



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات

Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal (EIMJ)

العدد التسعون - شهر (12) 2025

Issue 90, (12) 2025

ISSN: 2617-958X

بسم الله الرحمن الرحيم

ورقة بحثية بعنوان:

أحكام الأجور في قانون العمل العُماني- دراسة تحليلية

إعداد

د. خلفان سعيد السعدي

Khalfan.s@uob.edu.om

د.المكاوي الخضر علي أحمد

elmakawi@uob.edu.om

الأساتذة المساعدون بكلية الحقوق

جامعة البريمي

سلطنة عُمان

2026م

المستخلص

إن أجر العامل يمثل أهم وأخص الحقوق لعلاقة العمل، حيث يمثل الأجر حق للعامل وإلتزام يقع على صاحب العمل، وفي المقابل إلتزام أداء العمل حق لصاحب العمل على عاتق العامل، لذلك تناولت هذه الورقة الوجيزة تنظيم قانون العمل العُماني لأحكام الأجر حيث تم تقسيمها إلى مبحثين إختص الأول منها ببيان التعريف بالأجر وكيفية حسابه، وخصص المبحث الثاني لتوضيح احكام الاستقطاع والسلفيات الواردة في القانون وبيان شروطها وأحوالها، وتوصلت الورقة إلى عدد من النتائج أهمها: الأجر يشمل كل ما يؤدي للعامل ويدخل في ذمته من مال أياً كان نوعه من جانب صاحب العمل في صورة منتظمة مستمرة مقابل قيامه بالعمل، ونظم قانون العمل أحكام الاستقطاع والسلفيات حفاظاً على توازن علاقة العمل، كما أوصت الورقة بعدد من التوصيات كان أهمها: تصويب بعض نصوص قانون العمل بما يتوافق مع التقدم التقني الحديث وتبصير العمال بحقوقهم وتيسير إجراءات التقاضي المتعلقة بالمطالبة بالأجور وما يتفرع عنها من حقوق. الكلمات المفتاحية: أجر، عامل، استقطاع، سلفيات.

Abstract

A worker's wage represents the most important and specific right in the employment relationship. Wages represent a right for the worker and an obligation for the employer. Conversely, the employer's obligation to perform work is a right for the worker, and the worker bears the burden of the obligation to perform the work. Therefore, this brief paper addresses the Omani Labor Law's regulation of wage provisions. It is divided into two sections. The first section defines wages and how they are calculated. The second section explains the provisions on deductions and advances



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات

Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal (EIMJ)

العدد التسعون - شهر (12) 2025

Issue 90, (12) 2025

ISSN: 2617-958X

contained in the law, outlining their conditions and circumstances. The paper reaches several conclusions, the most important of which are: Wages include all funds, regardless of their type, paid to the worker by the employer on a regular, ongoing basis in exchange for work performed. The Labor Law regulates the provisions on deductions and advances to maintain a balanced employment relationship. The paper also makes several recommendations, the most important of which are: amending some provisions of the Labor Law to align with modern technological advances, informing workers of their rights, and facilitating litigation procedures related to wage claims and related rights.

Keywords: Wage, worker, deduction, advances.

مقدمة:

بسم الله ونصلي ونسلم على رسول الله-صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم-

ثم أما بعد،،،

يمثل الأجر قيمة مادية ومعنوية تجسد الاعتراف بكرامة العامل وقداسة العمل، ويعتبر هو المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء. وانطلاقاً من الأهمية القصوى لهذا الموضوع، أولى قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني (2023/53) الأجر عناية خاصة وتنظيماً دقيقاً بهدف تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل والمحافظة على حقوق العامل في ضمان مستوى معيشي له ولأسرته، وجاءت نصوص القانون مبينة ومنظمة للأحكام المتعلقة بالأجر هادفة إلى وضع ضمانات قانونية تحول دون انتهاك هذا الحق الرئيس المتمثل في الأجر.

لذا جاءت هذه الورقة مبينة لأحكام الأجر في القانون العُماني من خلال تحليل النصوص القانونية الواردة في هذا الأمر تبياناً للضمانات التي نظمها المشرع كحق للعامل وتوضيحاً للالتزامات التي تقع على عاتقه وعلى عاتق صاحب العمل، ووقفت الورقة على بيان أحكام الاستقطاع والسلفيات باعتبارها جزئية لا تتجزأ عن الأجر، من هذه المنطلقات خلص الباحثين على أهمية دراسة هذه الجزئية حيث أنها في حاجة إلى ذلك.

الباحثان

مشكلة البحث:

مما أثار انتباه الباحثان أن المشرع العُماني أولى الأجر عناية خاصة في نصوص القانون وذلك من أجل خلق موازنة بين حقوق العامل من جانب والمحافظة على مصلحة صاحب العمل من الجانب الآخر، وذلك ضماناً لحقوق العامل وأسرته سيما وأنها تعتمد علي الأجر اعتماداً معيشياً وحتى لا تنتهك هذه الحقوق أحاطها القانون بنصوص تشريعية تعتبر هي محور هذه الورقة لذا يرى الباحثان أنها في حاجة إلى بحث مفصل محاط بضوابط قانونية دقيقة.

