



حالات استحقاق العامل للأجر رغم عدم أدائه للعمل

The cases in which the worker deserves Salary despite not performing the work

د. أحمد محمد أحمد الزين

أستاذ القانون الخاص المشارك- جامعة ظفار - عمان

تاريخ ارسال المقال: 2023/01/26 . تاريخ قبول المقال: 2023/02/21 . تاريخ النشر: 2023/03/25

الملخص:

يهدف هذا البحث لدراسة موضوع الحالات التي يستحق فيها العامل الأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل لما لهذا الموضوع من أهمية قصوى ، ولمعرفة المشكلات التي تظهر من خلال تطبيق القانون ، وبحث أنجع السبل لمعالجتها من خلال توصيات بهدف تطوير القانون في المستقبل .

تناول البحث الحالات التي يستحق فيها العامل الأجر بالرغم من عدمه عمله في تلك الأوقات وأول تلك الحالات هي حالة الإجازات التي قررها المشرع وهي الإجازات السنوية والطارئة والمرضية .

من الحالات الأخرى التي يستحق فيها العامل الأجر بدون أن يقوم بالعمل هو عدم القيام بالعمل نتيجة لأسباب خارجة عن إرادته بسبب صاحب العمل أو نتيجة لقوة القاهرة .

توصل البحث لعدد من النتائج التي من أهمها أنه بالرغم من أن العامل يستحق الأجر في بعض الأوقات التي لا يعمل فيها ؛ إلا أن هذا الاستحقاق يسقط بالتقادم بمرور سنة من الاستحقاق في حالة عدم مطالبة العامل بذلك، ومن أهم التوصيات بأن تبدأ مدة التقادم من تاريخ انقضاء العمل ؛ لأن العامل أثناء فترة العمل لا يمكنه المطالبة بحقوقه لوجود مانع أدبي يحول بينه وبين المطالبة بحقوقه ، كما أن العامل يخشى إن طالب بحقوقه أن يقوم صاحب العمل بإتخاذ إجراءات تعسفية ضده قد تصل لفصله عن العمل .

الكلمات المفتاحية: الأجر الأساسي ، عقد العمل ، صاحب العمل ، العامل ، الإجازة .



Abstract:

This research aims to study the cases in which the worker deserves Salary despite not performing the work because paramount importance, to identify problems that arise through the application of law and to discuss the most effective way to address them through recommendations aimed at developing the law in the future.

The research dealt with cases in which the worker deserves salary despite not working at those times. The first of those cases of leaves decided by the legislator, which are annual, emergency, and sick leave.

Another cases in which the worker is entitled to wages without performing the work for the reason beyond his control because of his employer or because of force majeure.

The research reached several conclusions, the most important of which that the worker deserves the salary at the times when he is not working. However, this entitlement lapses by statute of limitations passage of one year from the entitlement if the worker does not request that. One of the most important recommendations is that limitation period begins from the date of work termination; Because during the work period the worker cannot claim his right the presence of a moral impediment that prevent him from claiming his right, and the worker fears that if he claims his right the employer will take arbitrary action against him which may amount to dismissal.

Keywords: Basic salary , employment contract ,employer , employee ,leave.



تمّ تعريف عقد العمل بأنّه الإتفاق الذي يتعهد فيه العامل أن يؤدي العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل لقاء أجر (1)، وتمّ تعريفه أيضاً بأنّه : كل عقد يتعهد بمقتضاه شخصٌ طبيعيٌّ بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر².

على أنّ القانون العُماني يأخذ بنظرية التبعية القانونية والتي تعني أن يخضع العامل لإشراف وتوجيه رب العمل³، إلا ما كان منها مخالفاً للقانون ؛ إذ لا يحقّ لصاحب العمل أن يوجه العامل بأن يتنازل عن الأجر في الأيام التي لا يعمل فيها ويستحقّ عنها الأجر قانوناً .

يُعتبر الأجر من أهمّ الحقوق التي يتمتع بها العامل لقاء العمل الذي يقوم به فهو سبب التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه لخدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، وبحسب الأصل فإنّ العامل لا يكون مُستحقاً للأجر إلا نظير العمل الذي يقوم به .

على أنّ هذا الأصل له استثناء قرّره المُشرع لمصلحة العامل بقواعد واضحة وجليّة قرّر بموجبها منح العامل الأجر الذي يستحقّه كاملاً غير منقوص بالرغم من عدم أدائه للعمل المتفق عليه في العديد من الحالات كما هو مقرّر في حالة الإجازات ، أو في الحالة التي يعود فيها عدم أداء العامل للعمل لأسباب قهرية خارجة عن إرادته ، أو بسبب قد يرجع إلى صاحب العمل إمّا أنّه لم يُمكن العامل من العمل بالرغم من تواجد العامل واستعداده للعمل أو لأسباب أخرى ترجع لصاحب العمل ولا يد للعامل فيها.

الأجر الذي يتقاضاه العامل سواء كان في عقود العمل الجماعية أو في عقود العمل الفردية يتمّ تحديده بواسطة لوائح جهة العمل ، بيد أنّ المُشرع نفسه قد يتدخل ليقوم بتنظيمه بوضع حدٍّ أدنى للأجر الشامل أو الأساسي يجب ألا يتقاضى العامل مقابلاً أقلّ منه، وقد يقوم المُشرع بإقرار علاوة معيّنة كالعلاوة السنوية ، وليس من المُتصوّر تعديل أجر العامل أو أي من مكوناته الأخرى إلا بموجب اتفاق بين العامل ورب العمل.

1. الطعن رقم 2016/870، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى 2018/6/30، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط ، السنتين القضائيتين 2017-2018 ، ص 1479.

2. الفقرة السابعة من المادة الأولى من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.

3. الطعن رقم 2016/731، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا ، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى 2018/6/30، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط ، السنتين القضائيتين 2017-2018 ، ص 1483.



الجدير بالذكر أنّ المحاكم أيضاً ليست لديها سلطة في تعديل الأجر ما لم يقلّ عن الحد الأدنى الذي قرّره القانون، أو إذا لم يكن مساوياً مع آخرين يعملون في نفس المنشأة ويؤدون نفس العمل ويمتلكون نفس الخبرة والكفاءة، وذلك حسب ما قرّره قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 في المادة (11) والتي تحتم على صاحب العمل أن يساوي بين مستخدميه إذا كانت طبيعة وشروط وظروف العمل مماثلة وكذلك مؤهلاتهم؛ لأنّ أساس المساواة بين العاملين أن يعملوا في منشأة واحدة في ظروف عمل متماثلة وتكون كفاءتهم ومؤهلاتهم وشروط العمل التي تمّ الإتفاق عليها بين الطرفين ذات طبيعة واحدة أيضاً.

