



سلطنة عُمان
وزارة القوى العاملة

قانون العمل

الصادر بالمرسوم السلطاني رقم
٢٠٠٣/٣٥



مرسوم سلطاني
رقم ٢٠٠٣/٣٥
بإصدار قانون العمل

سلطان عمان.

نحن قابوس بن سعيد

بعد الاطلاع على النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١،
وعلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٧٣/٣٤) وتعديلاته،
وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة.

رسمنا بما هو آت

- مادة (١): يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.
- مادة (٢): يصدر وزير القوى العاملة اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق.
- مادة (٣): يلغى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٧٣/٣٤ المشار إليه ، و كل ما يخالف القانون المرافق أو يتعارض مع أحكامه.
- مادة (٤): ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ، ويعمل به بعد انقضاء شهر من تاريخ نشره.

قابوس بن سعيد
سلطان عمان

صدر في: ٢٤ صفر سنة ١٤٢٤هـ
الموافق: ٢٦ من ابريل سنة ٢٠٠٣م



قانون العمل

الباب الأول
تعريفات وأحكام عامةالفصل الأول
تعريفات

المادة (١):

في تطبيق أحكام هذا القانون تكون للكلمات والعبارات التالية المعنى الوارد قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك:

- ١- الوزارة: وزارة القوى العاملة.
- ٢- الوزير: وزير القوى العاملة.
- ٣- الدائرة: دائرة أو مكتب العمل أو فروع.
- ٤- المنشأة: كل مشروع يقوم به شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- ٥- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- ٦- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.
- ٧- عقد العمل: كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.
- ٨- العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق أكثر من ستة أشهر.
- ٩- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنهائه مدة محددة.
- ١٠- العامل بعض الوقت: العامل الذي تقل ساعات أو أيام عمله العادية عن ساعات وأيام العمل المقررة قانوناً.
- ١١- العمل الإضافي: العمل الذي ينفذ في الساعات التي تتجاوز ساعات العمل المقررة في هذا القانون.
- ١٢- الأجر الأساسي: المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً والثابت في عقد العمل مضافاً إليه العلاوة



- الدورية.
- الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات الأخرى التي تقرر للعامل لقاء عمله.
- المدة التي تختبر خلالها صلاحية العامل وتمكن صاحب العامل من الحكم عليه سواء من الناحية الفنية أو الخلقية وتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل.
- الخدمة المتواصلة مع نفس صاحب العمل أو خلفه القانوني ولا تؤثر مدة الغياب المصرح بها من صاحب العمل على اعتبار الخدمة مستمرة.
- ٣٦٥ يوماً من تاريخ التعاقد مالم ينص على خلاف ذلك.
- ٣٠ يوماً من تاريخ التعاقد مالم ينص على خلاف ذلك.
- أي نزاع بين صاحب العمل والعامل إذا كان يتعلق باستخدام العامل أو بشروط خدمته أو ظروف عمله.
- الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة.
- الوقت ما بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً والتي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل.
- كل شخص طبيعي بلغ الخامسة عشر ولم يبلغ الثامنة عشر.
- ١٣- الأجر الشامل:
- ١٤- فترة الاختبار:
- ١٥- الخدمة المستمرة:
- ١٦- السنّة:
- ١٧- الشهر:
- ١٨- منازعات العمل:
- ١٩- ساعات العمل:
- ٢٠- ساعات العمل الليلية:
- ٢١- العامل الحدث:

الفصل الثاني أحكام عامة وانتقالية

المادة (٢):

لا تسري أحكام هذا القانون على:

- ١- أفراد القوات المسلحة وهيئات الأمن العام والعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وغيرها من الوحدات الحكومية.
- ٢- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم.



٣- المستخدمين داخل المنازل أو خارجها كالسائق والمربية والطباخ ومن في حكمهم، ويصدر الوزير قراراً بقواعد وشروط العمل الخاصة بهذه الفئات.

المادة (٣):

يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل.

كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفاً لأحكامه.

ويستمر العمل بأية شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون.

المادة (٣) مكرراً:

يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري.

المادة (٤):

يخضع لأحكام هذا القانون جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من استثني منهم بنص خاص، والمنشآت على اختلاف أنواعها وفروعها الوطنية والأجنبية التي تزاول نشاطها داخل السلطنة سواءً أكانت عامة أو خاصة، بما فيها مؤسسات التعليم الخاصة الوطنية والأجنبية.

المادة (٥):

اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون يتعين على كل صاحب عمل أن يوفر أو يحتفظ على الأقل بالحد الأدنى للمستويات وشروط الاستخدام المبينة في هذا القانون، ولا يجوز إجراء أي تخفيض في مستويات وشروط الخدمة التي تستخدم العامل بموجبها قبل سريان هذا القانون إذا بقي في خدمة صاحب العمل بعد نفاذه.

المادة (٦):

لصاحب العمل القيام بمشاريع يحصل عماله بموجبها على منافع أكثر سخاءً مما هو مقرر أو تزويد عماله بفوائد أخرى أو الارتباط معهم باتفاقيات متعلقة بشروط تكون أكثر سخاءً من الشروط المنصوص عليها في هذا القانون. فإذا تعارض شرط في هذا القانون مع أحد الشروط الواردة في تلك المشاريع أو الاتفاقيات طبق الشرط الأكثر سخاءً بالنسبة إلى العامل.

المادة (٧):



يسقط حق العامل في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاقه وبالنسبة إلى القضايا التي تكون قد نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مدة السنة اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه.
المادة (٨):

يكون للموظفين الذي يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالتنسيق مع الوزير صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم، ويكون للموظفين المشار إليهم الدخول إلى أماكن العمل، وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له. ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل يميناً أمام الوزير بأن يؤدي عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار العمل أو أية معلومات أو بيانات أطلعوا عليها بحكم عملهم ولو بعد انتهاء خدمتهم. ويجب على الموظفين المشار إليهم الحرص على سرية مصدر أية معلومات أبلغت لهم بشأن مخالفة أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له.
المادة (٩):

على صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم للموظفين المنصوص عليهم في المادة السابقة التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكل ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة، وذلك فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له. ويحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمداً هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم، ولهم في سبيل عملهم طلب المساندة من رجال الشرطة وفقاً للقواعد التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير بالتنسيق مع المفتش العام للشرطة والجمارك.
المادة (١٠):

تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (١٠) مكرراً:

يصدر الوزير قراراً بتحديد الإجراءات والضوابط التي يتم التعامل بموجبها مع منشآت القطاع الخاص المخالفة لأحكام قانون العمل والقرارات المنظمة له.

