

الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العماني

الدكتور/ سالم بن سلام بن حميد الفليتي *

الملخص:

تطورت القواعد التي تحكم علاقات العمل عامة، وتلك التي تحكم الأجر على وجه الخصوص، بسبب تطور الظروف الاجتماعية والاقتصادية على السواء، فجاءت مرنة بعيدة عن التجريد بحيث تتلاءم وتلك الظروف وبما يحقق التكافل في العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

وقد انعكس هذا التطور على النظام القانوني الذي يحكم الأجر، فأصبح من الأمور التي تشغل دائماً بال منظمات العمل الدولية والعربية من جانب، والحكومات وأصحاب الأعمال والعمال أنفسهم من جانب آخر؛ مما يجعله يلاقي اهتماماً كبيراً في قوانين العمل الوطنية، ولدى الباحثين المهتمين في نطاق علاقات العمل.

ودراسة موضوع الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العماني لا تخلو من فائدة تبدو من الناحية العلمية والعملية على السواء، فمن الناحية العلمية، فالبحث يعالج موضوعاً يخاطب شريحة كبيرة من المجتمع فهو بحاجة كغيره إلى الإسهامات العديدة التي تبرزه وتحدد معالمه، وتبلور مبادئه، ويأمل الباحث أن يكون هذا البحث أحد الإسهامات في هذا الخصوص.

ومن الناحية العملية: فالبحث يتطرق إلى موضوع له صدىً كبيراً في الواقع الاجتماعي والاقتصادي والقانوني، ليس فقط على مستوى السلطنة فحسب، وإنما في مختلف التشريعات الوطنية.

يتناول هذا البحث مفهوم الأجر، وشروط استحقاقه، وصوره وملحقاته، انتقالاتاً إلى المبادئ الأساسية المقررة لحمايته، والقواعد القانونية المنظمة للوفاء به، وصولاً لبيان مظاهر الحماية القانونية للأجر، وآليات تكريسها.

ويتبع الباحث المنهج التحليلي؛ لتوضيح جميع الجوانب القانونية المتعلقة بالحماية القانونية للأجر، بتحليل نصوص قانون العمل العماني النازمة للأجر، وكذلك الاستعانة بالأراء الفقهية، والأحكام القضائية الصادرة من المحكمة العليا الموقرة مع المقارنة - كلما لزم الأمر وأمكن - بالتشريعات العمالية العربية والأجنبية لمعرفة مدى وضوح أو غموض تلك النصوص، وتحديد مدى كفايتها في توفير الحماية القانونية للأجر.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية - صور الأجر - تقادم الأجر - العمل الإضافي - الوفاء بالأجر.

* أستاذ القانون التجاري والبحري المشارك - نائب العميد للشئون الأكاديمية - كلية الزهراء للبنات - مسقط.



Legal Protection for Wages in the Omani Labor Law

Dr. Salim Salam Humaid Al Faliti*

Abstract:

The rules that govern the employment relationships in general have developed considerably and in particular the rules that govern wages rates due to the changing social and economic circumstances. In reality, we have a reasonable satisfactory picture of the general wage condition that fits perfectly with such circumstances and ensures fair and balanced relationship between the employer and employee.

These developments are clearly reflected in the prevailing legal system that regulates the payment of employees' financial entitlements and gripped the serious attention of the Arab and international labor organizations as far as the governments and employers are concerned besides the employees themselves. Therefore, it has become an issue of much interest in the national labor laws as well as among the researchers involved in labor relationships.

The study of the legal protection for wages in the Omani Labor Law is both academically and practically useful. At the academic level, the research is addressing an issue that affects a large segment of the society and it requires substantial contributory efforts to define and tackle it. The researcher is hopeful that this study can be part of these contributory efforts. At the practical level, the research deals with an issue that has tremendous impact in the social, economic and legal status not only in Sultanate of Oman but in the national legislations as well.

This research defines that the wage concept, its forms, entitlement and other employment standard payments in order to identify the basic principles for the protection of wage and the legal provisions that regulate its entitlement. This is addition to the elements of the legal protection for the wages and the mechanisms for enforcement whether amicable or judicial.

The researcher used the analytical approach to clarify the legal aspects of wage protection by analyzing the provisions of the Omani Labor Law that govern the employee financial entitlements besides jurisprudential opinions and judicial precedents of the Supreme Court in comparison to Arab and foreign legislations, where necessary, to determine the clarity or ambiguity of these provisions and how effective and adequate they are to provide the sufficient legal protection for the wage.

Keywords: Legal protection – types of entitlements – limitation of entitlements – over time – payment of wages.

*Assistant Professor of Commercial and Maritime Law, Vice Dean for Academic Affairs, Al Zahra College for Women, Muscat.

المقدمة

حق الإنسان في العمل يأتي في مقدمة الحقوق التي كفلتها الدساتير الوطنية والإعلانات العالمية لحقوق الإنسان، حيث تنص المادة (١/٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه "لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"^(١).

وقد عرف المشرع العماني عقد العمل في المادة (٦٥١) من قانون المعاملات المدنية رقم ٢٩/٢٠٠٣ بأنه "عقد يلتزم أحد طرفيه أن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"، وفي المادة (٧/١) من قانون العمل بأنه "كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه".

ويؤكد النظام الأساسي العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (١٠١) لسنة ١٩٩٦م في المادة (١٢) منه على حق العمل، وسن القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما^(٢)، وإذا كان العمل هو الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل في عقد العمل، فإن الأجر يعد الالتزام الأساسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل^(٣)، وعليه يعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، وشرطاً من شروط قيامه، على اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة.

ومن هنا أصبح الأجر من الأمور المهمة التي تشغل دائماً بال منظمات العمل الدولية والعربية على السواء من جانب، والحكومات وأصحاب الأعمال والعمال أنفسهم من جانب آخر؛ مما يجعله يلاقي اهتماماً كبيراً في قوانين العمل الوطنية والباحثين المهتمين في مجال علاقات العمل^(٤).

^(١) انظر: في هذا المعنى، مؤلفنا، قراءات في قانون العمل العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، الطبعة الأولى، مجموعة مسقط للأعمال التجارية، مسقط، ٢٠١٧م، ص ٨٧. وأيضاً د. محمد علي عبده، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٧م، ص ٦٧.

^(٢) ويجرى نصها بالآتي ".... تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري علي أحد إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل...".

^(٣) انظر في هذا المعنى، د. رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، الآفاق المشرفة ناشرون، ٢٠١٨م، ص ١٢٤.

^(٤) د. براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة؛ مقدمة لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، ٢٠١٧م، ص ١٣.

أهمية البحث:

يحقق اختيار موضوع "الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العماني" كعنوان لهذا البحث فائدة عملية كبيرة تتمثل في أنه يهتم بدراسة وتحليل نصوص قانون العمل في موضوع يعد من أهم موضوعات العمل قاطبة ألا وهو الأجر، ابتداءً من تحديد مفهومه وشروط استحقاقه وصوره وملحقاته، مروراً ببيان أهم المبادئ التي يركز عليها الأجر التي تعد في مجملها ضمانات أساسية؛ لاستقرار العلاقة بين صاحب العمل والعمال وحماية قانونية لحقوق هذا الأخير وفي مقدمتها حقه في تقاضي أجر عادل. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال البحث والتحليل في أهم القواعد القانونية المنظمة للوفاء بالأجر، من حيث تحديد وسيلة وزمان ومكان الوفاء به وعبء إثباته.

وما يعظم من هذه الأهمية أن البحث يحيط بالتحليل لأهم مظاهر الحماية القانونية للأجر؛ على اعتباره يشكل أهمية بالغة في حياة العامل وأسرته على السواء، كما أنه يتناول الآليات والوسائل القانونية التي تركز مظاهر هذه الحماية تسوية ودية كانت أم دعاوى قضائية.

الإشكاليات التي يثيرها البحث:

يثير البحث عند تناول هذا الموضوع إشكاليات عدة أبرزها: يلاحظ على المشرع وهو يقرر علاوة دورية سنوية للعامل بنسبة لا يقل حدها الأدنى عن ٣ % من الأجر الأساسي لم يأخذ في اعتباره إلى حد كبير، الظروف الاقتصادية التي قد تتعرض لها المنشأة بحيث تكون ظروفها غير مواتية للاستمرار في صرف تلك العلاوة.

كما لم يقرر المشرع حماية لأجر العامل في الأحوال التي يكون فيها الأجر كله محسوباً على أساس النسبة المئوية من الأرباح الصافية التي يحققها صاحب العمل، ولم يتحقق ربح في سنة من السنوات، كما إن المشرع - من جانب آخر - وهو يقرر هذه الحماية لم يبدد موقفاً محدداً في مدى استحقاق العامل أجراً مقابل الساعات الإضافية التي تقتضيها مصلحة العمل دون تكليف مسبق من صاحب العمل.

وأخيراً يثير البحث إشكالية يرى من الأهمية الوقوف عليها تتمثل في أن المشرع وهو ينص على عدم جوازيه الحجز على الأجور المستحقة للعامل في مواجهة دائنيه إلا في حدود الربع ولأداء نفقة مستحقة الأداء، أو لأداء مبالغ مستحقة للحكومة، أو لصاحب العمل، لم يقرر أية حماية تذكر لدائني العامل، متى خرجت هذه الأموال من يد صاحب العمل واختلطت بأموال العامل.

تساؤلات البحث:

يطرح هذا البحث تساؤلات عدة من أهمها:

- مدى حق العامل في الاحتفاظ بما قبضه من مال من صاحب العمل عند تقرير بطلان عقد العمل؟
- طالما لا يستحق العامل أجراً، إلا إذا قام بأداء العمل المكلف به، فهل في المقابل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد؟
- كيف يتم تحديد الأجر الأساسي للعامل في حالة لم يكن محدداً في عقد العمل؟
- مدى سلطة صاحب العمل بإرادته المنفردة تعديل أجر العامل؟
- في ظل مفهوم مبدأ المساواة في الأجور بين العمال، هل يحق لصاحب العمل الخروج على هذا المبدأ عند وجود اختلاف موضوعي في المسؤوليات فيما بينهم؟ وعلى من يقع عبء الإثبات في حالة وجود نزاع في هذا الشأن؟
- مدى صحة الاتفاق بين صاحب العمل والعامل النزول عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً؟
- مدى أثر انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد أو اندماجها مع منشأة أخرى أو تحولها إلى شكل قانوني آخر على الالتزامات المترتبة للعامل اتجاه صاحب العمل وفي مقدمتها الأجر؟
- مدى جوازية تشغيل العامل ساعات إضافية أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في عقد العمل؟
- مدى حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم أدائه العمل؟
- مدى حق العامل التعويض عن أيام العطلات الرسمية متى تداخلت مع إجازاته السنوية؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- بيان مدى حق العامل في الاحتفاظ بما قبضه من مال من صاحب العمل عند بطلان العقد.
- بيان الحالات التي يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد.
- توضيح آلية تحديد الأجر الأساسي عند عدم تحديده في العقد.
- بيان مدى حق صاحب العمل الخروج على مقتضيات مبدأ المساواة في الأجور عند وجود اختلاف موضوعي في المسؤوليات المسندة للعمال.

- بيان مدى صحة الاتفاق بين صاحب العمل والعمال النزول عن الحد الأدنى للأجر.
- الوقوف على أثر انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد أو اندماجها مع منشأة أخرى أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر على الالتزامات المترتبة تجاه صاحب العمل وفي مقدمتها الأجر.
- بيان الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات إضافية تزيد عن الساعات الأصلية.
- الوقوف على مدى حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم أدائه للعمل.
- توضيح مدى حق العامل في التعويض عن أيام العطلات الرسمية متى تداخلت مع إجازاته السنوية.

حدود البحث:

يدور البحث في حدود مكانية تتمثل في قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣م وتعديلاته والقرارات التنفيذية له، كما يدور في نطاق عقد العمل الفردي، وفي حدود زمانية تنحصر في الفترة ما بين تاريخ صدور قانون العمل العماني وتاريخ كتابة البحث.

منهج البحث:

سوف يتبع الباحث المنهج التحليلي في هذا البحث؛ حيث يعتمد على تحليل كل النصوص التي يتضمنها قانون العمل في حدود الموضوعات الداخلة في نطاق البحث؛ لمعرفة مدى وضوح أو غموض تلك النصوص، وتحديد مدى كفايتها في توفير الحماية القانونية للأجر، للوصول إلى استنتاجات تسهم في الواقع العملي وتطوره، إضافة إلى مناقشة بعض نصوص التشريعات الوطنية النازمة لأحكام الأجر، مع الاستعانة بأراء الفقهاء، وكذلك الرجوع الي أحكام القضاء المتعلقة بموضوع البحث كلما لزم الأمر وكلما أمكن ذلك.

خطة البحث وتقسيمه:

لتحقيق الأهداف المرجوة من البحث ولالإحاطة الكاملة بالحماية القانونية للأجر، في قانون العمل العماني، يفضل الباحث تقسيم هذا البحث إلى مبحثين، يبين في الأول المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر والقواعد القانونية المنظمة للوفاء به، ويتناول في الثاني مظاهر الحماية القانونية للأجر وآليات تكريسها، يسبقهما مطلب تمهيدي يستعرض فيه مفهوم الأجر.

وترتيباً على ما سبق تكون خطة البحث على النحو الآتي:

مطلب تمهيدي: مفهوم الأجر.

المبحث الأول: المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر والقواعد القانونية المنظمة للوفاء به.

المطلب الأول: المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر.

المطلب الثاني: القواعد القانونية المنظمة للوفاء بالأجر.

المبحث الثاني: مظاهر الحماية القانونية للأجر وآليات تكريسها.

المطلب الأول: مظاهر الحماية القانونية للأجر.

المطلب الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية للأجر.

مطلب تمهيدي

مفهوم الأجر

تمهيد وتقسيم:

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، العامل وصاحب العمل، ومن ثم يترتب على إبرامه نشوء التزامات متقابلة تقع على طرفيه؛ فكلاهما يعد دائماً ومديناً في الوقت ذاته^(٥).

ويعد الأجر أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل وأهم حق للعامل على اعتباره مصدر رزقه هو وأفراد أسرته من جانب، ومن جانب آخر يعد الأجر عامل استقرار رئيسي للعامل والحافز الأول لإنتاجيته^(٦).

وتتجلى أهمية الأجر - كذلك - أنه يدور في قانون حركي متجدد يخاطب قطاعاً عريضاً وحيوياً في الوقت ذاته^(٧).

(٥) انظر: في ذلك د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨م، ص ٥١٥، وأيضاً د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٦م، ص ٨٠ وما بعدها.

(٦) د. مصطفى مندور موسى، الوجيز في قانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، لبنان، ٢٠١٥م، ص ١٩٥.

(٧) انظر: مؤلفنا، مرجع سابق، ص ١٥.

وبناء على ذلك، سوف يعالج الباحث مفهوم الأجر في القانون العماني، من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، يبين في الأول تعريف الأجر وشروط استحقاقه، وفي الثاني يعرض صور الأجر وملحقاته.

الفرع الأول تعريف الأجر وشروط استحقاقه

أولاً- تعريف الأجر:

الأجر لغة: هو الجزاء على العمل^(٨)، واصطلاحاً ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله الذي يقوم به أو مقابل احتباس نفسه تحت تصرف صاحب العمل^(٩)، وقانوناً: عرفته المادة (١) من قانون العمل العماني رقم (٢٠٠٣/٣٥) أنه "في تطبيق أحكام هذا القانون تكون للكلمات والعبارات الآتية المعني الوارد قرين كل منها مالم يقتض سياق النص خلاف ذلك ١٢...-الأجر الأساسي: المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً والثابت في عقد العمل مضافاً إليه العلاوة الدورية. ١٣-الأجر الشامل: الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات الأخرى التي تقرر للعامل لقاء عمله^(١٠)، أما المشرع الفرنسي أعطى للأجر مفهوماً واسعاً فلم يكتف بجعله فقط المقابل الذي يتحصل عليه العامل عند قيامه بأداء العمل المكلف به، وإنما فوق ذلك شمله بالمكافآت والملحقات مباشرة كانت أو غير مباشرة، نقداً كانت أم عيناً، حيث

(٨) د. زيد محمود العقابلية، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، العدد الرابع والخمسون، الجزء الأول، أكتوبر ٢٠١٣م، ص ٨٤٠.

(٩) راجع، منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، ٢٠١٠م، ص ٤٦.

(١٠) أما منظمة العمل الدولية اعتبرت الأجور أية مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً أي كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحديد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب في حين المشرع المصري عرف الأجر بموجب المادة (١/ج) من قانون العمل الجديد رقم (٢٠٠٣/١٢) بأنه: " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً...".

يجري نص المادة (٣/٣٢٢١) بالآتي: "يعتبر أجراً في معني هذا الفصل: الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وكل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير"^(١١)، وعليه فالأجر لا يكون مستحقاً إلا بموجب عقد عمل^(١٢)، وهذا بطبيعة الحال ما يميزه عما يستحقه العامل من صاحب العمل من ديون أخرى قد تنشأ في ذمة هذا الأخير ولا يكون مصدرها عقد عمل، بل عقود أخرى كما هو الحال في عقد المقاولة^(١٣).

كما قد يستحق العامل مبلغاً من المال نظير ما يكون قد أنفقه بمناسبة أدائه لعمله، كالحالة التي تقتضي فيها ظروف العمل أن يشتري العامل بعض لوازم العمل، ففي هذه الحالة لا يعد ما أنفقه صاحب العمل للعامل أجراً، وإن كان قد نشأ له بمقتضى عقد العمل^(١٤).

أما قانون المعاملات المدنية العماني عرف الأجر في المادة (٦٥٤) بالقول "١-أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت. ٢-إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد، كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد عرف، تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة".

ويلاحظ الباحث أن المشرع ضمن في المادة (٦٥٤) من قانون المعاملات المدنية ما يمكن بواسطته تقدير أجر العامل في حالة لم يتم الاتفاق عليه في عقد العمل، بالرجوع إلى العرف أو المحكمة المختصة وفقاً ومقتضيات العدالة، ويوصي الباحث بأن على

(١١) راجع، د. براهيم نسيمة مرجع سابق، ص ١٧ هامش ٤.

(١٢) انظر: بلال علي حبيب شيعتو، الأجر في قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥، ص ٥٦.

(١٣) وهذا ما أكدته محكمة التمييز السورية في قرارها الصادر بتاريخ ١٨/٢/١٩٥٢م، عقد المقاولة تفرقة عن عقد العمل: "إن عقد العمل يمتاز عن عقد المقاولة في أن عقد العمل يقوم على مبدأ اشتغال العامل تحت إدارة وإشراف رب العمل في حين أن عقد المقاولة يقوم على مبدأ أداء العامل لعمل معين بصورة مستقلة وبدون أن يكون تحت إدارة وإشراف العاقد الآخر".

(١٤) د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات، ٢٠٠٧م، ص ١٣.

المشروع أن يعيد النظر في صياغة المادة (١) من قانون العمل بحيث تستوعب ما جاء في المادة (٦٥٤) من قانون المعاملات المدنية.

ثانياً - شروط استحقاق الأجر:

يرتبط الأجر بالعمل ارتباط السبب بالمسبب؛ تفسير ذلك قيام العامل بأداء العمل المكلف به يولد التزاماً على صاحب العمل بأداء الأجر، وفي الوقت نفسه فإن التزام صاحب العمل بأداء الأجر يعد حينها سبباً للالتزام العامل بأداء عمله، إلا أن التزام صاحب العمل بأداء الأجر يقتضي الحال أن يكون عقد العمل صحيحاً من جانب وأداء العامل العمل بنفسه من جانب ثان، وأن يتناسب الأجر مع العمل من جانب ثالث^(١٥).

