
مرسوم سلطاني
رقم ٢٠٢٣/٥٣
بإصدار قانون العمل

نحن هيثم بن طارق سلطان عمان

بعد الاطلاع على النظام الأساسي للدولة،
وعلى قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٤٧،
وعلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥،
وعلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٠/٨٩ بإنشاء وزارة العمل وتحديد اختصاصاتها واعتماد
هيكلها التنظيمي،
وعلى قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٥٢،
وبعد العرض على مجلس عمان،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة.

رسمنا بما هو آت

المادة الأولى

يعمل بأحكام قانون العمل المرفق.

المادة الثانية

يصدر وزير العمل اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرفق، وإلى أن تصدر
يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها، بما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة الثالثة

يجب على المخاطبين بأحكام القانون المرفق توفيق أوضاعهم بما يتفق وأحكامه خلال
(٦) ستة أشهر من تاريخ العمل به.

المادة الرابعة

يلغى قانون العمل المشار إليه، كما يلغى كل ما يخالف القانون المرفق، أو يتعارض مع أحكامه.

المادة الخامسة

ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر في: ٧ من محرم سنة ١٤٤٥ هـ

الموافق: ٢٥ من يوليوسنة ٢٠٢٣ م

هيثم بن طارق

سلطان عمان

قانون العمل

الباب الأول

تعريفات وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريفات

المادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات الآتية المعنى المبين قرين كل منها، ما لم يقتض سياق النص معنى آخر:

١ - الوزارة :

وزارة العمل.

٢ - الوزير :

وزير العمل.

٣ - الجهة المختصة :

المديرية العامة المختصة في ديوان عام الوزارة أو المديرية العامة للعمل في المحافظة أو إدارة العمل أو فروعها بحسب الأحوال.

٤ - اللجنة :

لجان تسوية منازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا القانون.

٥ - ترخيص العمل :

الموافقة الكتابية الصادرة من الوزارة لصاحب العمل لاستقدام قوى عاملة غير عمانية في مهنة محددة.

٦ - ترخيص مزاولة العمل :

الموافقة الكتابية الصادرة من الوزارة لمزاولة العامل للعمل في مهنة محددة.

٧ - التعمين :

منظومة التشغيل التي تعدها الوزارة للمهن بهدف تحقيق التشغيل والإحلال المستهدف للعمانيين.

٨ - المنشأة:

كل مشروع يباشر فيه صاحب العمل نشاطه.

٩ - عقد العمل:

كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.

١٠ - صاحب العمل:

كل شخص طبيعي أو اعتباري يعمل لديه عامل فأكثر لقاء أجر.

١١ - العامل:

كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، وتحت إدارته وإشرافه.

١٢ - العامل الحدث:

كل عامل يبلغ من العمر (١٥) خمسة عشر عاما، ولم يكمل (١٨) ثمانية عشر عاما.

١٣ - العمل الإضافي:

العمل الذي ينفذ في غير ساعات العمل المقررة في هذا القانون.

١٤ - العمل عن بعد:

نظام عمل يقوم فيه العامل بتأدية عمله أو واجباته باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات داخل سلطنة عمان في خارج مقر المنشأة سواء بشكل جزئي أو كلي.

١٥ - ساعات العمل:

الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه.

١٦ - ساعات العمل الليلية:

الفترة ما بين الساعة التاسعة مساء، والخامسة صباحا، والتي يكون فيها العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه.

١٧ - الأجر الأساسي:

المقابل النقدي المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل، مضافا إليه العلاوة الدورية.

١٨ - الأجر الشامل:

الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات التي تقرر للعامل لقاء عمله.

١٩ - اتفاقية العمل الجماعية:

اتفاق يبرم بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم، ينظم شروط وظروف وأحكام العمل.

٢٠ - منازعات العمل الجماعية:

النزاع الذي ينشأ بين صاحب العمل والعمال بشأن شروط وظروف العمل بالمنشأة.

٢١ - فترة الاختبار:

المدة التي تمكن صاحب العمل والعامل من الحكم على استمرار كل منهم في علاقة العمل.

٢٢ - السبب الاقتصادي:

خسارة مالية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن (٢) عامين متتاليين، ولا يعتبر عدم تحقيق الأرباح أو إغلاق صاحب العمل لأحد أنشطته أو فروعها لأسباب تتعلق بعدم الجدوى في استمرارها خسارة مالية.