الباب الثاني

تشغيل المواطنين وتنظيم عمل الأجانب

الفصل الأول

تشغيل المواطنين



المادة (١١):

على صاحب العمل أن يستخدم العمال العمانيين على أوسع نطاق ممكن، وتحدد بقرار من الوزير نسبة العمانيين إلى الأجانب في القطاعات الاقتصادية المختلفة أو الأنشطة التي يشملها كل قطاع حسبما تقتضيه ظروف كل قطاع أو نشاط ومدى توافر الأيدي العاملة العمانية اللازمة.

وعلى صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه.

المادة (١٢):

لكل عماني قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في الدائرة المختصة مع بيان سنه ومؤهلاته وخبراته ورغباته والعمل الذي يرغب في الالتحاق به وغيرها من البيانات التي تحددها الوزارة، وعلى الدائرة قيد الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة قيد وفق النموذج الذي تحدده الوزارة.

المادة (١٣):

تتولى الدائرة المختصة - في مجال تشغيل المواطنين - ما يأتي:

- ١- الحصول على بيان بالوظائف والمهن الشاغرة والشروط اللازمة لشغلها من أصحاب الأعمال.
 - ٢- ترشيح العمال للوظائف والمهن الشاغرة متى توافرت فيهم شروط شغلها.
 - ٣- تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بمجالات التدريب والتوجيه المهني لتسهيل تشغيلهم في الوظائف والمهن الشاغرة.
 - ٤- أية أمور أخرى يحددها الوزير.
- وتكون ترشيحات هذه الدائرة فيما يتعلق بالتشغيل ملزمة لأصحاب الأعمال وذلك فيما عدا الأنشطة والمناطق التي تحدد بقرار من الوزير.

المادة (١٤):

على صاحب العمل أو من يمثله أن يرسل إلى الدائرة المختصة خلال شهر يناير من كل عام على النماذج التي تعدها الوزارة ما يأتي:

- ١- بياناً مفصلاً بعدد عماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنتهم وأجورهم وجنسهم.
 - ٢- بياناً بأسباب عدم شغل الوظائف أو المهن التي خلت أو استحدثت خلال السنة المنتهية إن وجدت.
 - ٣- بياناً عن حالة العمل وما يتصل به من فرض التشغيل وما يتوقع من زيادة أو نقص في عددها خلال سنة.
- وللوزير تعديل دورية جمع هذه البيانات إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.



وعلى صاحب العمل أو من يمثله تقديم البيانات التي تقتضيها المسوحات الميدانية أو البحوث الفنية لتخطيط وتنمية القوى العاملة وفقاً للخطط والبرامج والمشروعات التي تنفذها الوزارة.
المادة (١٥):

على صاحب العمل أو من يمثله إبلاغ الدائرة المختصة كتابة عن الوظائف والمهن التي خلت أو استحدثت لديه أيّاً كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ المحدد لشغلها وذلك خلال شهر من تاريخ خلوها أو استحداثها.

وعليه خلال شهر من تاريخ تشغيل أحد طالبي العمل طبقاً لنص المادة (١٣) من هذا القانون أن يرسل شهادة القيد الخاصة بهذا العامل إلى الدائرة التي صدرت منها مع إرفاق بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المحدد له ونوع العمل، ويجب تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

المادة (١٦):

على صاحب العمل أو من يمثله أن يدون في سجل خاص أسماء العمال العمانيين العاملين لديه وعنوان وسن وجنس ونوع العمل المكلف به كل منهم وحالته الاجتماعية ومقدار أجره والمزايا النقدية والعينية التي يحصل عليها وأن يحفظ هذا السجل في موقع العمل.

المادة (١٧):

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر تعيين من ترشحه الدائرة المختصة من ذوي الاحتياجات الخاصة المؤهلين مهنيّاً في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم ، وذلك في حدود النسبة التي تحدد بقرار من الوزير. ويتمتع ذوو الاحتياجات الخاصة الذي يتم تشغيلهم وفقاً للفقرة السابقة بالحقوق المقررة للعمال الآخرين.

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأجانب

المادة (١٨):

يحظر على صاحب العمل استقدام عمال غير عمانيين ما لم يكن حاصلاً على ترخيص من الوزارة ويشترط لمنح الترخيص:

- ١- ألا يوجد من بين العمانيين العمالة الكافية للوظائف أو المهن المطلوبة.
- ٢- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بنسب التعمين المقررة.



- ٣- سداد الرسوم المقررة.
ويحظر على غير العماني الالتحاق بأي عمل بالسلطنة قبل الحصول على بطاقة عمل ويشترط لمنح هذه البطاقة:
- ١- أن يكون العامل من ذوي الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التي تحتاجها البلاد.
- ٢- أن يكون قد رخص لصاحب العمل باستقدام العامل وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة.
- ٣- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ، ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في قانون إقامة الأجانب.
- ٤- أن يكون عامل لائقاً من الناحية الصحية وخالياً من الأمراض المعدية ومن الأمراض المزمنة التي تحددها وزارة الصحة.
- ٥- أن يكون العامل متعاقداً مع صاحب عمل عماني أو صاحب عمل غير عماني حائز على الترخيص اللازم من وزارة التجارة والصناعة إذا كان مطلوباً للعمل في المنشأة.
- ٦- سداد الرسوم المقررة.
ويكون منح بطاقة العمل بناءً على طلب صاحب العمل.
المادة (١٨) مكرراً:
يحظر على صاحب العمل ما يلي:
- ١- أن يترك أي عامل من العمال غير العُمانيين ممن رخص له بتشغيلهم أن يعمل لدى غيره.
- ٢- أن يشغل أي عامل غير عُماني مرخص له بالعمل لدى غيره أو مقيم بالسلطنة بطريقة غير مشروعة.
- ٣- أن يشغل أي عامل غير عُماني في أي مهنة تم تعميمها.
ويحظر على العامل غير العُماني العمل إلا لدى صاحب العمل الذي رخص له بتشغيله.
- وتحدد بقرار من الوزير الضوابط والإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل بشأن الإبلاغ عن ترك العامل غير العماني للعمل، والعقوبات المترتبة على مخالفة القرار.**
المادة (١٩):
تحدد بقرار من الوزير:
- ١- رسوم الترخيص باستقدام العمال غير العمانيين ورسوم إصدار بطاقة العمل وتجديدها وذلك بالتنسيق مع وزارة المالية بعد موافقة مجلس الوزراء.