وعليه لابد من توفر ثلاثة شروط أساسية لاستحقاق الأجر هي: -

١- يجب أن يكون عقد العمل صحيحاً:

عرفت المادة (١٢٣) من قانون المعاملات المدنية، العقد الصحيح بأنه "العقد المشروع بأصله ووصفه، وذلك بأن يكون صادراً من ذي صفة وأهلية مضافاً إلى محل قابل لحكمه، ومستوفياً شرائط صحته المقررة في القانون، ولم يقتن به شرط مفسد له". أما العقد الباطل بموجب المادة (١٢٥) من القانون ذاته فهو "العقد غير المشروع بأصله ولا بوصفه بأن اختل ركنه أو محله أو الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده".

وبطلان عقد العمل تحكمه القواعد القانونية ذاتها، ومن ثم يستلزم أن يتوفر في عقد العمل الرضا والمحل والسبب بأن يكون الرضا صحيحاً وخالياً من العيوب التي تعيبه كما يستلزم توفر الأهلية اللازمة لدى طرفي العقد^(١٦)، كما يجب أن يكون المحل مشروعاً وغير مستحيلاً ولا يخالف النظام العام أو الآداب العامة^(١٧)، وفوق ذلك يجب أن يكون السبب مشروعاً.

وفي هذه الجزئية ينهض تساؤل من الأهمية الوقوف عليه يتمثل في مدى حق العامل في الاحتفاظ بما قبضه من مال من صاحب العمل عند تقرير بطلان عقد العمل؟

(١٥) راجع د. زيد محمود العقائلي، مرجع سابق، ص ٨٤٢ .

(١٦) د. محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥، ص ٥٢.

(١٧) راجع المادة ٢١٧ من قانون المعاملات المدنية العُماني.

بداية تقضي القواعد العامة وتحديدًا المادة (٣/١٢٥) من قانون المعاملات المدنية العماني أنه: "لا يترتب على العقد الباطل أي أثر ولا ترد عليه الإجازة ولكل ذي مصلحة أن يتمسك بالبطلان، وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها". ولا تثور أية إشكالية قانونية إذا كان عقد العمل لم يبدأ تنفيذه بعد، أما إذا كان العقد قد بدأ تنفيذه، فواضح من النص استحالة الإعادة كون العقد باطل، ومن ثم لا يولد أي أثر قانوني على عاقبيه.

وعلى القاضي (وهو ينظر دعوى البطلان) أن يقرر إبطال العقد، متى وجد أنه باطل، بغض النظر إن كان البطلان يضير المدعي الذي تقدم بالدعوى^(١٨)، وعندها يجوز الحكم للعامل بتعويض معادل عما قام به من عمل، ولا يعد ذلك أجر على اعتبار أن الأجر لا يتولد إلا من عقد عمل صحيح^(١٩).

٢- التزام العامل بأداء العمل:

يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل أن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد، والذي تم تعيينه عند التعاقد، وهذا ما أكدته البند (١) من المادة (٢٧) من قانون العمل، حيث ينص على أنه: "يجب على العامل ١- أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي".

وعلى هذا ولكي يستحق العامل الأجر المحدد في العقد، عليه أن يقوم بالعمل المكلف به بنفسه، ولا يجوز بحال من الأحوال تكليف غيره بإنجاز العمل، إلا في حالة موافقة صاحب العمل بذلك.

وفي هذه الجزئية يبدو للباحث تساؤلاً - من الأهمية الإجابة عليه - فطالما أن العامل لا يستحق أجراً، إلا إذا قام بأداء العمل المكلف به بنفسه، في المقابل هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه؟

^(١٨) انظر بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ٨٦.

^(١٩) وتقابلها المادة (١/١٤٢) مدني مصري، حيث تنص أنه: "في حالتي إبطال العقد وبطلانه يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد، فإن كان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض عادل".

وتجيب على هذا التساؤل المادة (٢٥) من قانون العمل حيث تجيز لصاحب العمل تكليف العامل بالقيام بعمل غير المتفق عليه في حالتين^(٢٠): حالة الضرورة والقوة القاهرة، وبصفة مؤقتة، وحالة تكليف العامل بعمل لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوقه المالية وفي مقدمتها الأجر^(٢١).

تجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري في المادة (٧٦) من قانون العمل، منح صاحب العمل الحق في تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه إضافة إلى الحالتين المماثلتين الواردتين في المادة (٢٥) من قانون العمل العماني، حالة الثالثة تتمثل عند تدريب العامل وتأهيله للقيام مستقبلاً بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه يتمشى مع التطور التقني في المنشأة.

ويوصي هنا الباحث المشرع العماني تبني موقف المشرع المصري، وتضمن هذه الحالة كحالة ثالثة في المادة (٢٥) من قانون العمل.

٣-تناسب الأجر مع العمل.

لا يلتزم صاحب العمل الوفاء بالأجر إلا إذا قام العامل بأداء العمل المكلف به في العقد على أكمل وجه ممكن^(٢٢)، وبقدر العمل يستحق الأجر، وقد عبر الرسول (ص) عن أهمية الأجر واستحقاق وجوبه وتناسبه مع مقدار العمل بقوله: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

وتتناسب الأجر مع العمل يحدده - كأصل - اتفاق الطرفين في العقد تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة في التصرفات القانونية، وإذا كان هذا هو الأصل، فقد لا يتحقق في

^(٢٠) حيث يجري نص المادة (٢٥) بالآتي: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة لذلك وبصفة مؤقتة ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً".

^(٢١) تفصيلاً راجع مؤلفنا، مرجع سابق، ص ١١٧، حيث نرى أن اختلاف العمل الجديد في جوهرة عن العمل المتفق عليه في العقد، هي مسألة موضوعية تقدرها المحكمة المختصة المعروض عليها النزاع، مستهدية في ذلك بظروف الحال وملابساته وخاصة فيما يتعلق بالمركز الأدبي للعامل والمقابل المادي الذي سيحصل عليه هذا الأخير، ومدى الخبرة التي سوف يكتسبها العامل من عمله الجديد والجهد اللازم لإنجاز هذا العمل.

^(٢٢) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠م، ص ١٠٩.

أحيان عديده؛ نتيجة عدم اتفاق العامل مع صاحب العمل على تحديد الأجر وتعيينه، عندها يقدر الأجر طبقاً لما هو وارد في المادة (٦٥٤) من قانون المعاملات المدنية سابق الإشارة إليها.

الفرع الثاني

صور الأجر وملحقات

لا ينحصر الأجر في مفهوم واحد، وإنما يتسع لينطوي على مفهومين: مفهوم ضيق استقر العمل قانوناً وفقهاً وقضاء على تسميته بالأجر الأساسي، ومفهوم موسع درجت مختلف التشريعات الوطنية تسميته بالأجر الشامل^(٢٣)؛ يتسع ليشمل فضلاً على الأجر الأساسي العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف على منحها، وتعتبر هذه المزايا جميعها جزءاً من الأجر طالما استوفت شروط تحققها هذا من ناحية أولى، ومن ناحية أخرى لا يقتصر التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر على ما يحصل عليه العامل نقداً، بل يمكن أن يكون مقابلاً عينياً^(٢٤).

أولاً- صور الأجر:

استناداً إلى المادة (١٢/١) من قانون العمل العماني، سابق الإشارة إليها، وإلى المادة (٤/٢٣) من القانون ذاته التي تستلزم أن يتضمن عقد العمل بيانات عديدة ومنها الأجر الأساسي وأية علاوات أو مزايا أو مكافآت أخرى يستحقها العامل. وتتص المادة (٦٥٥) من قانون المعاملات المدنية العماني: "تدخل في أجر العامل، وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها وتحتسب عند تسوية حقوقه أو توقيع الحجز عليه".

يبدو واضحاً للباحث أن المشرع يعطي للأجر مفهومين: مفهوم ضيق ما يطلق عليه الأجر الأساسي ويساوي المقابل المنفق عليه في العقد مضافاً إليه العلاوة الدورية،

(٢٣) "الأجر الشامل. تعريفه. الراتب الأساسي مضافاً إليه مقابل العمل الإضافي، المكافأة، المنح، علاوات غلاء المعيشة، الاستثناءات بدلات السفر، الانتقال، السكن". الطعن رقم ٢٥٠٦/٦٢٥ عمالي عليا، جلسة يوم الأحد الموافق ٢٠٠٦/١٢/١٨م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، في الفترة من ٢٠٠٦/١٠/١م وحتى ٢٠٠٧/٦/٣١م السنة القضائية السابعة ص ١٠٦٥ وما بعدها.

(٢٤) انظر بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ٥٨.

ومفهوم موسع ويسمى بالأجر الشامل وهو مجموع الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات الأخرى المقررة للعامل نظير عمله وهي العلاوات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها للعامل^(٢٥).

كما يأخذ الأجر صورتين: تتمثل الأولى في الأجر النقدي، (وهو السائد والغالب في مختلف التشريعات العمالية)، وصورة ثانية يكون الأجر فيها عيناً بدلالة المادة (٤٩) من قانون العمل العماني سابق الإشارة إليها، ويتحقق هذا النوع من الأجر إما باتفاق بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل وإما في اللائحة الداخلية للمنشأة أو يجري تقديره وفقاً للعرف السائد أو عن طريق المحكمة المختصة^(٢٦).

ثانياً - ملحقات الأجر:

إن تحديد ما يدخل في نطاق مفهوم الأجر الشامل وما لا يدخل ضمن هذا المفهوم له أهمية بالغة، حيث يترتب على هذا التحديد آثار قانونية عديدة، يحيلها الباحث تفصيلاً عند حديثه عن المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر، والقواعد القانونية المنظمة للوفاء به وتحديدًا في المبحث الأول من هذا البحث، هذا من جانب، ومن جانب آخر يقتصر البحث في دراسة أهم ملحقات الأجر التي جرى العمل منحها في غالبية التشريعات الوطنية.

أما فيما يتعلق بأحكام الأجر مقابل ساعات العمل الإضافية غالبية التشريعات يرى الباحث من المناسب إرجائها عند الحديث عن القواعد القانونية المنظمة للوفاء بالأجر^(٢٧).

^(٢٥) راجع في ذلك د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، ومكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠م، ص ٤٣٢.

^(٢٦) د. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ١٠٩.

^(٢٧) ويعرف القضاء العماني الأجر الشامل على أنه: "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله ويشمل هذا مقابل العمل الإضافي وما قد يتقاضاه العامل من مكافآت أو منح أو علاوات بسبب غلاء المعيشة وبدلات فيما عدا بدل السفر وبدل الانتقال وبدل السكن". لمزيد من الإيضاح انظر الطعن رقم ٢٢٥/٢٠٠٦، عمالي عليا، البند ٣، مرجع سابق، ص ١٠٦٥.

١- المكافأة:

وهي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل إلى العامل مقابل جهد إضافي قام به هذا الأخير، أو نظير عناية خاصة بذلها هذا العامل وتميز في أدائها، مما كان لهذا الجهد والتميز انعكاسات مادية على وفرة الإنتاج وزيادة في أرباح المنشأة وإنقاص نفقاتها^(٢٨). ولهذا فإن العديد من التشريعات والقوانين واللوائح الداخلية للمنشآت توصف هذه المكافأة بالمكافأة التشجيعية، ترمي إلى تحفيز العامل على احترام قوانين العمل، وضبط سلوكياته وإتقانه لعمله^(٢٩).

ولا تعد المكافأة من قبل الأجر - فالأصل أنها تبرعية - إلا إذا كانت المكافأة مقررة بموجب عقود العمل أو اللوائح الداخلية للمنشأة أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر، لا تبرعاً^(٣٠).

وفوق ذلك يرى الباحث أنه من الأهمية أن يتوفر في المكافأة حتى تعد جزءاً من الأجر إضافة إلى ما سبق بيانه، عنصراً العموم والثبات؛ إذ تكون ثابتة في مقدارها بين سنة وأخرى من جهة، وعامة تمنح وفقاً لشروط موضوعية ثابتة من جهة أخرى، تمنح لكل عامل توفرت فيه تلك الشروط^(٣١).

(٢٨) انظر: في هذا المعني د. جعفر محمود المغربي، مرجع سابق، ص ١٨٤. وأيضاً د. عدنان سرحان، و د. علي احمد المهداوي، و د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، ٢٠١٢ ص ١٨٩، و د. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ١١٢، ود: خالد محمد كدفور المهيري، الوسيط في شرح قانون العمل بدون دار نشر، ٢٠١١م، ص ١٠٣.

(٢٩) د. سعيد حسين علي، عقد العمل في نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٧م، ص ٣٤.

(٣٠) راجع البند (٤) من المادة (٢) من نظام العمل السعودي رقم (م / ٥١).

(٣١) انظر: قرار محكمة التمييز اللبنانية، مدني، الفقرة العاشرة، رقم، ١١٨ بتاريخ ٣٠/١١/٢٠١٠م، بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ١١٦، هامش (١).

٢- المنح:

يقصد بالمنحة ما يعطيه صاحب العمل لعماله، زيادة على أجورهم المتفق عليها في العقد بمناسبة محددة في عيد من الأعياد مثلاً أو في أوقات محددة عادة ما تكون نهاية السنة المالية للمنشأة^(٣٢).

والأصل أن دفع صاحب العمل المنحة لعماله، يعد تبرعاً منه؛ على اعتبارها لا تدفع نظير قيام العامل بعمل معين^(٣٣)، إلا أن المنحة تكتسب الصفة الإلزامية، وتدخل ضمن عناصر الأجر وليس تحت باب التبرع إذا قررها عقد العمل أو تضمنتها لائحة العمل الداخلية أو أقرتها العادات والأعراف^(٣٤).

وتشترط محكمة التمييز الفرنسية توفر ثلاثة عناصر مجتمعة لتكتسب المنحة الصفة الإلزامية في منشأة ما، وهي^(٣٥):

- العمومية: وتعني دفع المنحة لجميع عمال المنشأة أو فئة منهم.

(٣٢) انظر في تعريف المنحة. بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ١٣٨، وأيضاً د. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ١١١.

(٣٣) المرجع السابق، الموضع ذاته.

(٣٤) وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في الطعين رقم (٨٥٠)، (٩٤٠)، عمالي بجلسة ١٩٩٠/٣/١٩م السنة القضائية (٥٢) مجموعة الأحكام الصادرة عن المكتب الفني بالمحكمة حيث تقرر على أن: "الأصل في المنحة، وعلى ما جرى به أعضاء هذه المحكمة، أنها تبرع ولا تصلح التزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو في لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً".

(٣٥) وانظر أيضاً قرار محكمة التمييز الكويتية رقم ٩٩/١٤ عمالي، بجلسة ١٩٩٩/١١/٨م (قرار غير منشور)، ص ٧١، حيث تقرر على أنه: "لما كان من المقرر أن المنحة التي يعطيها صاحب العمل لعماله زيادة على أجورهم المتفق عليها في مناسبة من المناسبات أو أوقات معينة في السنة تعد من صور الأجر سواء أكان مصدر الالتزام هو الاتفاق أو لائحة النظام الأساسي أم جريان العرف على منحها وأنه كان مصدر الالتزام بمنحها هو العرف فإنه يلزم لتحقيقه ركن مادي هو اعتياد صاحب العمل على منحها وركن معنوي وهو اعتقاد العامل في إلزامها، وإذا ما تحقق هذان الركنان خرجت المنحة من نطاق التبرع إلى نطاق الإلزام والاعتياد. يتحقق باجتماع شروط ثلاثة هي: العموم، والاستمرار، وثبات القيمة...".

• الاستمرار: بحيث يشكل الاستمرار في صرفها عادة؛ على اعتبار أن المرة الواحدة لا تشكل عادة^(٣٦).

• الثبات: وتعني اعتماد المنشأة طريقة معينة في حساب المنحة، فتكون محددة ومعلومة للعمال ومعلنة لهم في الوقت ذاته؛ على اعتبار أن القيم المتغيرة للمنحة بعدم استنادها إلى معيار ثابت لا يمنحها صفة الإلزام، إذ دائماً ما تكون خاضعة لتحكم صاحب العمل زيادة أو نقصاناً طبقاً ومدى احتياجه ورضائه عن العامل المستحق لتلك المنحة^(٣٧).

٣- العلاوات:

والعلاوة هي كل زيادة على أجر العامل الأصلي تصرف له لاعتبارات عدة، أهمها: أقدميته في العمل وهي ما تسمى بالعلاوة الدورية، أو مراعاة لأعباء العامل العائلية أو غلاء المعيشة^(٣٨).

وتنقسم العلاوات إلى:

• العلاوة الدورية: وهي علاوة تمنح للعامل كل فترة زمنية معينة تحددها لائحة نظام العمل في المنشأة غالباً ما تكون سنة^(٣٩).

وتدخل العلاوة الدورية استناداً إلى نص الفقرة (١٢) من المادة (١) من قانون العمل في الأجر الأساسي، ومن ثم تعد جزءاً منه وتأخذ حكمه، ولا يثير إلحاق هذه العلاوة بالأجر الأساسي جدلاً في الفقه أو القضاء، على اعتبارها مقررّة بموجب نص أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفته.

^(٣٦) بلال علي شعيتو، مرجع سابق، ص ١٤٠.

^(٣٧) انظر د. خالد محمد كدفور المهيري، مرجع سابق، ص ١٠٤. ود. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ١٨. ومنال سالم شوق الرشيد، مرجع سابق، ص ٦٨.

^(٣٨) خذ على ذلك مثلاً: ما تنص عليه المادة (١/٣٩) من لائحة نظام العمل بكلية الزهراء للبنات، مسقط، الذي يجري نصها على النحو الآتي: "العلاوة الدورية: يصرف بدل الخدمة سنوياً في الأول من يناير من كل عام وفق جدول الرواتب المعتمد وفقاً لما يلي: ١- ألا يقل البديل عن ٣% من الراتب الأساسي مالم يحصل على تقدير ضعيف. ٢- إذا حصل الموظف على تقدير ضعيف في تقرير الإداء السنوي فلمجلس الإدارة تحديد نسبة العلاوة له. ٣- أكمل خدمة في الكلية لا تقل عن ستة أشهر....".

^(٣٩) راجع د. محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ١٧٠.

ومن جانب آخر لم تعد العلاوة الدورية اختيارية بالنسبة لصاحب العمل بل إلزامية استناداً للمادة (١٢/١) من القانون^(٤٠).

ويلاحظ الباحث أن المشرع العماني (وهو ينص على إلزام صاحب العمل بمنح العامل علاوة دورية سنوية تضاف إلى أجره الأساسي) لم يأخذ في اعتباره إلى حد كبير الظروف الاقتصادية التي قد تتعرض لها المنشأة، ويتعذر تبعاً لذلك قدرتها على صرف العلاوة الدورية.

ويوصي الباحث المشرع بتحديد جهة معينة يعرض عليها أمر المنشأة التي تكون ظروفها المالية غير مواتية للاستمرار في منح العلاوة الدورية لعمالها كما هو الحال في التشريع المصري^(٤١).

● علاوة غلاء المعيشة: وهي علاوة تعطى للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية، كالغلاء المستمر في أسعار السلع والذي يقابلها ارتفاع مستوى المعيشة^(٤٢)، ومن ثم فهذه العلاوة لا ترتبط بالعمل بصورة مباشرة إلا أنها في المقابل تختلف عن المبالغ التي يعطيها صاحب العمل للعامل في مناسبة معينة ودفعة واحدة كمواجهة العامل لتكاليف زواجه^(٤٣)، ويتقرر هذا النوع من العلاوات إما بموجب عقد العمل أو لائحة نظام العمل في المنشأة، كما تعد هذه العلاوة جزءاً من الأجر الشامل بدلالة المادة (١٣/١) من قانون العمل العماني.

^(٤٠) الجدير بالذكر أن المادة (١٢/١) قبل تعديلها بموجب المرسوم السلطاني رقم (١١٣) لسنة ٢٠١١م تنص على أن الأجر الأساسي هو: "المقابل المتفق عليه في العقد مضافاً إليه العلاوات الدورية إن وجدت". بمعنى آخر لم تكن العلاوة الدورية ملزمة لصاحب العمل بل اختيارية متروكة تقدير منحها لإرادة هذا الأخير.

^(٤١) تنص المادة (٣٤) من قانون العمل المصري بالقول: "... وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه....".

^(٤٢) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٤٤.

^(٤٣) المرجع السابق، الموضع ذاته.