٢٣ - العام:

(٣٦٥) ثلاثمائة وخمسة وستون يوماً.

٢٤ - الشهر:

(٣٠) ثلاثون يوماً.

الفصل الثاني

أحكام عامة

المادة (٢)

تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال، ولا يسري على من تنظم عملهم قوانين أو نظم خاصة.

ويجوز بقرار من الوزير تنظيم عمل فئات ذات طبيعة عمل خاصة على أن يتضمن القرار بصفة خاصة الآتي:

-
- أ - قواعد وشروط العمل.
- ب - الجزاءات المترتبة على المخالفين.
- ت - الإعفاء من الرسوم القضائية في جميع الدعاوى الناشئة عن المنازعات العمالية التي يرفعها العاملون أو المستحقون عنهم.
- ث - تنظيم عمل مأموري صفة الضبطية القضائية.
- ج - شروط وقواعد ورسوم ترخيص العمل وترخيص مزاولة العمل وتجديده وتسجيل البيانات وتجديدها، وذلك بعد موافقة وزارة المالية ومجلس الوزراء.
- ح - الضمانات اللازم توافرها في صاحب العمل سواء كانت مالية أو عينية أو أي مبالغ أخرى ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة بالعلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل.

المادة (٣)

يتعين على كل صاحب عمل أن يوفر للعامل الحد الأدنى للحقوق المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون، ولا يجوز إجراء أي تخفيض في المستويات والشروط التي تم تشغيل العامل بموجبها قبل سريان هذا القانون إذا بقي العامل في خدمة صاحب العمل بعد نفاذ القانون.

المادة (٤)

يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل كما يقع باطلا كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفا لأحكامه، ويستمر العمل بأي شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون.

المادة (٥)

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

المادة (٦)

لا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بجواز سفر العامل أو وثائقه الخاصة، إلا بموافقة كتابية من العامل.

المادة (٧)

اللغة العربية هي اللغة الواجبة الاستعمال في اللوائح والقرارات والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله.

وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة، فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره.

المادة (٨)

يلتزم كل صاحب عمل يشغل (٥٠) خمسين عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً للشكاوى والتظلمات في المنشأة بعد اعتماده من الجهة المختصة، على أن يتضمن أحقية العامل في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله، ويجب على صاحب العمل تمكين العامل من الحصول على نسخة معتمدة من هذا النظام.

المادة (٩)

لا تقبل دعاوى منازعات العمل الناشئة عن المطالبة بالحقوق المنصوص عليها في هذا القانون، وعقد العمل، إذا رفعت ابتداءً إلى المحكمة المختصة دون تقديم طلب للتسوية إلى التقسيم الإداري المختص في الوزارة، ليتولى مساعي التسوية بين أطرافها وفقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال مدة أقصاها (٣٠) ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم الطلب. وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في الوزارة، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في الوزارة، ومن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد الاختصاص المقررة قانوناً.

وفي حال فشل التسوية بين أطراف النزاع، يكون على التقسيم الإداري المختص في الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال (٧) سبعة أيام من تاريخ آخر جلسة للتسوية، ويجب أن تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن وقائع النزاع، وأسماء الأطراف، وموطنهم الأصلي أو الموطن المختار من قبل كل واحد منهم لإجراءات التقاضي، وبيان أجر العامل والطلبات في الدعوى، وإرفاق صورة من عقد العمل وسائر الحجج والأسانيد التي يقدمها كل الأطراف.

ويسقط الحق في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء عام من تاريخ استحقاقه، وبالنسبة للحقوق التي نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مدة العام اعتبارا من تاريخ العمل بأحكامه.

المادة (١٠)

يجوز للعامل الذي يفصل من العمل أن يتقدم بشكواه إلى الجهة المختصة خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره بالقرار، وعليها اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من هذا القانون.

المادة (١١)

إذا تبين للمحكمة المختصة أن فصل العامل من عمله كان تعسفيا أو مخالفا للقانون فيجب الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، وإما بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضا لا يقل عن أجر (٣) ثلاثة أشهر، ويحدد أقصى (١٢) اثني عشر شهرا، يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته، وذلك بالإضافة إلى:

١ - مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانونا وجميع المزايا الأخرى التي يقرها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر.