أسئلة البحث:

سيجيب الباحثين على كل الأسئلة التي تطرأ في طيات البحث وأهمها:

- 1- ماهو الأجر؟
- 2- ماهي الشروط الشكلية والموضوعية للأجر؟
- 3- كيف نظم قانون العمل العُماني رقم (2023/53) أحكام الأجر؟
- 4- ماهو الاستقطاع وكيف نظمه القانون؟
- 5- ماهي السلفيات وكيف نظمها القانون؟

أهمية البحث:

{1} الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في أنه يتناول جزئية قانونية جديرة بالدراسة والبحث تشتمل على مجموعة من الأحكام المتعلقة بالأجر والتي نص عليها القانون ورتب نظامها وشروطها – لذلك نحسب- أنه يشكل إضافة للمكتبة القانونية -بإذن الله تعالى

{1} الأهمية العملية:

سوف تقف الدراسة – بعد قدرة الله وعظمته – على تحليل النصوص المنظمة للأجور في قانون العمل العُماني، مما نحسب معه إضافة للمكتبة القانونية في جانبها التطبيقي.

فروض البحث:

يفترض الباحثان الآتي:

- 1- أن القانون أورد أحكام للأجور.
- 2- أجاز القانون للعامل لأخذ سلفيات بشروط.
- 3- أن القانون سمح لصاحب العمل الاستقطاع من أجر العامل بشروط معينة.

الدراسات السابقة:

لم يجد الباحث فيما اطلع عليه من تناول الموضوع بذات الكيفية الواردة في هذه الورقة البحثية إلا أنه هنالك دراسات قد تُقارب هذه الدراسة ومنها:

{1} دراسة الباحث: د. سالم بن سلام بن حميد الفليتي، بعنوان: (الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العُماني)- المعهد العالي للقضاء.

- نقاط الاتفاق:

تتفق هذه الدراسة مع الورقة في التعريف بالأجر وشروط استحقاقه.

نقاط الإختلاف:

يأتي الخلاف بين الدراستين في أن هذه تتناول الأحكام العامة للأجور في قانون العمل مركزة على حق العامل في الأجر وأحكام الاستقطاع والسلفيات، بينما سعت الدراسة السابقة إلى توضيح حق العامل في الاحتفاظ بالأجر الذي تم قبضه حال بطلان العقد، وبيان الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه وهنا تظهر المفارقة بين الدراستين.

{2} مقال الباحث: محمد محمود عثمان، بعنوان: (حماية الأجور والإلتزام بقانون العمل)، منشور على الشيبية، <https://shabiba.com/article>.

- نقاط الاتفاق:

تتفق هذه الدراسة مع الورقة في بيان الأجر وستحقاقه بقوة القانون واتفاق الأطراف.

نقاط الإختلاف:

إلا أن الخلاف بين الدراستين يتضح في أن المقال ركز على حماية الأجر وأورد قرار وزارة العمل القاضي بذلك، بينما تأتي هذه الورقة مبينة للأجر وشروط استحقاقه في قانون العمل موضحة أحكام السلفيات والاستقطاع.

{3} مقال الباحث: رشدي هشام أبو حمد، بعنوان: (الأجر المعتمد في حساب التعويض عن العجز الدائم)، منشور على: كلية القانون والعلوم السياسية جامعة النجاح الوطنية، [أبحاث ومقالات | law.najah.edu](http://www.najah.edu).

- نقاط الاتفاق:

تتفق هذه الدراسة مع الورقة في التعريف بالأجر وشروط استحقاقه.

نقاط الاختلاف:

يبدو واضحاً الخلاف بين المقال المشار إليه وهذه الورقة البحثية، في أن البحث السابق جاء تطبيقاً على قانون العمل الفلسطيني بينما تأتي هذه الورقة مبينة أحكام الأجور في قانون العمل العماني.

منهج البحث:

اتبع الباحثان في هذا البحث المنهج التحليلي والوصفي والإستقرائي والاستنباطي بتحليل المعلومات وتتبعها من مصادرها بجانب المناهج الأخرى التي اقتضتها طبيعة البحث، كما أن الباحثين قاما بالآتي:

{1} رسم الآيات القرآنية من المصحف الشريف.

{2} رد المعلومات إلى مصادرها الأصلية.

{3} تذييل البحث بنتائج وتوصيات وقائمة مصادر ومراجع.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الآتي:

{1} التعريف بالأجر وبيان أحكامه.

{2} بيان الشروط القانونية للأجر.

{3} تحليل نصوص قانون العمل العماني الخاصة بأحكام الأجر.

{4} توضيح أحكام الإستقطاع والسلفيات.

حدود البحث:

تتنحصر هذه الدراسة في بيان أحكام الأجر في قانون العمل العُماني رقم 53 / 2023 والوقوف على أحكام الاستقطاعات والسلفيات.

خطة الورقة:

تم تقسيم الورقة وفقاً للآتي:

المقدمة:

المبحث الأول: التعريف بالأجر وكيفية حسابه

المطلب الأول: تعريف الأجر.

المطلب الثاني: حساب الأجر.

المبحث الثاني: أحكام الاستقطاع والسلفيات

المطلب الأول: أحكام الاستقطاع في قانون العمل العُماني.

المطلب الثاني: الإستقطاع بسبب الغياب.

المطلب الثالث: السلفيات في قانون العمل العُماني.

