

بحث في قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٥٣

وأوجه الإختلاف بينه وبين القانون القديم الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥

في يوم ٢٥/يوليو/٢٠٢٣، أصدر صاحب الجلالة/ السلطان هيثم بن طارق المعظم -حفظه الله- مرسوماً سلطانياً بإصدار قانون العمل الجديد، والذي أضاف تعديلات كبيرة على قواعد العمل في المنشآت الخاصة، وكذلك العديد من القواعد الجديدة المتعلقة بعقد العمل والدعاوى العمالية، والتي لم يتطرق لها القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥) أو تعديلاته.

من ذلك أن استبدل القانون الجديد الباب السادس من القانون الملغي (الأمن الصناعي) بالباب السادس في القانون الجديد (السلامة والصحة المهنية) والذي استحدث عدة قواعد لم يتطرق لها القانون الملغي. وقد أُلغى القانون الجديد بابين من أبواب القانون الملغي وهي:

- تشغيل النساء (الفصل الثاني من الباب الخامس)
- تشغيل العمال في المناجم والمحاجر (الباب السابع)
- منازعات العمل [إذ أفرد القانون الجديد باباً لتنظيم منازعات العمل الجماعية، دون المنازعات الفردية] كما استحدث القانون المذكور أبواباً لما يشرعها القانون الملغي وهي :

- الباب الثامن : تسوية منازعات العمل الجماعية والإضراب والإغلاق

- الباب التاسع : تفتيش العمل والحوار المشترك بين أطراف الإنتاج

وفي هذا البحث المختصر نتناول أبرز نقاط الإختلاف بين القانونين محل البحث، وكذلك القواعد المستحدثة في القانون الجديد؛ دون التطرق للأبواب المستحدثة سالفة الذكر، والتي سنفرد لها بحثاً منفرداً.

سائلين المولى عز وجل أن يوفقنا إلى السداد في عرض هذا البحث، وأن ينفع قرائه بما وصلنا إليه فيه.

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
أحكام عامة وتعريفات			
١	عدم جواز إحتفاظ صاحب العمل بجواز السفر الخاص بالعامل	لم يتطرق القانون القديم لتلك القاعدة	مادة (٦) من القانون الجديد حظرت إحتفاظ صاحب العمل بجواز السفر الخاص بالعامل، او أي من وثائقه الخاصة، إلا بموافقة كتابية من العامل.
٢	الدائرة المختصة بنظر نزاعات العمل الفردية	لم يتطرق القانون القديم لتلك القاعدة، ولكن نص عليها في قانون تبسيط إجراءات التقاضي	مادة (٩) من القانون الجديد اقرت القاعدة المنصوص عليها في قانون تبسيط إجراءات التقاضي. (دائرة تسوية المنازعات العمالية بوزارة العمل)
٣	المدة التي يجوز للعامل فيها التقدم بشكوى في حال تم فصله تعسفياً	المادة (١٠٦) من القانون الملغي، حددت المدة التي يجوز للعامل فيها التقدم بشكوى في حال تم فصله تعسفياً بـ (١٥) يوماً من تاريخ إخطاره بقرار الفصل.	المادة (١٠) من القانون الجديد، حددت المدة التي يجوز للعامل فيها التقدم بشكوى في حال تم فصله تعسفياً بـ (٣٠) يوماً من إخطاره بقرار الفصل.
٤	قيمة التعويض عن الفصل التعسفي	حددت المادة (١٠٦) من القانون الملغي الحد الأدنى من قيمة التعويض بمقدار راتب شامل لـ (٣) أشهر، وبدون حد أقصى للتعويض.	قررت المادة (١١) من القانون الجديد تعيين حد أقصى لقيمة التعويض بمقدار راتب شامل لـ (١٢) شهراً مع بقاء الحد الأدنى للتعويض كما كان في القانون الملغي.

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٥	حالات الفصل التعسفي	لم يعد القانون الملغي حالات يقضى فيها بكون فصل العامل تعسفياً على سبيل الحصر أو المثال، وكان معيار وجود التعسف متروكاً لمحكمة الموضوع تقدره من عناصر كل دعوى.	<p>عددت المادة (١٢) من القانون الجديد (٥) خمسة حالات واسعة التطبيق يعتبر فصل العامل فيها فصلاً تعسفياً بحكم القانون؛ وهي إن كان الفصل بناءً على أي من الأسباب الآتية: -</p> <p>١ - الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين</p> <p>٢ - انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها أو بسبب تمثيله في العمل ...</p> <p>٣ - تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل</p> <p>٤ - لأسباب تأديبية دون مراعاة أحكام هذا القانون وأنظمة العمل ولائحة الجزاءات في المنشأة.</p> <p>٥ - تغيب العامل عن العمل بسبب حجزه أو حبسه لدى السلطات المختصة وانقضاء مدة الحجز أو الحبس دون الإحالة إلى المحكمة المختصة أو إعلان المحكمة براءته.</p>
٦	خروج العامل من السلطنة بعد انتهاء عقد العمل	القانون الملغي قرر إلزام صاحب العمل بإعادة العامل الغير عماني إلى بلاده بعد انتهاء علاقة العمل ولم يحدد تلك العودة بإطار زمني. [مادة ٥٦]	القانون الجديد أوجب على صاحب العمل إخراج العامل من السلطنة في خلال مدة أقصاها ٦٠ يوماً دون أن يشترط أن يكون ذلك الخروج إلى بلد العامل، وازداد القانون جواز بقاء العامل في السلطنة حال وجود نزاع قضائي بينه وبين صاحب العمل بخصوص حقوقه العمالية. مادة [١٤]