٢ - الأجر الشامل عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر.

٣ - الاشتراكات التأمينية المقررة للفترة من تاريخ الفصل التعسفي حتى صدور الحكم النهائي.

المادة (١٢)

يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلا تعسفيا للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية:

- ١ - الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو المركز الاجتماعي، أو الإعاقة أو الحمل أو الولادة أو الرضاعة بالنسبة للمرأة العاملة.
- ٢ - انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها أو بسبب تمثيله في العمل النقابي وفقا لما تقرره القوانين واللوائح والقرارات الصادرة في هذا الشأن.
- ٣ - تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية.
- ٤ - لأسباب تأديبية دون مراعاة أحكام هذا القانون وأنظمة العمل ولائحة الجزاءات في المنشأة.
- 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.

المادة (١٣)

تعفى من الرسوم القضائية جميع الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العمال، أو المستحقون عنهم.

المادة (١٤)

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل غير العماني إلى بلده أو إلى أي بلد آخر يتم الاتفاق عليه بعد انتهاء عقد العمل خلال مدة أقصاها (٦٠) ستون يوما، وعلى صاحب العمل منح العامل بناء على طلبه، براءة ذمة من أي التزامات تجاهه عند انتهاء عقد العمل، أو مغادرته سلطنة عمان.

وفي حال امتناع العامل عن السفر تقوم الجهة المختصة بإعادة العامل على نفقة الوزارة والرجوع على صاحب العمل بالتكاليف التي تكبدتها الوزارة في سبيل ذلك.

ويحق للعامل البقاء في سلطنة عمان في حال قيامه برفع دعوى قضائية للمطالبة بمستحقاته إلى أن يتم البت في دعواه دون أن يتحمل صاحب العمل أي تبعات مالية تجاه ذلك.

المادة (١٥)

يصدر الوزير قرارا بتنظيم عودة العامل غير العماني إلى بلده في حالة اكتشاف عدم لياقته صحيا للعمل عند قدومه للمرة الأولى إلى سلطنة عمان، أو إذا ثبت تزويره للشهادات العلمية أو الخبرات العملية، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع، أو في حالة تركه العمل.

المادة (١٦)

يجوز للوزير تنظيم العمل في قطاع عمل معين أو فئة معينة من الأعمال، كلما اقتضت المصلحة العامة ذلك.

المادة (١٧)

يصدر بتنظيم الأعمال الآتية قرار من الوزير:

- ١ - العمل العرضي الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.
- ٢ - العمل المؤقت.
- ٣ - العمل لبعض الوقت.
- ٤ - العمل عن بعد.

الباب الثاني

تنظيم العمل

الفصل الأول

تشغيل العمانيين

المادة (١٨)

العمل حق للعمانيين، ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل سلطنة عمان إلا وفقا للشروط والأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له.

المادة (١٩)

يلتزم صاحب العمل أو من يمثله بأن يدون في سجل خاص في المنشأة البيانات المتعلقة بالعمال العمانيين وفقا للنموذج الذي تعده الوزارة، وأن يحفظ هذا السجل في موقع العمل، وأن يحدثه في الموقع الإلكتروني للوزارة أو يقدمه ورقيا خلال شهر يناير من كل عام متضمنا الآتي:

١ - بيانا مفصلا بعدد عماله العمانيين موضحا مهنتهم وأجورهم وجنسهم.

٢ - بيانا عن عدد ونوع شواغر العمل خلال عام، إن وجدت.

٣ - الخطة السنوية للتعمين والإحلال في المنشأة.

المادة (٢٠)

يصدر الوزير لائحة لتدريب العمانيين، على أن تتضمن اللائحة نسبة مساهمة المنشأة في برامج التدريب، وذلك بالتنسيق مع غرفة تجارة وصناعة عمان ومع كل قطاع من القطاعات الاقتصادية.

المادة (٢١)

ينشأ في الوزارة صندوق لتنمية الموارد البشرية الوطنية، يختص بتمويل برامج وسياسات التشغيل والتأهيل والتمكين للعاملين في القطاع الخاص، ويقر مجلس الوزراء نظام الصندوق ومصادر تمويله والقواعد والإجراءات التي تحكم عمله، وذلك بعد قيام الوزارة بالتنسيق بشأنه مع الجهات المختصة.