الخاتمة :

النتائج:

التوصيات:

المبحث الأول

التعريف بالأجر وكيفية حسابه

سنتناول في هذا المبحث الأجر وكيفية حسابه حسب ما ورد في قانون العمل العماني رقم 2023/53 وذلك من خلال مطلبين، حيث سنتناول في المطلب الأول تعريف الأجر، واما في المطلب الثاني سنبين آلية حساب الأجر.

المطلب الأول: تعريف الأجر:

الأجر يعد أحد أهم عناصر عقد العمل في هذا القانون ما لم يقتض السياق معنى آخر¹، كما يقصد به مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام أو وقود أو سكن أو أي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى على ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحة أو هبة أو بدل مأمورية أو امتياز ولا أي اكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعة نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين على الحياة أو مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل للعامل.

وجاء في حكم المحكمة العليا بان مفهوم الأجر: يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه؛ مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في عقد العمل أو لوائح صاحب العمل، كما يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية.

1 - وزارة العدل والشؤون القانونية. (2021). النظام الأساسي للدولة ، المرسوم السلطاني رقم 6/2021.

وقد قُضيَ بأن الأجر يشمل كل ما يؤدي للعامل ويدخل في ذمته من مال أياً كان نوعه من جانب صاحب العمل في صورة منتظمة مستمرة مقابل قيامه بالعمل حتى يأخذ شكل الاعتياد والاستمرار . وكذلك الاعتماد من جانب العامل عليه في تنظيم أمور معيشته . فيُعتبر إضافة إلى الأجر الأساسي، ويأخذ حكمه فيصبح هو الآخر أجراً مُستحقاً للعامل¹.

وقد سبق أن عرفه القانون المدني العماني رقم 29 لسنة 2013م بقوله: (أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أى صورة كانت).

على ذلك يعتبر الأجر أحد أهم عناصر علاقة العمل حيث يمثل الأجر محل إلتزام رب العمل فهو ملزم قانوناً بأدائه للعامل فعقد العمل من عقود المعاوضة التي يحصل فيها كل الطرفين على مقابلاً لما أعطى، فنظير أن يؤدي العامل العمل المتفق عليه يستحق الأجر المتفق عليه في العقد ويفترض القانون الأجر نظير العمل حتى لو لم يُذكر في العقد بحيث يستحق العامل أجر المثل وهذا ما جاء بنص المادة (85) حيث نصت على: (تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالريال العماني ما لم يتفق على أدائها بإحدى العملات المتداولة قانوناً في سلطنة عمان.)، فإذا 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، يقع عبء إثبات الوفاء بالأجر للعامل على صاحب العمل المادة (86) ، فإذا كانت علاقة العمل غير مأجورة لا يمكن تكيف الواقعة بأنها علاقة عمل حيث تصير من التبرعات أو ما شابه ذلك.

هذا بجانب أن الأجر من الناحية الإقتصادية يعد أيضاً من تكلفة الإنتاج التي يحسبها رب العمل على السلعة أو الخدمة التي يقدمها للجمهور، ومن ناحية ثالثة إجتماعية يعد الأجر بمثابة المورد الأول الذي يعتمد عليه العامل في معاشه ويعتمد عليه أفراد أسرته، على أي حال الأجر يمثل إلتزام صاحب العمل الذي يدفعه للعامل سواء أكان نقداً أو عيناً، وما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام

¹ - المحكمة العليا. (2006). الطعن رقم 44 لسنة 2005 (عمالي)، جلسة 8 مايو 2006.

أن قانون العمل أوجب أن يدفع أجر العامل نقداً ويجوز أن يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد العامل بالطعام أو الوقود أو السكن أو الترحيل أو الملابس، وبناءً على هذا النص لا يمكن أن يكون الأجر عيناً حتى وإن اتفق الأطراف على ذلك لأن نصوص هذا القانون كما ذكرنا سابقاً تمتاز بالصفة الأمره فكل إتفاق بالمخالفة لأحكامها ينعقد باطلاً، فيظن القانون في قصره على نقدية سداد الأجر أنه يحمي العامل بإعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية إلا أنه فات عليه أن العينية أو سداد الأجر بالطريقة العينية غير النقدية قد يكون أفيد للعامل في بعض الأحوال، فكان الأحرى أن يترك هذه المسألة لاتفاق العامل ورب العمل، أو أن يكتفي بالتعريف الوارد في القانون المدني العماني رقم 29 لسنة 2013م باعتباره أشمل فقد تضمن الصفة النقدية والمنفعة معاً، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف أو المؤسسات المالية المحلية المرخصة من البنك المركزي العماني وهذا صريح نص المادة (87) من قانون العمل العماني.

المطلب الثاني: حساب الأجر:

اما كيفية احتساب الحد الأدنى للأجور فيصدر بقرار من وزير العمل بالتشاور مع لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج واعتماده من مجلس الوزراء حسب توضيح المادة (88) وكذلك يصدر الوزير قراراً بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية وإجراءات وشروط صرفها وحالات إيقافها وتخفيضها بنص المادة (89) ونؤكد هنا على القواعد الأمره لقانون العمل فلا يمكن قبول مخالفتها باي ال من الاحوال.

أما كيفية احتساب الأجر¹ وسداده متروكة لإتفاق الأطراف فيمكن أن يكون سداد الأجر يومياً أو اسبوعياً أو شهرياً أو محسوباً بالقطعة أو الإنتاج حسب ما يكون الحال ما لم يصدر قرار من السلطة

¹ - السعدي، خ. ب. س.، و العيسائي، ن. ب. خ. (2024). المدخل إلى القانون: نظرية القانون – نظرية الحق. دار الفتح للطباعة.