1. مُشكلة البحث : من أكثر القضايا التي يدور حولها النزاع أمام المحاكم هي دعاوى العمل ولا سيما الدعاوى المتعلقة بالأجور التي يستحقّ فيها العامل الأجر ولا يتمّ منحه له من قبل صاحب العمل ، وفي بعض الحالات يسقط حقّ العامل بالتقادم الذي يقرّره القانون بمدة سنة من وقت استحقاقه وفي تلك الفترة لا يستطيع العامل المطالبة لأنّ هنالك مانعاً أدبياً يمنع من المطالبة وخشيةً من صاحب العمل وبالتالي يضيع حقّه ، ويتفرّع عن مشكلة البحث سؤال جوهري يتمثل في الآتي : ما هي الحالات التي لا يعمل فيها العامل ويستحقّ عنها الأجر ؟

2. أهداف البحث: من أهداف البحث التي يسعى الباحث لتحقيقها هي معرفة الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ضياع حقّ العامل في استحقاق الأجر خلال الفترات التي يستحقّ فيها الأجر ولا يتقاضاه، ومعرفة نوعية الأجر الذي يتقاضاه العامل بدلاً عن الإجازات التي لم يمنحها بعد انتهاء فترة عمله، وكذلك معرفة ما يتقاضاه العامل إن عمل خلال فترة العطلة ، وإيجاد حلّ للحيلولة دون وقوع النزاع الذي يمكن أن ينشأ في مثل هذه الحالات أو إيجاد الحلّ الناجع إن وقع النزاع فعلاً.

3. أهمية البحث: يُعتبر هذا الموضوع ذو أهمية كبيرة لأنّ عقد العمل من أهمّ العقود وأكثرها انتشاراً وأغلب الناس هم من فئة العمال الذين يعتمدون على الأجر والذي يُعتبر بالنسبة للعامل قوام حياته لأنّه يعتمد عليه وكذلك من يعولهم من أسرته في معيشتهم، كما أنّ عدم سداد الأجر في الحالات التي يستحقّ فيها العامل الأجر تمثل مشكلة كبيرة للعامل لا يتأثر بها لوحده بل كل أفراد أسرته الذين يعتمدون عليه في معيشتهم، كما أنّ ذلك الفعل يلحق بهم ضرراً بليغاً .



4. منهج البحث: سوف يتم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي بإيراد النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث في قانون العمل وغيره من القوانين ذات الصلة ، واستخدام المنهج التحليلي لتحليل تلك النصوص على ضوء السوابق القضائية وآراء الفقهاء .

5. الدراسات السابقة: هذا الموضوع لم يتم التطرق له في مجال البحوث حسب علم الباحث ، كما أنّ ربط الجانب النظري بالعمل من خلال إيراد السوابق القضائية يعطيه بعداً آخر .

6. هيكل البحث: على ضوء أهداف البحث وعلى هدى من مشكلته فقد تمّ تقسيمه إلى ثلاثة مباحث : يتناول المبحث الأول استحقاق الأجر رغم عدم أداء العمل في أوقات الإجازات ، وتمّ تخصيص المبحث الثاني لدراسة موضوع استحقاق الأجر رغم عدم أداء العامل بسبب خارج إرادته، أمّا المبحث الثالث فيتعرّض بالدراسة للوسائل التي يلجأ إليها العامل للحصول على الأجر وكذلك سقوطه بالتقادم المبحث الأول استحقاق الأجر رغم عدم أداء العمل في أوقات الإجازات

مما لا ريب فيه بأنّ الأجر عنصر مهمّ من عناصر عقد العمل، وهو مقابل العمل الذي يؤدّيه العامل لمصلحة رب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، وبناءً على ذلك فإنّ العامل يستحقّ الأجر نظير عمله ؛ لأنّ السبب الذي يجعل رب العمل ملتزماً بتسليم العامل أجره هو أداء العمل الذي تمّ الإتفاق عليه بين طرفي العقد ، وهذه هي القاعدة العامة ولكن هنالك استثناءات لهذه القاعدة قرّرها المشرّع وفيها يُمنح العامل أجره أو جزء منه بالرغم من عدم أدائه للعمل كما في حالة الإجازات التي قرّرها المشرّع .

مما تجدر الإشارة إليه بأنّ عنصر العمل من أهمّ العناصر في عقد العمل ؛ لأنّه مرتبطٌ بالقيمة الإنسانية للعامل وضروراته الاجتماعية ، والعامل ليس بوسعه الاستمرار في العمل بدون توقف فهو ليس بماكينه مهما كانت حالته البدنية فهو محتاج لبعض الوقت لتناول الطعام والراحة ، كما أنّ هنالك اعتبارات اجتماعية فالعامل يحتاج لبعض الوقت لكي يتفرّغ لنفسه ولأسرته وكذلك للمجتمع؛ ولذلك تدخل المشرّع لكي ينظّم كل ذلك ويوازن ما بين حقّ العامل في الإجازة وما بين مصلحة رب العمل في استمراره ، لذلك قام بتقنين الإجازات التي يستحقّها العامل دون أن تؤثر على العمل¹.

1. د. سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، جمهورية مصر العربية ، 2010 م ، ص 205.



عطفاً على ما سبق ذكره وبما أنّ عقد العمل من عقود المعاوضات التي يعطي فيها كل طرف للآخر مقابل ما يأخذه ، فإنّه يرتّب حقوق والتزامات متقابلة ، ولذلك فإنّ حقّ العامل في تقاضي الأجر يقابله حقّ صاحب العمل في استفادته من العمل الذي يقوم به العامل ، وعليه فإنّ الأجر يكون نظير العمل الذي يؤدّيه العامل ولكن يستثنى من ذلك الإجازات المختلفة وحالة توقّف العمل¹ .

أولاً-الإجازة السنوية والإجازة الطارئة :

1-الإجازة السنوية :

هنالك العديد من الحالات التي يستحقّ فيها العامل الأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل المتفق عليه ، ومن هذه الحالات ما يقرّره القانون من حقّ للعامل في العديد من الإجازات .

تُعتبر الإجازات من الحقوق المقرّرة في كل النظم القانونية وتشريعاتها المتعلقة بالعمل ، كما أنّها مقرّرة في الإتفاقيات الدوليّة التي أقرتها منظمة العمل الدوليّة ، وهي من حقوق العامل الأساسيّة التي يجب أن يتمتّع بها وتكون بأجر شامل ، ويمنح العامل الإجازة السنوية بما يتماشى مع مصلحة العمل ؛ لأنّه لا يستطيع أخذ الإجازة إلاّ بموافقة صاحب العمل حتى لا يتأثر بذلك العمل ويختلّ ، وبالتالي لا بد من الموازنة بين عدم تأثر المنشأة وحقّ العامل في الإجازة في الوقت الذي تقتضيه طبيعة العمل² .

للعامل الحقّ في إجازة سنوية يستحقّ فيها الأجر كاملاً بالرغم من عدم أدائه للعمل ، ولا تقلّ تلك الإجازة عن ثلاثين يوماً ، ويتمّ منح العامل هذه الإجازة حسب ما تقتضيه طبيعة العمل ، ولا يستحقّ هذه الإجازة قبل أن يقضي مدّة ستة أشهر على الأقلّ من تاريخ التحاقه بالعمل مع ربّ العمل ، كذلك من حقّ العامل الحصول على إجازة طارئة مدّة ستة أيام في السنة ، وذلك إذا كان هنالك ظرف طارئ يتطلّب ذلك، ولا يجوز للعامل قانوناً أن يقوم بالتنازل عن الإجازة³ .