- ٢- نموذج بطاقة العمل ومدتها ، وتكون البطاقة قابلة للتجديد لذات المدة أو لأية مدة يحددها القرار.
- ٣- المهن والأعمال التي لا يسمح لغير العمانيين بمزاولةها.
- ٤- **المهن والأعمال التي يتم إيقاف التصريح باستقدام القوى العاملة غير العمانية بصفة مؤقتة.**

المادة (٢٠): لا يجوز لأي شخص مزاولة نشاط توريد عمال أجنبى إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة.

ويحظر على صاحب العمل التعاقد مع أي شخص على توريد عمال أجنبى إلا إذا كان مرخصاً له بذلك.

وتحدد بقرار من الوزير الشروط الواجب توافرها لمنح الترخيص وحقوق وواجبات المرخص له، والشروط والبيانات الواجب توافرها في العقد الذي يبرم بين صاحب العمل والمرخص له وبصفة خاصة أن يكون العقد مكتوباً وأن يتضمن نوع العمل وفئات وأجور العمال حسب وظيفة أو مهنة كل منهم ، وإلزام المرخص له بإعادة العامل إلى الجهة التي استقدم منها إذا ثبت أن لا تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في العقد.

ولا يجوز لصاحب العمل أو المرخص له بتوريد عمال أجنبى تقاضي أية مبالغ من العامل مقابل تشغيله.

الباب الثالث عقد العمل

- المادة (٢١): يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرفاً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة ، وإذا كان العقد محرفاً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفا العقد ، يكون لها ذات القوى في الإثبات ، وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ، ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.
- المادة (٢٢): إذا كان أي من طرفي العقد لا يعرف القراءة والكتابة أو غير ملم بلغة العقد فيجب أن يتم التصديق على العقد من الجهة المختصة قانوناً.
- المادة (٢٣): يجب أن يتضمن عقد العمل على وجه الخصوص البيانات الآتية:
- ١- اسم صاحب العامل والمنشأة وعنوان محل العمل.



- ٢- اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهلته ووظيفته أو مهنته ومحل إقامته وجنسيته.
 - ٣- طبيعة نوع العمل ومدة العقد.
 - ٤- الأجر الأساسي وأية علاوات أو مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط الخدمة السارية ، وطريقة وموعد أداء الأجر المتفق عليه.
 - ٥- المدة المناسبة للإخطار الذي يتعين القيام به على من يرغب من طرفي العقد في فسخه شريطة ألا تقل مدة الإخطار التي يمنحها صاحب العمل للعامل عن المدة المحددة في هذا القانون.
 - ٦- أية بيانات أخرى يحددها القانون.
- ١- الالتزام بشروط العمل المنصوص عليها في العقد.
 - ٢- احترام الدين الإسلامي وقوانين البلاد وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية.
 - ٣- عدم التدخل في أية أنشطة تضر بأمن البلاد.

المادة (٢٤):

لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر لمن يتقاضى أجره شهرياً ولمدة تزيد على شهر واحد لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك. ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل وتدخل فترة الاختبار إذا اجتازها العامل في مدة الخدمة. وفي جميع الأحوال يتعين تحديد فترة الاختبار إن وجدت في عقد العمل. ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في العمل ، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بسبعة أيام على الأقل.

المادة (٢٥):

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة ، ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً.

المادة (٢٦):

على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يتضمن على وجه الخصوص:

- ١- اسمه وسنه وحالته الاجتماعية ومحل إقامته وجنسيته.



- ٢- وظيفته أو مهنته وخبرته ومؤهله.
 - ٣- تاريخ مباشرته للعمل وأجره وما يطرأ عليه من تطورات.
 - ٤- ما حصل عليه من إجازات سنوية ومرضية وخاصة ما وقع عليه من جزاءات.
 - ٥- تاريخ انتهاء الخدمة وأسبابها.
- وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المنصوص عليه في الفقرة السابقة لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل.
- المادة (٢٧):
يجب على العامل :
- ١- أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل ، وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي.
 - ٢- أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر.
 - ٣- أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص العادي وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
 - ٤- أن يحتفظ بأسرار العمل.
 - ٥- أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل.
 - ٦- ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك.
 - ٧- أن يلتزم بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواءً بمقتضى القانون أو اللوائح والقرارات المنفذة له أو نظم ولوائح العمل وتعليماته.

المادة (٢٨):

على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة بنظام العمل بعد اعتمادها من الوزارة ، ويجب أن تتضمن هذه اللائحة قواعد تنظيم العمل في المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل والقواعد المنظمة لعلاقة العامل



بزملائه ورؤسائه، وأحكام ترقية العامل وتحديد فئات الأجور والعلاوات والبدلات بجميع أنواعها ومواعيد ومكان دفعها.

وعلى صاحب العمل إجراء التعديلات التي تطلبها الوزارة على اللائحة المشار إليها تنفيذاً لما يصدر من قوانين أو لوائح أو قرارات.

المادة (٢٩):

على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها، ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الوزارة خلال شهرين من تاريخ تقديمها إليها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو رفضها أصبحت نافذة.

وللوزير أن يضع بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعاً لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال.

المادة (٣٠):

لا يجوز اتهام عامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً للعمال الذي يتقاضون أجورهم شهرياً أو بأكثر من خمسة عشر يوماً للعمال الآخرين.

المادة (٣١):

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة أو أن يقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن تزيد مدة وقفه عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على خمسة أيام في الشهر الواحد.