المختصة ببيان زمان سداد الأجر وكيفيته، فببيان ذلك انه يجوز أن يدفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو أن يدفع شهرياً حسبما يتفق عليه باستثناء الحالات التي يصدر بها قرار من وزارة العمل وهو ذاته ما نصت عليه المادة (90) من قانون العمل العماني حيث بينت : تؤدي الأجور في أحد أيام العمل مع مراعاة الأحكام الآتية:

١ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر.

٢ - إذا كان العمل لبعض الوقت، واستلزم العمل مدة تزيد على (٢) أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لإنهاء ما كلف به من عمل.

وفي غير الحالتين السابقتين يؤدي الأجر للعامل مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن يؤدي له مرة كل (٢) أسبوعين، أو كل شهر، إذا وافق كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال (٣) ثلاثة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها، ويجوز بقرار من الوزير تحديد موعد صرف أجور العاملين قبل الموعد المحدد لها بمناسبة الأعياد الوطنية والرسمية.

والزم قانون العمل العماني صاحب العمل بدفع اجر العامل فوراً حيث نصت المادة (91) على: (يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له فوراً عند انتهاء علاقة العمل، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، ففي هذه الحالة على صاحب العمل سداد أجر العامل وجميع مستحقاته خلال (٧) سبعة أيام من تاريخ ترك العمل).

عليه فأوجب القانون للأجور المستحقة للعامل على صاحب العمل الأولوية على كافة الديون المستوجبة على صاب العمل، وهنا تأكيد اخر على انصاف قانون العمل العماني للعامل للعامل وعلى أهمية الأجور في عقد العمل حيث العامل هو الطرف الأضعف فيه ولذلك نصت المادة (92) على : يكون للأجور والحقوق 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.

ويتفق صاحب العمل وعامل الإنتاج الذي يعمل بموجب عقد عمل غير مسمى الأجل على أجر محدد وذلك بالنسبة إلي الحد الأدنى من العمل اليومي وتحسب بمقتضى هذا الأجر استحقاقات العامل ما عدا المكافآت ويحسب اجر عامل الإنتاج بفترة معادلة للفترة التي يتقاضاها أي عامل آخر يعمل عملا مشابها ويدفع له الأجر فورا على فترات زمنية معينة وخاصة عند انتهاء علاقة العمل وفقا لأحكام القانون وتحديدًا نص المادة (97) : يقتصر حق عامل المناوبة أو العامل الذي يحدد أجره على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر، ويغيب عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول في الحصول على أجر الساعات التي عمل فيها فعلا.

ويحسب أجر الساعة للعامل المحدد أجره على أساس الشهر بقسمة الأجر الشامل على المدة التي يمنح عنها الأجر ثم على عدد الساعات الأصلية طبقا لعقد العمل أو طبقا للقانون، أيهما أقل مع علاواته الدورية والتي اقرها القانون .

العلاوات الدورية

جاء في الفقرة الثانية من المادة (55) من قانون العمل دون الإخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم 19 لسنة 2000، يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات، أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية.

ويقصد بالعلاوة الدورية مبلغ من المال يعطى للعامل زيادة عن الأجور المتفق عليها في فترات دورية غالباً تكون نسبة تضاف إلى أجره الأصلي، وهي الزيادة التي تُعطى للعامل لاعتبارات خاصة به.

حالتان للعلاوة الدورية:

الأولى- إذا كانت العلاوة الدورية - منصوص عليها في عقد العمل أو في لوائح المؤسسة - وتمنح للعامل بصفة منتظمة، وبمقدار ثابت، بصرف النظر عن وضع الاقتصادي للمؤسسة وتحقيقها أرباحاً من عدمه وبغض النظر عن الجهد المبذول من العامل ومدى كفاءته، فإن هذه العلاوة المنتظمة الثابتة المنصوص عليها تلحق بالأجر وتأخذ حكمه عند حساب مستحقات العامل.

فمن المقرر قضاءً إن: "المنح والمكافآت التي يمنحها صاحب العمل للعامل إضافة إلى أجره الأساسي وإن كانت تعتبر في الأصل تبرعاً من صاحب العمل لا يلتزم بدفعها إلا أن هذا الوصف يتغير إلى الالتزام بها إذا التزم صاحب العمل بدفعها أو إذا جرى العرف بمنحها، ويتحقق العرف باعتياد صاحب العمل على منحها وأن يتوافر في الاعتياد شروط ثلاثة هي: "العموم" و "الاستمرارية" و "ثبات القيمة"¹. الثانية- أما إذا كانت العلاوة الدورية، تخضع لتقدير رب العمل، وتمنح تبرعاً منه، ومرتبطة بمدى ما حققته المؤسسة من أرباح وتأخذ بعين الاعتبار الجهد المبذول من العامل خلال الفترة الممنوح عنها العلاوة ومدى كفاءته وما حققه من إنجازات، وبالتالي فهي تتغير مقداراً من عامل لآخر، ولذات العامل من عام لآخر، وقد لا تصرف في حال عدم تحقيق المؤسسة للأرباح أو لعدم كفاءة العامل خلال الفترة الممنوح عنها المكافأة أو البونص، فهذه العلاوات بهذه الصفات (من عدم استمرارية صرفها وعدم العمومية بصرفها لبعض العامل دون البعض الآخر وعدم الثبات في قيمتها لذات العامل من عام لآخر) لا تلتحق بالأجر ولا تأخذ حكمه.