٤ - العمولة:

وهي عبارة عن نسبة مئوية يعطيها صاحب العمل للعامل من قيمة الصفقات التي يقوم بها هذا الأخير^(٤٤)، والعمولة يستوي أن تكون كل الأجر، أي الأجر الوحيد للعامل، وقد تضاف إلى أجر ثابت، إذ تعد العمولة في هذه الحالة عنصراً تكميلياً للأجر، وعندها تعد من ملحقاته^(٤٥)، ويشترط لاعتبار العمولة الأجر كله أو جزء منه - بحسب الأحوال - أن يكون العامل خاضعاً لرقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل^(٤٦)، إلا أنه ما يجب الإشارة إليه أن العمولة وإن كانت تعد من ملحقات الأجر إلا أنها ليست لها صفة الثبات والاستمرار على اعتبارها غير مستحقة إلا إذا تحقق سببها كالبيع والتوزيع، ومن ثم إذا تم نقل العامل إلى عمل لا يدخل فيه البيع أو التوزيع وكان هذا النقل صحيحاً اقتضته مصلحة المنشأة، فلا يستحق عندها العامل العمولة التي كان يتقاضاها^(٤٧).

ويرى بعض الفقه^(٤٨)، أن المشرع العماني وإن لم ينص صراحة على اعتبار العمولة من ملحقات الأجر كما هو الحال في التشريع المصري^(٤٩)، إلا إنه يرى إمكانية اعتبار العمولة من ملحقات الأجر الشامل وسندهم في ذلك أن عبارة "الاستحقاقات الأخرى" الواردة في المادة (١٣/١) من قانون العمل العماني تستوعب العمولة وتدخل في نطاق عموم هذه الاستحقاقات، هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن المادة (٦٥٦) من قانون المعاملات المدنية العماني جاءت لتؤكد أن العمولة تعد جزءاً من الأجر^(٥٠).

(٤٤) د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ١٢٥ وما بعدها، ويعرفها المشرع السعودي في المادة (١/١٢٤١) من نظام العمل بأنها: "العمولة التي تعطي للطوافين والمندوبين الجوابين، والممثلين التجاريين".

(٤٥) راجع محاضراتنا في قانون العمل العماني، لطالبات كلية الزهراء للبنات، قسم الحقوق، العام الأكاديمي ٢٠١٥/٢٠١٦م، الفصل الدراسي الثاني.

(٤٦) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(٤٧) راجع محاضراتنا في قانون العمل العماني، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٤٨) د. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ١١٦.

(٤٩) راجع المادة (١) من قانون العمل المصري.

(٥٠) وتنص المادة (٦٥٥) من قانون المعاملات المدنية بالآتي: "تدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات...".

٥ - النسب المئوية:

جرى العمل في بعض منشآت القطاع الخاص - وخاصة في المنشآت التي تقوم على بيع السلع وتقديم الخدمات للجمهور - منح العامل مبالغ تحسب إما على أساس جملة المبيعات أو الإيرادات التي تحققها المنشأة خلال فترة زمنية معينة، وإما على أساس مجموع الأرباح الصافية التي تحققت خلال فترة زمنية معينة^(٥١).

والأصل أن تكون هذه النسبة وسواء أكانت نسبة مئوية من الإيرادات أو المبيعات أو نسبة مئوية من الأرباح أن تكون جزءاً من الأجر، واستثناء من هذا الأصل لا يمنع أن تكون النسبة المئوية في الحالتين كل الأجر، دون أن يلتزم صاحب العمل بدفع مبلغ فوق هذه النسبة، ودون تغيير المركز القانوني للعامل، الذي يظل عاملاً ولا يتحول بحال من الأحوال إلى شريك في المنشأة، طالما أن التبعية القانونية ما زالت قائمة بينه وبين صاحب العمل من حيث أن العامل يخضع لإشراف وتوجيه هذا الأخير^(٥٢).

ولا توجد ثمة إشكاليات تتعلق بأجر العامل إذا كان مقدراً على أساس نسبة مئوية معينة من مجموع الإيرادات والمبيعات التي تحققها المنشأة، أو على أساس ما تحققه هذه المنشأة من أرباح صافية طالما تشكل هذه النسبة جزءاً من الأجر وليس كله.

ولكن في الأحوال التي تمثل هذه النسبة كل الأجر، بحيث بعدها لا يلزم صاحب العمل بدفع مبلغ سوى هذه النسبة، تنهض عندها فرضية في الحالة التي لا تحقق المنشأة فيها مبيعات أو إيرادات، وقد تحقق إيرادات

ولكن لا يتحقق مع هذه الإيرادات أرباح صافية، فهل يبقى العامل دون أجر يرى بعض الفقه^(٥٣) - ويميل الباحث إلى رأيهم - أن الأجر في هذه الفرضية يعد غير محدد في العقد، ومن ثم يتم تحديده وفقاً لما تقضي به المادة (٢/٦٥٤) من قانون المعاملات المدنية العماني، سابق الإشارة إليها^(٥٤).

(٥١) راجع محاضراتنا في قانون العمل العماني، لطالبات قسم الحقوق، كلية الزهراء للبنات، ص ٢٩.

(٥٢) د. رغيد عبد الحميد فتال، مرجع سابق، ص ٢٤١.

(٥٣) المرجع السابق، الموضع ذاته.

(٥٤) تقابلها المادة (٢/٩٠١) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

٦- البدلات:

ويقصد بالبدلات، مبلغ من النقود يعطيه صاحب العمل للعامل عما تكبده من نفقات ومصروفات فعلية في سبيل تنفيذ العمل كبذل الانتقال وبذل السفر، وبذل الاستقبال وبذل التنفيذ وغيرها، وقد يتم دفع البذل للعامل مقابل ما يبذله من جهد خاص أو طاقة زائدة أو مخاطر معينة يتعرض لها عند قيامه بأداء عمله كبذل طبيعة العمل وبذل السكن وبذل العمل في الصحراء^(٥٥).

وعلى ضوءه يبدو من السهل التمييز بين نوعين من البذل: بذل يعتبر جزءاً من الأجر يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل الجهد الذي بذله هذا الأخير في سبيل إنجاز عمله المكلف به، أو ما قد يتعرض له هذا العامل من مخاطر بمناسبة تأدية عمله، وبذل لا يعد جزء من الأجر وهو ما يدفعه صاحب العمل للعامل تعويضاً له عن نفقات تكبدها في سبيل إنجاز عمله^(٥٦).

والفصل في تحديد طبيعة البذل ما إذا كان جزءاً من الأجر أم لا، يتوقف على حقيقة الغرض من منح البذل وفق ما تم الإشارة إليه، وعند حدوث نزاع تتولى محكمة الموضوع بما لها من سلطة تامة في تفسير العقود لاستظهار حقيقة البذل فيما قصده المتعاقدان أو أصحاب الشأن مستهدية في ذلك بوقائع الدعوى وظروفها ولا معقب عليها من المحكمة العليا ما دام جاء حكمها سائغاً ومقبولاً^(٥٧).

^(٥٥) انظر في تعريف البدلات كل من: د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٤٦. و د. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ١١٤.

^(٥٦) مثال ما تنص عليه المادة (٣٩) من لائحة نظام العمل بكلية الزهراء للبنات: "تمنح الكلية للعاملين لديها البدلات الآتية أ-بذل السكن: يصرف للموظف البذل لدرجته حسب جدول الرواتب المعتمد وفي حال توفير الكلية للموظف السكن فإنه لا يصرف له بذل سكن. ب-بذل نقل: يصرف للموظف بذل نقل حسب الفئات المحددة في جدول الرواتب المعتمد. ج-بذل طبيعة عمل: يصرف للموظف الإداري عند تكليفه قيامه بأحد الاعمال أدناه بدلاً شهرياً ثابتاً يقرره مجلس الإدارة في حينه، ويقطع منه هذا البذل في حالة انتقاله لوظيفة أخرى أو تم إعفاؤه من المهام المضافة الموكولة له. د -بذل رئاسة قسم: يصرف لعضو هيئة التدريس والإداري عند تكليفه برئاسة قسم علمي أو إداري بالإضافة إلى عمله الأصلي بدلاً شهرياً ثابتاً ويقطع عنه هذا البذل في حالة إلغاء قرار تكليفه برئاسة القسم.".

^(٥٧) طعن رقم ٢٠٠٥/١٩٥، تجاري عليا، جلسة الأربعاء الموافق ٢٠٠٦/٢/٨م، وفي الاتجاه ذاته تفرق محكمة النقض المصرية بين نوعين من البدلات فقررت بأنه: "من المقرر وعلى ما جاء به=

مع ملاحظة أن عبء إثبات وجود البديل يقع على عاتق العامل؛ على اعتبار هو من يدعي خلاف الأصل (وهو عدم وجود البديل)، فإذا استطاع أن يثبت بوجود البديل، عندها يعد هذا البديل جزءاً من الأجر وأحد ملحقاته، وإذا أراد صاحب العمل أن يتخلص من هذا البديل عليه أن يقيم الدليل على أنه منح العامل هذا البديل مقابل النفقات التي يتكبدها وهو يؤدي عمله، وهذا يتسق مع ما تقرره المادة (١) من قانون الإثبات العماني الذي يجري نصها بالآتي "على المدعي إثبات الالتزام وعلى المدعي عليه إثبات التخلص منه^(٥٨)."

ومن زاوية ثانية أن البديل يرتبط دوماً بالوظيفة ومقتضياتها وليس بشخص شاغلها، فمتى تحقق سبب شغلها يكون العامل مستحق بدلها، ومن زاوية ثالثة أنه متى تقرر بدل لوظيفة معينة، فإنه يتوجب عندها المساواة في البديل بين القائمين بأعباء تلك الوظيفة نفسها دون تمييز بينهم، طالما تحقق ضابط استحقاق البديل^(٥٩).

بدراسة أحكام البدلات، يكون الباحث قد استجمع بحث موضوع مفهوم الأجر، وقد بأن له قانوناً وفقهاً وقضاءً أهمية الأجر، إن المشرع لم يدع مجالاً لاجتهادات الفقه ولا القضاء إلا في أضيق الحدود في الحالات التي - بطبيعتها - تتطلب ذلك.

=قضاء هذه المحكمة أن البديل إما أن يعطي الي العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزء من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر البديل عندئذ جزء من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها". طعن رقم ٤٩/١٣٧٧ لسنة ١٩٨٥ من مشار إليه في مؤلف د. مصطفى مندور موسي، مرجع سابق، ص ١١٤، هامش (١).

(٥٨) راجع د. حمدى عبدالجواد سليمان، ود. سالم الشكيلي، شرح قانون الإثبات العماني، مركز الغندور، القاهرة، ٢٠٠٩م، ص ٩٠.

(٥٩) أكثر تفصيلاً في هذه الزوايا الثلاث راجع د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٤٩ وما بعدها.

المبحث الأول

المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر

والقواعد القانونية المنظمة للوفاء به

تمهيد وتقسيم:

تتمتع الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة^(٦٠)، على اعتبارها المصدر الأساسي - إن لم يكن الوحيد للعامل - فضلاً عن ذلك يعد الأجر الالتزام الرئيس الذي يقع على عاتق صاحب العمل، ويعد ركناً من أركان عقد العمل لا قيام للعقد بدونه^(٦١)، لذا تدخل المشرع العماني في قانون العمل رقم ٢٠٠٣/٣٥، وأفرد لهذا الأجر العديد من المبادئ التي توفر له الحماية القانونية من جانب، ومن جانب آخر وضع له قواعد عديدة تنظم الوفاء به.

وعليه يقسم الباحث هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول في المطلب الأول المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر، وفي المطلب الثاني يعرض القواعد القانونية المنظمة للوفاء بالأجر.

المطلب الأول

المبادئ الأساسية المقررة لحماية الأجر

ترتكز قوانين العمل في مختلف الدول على مبادئ قانونية عامة، تعد بمنزلة ضمانات أساسية لاستقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل على وجه العموم، وحماية قانونية لحقوق العامل على وجه الخصوص، وفي مقدمتها حقه في تقاضي أجر عادل^(٦٢). ولا يتأتى ذلك إلا من خلال جملة من الوسائل التي أقرها المشرع تتمثل في مبادئ أربعة يتناولها الباحث في فروع أربعة، وعلى النحو الذي يفي بالحاجة إلى فهم تلك المبادئ فيعرض في الأول مبدأ المساواة في الأجور، ويوضح في الثاني مبدأ الحد الأدنى للأجور، أما الفرع الثالث فيخصصه لبيان مبدأ الأكثر فائدة للعامل، أما الفرع الرابع يتناول فيه مبدأ التضامن بين أصحاب الأعمال.

(٦٠) براهيمى نسيمه، مرجع سابق، ص ١٥٧.

(٦١) منال سالم شوق الرشيدى، مرجع سابق، ص ٨٦.

(٦٢) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٤١.

الفرع الأول

مبدأ المساواة في الأجر

يقصد بمبدأ المساواة في الأجر عدم التفرقة وانتقاء التمييز بين العمال في الأجر في ظرف العمل في المنشأة الواحدة عند تماثل الأعمال والكفاءة والخبرة^(٦٣). وإذا كان الأصل هو حرية الأطراف في عقد العمل على تحديد الأجر بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً^(٦٤)، فإن معظم التشريعات الوطنية والمواثيق والعهد الدولي تقرر مبدأ المساواة^(٦٥)، وإن كان المشرع العماني لم يتناول هذا المبدأ في قانون العمل بنص خاص^(٦٦)، إلا أنه في المقابل أقره في مواضع عديدة على اعتباره يجسد القواعد العامة دون حاجة إلى نص مكتوب^(٦٧).

^(٦٣) انظر في تعريف هذا المبدأ كل من د. محمد حسين منصور، مرجع سابق ص ١١٧. ود. محمد رياض دغمان، مرجع سابق ص ١٩٠. و د. محمد ليبب شنب، مرجع سابق، ص ٤١٦.

^(٦٤) مثال ما تقضي به المادة (٥٠) من قانون العمل والتي تنص بالآتي: "يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور وفقاً لما تقتضيه الظروف الاقتصادية، وله أن يضع حداً أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد، ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من الوزير".

^(٦٥) من هذه التشريعات، الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تنص المادة (١٤) منه على أنه: "المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعامات المجتمع..."، كما جاءت المادة (٧) من الدستور اللبناني في السياق ذاته: "كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم".

^(٦٦) على خلاف بعض قوانين العمل العربية الذي جسدت مبدأ المساواة في الأجور بنصوص خاصة، كما هو الحال ما تقضي به المادة (٢٦) من قانون العمل اللبناني، التي تنص على أنه: "يحظر علي صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، والترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس".

^(٦٧) على سبيل المثال ما تقضي به المادة (٦١) من قانون العمل العماني التي يجري نصها بالآتي: "للعامل الحق في أجازة سنوية بأجر شامل...". والمادة (٦٦) من القانون ذاته التي تنص على أنه: "مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية للعامل الذي يثبت مرضيه الحق في أجازة مرضية لا تتجاوز في مجموعها عشرة أسابيع خلال السنة الواحدة سواء أكانت متصلة أو منفصلة وتمنح على النحو الآتي: "الأسبوعان الأول والثاني بأجر شامل...".

ويلاحظ على المشرع العُماني أنه استقى مبدأ المساواة في الأجور من أحكام النظام الأساسي للدولة رقم (٩٦/١٠١) واتفاقات العمل الدولية منها والعربية، حيث العديد من النصوص تركز مبدأ المساواة كمبدأ عام منها: المادة (١/١٢) الذي تنص على أن: "العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة".

وتنص المادة (١٧) منه على أن: "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي".

أما على المستوى الدولي نجد أن منظمة العمل الدولية تكفل مبدأ المساواة في الأجور، ويظهر ذلك واضحاً في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها مثال ما تنص عليه التوصية رقم ١١٥/١٩٨١ في الاتفاقية رقم (١٥٦) حول تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية^(٦٨).

ويسير القضاء في الاتجاه نفسه، على اعتبار أن الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة كفيل بتحقيق الإنصاف في الأجور^(٦٩)، ومن هنا تركز محكمة التمييز الفرنسية مبدأ التساوي كقاعدة آمرة لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفة أحكامها، وكل اتفاق على مخالفة أحكامها، يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً.

ومما جاء في قرارها أن: "رب العمل ملزم بتأمين المساواة في الأجور بين جميع عماله، بصرف النظر عن الجنس، طالما الأجراء هم في وضعية متماثلة.

ولا يعني - بحال من الأحوال - أن مبدأ المساواة في الأجور - كقاعدة آمرة - يعني عدم جوازية الخروج عن هذا المبدأ حتى في حالة وجود اختلاف، وإنما يتقرر هذا المبدأ عند التساوي في الأجور والتكافؤ في المؤهلات والخبرات والأقدمية في الالتحاق بالعمل.

ومن ثم عند وجود اختلاف موضوعي في تلك القيم يصاحبه اختلاف في المسؤوليات المنوطة يتبعه اختلاف في الطاقات المبذولة في العمل مما يعني - كاستثناء - جوازية وجود اختلاف في مقدار الأجور^(٧٠)، ومتى ما حدث نزاع في مدى قيام أسباب

^(٦٨) لمزيد من الإيضاح انظر د. زيد محمود العقابله، مرجع سابق، ص ٨٥٨.

^(٦٩) د. براهيم نسيمة، مرجع سابق، ص ١٦١.

^(٧٠) انظر في تفصيل هذه الفكرة المرجع السابق، ص ١٦٢.

موضوعية (Raisons Objectives) تجعل من هذا الاختلاف، فإن عبء الإثبات عندها يقع على صاحب العمل، على اعتبار هو من يدعي خلاف الأصل تجسيدا للقواعد العامة في الإثبات على المدعي إثبات الالتزام وعلى المدعي عليه اثبات التخلص منه^(٧١).

ويمكن لقاضي الموضوع التحقق من واقعية العناصر والأسباب التي تقف وراء تمييز صاحب العمل في أجور عماله من خلال الوقائع المعروضة عليه بشكل حسي وملموس وما عساه أن يقدمه الخصوم من بيانات ومستندات وإسنادات تدعم صحة ما يقدمه كل منهما^(٧٢).

وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا العمانية في الطعن ٢٠١٥/١٥٧ عمالي، جلسة الإثنين ٢٠١٥/١١/٣، بقولها: "مبدأ المساواة بين العاملين في المجال الواحد، يعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل إعمالاً لقواعد العدالة، وينبغي في كل صاحب عمل المساواة في المعاملة بين العمال في المشروع نفسه، إذا كانوا يقومون بنفس العمل وهي ذات الظروف مع تساوي كفاءتهم ومؤهلاتهم، كما أن علاقة العامل بصاحب العمل أو بالعمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذي يستمر في تنظيم العديد من أحكام هذه العلاقة إلا أن العلاقة قد تنتج مع باقي العمال في إطار المشروع الواحد الذي يجمع العاملين في تنظيم متكامل وهدف مشترك"^(٧٣).

ومن ثم فإن مجرد ادعاء صاحب العمل بوجود اختلاف في عناصر العمل لا يمكن بحال من الأحوال اعتباره مسوغاً قانونياً، يجيز له أن يميز بين أجور عماله الذين هم في الوضعية الواحدة ذاتها.

^(٧١) راجع المادة (١) من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية العماني رقم (٢٠٠٨/٦٨).

^(٧٢) راجع بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ١١٢.

^(٧٣) مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ٢٠١٤/١٠/١م وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠م للسنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة، ص ٦٢٥.

الفرع الثاني

مبدأ الحد الأدنى للأجور

لا نبالغ في القول إن مبدأ الحد الأدنى للأجر يعد أهم صورة لحماية أجر العامل، على اعتبار أن الأجر ليس للعامل وحده، بل له ولأسرته والتي تعد أساس المجتمع، بدلالة المادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة: "...الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون وسائل حمايتها، والحفاظ على كيانها الشرعي، وتقوية أواصرها وقيمها ورعاية أفرادها، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم...". ومع هذا لم يضع المشرع العماني تعريفاً للحد الأدنى للأجر، كما هو الحال في بعض التشريعات الوطنية^(٧٤).