المادة (٣٢):

إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة داخل مكان العمل جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بالحادث ويحرم العامل من أجره الشامل في الشهر الأول ويصرف له نصف أجره الشامل في الشهرين الثاني والثالث فإذا رأت تلك السلطة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو انقضت مدة إيقافه عن العمل أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله مع رد ما سبق وقف صرفه من الأجر إليه. فإذا امتنع صاحب العمل عن



ذلك اعتبر عدم إعادته فضلاً تعسفياً مع إلزام صاحب العمل برد ما سبق وقف صرفه من الأجر للعامل في جميع الأحوال.

المادة (٣٣):

على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً مؤهلاً للقيام بالإسعافات الطبية وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض ، وأن يقدم لهم الدواء اللازم للعلاج وذلك كله دون مقابل . فإذا زاد عدد العمال على خمسمائة عامل وجب عليه فضلاً عما تقدم 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 ، ويستثنى من ذلك تكاليف علاج الأسنان وقيمة النظارات وتكاليف الولادة.

وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص وجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة بالمستشفى وذلك طبقاً للوائح والنظم المالية المعمول بها في تلك المستشفيات مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة (٣٤):

يلتزم صاحب العمل الذي يزاول عملاً في المناطق التي يحددها الوزير بأن يوفر لعماله وسائل الانتقال المناسبة وأن يوفر لهم المساكن الملائمة والوجبات الغذائية ومياه الشرب في أماكن يعدها لهذا الغرض قريبة من متناول العمال.

المادة (٣٥):

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده ، وكان ذلك ناشئاً عن تعمده أو إهماله إهمالاً جسيماً وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك، ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع هذا المبلغ من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على ٢٥% من أجره في الشهر ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل إلى الدائرة المختصة خلال شهر من تاريخ علمه بالاقتطاع ويتبع في نظر التظلم الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة (٣٦):

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يعتبر العقد مجدداً بذات شروطه لمدة غير محددة.

المادة (٣٧):



إذا كان العقد غير محدد المدة ، جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل موعد الانتهاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم وذلك ما لم يتفق في العقد على مدة أطول.

فإذا أنهى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً للراتب الشامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

المادة (٣٨):

لا يبدأ سريان الإخطار الصادر من صاحب العمل إلى العامل بإنهاء العقد في حالة وجود العامل في إجازة أو عطلة رسمية إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة أو العطلة.

المادة (٣٩):

يجب على صاحب العمل بالنسبة إلى العمال غير المنتفعين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية إذا انتهت علاقة العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته ، تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساساً لحساب المكافأة.

وتحسب مدة الخدمة المستمرة التي بدأت قبل سريان هذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة في تحديد مدة المكافأة المستحقة .

ولا تستحق تلك المكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن سنة واحدة.

المادة (٤٠):

لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية:

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

٢- إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها.

٣- إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.



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

٥- إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.

٦- إذا حكم عليه نهائياً في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به.

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

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

٩- إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله.
المادة (٤١):

للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الآتية:

١- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

٢- إذا لم يقيم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل.

٣- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

٤- إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.

٥- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقيم بتنفيذ التدابير المقررة والتي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها.

المادة (٤٢):

مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته وذلك دون الإخلال بحق العامل في التعويض الذي قد يتقرر.

المادة (٤٣):



ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية:

١- انتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه.

٢- وفاة العامل.

٣- عجز العامل عن تأدية عمله.

٤- الاستقالة أو الفصل أو ترك العمل طبقاً لأحكام هذا القانون.

٥- مرض العامل مرضاً أستوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا

تقل 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 المشكلة بقرار من وزير الصحة بالتنسيق مع الوزير لأغراض تنفيذ القانون ويجب أن يتضمن هذا القرار تنظيم إجراءات العمل ، وتكون قراراتها نهائية .

ولا يجوز إنهاء العقد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ سن الستين على الأقل.

وعلى صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة (٣٩) للعامل أو للمستحقين عنه إذا لم يكن العامل خاضعاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

المادة (٤٤):

مع عدم الإخلال بقانون التأمينات الاجتماعية إذا وجد في منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من مكافأة أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلاً من المكافأة وإلا استحققت المكافأة.

فإذا ساهم العامل في أموال هذا الصندوق فإنه يحق له الجمع بين ما يستحقه في صندوق الادخار وبين مكافأة نهاية الخدمة.

المادة (٤٥):

على القائمين بإنشاء صناديق الادخار في المنشآت أن يحصلوا على موافقة الوزارة على هذه الصناديق وعلى لوائحها الداخلية قبل تسجيلها ويعتبر عدم اعتراض الوزارة عليها خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم اللائحة بمثابة الموافقة .

المادة (٤٦):

على صاحب العمل أن يعطي العامل بدون مقابل بناء على طلبه في نهاية عقده شهادة نهاية خدمة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه والأجر والمكافآت الأخرى وغيرها من الامتيازات أن وجدت.



وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات.
المادة (٤٧):

حل المنشأة أو تصفيته أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو بالبيع أو التأجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماتها.

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال .
المادة (٤٨):

يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأصلي في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

المادة (٤٨) مكرراً:

يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى العاملة الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كلياً أو جزئياً، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذات العمل قائماً ومستمراً.

الباب الرابع

الأجور والإجازات وساعات العمل

الفصل الأول

الأجور

المادة (٤٩):

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً وذلك ما لم يتفق على أجر عيني .

المادة (٥٠):

يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور وفقاً لما تقتضيه الظروف الاقتصادية وله أن يضع حداً أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد .

ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من الوزير .

المادة (٥٠) مكرراً:

يصدر الوزير قراراً بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية وإجراءات وشروط صرفها.



المادة (٥١):

تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام الآتية:

- ١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر.
- ٢- إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على 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.

٣- في غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال (٧) سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها، ويجوز بقرار من الوزير تحديد موعد صرف أجور العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون قبل الموعد المحدد لها بمناسبة الأعياد الوطنية والرسمية.

المادة (٥٢):

إذا انتهت علاقة العمل دفع للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، ففي هذه الحالة على صاحب العمل سداد أجر العامل وجميع مستحقاته خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

المادة (٥٣):

لا تبرأ ذمة 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.