فمن المقرر قضاءً إن "المقرر أنه وإن كان كل ما يؤديه صاحب العمل للعامل من مكافآت أو منح أو عمولة أو بدل إضافة إلى الأجر الأساسي يدخل في معنى الأجر الذي يقرره القانون، فيأخذ حكمه ويصبح هو الآخر أجراً مستحقاً للعامل ما دام يؤدي إليه مقابل قيامه بالعمل، إلا أنها حتى تأخذ

¹ . المحكمة العليا. (2006). الطعن رقم 40 لسنة 2005 (عمالي/2)، جلسة 18 سبتمبر 2006.

صفة الإلزام لا بد أن تصرف بصفة منتظمة ومستمرة حتى يتوافر الاعتياد على صرفها والاعتقاد في إلزامها، فإذا لم تكن كذلك انتفى عنها هذا الوصف".¹

ويحسب أجر الساعة لعامل المناوبة في هذه الحالة على أساس قسمة الأجر الشامل عن دورة العمل بفرض اشتغاله فيها بالكامل على عدد الساعات الأصلية دون الساعات الإضافية.

ولا يجوز الخصم من أجر العامل عن أي ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه كتابة للحضور أمام المحكمة أو الادعاء العام أو اللجنة أو من الجهة المختصة، كما لا يجوز الخصم من أجر عضو النقابة العمالية عن الغياب بسبب استدعائه رسمياً في قضايا متعلقة بممارسة عمله النقابي، شريطة إفادة صاحب العمل بذلك مسبقاً.

المبحث الثاني: أحكام الاستقطاع والسلفيات

سنتناول في هذا المبحث أحكام الاستقطاعات والسلفيات كما نص عليها قانون العمل العماني موضوع البحث في ثلاثة مطالب، ففي المطلب الأول سنبين أحكام الاستقطاعات في قانون العمل العماني واما في المطلب الثاني سنحدد الاستقطاع بسبب الغياب واخيراً في المطلب الثالث سنتناول السلفيات في قانون العمل العماني.

المطلب الأول: أحكام الاستقطاعات في قانون العمل العماني:

لا يجيز قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023م لصاحب العمل ان يقطع من أجر العامل الا ما اتفقا عليه لما يكون قد اقرضه من سلفة وبدون فوائد على الدين وهذا هو مضمون المادة (95) : لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه من مال في أثناء

¹ . المحكمة العليا. (2007). الطعن رقم 193 و 204 لسنة 2006 (عمالي/1)، جلسة 9 أبريل 2007.

سريان العقد أكثر من المتفق عليه بين الطرفين، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أي فوائد، ويسري الحكم ذاته على الأجور المدفوعة مقدماً.

ولا يجوز الحجز أو التنازل عن الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع، وذلك لدين نفقة شرعية أو لأداء المبالغ المستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل، وعند التزام تكون الأولوية لدين النفقة الشرعية.

فإذا انتهت خدمة العامل يتم خصم مستحقات الحكومة والمستحقات التي تثبت لصاحب العمل - إن وجدت - من مكافأة نهاية الخدمة، ومن أي استحقاقات أخرى بناء علو صريح المادة (96) .

طريقة حساب ملحقات الأجر حسب ما تنص عليه المادة 62 من القانون رقم 35 لسنة 2003 بشأن العمل في القطاع الخاص على أن: "يراعى في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه ... ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة على الاستحقاق، فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما أمضاه منها في الخدمة، ولا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب".

وجاء في المذكرة الإيضاحية للقانون تعليقاً على هذه المادة ما يلي: "وحرصاً على تأكيد المبدأ المعمول به في القانون رقم 35 لسنة 2003 وهو أن يراعى في احتساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه ... ويكون تقدير المزايا العينية والنقدية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة على الاستحقاق ...".

أي يتم تجميع قيمة كل ميزة العينية (على حدة) خلال آخر 12 شهر، والنتائج يقسم على 12، ثم يضاف ناتج القسمة إلى الراتب الأساسي، فينتج عنه الراتب الشامل الذي يحسب على أساسه مستحقات العامل بما فيها مكافأة نهاية الخدمة (مع مراعاة إن مقابل رصيد الأجازات يتم حسابه على الأجر الأساسي فقط كما بينا آنفاً).

بموجب نص المادة 115 من قانون العمل التي أكدت على أنه:

“يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون”.

كما اعتبرت نفس المادة أنه: “يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه”.

توقيع العامل على مخالصة بحقوقه العمالية لدى صاحب العمل، بعد انقضاء مدة ثلاثة أشهر من تاريخ علاقة العمل، تلك المخالصة تعتبر حجة على العامل، ويرتبط بها تمام الارتباط فيما يتعلق بحقوقه لدى صاحب العمل، فلا يجوز له - من بعد - معاودة مطالبته بشي من تلك الحقوق مرة أخرى، ما لم يقدّم الدليل على إن إرادته وقت التوقيع كانت معيبة بعبء من عيوب الرضا التي تقسد التزامه بها¹.

ولذات العلة من تجريم المساس بأجر العامل فلا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محل معينة أو مما ينتجه صاحب العمل المادة (93) .