إذا انتهت خدمة العامل فإنّه يستحقّ مقابلاً نقدياً يقابل رصيده من الإجازات التي لم يتمتّع

1. د. علي محمد دروي ، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، لبنان. 2022 م ، ص 91

2. د. فهيمة أحمد علي القماري ود. محمود عبد المنصف علي السيد ، الوسيط في الشرح والتعليق على قانون العمل العماني ، دار الكتب والدراسات العربية ، الإسكندرية ، جمهورية مصر العربية ، 2022 م ، ص 140.

3. المادة (61) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 م .



بها أثناء خدمته ويحسب المقابل على أساس الأجر الأساسي للعامل¹.

هذا وقد ذهبت المحكمة العليا العُمانية في أحد أحكامها إلى أنّ حقّ العامل في المطالبة بالإجازة التي لم يحصل عليها يبدأ من تاريخ نهاية عمله ، حيث ذهبت للقول: " يستحقّ العامل البديل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يحصل عليها أثناء الخدمة عند انتهاء الخدمة ويبدأ الحقّ في المطالبة بها من تاريخ انتهاء الخدمة أيّاً كان مقدارها"².

يجوز تجزئة الإجازة وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل ماعدا إجازات الأحداث ، ويجوز لصاحب العمل أن يقوم بتأجيل الإجازة السنوية إلى سنة واحدة تالية لسنة استحقاق الإجازة السنوية ، ويجب منح العامل إجازة مرّة واحدة على الأقل كل سنتين لا تقلّ عن أسبوعين ، ويمكن لصاحب العمل أن يقوم بدفع الأجر الأساسي عن الإجازات السنوية التي لم تُمنح للعامل إذا وافق الأخير كتابةً على ذلك³.

إنّ منح العامل الأجر الأساسي عن الإجازة التي لم يتمتّع بها أو عند انتهاء عمله يُعتبر مقابلاً لا يحقّق عدالةً للعامل ، ولذلك من المفيد تعديل هذا الأمر على أنّ يُمنح العامل الأجر الشامل وليس الأجر الأساسي؛ لأنّ العامل لا ذنب له في عدم التمتعّ بالإجازة هذا من جانب آخر فإنّ العامل يُمنح مقابلاً أقل من العمل الذي قام به خلال فترة الإجازة ، كما أنّ صاحب العمل سوف يحصل على عمل أكبر قيمة مما يدفعه للعامل .

هذا ويحقّق لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدّة الإجازة التي لم تُمنح له أو أنّ يقوم باسترداد ما دفعه له إذا ثبت أنّ العامل استغل ذلك وقام بالعمل لدى صاحب عمل آخر⁴.

1. المادة (64) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 والتي نصت على أنّه: "يستحقّ العامل الأجر الأساسي عن رصيده من الإجازات السنوية إذا ترك العمل قبل استنفاده لها." أنظر أيضاً: الطعن رقم 2017/640 م ، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2018/12/26 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 83.

2. الطعن رقم 2018/354 م ، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2018/1/16 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط، سلطنة عمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 140.

3. المادة (62) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 .

4. المادة (63) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 .



على أنّ هذا الأمر الذي ذهب إليه المُشرّع باسترداد قيمة ما دفعة صاحب العمل للعامل إنّ هو عمل خلال الإجازة السنوية لدى صاحب عمل آخر لا يحقّق عدالة للعامل ولا يجعله يقوم بزيادة دخله خلال تلك الفترة إنّ كان في حاجة إلى ذلك لذلك لا بد من تعديل ذلك والنص على عدم حقّ رب العمل في استرداد ما دفعه في حالة عمل العامل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة سواء كانت سنوية أو خلال العطلات الرسمية.

2- الإجازة الطارئة :

هي الإجازة التي تمنح للعامل ومدّتها لا تتجاوز ستة أيام وذلك لظرف طارئ يضطرّه إلى الغياب عن العمل دون أنّ يكون لديه متسع من الوقت لإخطار صاحب العمل مقدّماً ، وبالتالي ليس هنالك شرط في أنّ يحصل العامل على موافقة رب العمل أو أخذ إذن مسبقٍ، ويحقّ لرب العمل بعد رجوع العامل تقدير مدى أنّ الأمر طارئ أم لا ، ويحقّ للعامل أنّ يأخذها مرة واحدة أو يجرى الستة أيام على مرّاتٍ ، وخلال تلك الإجازة يتقاضى العامل أجره الشامل ، وتلك الإجازة لا علاقة لها بالإجازة السنوية ، وتُعتبر الإجازة الطارئة من النظام العام وبالتالي لا يحقّ لصاحب العمل منع العامل من التمتع بها¹، ويستحقّ العامل إجازة طارئة لمدة ستة أيام في السنة².

ثانياً- الإجازة المرضية:

مما لا ريب فيه بأن العامل معرّض للإصابة بالأمراض بمختلف أنواعها، ومن حقّه أنّ يحصل على إجازة مرضية على أنّ يقوم بإخطار صاحب العمل متى كانت حالته تسمح له بذلك ولا تعجزه عن إخطار صاحب العمل³.

هذا وقد نصّت المادة (66) من قانون العمل العُماني على تقنين الإجازة المرضية حيث نصّت على

أته:"

1. د. محمد ربيع فتح الباب ود. مها رمضان محمد بطيخ ، شرح قانون العمل العُماني ، دارالكتاب الجامعي ، العين ، دولة الإمارات

العربية المتحدة ، 2020 م ، ص 198 .

2. المادة (67) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 .

3. الطعن رقم 2016/655 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة

العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني

بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 10.



مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية لا تتجاوز في مجموعها عشرة أسابيع خلال السنة الواحدة سواءً كانت مُنفصلة أم مُتصلة وتمنح على النحو الآتي :

1. الأسبوعان الأول والثاني بأجر شامل.

2. الأسبوعان الثالث والرابع بثلاثة أرباع الأجر الشامل.

3. الأسبوعان الخامس والسادس بنصف الأجر الشامل.

4. الأسابيع من السابع إلى العاشر بربع الأجر الشامل.

ويكون إثبات المرض بموجب شهادة طبية وفي حالة النزاع يُعرض الأمر على اللجنة الطبية

المنصوص عليها في المادة (43) من هذا القانون¹.

وللعامل المريض أن يستنفذ رصيده من الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية."

ثالثاً-الإجازات الخاصة :

يحق للعامل الحصول على إجازة في العديد من الحالات منها حالات وفاة أحد الأقارب ، أداء الإختبارات، وكذلك إجازة الحج وهذا ما نصّت عليه المادة (67) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 والتي نصّت على أنّه: " يستحقّ العامل إجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي:

1. ثلاثة أيام في حالة زواجه ، ولا تعطى له أكثر من مرة طوال مدة خدمته.