كما أنه لم يضع نصاً يحدد فيه الحد الأدنى للأجر - وحسناً فعل المشرع - على اعتبار أن مقتضيات الظروف الاجتماعية، ووضع البلاد الاقتصادي وأثر تغير القوة الشرائية للنقود على أجر العامل هي محددات كفيلة بتحديد الحد الأدنى للأجر في مفهوم "العمل مقابل أجر عادل".

وهذا ما أكد عليه البند (٦/١٢) من النظام الأساسي للدولة، حيث نص على أن: "تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظيم العلاقة بينهما ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضي قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل"^(٧٥)، ومن جانب آخر - (وهو الأصل) - في تحديد الأجر في عقد العمل يكون بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل تجسيدا لمبدأ "سلطان الإرادة في العقود"، فيلتزم كل من الطرفين بما توصلا إليه وتم الاتفاق عليه؛ على اعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين يقوم مقام القانون في تنظيم العلاقة، إلا أنه في المقابل لو ترك تحديد الأجر لإرادة المتعاقدين،

^(٧٤) من هذه التشريعات، المادة (١/٣٥٨) عمالي مغربي والمادة (٦٣) عمالي إماراتي وعلى مستوى الفقه يعرف الدكتور يوسف إلياس حسو الحد الأدنى للأجر بأنه: "الأجر الذي يوجب القانون أن يتقاضاه أقل العمال مهارة، والذي لا يجوز لطرفي عقد العمل الاتفاق على أن يحصل العامل على أجر أقل منه..."، تفصيلاً راجع د. يوسف إلياس حسو، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، ١٩٧٧م، ص ٤.

^(٧٥) انظر في هذه الفكرة مؤلفنا، مرجع سابق، ص ٦٣.

فإن صاحب العمل - أحياناً - قد يعرض على العامل أجراً زهيداً لحاجة هذا الأخير للعمل مستغلاً ظروفه المادية.

من أجل هذا تدخل المشرع العماني بوضع القواعد القانونية التي تضمن تقاضي العامل أجراً لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً في مستوى معقول بعيد عن تقلبات ما يسمى بمبدأ "العرض والطلب"^(٧٦)، فنص في المادة (٥٠) من قانون العمل على أنه: "يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور وفقاً لما تقتضيه الظروف الاقتصادية وله أن يضع حداً أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد، ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من الوزير".

وتجسيدا لهذا النص وبناء على قرار مجلس الوزراء الصادر بجلسته رقم ٢٠١٣/٣، بتاريخ ٢٠١٣/٢/٢م، بشأن رفع الحد الأدنى للأجور، أصدر وزير القوى العاملة قراراً وزارياً رقم (٢٠١٣/٢٢٢) بتاريخ ٢٠١٣/٢/٢٠م بتحديد الحد الأدنى للأجور العماني للعاملين في القطاع الخاص بحيث يكون ثلاثمائة وخمسة وعشرين ريالاً موزعة على النحو الآتي: مائتان وخمسة وعشرون ريالاً كأجر أساسي ومائة ريال علاوات^(٧٧).

ومع أن المادة (٥٠) سابق الإشارة إليها جاءت لتستوعب جميع الظروف التي قد تطرأ مستقبلاً وتؤثر على القيمة الشرائية للحد الأدنى للأجر، إلا أنه يلاحظ أن القرار أعلاه جاء على صيغة العموم ليضع الحد الأدنى للأجر دون ربطه بالمؤهل الدراسي الذي يقابل حتماً الحد الأدنى للأجر من الناحية القانونية خلاف ما يفرزه الواقع العملي من أن لكل مؤهل دراسي يقابله حد أدنى من الأجر.

لذا يوصي الباحث المشرع تدارك هذا النقص، ويعيد صياغة المادة (١) من القرار (٢٠١٣/٢٢٢) بحيث يحدد الحد الأدنى للأجور لمختلف المؤهلات الدراسية عند التعيين، وبما هو معمول به واقعاً ومفروضاً على مؤسسة القطاع الخاص مع الأخذ في الحسبان العوامل الأخرى الموضوعية المساندة كالمهارات، القدرات، الخبرات العملية، التجارب المهنية، والطاقات المبذولة في العمل وغيرها. وأن يتم مراجعة القرار - على

^(٧٦) لمزيد من الايضاح انظر كلا من د. براهيم نسيمة، مرجع سابق، ص ٥٢، ود. بلال علي

حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ٩٨.

^(٧٧) راجع الجريدة الرسمية العمانية العدد (١١٣٣).

الأقل - كل خمس سنوات يحدد فيها الحد الأدنى للأجور وفقاً للمحددات سابق الإشارة إليها.

أما على مستوى الاتفاقيات والمواثيق الدولية في شأن مبدأ الحد الأدنى للأجور فتوجد العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، في اعتقاد الباحث أن المفهوم الأدق في تحديد الحد الأدنى للأجر ما جاء في التوصية رقم (١٣) والتي بنيت على معايير ستة هي:

- ١- احتياجات العامل وأسرته.
- ٢- المستوى العام للأجور في الدولة.
- ٣- نفقة المعيشة وما يطرأ عليها من مستجدات.
- ٤- مدفوعات الضمان الاجتماعي وما يشبهها من وسائل تخفيض الفقر.
- ٥- مستوى المعيشة للجماعات الاجتماعية الأخرى أو الجماعات المناظرة للعمال الضعيفة مثل كبار السن والمعاقين.
- ٦- العوامل الاقتصادية شاملة متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية ومستوى التوظيف وقدرة أصحاب العمل على الدفع^(٧٨).

ويختتم الباحث هذا الفرع بسؤال يرى من الأهمية الإجابة عليه، وهو مدى سلطة صاحب العمل النزول عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً باتفاق بينه وبين العامل؟ وتجب على هذا السؤال المادة (٣) من قانون العمل العماني حيث تنص على أن: "يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل، كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون، إذا كان مخالفاً لأحكامه، ويستمر العمل بأية شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون".

ومن هنا يبين للباحث حرص المشرع على تأكيد الصفة الآمرة التي تمتاز بها قواعد قانون العمل لتعلقها بالنظام العام، ومن ثم قرر بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف

(٧٨) د. زيد محمود العقائلة، مرجع سابق، ص ٨٥٢.

أحكامها، وأي قرار تنظيمي حمائي لقواعده، كما هو الحال في تقرير الحد الأدنى للأجور، مع مراعاة الجوانب الآتية^(٧٩):

١- المشرع يفرق بين نوعين من الشروط والاتفاقيات المخالفة للقواعد القانونية، فيبطل كل ما كان أقل فائدة للعامل، ولا يبطل الشروط والاتفاقيات الأكثر فائدة له، فتبقى قائمة وصحيحة في مجموعة ما يسمى "بالشرط الأفضل للعامل"^(٨٠)، بدلالة المادة (١٩) من دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩م في فقرتها الأخيرة على أنه: يحق دائماً للأجراء الاستفادة من شروط وردت في قوانين أو أحكام أو أعراف أكثر نفعاً لهم من بنود جرى النص عليها في الاتفاقيات والتوصيات التي يقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أو الاتفاقيات المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة^(٨١)، الجدير بالذكر أن هذه الاتفاقيات، متى كانت تنتقص من حقوق العامل، تكون باطلة حتى ولو كان العمل بها قبل نفاذ هذا القانون مما يعني أن المشرع يأخذ في هذه الجزئية بفكرة الأثر الرجعي للتشريع.

٢- المشرع لم يكتف بتقرير البطلان كجزاء مدني بالنسبة إلى الشروط التي تنتقص من حقوق العامل وفي مقدمتها الأجر، بل حرص على فرض جزاءات ضابطة وتحوطية، متى وقعت هذه الشروط بالمخالفة لنصوص القانون على اعتبار أن مخالفة تلك القواعد تشكل جريمة جنائية^(٨٢).

٣- يقرر المشرع بطلان الصلح والإبراء في حالات معينة تجسداً للصفة الآمرة لأحكام قانون العمل، استثناء من الأصل الذي يجيز التصالح أو التنازل عن الحقوق المالية بعد تسويتها استناداً إلى الفقرة الأخيرة من المادة (٣) من قانون العمل سابق الإشارة إليها.

وتبدو الحكمة من ذلك أن المشرع يفترض بالإمعان النظر إلى المراكز القانونية لصاحب العمل

والعامل من وقوع هذا الأخير تحت دائرة ضغط صاحب العمل بشكل يؤثر عليه فيوافق بإرادته الحرة ظاهراً، والمكره باطناً على التصالح أو الإبراء من حقوقه المالية،

^(٧٩) في تفاصيل هذه الجوانب، مؤلفنا ص ١٠٢، وما بعدها.

^(٨٠) بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، هامش ص ٢٢٩.

^(٨١) المرجع السابق، الموضع ذاته.

^(٨٢) انظر الباب العاشر من قانون العمل العماني ابتداء من المادة (١١١).

فأبطل تلك التصرفات، طالما انتقصت من الحقوق المقررة قانوناً، أما خلاف ذلك فتبقى التصرفات القانونية التي يعقدها العامل مع صاحب العمل صحيحة منتجة لآثارها. والجدير بالذكر أن تقدير ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل، وما إذا كان الصلح لا ينتقص من حقوق هذا الأخير تعد مسألة موضوعية يختص بها قاضي الموضوع في كل حالة على ضوء الحكمة من التشريع، ولا يخضع لرقابة المحكمة العليا، طالما استند في حكمه لأسباب سائغة^(٨٣).

الفرع الثالث

مبدأ التضامن بين أصحاب الأعمال

يضطر صاحب العمل في أحيان ولأسباب عديدة بيع منشأته، كما قد تنتقل ملكية المنشأة إلى صاحب عمل آخر بالإرث أو التاجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غيرها من التصرفات القانونية، وقد تستدعي في أحيان أخرى ظروف السوق ومتطلبات المنافسة وتطوير المنتجات إلى أموال كبيرة ليس في مقدور صاحب العمل توفيرها إلا من خلال اندماج منشأته مع منشأة أخرى يشكلان كياناً اقتصادياً قادراً على التحدي والمنافسة والاستمرار^(٨٤)، كما قد يرى صاحب العمل من الأهمية تحويل شكل منشأته إلى شكل آخر لاعتبارات عديدة^(٨٥).

فهل لهذا الانتقال أو التحويل أو الاندماج أثر على عقود العمل وفي مقدمتها أجر العامل؟

إذا احتكنا إلى منطق القانون المدني لا يعد عقد العمل من ملحقات الشيء التي بدورها تنتقل إلى الخلف وقت انتقال المنشأة بدلالة المادة (١٦١) من قانون المعاملات المدنية العماني التي تنص على أنه: "إذا أنشأ العقد حقوقاً والتزامات شخصية تنصل

(٨٣) د. صلاح محمد أحمد دياب، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠م، ص ٧٢ وما بعدها.

(٨٤) انظر مؤلفنا، مرجع سابق، ص ٧٠.

(٨٥) انظر مقالنا بعنوان: "في ظل القانون الجديد هل الوقت ملائم لتحول الشركات إلى مساهمة عامة؟"، منشور في جريدة الوطن العمانية، الملحق الاقتصادي، السنة ٤٩، العدد (١٣٠١١)، بتاريخ ٢٠١٩/٤/١٧م.

بشيء، انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن تلك الحقوق والالتزامات تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه^(٨٦).

بيد أن منطق القانون المدني لا يمكن إعماله، على اعتبار أن انتقال المنشأة أو تحويلها إلى شكل قانوني آخر، أو اندماجها مع منشأة أخرى لا ينتهي نشاطها، ومن ثم لا يمكن التسليم إن تلك التصرفات القانونية تمثل استحالة أمام تنفيذ واستمرار عقود العمل خاصة وأنها من العقود المستمرة التي لا يتم تنفيذها في اللحظة كما هو الحال في العقود الفورية^(٨٧).

ولهذه الاعتبارات تدخل المشرع العماني في المادة (٤٧) من قانون العمل وقرر استمرار عقود العمل والالتزامات المالية المترتبة على عاتق صاحب العمل التي كانت هذه العقود لحظة انتقال المنشأة أو تحويلها أو اندماجها مع منشأة أخرى سارية لحظة الانتقال أو التحول أو الاندماج، وذلك خلافاً لقاعدة نسبية العقود. ويجري نص هذه المادة بالآتي: "حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو بالبيع أو التأجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماتها"^(٨٨).

وفوق ذلك لا يكفي أن يستوعب صاحب العمل الجديد العمال الذين كانوا يعملون قبل انتقال ملكية المنشأة إليه، إنما يجب أن يمنحهم المزايا والحوافز المالية ذاتها، وفي مقدمتها الأجور التي كانوا يتقاضونها قبل انتقال المنشأة أو تغيير شكلها القانوني أو

^(٨٦) وتقابلها المادة (١٤٦)، مدني مصري.

^(٨٧) د. عبدالفضيل محمد احمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، إبريل ٢٠٠٩م، ص ١٤٥.

^(٨٨) تقابلها المادة (٨/٢٣) عمالي فرنسي، والمادة (٦٥٦) عمالي لبناني ويجري نصها: "إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية خصوصاً إذا كان بسبب إرث أو بيع أو إدغام في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة فإن جميع عقود العمل التي كانت جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد ومستخدمي المؤسسة..."، وأيضاً راجع في هذه الجزئية مقالنا أثر اندماج الشركات على عقود العمل، منشور في جريدة الوطن العمانية، العدد (١٣٠٣٦)، (١٣٠٤١)، السنة (٤٩) بتاريخ ٢٢ و ٢٩/٥/٢٠١٩م.

اندماجها، مع مراعاة أقدميتهم على اعتبار خدماتهم مستمرة من وقت التحاقهم لدى صاحب العمل السابق (السلف) بدلالة المادة (٤٨) مكرر من القانون ذاته التي تنص على أن: "يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كلياً أو جزئياً، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة، طالما كان ذات العمل قائماً ومستمراً".

وعلى الرغم أن التضامن لا يفترض خاصة في المسائل المدنية استناداً لنص المادة (٣٠٤) من قانون المعاملات المدنية "لا يكون التضامن بين الدائنين إلا باتفاق أو بنص في القانون" إلا أن المشرع وحماية لحقوق العامل قرر التضامن بين صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد، إذ يظل السلف مسؤولاً بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ كافة الالتزامات وفي مقدمتها التزامهم بدفع أجور العامل، بدلالة المادة (٤٨) من القانون التي تنص على أنه: "يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم من الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأصلي في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها"، وقد ساق القضاء العماني في هذا الشأن العديد من المبادئ منها:

١- استمرار عقد العمل والتزام الخلف بتشغيل العاملين بعد انتقال ملكية المشروع استثناء من القواعد العامة، علة ذلك حماية العامل لمورد رزقه شريطة أن يكون عقد العمل قائماً وقت انتقال ملكية المنشأة والهيمنة عليها^(٨٩).

٢ - يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام القانون، كما يكون المتنازل لهم عن الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأصلي في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها، ويستفاد من النص حرص المشرع على حماية العامل وضمان استقراره في عمله وتأمين مستقبله لما انتهى إليه من خروج على القواعد العامة حينما قضى لا يترتب على انتقال ملكية المنشأة إنهاء عقود العمل المبرمة مع المالك السابق بل تنتقل هذه العقود إلى المالك الجديد كما لو كانت أبرمت معه منذ البداية، ولا يترتب على انصراف العقود إلى

^(٨٩) الطعن رقم (٢٠٠٥/٥٤)، عمالي عليا، جلسة ٢٣/١/٢٠٠٦م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/٢٠٠٦م حتى ٣١/٦/٢٠٠٦م، السنة القضائية السادسة، ص ٤٩٨.

المالك الجديد براءة ذمة المالك السابق من الالتزامات التي رتبها العقود قبل انتقال الملكية إلى المالك الجديد، بالرغم من الأصل أن الالتزامات التي ترتبت في ذمة صاحب العمل القديم يظل مسؤولاً عنها، ولكن المشرع زيادة في ضمان حقوق العمال جعل صاحب العمل الجديد كذلك مسؤولاً عن تنفيذ هذه الالتزامات بالتضامن مع صاحب العمل القديم^(٩٠).

المطلب الثاني

القواعد القانونية المنظمة للوفاء بالأجر

أقرت غالبية التشريعات العمالية بما فيها التشريع العماني حماية مشددة للأجور من مختلف النواحي، تجسيدا للمبادئ الأساسية المقررة لحمايتها - والتي سبق للباحث بيانها في المطلب الأول من هذا المبحث - حيث وضع المشرع العماني قواعد قانونية خاصة تنظم الوفاء بالأجر، خرج منها أحيانا على ما تقضي به القواعد العامة في الوفاء بالديون. وهذه القواعد تعد - في حد ذاتها - وسائل وضمانات يضيفها المشرع لحماية الأجر على اعتباره المصدر الأساسي - إن لم يكن الوحيد - لعيشه وعيش أفراد أسرته^(٩١).

وللإحاطة بهذه القواعد جميعها، يقسم الباحث هذا المطلب إلى فروع ستة، يخصص كل فرع لدراسة قاعدة معينة، فيتناول في الفرع الأول قاعدة وسيلة الوفاء بالأجر، ويبين في الفرع الثاني قاعدة زمان الوفاء بالأجر، ويحيط في الفرع الثالث قاعدة مكان الوفاء بالأجر، ويبين في الفرع الرابع قاعدة إثبات الوفاء بالأجر، ويوضح في الفرع الخامس قاعدة تقادم دين الأجر، وفي الفرع السادس قاعدة الأجر مقابل ساعات العمل الإضافية.

(٩٠) الطعن رقم (٢٠١٥/١٧٧)، عمالي عليا، جلسة ٢٠٠٥/٣/١٤م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر العمالية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ٢٠١٤/١٠/١م وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠م) للسنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة، ص ٦٣٠.

(٩١) د. براهيم نسيمة، مرجع سابق، ص ١٩٧، ود. محمد سعيد الرحاحلة، ود. إيناس خلف الخالدي، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، ٢٠١٦م، ص ١٣٩.

الفرع الأول

قاعدة وسيلة الوفاء بالأجر

أوجب المشرع على صاحب العمل أن يؤدي الأجر للعامل بالعملة المتداولة قانوناً داخل الدولة وهي بالريال العماني، وهذا ما صرحت به المادة (٤٩) من قانون العمل حيث تنص على أن: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً وذلك مالم يتفق على أجر عيني"^(٩٢).

ومع أن النص يجيز الوفاء بغير النقد الوطني المتداول في السلطنة^(٩٣)، فإن الباحث يرى أنه يجب أن تؤدى الأجور بالعملة الوطنية (وهي الريال العماني) حتى يكون الوفاء صحيحاً، إلا في حالة وجود اتفاق بين صاحب العمل والعامل، وسواء كان هذا الاتفاق عند إبرام العقد أم أثناء سريانه، عندها يقع الوفاء صحيحاً، خاصة وأن المشرع استعمل عبارة "بالعملة المتداولة قانوناً" وهناك العديد من العملات المتداولة في السلطنة وشائع استخدامها على نطاق واسع، مثل الدولار الأمريكي، الجنية الإسترليني وغيرها من العملات، لذا يوصي الباحث المشرع أن يعيد صياغة نص المادة (٤٩) بحيث توجب دفع الأجور بالعملة الوطنية كقاعدة، واستثناء بعملة أجنبية متداولة في السلطنة وطبقاً لما هو مقرر في النظام المالي في الدولة، متى قبل العامل ذلك، كما هو الحال في بعض التشريعات الوطنية^(٩٤).

ومن جانب آخر فالنص وانسجماً مع القواعد العامة في الوفاء يجيز أن يتم الوفاء بالأجر عيناً، أي أن يقبل العامل مقابلاً للأجر النقدي أيّاً كان نوع هذا المقابل وسواء أكان سلعاً أو خدمات بشرط وجود اتفاق مسبق بينه وبين صاحب العمل؛ بدلالة المادة (٥٥) من القانون التي تنص على أن: "لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع معينة من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل".