المادة (٢٢)

يلتزم صاحب العمل الذي يشغل (٢٥) خمسة وعشرين عاملا فأكثر بالقيام بالإجراءات الآتية:

١ - الإعلان عن المهن والمتطلبات والشروط ومعايير الاختيار المحددة لشغلها.

٢ - الالتزام بالتصنيف المهني المعتمد من الوزارة على نحو يسهل على المنشأة إجراءاتها لتحقيق التعمين.

-
- ٣ - تحديد الأجور ومزايا التشغيل وشروط العمل.
 - ٤ - تدريب العمانيين لتنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم.
 - ٥ - توفير بيئة العمل والمرافق المناسبة في مكان العمل.
 - ٦ - توفير أنظمة لتقييم الأداء.
 - ٧ - إعداد خطة بتعيين وتدريب العمانيين لشغل المهن القيادية، ومتابعة تنفيذها.
 - ٨ - تطوير استراتيجيات عملية للاحتفاظ بالقوى العاملة العمانية.
- وللوزير تعديل عدد العمال المقرر في هذه المادة، بعد موافقة مجلس الوزراء.

المادة (٢٣)

يلتزم صاحب العمل بتشغيل العمانيين في المنشأة، وتحدد بقرار من الوزير نسبة التعمين في القطاعات الاقتصادية المختلفة والأنشطة والمهن التي يشملها كل قطاع حسب ما تقتضيه ظروف كل قطاع أو نشاط ومدى توافر القوى العاملة العمانية اللازمة، والنسبة المقررة للعمانيين في المهن التي تتوفر قوى عاملة عمانية للعمل فيها.

كما تحدد بقرار من الوزير المهن والأعمال التي يحل فيها العمانيون محل غير العمانيين.

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

المادة (٢٤)

يلتزم صاحب العمل الذي يشغل (٤٠) أربعين عاملاً فأكثر بتعيين العمانيين من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم، وذلك في حدود النسبة التي تحدد بقرار من الوزير.

وللوزير تعديل العدد المقرر في الفقرة السابقة بعد موافقة مجلس الوزراء.

ويتمتع الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يتم تشغيلهم وفقاً للفقرة السابقة بذات الحقوق المقررة للعمال الآخرين.

المادة (٢٥)

يجب على صاحب العمل أو من يمثله أن يحدث إلكترونيا استمارة البيانات المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون بالمهن التي خلت أو استحدثت لديه أيا كان نوعها، مع بيان كل منها والأجر الشامل المخصص لها والتاريخ المحدد لشغلها، وذلك خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ خلوها أو استحداثها.

وعلى صاحب العمل خلال شهر من تاريخ تشغيل أحد العمانيين أن يرسل استمارة التسجيل الخاصة بهذا العامل إلى الجهة المختصة التي صدرت منها مع إرفاق بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المحدد له ونوع العمل، ويجب تدوين رقم استمارة التسجيل وتاريخها أمام اسم العامل في سجل العمال في المنشأة الذين ينبغي تصنيفهم حسب مستوى المهارة والمجموعات المهنية والتصنيفات الأخرى التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير.

المادة (٢٦)

تتولى الجهة المختصة - في سبيل تشغيل العمانيين - ما يأتي:

- ١ - الحصول من أصحاب الأعمال على بيان بالمهن الشاغرة والشروط اللازمة لشغلها.
 - ٢ - ترشيح العمال للمهن الشاغرة متى توافرت فيهم شروط شغلها.
 - ٣ - تقديم النصح والإرشاد إلى الباحثين عن عمل فيما يتعلق بمجالات التدريب والتوجيه المهني لتسهيل تشغيلهم في المهن الشاغرة.
- ولصاحب العمل الحق في المفاضلة بين المرشحين وغيرهم لشغل المهن الشاغرة لديه.

الفصل الثاني

تنظيم عمل غير العمانيين

المادة (٢٧)

يحظر على صاحب العمل استخدام العمال غير العمانيين ما لم يكن حاصلًا على ترخيص بذلك من الوزارة، ويشترط لمنح هذا الترخيص الآتي:

-
- ١ - ألا يوجد من بين العمانيين من تتوافر فيه المؤهلات العلمية أو الخبرات أو المهارات الفنية اللازمة للمهن المطلوبة.
 - ٢ - أن يكون صاحب العمل ملتزماً بخطة التعمين المعتمدة، وبنسب التعمين المقررة.
 - ٣ - أن يكون العامل غير العماني من ذوي المؤهلات العلمية، أو الخبرات العملية، أو المهارات الفنية، أو الكفاءة المهنية، أو المهن الأخرى التي تحتاجها البلاد.
 - ٤ - سداد الرسوم المقررة.