2. ثلاثة أيام في حالة وفاة الابن أو الابنة أو الأم أو الأب أو الزوجة أو الجدّ أو الجدّة أو الأخ أو الأخت.

3. يومان في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة.

4. خمسة عشر يوماً لأداء فريضة الحج مرّة واحدة طوال مدّة خدمته شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدّة سنة متصلة في خدمة صاحب العمل.

1. المادة (43) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 والتي نصّت على اللجنة الطبية المختصة: " ...مرض

العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدّة متصلة أو منفصلة لا تقلّ عن عشرة أسابيع خلال سنة واحدة.

ويكون إثبات عجز العامل أو مرضه بشهادة طبية كما يكون إثبات السن بذات الأداة إذا تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها، وتصدر الشهادة الطبية من اللجنة الطبية المشكّلة بقرار من وزير الصحة بالتنسيق مع الوزير لأغراض تنفيذ القانون ويجب أن يتضمن هذا القرار تنظيم إجراءات العمل، وتكون قراراتها نهائية.



5. خمسة عشر يوماً في السنة لأداء الامتحان وذلك بالنسبة إلى العامل العماني المنتسب للدراسة بإحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات.

6. مائة وثلاثون يوماً بالنسبة إلى الزوجة المسلمة العاملة في حالة وفاة زوجها.

ويشترط لاستحقاق الإجازات المنصوص عليها في البنود 2 ، 3 ، 6 تقديم ما يثبت الوفاة من الجهة

المختصة."

رابعاً- الإجازة خلال العطلات الرسمية :

بحسب الأصل فإنّ العامل يستحقّ إجازة بأجر شامل في أيام العطلات الرسمية التي تقرّها الدولة¹، ولكن إذا كانت ظروف العمل تحتّم عمله خلال تلك العطلات أو أي منها فإنّه يستحقّ أجره عن يوم الإجازة بالإضافة إلى زيادة لا تقلّ عن 25% أو منحه يوم آخر بدلاً عنه .

هذا ما نصّته عليه المادة 65 من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 م "للعامل الحقّ في أجره الشامل خلال العطلات في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير. وإذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقرّرة يعوّض عنه بيوم آخر، أمّا إذا وقعت العطلة ضمن مدّة الإجازة السنوية فإنّ العامل لا يستحقّ أي تعويض عنها. ويجوز تشغيل العامل في يوم العطلة الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي هذه الحالة يحقّ له أن يستلم أجره الشامل عن هذا اليوم بزيادة لا تقلّ عن 25% أو أنّ يحصل على يوم راحة بدلاً منه."

إنّ منح العامل أجره عن يوم الإجازة بالإضافة إلى 25% لا يحقّق فائدة للعامل؛ لذلك يجب أن يُعطي زيادةً قدرها 100% وهي ما يعادل أجره عن بدل الإجازة التي عمل فيها والإبقاء على يوم آخر بدلاً عن ذلك.

خامساً- إجازة الولادة:

من حقّ العاملة الحصول على إجازة ولادة ، وخلال هذه الفترة تستحقّ أجرها كاملاً ، وبعد إنقضاء هذه الفترة المقدّرة بحوالي خمسين يوماً ولما لا يزيد على ثلاث مرات طوال مدّة الخدمة لدى صاحب

1. د. خالد السيد محمد عبدالمجيد موسى، آثار عقد العمل الإلكتروني، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجزيرة، جمهورية مصر العربية، 2018 م، ص 222 .



العمل ويُمكنها بعد انقضاء تلك الفترة العودة للعمل ، ولا يحقّ لصاحب العمل فصلها خلال تلك الإجازة¹.

إنّ منح العاملة إجازة ولادة ثلاث مرات فقط خلال فترة عملها مع صاحب العمل لا مبرّر له ويفترض أنّ يكون الأمر حسب إرادة العاملة ؛ إذ أنّه من غير المعقول حرمانها من الولادة ومن الأطفال الذين هم زينة الحياة الدنيا.

سادساً-الراحة الإِسبوعيّة:

فترة الراحة سواءً كانت يومية أو أسبوعية تُعتبر من مقتضيات عقد العمل ومصالحته؛ لأنّ العامل يستهلك طاقته البدنية والذهنية باستمرار العمل ويترتب على ذلك انعدام طاقته الإنتاجية ، وهذا بدوره يترتب عليه خفض الإنتاجية بدلاً من زيادتها ، ولهذا لا بد من فترات يتوقف فيها العامل لكي يتمتع بالراحة التي تمكّنه من استرداد طاقته الإنتاجية ، ومنح الراحة الأسبوعية كان مصدره دينياً قبل ظهور قوانين العمل والإتفاقيات الدولية، لأنّ الاعتبارات الدينية تنصح أطراف عقد العمل بالكفّ عنه يومي الجمعة والأحد، ولكن بفضل ضغط النقابات والمؤسسات العمالية تمّ الاعتراف بالراحة الأسبوعية وتضمينها في قوانين العمل، كما تمّ إقرار فترة الراحة اليومية؛ لأنّه من المستحيل أن يعمل العامل طيلة فترة ثمانية ساعات دون أن تتخللها فترة راحة ، ولذلك قرّرت قوانين العمل فترة الراحة اليومية بما لا يقل عن نصف ساعة².

المبحث الثاني: استحقاق الأجر رغم عدم أداء العامل بسبب خارج عن إرادته

يُعتبر الأجر من أهمّ عناصر عقد العمل وهو مقابل العمل الذي يؤدّيه العامل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، وبحسب القاعدة العامة فإنّ العامل لا يستحقّ الأجر إلا إذا أنجز العمل المتفق عليه ؛ لأنّ سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو قيام العامل بالعمل .
مما لا ريب فيه بأنّ هذه القاعدة متفق عليها في كل الأنظمة القانونية ، بيد أنّ المُشرّع قام بعمل استثناء لهذه القاعدة ببعض الأحكام الخاصة المحدّدة والتي قرّرت فيها منح العامل أجره كاملاً أو جزءاً

1. المادة (83) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.

2. أ.د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 م ، ص 119-121.



منه بدون أن يقوم بالعمل في بعض الحالات التي يرجع توقف العمل إلى سبب من قبل صاحب العمل أو لأسبابٍ خارجيةٍ عن إرادته.

الأجر هو المقابل الذي يستحقّه العامل نظير العمل الذي تمّ الإتفاق عليه، وبالتالي إذا لم يؤد العامل ما أتفق عليه من عمل فلا يستحقّ الأجر، وبناءً على ذلك فإذا تغيب العامل عن العمل دون أن يكون هنالك عذراً مقبولاً فلا يستحقّ إلا أجر الساعات التي عمل فيها¹.

الإجرُ كما سبق القول هو سبب التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، وبالتالي فإنّ العامل لا يستحقّ أجراً إلا إذا قام بالعمل المتفق عليه، بيد أنّ هنالك بعض الحالات التي يستحقّ فيها العامل الأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل ومنها عدم أداء العامل للعمل بسبب لا يد له فيه.