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٧	سلطة الوزير في إعادة العمال غير العمانيين إلى بلادهم	لم ينظم القانون الملغي تلك القاعدة	أوعز القانون على وزير العمل أن يصدر قراراً بتنظيم عودة العامل غير العماني إلى بلده في حالات وردت على سبيل الحصر في المادة (١٥): - ١- حالة اكتشاف عدم لياقت العامل صحياً للعمل عند قدومه للمرة الأولى إلى سلطنة عمان ٢- إذا ثبت تزوير العامل للشهادات العلمية أو الخبرات العملية ٣- إذا رغب العامل في العودة دون سبب مشروع ٤- أو في حالة ترك العامل للعمل
تنظيم عمل العمانيين			
٨	التزام صاحب العمل بتشغيل العمانيين	القانون الملغي إكتفى بإلزام صاحب العمل بنسبة التعمين المقررة لمنشأته وللوظائف المحددة للعمانيين. (مادة ١١ والقرارات الصادرة تنفيذاً لها)	القانون الجديد أكد أن العمل حق مكفول للعمانيين، وحظر صراحة اشتغال غير العمانيين إلا في الأطر التي رسمها ذلك القانون. (مادة ١٨)
٩	تفويض الوزير بإصدار لائحة لتدريب العمانيين	لم ترد تلك القاعدة في القانون الملغي	أوعز القانون على الوزير أن يصدر لائحة بتنظيم تدريب العمانيين لدى منشآت العمل الخاصة (مادة ٢٠)
١٠	صندوق تنمية الموارد البشرية العمانية	لم ترد تلك القاعدة في القانون الملغي	أوجب القانون على الوزارة إنشاء صندوق يختص بتمويل برامج وسياسات التشغيل والتأهيل والتمكين للعاملين في القطاع الخاص. (مادة ٢١)

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
١١	التزامات أصحاب الأعمال ممن يعمل بمنشأتهم أكثر من (٢٥) عاملاً	لم ترد تلك القاعدة في القانون الملغي	<p>الزمت المادة (٢٢) من القانون الجديد على صاحب العمل الذي يشغل (٢٥) خمسة وعشرين عاملاً أو أكثر القيام بالإجراءات الآتية:</p> <p>١- الإعلان عن المهن والمتطلبات والشروط ومعايير الاختيار المحددة لشغلها.</p> <p>٢- الالتزام بالتصنيف المهني المعتمد من الوزارة على نحو يسهل على المنشأة إجرائها لتحقيق التعميم.</p> <p>٣- تحديد الأجور ومزايا التشغيل وشروط العمل.</p> <p>٤- تدريب العمانيين لتنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم.</p> <p>٥- توفير بيئة العمل والمرافق المناسبة في مكان العمل.</p> <p>٦- توفير أنظمة لتقييم الأداء.</p> <p>٧- إعداد خطة بتعيين وتدريب العمانيين لشغل المهن القيادية، ومتابعة تنفيذها.</p> <p>٨- تطوير استراتيجيات عملية للاحتفاظ بالقوى العاملة العمانية.</p>
١٢	تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة	القانون الملغي ألزم اصحاب الأعمال ممن يشغلون ٥٠ عاملاً فأكثر بتعيين من ترشحهم الدائرة المختصة من ذوي الإحتياجات الخاصة للعمل (مادة ١٧)	القانون الجديد ألزم اصحاب الأعمال ممن يشغلون ٤٠ عاملاً فأكثر بتعيين من ترشحهم الدائرة المختصة من ذوي الإحتياجات الخاصة للعمل (مادة ٢٤)