^(٩٢) تسير غالبية التشريعات الوطنية في الاتجاه ذاته، كما هو الحال في قانون العمل المصري (م٣٨)، ونظام العمل السعودي (م١١٦) وقانون العمل البحريني (م ٢/٧٢٠)، وقانون العمل القطري (م٣٠/٢٩).

^(٩٣) وربما يرجع السبب في ذلك حماية العامل وتجنبه اقتضاء أجره بعملة غير رائجة، أو بعملة سعر صرفها غير مستقر، كثير التغيير، تفصيلاً راجع د. زيد محمود العقيلة، مرجع سابق، ص ٨٦٢.

^(٩٤) راجع المادة (٣٠/٢٩) عمالي قطري.

الفرع الثاني

قاعدة زمان الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة أن الوفاء يتم بمجرد ترتب الالتزام نهائياً في ذمة المدين مالم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك^(٩٥)، وحسب نص المادة (٢/٦٦٤) من قانون المعاملات المدنية العماني، يكون أداء الأجر في الزمان الذي يحدده العقد أو العرف. وغالباً ما يتضمن عقد العمل أو العرف، أن يكون الوفاء بالأجر في أحد أيام العمل^(٩٦).

وإذا كان نص المادة (٥١) من قانون العمل يوجب أن تؤدي الأجر في أحد أيام العمل، فإن المشرع لم يكتف بذلك، وإنما قيد هذه القاعدة بنص أمر يوضع حداً زمنياً أقصى لا يجوز لصاحب العمل تجاوزه وذلك خلال سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها العامل أجره عملاً بنص المادة (٣/٥١) من القانون^(٩٧).

وفوق ذلك فالمشرع العماني ضمن قانون العمل عدة ضمانات؛ لحصول العامل على أجره في فترات دورية متقاربة بينتها المادة (٥١) من القانون، فالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر، أما إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، عندها يتوجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل تحت الحساب دفعة كل أسبوع تتناسب وما قام به العامل، وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال نطاق زمني لا يتعدى الأسبوع الآتي لإنهاء ما كلف به من

^(٩٥) انظر المادة (٢٣٨) من قانون المعاملات المدنية العماني.

^(٩٦) والهدف من حظر الوفاء بالأجر في غير أيام العمل هو تجسيد لمفهوم الغرض الذي من أجله تقرر منح العامل راحة أسبوعية، وعدم تقويت هذا الهدف لتحميل العامل مشاق الطريق لمجرد قبض أجره، في هذه الجزئية انظر د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٤٧٦. مع مراعاة تطور الجوانب التكنولوجية وتحويل الأجر في حسابات العمال في المصارف المحلية المعتمدة في السلطنة عملاً بالمادة (٥٣) من القانون ذاته.

^(٩٧) وترجمة لهذه القاعدة الأمرة تنص المادة (٣٣) من لائحة نظام العمل بكلية الزهراء للبنات على أنه: "تدفع أجور الموظفين بالعملة الرسمية للبلاد بتاريخ الأول من كل شهر وذلك عن طريق المصارف المحلية المعتمدة، على ألا يتجاوز تأخير تسليم الراتب عن سبعة أيام من تاريخ استحقاقه...".

عمل، وفي غير هذه الأحوال تؤدي أجور العمال مرة كل أسبوع أو مرة كل أسبوعين أو كل شهر، متى وافق العمال على ذلك كتابة^(٩٨).

وما يعظم قاعدة زمان الوفاء بالأجر أن المشرع أفرد عقوبات على صاحب العمل في حالة مخالفته لأحكامها، استناداً والمادة (١١٦) من القانون حيث تنص بالقول: "يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الرابع بغرامة لا تزيد على مائة ريال، وتتعدد الغرامة وفقاً لعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة"^(٩٩).

الفرع الثالث

قاعدة مكان الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة في الوفاء بأن يتم الوفاء في موطن المدين على اعتبار أن الدين مطلوب وليس محمول، مالم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك^(١٠٠)، وهذا ما يقرره المشرع العماني في المادة (٢٤٠) من قانون المعاملات المدنية بقوله: "١- إذا كان محل الالتزام شيئاً معيناً بذاته، وجب تسليمه في المكان الذي كان موجوداً فيه وقت نشوء الالتزام مالم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك. ٢- في الالتزامات الأخرى يكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال"^(١٠١).

^(٩٨) وتضيف الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) من القانون بعداً اجتماعياً آخر عندما تجيز أن يصدر الوزير قراراً يحدد موعد صرف أجور العاملين بالمنشآت الخاصة قبل الموعد المحدد لها في مناسبات الأعياد الوطنية والرسمية. انظر في تجسيد هذه الفقرة نص المادة (٣٣) من نظام العمل بولاية الزهراء.

^(٩٩) يقابلها نص المادة (٢٤٧) من قانون العمل المصري الجديد.

^(١٠٠) كرست محكمة التمييز الفرنسية قاعدة "الأجر مطلوب وليس محمول" في أكثر من قرار لها فوقاً لهذه القاعدة لا يلزم صاحب العمل إلا بأن يضع الأجر في متناول يد العامل ليكون على هذا الأخير المطالبة بحقه متى أخل صاحب العمل بموجبه. لمزيد من التفاصيل راجع بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ١١٤.

^(١٠١) وهذه القاعدة تتجلى في مختلف التشريعات المدنية، منها المادة (٢/٣٦١) مدنية إماراتي والمادة (٣٤٧) مدني مصري.

وغالبية التشريعات العمالية في مختلف الدول ومنها التشريع العماني^(١٠٢)، عند تنظيمها للالتزامات التي يربتها عقد العمل على صاحب العمل، وتحديدًا التزامه بأداء الأجر، أوجبت أن تؤدي الأجور في مكان العمل، حيث تنص المادة (٥١) من قانون العمل العماني على أنه: "تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام الآتية..."^(١٠٣).

وحيث وفاء الأجر في مكان العمل مرده إلى بغية التيسير على العامل وعدم إجهاده بالانتقال والتنقل من مكان إلى آخر لاستلام أجره يصاحبه تكبد نفقات هو في غنى عنها. وبآتي جاء النص - كما يلاحظ - بقاعدة ذات طبيعة أمر لا يجوز عندها الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على مخالفته، وإلا تعرض للبطلان، مع مراعاة أحكام المادة (٣) من القانون ذاته التي تجيز أي شرط يخالف أحكام قانون العمل، متى كان هذا الشرط أكثر سخاء وفائدة للعامل هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن أحكام المادة (٥٣) من القانون تقرر انشغال ذمة صاحب العمل بأجر العامل، ولا تبرأ ذمته إلا إذا قام بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة.

الفرع الرابع

قاعدة إثبات الوفاء بالأجر

من المقرر ووفقاً للقواعد العامة أن صاحب العمل كمدین بالأجر أن يثبت واقعة الوفاء بالأجر بطرق الإثبات كافة، إلا أنه لأهمية الأجر من ناحية، وقصور إمكانيات العامل من ناحية أخرى دفعت غالبية المشرعين إلى إقرار قواعد خاصة لإثبات قاعدة الوفاء بالأجر^(١٠٤).

^(١٠٢) انظر المادة (٣٤) عمالي مصري، والمادة (٥٥) عمالي إماراتي الجدير بالذكر أن المشرع الأردني لم يضع قاعدة تحدد مكان الوفاء بالأجر، راجع د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٤م، ص ٣١٥.

^(١٠٣) انظر على سبيل المثال المادة (٤٥) من قانون العمل المصري التي تنص: "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

^(١٠٤) راجع المادة (٤٥) عمالي مصري، سابق الإشارة إليها.

وعليه نص المشرع العماني في المادة (٥٣) من قانون العمل بالقول: "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة، وتحدد بقرار حالات الاستثناء من تحويل أجر العامل إلى حسابه".

ويستخلص من النص أن صاحب العمل لا يمكن أن يثبت واقعة الوفاء بالأجر إلا من خلال تحويل أجور العامل إلى حسابه في أحد المصارف أياً كانت قيمته أو طبيعته، بينما في المقابل يستطيع العامل أن يثبت عدم الوفاء بطرق الإثبات كافة بما فيها شهادة الشهود، كما هو الحال في حالة قيام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه الخاص في أحد المصارف مع احتفاظ صاحب العمل ببطاقة السحب الآلي لحساب العامل مما يمكن صاحب العمل سحب راتب العامل، عندها يستطيع العامل إثبات واقعة السحب بطرق الإثبات كافة بما فيها الاستعانة بكاميرات المراقبة المثبتة على آلة السحب^(١٠٥).

الفرع الخامس

قاعدة تقادم الأجر

تنص المادة (٧) من قانون العمل على أنه: "يسقط حق العامل في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاقه، وبالنسبة إلى القضايا التي تكون قد نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مدة السنة من تاريخ العمل بأحكامه". كما تنص المادة (٦٧١) من قانون المعاملات المدنية العماني على أن: "فيما عدا الدعاوى المتعلقة بإفشاء أسرار العمل لا تسمع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد، ولا تسري هذه المدة على الدعاوى المتعلقة بالعمولات والنسب المؤبقة إلا من التاريخ الذي يسلم فيه صاحب

^(١٠٥) خاصة في الحالة التي لا يوجد لدى العامل عقد مكتوب.

العمل بياناً بما يستحقه العامل من هذه العمولات والنسب المئوية بحسب آخر جرد^(١٠٦).

والمشرع بهذين النصين يقرر حماية أجر العامل بأن أعطاه مدة سنة كاملة ليطالب خلالها بما يشغل ذمة صاحب العمل من حقوق مستحقة له من جانب، ومن جانب ثان يبدو للباحث توافق وانسجام تام بين نص المادة (٧) من قانون العمل ونص المادة (٦٧١) من قانون المعاملات المدنية، حيث لا يتصور عقلاً إذا كان الأجر استحق في تاريخ لاحق لانتهاء عقد العمل أن يسكت العامل عن المطالبة القضائية بعد مرور سنة من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية^(١٠٧)؛ على اعتبار يسقط بمرور الزمن (التقادم) المطالبة بالحق وليس الحق ذاته^(١٠٨).

وفضلاً عما تقدم فإن القضاء العُماني أرسى في هذا الشأن العديد من المبادئ نذكر منها:

١- "انقطاع التقادم بإقرار المدين بحق الدائن، الإقرار الذي يقطع التقادم قد يكون صريحاً أو ضمنياً، وقد يكون مكتوباً أو غير مكتوب، الإقرار ضمني يستخلص مما يصدر من المدين، ويفيد معنى الإقرار الضمني يقدره قاضي الموضوع ولا يخضع تقديره لرقابة المحكمة العليا"^(١٠٩).

^(١٠٦) انظر مؤلفنا، مرجع سابق، ص ١٢٧، حيث نرى أن المؤلف والمتعارف عليه أن العمال يتقاضون أجورهم فور استحقاقهم لها، وبالتالي إذا أمهل مدينهم فلا يمهله أكثر من سنة، باعتبار أجورهم - في الغالب - مورد رزقهم ومعيشتهم فإذا مضت سنة دون أن يطالبوا بها افترض أنهم تقاضوها فعلاً، ومن ثم يترتب على ذلك أن التقادم الحولي هو قرينة الوفاء، لكنها قرينة بسيطة تسقط إذا ثبت أن هؤلاء العمال لم يستوفوا أجورهم، كما لو أقر صاحب العمل بأنه لم يوف بأجر العامل.

^(١٠٧) راجع د. محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ٢٣٥. الجدير بالذكر يتجلى التوافق في المنظومة التشريعية العمانية فيما يتعلق بالدعوى الناشئة عن عقد العمل، مثال ما تنص عليه المادة (٥٣) من القانون البحري العماني رقم ٣٥ / ٨١ "جميع الدعوى الناشئة عن عقد العمل البحري تسقط بمضي سنة من تاريخ انقضاء العقد".

^(١٠٨) انظر د. زيد محمود العقابلية، مرجع سابق، ص ٨١٧، د. مصطفى مندور موسى، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

^(١٠٩) الطعن رقم ٣٨٩/٢٠٠٧، تجاري عليا، جلسة الأربعاء الموافق ٢٠٠٧/٦/١٨م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة منها في الفترة ٢٠٠٧/١٠/١م وحتى ٢٠٠٨/٦/٣٠م، السنة القضائية الثامنة، ص ٦٦٢.

- ٢- "يسقط حق العامل في المطالبة بحقوقه بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاقها، ولا تعد علاقة العمل مانعاً أدبياً يوقف سريان تلك المدة. غاية المشرع من وضع ميعاد لسقوط الحقوق هي استقرار الأوضاع والمراكز القانونية"^(١١٠).
- ٣- "الأجور وملحقاتها من الحقوق الدورية المتجددة، أثره، الراتب والحقوق التي لم تمض عليها سنة، لا تسقط بالتقادم"^(١١١).

الفرع السادس

قاعدة الأجر مقابل ساعات العمل الإضافية

يعرّف بعض الفقهاء مقابل ساعات العمل الإضافية أنها كل ساعة عمل تزيد عن ساعات العمل الأصلية المقررة بعقد العمل أو لائحة نظام العمل في المنشأة^(١١٢). والأصل أن المشرع وضع حداً أقصى لساعات العمل، إذ لا يجوز تشغيل العامل أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد، وبعد أقصى ٤٥ ساعة في الأسبوع وهذا ما عبرت عنه المادة (٦٨) من قانون العمل بالقول: "لا يجوز تشغيل العامل أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد وبعد أقصى ٤٥ ساعة في الأسبوع على أن تتخللها على الأقل نصف ساعة لتناول الطعام والراحة".

واستثناء من هذا الأصل أعطى المشرع جوازية تشغيل العامل ساعات إضافية، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك بشرط ألا يزيد مجموع الساعات الأصلية والساعات الإضافية على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد بدلالة المادة (٧٠) من القانون ذاته والتي "لا يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٨)، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك على ألا يزيد مجموع ساعات

(١١٠) الطعن رقم ٢٢٣/٢٠٠٧، عمالي عليا، جلسة الإثنين الموافق ١٧/٣/٢٠٠٨م، المرجع السابق، ص ٨٢٥.

(١١١) الطعن رقم ٢٩/٢٠٠٧، عمالي عليا، جلسة ٢٥/٥/٢٠٠٧م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/٢٠٠٦م وحتى ٣١/٦/٢٠٠٧م، السنة القضائية السابعة، ص ١١١٤.

(١١٢) د. رغيد عبد الحميد قتال، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

العمل الأصلية والإضافية على (١٢) اثنتي عشرة ساعة في اليوم، وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الأساسي محسوباً وفقاً لساعات العمل الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل من ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل من ساعات العمل الليلية، أو أن يمنحه إذنًا بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة أن يوافق العامل كتابة على العمل الإضافي والمقابل". ويحمد للمشرع أنه حدد حساب الأجر مقابل الساعات الإضافية على أساس الأجر الأساسي، ولم يترك الأمر لاجتهادات الفقه كما هو الحال في بعض التشريعات العمالية^(١١٣).

كما يحمد للمشرع أنه لم يترك الأمر مفتوحاً لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات إضافية وقتما يشاء، وإنما قرر قاعدة عامة مفادها متى اقتضت مصلحة العمل ذلك إلا أنه في المقابل لا يميل الباحث مع ما اتجه إليه المشرع عندما أعطى الخيار لصاحب العمل الاتفاق مع العامل على صرف علاوة طبيعة عمل أو منحه أجراً إضافياً مقابل الساعات الإضافية، متى كانت الأعمال التي يقوم بها هذا العامل تجرى في الموانئ والمطارات والسفن والبواخر والطائرات، ويفضل الباحث أن يتم النص على منح العامل علاوة طبيعة عمل بدلاً من الأجر الإضافي تلحق ضمن ملحقات الأجر الدائمة^(١١٤).

^(١١٣) انظر المادة (٦٨) عمالي إماراتي، ويمكن توضيح ذلك بالمثال الآتي: فلو فرض أن أجر العامل الشهري الأساسي (٥٤٠ ر. ع) فإن أجر العامل في الساعة يكون بقسمة الأجر الشهري على (٢٧٠) ساعة أي أجر العامل يكون ريالين على أساس أن الشهر (٣٠) يوماً والحد الأقصى لساعات العمل تسع ساعات في اليوم الواحد، فيستحق العامل ريالين ونصف ريال عن كل ساعة عمل إضافي نهارية، وثلاثة ريالات عن كل ساعة عمل إضافي ليلية.

^(١١٤) انظر الطعن رقم ٢٢٠١٥/٤٢٢ عمالي عليا، جلسة الاثنين الموافق ٢٨/١٢/٢٠١٥م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها ، وفي الفترة من ١٠/١٠/٢٠١٤ وحتى ٣٠/٦/٢٠١٦م، للسنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة، ص ٦٣٩ والذي جاء علي النحو الآتي: "...وأن تشغيل العامل ساعات إضافية في أيام العمل العادية أو في أيام الراحة لا يتقرر إلا إذا اقتضت ظروف العمل فإن الأجر الإضافي المقابل في تكييفه القانوني الصحيح تقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة العمل وفق ظروفه بهذه المثابة يعتبر من ملحقات الأجر غير الدائمة ، كما يعتبر أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف، ولذلك فإن الأصل عدم =

ويجوز لصاحب العمل استثناء من الأصل وبلاستناد إلى المادة (٧٢) من القانون ذاته عدم التقيد بالأحكام الواردة في المادتين (٦٨) و(٦٩) وتشغيل العامل ساعات إضافية دون موافقة هذا الأخير فيما يعرف بالعمل الإضافي الإلزامي، وهي حالات وردت على سبيل الحصر، ويمنح العامل مقابلها أجراً إضافياً يوازي أجره الأساسي مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% عن ساعات العمل الليلية، وإذا وقع العمل الإضافي الإلزامي في يوم الراحة الأسبوعية للعامل أو في إجازاته الرسمية، يستحق العامل عنها مقابلاً يوازي أجر هذا اليوم مضاعفاً ما لم يمنحه صاحب العمل يوماً آخرًا عوضاً عنه.

ويختتم الباحث هذه الجزئية بسؤال يرى من الأهمية الإجابة عليه، وهو مدى استحقاق العامل الأجر عن ساعات عمل إضافية قام بها من تلقاء نفسه دون تكليف مسبق من صاحب العمل؟

تقضى المادة (٧٠) من قانون العمل العماني جوازية تشغيل العامل ساعات عمل إضافية، متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، كما توجب المادة (١/٢٧) أن يبذل العامل في تأدية عمله العناية التي يبذلها الشخص العادي^(١١٥).

ويستخلص الباحث من النصين، أنه من الواجب على العامل متى كانت هناك مصلحة اقتضتها ظروف الحال وتعود بمصلحة إلى صاحب العمل وخاصة في الأحوال التي تقتضيها الظروف غير العادية لمواجهة ظرف غير عادي العمل خارج ساعات العمل الأصلية، ويكون عندها صاحب العمل ملزماً بدفع الأجر مقابل هذه الساعات الإضافية.

= دخوله في الأجر الأساسي ، ولكن ذلك لا يمنع صاحب العمل من تحفيز العمال وجعل بدل العمل الإضافي علاوة ثابتة في الأجر الأساسي "...".

(١١٥) وهذه الحالات هي: ١- أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة. ٢- لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف. ٣- بقصد مواجهة ضغط غير عادي. ٤- الأعمال الموسمية.

المبحث الثاني

مظاهر الحماية القانونية للأجر وآليات تكريسها

بما أن البحث ينصب على الحماية القانونية للأجر، وكيفية المحافظة عليها، يكون لزاماً على الباحث أن يفرد مبحثاً يتناول فيه أهم مظاهر هذه الحماية، يتناولها في مطلب أول وغالباً ما يفرز الواقع العملي إشكالات عدة عملية أثناء سريان وتنفيذ علاقة العمل الفردية، تؤدي بطبيعتها إلى أحداث تؤثر عليها؛ نتيجة إخلال أحد طرفيها بما يفرضه العقد عليه، بناء على ذلك كان لابد للمشرع من إيجاد آليات معينة تركز مظاهر هذه الحماية يبينها الباحث في مطلب ثان.