يُعتبر الأجر من أهمّ الالتزامات المالية التي يجب على صاحب العمل الوفاء بها مقابل التزام العامل بأداء العمل فالأجر هو جزاء العمل.²

يجب على العامل أن يؤدّي العمل في الوقت المخصّص له والمقصود بوقت العمل الذي يستحقّ عنه العامل الأجر هو الوقت الذي يكون فيه العامل متواجداً وعلى استعداد لأداء العمل سواء قام بأداء العمل أم لم يقم بذلك ما لم يكن ذلك راجعاً إلى تقصير منه أو كان ذلك لأسباب لا ترجع له وخارجة عن إرادته كنفاد المواد الخام ويرجع ذلك إلى ربّ العمل، وقد يرجع ذلك لسبب طارئ كانقطاع التيار الكهربائي أو قد يعود ذلك إلى قوة قاهرة كالزلازل، وتكون مصلحة صاحب العمل في عدم دفع أجر العامل في كل تلك الحالات؛ ولذلك قرّر المشرّع على حقّ العامل في الأجر متى ما حضر لمكان العمل في الوقت المحدّد له وأظهر رغبةً واستعداداً لأداء العمل إلا أنّه لم يقم به لسبب خارج عن

1. المادة (60) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 والتي نصّت على أنّه: "إذا تغيب عامل المناوبة أو العامل الذي يحدد أجره على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول لا يحقّ له الحصول إلا على أجر الساعات التي عمل فيها فعلاً.

ويحسب أجر الساعة للعامل المحدّد أجره على أساس الشهر بقسمة الأجر الشامل على المدة التي يمنح عنها الأجر ثم على عدد الساعات الأصلية طبقاً لعقد العمل أو طبقاً للقانون أيهما أقل.

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."

2. د. مصطفى مندور موسى، الوجيز في قانون العمل العُماني، دار الكتاب الجامعي، العين، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015 م، ص 195-197.



إرادته ، وبالتالي فإنّه في كل تلك الحالات لا يحقّ لصاحب العمل حرمان العامل من الأجر؛ لأنّ للأجر أهميّة للعامل باعتباره مصدر رزقه ومن يعولهم من أفراد أسرته¹.

يعتبر استحقاق الأجر في تلك الأيام التي يغيب فيها العامل والتي قرّرها القانون من النظام، وبالتالي حتى لو تنازل عنه العامل يُعتبر هذا الاتفاق باطلاً لمخالفته للنظام العام؛ لأنّ أي شرط أو اتفاق يكون مخالفاً لأحكام قانون العمل أو ينتقص من الحقوق التي قرّرها القانون للعامل يكون باطلاً إلا إذا كان ذلك الاتفاق أو الشرط أكثر فائدة للعامل، أو له مزايا أفضل من تلك التي قرّرها قانون العمل سواءً كان ذلك ضمن عقد العمل أو اللائحة الداخلية².

أولاً- ذهاب العامل للمحكمة :

إذا تمّ استدعاء العامل بواسطة المحكمة سواءً كان مُدّعياً عليه أو كان شاهداً في دعوى بين أطراف آخرين ، أو كانت له دعوى وتغيب عن العمل فإنّه يستحقّ أجره كاملاً في الأوقات أو الأيام التي تغيب فيها لهذا السبب³.

ثانياً- فشل صاحب العمل في توفير بعض مقومات العمل :

إذا حضر العامل لأداء العمل ولكن ربّ العمل لم يقدّم بواجبه بتمكين العامل من أداء العمل المتفق عليه كما لو لم يوفر بعض الأشياء التي يتطلبها العمل من مواد خام وآلات وخلافه فإنّه يستحقّ الأجر في هذه الحالة أيضاً بالرغم لعدم أدائه للعمل الذي يجب أن يقوم به نظير الأجر.

هذا أكّدته المحكمة العليا-الدائرة العمالية - في أحد أحكامها حيث ذهبت للقول بأنّ: " وضع العامل نشاطه تحت تصرّف صاحب العمل وتحت أمرته وإدارته يكفي كوفاء لالتزام العامل بما يوجبه عليه عقد العمل ويستحقّ تبعاً لذلك كافة مستحقّاته القانونية من أجر وخلافها ، ولا ينال من ذلك

1. د. سليمان بدري الناصر، مرجع سابق، ص 206 .

2. د. عصام عبدالله جاب الله ، الالتزام بالسريّة في قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2019 م ، ص 185.

3. المادة (60) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 3003/35 : " لا يجوز الخصم من أجر العامل عن أية ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه للحضور أمام المحكمة أو الادعاء العام كشاهد."



عدم قيامه بعمل لم يكلفه به صاحب العمل لفشله في توفير مقومات العمل لأنّ الخطأ في هذه الحالة لا ينسب للعامل بل لصاحب العمل¹.

على كل فإنّ العامل يستحقّ الأجر إذا كان التوقف عن العمل ليس بإرادته وإنّما بسبب يرجع لرب العمل ، أو نتيجة خطئه أو ظرف طارئ بسبب طبيعة العمل ، ففي كل هذه الحالات فإنّ صاحب العمل يبقى مُلزماً بدفع أجر العامل؛ لأنّه وفقاً للقواعد العامة فلا يمكن لشخص أن يتحلل من الإلتزامات المفروضة عليه نتيجة لتصرف خاطئ يصدر عنه².

تأكيداً لذلك فقد ذهبت المحكمة العليا في أحد أحكامها إلى : إن مناط استحقاق العامل الأجر هو قيامه بعمله أو استعداده للقيام به ولو لم يقيم به لسبب يرجع لرب العمل³. هذا ما أكّده المحكمة العليا العُمانية في حكم آخر لها بقولها إنّ " مناط استحقاق العامل للأجر هو قيامه بالعمل أو استعداده للقيام بالعمل ووضع نفسه طواعية تحت إمرة ربّ العمل ولو لم يؤد العمل⁴."

ثالثاً-استحقاق الأجر خلال فترة الإيقاف:

يحقّ لصاحب العمل أن يقوم بإيقاف العامل عن ممارسة العمل لفترة مؤقتة لا تزيد عن ستين يوماً ، إذا اقتضت ذلك مصلحة التحقيق أو تقدّم بطلبٍ للمحكمة بفصله عن العمل ، كذلك إذا تمّ إتهام العامل بجريمة مُخلّة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة فإنّه يجوز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً على أن يعرض الأمر على المحكمة خلال فترة ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ، وفي تلك الحالات يجب صرف أجره كاملاً⁵.

1. القرار رقم (88) في الطعين رقمي 22 و24/ 2004 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/5/24 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م ، ص 230.

2. د. علي محمد علي دروي، مرجع سابق ، ص 91.

3. الطعن رقم 2018/654 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية-الإجراءات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 14.

4. الطعن رقم 2018/707 م، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2018/5/22 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية-الإجراءات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة، ص 208.

5- د. محمد حسين منصور ، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2011 م، ص 326.



هذا ما قرّرتَه المحكمة العليا العُمانية في حكم لها بقولها بأنّه: " يجب على صاحب العمل إعادة العامل إلى العمل عندما تقرّر السلطة المختصة عدم تقديمه للمحكمة ، أو إذا حكم ببراءته وفي هاتين الحالتين فقط يستحقّ العامل أجره كاملاً أثناء فترة الإيقاف وبعد عودته للعمل¹ ."