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
١٣	تنظيم تدريب العمانيين بطريق وزارة العمل	لم يتطرق القانون الملغي لتلك القاعدة	أوجب القانون على وزارة العمل إصدار لائحة لتنظيم تدريب العمانيين وتحديد نسبة متدربين عمانيين تلتزم المنشآت بها [مادة ٢٠]
١٤	التزام أصحاب الأعمال تجاه آلية تشغيل العمانيين	القانون الملغي أوجب على أصحاب الأعمال موافاة الجهة المختصة بوجود شواغر بأي وظيفة في المنشأة. (مادة ١٤)	القانون الجديد أوجب عدد من الإلتزامات على اصحاب الأعمال اتباعها في مسألة آلية تشغيل العمانيين وهي ذات الإلتزامات المنصوص عليها في المادة (٢٢) على النحو المبين أعلاه (بند ١١ من هذا البحث).
١٥	التزام الجهة المختصة تجاه تشغيل العمانيين		<p>أوجب القانون الجديد على الجهة المختصة - في سبيل تشغيل العمانيين - ما يأتي:</p> <p>١ - الحصول من أصحاب الأعمال على بيان بالمهن الشاغرة والشروط اللازمة لشغلها.</p> <p>٢ - ترشيح العمال للمهن الشاغرة متى توافرت فيهم شروط شغلها.</p> <p>٣ - تقديم النصح والإرشاد إلى الباحثين عن عمل فيما يتعلق بمجالات التدريب والتوجيه المهني لتسهيل تشغيلهم في المهن الشاغرة.</p> <p>ولصاحب العمل الحق في المفاضلة بين المرشحين وغيرهم لشغل المهن الشاغرة لديه. [مادة ٢٦]</p>

تنظيم عمل الأجانب			
م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
١٦	إجازة عمل الأجنبي لدى صاحب عمل غير كفيhle	حظر القانون الملغي أن يعمل العامل الأجنبي لدى أكثر من صاحب عمل، وحظر على أصحاب الأعمال أن يسمحوا للعمال الأجانب أن يعملوا لدى غيرهم. [مادة ١٨ مكرر]	وضع القانون الجديد ضوابط للترخيص لأصحاب الأعمال أن يسمحوا للعمال الأجانب - المرخص لهم تشغيلهم - بالعمل لدى صاحب عمل آخر [مادة ٢٩]
عقد العمل			
١٧	وجوب اعتماد عقد العمل من الجهة المختصة	لم يشرع القانون الملغي تلك القاعدة.	ألزم القانون الجديد أصحاب الأعمال أن يعتمدوا كافة عقود العمل لدى الجهة المختصة. (مادة ٣٣)
١٨	مدة العقد	لم يضع القانون الملغي حداً أقصى لمدة عقد العمل.	وضع القانون الجديد حداً أقصى للعقود محددة المدة (خمسة سنوات قابلة للتجديد) [مادة ٣٤]
١٩	العقود غير محددة المدة	افترض القانون الملغي وجود حالتين لإعتبار العقد غير محدد المدة: ١- استمرار العامل المشتغل بموجب عقد محدد المدة في العمل بعد انتهاء مدة العقد. ٢- إذا أبرم العقد دون تحديد مدته.	أورد القانون الجديد ستة حالات جديدة بالإضافة إلى الحالتين السابق تنظيمها في القانون الملغي، يعتبر فيها عقد العمل غير محدد المدة: ١- إذا أبرم العقد لمدة تزيد على (٥) خمسة أعوام. ٢- إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على (٥) خمسة أعوام. ٣- إذا كان العقد غير مكتوب أو كان عقداً مكتوباً ومحدد المدة، وانتهت مدته، واستمر الطرفان رغم ذلك في تنفيذه دون اتفاق كتابي بينهما. ٤- إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على (٥) خمسة أعوام.

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
١٩	ت. العقود غير محددة المدة		٥- إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على (٥) خمسة أعوام. ٦- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده. [مادة ٣٥]
٢٠	فترة الإختبار في عقد العمل للعامل الذي يتقاضى راتبه بصورة غير شهرية	وضع القانون الملغي حداً أقصى لمدة الإختبار التي يخضع لها العامل الذي يتقاضى راتبه بصورة غير شهرية، شهراً واحداً	وضع القانون الجديد حداً أقصى لمدة الإختبار التي يخضع لها العامل الذي يتقاضى راتبه بصورة غير شهرية، شهرين من تاريخ بدأ العقد.
٢١	الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يفصل العامل دون سابق إخطار وبدون أداء مكافئة نهاية الخدمة <u>(نعرض هنا أوجه الإختلاف فقط)</u>	١- في حال ارتكاب العامل خطأ نتج عنه خسارة مادية كبيرة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل المختصة خلال (ثلاثة أيام) من تاريخ علمه بوقوع الخطأ ٢- إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى (الغياب عشرة أيام منفصلة)	١- في حال ارتكاب العامل خطأ أثناء العمل نتج عنه خسارة مادية كبيرة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل المختصة خلال (ثلاثين يوم) علمه بوقوع الخطأ ٢- إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من (٧) سبعة أيام متصلة، أو (١٠) عشرة أيام منفصلة خلال العام الواحد، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه (٥) خمسة أيام في الحالة الأولى (الغياب سبعة أيام متصلة)

