدائية المشكلة من قاضى فرد (عمالية عليا ، ط ٩٦ / ٢٠٠٤ / مج ٢٠٠٥ ، ص ١٢) ،

ويخضع تقدير قيمة الدعوى للقواعد والضوابط التالية :

١. العبرة بقيمة الدعوى العمالية يوم رفعها .

٢. العبرة بقيمة طلبات المدعى مجتمعة متى كانت متحدة المصدر ، أما اذا كانت متعددة المصادر

فيُنظر الى كل طلب على حده .

٢. إذا عُرض على المحكمة المشكلة من قاضى فرد طلب أصلى يدخل فى اختصاصها وأخر يخرج عن اختصاصها بحسب قيمته ، فإنه يجوز لها الحكم فى الطلب الأصلى وحده ما لم يترتب على ذلك ضرر بسير العدالة ، وإلا وجب عليها إحالة الطلبين إلى المحكمة الابتدائية المشكلة من ثلاث قضاة (عليا عمالية ، ط ١٠١ لسنة ٢٠٠٤ م ، مج ٢٠٠٥ ، ص ٢٢)

وقضى فى هذا الخصوص بأن ” طلب إعادة العامل إلى عمله واعتبار عقده مستمراً هو طلب غير مقدر القيمة مما يدخل فى اختصاص المحكمة الابتدائية المشكلة من ثلاث قضاة ” (عمالية عليا ، ط ٢٠٠٥/١٩ ، مج ٢٠٠٥ ، ص ١٥٨) ، وبأن ” طلب إلغاء قرار الفصل هو طلب غير مقدر القيمة مما يجعل الإختصاص بالفصل فيه للمحكمة الابتدائية المشكلة من ثلاث قضاة ” (ط ٢٠٠٤/١١٢ ، مج ٢٠٠٥ ، ص ٥٩)

٤. الدفع بعدم الإختصاص القيمى هو دفع من النظام العام تقتضى به المحكمة من تلقاء نفسها ، وتجاوز إثارته لأول مرة أمام محكمة الإستئناف (ط ٢٠٠٥/١٩ م ، مج ، ص ١٥٨) .

الفصل الثانى عشر

اثبات المنازعة العمالية

عبء الاثبات :

القاعدة العامة : يقع عبء الإثبات على عاتق المدعى خلاف الثابت أصلاً أو عرضاً أو فرضاً .

كيفية النهوض بعبء الاثبات : يختلف الموقف بحسب ما إذا وجد عقد عمل مكتوب من عدمه .

١. ففى حالة وجود عقد عمل مكتوب فلا يجوز لأى من الطرفين إثبات مستحقاته الناتجة عن العقد إلا بالكتابة .

٢. أما إذا لم يوجد عقد مكتوب فيختلف الموقف بالنسبة لصاحب العمل عنه بالنسبة للعامل ، فبالنسبة للعامل يمكنه اثبات مستحقاته بجميع طرق الاثبات ، أما بالنسبة لصاحب العمل فلا يمكنه ذلك إلا بالكتابة .

تطبيقات الاثبات فى مجال علاقة العمل :

(١) إثبات سن العامل :

إثبات سن العامل لأجل إحالته للتقاعد ، يتعين الرجوع بشأنه إلى المادة ٤٣ من قانون العمل العمانى التى نصت على أنه ” يكون إثبات عجز العامل أو مرضه بشهادة طبية كما يكون إثبات السن بذات الأداة إذا تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها ... ” .

وعلى ذلك فإنه يؤخذ من هذا النص وجود وسيلتين لإثبات سن العامل عند النزاع ، الأولى أصلية ونعنى بها شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها ، والثانية إحتياطية وهى شهادة طبية صادرة من اللجنة الطبية المشكلة بقرار من وزير الصحة . وقد قضت المحكمة العليا فى سلطنة عمان بأنه لا يصح ، مع وضوح النص ، اللجوء إلى أى وسيلة أخرى لإثبات سن العامل ، ذلك أنه من الأصول المستقر عليها فى التفسير أنه لا يجوز الإجتهد مع صراحة النص ، كما لايجوز تحميل عباراته فوق ما تحتمل (الحكم الصادر عن الدائرة العمالية، المحكمة العليا ، المكتب الفنى ، الطعن رقم ٣ لسنة ٢٠٠٥ م ، مج الأحكام ٢٠٠٥ ، ص ١٠٩)

(٢) اثبات قبض العامل لأجره :

ألقى المشرع بعبء إثبات قبض العامل لأجره على عاتق صاحب العمل ، كما حدد الأدلة الناجعة فى هذا الإثبات ، فالمادة ٥٣ من قانون العمل العمانى تقضى بعدم براءة ذمة صاحب العمل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض أو إتمام تحويل أجره إلى حسابه بأحد البنوك المعتمدة .

ورغم أن القانون قد حدد الأوراق التى يتعين توقيع العامل عليها حتى تبرأ ذمة صاحب العمل من دين

الأجر ، إلا أنه يمكن لصاحب العمل اثبات الوفاء بالأجر بآية كتابة أخرى وعلى أية أوراق تحمل توقيع العامل وتفيد استلامه لأجره ، إلا أن ذلك لا يعفى صاحب العمل من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ١١٦ من القانون . .