رابعاً-توقّف العامل بسبب إصابة العمل :

في أغلب الأحيان تؤدي إصابة العامل إلى عدم تنفيذه لإتفاقاته التي التزم بها ومن أهمّها العمل ونتيجة لذلك فإنّه يفقد الأجر الذي كان يحصل عليه كمقابل لعمله ، بيد أنّ المُشرّع تدخل مُلزماً صاحب العمل بدفع الأجر الشامل له² . إذا حدثت إصابة للعامل في مكان العمل أو بسببه، أو أثناء ذهابه أو عودته منه فإنّ صاحب العمل يكون مسؤولاً عن علاج المصاب و صرف أجره طوال فترة العلاج وكذلك أجره عن اليوم الذي أصيب فيه .

إنّ المبدأ الذي يقول بأن الأجر مقابل العمل يحتم وقف صرف أجر العامل عند توقفه عن العمل للإصابة وخلال فترة العلاج ، بيد أنّ ذلك يرتّب نتائج بالغة الخطورة على العامل وأفراد أسرته الذين يعتمدون عليه في معيشتهم ، لذلك قرّر المُشرّع بإلزام صاحب العمل بأن يؤدّي للعامل أجره أثناء الفترة التي لا يزاول فيها العمل بسبب الإصابة ، وذلك في الحالة التي لا يكون العامل مشمولاً بمظلة التأمينات الإجتماعية أو شركة التأمين، أمّا إذا كان مشمولاً بمظلة التأمين الإجتماعية فتلتزم الهيئة بتحمّل دفع بدل نقدي للعامل المصاب يومياً في مواعيد صرف المرتبات طيلة الفترة التي يتوقّف فيها عن العمل بسبب الإصابة حتى يتمّ شفاؤه أو استقرار حالته بعجز مستديم أو حالة الوفاة أي الحالات أسبق والبدل الذي يتمّ منحه هو الأجر الأساسي بالإضافة للعلاوات، أمّا أجر يوم الإصابة فيتحمّله صاحب العمل في كل الأحوال³ .

1. القرار رقم (123) في الطعن رقم 2004/61 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/12/13 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م ، ص 325.

2. ليث ابراهيم علي العزاوي ، الحماية القانونية للعامل من إصابات العمل ، المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2019 ، ص 85.

3. د. سعيد بن عبدالله بن حمود المعشري، تعويض العامل المصاب في القانون العُماني، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية ، 2019 م ، ص 240-243.



خامساً-استحقاق الأجر في حالة فصل العامل قبل انتهاء مدّة العقد :

إذا تمّ فصل العامل في حالة عقد العمل مُحدّد المدّة دون مبرر مشروع فإنّه يستحق أجره عن مدّة العقد المتبقية بالرغم من عدم أدائه للعمل خلال تلك الفترة .

هذا ما أكّده المحكمة العليا العُمانية في حكم لها بقولها " إن جزءا نقض صاحب العمل للعقد محدّد المدّة قبل انتهاء مدّته هو تعويض العامل بما يعادل أجره المتبقي عن فترة العقد ما لم يثبت صاحب العمل أنّ الضرر الذي أصاب العامل يقلّ عن هذا المبلغ بإثبات أنّ العامل قد حصل على عمل آخر فور إنهاء عقده¹ ."

المبحث الثالث: المطالبة القانونية بالأجر وسقوطه بالتقادم

أولاً-المطالبة القانونية بالأجر:

إذا لم يقم صاحب العمل بسداد مبلغ الأجر خلال الفترات التي لا يعمل فيها العامل ويستحقّ عنها أجراً ، فإنّه يتعيّن على العامل أن يلجأ إلى دائرة تسوية المنازعات العمالية ، وإذا قام باللجوء للمحكمة مباشرة قبل ذلك فإنّه يجب الحكم بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون² . بعد اللجوء لدائرة تسوية المنازعات العمالية وتعذر تسوية النزاع فإنّ العامل يلجأ إلى المحكمة وهو معفي من الرسوم ولا يلزم بسداد الرسوم حتى لو خسر الدعوى أمّا إذا كسبها فإنّ صاحب العمل يكون مُلزماً بسداد رسوم الدعوى³ .

على أنّه يحقّ للعامل بدلاً من اللجوء للمحكمة أن يقوم بترك العمل إذا لم يقم صاحب العمل بتلك الالتزامات التي فرضها القانون وذلك، دون إخلال بحقّ العامل في التعويض إن كان له

1. القرار رقم (119) في الطعن رقم 2004/54 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/12/13 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م ، ص 313.

2. الطعن رقم 2018/733 م ، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2019/3/13 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية -الإجراءات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 193.

3. القرار رقم (83) في الطعن رقم 2005/29 م، جلسة يوم الأحد الموافق 2005/10/10 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2) ، ص 177.



مقتضى¹.

للعامل أيضاً الخيار بدلاً من المقاضاة للمطالبة بالأجر أو ترك العمل أن يتوقف عن العمل وهذا ما أكدته المحكمة العليا العُمانية في أحد أحكامها: " امتناع ربّ العمل عن الوفاء بأجور العامل ممّا يجيز للأخير التوقف عن العمل بحسبان ذلك فصلاً تعسّفاً وذمّة ربّ العمل لا تبرأ من أجر العامل إلا إذا قام بتحويل أجر العامل لحسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة²."

على أنه يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات مهما بلغت قيمة الدعوى وذلك في حالة عدم وجود عقد مكتوب³.

إن كان بإمكان العامل إثبات كافة حقوقه بما فيها الأجر بكافة طرق الإثبات فإنّ صاحب العمل لا يمكنه إثبات وفائه للأجر ودفع دعوى العامل إلا بالكتابة وهذا ما أكدته المحكمة العليا العُمانية في أحد أحكامها: " لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت أن العامل تقاضى أجره بوسيلة اخرى غير الكتابة المتمثلة في السجل المعدّ لذلك أو في كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض أو إتمام تحويل أجره إلى حسابه بأحد البنوك المحلية المعتمدة ، إلا أنّه ولما كانت الغاية من هذا النصّ ألا يتمّ إثبات تسلم العامل أجره إلا بالكتابة فإنّ مؤدّى هذا وعلى ما استقر عليه الفقه في الدعاوى العمالية أن أي مُحَرَّر يحمل توقيع العامل يكفي لإثبات الوفاء بالأجر ولو لم يتخذ شكل الأوراق المحدّدة في المادة (53) من قانون العمل إذ أنّ مناط صحة إثبات الأجر هو الكتابة في المستند⁴."

1- القرار رقم (51) في الطعن رقم 2005/15 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2005/5/16 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2) ، ص 126.

2- الطعن رقم 2017/711 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 29.

3- القرار رقم (6) في الطعن رقم 2004/90 م ، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/1/10 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2)، ص 8.