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٢٢	<p>ت. الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يفصل العامل دون سابق إخطار وبدون أداء مكافئة نهاية الخدمة</p> <p><u>(نعرض هنا أوجه الإختلاف فقط)</u></p>	<p>٣- إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل <u>لمدة تزيد على عشرة أيام.</u></p>	<p>٣- إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل <u>(دون تحديد مدة التعطيل عن العمل بغير زمني)</u></p>
٢٣	<p>طبيعة وحالات ترك العامل للعمل مع احتفاظه بكافة حقوقه</p> <p><u>(نعرض هنا أوجه الإختلاف فقط)</u></p>	<p>الحالات التي تجيز للعامل ترك العمل</p> <p>١- إذا لم يرق صاحب العمل تجاهه بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل.</p> <p>٢- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.</p> <p>- لم ينص القانون الملغى على طبيعة الإخطار المقدم من العامل لصاحب العمل في حالة توفر أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (٤١) من القانون، وإن كانت تفهم عرضاً من الحالات نفسها أنه ترك العامل للعمل يكون بمجرد الإخطار، دون التقيد بمهلة إخطار.</p>	<p>الحالات التي تجيز للعامل ترك العمل</p> <p>١- إذا لم يرق صاحب العمل بمنح العامل أجره أكثر من (٢) شهريين متتاليين، أو بتنفيذ التزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل</p> <p>٢- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب العامة تجاه العامل (فقط دون أفراد أسرته)</p> <p>- جاء نص القانون الجديد جازماً ورافعاً لأي لبس، بأن ألقى العامل من أن يلتزم بمهلة الإخطار المنصوص عليها في القانون أو العقد.</p> <p>[مادة ٤١]</p>

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٢٤	الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن ينهي عقد العامل بعد إخطاره	لم ينظم القانون الملغي تلك القاعدة.	<p>١- بلوغ العامل سن كبار السن الموجب لاستحقاق معاش تقاعدي بموجب قانون الحماية الاجتماعية</p> <p>٢- إنهاء خدمة العامل غير العماني تطبيقاً لخطة التعمين في حال قيامه بتعيين عامل عماني بديلاً عنه في المهنة ذاتها التي كان يشغلها.</p> <p>٣- إخفاق العامل في الوصول إلى المستوى المطلوب من الكفاءة بعد إخطاره بأوجه عدم الكفاءة ومنحه مهلة مناسبة لا تقل عن (٦) ستة أشهر للوصول إليها، فإذا أخفق العامل جاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، وفي حال كان المنهية خدماته عاملاً عمانياً يشترط تعيين عامل عماني بديلاً عنه في المهنة ذاتها التي كان يشغلها.</p> <p>٤- إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إفلاسها أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمس حجم العمالة وفي غير حالة الإغلاق الكلي أو إفلاس المنشأة تتم مراعاة عدم إنهاء عقد العامل العماني الذي يتمتع بنفس كفاءة وخبرة غير العماني الذي يعمل معه في المنشأة.</p> <p>٥- في حالة توفر السبب الاقتصادي لدى المنشأة.</p> <p>ويلتزم صاحب العمل في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (٣، ٤) السابقين بإخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ إنهاء العقد.</p> <p>[مادة ٤٣ وما بعدها]</p>

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٢٥	السبب الإقتصادي المميز للمنشأة بتقليص حجم العمالة	<p>لم يجيز القانون الملغي تقليص حجم العمالة لتوفر سبب إقتصادي، ويتضح الفارق بين القانون الملغي والقانون الجديد، أن القانون الملغي اعتبر إلغاء عقود العمال في حالات ثلاث فقط نصت عليهم المادة (٤٧) من القانون؛ وهي:</p> <p>الإفلاس والتصفية والإغلاق النهائي المرخص به..</p>	<p>عرفت المادة (١) السبب الإقتصادي بأنه: <u>"خسارة مالمية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن (٢) عامين متتاليين، ولا يعتبر عدم تحقيق الأرباح أو إغلاق صاحب العمل لأحد أنشطته أو فروعه لأسباب تتعلق بعدم الجدوى في استمرارها خسارة مالمية."</u></p> <p>ونظمت المادة (٤٥) وجود لجنة مشكلة من عدة جهات حكومية منها وزارة العدل للنظر في قيام المنشأة بتقليص حجم العمالة لديها بناءً على السبب الإقتصادي. وأوجبت ذات المادة على صاحب العمل أن يتقدم للجنة المذكورة بطلب السماح له بتقليص حجم العمالة مشفوعاً بالأسانيد والأسباب التي تدعم ذلك الطلب. ويكون للجنة الخيار بين قبول الطلب أو رفضه كلياً، أو الرفض مع توفير بدائل نصت عليها المادة على سبيل الحصر وهي:</p> <p>١- تقليص عدد ساعات أو أيام العمل في المنشأة مقابل تخفيض الأجر، على أن يكون هذا الإجراء لفترة محددة تحددها اللجنة وتكون قابلة للتمديد بقرار منها لمدد أخرى إذا استدعى الأمر ذلك.</p> <p>٢- منح العمال إجازات محددة غير مدفوعة الأجر، على أن يكون ذلك لفترات معينة وأن يشمل جميع عمال المنشأة بنسب متساوية.</p> <p>٣- تخفيض أجر جميع عمال المنشأة بنسب معينة، على أن يكون ذلك لفترة محددة قابلة للتمديد إن استدعى الأمر ذلك</p>