المادة (٢٨)

- يحظر على غير العماني الالتحاق بأي عمل في سلطنة عمان قبل الحصول على ترخيص بمزاولة العمل، ويشترط لمنح ترخيص مزاولة العمل الآتي:
- ١ - أن يجتاز اختبارات المعايير المهنية لممارسة المهن التي تحددها الجهة المختصة. وتصدر بقرار من الوزير قائمة بالمهن التي تتطلب شهادة مزاولة المهنة.
 - ٢ - أن يكون العامل قد دخل سلطنة عمان بطريقة مشروعة، ومستوفياً الشروط المنصوص عليها في قانون إقامة الأجانب واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
 - ٣ - أن يكون العامل لائقاً من الناحية الصحية وخالياً من الأمراض التي تحددها وزارة الصحة.
 - ٤ - أن يكون العامل متعاقدًا مع صاحب عمل حائز على التراخيص اللازمة من الجهات الحكومية المختصة.
 - ٥ - سداد الرسوم المقررة.

المادة (٢٩)

- يحظر على صاحب العمل الآتي:
- ١ - أن يسمح لأي عامل من العمال غير العمانيين ممن رخص له في تشغيلهم، ومنحت له رخصة مزاولة عمل أن يعمل لدى غيره إلا بعد إبلاغ الوزارة إلكترونياً وترخيصها له في ذلك.

- ٢ - أن يشغل أي عامل غير عماني مرخص له بالعمل لدى غيره إلا بعد تزويد الوزارة إلكترونياً ببيانات العامل وعنوان عمله وفق الاستمارة المحددة. وتحدد بقرار من الوزير ضوابط انتقال العمالة غير العمانية من عمل إلى آخر، والضوابط والإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل بشأن الإبلاغ عن ترك العامل غير العماني العمل، والالتزامات والجزاء المترتبة على العامل وصاحب العمل نتيجة مخالفة القرار.
- ٣ - أن يشغل أي عامل غير عماني في أي مهنة تقرر قصر التشغيل فيها على العمانيين.

المادة (٣٠)

تحدد بقرار من الوزير:

- ١ - رسوم تراخيص العمل ورسوم ترخيص مزاولة العمل وتجديده وتسجيل البيانات وتجديدها، وذلك بعد موافقة وزارة المالية واعتماد مجلس الوزراء. ويكون ترخيص مزاولة العمل قابلاً للتجديد للمدة ذاتها أو لأي مدة يحددها القرار.
- ٢ - المهن والأعمال التي لا يسمح لغير العمانيين بمزاومتها.
- ٣ - المهن والأعمال التي يتم إيقاف تراخيص العمل فيها بصفة مؤقتة.
- ٤ - الشروط والمهن التي يجوز فيها للقوى العاملة غير العمانية التنقل بين منشآت القطاع الخاص بصفة مؤقتة.
- ٥ - تصنيف المهن حسب المستويات المهنية.

المادة (٣١)

يحظر مزاولة نشاط استقدام قوى عاملة غير عمانية إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة، كما يحظر تقاضي أي مبالغ من العامل المرخص باستقدامه وذلك مقابل تشغيله، وتحدد بقرار من الوزير الشروط والضوابط الواجب توافرها لمزاولة نشاط استقدام قوى عاملة غير عمانية والعقد المبرم بين صاحب العمل والمرخص له في مزاولة النشاط.

المادة (٣٢)

يحظر الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو اللون أو التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لكرامة الإنسان.

الباب الثالث

عقد العمل والتزامات صاحب العمل والعامل

الفصل الأول

عقد العمل

المادة (٣٣)

يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة، ومحررا باللغة العربية من نسختين، لكل طرف نسخة، ومع ذلك يجوز أن يكون العقد محررا بغير اللغة العربية، على أن ترفق به نسخة محررة باللغة العربية يعتمدها طرفا العقد، وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، ويجب أن يتم اعتماد العقد من الجهة المختصة.