المطلب الأول

مظاهر الحماية القانونية للأجر

على اعتبار الأجر يشكل أهمية بالغة في حياة العامل وأسرته؛ أحاطه المشرع العماني بحماية مسبقة وبنصوص صريحة كان من أهم مظاهرها حمايته من الدائنين (فرع أول)، وحق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم قيامه بالعمل (فرع ثان)^(١١٦).

الفرع الأول

حماية أجر العامل من الدائنين

يقرر المشرع العماني للأجر حماية خاصة تهدف إلى تأمين الوفاء به بتقرير حق امتياز على أموال صاحب العمل من دائنيه (أولاً)، كما يقرر حماية لهذا الأجر من دائني العامل نفسه (ثانياً)، ويضفي حماية للأجر في مواجهة صاحب العمل من الاستقطاعات مقابل الجزاءات التأديبية التي يوقعها هذا الأخير على العامل، أو مقابل الفقد أو التلف نتيجة عدم بذل العامل عناية الرجل المعتاد في المحافظة على الأدوات التي سلمت إليه بمناسبة العمل، أو مقابل وفاء للقروض والتسهيلات التي منحها صاحب العمل له (ثالثاً).

(١١٦) د. زيد محمد العقيلة، مرجع سابق، ص ٨٦٨.

أولاً- حماية الأجر من دائني صاحب العمل:

تنص المادة (٥٤) من قانون العمل على أن: "يكون للأجور والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل وذلك فيما عدا النفقة الشرعية المحكوم بها".

من خلال النص يتضح للباحث أن المشرع العماني - كما هو الحال في مختلف التشريعات العمالية -^(١١٧)، يربط حق امتياز لأجر العامل، وسائر مستحقاته من حقوق وفوائد ومبالغ مستحقة على أموال صاحب العمل عقارية كانت أو منقولة^(١١٨).

مما يعني أن المشرع استبعد العمال من نطاق الدائنين العاديين، وقرر لأجورهم ومختلف حقوقهم الناشئة عن عقد العمل امتيازاً عاماً^(١١٩)، يمكنهم من التقدم على الدائنين الآخرين وسواء أكانوا دائنين عاديين أم دائنين مرتهنيين أو كانوا حتى أصحاب حقوق امتياز تالين له في المرتبة.

ويحمد للمشرع أنه جعل امتياز أجر العامل بعد امتياز النفقة الشرعية المحكوم بها أي جعله في المرتبة الثانية^(١٢٠).

ويأتي اتجاه المشرع انسجماً ونص المادة (٨) من الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد وحماية الأجور حيث تنص على أنه: "تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتاز، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداها من ديون بما فيها ديون الدولة"^(١٢١).

^(١١٧) انظر المادة (٥١) عمالي أردني، والمادة (٤) عمالي إماراتي.

^(١١٨) ويشمل ذلك مقابل الإجازة السنوية، ومكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة (٣٩) من القانون، والتعويض عن الفصل التعسفي متى كان له مقتضى واستوفى شرائطه.

^(١١٩) لمزيد من التفصيل راجع اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، رسالة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبدالرحمن ميرة - بجاية - ٢٠١٧م، ص ٥٤ وما بعدها. ود. زيد محمود العقائلي، مرجع سابق، ص ٨٧٢.

^(١٢٠) أما المشرع الأردني فقد جعل امتياز الأجور في المرتبة الأولى بدلالة المادة (٥١) من قانون العمل، في حين المشرع الإماراتي جعل امتياز الأجور في المرتبة الرابعة، بدلالة المادة (٤) من قانون تنظيم علاقة العمل.

^(١٢١) ويسير المشرع القطري في الاتجاه ذاته، انظر المادة (٥) من قانون العمل رقم (١٤) لسنة (٢٠٠٤).

ومن ثم جنب المشرع العمال الإشكالية التي قد تحصل في حالة تبين أن أموال صاحب العمل لا تكفي بوفاء جميع ديونه.

ويؤكد المشرع العُماني - مرة أخرى - حماية أجر العامل بمنحه امتياز على أموال صاحب العمل فيقرر هذه الحماية في المادة (١٣٥) من قانون الإفلاس العماني رقم (٢٠١٩/٥٣) حيث يجري نصها على أنه: "على مدير التفضيلة بعد إذن قاضي التفضيلة أن يسدد خلال (١٠) الأيام العشرة الآتية لصدور الحكم بإشهار الإفلاس مما يكون تحت يده من نقود التفضيلة، وبالرغم من وجود أي دين آخر الأجور والرواتب والمبالغ المستحقة قبل صدور الحكم بإشهار الإفلاس عن مدة (٣٠) ثلاثين يوماً للعاملين لدى المدين المفلس، فإذا لم يكن لدى مدير التفضيلة النقود اللازمة لوفاء هذه الديون، وجب الوفاء بها من أول نقود تدخل التفضيلة ولو وجدت ديون أخرى تسبقها في مرتبة الامتياز".

ومع هذا فإن هذا النص يتعارض مع ما ورد في نص المادة (٥٤) من قانون العمل العماني التي تقرر امتيازاً لأجر العامل امتيازاً تالياً لدين النفقة المحكوم بها، ويوصي الباحث المشرع أن يعيد صياغة المادة (١٣٥) من قانون الإفلاس وتحديداً الفقرة الأخيرة منها وبما لا يتعارض ونص المادة (٥٤) من قانون العمل، وفي حالة عدم تحقق ذلك فإن قاضي الموضوع سيجد نفسه مضطراً أن يطبق قانون العمل عملاً بقاعدة أن الخاص يقيد العام.

ثانياً - حماية الأجر من دائني العامل:

لم يكتف المشرع العماني بحماية أجر العامل من دائني صاحب العمل، بل فوق ذلك أضفى له حماية أخرى في مواجهة دائني العامل على اعتباره جزءاً من الضمان العام^(١٢٢) لهؤلاء الذي يمكنهم وفقاً للقواعد العامة حجز ما للمدين من أجر في ذمة صاحب العمل بمقتضى حكم قضائي^(١٢٣)، فخرج على القواعد العامة، وقرر في المادة

^(١٢٢) وتنص المادة (٢٦٨) من قانون المعاملات المدنية العماني بالقول: "أموال المدين جميعها ضامنة للوفاء بديونه وجميع الدائنين متساوون في هذا الضمان إلا من كان له حق التقدم طبقاً للقانون".

^(١٢٣) وتنص المادة (٢/٢٧٨) من قانون المعاملات المدنية العماني على أنه: "يجوز لأي دائن أن يحصل بمقتضى حكم الحجر علي أمر من القاضي المختص بحجز جميع أموال المدين التي يجيز القانون الحجز عليها ويبقى الحجز على أموال المدين قائماً لمصلحة الدائنين متى ينتهي الحجز".

(٥٩) من قانون العمل عدم جوازية حجز الأجور المستحقة للعامل لدى صاحب العمل إلا في حدود الربع ولأداء دين نفقة شرعية أو لأداء مبالغ مستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل، وعند تزامن هذه الديون تكون الأولوية لدين النفقة، ومن إذا كان العامل مديناً بديون عدة خلاف هذه الديون الثلاثة، فلا يجوز لصاحب العمل الحجز على ما بيده للعامل من أجور مستحقة^(١٢٤).

ويقصد بالأجر - في هذه الجزئية - الأجر الأساسي، بدلالة المادة (٣٦٦) من قانون الإجراءات المدنية التجارية العماني التي تنص على أنه "مع عدم الإخلال بما ينص عليه أي قانون آخر، لا يجوز الحجز على ما يأتي: "...ز-الأجور والرواتب إلا بقدر الربع من الأجر أو الراتب الأساسي وفاء لدين نفقة مقررة أو لدين مستحق للحكومة، وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة".

وفي المقابل ينهض تساؤل - يرى الباحث من الأهمية الإجابة عليه - يتمثل في مدى مد نطاق الحماية القانونية للأجر في حالة خروجه من يد صاحب العمل واختلاطه بعناصر ذمة العامل؟

ومع اختلاف آراء الفقه في هذه المسألة، فمنهم من يرى انحسار الحماية القانونية للأجر، طالما خرج من يد صاحب العمل، والآخر منهم يرى - ويؤيدهم الباحث - بقاء الحماية القانونية للأجر، لاتفاقه مع الاعتبارات الإنسانية التي قررها المشرع وعلى ضوءها حالت دون جوازية الحجز على الأجور والمرتبات بما يجاوز الربع^(١٢٥).

ثالثاً- حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل:

حرص المشرع العماني على التوفيق بين حماية أجر العامل وبين تمكين صاحب العمل من استيفاء الديون المستحقة له عند العامل، وسواء أكانت هذه الديون بمناسبة توقيع جزاءات تأديبية على العامل من قبل صاحب العمل، أم وفاء لما يكون هذا الأخير قد أقرضه للعامل، ومن ثم قرر المشرع جملة ضوابط منصوص عليها في مواد

(١٢٤) وهذا الحكم بخلاف ما قرره قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي في المادة (٦٠) منه، حيث أنها تجيز الاستقطاع من أجر العامل طالما كان يستوفي تنفيذ حكم قضائي بشرط ألا تتجاوز نسبة الاقتطاع عن الربع، وإذا تعددت الديون يكون الحد الأعلى للاقتطاع نصف الأجر. انظر د. زيد محمود العقيلة، مرجع سابق، ص ٨٧٠.

(١٢٥) د. طلعت يوسف خاطر، أحكام التنفيذ الجبري في سلطنة عُمان، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٧م، ص ١٦٩.

متفرقة من قانون العمل، جميعها تحد من إسراف صاحب العمل من الاقتطاعات إلى الحد الذي لا يمكن العامل من الوفاء بحاجاته الأساسية، وهذه الضوابط يتناولها الباحث وفق تسلسلها القانوني وكما يأتي:

١- الاقتطاع من الأجر مقابل الجزاءات التأديبية:

قن المشرع سلطة صاحب العمل في اقتطاع أجر العامل عند توقيعه جزاءات تأديبية على العامل، نتيجة إخلال هذا الأخير بالتزام تفرضه عليه علاقة العمل التي من خلالها يحق لصاحب العمل الإدارة والإشراف وما يستتبعه ذلك من واجب العامل تأدية عمله تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل، وتتص المادة (٣١) من قانون العمل على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد على أجر خمسة أيام، أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة، أو أن يقطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، أو أن تزيد مدة إيقافه عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على خمسة أيام في الشهر الواحد."

كما استفاض المشرع شرحاً لأحكام الاقتطاع من أجر العامل في الأحوال التي ينسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة داخل مكان العمل فنص في المادة (٣٢) من قانون العمل أنه: "إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة داخل مكان العمل، جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بالحادث ويحرم العامل من أجره الشامل في الشهر الأول ويصرف له نصف أجره الشامل في الشهرين الثاني والثالث، فإذا رأت تلك السلطة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو انقضت مدة إيقافه عن العمل أو قضي ببراءته، وجب إعادته إلى عمله مع رد ما سبق وقف صرفه من الأجر إليه، فإذا امتنع صاحب العمل عن ذلك، عُد عدم إعادته فصلاً تعسفياً مع إلزام صاحب العمل برد ما سبق وقف صرفه من الأجر للعامل في جميع الأحوال" (١٢٦).

(١٢٦) انظر الطعن رقم ٢٠٠٥/٢٠٨، عمالي عليا، جلسة ٢٧/٢٠٦/٢٠٠٦م، "إيقاف العامل عن العمل إذا نسب إليه ارتكاب جنائية أو جنحة جوازي وليس وجوبياً. لا إلزام علي صاحب العمل بالإبلاغ =

ويحمد للمشرع أنه حتى في الحالات التي يجيز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطار ودون مكافئة نهاية الخدمة، أنه أوردتها على سبيل الحصر لا يجوز التوسع فيها، استناداً ونص المادة (٤٠) من القانون، ومن ثم جنب العامل مباغطة صاحب العمل في فصل العامل في حالات لا تتناسب وجزاء الفصل.

إلا أنه في المقابل يؤخذ على المشرع أنه كان قاسياً إلى حد ما عندما نص على حرمان العامل من مكافئة نهاية الخدمة على اعتبار أن حرمانه من هذه المكافأة تعد عقوبة تتجاوز العامل إلى أسرته ومن يعولهم من جانب، ومن جانب آخر تعد المكافئة نتاج سنوات العامل السابقة على الفصل.

ويوصي الباحث المشرع أن يعدل عن موقفه، ويعيد النظر في ذلك، بحيث يكفي بفصل العامل دون سبق إخطاره مع صرف له مكافئة نهاية الخدمة.

ويبدو للباحث أن المشرع وهو ينظم موضوع الاقتطاعات مقابل الجزاءات التأديبية لم ينص على إلزام صاحب العمل مسك سجلاً يعني بهذا الأمر يسجل فيه اسم العامل، ومقدار أجره، وأسباب الاقتطاع ومقداره.

كما أن المشرع لم يحدد الجهة التي يتم فيها إيداع المبالغ المحصلة من تلك الجزاءات، ويقترح الباحث أن يتم إيداع تلك المبالغ لدى صندوق الأمان الوظيفي^(١٢٧).

٢- الاقتطاع من الأجر مقابل الفقد أو التلف:

استناداً إلى المادة (٣/٢٧) من قانون العمل يكون العامل ملتزماً بالمحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص العادي، وما تستلزمه هذه العناية من القيام بجميع الإجراءات الضرورية التي تكفل حفظ وسلامة الأشياء الموكولة إليه، وعليه فإن إخلال العامل بهذا الالتزام قد يؤدي إلى فقد أو تلف لهذه الأدوات، نتيجة تعمده أو إهماله إهمالاً جسيماً عندها

= عن الجرائم التي يرتكبها العامل. جواز الاكتفاء بالتحقيق الإداري بفصل العامل، شرطه بأن يقدر صاحب العمل أن مصلحة منشأته تقتضي ذلك، وإن ما حدث من العامل يكفي لإنهاء العلاقة التعاقدية بالفسخ"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/٢٠٠٦م وحتى ٣١/٦/٢٠٠٦م، السنة القضائية السادسة، ص ٥٣٦.

^(١٢٧) الجدير بالذكر أن هذا الصندوق تم إنشاؤه بتوجيهات من لدن صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم في ٣ مارس ٢٠٢٠م، يوفر الأمان الاجتماعي لدى العاملين بالقطاع الخاص، مما يفتح آفاقاً أوسع للعمل في هذا القطاع.

تتهض مسؤوليته اتجاه صاحب العمل، مما يستوجب تعويض هذا الأخير بشرط أن يسبق الاقتطاع من أجر العامل نظير هذا الفقد أو التلف إجراء تحقيق وإخطار للعامل، وفوق ذلك يجيز المشرع لهذا الأخير أن يتظلم من تقرير صاحب العمل إلى دائرة العمل المختصة خلال شهر من تاريخ علمه بالاقتطاع .

وللعامل التخلص من هذه المسؤولية، إذا استطاع إثبات أنه بذل عناية الرجل المعتاد في المحافظة على الأدوات والأشياء الموكولة إليه، وبالرغم من ذلك أصاب هذه الأدوات وتلك الأشياء فقد أو تلف^(١٢٨).

وتعود سلطة تقدير ما يقابل هذا الفقد أو التلف لصاحب العمل، بشرط ألا يتعسف في التقدير، بحيث يثري نفسه على حساب عماله، وألا يزيد الاقتطاع على ٢٥% من أجر العامل في الشهر الواحد^(١٢٩).

٣- الاقتطاع من الأجر مقابل القرض:

أجاز المشرع العماني في المادة (٥٨) من قانون العمل، لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء ما قدمه له من قرض مالي، بشرط ألا يتجاوز ما يتم اقتطاعه عن ١٥% من أجر العامل في الشهر، كما حظر المشرع على صاحب العمل أن ينقاضي عن هذه القروض والتسهيلات التي يقدمها للعامل أية عوائد^(١٣٠).

الفرع الثاني

حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم أدائه العمل

يعد الأجر مقابلاً للعمل، فلا يستحق العامل أجراً، إذا لم يقم بالعمل المتفق عليه، كما هو الحال عند تغيبه عن العمل دون مسوغ قانوني هذا من حيث الأصل، واستثناء يستحق العامل أجره - رغم عدم قيامه بالعمل - في حالتين، إلا أن المشرع أورد على

(١٢٨) د. عبدالعزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، جامعة المنصورة، السنة الثالثة والعشرون، العدد الأول، مارس ١٩٩٩م، ص ٨٨.

(١٢٩) هذه الأحكام نظمتها المادة ٣٥ من قانون العمل.

(١٣٠) أما المشرع الأردني بموجب المادة (٢٧) من قانون العمل كان أكثر مراعاة للعامل، حيث لا يجيز لصاحب العمل أن يستقطع من أجر العامل مقابل ما قدمه له من سلفة بنسبة يتجاوز ١٠% من الأجر.

هذا الأصل استثنائي متى تحققت شروطهما عندها يستحق العامل أجره رغم عدم قيامه بالعمل^(١٣١).

أولاً- إذا أعد العامل نفسه للعمل وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل:

تنص المادة (٦٦٤) من قانون المعاملات المدنية العماني على أنه: "على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه، متى أدى عمله، أو أعد نفسه وتفرغ له، وإن لم يسند إليه عمل...".

ويتضح من النص أن العامل يتقاضى أجره متى أعد نفسه للعمل وتفرغ له، وإن لم يسند إليه عمل من قبل صاحب العمل، لأسباب تعود لهذا الأخير^(١٣٢).

ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل التحلل من التزامه بدفع الأجر في هذه الحالة، إلا إذا أثبت عدم تكليف العامل بعمل يعود إلى سبب أجنبي أو قوة قاهرة، فإذا لم يفلح في إثبات ذلك، يكون عندها ملزماً بدفع كامل الأجور، ولطوال فترة توقف العامل عن العمل^(١٣٣).

لكنه في المقابل لا يكفي لكي يستحق العامل أجره عن مدة التوقف، إذا أعد نفسه للعمل، وإنما فوق ذلك يشترط تفرغ العامل للعمل، وهذا التفرغ يستلزم على العامل ألا يعمل عند صاحب عمل آخر، قياساً على حق صاحب العمل في حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة السنوية، إذا ثبت اشتغاله خلال الإجازة لحساب صاحب عمل آخر، استناداً على نص المادة (٦٣) من قانون العمل العماني.

ثانياً- الراحة والعطل والإجازات:

يعد ما يحصل عليه العامل من مبالغ خلال فترات الراحة والعطل والإجازات بمختلف أنواعها أجراً على الرغم من عدم وجود عمل مقابل لها، ويتولى الباحث بيان أحكام هذه الراحة والعطل والإجازات بالقدر الذي يفي على أنها مظهر من مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل.

^(١٣١) المرجع السابق، ص ٨٦٨.

^(١٣٢) وتقابلها المادة (٦٩٢) من القانون المدني المصري.

^(١٣٣) انظر مؤلفنا، مرجع سابق، ص ٢٨، وما بعدها، وأيضاً مقالنا "مدى حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم قيامه بالعمل؟" منشور في جريدة الوطن العمانية، بتاريخ ٢٠١٨/١١/٨م، العدد (١٢٨٦٣)، السنة (٤٨)، الصفحة (٢٣).

١-الراحة اليومية والأسبوعية:

فضلاً أن المشرع وضع حداً أقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، ألزم صاحب العمل أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة بشرط ألا يقل مجموعها عن نصف ساعة وألا تزيد مدة العمل المتواصل على ست ساعات عدا الحالات والأعمال التي تحتم ظروف العمل ولأسباب فنية العمل فيها دون فترة راحة، كما يلزم المشرع صاحب العمل منح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن يومين متتاليين بعد خمسة أيام عمل متصلة كأصل وتكون بأجر كامل^(١٣٤).

٢-الإجازة السنوية:

لأهمية الإجازة السنوية على المستويين الشخصي والمهني للعامل؛ إذ تعينه على أخذ قسط وافر من الراحة، تؤدي إلى استعادة العامل نشاطه وقدرته على أداء عمله على أكمل وجه.