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٢٥	السبب الإقتصادي المميز للمنشأة بتقليص حجم العمالة	-	وجاءت المادة (٤٦) بتنظيم الإجراءات والإعتبارات التي يجب على صاحب العمل إتباعها عند حصوله على تصريح بتقليص العمالة من اللجنة المنصوص عليها في المادة (٤٥)، وجاءت تلك الإعبارات كالآتي ١- اتباع معيار عادل في اختيار العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم، كالعامل أصحاب الدرجات الأدنى في الأداء أو أي معيار آخر. ٢- منح العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم فترة إخطار لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر. ٣- أن يكون للعمال الذين سيتم إنهاء عقودهم الأولوية في إعادة التعيين في ذات المنشأة في حال توفر فرصة وظيفية تتناسب متطلباتها مع مؤهلاتهم.
٢٦	تنظيم علاقة العمل في الحالات التي تتخذ فيها سلطنة عمان إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي ذلك	لم ينظم القانون الملغي تلك القاعدة.	اوعز القانون الجديد إلى وزير العمل أن يصدر قرار بتنظيم علاقة العمل في الحالات التي تتخذ فيها سلطنة عمان إجراءات في شأن حالة أو ظرف يستدعي ذلك، على أن يتضمن بصفة خاصة تقليص ساعات العمل، أو تخفيض الحد الأدنى لشروط التشغيل المقررة في هذا القانون أو عقد العمل، والجزاء المترتبة على مخالفة القرار.

إلتزامات صاحب العمل			
م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٢٧	لوائح العمل ولوائح الجزاءات	اشترط القانون الملغي لفرض وجود لائحة بنظام العمل ولائحة بالجزاءات على صاحب العمل، ألا يقل عدد العمال بالمنشأة عن (١٥) عاملاً.	جاء القانون الجديد بفرض وجود لائحة عمل على كل منشأة زاد عدد العمال بها عن (٥٠) عامل، وبفرض وجود لائحة جزاءات على كل منشأة زاد عدد العمال بها عم (٢٥) عامل. [مواد ٥٥ ، ٥٦]
	توفير وسائل الإسعاف الأولي والخدمات الطبية للعاملين بالمنشأة	أوجب القانون الملغي على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب بعبادة العمال وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض، وأن يقدم لهم الدواء اللازم للعلاج وذلك كله دون مقابل. في حال زيادة عدد العمال على (٥٠٠) عامل أوجب القانون على صاحب العمل أن يوفر لعماله جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الدواء اللازم وذلك دون مقابل [مادة ٣٣]	القانون الجديد ألزم صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الأولية لعماله في المنشأة، وفي حال زاد عدد عماله في مكان واحد على (٢٠٠) مائتي عامل فعليه تعيين ممرض مؤهل للقيام بالإسعافات الطبية، أو التعاقد مع مؤسسة مختصة لتوفير تلك الخدمات. [مادة ٥٧] (ألغى القانون إمتيازات أفضل كانت مقررة من قبل للعمال)
٢٨	توفير مكان مخصص لإستراحة المرأة العاملة	لم ينظم القانون الملغي تلك القاعدة.	أوجب القانون على صاحب العمل توفير مكان مخصص لاستراحة المرأة في مقر المنشأة التي يزيد فيها عدد العاملات على (٢٥) خمس وعشرين عاملة. [مادة ٦٠]

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٢٩	مكافئة نهاية الخدمة	<p>- اشترط القانون الملغي لإستحقاق العامل -الغير مخاطب بقانون التأمينات الإجتماعية- مكافأة نهاية خدمة أن لا تقل مدة عمله لدى صاحب العمل عن عام واحد.</p> <p>- كما حدد القانون الملغي طريقة حساب تلك المكافئة بأن تكون ٥٠% من آخر راتب أساسي أستحقه العامل وقت خروجه من العمل عن كل عام من أول ثلاثة أعوام من مدة خدمته، وراتب أساسي عن كل عام تالي.</p>	<p>- لم يضع القانون الجديد حداً أدنى لمدة الخدمة المستحق عنها مكافئة نهاية خدمة للعامل.</p> <p>- تحتسب مكافئة نهاية الخدمة في ضوء القانون الجديد بحساب راتي أساسي عن كل عام من أعوام خدمته، وتحتسب إستحقاق العامل المكافأة عن كسور العام بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة.</p> <p>- كفل القانون الجديد أن استحقاق العمال لمكافئة نهاية الخدمة في ضوء أحكامه حتى عن المدد التي قد قضاها العامل قبل سريان هذا القانون. [مادة ٦١]</p>
٣٠	مسائلة العمال عن المخالفات	<p>- حظر القانون الملغي مسائلة العامل عن الخالفات التي يقع فيها إذا مضى على تاريخ كشف تلك المخالفة أكثر من (١٥) يوماً.</p> <p>- كما حظر القانون الملغي توقيع جزاء على العامل عن الخالفات التي يقع فيها إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من (٣٠) يوماً لمن يتقاضى أجه شهرياً من العمال، و بأكثر من (١٥) يوماً لغيرهم من العمال.</p>	<p>- حظر القانون الجديد مسائلة العامل عن الخالفات التي يقع فيها إذا مضى على تاريخ كشف تلك المخالفة أكثر من (٣٠) يوماً.</p> <p>- حظر القانون الجديد توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من (٦٠) ستين يوماً.</p>