المادة (٣٤)

يجوز إبرام عقد العمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة، فإذا حددت مدته يجب ألا تزيد على (٥) خمسة أعوام قابلة للتجديد باتفاق الطرفين، وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدة الجديدة امتدادا للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب مدة الخدمة الإجمالية للعامل.

المادة (٣٥)

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة في الحالات الآتية:

- ١ - إذا أبرم العقد دون تحديد مدته.
- ٢ - إذا أبرم العقد لمدة تزيد على (٥) خمسة أعوام.
- ٣ - إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على (٥) خمسة أعوام.
- ٤ - إذا كان العقد غير مكتوب أو كان عقدا مكتوبا ومحدد المدة، وانتهت مدته، واستمر الطرفان رغم ذلك في تنفيذه دون اتفاق كتابي بينهما.

٥ - إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين واستغرق ذلك مدة تزيد على (٥) خمسة أعوام.

٦ - إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها العقد على (٥) خمسة أعوام.

٧ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده.

المادة (٣٦)

يجب أن يتضمن عقد العمل بصفة خاصة البيانات الآتية:

- ١ - اسم صاحب العمل والمنشأة وعنوان مكان العمل.
- ٢ - اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومحل إقامته وجنسيته.
- ٣ - نوع العمل وشروطه ومدة العقد إذا كان محدد المدة.
- ٤ - الأجر الأساسي وأي علاوات أو بدلات أو مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط الخدمة السارية، وموعد أداء الأجر المتفق عليه.
- ٥ - المدة المناسبة للإخطار الذي يتعين القيام به على من يرغب من طرفي العقد في عدم تجديده، شريطة ألا تقل مدة الإخطار التي يمنحها صاحب العمل للعامل عن شهر.
- ٦ - الالتزام باحترام الأديان والمعتقدات الدينية، وقوانين سلطنة عمان وعاداتها وتقاليدها، وعدم التدخل في أنشطة تمس بأمن سلطنة عمان.

المادة (٣٧)

تحدد فترة اختبار العامل في عقد العمل - إن وجدت - بشرط ألا تزيد على (٣) ثلاثة أشهر لمن يتقاضى أجره شهريا، ولمدة لا تزيد على (٢) شهرين لمن يتقاضى أجره خلاف ذلك. ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل، وتدخل فترة الاختبار إذا اجتازها العامل بنجاح في مدة خدمته. ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا ثبت عدم ملاءمة الاستمرار في العمل، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر ب (٧) سبعة أيام على الأقل.

المادة (٣٨)

يجوز لطرفي عقد العمل - بالنسبة إلى عقد العمل غير محدد المدة - إنهاؤه في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بناء على سبب مشروع بموجب إخطار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل موعد الإنهاء بـ (٣٠) ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري، و(١٥) خمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم، وذلك ما لم يتفق في العقد على مدة أطول. فإذا أنهى العقد بغير مراعاة مدة الإخطار التزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا عن مدة الإخطار أو الجزء المتبقي منها يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه العامل.

المادة (٣٩)

لا يبدأ سريان الإخطار الصادر من صاحب العمل إلى العامل بإنهاء العقد في حالة وجوده في إجازة إلا من اليوم التالي لانتهاؤها الإجازة. وفي جميع الأحوال، يلتزم صاحب العمل بالسماح للعامل خلال مدة الإخطار بالتغيب عن عمله بواقع (١٠) عشر ساعات مدفوعة الأجر في الأسبوع للبحث عن عمل جديد، وعلى العامل أن يبلغ صاحب العمل بحصوله على العمل الجديد، وأن ينتظم بعد ذلك في العمل حتى نهاية مدة الإخطار.

المادة (٤٠)

يجوز 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 نتجت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الجهة المختصة بالواقعة خلال (٣٠) ثلاثين يوم عمل من تاريخ علمه بوقوعها.
- ٣ - إذا لم يراع التعليمات المكتوبة وللأمر اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال.

-
- ٤ - 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.
- ٥ - إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها في غير ما هو مصرح به قانوناً.
- ٦ - إذا حكم عليه نهائياً في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو في أثناء القيام به.
- ٧ - إذا وجد في أثناء ساعات العمل في حالة سكر، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة.
- ٨ - إذا وقع منه في أثناء العمل أو بسببه اعتداء على صاحب العمل أو من يمثله، أو إذا وقع منه اعتداء على أحد رؤسائه، أو إذا اعتدى على أحد العمال في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض وتعطيل عن العمل.
- ٩ - إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد العمل.