المادة (٥٤):

يكون للأجور والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل وذلك فيما عدا النفقة الشرعية المحكوم بها .

المادة (٥٥):

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

المادة (٥٦):

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل غير العماني إلى بلده بعد انتهاء علاقة العمل معه ، ما لم يتم نقل كفالته إلى صاحب عمل آخر ، وإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الدائرة المختصة ترحيل العامل على نفقة الحكومة والرجوع على صاحب العمل بالمبلغ المدفوع .



المادة (٥٧):

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو إلى فئة العمال المعيّنين بأجر أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (٥٨):

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٥٪ وفاء لما يكون قد اقرضه من مال أثناء سريان العقد ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية عوائد، ويسري ذات الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً . ويجوز للوزير تعديل النسبة المشار إليها أو تقرير عائد على القروض إذا كان صاحب العمل قد أدخل نظاماً للقروض معتمداً من الوزارة تمكيناً لعماله من إنشاء مساكن لهم وذلك بما لا يجاوز الحد الأعلى للعائد الذي يضعه البنك المركزي .

المادة (٥٩):

لا يجوز الحجز أو التنازل عن الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل ، وعند التزاحم تكون الأولوية لدين النفقة . فإذا انتهت خدمة العامل يتم خصم مستحقات الحكومة والمستحقات التي تثبت لصاحب العمل إن وجدت من مكافأة نهاية الخدمة ومن أية استحقاقات أخرى .

المادة (٦٠):

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 يحق له الحصول إلا على أجر الساعات التي عمل فيها فعلاً . ويحسب أجر الساعة للعامل المحدد 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 .

ولا يجوز الخصم من أجر العامل عن أية ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه للحضور أمام المحكمة أو الادعاء العام كشاهد.

الفصل الثاني



الإجازات

المادة (٦١):

للعامل الحق في إجازة سنوية بأجر شامل لا تقل عن ثلاثين يوماً ويتمتع العامل بالإجازة حسب مقتضيات مصلحة العمل، ولا يجوز له القيام بالإجازة الاعتيادية قبل انقضاء ستة أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل. وللعامل الحق في إجازة طارئة بأجر شامل لمدة ستة أيام طوال السنة لمواجهة أي ظرف طارئ، ويصدر بتنظيم الإجازة الطارئة للعاملين قرار من الوزير، ولا يجوز للعامل التنازل عن إجازته

المادة (٦٢):

فيما عدا إجازات العمال الأحداث، تصح تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات العمل. ولصاحب العمل أن يؤجل إعطاء العامل الإجازة السنوية طبقاً للفقرة السابقة إلى سنة واحدة تالية.

ويتعين قيام العامل بإجازة مرة على الأقل كل سنتين لا تقل عن أسبوعين. ولصاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر الأساسي عن أيام الإجازات السنوية التي لم يحصل عليها إذا وافق العامل كتابة على ذلك.

المادة (٦٣):

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.

المادة (٦٤):

يستحق العامل الأجر الأساسي عن رصيده من الإجازات السنوية إذا ترك العمل قبل استنفاذه لها.

المادة (٦٥):

للعامل الحق في أجره الشامل خلال العطلات في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

وإذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقررة يعوض عنه بيوم آخر.

أما إذا وقعت العطلة الرسمية ضمن مدة الإجازة السنوية فإن العامل لا يستحق أي تعويض عنها.

ويجوز تشغيل العامل في يوم العطلة الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي هذه الحالة يحق له أن يتسلم أجره الشامل عن هذا اليوم بزيادة لا تقل عن ٢٥% أو أن يحصل على يوم راحة بدلا منه.

المادة (٦٦):



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

- الأسبوعان الأول والثاني بأجر شامل.
 - الأسبوعان الثالث والرابع بثلاثة أرباع الأجر الشامل.
 - الأسبوعان الخامس والسادس بنصف الأجر الشامل.
 - الأسابيع من السابع إلى العاشر بربع الأجر الشامل.
- ويكون إثبات المرض بموجب شهادة طبية وفي حالة النزاع يعرض الأمر على اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (٤٣) من هذا القانون. وللعامل المريض أن يستنفذ رصيده من الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية.

المادة (٦٧):

يستحق العامل إجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي:

- ١- ثلاثة أيام في حالة زواجه ، ولا تعطى له أكثر من مرة طوال مدة خدمته.
- ٢- ثلاثة أيام في حالة وفاة الابن أو الابنة أو الأم أو الأب أو الزوجة أو الجد أو الجدة أو الأخ أو الأخت.
- ٣- يومان في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة.
- ٤- خمسة عشر يوماً لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدة سنة متصلة في خدمة صاحب العمل.
- ٥- خمسة عشر يوماً في السنة لأداء الامتحان وذلك بالنسبة إلى العامل العماني المنتسب للدراسة بإحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات.
- ٦- مائة وثلاثون يوماً بالنسبة إلى الزوجة المسلمة العاملة في حالة وفاة زوجها. ويشترط لاستحقاق الإجازات المنصوص عليها في البنود ٢ ، ٣ ، ٦ تقديم ما يثبت الوفاة من الجهة المختصة.

الفصل الثالث

تحديد ساعات العمل

المادة (٦٨):

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد وبحد أقصى ٤٥ ساعة عمل في الأسبوع على أن تتخللها على الأقل نصف ساعة لتناول الطعام والراحة. ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان ست ساعات في اليوم أو ٣٠ ساعة



عمل في الأسبوع وذلك بالنسبة إلى العمال المسلمين. ويجوز بقرار من الوزير تحديد مواعيد ساعات العمل.

المادة (٦٩):

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة يراعى في تحديدها ألا تزيد مدة العمل المتواصل على ست ساعات.

وتحدد بقرار من الوزير الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية وظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، والأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية .

المادة (٧٠):

يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٨) إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك على أن لا يزيد مجموع ساعات العمل الأصلية والإضافية على (١٢) اثنتي عشرة ساعة في اليوم، وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الأساسي محسوباً وفقاً لساعات العمل الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية أو أن يمنحه إذناً بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة أن يوافق العامل كتابةً على العمل الإضافي والمقابل.