ولا يجوز نقل العامل من الأجر الشهري الى عمال اليومية او الأجر الأسبوعي الا ان يوافق العامل كتابة ولنفس حقوقه التي اكتسبها بالأجر الشهر طوال فترة عمله بالأجر الشهري حتى لا يفوته مكسي ولا يضار من اجراء وهو فحوى المادة (94) التي اوضحت: لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو إلى فئة العمال المعيّنين بأجر أسبوعي، أو بالقطعة،

¹ . المحكمة العليا. (2017). الطعن رقم 139 لسنة 2015 (عمالي/3)، جلسة 12 ديسمبر 2017.

أو بالساعة إلا بموافقة العامل كتابية، ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام هذا القانون.

المطلب الثاني: الاستقطاع بسبب الغياب:

العامل الذي يتغيب عن أداء العمل يعد مخل بالتزامه وجاز للطرف الآخر المطالبة بإيقاع الجزاء المناسب عليه كنتيجة لهذا الإخلال إلا أنه ولخصوصية عقد العمل وخصوصية علاقة العمل ذات نفسها والغايات والاهداف التي يرمي إليها المشرع من هذا القانون تقتضي أن يُمنح العامل خصوصية معينة قبل تطبيق القواعد العامة عليه، لكل ذلك أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يستقطع من أجر العامل الذي تغيب بغير عذر مقبول عن أداء العمل ليحافظ على الموازنة بين مصلحة الطرفين وهي ألا يتعرض العامل للفصل بسبب الغياب وفي نفس الوقت ألا يتضرر صاحب العمل من غياب العامل عن العمل، بالرغم من أن الغياب غير مشروع على شكل العموم ويُباح فيه لصاحب العمل الإستقطاع من أجر العامل الذي يتغيب إلا أن هنالك حالات أو أسباب يكون فيها الغياب مشروعاً أي أن العامل يستحق أجره كاملاً رغم غيابه، وهذه الحالات أو الأسباب تتمثل في الآتي:

(أ) إنقطاع وسيلة المواصلات العادية.

(ب) وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من الحضور الى العمل.

(ج) الإستدعاء بوساطة أي محكمة أو أي سلطة عامة أخرى يخولها القانون ذلك.

(د) وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأبناء أو أحد الأبوين أو أحد الأخوة أو الأخوات.

(هـ) أي سبب يقبله صاحب العمل.

إذا نشأ أي سبب من الأسباب السابقة يستحق العامل أجره كاملاً عن فترة الغياب إلا أن هذا الحق مقصور فقط على العامل الذي أمضى فترة ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة مع صاحب العمل، بمعنى آخر العامل الذي لم يقض فترة الثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة لا يكون مستحقاً لأجره عن فترة الغياب حتى ولو نشأت هذه الأسباب بقوة القانون.

المطلب الثالث: السلفيات في قانون العمل العماني:

أجاز القانون لصاحب العمل أن يمنح العامل سلفية تستقطع هذه السلفية من أجره الشهري أو الأسبوعي أو اليومي بحسب الحال، والسلفية هنا نقصد بها مبلغ من المال يستلفه العامل من رب العمل على أن يُرد للأخير عن طريق إستقطاع لفترات من أجر العامل.

وقانون العمل العماني أجاز لصاحب العمل أن يمنح هذه السلفية وفق الشروط الآتية:

1- أن تكون بدون فائدة مطلقاً:

يحق لصاحب العمل منح العاملين معه سلفية أو سلفيات ولكن يشترط في ذلك ألا تكون هنالك فائدة نظير منح العامل للسلفية حتى لا تكون المعاملة ربوية، وحتى لا يتضرر العامل منها، فالعامل تدفعه لأخذ السلفية الحوجة لمجابهة ظروف المعاش أو المرض لذلك كان لزاماً على القانون أن يحتاط له ويورد أحكام تخص هذه الجزئية بأن لا يكون هنالك فائدة مطلقاً عن أخذها.

2- ألا تزيد الإستقطاعات الدورية عن 15% من المرتب الأساسي كمتوسط عالمي .

السلفية التي يأخذها العامل تُرد إلى صاحب العمل عن طريق الإستقطاع من المرتب الأساسي للعامل فأوجبت قوانين العمل في هذه الجزئية ألا تزيد الإستقطاعات الدورية عن نسبة 15% من المرتب الأساسي، وفي حالة إنتهاء عقد العمل قبل سداد هذه السلفية يوجب القانون أن تسدد بالطرق التي ينص عليها عقد السلفية أو بالطرق القانونية الأخرى.

3- أن تكون السلفية كتابة

يُلزم القانون صاحب العمل إذا منح العاملة سلفية كتابة هذه السلفية، حيث أن الكتابة هنا ليست شرطاً لإثبات عقد السلفية لا إنما تعتبر منشأ لعقد السلفية ذات نفسه فإذا لم تكتب يمنع القانون المحاكم من نظر أي دعوى سببها سداد سلفية عامل لم تكن مكتوبة، على هذا الأساس كتابة السلفية ليست كاشفة للسلفية ولكن تعتبر هذه الكتابة منشأة لها.

خلاصة القول مسألة السلفية أمر جوازي لصاحب العمل إن شاء أعطى وإن شاء إمتنع برغم الشروط الواردة في القانون، فكان الأحرى بالمشرع أن يجعلها إجبارية على صاحب العمل في الظروف الملحة وفي نفس الوقت يطالب العامل إثبات هذه الظروف.