المادة (٤١)

يجوز للعامل ترك العمل دون التقيد بمدة الإخطار المنصوص عليها في المادة (٣٨) من هذا القانون، أو قبل نهاية مدة العقد إذا كان محدد المدة مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ودون الإخلال بحقه في التعويض، وذلك بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الآتية:

- ١ - إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله غشاً في أثناء التعاقد مع العامل.
- ٢ - إذا لم يقيم صاحب العمل بمنح العامل أجره أكثر من (٢) شهرين متتاليين، أو بتنفيذ التزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل.
- ٣ - إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب العامة تجاه العامل.
- ٤ - إذا وقع على العامل في أثناء العمل أو بسببه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله أو من رئيسه.
- 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 في هذا الشأن.

المادة (٤٢)

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية:

- ١ - انتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه.
- ٢ - إنهاء العقد من قبل العامل أو صاحب العمل طبقاً لأحكام هذا القانون.
- ٣ - عجز العامل عن تأدية عمله أو وفاته.
- ٤ - مرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر خلال عام واحد، شريطة استنفاد مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذا القانون ورصيده من الإجازات الاعتيادية.

المادة (٤٣)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٤٠) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه بعد إخطار العامل في الحالات الآتية:

- ١ - بلوغ العامل سن كبار السن الموجب لاستحقاق معاش تقاعدي بموجب قانون الحماية الاجتماعية، ما لم يتفق على غير ذلك.
 - ٢ - إنهاء خدمة العامل غير العماني تطبيقاً لخطة التعمين في حال قيامه بتعيين عامل عماني بديلاً عنه في المهنة ذاتها التي كان يشغلها.
 - 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.
 - 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.
 - ٥ - في حالة توفر السبب الاقتصادي لدى المنشأة.
- ويلتزم صاحب العمل في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (٣، ٤) من هذه المادة بإخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ إنهاء العقد.

المادة (٤٤)

يجوز لصاحب العمل في حال توفر السبب الاقتصادي، وبعد موافقة اللجنة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من هذا القانون أن يقلص عدد العمال في منشأته بالقدر الذي تتطلبه المحافظة على استمرارية عمل المنشأة ويجنبها مخاطر الإفلاس.

المادة (٤٥)

تنشأ بقرار من الوزير لجنة خاصة للنظر في الطلبات المقدمة من منشآت القطاع الخاص بشأن تقليص عدد العمال، برئاسة الوزارة وعضوية الجهات الآتية:

١ - وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار.

٢ - غرفة تجارة وصناعة عمان.

٣ - الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

ويتعين على صاحب العمل الذي يتوفر لديه السبب الاقتصادي أن يتقدم بطلب إلى هذه اللجنة مشفوعاً بالأسانيد المؤيدة لذلك، مع بيان عدد العمال المقترح تقليصهم، وتتولى اللجنة دراسة الطلب والبت فيه بالقبول أو الرفض.

وتكون قرارات اللجنة نهائية ما لم يتم التظلم منها أمام محكمة الاستئناف خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار صاحب العمل بها.

ويجوز للجنة في حال اقتناعها بتوفر السبب الاقتصادي لدى المنشأة إيجاد البدائل المناسبة عن إنهاء العقود بالاتفاق مع صاحب العمل والعمال، ومنها البدائل الآتية:

١ - تقليص عدد ساعات أو أيام العمل في المنشأة مقابل تخفيض الأجور، على أن يكون هذا الإجراء لفترة محددة تحددها اللجنة وتكون قابلة للتمديد بقرار منها لمدة أخرى إذا استدعى الأمر ذلك.

٢ - منح العمال إجازات محددة غير مدفوعة الأجر، على أن يكون ذلك لفترات معينة وأن يشمل جميع عمال المنشأة بنسب متساوية.

٣ - تخفيض أجور جميع عمال المنشأة بنسب معينة، على أن يكون ذلك لفترة محددة قابلة للتمديد إن استدعى الأمر ذلك.

المادة (٤٦)

- على صاحب العمل في حال حصوله على موافقة بتقليص عدد عماله أن يلتزم بالآتي:
- ١ - اتباع معيار عادل في اختيار العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم، كالعمال 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.