ولصاحب العمل بالنسبة للأعمال التي تجري في الموانئ والمطارات أو على السفن أو البواخر أو الطائرات الاتفاق مع العامل على صرف علاوة بدلاً من الأجر الإضافي بشرط موافقة الوزارة على ذلك، وللوزير إضافة أية أعمال مماثلة .

المادة (٧١):

على صاحب العمل أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن يومين متتالين بعد خمسة أيام عمل متصلة، ويجوز في الأماكن أو الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق العامل وصاحب العمل على ذلك كتابة، وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر .

المادة (٧٢):

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المادتين (٦٨)، (٦٩) من هذا القانون في الحالات الآتية:



- ١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة.
ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الدائرة المختصة بمدد أطول.
- ٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- ٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط غير عادي.
- ٤- ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الدائرة المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة أو التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل.
- ٥- الأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.

المادة (٧٣):

على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المنصوص عليها في المادة (٧٢) أجراً إضافياً يوازي أجره الأساسي محسوباً وفقاً لساعات العمل الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% عن ساعات العمل الليلية ، فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو في الإجازات الرسمية استحق أجر هذا اليوم مضاعفاً ، ما لم يمنح يوماً آخر عوضاً عنه بالاتفاق مع العامل .

المادة (٧٤):

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العامل في الدخول وفي أماكن ظاهرة بالمنشأة جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة المقررة ومواعيد الراحة الأسبوعية ، وترسل صورة من هذا الجدول وبأي تعديل يطرأ عليه إلى الدائرة المختصة.

الباب الخامس

تشغيل الأحداث والنساء

الفصل الأول

تشغيل الأحداث

المادة (٧٥):

يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين أو السماح لهم بالدخول في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشر . ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضي ذلك.

المادة (٧٦):



لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد .

ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متصلة .
المادة (٧٧):

لا يجوز في جميع الأحوال تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية أو إبقاؤهم في مكان العمل بعد المواعيد المقررة لهم ، كما لا يجوز تشغيلهم في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.
المادة (٧٨):

على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر أن:

- 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 مقدماً الدائرة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذي يستخدمهم لمراقبة عملهم.

المادة (٧٩):

مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

الفصل الثاني

تشغيل النساء

المادة (٨٠):

مع عدم الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل تسرى على النساءعاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم .

المادة (٨١):



لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير .

المادة (٨٢):

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

المادة (٨٣):

تمنح المرأة العاملة إجازة خاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وذلك لمدة خمسين يوماً براتب شامل وبما لا يزيد على ثلاث مرات طوال مدة الخدمة لدى صاحب العمل.

المادة (٨٤):

لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية انه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر .

المادة (٨٥):

على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في مكان العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

المادة (٨٦):

مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل النساء والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملن بها.

الباب السادس الأمن الصناعي

المادة (٨٧):

على كل صاحب عمل أو من يمثله أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات وذلك بأن:

١- يعمل على توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في أماكن العمل أو الوسائل التي يقدمها للعمال ليتمكنوا من تنفيذ واجباتهم.



٢- يتثبت من أن تكون أماكن العمل نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الراحة والسلامة والصحة المهنية.

٣- يتثبت من أن تكون الآلات والقطع والعدد مركبة ومحفوظة بأفضل شروط السلامة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

المادة (٨٨):

على العامل الامتناع عن أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعه لحماية وسلامة وصحة العمال المشتغلين معه ، وعليه أن يستخدم وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعه للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات.

المادة (٨٩):

تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة:

١- التدابير العامة للسلامة والصحة المهنية التي يجب أن تطبق في جميع أماكن العمل ولاسيما ما يتعلق بالإضاءة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه وإخراج الغبار والدخان وأماكن نوم العمال والاحتياطات المتخذة ضد الحريق.

٢- التدابير الخاصة ببعض أنواع العمل.

المادة (٩٠):

تنتدب الوزارة مفتشين يناط بهم التحقق من أن أصحاب الأعمال ينفذون التعليمات الواردة في قرارات الوزير بالتدابير المنصوص عليها في المادة (٨٩) ، ويكون لهم حق الدخول إلى أماكن العمل والإطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وسؤال من يريدون سؤاله وتحرير المحاضر ، وعلى الدائرة المختصة استناداً لهذه المحاضر إنذار صاحب العمل المخالف كتابة لإزالة المخالفة خلال المدة التي تحددها.

وفي حالة وجود خطر يهدد سلامة وصحة العمال تتخذ الوزارة الإجراءات اللازمة لغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف إدارة آله أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر، وللوزارة أن تطلب مساندة شرطة عمان السلطانية إذا لزم الأمر.

الباب السابع

تشغيل العمال في المناجم والمحاجر

المادة (٩١): في تطبيق أحكام هذا الباب يقصد بصناعات المناجم والمحاجر:



- ١- العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية والهيدروكربونية أو استخراجها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أم سائلة.
- ٢- العمليات الخاصة باستخراج أو تكرير أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران ، وتحدد الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- ٣- ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين السابقين من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة.

المادة (٩٢):

على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبياً للعمل فيها ، ويكون ذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير بالتنسيق مع وزير الصحة ، ويجب أن ينص في هذا القرار على توقيع الكشف الطبي على العامل بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل ، إذا كان العامل من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو في أعمال التخريم . كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة انتهاء عقد العمل لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهني .

المادة (٩٣):

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال أو الموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر والأشخاص الذين يحملون إذناً من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة ، كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن.

المادة (٩٤):

على كل صاحب عمل أن يعد سجلاً خاصاً لقيود وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها.

المادة (٩٥):

لا يجوز إبقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم ، وتشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والذي يستغرقه للعودة إلى سطح الأرض .



ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة .

المادة (٩٦):

يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم التقيد بحكم المادة (٩٥) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما ينشأ عن ذلك أو للتجهيزات أو للصيانة وذلك بالشروط الآتية :

١- إبلاغ الدائرة المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل وعدد العمال المطلوبين لإنجازه.

٢- منح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٥٠% على الأقل إذا كان العمل بعد الساعة السادسة صباحاً و١٠٠% إذا كان العمل بعد الساعة السادسة مساءً ، أما إذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغاً يوازي الأجر الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافاً إليه ١٠٠% ، وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته .

المادة (٩٧):

يراعى في حساب الإجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة (٦١) أن تبدأ من ساعة توصيل العامل في المناجم والمحاجر إلى اقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها.

المادة (٩٨):

على صاحب العمل أو من يمثله أن يضع لائحة بالتدابير الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في مكان ظاهر بمكان العمل.

المادة (٩٩):

على مدير المنجم أو من ينوب عنه:

- ١- إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.
- ٢- منع تواجد العمال في منطقة الانفجار إلا بعد مضي فترة الخطر.
- ٣- ألا يسمح باستعمال غير مصابيح الأمان في الأماكن التي بها غازات قابلة للاحتراق أو مسببة للانفجار.
- ٤- تزويد العمال بالملابس والأدوات الخاصة بالوقاية.
- ٥- تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء أكان ذلك طبيعياً أم صناعياً.



٦- فحص مكان العمل يومياً قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للرئيس المسؤول لتنفيذها فوراً.

٧- التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ومدى وجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواجز وعلامات الإضاءة والتهوية ووسائل الإسعاف ويجب إثبات ملخص واف عن هذه التقارير في سجل يعد لهذا الغرض.

المادة (١٠٠):

على صاحب العمل أو من يمثله إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هناك وسيلة اتصال مناسبة بداخل هذا المكان تصلح للاستعانة بها في الحال وتعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية.

المادة (١٠١):

على صاحب العمل أن يخصص في كل منجم أو محجر يعمل فيه خمسون عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمريض فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس .
أما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً وتقع في دوائر يصل قطرها إلى عشرين كيلو متراً فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في موقع متوسط .

ومع عدم الإخلال بحكم المادة (٣٣) تحدد بقرار من الوزير وسائل الإنقاذ والإسعاف .

المادة (١٠٢):

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع الأوعية في أماكن قريبة من متناول العمال ويجب تغيير المياه يومياً وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً.

المادة (١٠٣):

يلتزم صاحب العمل بالنسبة إلى من يؤدي عملاً مما ورد في المادة (٩١) بأن:

١- يوفر للعمال المساكن الملائمة ، وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن بقرار من الوزير وذلك بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة.

٢- يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها لهذا الغرض تكون نظيفة ومستوفية الشروط الصحية ، وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة بقرار من الوزير بالتنسيق مع وزير الصحة ، وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها للعمال داخل المناجم يجب أن تقدم للعامل مغلفة



تغليفاً صحياً أو معبأة في أوان محكمة الإغلاق ، ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي .

٣- يشرف على النظافة داخل مكان العمل والمنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن.
وللوزير أن يصدر قراراً يحدد بموجبه المناطق التي يجوز للعمال العودة إلى منازلهم منها.

الباب الثامن منازعات العمل

المادة (١٠٤):

تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه بين صاحب عمل وأحد عماله أو بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم .

المادة (١٠٥):

على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر نظاماً للشكاوى والتظلمات يعتمد من الدائرة المختصة .
ويجب أن ينص هذا النظام على أن يكون للعامل الحق في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله .

المادة (١٠٦):

للعامل الذي يفصل من العمل أن يطلب من الدائرة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار بإلغاء قرار الفصل ، وعلى الدائرة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا تمت التسوية كان عليها إثباتها ومتابعة تنفيذها، ويلزم صاحب العمل الذي يمتنع عن التنفيذ بدفع ما يعادل أجر العامل عن الفترة من تاريخ التسوية وحتى قيامه بتنفيذها.

فإذا لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو تمت وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية إلى المحكمة المختصة وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين . وعلى أمانة سر المحكمة أن تقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الموضوع ، بعرضه على رئيس المحكمة لتحديد جلسة لنظره في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة ويعلن بها العامل وصاحب العمل والدائرة المختصة ويرفق بالإعلان صورة من مذكرة هذه الدائرة . وعلى المحكمة أن تفصل في طلب وقف التنفيذ - إن وجد - في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمها نهائياً ، فإذا



حكمت بوقف التنفيذ التزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل أو أن يؤدي إليه مبلغاً يعادل أجره حتى تاريخ الفصل في موضوع الدعوى ، وعلى المحكمة أن تفصل في الموضوع خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ صدور الحكم بوقف التنفيذ . وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل من عمله أو إنهاء خدمته كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فإنه يجب عليها الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله ، أو بإلزام صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً لا يقل عن ثلاثة أشهر يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته، وذلك بالإضافة إلى:

١- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.

٢- الأجر الأساسي مع العلاوات الأخرى عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.

المادة (١٠٧):

على العامل الذي لديه شكوى أن يتبع أولاً النظام المعمول به مع صاحب العمل فإذا لم يوجد مثل هذا النظام أو وجد ولكن لم يجد حلاً لشكواه فله أن يقدم طلباً إلى الدائرة المختصة للسعي في حسم النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة السابقة.

المادة (١٠٧) مكرراً:

يصدر الوزير قراراً بتنظيم المفاوضات الجماعية التي تتم بهدف حسم النزاع العمالي الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية وتنظيم الإضراب السلمي و الإغلاق.

الباب التاسع

النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان

المادة (١٠٨):

للعامل أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم.

المادة (١٠٩):

تشكل النقابات العمالية اتحاداً عاماً لعمال سلطنة عُمان يمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ويجوز للنقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية فيما بينها.

المادة (١١٠):



تتمتع النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بالشخصية الاعتبارية المستقلة وذلك من تاريخ التسجيل لدى الوزارة، ولها الحق في ممارسة نشاطها بحرية كاملة بدون تدخل في شؤونها أو التأثير عليها. ويصدر الوزير القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

المادة (١١٠) مكرراً:

لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أية عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية أو الاتحادات العمالية أو الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي العمالي وفقاً لهذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له.

الباب العاشر في العقوبات

المادة (١١١):

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن المخالفات المشار إليها فيها.