وعليه نظم المشرع العماني أحكام هذه الإجازة بشيء من التفصيل - مقارنة بغيرها من الإجازات - بأن أفرد لها نصوصاً خاصة وعلى الوجه الآتي: -

تنص المادة (٦١) من قانون العمل على أنه: "للعامل الحق في إجازة سنوية بأجر شامل لا تقل عن ثلاثين يوماً، ويتمتع العامل بالإجازة حسب مقتضيات مصلحة العمل، ولا يجوز له القيام بالإجازة الاعتيادية قبل انقضاء ستة أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل...".

كما تنص المادة (٦٢) من القانون ذاته على أنه: "فيما عدا إجازات العمال الأحداث، تصح تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل، ولصاحب العمل أن يؤجل إعطاء العامل الإجازة السنوية طبقاً للفقرة السابقة إلى سنة واحدة تالية، ويتعين قيام العامل بإجازة مرة على الأقل كل سنتين لا تقل عن أسبوعين ولصاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر الأساسي عن أيام الإجازات السنوية التي لم يحصل عليها إذا وافق العامل كتابة على ذلك".

^(١٣٤) واستثناء من ذلك يجيز المشرع في الأماكن والأعمال التي تحدد بقرار من الوزير تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل لمدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، متى اتفق العامل وصاحب العمل على ذلك كتابة، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر كاملاً.

كما تنص المادة (٦٣) من القانون ذاته بالآتي: "لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر منها إذا ثبت انشغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر".

وتنص المادة (٦٤) من القانون ذاته على أن: "يستحق العامل الأجر الأساسي عن رصيده من الإجازات السنوية إذا ترك العمل قبل استنفاده لها".

من مجموع هذه النصوص يبين للباحث الآتي:

١-المشرع العماني أكثر سخاء من بعض التشريعات العربية، حيث إن البعض منها يتدرج في مدة هذه الإجازة وفق أقدمية العامل بالمنشأة عادة ما تكون ابتداء مدة قصيرة إلى حد ما^(١٣٥)، بينما بعض التشريعات الأخرى تحسب أجر العامل أثناء الإجازة السنوية وفق أجره الأساسي^(١٣٦).

ومع هذا يفضل الباحث أن يقسم المشرع العماني العمال إلى فئات تستحق كل منها مدة إجازة سنوية تختلف عن الأخرى، بحيث لا تقل مدة الإجازة في أدنى هذه الفئات عن ثلاثين يوماً وبأجر شامل ومن ثم يكون المشرع بذلك حافظ على أقدمية العامل من ناحية، ومدة الإجازة التي تتناسب ومهام عمل كل فئة من هذه الفئات من ناحية أخرى، ويوصي الباحث تقسيم العمال في منشآت القطاع الخاص إلى ثلاث فئات، يستحق من يشغل الفئة الأولى (٤٨) يوماً، ومن يشغل الفئة الثانية (٣٨) يوماً، ومن يكون على الفئة الثالثة (٣٠) يوماً.

٢-المشرع العماني وإن كان قد حظر على العامل خلال فترة إجازته السنوية العمل لدى صاحب عمل آخر فإنه في المقابل - وحسناً فعل - لم يمنع العامل من العمل

^(١٣٥) كما هو الحال في قانون العمل المصري حيث تنص المادة (٤٧) بالقول: "تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر"، وفي قانون العمل السوري المادة (١٥٥) منه: "للعامل الحق بإجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوم عمل بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ولم يتجاوز مدة خدمته خمس سنوات، تزداد الإجازة إلى واحد وعشرين يوم عمل متى أمضى العامل في الخدمة خمس سنوات...".

^(١٣٦) قانون العمل القطري، حيث تنص المادة (٧٢) منه على أن: "يحسب أجر العامل أثناء الإجازة السنوية أو المرضية ومكافأة نهاية الخدمة على أساس أجره الأساسي في تاريخ الاستحقاق...".

لحسابه الخاص، ومن ثم ليس بإمكان صاحب العمل التمسك بنص المادة (٦٣) من القانون.

ويبدو للباحث أن سبب منع العامل العمل لدى صاحب عمل آخر أثناء فترة الإجازة يعود إلى سببين، الأول: أن ذلك يتنافى مع الحكمة من مقتضيات منح الإجازة السنوية. والثاني: يمثل تحوطاً من المشرع على عدم إفشاء العامل أسرار العمل وخاصة من تتعلق طبيعة عمله بأعمال مشابهة لأعمال صاحب عمل آخر^(١٣٧).

وقد يبدو للباحث تساؤلاً حول مدى تعويض العامل عن أيام العطلات الرسمية المقررة للأعياد والمناسبات الوطنية والدينية، متى تدخلت هذه العطل بالإجازة السنوية؟ تجيب على هذا التساؤل المادة (٦٥) من قانون العمل بقولها: "...وإذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقررة، يعوض العامل عنه بيوم آخر، أما إذا وقعت العطلة الرسمية ضمن مدة الإجازة السنوية فإن العامل لا يستحق تعويضاً عنها...".

٣- الإجازة الطارئة:

تنص المادة (٢/٦١) من قانون العمل العماني على أنه: "وللعامل الحق في إجازة طارئة بأجر شامل لمدة ستة أيام طوال السنة، لمواجهة أي ظرف طارئ، ويصدر بتنظيم الإجازة الطارئة للعاملين قرار من الوزير...".

ويقصد بالظرف الطارئ الذي يمكن أن يكون مبرراً لغياب العامل هو: ذلك السبب الذي لا يكون بمقدور العامل توقعه، بحيث لا يستطيع إخطار صاحب العمل به مقدماً بحاجته إلى الإجازة، وفي الوقت ذاته لا يمكن لهذا العامل تأجيل الغياب لحين حصوله على إذن من صاحب العمل^(١٣٨).

وعلى هذا وإن كان تحديد حصول العامل على إجازته تتوقف على ظروف العمل وموافقة صاحب العمل كأصل، فإن استحقاق العامل لإجازة طارئة لمواجهة ظرف طارئ لا يتوقف على رضا صاحب العمل في هذه الحالة كاستثناء من هذا الأصل، لا في صورة إذن سابق ولا في صورة موافقة لاحقة، ومع هذا فلا يخل بحق صاحب

^(١٣٧) بعض التشريعات العمالية ذهبت إلى أبعد من ذلك، فأعطت لصاحب العمل بالإضافة إلى مكنة حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة حق فرض جزاءات تأديبية، انظر المادة (٥٠) من قانون العمل المصري.

^(١٣٨) انظر د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٨٨.

العمل في مطالبة العامل بإثبات السبب العارض الذي أدى إلى تغيبه عن عمله، في حالة عدم تقديم هذا الأخير ما يثبت حدوث السبب الطارئ.

ومن ثم في حالة عدم تقديم العامل السبب الطارئ من تلقاء نفسه أو عند مطالبة صاحب العمل له بتقديمه، يكون عندها من حق صاحب العمل اعتبار غياب العامل دون عذر، وتستتقص هذه الأيام التي تغيب فيها من إجازته السنوية أو ما يقابلها من أجر، متى كان تقديم السبب ممكناً^(١٣٩).

ومدة الإجازة ستة أيام طوال السنة، وبعد أقصى يومين في كل مرة واحدة، وتكون الإجازة بأجر شامل، ويحمد للمشرع العُماني أنه لم يحتسب الإجازة الطارئة من الإجازة السنوية المقررة للعامل كما هو الحال في بعض التشريعات العمالية^(١٤٠).

وتتفيداً للمادة (٢/٦١) من قانون العمل، أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم (٦٥٧) لسنة ٢٠١١ بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١م بتنظيم الإجازة الطارئة بمنشآت القطاع الخاص، جاء في المادة (١) منه على أن: "العامل الحق في إجازة طارئة بأجر شامل لمدة (٦) ستة أيام طوال السنة وذلك وفقاً للشروط الآتية:

- ١- أن يكون انقطاع العامل عن العمل بسبب قهري خارج عن إرادته لم يكن يتوقعه، ولم يستطيع الإبلاغ عنه مسبقاً؛ للتصريح له بالانقطاع عن العمل.
- ٢- ألا تتجاوز الإجازة الطارئة (٢) يومين في كل مرة من أيام الانقطاع عن العمل.
- ٣- تقديم العامل ما يثبت حدوث السبب الطارئ الذي أدى إلى انقطاعه عن العمل، متى كان ذلك ممكناً.

٤- إبلاغ صاحب العمل بالظرف الطارئ فور وقوعه".

٤- العطلات في الأعياد والمناسبات المختلفة:

يلتزم صاحب العمل بمنح العامل وبأجر شامل العطلات الرسمية المحددة في القانون، بهدف تمكين العامل فرصة المشاركة في المناسبة الدينية والوطنية، وسند

^(١٣٩) راجع محاضراتنا في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، لطالبات قسم الحقوق، كلية الزهراء للبنات، مرجع سابق، ص ١٩.

^(١٤٠) انظر المادة (١٦٥) من قانون العمل السوري، والمادة (٥١) من قانون العمل المصري، كما أن بعض التشريعات لم تقرر هذا النوع من الإجازات كقانون العمل الكويتي وقانون العمل الأردني.

الباحث المادة (٦٥) من قانون العمل التي تنص بالقول: "للعامل الحق في أجره الشامل خلال العطلات في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير..."^(١٤١). واستناداً للمادة (٦٥) من قانون العمل العماني، يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن العطلة الرسمية بيوم آخر، متى وقع يوم العطلة في يوم الراحة الأسبوعية المقررة له، واستناداً للفقرة الأخيرة من المادة ذاتها يجوز تشغيل العامل في يوم العطلة الرسمية متى اقتضت ضرورة وظروف العمل ذلك، على أن يلتزم صاحب العمل في هذه الحالة تسليم العامل أجره الشامل عن هذا اليوم، وبزيادة لا تقل عن (٢٥%) أو منحه يوم واحد بدلاً منه.

٥- الإجازة المرضية:

يقصد بالإجازة المرضية هي: تلك الإجازة التي تمنح للعامل عند مرضه وفق ضوابط مقننة، وتؤدي إلى وقف عقد العمل بصورة مؤقتة^(١٤٢).

ومدة الإجازة المرضية وفقاً لقانون العمل العماني يجب ألا تتجاوز عشرة أسابيع خلال السنة الواحدة، وسواء كانت منفصلة أو متصلة، وتمنح بأجر شامل فترة الأسبوعين الأول والثاني من مرض العامل، ويستحق العامل ثلاثة أرباع الأجر الشامل فترة الأسبوعين الثالث والرابع، وينخفض الأجر إلى النصف من الأجر الشامل خلال فترة الأسبوعين الخامس والسادس، ويمنح العامل ربع الأجر الشامل خلال فترة مرضه من السابع إلى الأسبوع العاشر^(١٤٣).

وباستقراء القوانين العربية في مسألة الإجازة المرضية يجد الباحث أن قانون العمل السوري وقانون العمل المصري يمنحان العامل إجازة مرضية تمتد إلى مائة وثمانون يوماً أي ما يعادل ستة أشهر في السنة الواحدة، في حين أن قانون العمل الأردني يحدد مدة الإجازة المرضية بثمانية وعشرين يوماً خلال السنة الواحدة، بينما تمتد هذه الإجازة في قانون العمل الإماراتي بتسعين يوماً خلال السنة الواحدة، مما يعني أن المشرع

^(١٤١) كعطلة رأس السنة الهجرية، عطلة عيد الفطر المبارك، عطلة عيد الأضحى، عطلة وقفة

عرفه، عطلة المولد النبوي الشريف، عطلة الإسراء والمعراج، عطلة العيد الوطني.

^(١٤٢) DALLOZ Action Droit de l'employé 1998 p.388.

^(١٤٣) انظر المادة (٦٦) من قانون العمل العماني.

العماني يتخذ موقفاً وسطاً من هذه التشريعات، فلا هذه المدة مبالغ فيها، ولا هي بالقليلة جداً بحيث لا تمكن العامل من تلقي العلاج^(١٤٤).

ومع تقدير الباحث للمشرع العماني ببسط الحماية القانونية لأجر العامل في مواضع عديدة ومختلفة سبق واستعرضها الباحث في هذه الدراسة، إلا أنه لا يتفق مع المشرع إلى حد ما، حول تناقص أجر العامل خلال فترة الإجازة المرضية لتصل إلى حد أدنى يتمثل في ربع الأجر الشامل، مما يعني أن الأجر في هذه الحالة غير كاف لاحتياجات العامل الأساسية، مما قد يفقد القيمة الفعلية للإجازة المرضية، خاصة أن المرض يتم إثباته بموجب شهادة طبية، الأمر الذي قد يوجد شبهة التحايل على هذه الرخصة القانونية.

ويوصي الباحث المشرع أن يعيد النظر في نسبة استقطاع أجر العامل خلال فترة الإجازة المرضية، بحيث لا تتجاوز هذه النسبة على (٢٥%) .

إلا أنه ما يخفف على ذلك أن المشرع أجاز للعامل وبنص صريح الاستفادة من رصيده المتجمد من إجازاته السنوية، في حالة ما إذا كانت فترة الإجازة المرضية غير كافية للعلاج^(١٤٥).

٦- الإجازات الخاصة:

أقر المشرع العماني بحق العامل في الحصول على إجازات أخرى متعددة تختلف باختلاف الاعتبارات المقررة لها، كما تتباين مدتها بتباين الظروف التي من أجلها تطورت هذه الإجازة دون أن يؤثر ذلك على حق العامل في تقاضي أجره الشامل، استناداً ونص المادة (٦٧) من قانون العمل الذي يجري نصها بالآتي: "يستحق العامل إجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي: ١- ثلاثة أيام في حالة زواجه ولا تعطى له أكثر من مرة واحدة طوال مدة خدمته. ٢- ثلاثة أيام في حالة وفاة الابن أو الابنة أو الأم أو الأب أو الزوجة أو الجد أو الأخ أو الأخت. ٣- يومان في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة. ٤- خمسة عشر يوماً لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته، شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدة سنة متصلة في خدمة

^(١٤٤) راجع المادة (١٦٧/أ) من قانون العمل السوري، والمادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي المصري، والمادة (٦٥) من قانون العمل الأردني، والمادة (٨٣) من قانون العمل الإماراتي.
^(١٤٥) بدلالة الفقرة الأخيرة من المادة (٦٦) من قانون العمل العماني.

صاحب العمل. ٥- خمسة عشر يوماً في السنة لأداء الامتحان وذلك بالنسبة إلى العامل العماني المنتسب للدراسة بإحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات. ٦- مائة وثلاثون يوماً بالنسبة إلى الزوجة المسلمة العاملة في حالة وفاة زوجها. ويشترط لاستحقاق الإجازات المنصوص عليها في البنود (٢،٣،٦) تقديم ما يثبت الوفاة من الجهة المختصة".

المطلب الثاني

آليات تكريس مظاهر الحماية القانونية

تماشياً مع مظاهر الحماية القانونية التي قررها المشرع العُماني لأجر العامل، والتي معظمها إن لم يكن جميعها وردت بنصوص آمرة، لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامها، إلا إذا كان هذا الاتفاق أكثر سخاء ومنفعة للعامل؛ فقد نص قانون العمل على جملة من الآليات التي تكرر مفهوم هذه المظاهر بالمعني الدقيق لها، يفندها الباحث إلى نوعين، آليات قانونية يتناولها في فرع أول، وآليات قضائية يبحثها في فرع ثان.

الفرع الأول

الآليات القانونية

أوجد المشرع العماني عدة آليات قانونية تكرر مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل، يتناولها الباحث شرحاً بالقدر الذي يفي بها، على النحو الآتي:
أولاً- حق العامل في حبس أدوات العمل الموضوعة تحت يده:
يعرف الفقه حق الحبس على أنه امتناع الدائن عن تسليم ما تحت يده للمدين، حتى يستوفى ما هو مستحق له في ذمة هذا الأخير^(١٤٦).

^(١٤٦) راجع في هذا التعريف د. محمد إبراهيم بنداري، الوجيز في أحكام الالتزام في قانون المعاملات المدنية العماني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤م، ص ١٨٣.

وفي هذا الشأن تنص المادة (١/٢٩٨) من قانون المعاملات المدنية العماني على أنه: "لكل من التزم بأداء شيء أن يتمتع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يوف بالتزام في ذمته نشأ بسبب التزام المدين وكان مرتبطاً به أو متقابلاً معه"^(١٤٧).

كما تنص المادة (٢٩٠) من قانون المعاملات المدنية على أنه: "على من حبس الشيء أن يحافظ عليه وأن يقدم حساباً عن غلته، وله أن يستصدر إذناً من المحكمة ببيع الشيء المحبوس إذا كان يخشى عليه الهلاك أو التعيب، وذلك وفقاً للإجراءات الخاصة ببيع المرهون حيازة، وينتقل حقه في الحبس من الشيء إلى ثمنه"^(١٤٨).

ومن خلال النصين يتبين للباحث أن المشرع العُماني سمح للعامل أن يتمتع عن تسليم ما لديه من أدوات وأشياء لصاحب العمل في حالة لم يلتزم هذا الأخير بالوفاء بما يشغل ذمته المالية من أجره العامل، متى كانت هذه الأدوات والأشياء مرتبطة بالعمل، وفي المقابل يجب على العامل أن يحافظ على هذه الأدوات والأشياء، وأن يستصدر إذناً من المحكمة المختصة ببيعها، متى كانت سريعة التلف ويخشى عليها الهلاك.

ثانياً - التسويات الودية المتعلقة بالأجر:

على الرغم من خضوع منازعات العمل وفي مقدمتها منازعات الأجور لاختصاص قضاء العمل، يستوجب المشرع العُماني من العامل قبل رفع دعوى قضائية بالمطالبة بأجره أن يتبع جملة من الإجراءات تهدف إلى تسوية تلك النزاعات بطريقة ودية، حيث توجب المادة (١٠٥) من قانون العمل على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر نظاماً للشكاوى والتظلمات يعتمد من قبل دائرة العمل.

كما تنص الفقرة (٢) من المادة ذاتها أن يتضمن هذا النظام نصاً بموجبه يحق للعامل رفع شكواه أو تظلمه - حسب الأحوال - إلى صاحب العمل أو من يمثله.

وفوق ذلك ألزم قانون العمل العامل الذي لديه شكوى أن يتبع أولاً النظام الداخلي المعمول به في المنشأة، وفي حالة عدم وجود نظام للشكاوى، أو وجد ولكن العامل لم يجد حلاً لشكواه؛ فعندها يتوجب عليه أن يتقدم بطلب إلى دائرة العمل للسعي في حل النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل وفقاً وأحكام القانون^(١٤٩).

^(١٤٧) وهي تقابل المادة (٢١٤) مدنية إماراتي والمادة (٢٤٦) مدني مصري.

^(١٤٨) وهي تقابل المادة (٤١٧) مدنية إماراتي والمادة (٢٦٤) مدني مصري.

^(١٤٩) راجع المادة (١٠٧) من قانون العمل العُماني.

الفرع الثاني الآليات القضائية

أقر المشرع العُماني العديد من الآليات القضائية التي تركز وتعظم مظاهر الحماية القانونية المقررة للأجر، ابتداء من إنشاء دوائر عمالية تختص بالفصل في جميع الدعاوى المتعلقة بالمسائل العمالية، كما حرص المشرع العُماني على رعاية العامل من خلال هذه الآليات الفصل في تلك النزاعات بأسرع وأيسر الطرق. ويمكن إجمال هذه الآليات على النحو الآتي:

أولاً- تخصيص دوائر عمالية:

نظم المشرع العُماني إنشاء دوائر عمالية تختص بالنظر في جميع الدعاوى العمالية، بما فيها المنازعات المستعجلة، كالدعاوى المتعلقة بوقف قرار الفصل، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم (١٦) في الطعنين ٢٠٠٣/١٢٧ و ٢٠٠٣/١٢٩ بالقول: "إن الدائرة العمالية بالمحاكم معينة فقط بنظر الدعاوى التي يحكمها عقد العمل وقانون العمل، والنزاع بشأن المسؤولية التقصيرية تختص بها المحاكم المدنية، وتطبق عليها أحكام القانون المدني..."^(١٥٠).