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٣١	التحقيق مع العمال	لم يتعرض القانون الملغي تلك القاعدة	أجاز القانون لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد إلى أحد العاملين في المنشأة بالتحقيق مع العامل، شريطة ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل المخالف، كما أجاز لصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق إلى شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة إذا كانت المخالفة جسيمة.
إلتزامات العامل			
م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٣٢	الإلتزامات الجوهرية للعامل	أورد القانون الملغي الإلتزامات الجوهرية للعامل في المادة (٢٧) من القانون	أضاف القانون الجديد للإلتزامات المقررة على العامل بموجب القانون الملغي ، أربعة إلتزامات جديدة: ١- عدم قبول هدايا أو عمولات أو مكافآت أو أموال أو غير ذلك بمناسبة قيامه بعمله بغير موافقة صاحب العمل. ٢- عدم الاحتفاظ لنفسه بأصول المستندات والأوراق التي تخص العمل. ٣- عدم قيامه بمزاولة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل في أثناء سريان عقد العمل المبرم معه. ٤- أن يحسن معاملة زملائه في العمل ويظهر الاحترام الواجب لهم ولرؤسائه، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل فيها. [مادة ٦٧]

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٣٣	عدم المنافسة	لم ينظم القانون الملغي تلك القاعدة	<p>اجاز القانون الجديد في المادة (٦٨) لطرفي عقد العمل الإتفاق على التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد، وذلك شريطة أن يكون هذا الإتفاق محكوماً بعدة شروط:</p> <p>١- تحديد النطاق الجغرافي الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه.</p> <p>٢- الا تزيد مدة عدم المنافسة على عامين من تاريخ انتهاء علاقة العمل.</p> <p>٣- ألا يكون انهاء العقد قد حدث نتيجة لفعل بدر من صاحب العمل (حالات الفصل التعسفي وترك العامل للعمل المنظمتان بالمادتان ١٢ و ٤١) ولصاحب العمل أن يتمسك بحق التعويض في حال إخلال العامل بشرط المنافسة دون المبالغة في طلب التعويض، وإذا ثبت أن صاحب العمل بالغ في طلب التعويض بقصد إجبار العامل على البقاء لديه اعتبر ما تم الإتفاق عليه باطلاً. (الفقرة الثانية من تلك المادة تحتل التأويل)</p>
ساعات العمل			
٣٤	ساعات العمل اليومية والأسبوعية وأوقات الراحة	<p>حدد القانون الملغي عدد ساعات العمل الأسبوعية بحد أقصى (٤٥) ساعة أسبوعياً بواقع (٩) ساعات عمل يومية يتخللها فترة راحة حدد القانون لها حداً أدنى نصف ساعة.</p>	<p>حدد القانون الجديد ساعات العمل الأسبوعية بحد أقصى (٤٠) ساعة عمل فعلية، بواقع (٨) ساعات عمل يومياً، وأوجب قيام العمال بساعة راحة يومياً لا تحتسب من إجمالي ساعات العمل</p>

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٣٥	ساعات العمل الإضافية	حدد القانون الملغي أسس تشغيل العمال ساعات عمل إضافية، دون التطرق لتشغيل العمال ساعات عمل إضافية في أيام الإجازة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.	<p>جاء القانون الجديد بذات القواعد السارية في شأن تشغيل العمال ساعات عمل إضافية بموجب القانون الملغي، وأضاف عليها أنه:</p> <p>إذا كان العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية، أو أي إجازة رسمية، فعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل مبلغاً نقدياً يعادل (١٠٠٪) مائة في المائة من الأجر الأساسي اليومي للعامل، بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته، أو أن يمنح العامل إجازة تعويضية بدلاً من الأيام التي عمل خلالها بحيث يمنح يوماً عن كل يوم عمل فيه إذا كان العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية، والإجازات الرسمية. وفي جميع الأحوال، <u>يجب أن يوافق العامل على القيام بالعمل الإضافي من عدمه.</u></p> <p>[مواد ٧٠، ٧١]</p>