المادة (١١٢):

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات الصحيحة أو يقدم بيانات غير حقيقية للموظفين الرسميين أو يقوم بأي فعل من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تزيد على خمسمائة ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة (١١٣):

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ١٤ ، ١٥ ، ١٦ من الفصل الأول من الباب الثاني بغرامة لا تقل عن عشرة ريالات ولا تزيد على مائة ريال عن العامل الواحد ، وعلى مخالفة أحكام المادة (١٧) بغرامة لا تقل عن خمسين ريالاً ولا تزيد على مائة ريال، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .

المادة (١١٣) مكرراً:

يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُماني ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُماني أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حرض أو ساعد أو اتفق على ارتكاب أي فعل بالمخالفة لأحكام المادة (١٨) مكرراً من هذا القانون ، وإذا كان مرتكب المخالفة من غير العمانيين يتم إبعاده من السلطنة على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من الدخول إليها.



المادة (١١٤):

يعاقب كل من يشغل عمالاً غير عُمانيين لم يرخص له بتشغيلهم وفقاً للترخيص الصادر له بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُماني ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عُماني عن كل عامل، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة فضلاً عن إلزامه بمصاريف إعادة العامل إلى بلده مع حرمانه من استقدام عمال غير عُمانيين لمدة لا تزيد على سنتين وتضاعف العقوبة إذا كان العامل الذي تم تشغيله ممن دخلوا السلطنة بطريقة غير مشروعة أو تاركاً لعمله لدى صاحب العمل الذي رخص له بتشغيله.

ويعاقب صاحب العمل الذي يترك بإرادته أي عامل غير عُماني مرخص له بتشغيله بالعمل لدى غيره بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عُماني عن كل عامل أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة فضلاً عن حرمانه من استقدام عمال غير عُمانيين لمدة لا تزيد على سنتين وتشدد العقوبة في حالة تكرار المخالفة. ويعاقب العامل غير العُماني الذي يعمل بالسلطنة بدون ترخيص من الدائرة المختصة، أو الذي يعمل لدى غير صاحب العمل المرخص له بتشغيله بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن (٤٠٠) أربعمئة ريال عُماني ولا تزيد على (٨٠٠) ثمانمئة ريال عُماني أو بإحدى هاتين العقوبتين، فضلاً عن إلغاء الترخيص الصادر له إن وجد، وإبعاده من البلاد على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول السلطنة.

ويعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (٢٩) بغرامة لا تقل عن (٥٠) خمسون ريالاً ولا تزيد على (٢٠٠) مائتي ريال عُماني.

المادة (١١٤) مكرراً:

يعاقب كل صاحب عمل لا يلتزم بنسب التعمين المقررة بغرامة لا تقل عن (٢٥٠) مائتين وخمسين ريالاً عُمانياً ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمئة ريال عُماني عن كل عامل عُماني مطلوب تعيينه. وعلى صاحب العمل تصحيح نسبة التعمين خلال ستة أشهر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

كما يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٠) والقرارات المتعلقة بشروط الترخيص بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمئة ريال عُماني ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عُماني أو بإحدى هاتين العقوبتين فضلاً عن إلغاء الترخيص أو إيقافه لمدة لا تقل عن سنة.

المادة (١١٥):



يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن عشرة ريالاً ولا تزيد على مائة ريال وتتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ، وتضاعف العقوبة عند التكرار .
المادة (١١٦):

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الرابع بغرامة لا تزيد على مائة ريال ، وتتعدد الغرامة وفقاً لعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .
المادة (١١٧):

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع بغرامة لا تزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .
المادة (١١٨):

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس بغرامة لا تزيد على خمسمائة ريال وتتعدد العقوبات بتعدد الأحداث والنساء الجاري تشغيلهم بالمخالفة لتلك الأحكام، وإذا ارتكبت المخالفات السابقة مرة ثانية خلال سنة من تاريخ الحكم جاز معاقبة صاحب العمل فضلاً عن الغرامة بالسجن لمدة لا تزيد على شهر.
المادة (١١٨) مكرراً:

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها في هذا القانون أو قانون آخر ، يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن (١٠٠) مائة ريال عُماني ، ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمائة ريال عُماني ، وبالسجن مدة لا تزيد على شهر أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا خالف أحكام الباب السادس من هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.
المادة (١١٩):

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (٩٢) بالسجن مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر ، ويعاقب كل صاحب عمل يخالف أي حكم آخر من أحكام الباب السابع بغرامة لا تزيد على مائة ريال عن كل عامل ، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.
المادة (١٢٠):

يعاقب كل صاحب عمل يمتنع عن وضع نظام لشكاوى والتظلمات للتظلم طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١٠٥) بغرامة لا تقل عن مائة ريال عماني ولا تزيد على ثلاثمائة ريال عماني .
ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ التسوية الودية المنصوص عليها في المادة (١٠٦) بغرامة لا تقل عن خمسين ريالاً ولا تزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .



المادة (١٢١):

يعاقب كل موظف يفشي سراً من أسرار المهنة تعرف عليها أثناء قيامه بعمله بغرامة لا تزيد على مائة ريال عماني وبالسجن مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة (١٢٢):

يعاقب كل شخص يعرقل أو يعطل عمداً واحداً من الموظفين الرسميين عن ممارسة سلطاته أو إنجاز أي واجب مخول له أو مفروض عليه بغرامة لا تزيد على مائة ريال عماني وبالسجن لمدة لا تزيد على شهراً أو بالعقوبتين معا وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

المادة (١٢٣):

يعاقب كل من يخالف حكم المادة (٣) مكرراً بغرامة لا تزيد على خمسمائة ريال وبالسجن لمدة لا تزيد على شهر أو بالعقوبتين معاً، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

المادة (١٢٤):

فيما عدا العقوبات المقررة للمخالفات المنصوص عليها في المواد السابقة، يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال عُمانى ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عُمانى، وإبعاد مرتكب المخالفة من غير العُمانيين على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول السلطنة.

المادة (١٢٥):

يجوز للوزير أو من يفوضه عدم السير في إجراءات الدعوى في المخالفات المعاقب عليها في هذا القانون إذا قام المخالف بأداء مقابل مالي وفقاً للقواعد والفئات التي يصدر بها قرار من الوزير على ألا يجاوز هذا المقابل في كل حالة نصف الحد الأقصى المقرر للغرامة موضوع الصلح، مع إبعاد العامل المخالف على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول السلطنة.