4- القرار رقم (138) في الطعن رقم 2004/79 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/12/27 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م، ص 356.



هذا وقد تشدّد القانون أيضاً في إثبات الوفاء بالأجر ونصّ على أنّ ذمّة صاحب العمل لن تبرأ إلا إذا قام بإيداع أجر العامل في إحدى المصارف المحلية¹.
ثانياً - سقوط الأجر بالتقادم :

إذا لم يقم ربُّ العمل بسداد أجر العامل في الحالات التي يستحقّ فيها أجر رغم عدم أدائه للعمل فيجب على العامل المطالبة بذلك خلال سنة وإلا فإنّه لن يستطيع المطالبة بذلك مستقبلاً ويسقط حقّه في الأجر².

على كلِّ فإنّ الأجر يُعتبر من الحقوق المتجدّدة الدورية ، وهي كما هو الحال بالنسبة لبقية الحقوق الأخرى فإنّها تسقط بالتقادم ، ولا يمكن للعامل بأي حال من الأحوال مطالبة صاحب العمل بالأجور المتأخّرة لأكثر من مدّة التقادم التي قرّرها القانون ، بيد أنّه يمكنه المطالبة بالأجر الذي لم يسلمه له صاحب العمل أو الذي خصمه نظير غيابه بسبب مشروع³.

مما تجدر الإشارة إليه بأنّ الأجر مصدره إتفاق الطرفين ولائحة العمل وبالتالي يسري عليه التقادم الذي قرّره قانون العمل العماني رقم 2003/35 ؛ لأنّ الأجر مصدره إتفاق الطرفين ولائحة العمل والتي لها صلة وثيقة بعقد العمل وهي لا يتصوّر صدورهما إلا بناءً على رابطة العمل التي تجمع الطرفين⁴.

1. المادة (53) من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 والتي نصّت على أنّه: "لا تبرأ ذمّة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة ، وتحدد بقرار من الوزير حالات الاستثناء من تحويل أجر العامل إلى حسابه."

2. المادة (7) من قانون العمل العماني والتي نصّت على أنّه: "يسقط حقّ العامل في المطالبة بأيّ حقّ من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاقه"

3. الطعن رقم 2016/792، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/1/29 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا ، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى 2018/6/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط ، السنتين القضائيتين 2017-2018 ، ص 1528.

4. القرار رقم (68) في الطعن رقم 2005/28 م، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/6/20 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2) ، ص 164.



على أنّ الدفع بسقوط هذه الحقوق بالتقادم يُعتبر دفعاً متعلّقاً بالنظام العام وبالتالي تجوز إثارته في أي مرحلة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرّة أمام محكمة ثاني درجة .1.

الدفع بسقوط الحقوق بما فيها الأجر المُقرّر لمصلحة صاحب العمل وليس لمصلحة المجتمع ولذلك كان من الأوفق ألا يكون ذلك متعلّقاً بالنظام العام وبالتالي لا بد من التمسكّ به من قبل صاحب العمل.

مهما يكن من أمر فإنّ هنالك بعض السوابق ذهبت إلى أنّ مدّة التقادم يتمّ احتسابها من تاريخ انقضاء عمل العامل، وأُعتبرت علاقة العمل مانع أدبي يحول بين العامل والمطالبة بحقوقه التي قرّرها القانون وهذا ما قرّره المحكمة العليا العُمانية - الدائرة العمالية - في أحد أحكامها حيث ذهبت للقول بأنّه: " تُعدّ علاقة العامل بربّ العمل مانعاً أدبياً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه ويترتب عليه وقف سريان التقادم ولا يبدأ احتساب مدّة التقادم من يوم انتهاء عقد العمل واستحقاق ما يترتب على صاحب العمل 2."

هذا ما أكّده أيضاً المحكمة العليا العُمانية في حكم آخر لها بقولها " يستحقّ العامل المقابل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يحصل عليها أثناء خدمته عند انتهاء علاقة العمل ومن هذا التاريخ يبدأ ميعاد سقوط الحقّ في المطالبة بالمقابل النقدي لرصيد الإجازات 3."

من المعلوم بأنّ العامل لن يستطيع المطالبة بحقوقه ومنها الأجر الذي لم يستلمه إذا مرّت فترة السنة وكان هو على رأس عمله لأنّ هنالك مانع أدبي يحول بينه وبين تلك المطالبة وتكون لدى العامل أيضاً رهبةً من المطالبة بتلك الحقوق لأنّه قد يخشى أن يتخذ ضده ربُّ العمل بعض

1- القرار رقم (21) في الطعن رقم 2004/107 م ، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/1/31 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2) ، ص 46.

2- القرار رقم (8) في الطعن رقم 2002/63، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2003/1/1 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية -دائرة شؤون القضاء) والمبادئ المستخلصة منها من 2002/12/1 م وحتى 2003/12/31 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الثالثة (ط 2) ، ص 52.

3- الطعن رقم 2016/330 م ، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2019/1/16 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإجراءات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة ، ص 114.



الإجراءات التي ليست في مصلحته وقد تصل إلى فصله من العمل لذلك من الأوفق أن تبدأ فترة التقادم بعد انقضاء الرابطة التعاقدية وليس أثناء فترة عمله.

حقوق العامل كما تمت الإشارة لذلك آنفاً تسقط بالتقادم بما فيها الأجر ولكنها لا تسقط بالإبراء أو الصلح أو التنازل ؛ لأنّ هذه أحكام متعلّقة بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها ، وقصد المشرع منها حماية العامل الطرف الضعيف في العقد من تعسّف ربّ العمل وإحاطته ببعض الضمانات¹.

الخاتمة

بفضل من الله سبحانه وتعالى تمّ الانتهاء من هذا البحث ، ولا بد في نهايته أن تكون هنالك خاتمة تشتمل على النتائج التي تمّ التوصل إليها من خلال البحث ، وكذلك التوصيات التي من الممكن أن تساهم في وضع بعض الحلول للمشاكل التي ظهرت عند تطبيق القانون .

أولاً - النتائج :

1. تسقط بعض الحقوق ومن ضمنها الأجر بمرور فترة سنة على استحقاقها فإذا لم يطالب بها العامل خلال تلك الفترة التي حددها القانون فإنّها تسقط بالتقادم ولا يستطيع العامل المطالبة بها مرّة أخرى.

2. قرّرت بعض الأحكام بأنّ سقوط الحقّ في الأجر يسقط بالتقادم وإنّ التقادم من النظام العام ويمكن إثارته أمام محكمة ثاني درجة .

3. عند انقضاء عقد العمل فإنّ العامل يستحقّ الأجر الأساسي عن الإجازات التي لم يستمتع بها ، ولم يمنحه لها صاحب العمل أثناء فترة عمله .

4. تمنح المرأة العاملة إجازة ولادة لثلاث مرات فقط خلال فترة عملها مع صاحب العمل.

5. إذا عمل العامل خلال العطلات الرسمية فإنّه يمنح أجره عن الشامل عن اليوم بزيادة 25%.

6. لصاحب العمل استرداد قيمة ما دفعة للعامل إنّ هو عمل خلال الإجازة السنوية لدي صاحب عمل آخر.