ثانياً- الاستعجال في نظر الدعاوى العمالية:

ويبين ذلك من وجوه عدة أكدت عليها المادة (١٠٦) من قانون العمل، حيث يتعين على دوائر العمل المختلفة في حالة عدم التسوية بين العامل وصاحب العمل، أو في حالة تمت هذه التسوية وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها أن تحيل النزاع إلى المحكمة المختصة خلال أسبوعين من انتهاء المدة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية، وهنا يتوجب على أمانة سر المحكمة أن تقوم بعرض النزاع على رئيس المحكمة في مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ إحالة النزاع إلى المحكمة، وعلى هذه الأخيرة أن تحدد جلسة لنظر الدعوى في موعد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة^(١٥١).

^(١٥٠) في أهمية ذلك راجع حوارنا في مجلة السيارات، العدد (٨٣) السنة الثامنة، بتاريخ ٢٦/٣/٢٠١٧م، ص ١٠.

^(١٥١) وتنص هذه المادة على أنه: "... فإذا لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو امتنع أي من الطرفين على تنفيذها، تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين، وعلى أمانة سر المحكمة أن تقوم خلال =

ثالثاً- التيسير في إجراءات التقاضي:

حرص المشرع العُماني على رعاية العامل بتمكينه بالمطالبة بأجره بأيسر وأسهل الطرق، فمن جانب أعفاه من سائر الرسوم والمصاريف التي قد تترتب عليه من جراء ذلك للمحكمة ويستوي في ذلك الدعاوى التي ترفع من العامل بالأصلالة عن نفسه أو بالنيابة عنه من خلال المحامين أو مستحقي حقوقه، ويشمل هذا الإعفاء جميع مراحل الدعوى^(١٥٢).

ومن جانب آخر أجاز المشرع للعامل رفع دعواه المتعلقة بالنزاعات العمالية دون توكيل محام استناداً للمادة (٣١) من قانون المحاماة العُماني رقم (١٠٨) لسنة ١٩٩٦^(١٥٣)، مع مراعاة المادة (٢٤٣) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية^(١٥٤).

= ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الموضوع بعرضه على رئيس المحكمة؛ لتحديد جلسة لنظره في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة...".

^(١٥٢) راجع المادة (١٠) من قانون العمل التي يجري نصها على أنه: "تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون"، أما الرسوم غير القضائية فلا يشملها الإعفاء، كالإذاعات التي يرسلها العامل لصاحب العمل قبل رفع الدعوى، تفصيلاً راجع مذكراتنا في مساق قانون العمل والتأمينات الاجتماعية لطالبات كلية الزهراء للبنات، قسم الحقوق، العام الأكاديمي ٢٠١٥/٢٠١٦م، الفصل الدراسي الثاني، ص ١٩.

^(١٥٣) ويجري نص هذه المادة على أنه: "لا يجوز للشركات والمؤسسات التجارية رفع دعوى تزيد قيمتها على خمسة آلاف ريال عماني إلا عن طريق محام، ولا يجوز للأفراد رفع دعوى مدنية أو تجارية أو ضريبية تزيد قيمة أي منها على خمسة عشر ألف ريال عماني إلا عن طريق محام".

^(١٥٤) ويجري نصها بالآتي: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٤١) يرفع الطعن بصحيفة تودع أمانة سر المحكمة العليا ويوقعها محام مقبول أمامها، ويجب أن تشمل الصحيفة علاوة على البيانات المتعلقة بأسماء الخصوم وقبائلهم أو ألقابهم وصفاتهم وموطن كل منهم علي بيان الحكم المطعون فيه وتاريخه، وبيان الأسباب التي بني عليها الطعن وطلبات الطاعن، فإذا لم يحصل الطعن على هذا الوجه كان باطلاً، وتحكم المحكمة من تلقاء نفسها ببطلانه...".

الخاتمة

في نهاية عرض موضوع البحث: "الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العماني - دراسة تحليلية"، توصل الباحث إلى جملة من النتائج والتوصيات، يقدر أنه من المفيد الوقوف على هذه النتائج، والأخذ بهذه التوصيات عند تحديث القواعد المنظمة للأجر، وهي:

أولاً- النتائج:

- ١ - يرتبط الأجر بالعمل ارتباط السبب بالمسبب، تفسير ذلك قيام العامل بأداء العمل المكلف به، يولد التزام على صاحب العمل بأداء الأجر، إلا أن التزام هذا الأخير بإداء الأجر يقتضي الحال أن يكون عقد العمل صحيحاً، وأن يؤدي العامل العمل بنفسه، وأن يتناسب الأجر مع العمل.
- ٢ - يبدو واضحاً للباحث أن المشرع يعطي للأجر مفهومين، مفهوماً مضيقاً استقر قانوناً وفقهاً وقضاءً تسميته بالأجر الأساسي، ويساوي المقابل المتفق عليه في العقد مضافاً إليه العلاوة الدورية، ومفهوماً موسعاً ويسمى بالأجر الشامل وهو مجموع الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات الأخرى المقررة للعامل.
- ٣ - يقصد بمبدأ المساواة في الأجر: عدم التفرقة وانتفاء التمييز بين العمال في الأجر عند تماثل الأعمال والكفاءات والخبرات في المنشأة الواحدة، وبالرغم أن المشرع لم يتناول هذا المبدأ بنص خاص في قانون العمل، إلا أنه في المقابل أقره في مواضع عديدة، على اعتباره يجسد قواعد الدولة دون حاجة إلى نص مكتوب.
- ٤ - لم يضع المشرع تعريفاً للحد الأدنى للأجر - كما هو الحال في بعض التشريعات الوطنية - كما أنه لم يضع نصاً يحدد الحد الأدنى للأجر، وحسناً فعل المشرع ذلك؛ على اعتبار أن مقتضيات الظروف الاجتماعية وتغير القوة الشرائية للنقود على أجر العامل محددات كفيلة بتحديد الحد الأدنى للأجر، إلا أنه في المقابل عهد هذا الأمر إلى مجلس الوزراء، لوضع قواعد قانونية تضمن تقاضي العامل أجراً لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، وفي مستوى معقول.
- ٥ - مع التسليم بمنطق القانون المدني من أن عقد العمل لا يعد من ملحقات الشيء التي تنتقل إلى الخلف وقت انتقال المنشأة، ومع هذا تدخل المشرع في قانون العمل بنصوص صريحة، وقرر التضامن في المسؤولية بين أصحاب الأعمال

(السلف والخلف) في تنفيذ جميع الالتزامات والتكاليف المالية، وفي مقدمتها الوفاء بالأجر.

٦ - ألزم المشرع صاحب العمل الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانوناً داخل الدولة (أي بالريال العماني) كما يجيز المشرع أن يتم الوفاء بالأجر عيناً، متى قبل العامل ذلك وفي جميع الأحوال أوجب المشرع أن تؤدي الأجر في أحد أيام العمل، ولا يجوز تأخير أدائها أكثر من (٧) سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها.

٧ - يقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل، ولا تبرأ ذمته إلا إذا استطاع إثبات واقعة تحويل أجر العامل إلى حسابه الخاص في أحد المصارف المعتمدة في السلطنة مهما كانت قيمة الأجر، في المقابل يستطيع العامل إثبات عدم الوفاء بطرق الإثبات كافة بما فيها شهادة الشهود، كما قرر المشرع حماية أجر العامل، بمنحه سنة كاملة يستطيع أن يطالب خلالها بما يشغل ذمة صاحب العمل من حقوق مستحقة له.

٨ - يجيز المشرع - استثناءً من الأصل لصاحب العمل - تشغيل العامل ساعات إضافية، إذا اقتضت مصلحة العمل، وبشرط موافقة العامل على العمل الإضافي والمقابل، وبشرط ألا يزيد مجموع الساعات الأصلية والساعات الإضافية على إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد، وعلى صاحب العمل منح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الأساسي مضافاً إليه (٢٥%) على الأقل من ساعات العمل النهارية و(٥٠%) على الأقل من ساعات العمل الليلية، أو يمنحه إذنًا بالتغيب بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة موافقة العامل كتابة.

٩ - قرر المشرع حق امتياز لأجر العامل وسائر مستحقاته من حقوق وفوائد ومبالغ مستحقة على أموال صاحب العمل عقارية كانت أم منقولة، يمكنه هذا الحق التقدم على الدائنين العاديين الآخرين، وسواء أكانوا دائنين عاديين أم دائنين مرتهنيين أم كانوا أصحاب امتياز تالين له في المرتبة.

١٠ - لم يكتف المشرع حماية أجر العامل من دائني صاحب العمل، بل فوق ذلك أضفى لهذا الأجر حماية أخرى في مواجهة دائني العامل نفسه، فخرج عن القواعد العامة التي تمكن الدائنين حجز ما للمدين من أجر في ذمة صاحب العمل، وقرر عدم جواز حجز الأجر المستحقة للعامل لدى صاحب العمل إلا

في حدود الربع، ولأداء نفقة شرعية أو لأداء مبالغ مستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل.

١١ - حرص المشرع التوفيق بين حماية أجر العامل وبين تمكين صاحب العمل من استيفاء الديون المستحقة له، وسواء أكانت هذه الديون بمناسبة توقيع جزاءات تأديبيه على العامل من قبل صاحب العمل، أم وفاءً لما يكون هذا الأخير قد أقرضه للعامل، تفسير ذلك أنه حظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل على المخالفة الواحدة غرامة تزيد على أجر خمسة أيام، أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يوقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو تزيد مدة وقفه عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على خمسة أيام في الشهر الواحد .

١٢ - يقر المشرع للعامل بحقه في تقاضي أجره رغم عدم قيامه بالعمل في حالتين: الأولى: إذا أعد نفسه للعمل وتفرغ له، وإن لم يسند إليه عمل من قبل صاحب العمل لأسباب تعود إلى هذا الأخير، والثانية خلال فترات الراحة والعطل الرسمية والإجازات المقررة قانوناً.

١٣ - تماشياً ومظاهر الحماية القانونية المقررة لأجر العامل، نص قانون العمل على جملة من الآليات إلى تركز مفهوم هذه المظاهر بالمعنى الدقيق لها، آليات قانونية تتمثل في حق العامل في حبس أدوات العمل الموضوعة تحت يده من جانب والتسويات الودية في المنازعات العمالية التي تسبق رفع الدعاوى من جانب آخر، وآليات قضائية تتمثل ابتداءً في تخصيص دوائر تختص بالنظر في جميع الدعاوى العمالية من جانب، والاستعجال في نظر هذه الدعاوى والتيسير في إجراءاتها القضائية من جانب آخر.

ثانياً- التوصيات:

١ - يوصي الباحث المشرع أن يعيد النظر في صياغة المادة (١) من قانون العمل، بحيث تستوعب تقدير أجر العامل في حالة لم يتم الاتفاق عليه في العقد، ووفق ما جاء في المادة (٦٥٤) من قانون المعاملات المدنية العُماني.

٢ - يوصي الباحث المشرع تبني موقف المشرع المصري بإضافة حالة ثالثة في المادة (٢٥) من قانون العمل، تجيز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه عند تدريب العامل وتأهيله مستقبلاً لعمل يختلف عن عمله المتفق عليه ابتداءً في العقد.

٣ - يوصي الباحث المشرع تحديد جهة معينة تتول دراسة وضع المنشأة التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العالوة الدورية، كما هو الحال في قانون العمل المصري.

٤ - يوصي الباحث المشرع النظر في إعادة صياغة المادة (١) من القرار الوزاري رقم (٢٢٢) لسنة ٢٠١٣م، بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص، بحيث تستوعب الحد الأدنى للأجور لمختلف المؤهلات الدراسية عند التعيين.

٥ - يوصي الباحث المشرع بإعادة صياغة المادة (٤٩) من قانون العمل، على نحو توجب دفع الأجور بالعملة الوطنية كقاعدة واستثناء جواز دفعها بإحدى العملات القانونية المتداولة في السلطنة، متى وجد اتفاق بين صاحب العمل والعامل سواء كان هذا الاتفاق عند إبرام عقد العمل أم أثناء سريانه.

٦ - يوصي الباحث المشرع بالنص على منح العامل عالوة طبيعة عمل، بدلاً من الأجر الإضافي، تلحق ضمن ملحقات الأجر الدائمة متى كانت الأعمال التي يقوم بها العامل تجرى في الموانئ والمطارات والسفن والبواخر والطائرات.

٧ - يوصي الباحث المشرع إعادة صياغة المادة (٣٥) من قانون الإفلاس، وتحديدًا الفقرة الأخيرة منها، بما ينسجم ونص المادة (٥٤) من قانون العمل فيما يتعلق بامتياز أجر العامل، وجعله في المرتبة الثانية بعد دين النفقة، بدلاً من المرتبة الأولى.

٨ - يوصي الباحث المشرع العدول عن موقفه، ويعيد النظر في عدم حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عند فصله من العمل في الحالات الواردة في المادة (٤٠) من قانون العمل؛ على اعتبار الحرمان من المكافأة عقوبة تتجاوز العامل إلى أسرته من جانب، ومن جانب آخر تعد المكافأة نتاج سنوات العامل السابقة على الفصل.

- ٩ - يوصي الباحث المشرع النص في قانون العمل بإيداع المبالغ المتحصلة من استقطاعات أجور العمال مقابل الجزاءات التأديبية لدى صندوق الأمان الوظيفي.
- ١٠ - يوصي الباحث فيما يتعلق بمدة الإجازات السنوية، تقسيم العاملين إلى ثلاث فئات، بحيث تختلف إجازة كل فئة بما يتناسب ومهامها ومسؤولياتها، يستحق من يشغل الفئة الأولى (٤٨) يوماً، ومن يشغل الفئة الثانية (٣٨) يوماً، ومن يكون على الفئة الثالثة (٣٠) يوماً.
- ١١ - يوصي الباحث المشرع إعادة النظر في نسبة استقطاعات أجور العامل خلال فترة الإجازة المرضية، بحيث لا تتجاوز نسبة الاستقطاع على (٢٥%) من الأسبوع الخامس وحتى الأسبوع العاشر، على اعتبار أن العامل خلال فترة مرضه بحاجة إلى أكبر قدر من أجره، تلبية لحاجاته المعيشية الأساسية.

قائمة المراجع

أولاً- الكتب القانونية:

- (١) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨م.
- (٢) بلال على حبيب شعيتو، الأجر في قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥م.
- (٣) د. جعفر محمد المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٣م.
- (٤) د. حمدي عبد الجواد سليمان، د. سالم الشكيلي شرح قانون الإثبات العماني مركز الغندو، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- (٥) د. خالد محمد كدفور المهيري، الوسيط في شرح قانون العمل، بدون دار نشر، ٢٠١١م.
- (٦) د. رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، الآفاق المشرقة، ناشرون، ٢٠١٨م.

- ٧) د. سالم الفليتي، قراءات في قانون العمل العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، الطبعة الأولى، مجموعة مسقط للأعمال التجارية، مسقط، ٢٠١٧م.
- ٨) د. سعيد حسين على، عقد العمل في نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، المركز القانوني للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٧م.
- ٩) د. سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٤م.
- ١٠) د. صلاح محمد أحمد دياب، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠م.
- ١١) د. طلعت يوسف خاطر، أحكام التنفيذ الجبري في سلطنة عمان، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٧م.
- ١٢) د. عدنان سرحان، د. على أحمد المهداوي، د. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الشارقة، ٢٠١٢م.
- ١٣) د. محمد إبراهيم بنداري، الوجيز في أحكام الالتزام في قانون المعاملات المدنية العماني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤م.
- ١٤) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠م.
- ١٥) د. محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥م.
- ١٦) د. محمد ليبب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠م.
- ١٧) د. محمد سعيد الرحاحلة، د. إيناس خلف الخالدي، الوجيز في شرح قانون العمل السعودي، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٦م.
- ١٨) د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقا لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية

والعربية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، ودار شتات للنشر والبرمجيات، ٢٠٠٧م.

(١٩) د. مصطفى مندور موسى، الوجيز في قانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعية، لبنان، ٢٠١٥م.

ثانياً- الرسائل العلمية:

(١) د. اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، رسالة ماجستير، القانون الخاص، جامعة عبد الرحمن ميرة، بياجة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧م.

(٢) د. براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧م.

(٣) منال سالم شوق الرشيدي، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل الأردني والكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، ٢٠١٠م.

(٤) د. يوسف الياس حسو، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، ١٩٧٧م.

ثالثاً- البحوث والمقالات القانونية:

(١) د. زيد محمود العقيلة، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، العدد الرابع والخمسون، الجزء الأول، أكتوبر ٢٠١٣م.

(٢) د. سالم الفليتي:

- في ظل قانون الشركات الجديد، هل الوقت ملائم لتحول الشركات إلى مساهمة عامة، مقال منشور في جريدة الوطن العمانية، الملحق الاقتصادي، زاوية القانون والناس، السنة (٤٩)، العدد (١٣٠١١)، تاريخ ١٧/٤/٢٠١٩م.

- أثر اندماج الشركات التجارية على عقود العمل، مقال منشور في جريدة الوطن العمانية، الملحق الاقتصادي، زاوية القانون والناس، السنة (٤٩)، العدد (١٣٠٣٦) و (١٣٠٤١) بتاريخ ٢٢ و ٢٩/٥/٢٠١٩م.

- مدى حق العامل في تقاضي أجره بالرغم من عدم قيامه بالعمل، مقال منشور في جريدة الوطن العمانية، الملحق الاقتصادي، زاوية القانون والناس، السنة (٤٨) العدد (١٢٨٨٣)، بتاريخ ١٨/١١/٢٠١٨م.
- مذكرات لطالبات قسم الحقوق، كلية الزهراء للبنات، العام الأكاديمي ٢٠١٥/٢٠١٦م، الفصل الدراسي الثاني.
- (٣) د. عبد العزيز اللصاصمة، التعريف بالأجر وحمايته، مجلة الحقوق، جامعة المنصورة، السنة الثالثة والعشرون، العدد الأول، مارس ١٩٩٩.
- (٤) د. عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، أبريل، ٢٠٠٩م.

رابعاً- الأحكام القضائية والقرارات التنفيذية:

١- المحكمة العليا العمانية:

- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنة القضائية السادسة ٢٠٠٥-٢٠٠٦م.
- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنة القضائية السابعة ٢٠٠٦-٢٠٠٧م.
- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنة القضائية الثامنة ٢٠٠٧-٢٠٠٨م.
- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة ٢٠١٤-٢٠١٦م.
- محكمة النقض المصرية، مجموعة الأحكام الصادرة عن المكتب الفني السنة القضائية (٥٢).

٢- قرارات وزير القوى العاملة:

- قرار رقم (٦٥٧) لسنة ٢٠١١، بتنظيم الإجازة الطارئة بمنشآت القطاع الخاص، ٢٠١١/١٢/٣١م.
- قرار رقم (٢٢٢) لسنة ٢٠١٣، بتحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص.

- قرار رقم (٥٤١) لسنة ٢٠١٣، بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية للعُمانيين العاملين بالقطاع الخاص وإجراءات وشروط صرفها.

خامساً- القوانين والأنظمة واللوائح:

- ١- دستور منظمة العمل الدولية ١٩١٩.
- ٢- القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨.
- ٣- قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (٨)، لسنة ١٩٨٠.
- ٤- النظام الأساسي للدولة رقم (١٠١) لسنة ١٩٩٦.
- ٥- قانون المحاماة العُماني رقم (١٠٨) لسنة ١٩٩٦.
- ٦- قانون الإجراءات المدنية والتجارية رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٢.
- ٧- قانون العمل العُماني رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٣.
- ٨- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٩- قانون العمل القطري، رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤.
- ١٠- قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية العُماني رقم (٦٨) لسنة ٢٠٠٨.
- ١١- قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.
- ١٢- قانون المعاملات المدنية العُماني رقم (٢٩) لسنة ٢٠١٣.
- ١٣- قانون الإفلاس العُماني رقم (٥٣) لسنة ٢٠١٩.
- ١٤- الجريدة الرسمية العُمانية، العدد (١١٣٣).
- ١٥- نظام العمل السعودي رقم (م ٥١).
- ١٦- لائحة نظام العمل بكلية الزهراء للبنات، مسقط.