محامون و مستشارون قانونيون
BARRISTERS & LEGAL CONSULTANTS

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٣٦	ساعات العمل الإضافية بدون الموافقة من العامل	<p>أجاز القانون الملغي لصاحب العمل تكليف العامل بأعمال إضافية دون التقيد بموافقة العامل في الحالات الآتية:</p> <p>١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، شريطة ألا يزيد عدد الأيام التي يعمل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على (١٥) خمسة عشر يوماً في العام، ما لم ترخص الجهة المختصة بمدد أطول.</p> <p>٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف، أو إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط غير عادي، على أن يبلغ صاحب العمل الجهة المختصة خلال (٢٤) ساعة ببيان الحالة الطارئة، أو التشغيل الإضافي، والمدة اللازمة لإتمام العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال، يحصل العامل حال تشغيله على أجر إضافي يعادل أجره الأساسي محسوبا وفقاً لساعات العمل الإضافية، مضافاً إليه (٥٠٪) على الأقل عن ساعات العمل النهارية، و(٧٥٪) عن ساعات العمل الليلية، فإذا كان العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية أو في الإجازات الرسمية استحق مبلغاً نقدياً يعادل (٢٠٠٪) من الأجر الأساسي بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته، أو تعويضه (٢) يومي راحة عن كل يوم عمل إذا كان العمل خلال أيام الإجازات الرسمية.</p> <p>[مادة ٧٢]</p>	<p>أجاز القانون الجديد لصاحب العمل تكليف العامل بعمل إضافي دون موافقته في الحالات الآتية:</p> <p>١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، شريطة ألا يزيد عدد الأيام التي يعمل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على (١٥) خمسة عشر يوماً في العام، ما لم ترخص الجهة المختصة بمدد أطول.</p> <p>٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف، أو إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط غير عادي، على أن يبلغ صاحب العمل الجهة المختصة خلال (٢٤) ساعة ببيان الحالة الطارئة، أو التشغيل الإضافي، والمدة اللازمة لإتمام العمل.</p> <p>وفي جميع الأحوال، يحصل العامل حال تشغيله على أجر إضافي يعادل أجره الأساسي محسوبا وفقاً لساعات العمل الإضافية، مضافاً إليه (٥٠٪) على الأقل عن ساعات العمل النهارية، و(٧٥٪) عن ساعات العمل الليلية، فإذا كان العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية أو في الإجازات الرسمية استحق مبلغاً نقدياً يعادل (٢٠٠٪) من الأجر الأساسي بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته، أو تعويضه (٢) يومي راحة عن كل يوم عمل إذا كان العمل خلال أيام الإجازات الرسمية.</p> <p>[مادة ٧٢]</p>

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٣٧	الحالات الطبية التي توجب نقل العمال من ساعات العمل الليلية	لم يتعرض القانون الملغي لتلك القاعدة.	أوجب القانون على صاحب العمل نقل العامل الذي يعمل بنظام ساعات العمل الليلية إلى نظام ساعات العمل النهارية إذا ثبت بشهادة صادرة عن جهة طبية معتمدة عدم قدرة العامل على أداء العمل خلال ساعات العمل الليلية.
٣٨	جمع الراحة الأسبوعية	وضع القانون الملغي حداً أقصى للأسابيع التي يحق للعامل فيها جمع الراحة الأسبوعية بـ (٨) اسابيع متتالية وذلك شريطة أن يكون جمع الراحة باتفاق كتابي بين العامل وصاحب العمل.	لم يقيد القانون الجديد إمكانية جمع الراحة الأسبوعية بحد أقصى.
الإجازات			
٣٩	تحمل صاحب العمل مصاريف سفر العامل في الإجازة	لم ينظم القانون الملغي تلك القاعدة.	أوجب القانون الجديد على صاحب العمل توفير تذكرة سفر للعامل إلى بلده ذهاباً وتذكراً إياباً إلى مقر العمل.
٤٠	العمل لدى صاحب عمل آخر خلال مدة الإجازة	أجاز القانون الملغي لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.	لم يتعرض القانون الجديد لتلك القاعدة.
٤١	الإجازات المرضية	نظم القانون الملغي الإجازات المرضية المستحقة للعامل بحساب كونها (١٠) أسابيع في العام الواحد بحيث يستحق العامل راتبه الشامل عنها في أول أسبوعان، ونسبة (٧٥%) من الراتب عن الإيسوعين الثالث والرابع، ونسبة (٥٠%) من الراتب عن الإيسوعين الخامس والسادس، ونسبة (٢٥%) من الراتب عن باقي الأسابيع.	نظم القانون الجديد أيام الإجازات المرضية بحيث يكون مستحق للعامل (١٨٢) مائة واثنين وثمانين يوماً في العام، ويستحق العامل راتبه خلال أيام الإجازة طبقاً للآتي: ١- من اليوم (١) وحتى اليوم (٢١) : (١٠٠%) من الأجر. ٢- من اليوم (٢٢) وحتى اليوم (٣٥) : (٧٥%) من الأجر. ٣- من اليوم (٣٦) وحتى اليوم (٧٠) : (٥٠%) من الأجر. ٤- من اليوم (٧١) وحتى اليوم (١٨٢) : (٣٥%) من الأجر. [مادة ٨٢]