1. الطعن رقم 2016/792، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/1/29 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا ، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى 2018/6/30، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط ، السنتين القضائيتين 2017-2018 ، ص 1528.



ثانياً – التوصيات:

1. نوصي بأنّه عند النظر في القانون في المستقبل أن تتمّ دراسة فترة التقادم ويتمّ النصّ على أن تبدأ تلك الفترة بعد انقضاء الرابطة التعاقدية لأنّ هنالك مانع أدبي يحول بين العامل والمطالبة بها طالما أنّه على رأس عمله.
2. يكون من الأوفق لو كان التقادم غير متعلّق بالنظام العام ولا تجوز إثارته أمام محكمة ثاني درجة، بل يُقرّر على أنّه لمصلحة ربّ العمل وأنّه دفع شكلي يسقط إذا لم يقم بإثارته صاحب العمل في بداية الدعوى.
3. نوصي بأن يُمنح العامل بعد انتهاء فترة عمله الأجر الشامل عن الإجازات التي لم تُمنح له من قبل صاحب العمل وليس الأجر الأساسي؛ لأنّ العامل لا ذنب له في عدم التمتعّ بتلك الإجازات هذا من جانب ومن جانب آخر فإنّ العامل سوف يأخذ مقابلاً أقلّ من قيمة العمل الذي قام به ، كما أنّ صاحب العمل سوف يحصل على عمل أكبر قيمة مما يدفعه للعامل .
4. إنّ منح العاملة إجازة ولادة ثلاث مرات فقط خلال فترة عملها مع صاحب العمل لا مُبرّر له ويفترض أن يكون الأمر حسب إرادة العاملة ؛ إذ أنّه من غير المعقول حرمانها من الولادة ومن الأطفال الذين هم زينة الحياة الدنيا.
5. إنّ منح العامل مقابل عمله خلال العطلات الرسمية أجره عن الشامل عن اليوم بزيادة 25%، هذا لا يحقّق عدالة ويصب في مصلحة ربّ العمل ، ولا يُعتبر منطقياً ويجب أن يمنح يوماً آخر بدلاً عن ذلك اليوم أو أن يُمنح أجره عن اليوم بزيادة 100% .
6. نوصي بتعديل النص الذي يذهب إلى حق صاحب العمل في استرداد قيمة ما دفعة للعامل إنّ هو عمل خلال الإجازة السنوية لدى صاحب عمل آخر؛ لأن ذلك لا يحقّق عدالة للعامل ولا يجعله يقوم بزيادة دخله خلال تلك الفترة إنّ كان في حاجة إلى ذلك لذلك لا بد من تعديل ذلك والنص على عدم حقّ ربّ العمل في استرداد ما دفعه في حالة عمل العامل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة سواء كانت سنوية أو خلال العطلات الرسمية.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً-المراجع:

1. أ.د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011 م.



1. د. خالد السيد محمد عبدالمجيد موسى ، آثار عقد العمل الإلكتروني، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع ، الجيزة ، جمهورية مصر العربية، 2018 م.
2. د. سعيد بن عبدالله بن حمود المعشري، تعويض العامل المصاب في القانون العُماني، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2019 م.
3. د. سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2010 م.
4. د. علي محمد دروي ، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، لبنان، 2022 م.
5. د. فهيمة أحمد علي القماري ود. محمود عبد المنصف علي السيد ، الوسيط في الشرح والتعليق على قانون العمل العُماني، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2022 م.
6. ليث ابراهيم علي العزاوي، الحماية القانونية للعامل من إصابات العمل، المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2019.
7. د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2011 م.
8. د. محمد ربيع فتح الباب ود. مها رمضان محمد بطيخ، شرح قانون العمل العُماني، دار الكتاب الجامعي، العين، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2020 م.
9. د. مصطفى مندور موسى ، الوجيز في قانون العمل العُماني، دار الكتاب الجامعي، العين، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2015 م.
10. د. عصام عبد الله جاب الله، الإلتزام بالسرية في قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2019 م.

ثانياً - السوابق القضائية:

1. الطعن رقم 2016/792، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/1/29 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى



1. 2018/6/30، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، السنتين القضائيتين 2017-2018 .
2. الطعن رقم 2016/870، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى 2018/6/30، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، السنتين القضائيتين 2017-2018 .
3. الطعن رقم 2016/731، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة في الفترة من 2016/10/1 م وحتى 2018/6/30، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، السنتين القضائيتين 2017-2018 .
4. الطعن رقم 2017/640 م، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2018/12/26 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية-التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة .
5. الطعن رقم 2016/655 م، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية-التجارية-الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
6. القرار رقم (88) في الطعنين رقمي 22 و24/2004 م، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/5/24 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م.
7. الطعن رقم 2018/654 م، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية-التجارية-الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من



- 2018/10/1م وحتى 2019/9/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
8. الطعن رقم 2018/707 م، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2018/5/22 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
9. القرار رقم (123) في الطعن رقم 2004/61 م، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/12/13 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م.
10. القرار رقم (119) في الطعن رقم 2004/54 م، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/12/13 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م.
11. الطعن رقم 2018/733 م، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2019/3/13 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
12. القرار رقم (83) في الطعن رقم 2005/29 م، جلسة يوم الأحد الموافق 2005/10/10 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2).
13. القرار رقم (51) في الطعن رقم 2005/15 م، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/5/16 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1م وحتى



- 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية الخامسة (ط 2).
14. الطعن رقم 2017/711 م ، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1 م وحتى 2019/9/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
15. القرار رقم (6) في الطعن رقم 2004/90 م، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/1/10 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2).
16. القرار رقم (138) في الطعن رقم 2004/79 م، جلسة يوم الاثنين الموافق 2004/12/27 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية ودائرة شؤون القضاة) والمبادئ المستخلصة منها لغاية 2004/12/31 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، 2005 م.
17. القرار رقم (68) في الطعن رقم 2005/28 م، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/6/20 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان ، السنة القضائية الخامسة (ط 2).
18. القرار رقم (21) في الطعن رقم 2004/107 م، جلسة يوم الإثنين الموافق 2005/1/31 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها من 2005/1/1 م وحتى 2005/12/30 م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية الخامسة (ط 2).
19. الطعن رقم 2016/330 م ، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2019/1/16 م ، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من



- 1/10/2018م وحتى 30/9/2019م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
20. الطعن رقم 354/2018 م، جلسة يوم الأربعاء الموافق 16/1/2018 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية -التجارية -الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1/10/2018م وحتى 30/9/2019م، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية ، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية التاسعة عشرة.
21. القرار رقم (8) في الطعن رقم 63/2002، جلسة يوم الأربعاء الموافق 1/1/2003 م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية -دائرة شؤون القضاء) والمبادئ المستخلصة منها من 1/12/2002 م وحتى 31/12/2003 م ، إعداد المكتب الفني بالمحكمة العليا العُمانية، مسقط، سلطنة عُمان، السنة القضائية الثالثة (ط 2).