سابعا المهام الإضافية (المأمورية)

المأمورية نقصد بها تكليف العامل بمهمة خارج عن محطة عمله المعتاد، هنا يلزم القانون العامل بأداء هذا التكليف وفي نفس الوقت يلتزم صاحب العمل بالنفقات التي يتكبدها العامل لأداء هذه المهمة على أنه إذا إقتضت الضرورة أن يقضي العامل ليلة كاملة خارج مقر العمل بسبب أداء هذه المهمة يلتزم أيضاً صاحب العمل بسداد النفقات عن ذلك وفق شروط خدمة العامل وإن لم يوجد بشأنها إتفاق يلتزم بها صاحب العمل على ألا يقل ما يدفعه صاحب العمل لكل ليلة عن أجر ثلاثة أيام، وإعتبر تكليفاً نقل العامل لمدة ستة أشهر أو أقل المزايا العينية والبدل عنها:

يقصد بالبدل ما يدفعه صاحب العمل للعامل عوضاً له عن مصروفات تكبدها العامل أثناء تنفيذ عمله وفي سبيل تنفيذ هذا العمل، مثل بدل الانتقال، بدل السفر، بدل ملابس، أو بدل تغذية.

ولا تدخل جميع هذه البدلات في حساب أجر العامل عند احتساب "مقابل رصيد الأجازات" ما دام ينتفع بهذه الميزة، وإلا كان ذلك انتفاع مزدوج للميزة. فمقابل رصيد الأجازات يتم حسابه - في جميع الأحوال - على أساس الأجر الأساسي للعامل فقط دون إضافة أي بدلات له.

ومن المقرر في قضاء المحكمة العليا إن: "من المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إن الأجر الذي يحسب على أساسه المقابل النقدي لأجازة العامل، هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه من عمل وهو بذاته الذي كان يستحقه لو أنه حصل على الإجازة فعلاً، دون اعتبار لما قد يدخل في معنى الأجر ويضاف إليه ويأخذ حكمه عند حساب ما يستحقه العامل من مكافأة نهاية الخدمة، ومن ثم يخرج من مدلول ذلك المقابل مقابل بدل السكن فلا يضاف إلى الأجر الأساسي الثابت للعامل عند حساب مقابل الأجازات، ما دام إن العامل كان منتفعاً بهذا البديل ومحسباً على ذمته وقت استحقاقه للأجازة، والأمر كذلك عند حساب بدل الإنذار، فلا يضاف إلى الأجر الثابت للعامل بدل السكن أيضاً عند حساب ما يستحقه العامل من بدل الإنذار. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه - أخذاً بتقرير الخبير - قد أدخل في الأجر الأساسي للمطعون ضده مقابل السكن عند احتسابه للأخير مقابل الأجازات السنوية وبدل الإنذار، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون".¹

والمأمورية هي بدل التكاليف بمهمة خارج محطة العمل الذي يجب على كل عامل يكلفه صاحب العمل بالقيام بعمل خارج المنطقة التي يعمل فيها أو خارج محطة عمله، أن يقوم بذلك العمل على أن يتحمل صاحب العمل جميع نفقات نقل العامل ذهاباً وإياباً.

كما يجب على صاحب العمل في حالة قضاء العامل ليلة كاملة خارج مقر عمله في تكليف أن يدفع له بدل تكليف بالفئة المحددة في شروط خدمته فأن لم يوجد اتفاق عليها يدفع صاحب العمل

¹ . المحكمة العليا (2006)، الطعن رقم 216 لسنة 2005 عمالي/2 - جلسة 2006/12/18 م .

التكاليف المعقولة التي يتحملها العامل عن كل ليلة على ألا يقل ما يدفعه صاحب العمل في كل الحالات عن الليلة الواحدة عن اجر ثلاثة أيام.

ومن المقرر إن بدل السيارة - أي بدل الانتقال - لا يدخل في حساب أجر العامل، إذ إنه عوض عما تكبده العامل من نفقات في سبيل تنفيذ العمل، ومن ثم لا يضاف بدل الانتقال إلى الأجر الأساسي عند احتساب حقوق العامل (ومنها مكافأة نهاية الخدمة) إلا إذا كانت السيارة مُسلمة إلى العامل كميزة عينية لاستعماله الشخصي.

فإذا أعطى صاحب العمل بدل السيارة للعامل نظراً لما تقتضيه طبيعة العمل من انتقالات كمندوب للجوازات مثلاً أو مندوب مبيعات أو ما شابه، فإنه لا يدخل عنصراً في الأجر كونه يُعطي لمصلحة العمل ذاته أو تسهياً لأدائه.

أما إذا تم تخصيص سيارة لاستعمال العامل الشخصي فإنها تُعتبر ميزة عينية تدخل ضمن الأجر، وتضاف إلى الأجر الأساسي عند احتساب حقوق العامل (ومنها مكافأة نهاية الخدمة).

وهذا الحكم كما ينطبق على السيارة ينطبق كذلك على الهاتف النقال أو خط الهاتف أو الانترنت.