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٤٢	إجازة رعاية الطفل (الحضانة)	لم يتعرض القانون الملغي لتلك القاعدة	أجاز القانون الجديد لصاحب العمل منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة لا تتجاوز عاماً واحداً - بذات الشروط التي تنطبق على الإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر .
٤٣	الإجازات الخاصة مدفوعة الأجر	أورد القانون الملغي في المادة (٦٧) ستة حالات يستحق معها العامل إجازة خاصة براتب شامل، ومنها الحالة التالية: "٢- ثلاثة أيام في حالة وفاة الابن أو الابنة أو الأم أو الأب أو الزوجة"	عدد القانون الجديد حالات الإجازة الخاصة المستحقة براتب شامل، إذ أقر (٤) حالات منها، وعدل حالتين، كما أضاف ثلاثة حالات جديدة وبيان ذلك كالآتي: - - الحالة الأولى التي عدلها القانون الجديد هي استحقاق العامل لأجازة خاصة في حال وفاة "الزوجة أو أحد الأبناء أو البنات" والتي نص عليها القانون الملغي في البند (٢) من المادة (٦٧) بحيث يستحق العامل طبقاً للقانون الجديد (١٠) عشرة أيام بدلاً من إستحقاقه (٣) في القانون الملغي. والحالة الثانية هي: استحقاق المرأة لأجازة في حال وفاة زوجها، إذ قصرها القانون الملغي على المرأة المسلمة، وقد شرع القانون الجديد بمنح المرأة غير المسلمة (١٤) يوماً كإجازة لذات السبب. الحالات التي أضافها القانون الجديد: ١- (٧) سبعة أيام إجازة أبوة، بشرط أن يولد الطفل حياً وألا تتجاوز الإجازة اليوم (٩٨) الثامن والتسعين من عمر الطفل.

م	القاعدة	في القانون القديم (٢٠٠٣/٣٥)	في القانون الجديد (٢٠٢٣/٥٣)
٤٤	ت. الإجازات الخاصة مدفوعة الأجر	-	٢- (١٥) خمسة عشر يوماً طوال العام للعامل العماني لمرافقة مريض تربطه به علاقة زوجية أو صلة قرابة حتى الدرجة الثانية. [مادة ٨٤]
٤٥	إجازة الوضع	ألزم القانون صاحب العمل منح المرأة العاملة إجازة براتب شامل لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وذلك لمدة (٩٨) يوماً، على أن يكون منح العاملة الإجازة لتغطية فترة ما قبل الولادة بتوصية من الجهة الطبية المختصة على ألا تتجاوز مدتها (١٤) أربعة عشر يوماً، وتمنح باقي مدة هذه الإجازة من تاريخ الولادة. لم يوضع القانون الجديد حداً أقصى للمرات التي تستحق المرأة العاملة فيها إجازة وضع، بخلاف القانون الملغى. كما لم يقر القانون الإمتياز المقرر في القانون الملغى للمرأة العاملة التي ثبت تعرضها لمرض بسبب الحمل أو الولادة. [مادة ٨٤]	ألزم القانون صاحب العمل منح المرأة العاملة إجازة براتب شامل لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وذلك لمدة خمسين يوماً وبما لا يزيد على ثلاث مرات طوال مدة الخدمة لدى نفس صاحب العمل. - حظر القانون الملغى على صاحب العمل أن فصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر [مادة ٨٤ منه]

محامون و مستشارون قانونيون
BARRISTERS & LEGAL CONSULTANTS

تنظيم عمل الأحداث

ألزم القانون الجدي صاحب العمل الذي يشغل في منشأته حدثاً أو أكثر بالالتزامات الآتية:

- ١- التحقق من موافقة ولي الأمر أو الوصي بشأن تشغيله.
- ٢- إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل، مع تكرار الفحص الطبي بشكل دوري للتحقق من استمرار لياقته الصحية، وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.
- ٣- أن يكون لديه نظام خاص بتشغيل الأحداث توضح فيه ساعات العمل وفترات الراحة اليومية، ومواعيد الراحة الأسبوعية، ويحق للعامل الحدث الحصول على نسخة منه في أثناء العمل الرسمي.
- ٤- أن يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.
- ٥- إبلاغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذين يكلفهم لمراقبة عملهم.

- ألزم القانون الملغي صاحب العمل الذي يشغل في منشأته حدثاً أو أكثر بالالتزامات الآتية
- ١- يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الفصل والتي يصدر بها قرار من الوزير.
- ٢- يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.
- ٣- يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.
- ٤- يبلغ مقداً الدائرة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم.

إلتزامات صاحب العمل عند تشغيل الأحداث

٤٦