أما بدل تذاكر السفر فمن المقرر قانوناً وقضائياً إنه: "إذا التزم صاحب العمل بمنح العامل تذاكر سفر له ولأفراد أسرته من مقر عمله إلى خارجه لقضاء أجازته السنوية بالنص على ذلك في عقد العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة، فإن هذه المزية العينية تأخذ حكم الأجر وتعتبر عنصراً من عناصره فتضاف إليه عند حساب مستحقته".

كما تواتر قضاء محكمة التمييز على إنه: "من المقرر أنه إذا ما التزم صاحب العمل بقيمة تذاكر سفر العامل وعائلته إلى موطنه سنوياً، فإن تلك القيمة تُعدُّ عنصراً من عناصر أجر العامل وتضاف

إليه، وأن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى واستخلاص عناصر الأجر بغير معقب عليها في ذلك من محكمة التمييز متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة لحمله.¹

اما بشأن بدل السكن، فإنه يتعين أيضاً التفرقة بين الحالتين:

الأولى: إذ مُنح العامل السكن أو مقابله كأداة للعمل ولموجبات ومقتضيات العمل نفسه، مثل المساكن التي تخصص لحُرّاس العقارات أو المساكن التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعمال بالمناطق النائية (طبقاً لنص المادة 34 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010)، في هذه الحالة لا يُعد السكن أو مقابله أجراً ولا يضاف إلى الأجر الأساسي عند احتساب حقوق العامل.

الثانية: حالة كون السكن لا تتطلبه طبيعة العمل، وإنما منحة صاحب العمل للعامل كميزة شخصية له، في هذه الحالة يُعتبر السكن أو مقابله جزءاً

من الأجر ويأخذ حكم الأجر.

فمن المقرر قانوناً وقضائياً إن: "الأجر يشمل كل ما يؤدي للعامل ويدخل في ذمته من مال أياً كان نوعه من جانب صاحب العمل في صورة منتظمة مستمرة مقابل قيامه بالعمل بحيث يأخذ شكل الاعتياد والاعتماد من العامل في تنظيم معيشته مما يعتبر معه إضافة إلى الأجر ويأخذ حكمه فيصبح هو الآخر أجراً مُستحقاً للعامل، ومن ثم فإنه يدخل في حساب الأجر مقابل السكن الذي يُمنح للعامل في غير الحالات التي تكون فيها حاجة العمل هي التي اقتضت منحه له، وأن مكافأة نهاية الخدمة تتحدد على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل قبل انتهاء عقده ويدخل فيه كل ما يعطى للعامل مقابل العمل الذي يؤديه أياً كانت صورته أو تسميته"².

¹ . المحكمة العليا (2008). الطعن رقم 200 و205 لسنة 2006 (عمالي/1)، جلسة 2 يونيو 2008.

² . المحكمة العليا (2006)، الطعن رقم 216 لسنة 2005 عمالي/2 – جلسة 2006/12/18 م .

الخاتمة:

أولاً: النتائج والتوصيات:

توصلت الورقة إلى بعض النتائج تتمثل في:

{1} الأجر يشمل كل ما يؤدي للعامل ويدخل في ذمته من مال أياً كان نوعه من جانب صاحب العمل في صورة منتظمة مستمرة مقابل قيامه بالعمل.

{2} نظم القانون أحكام للإستقطاع والسلفيات حفاظاً على التوازن بين العامل وصاحب العمل.

{3} أي مبلغ يدفعه صاحب العمل وتقتضيه طبيعة تنفيذ العمل لا يدخل ضمن الأجر.

ثانياً: التوصيات:

توصي الورقة بالآتي:

{1} تصويب بعض نصوص قانون العمل بما يتوافق مع التقدم التقني الحديث.

{2} إلزام صاحب العمل بتبصير العمال بحقوقهم المالية.

{3} تيسير إجراءات التقاضي المتعلقة بالمطالبة بالأجور وما يتفرع عنها من حقوق.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القوانين:

وزارة العدل والشؤون القانونية. (2023). **قانون العمل العماني** (المرسوم السلطاني رقم 2023/53
وزارة العدل والشؤون القانونية. (2021). **النظام الأساسي للدولة** (المرسوم السلطاني رقم 2021/6

ثانياً: الأحكام القضائية:

المحكمة العليا. (2006). **الطعن رقم 44 لسنة 2005 (عمالي)**، جلسة 8 مايو 2006.
المحكمة العليا. (2006). **الطعن رقم 40 لسنة 2005 (عمالي/2)**، جلسة 18 سبتمبر 2006.
المحكمة العليا. (2007). **الطعانان رقما 193 و204 لسنة 2006 (عمالي/1)**، جلسة 9 أبريل 2007.
المحكمة العليا. (2017). **الطعن رقم 139 لسنة 2015 (عمالي/3)**، جلسة 12 ديسمبر 2017.
المحكمة العليا. (2008). **الطعانان رقما 200 و205 لسنة 2006 (عمالي/1)**، جلسة 2 يونيو 2008.

ثالثاً: الكتب:

السعدي، خ. ب. س.، و العيسائي، ن. ب. خ. (2024). **المدخل إلى القانون: نظرية القانون – نظرية الحق**. دار الفتح للطباعة.

رابعاً: المقالات والمواقع الإلكترونية :

موقع كلية القانون – جامعة النجاح. (دون تاريخ). **أبحاث ومقالات**.

<https://law.najah.edu>

جريدة الشبيبة. (دون تاريخ). **مقالات وأخبار متنوعة**.

<https://shabiba.com/article>