المادة (٤٧)

يكون إثبات مرض العامل بشهادة طبية، وعجز العامل بقرار من اللجان المختصة أو المؤسسات المرخص لها من قبل هذه اللجان بحسب القوانين السارية، ويكون إثبات السن بالمستند المقدم كمسوغ عند التعاقد، ولا يعتد بأي مستند آخر يقدم بعد ذلك.

المادة (٤٨)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الحماية الاجتماعية، إذا وجد لدى صاحب العمل برنامج تكميلي أو ادخار للعمال، وكانت لائحة البرنامج تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في البرنامج لحساب العامل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة أو يزيد عليه، وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة، وإلا استحققت المكافأة.

وإذا ساهم العامل في أموال هذا البرنامج فإنه يحق له الجمع بين ما يستحقه في البرنامج، وبين مكافأة نهاية الخدمة.

وفي جميع الأحوال، يجب الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة وصندوق الحماية الاجتماعية على إنشاء هذه البرامج وفقا للشروط والضوابط المقررة قانونا.

المادة (٤٩)

يلتزم صاحب العمل بجميع التزامات المنشأة في حالة حلها أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو البيع أو التأجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات، وفي حالة وفاة صاحب العمل يلتزم الورثة بالتزامات صاحب العمل بمقدار حصصهم في حدود ما هو مقرر شرعا.

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق الكلي المرخص به يبقى عقد العمل قائما، ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانونا، مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال.

المادة (٥٠)

يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى العاملة العمانية التي كانت تعمل في المشروع ذاته الذي آل إليه كليا أو جزئيا، وذلك بمنحهم ذات الأجر والمزايا والحوافز المالية المتفق عليها في اتفاقية الأيلولة.

المادة (٥١)

يجوز للوزير إصدار 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، أو اتخاذ تدابير احترازية.

الفصل الثاني

التزامات صاحب العمل

المادة (٥٢)

يلتزم صاحب العمل بأن ينشئ ملفا خاصا لكل عامل يتضمن على وجه الخصوص ما يأتي:

١ - اسم العامل وسنه وحالته الاجتماعية ومحل إقامته وجنسيته.

٢ - مهنة العامل ومؤهلاته وخبراته.

٣ - تاريخ مباشرة العامل العمل وتفاصيل أجره.

٤ - الإجازات التي يحصل عليها العامل.

٥ - الجزاءات التي وقعها صاحب العمل على العامل.

٦ - تقارير الأداء الوظيفي للعامل.

٧ - تاريخ انتهاء خدمة العامل وأسبابها.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المنصوص عليه في الفقرة السابقة لمدة عام على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

وفي جميع الأحوال، يجب على صاحب العمل الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها العامل أو يطلع عليها صاحب العمل وفقا لأحكام هذا القانون، ويعطى العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

المادة (٥٣)

لا يجوز لصاحب العمل مخالفة نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، وبصفة مؤقتة.

ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافا جوهريا، ويشترط في ذلك عدم المساس بحقوق العامل، وألا يترتب عليه ضرر جسيم أو أعباء مالية دون مقابل عادل.

المادة (٥٤)

يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله (٥٠) خمسين عاملا فأكثر بإعداد لائحة بنظام العمل تتضمن بصفة خاصة قواعد تنظيم العمل في المنشأة، وحقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل، والقواعد المنظمة لعلاقته بزملائه ورؤسائه، وأحكام ترقية العامل وتحديد فئات الأجور والعلاوات والبدلات بجميع أنواعها ومواعيد دفعها، ونظام تقييم الأداء، وتتولى الوزارة اعتماد اللائحة خلال (٢) شهرين من تاريخ تسلمها فإذا انقضت تلك المدة دون رد منها أصبحت نافذة، ويجب على صاحب العمل تزويد العامل بنسخة معتمدة من هذه اللائحة.

وعلى صاحب العمل تعديل اللائحة بما يتفق مع القوانين واللوائح والقرارات، وتقديمها إلى الوزارة لاعتمادها.

ويصدر الوزير نموذجاً استرشادياً بلائحة نظام العمل بعد التشاور مع لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج.

وفي جميع الأحوال، تطبق الأحكام الواردة في النموذج المشار إليه في هذه المادة على المنشآت التي لا تلتزم بوضع لائحة نظام عمل معتمدة من الوزارة.

المادة (٥٥)

يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله (٢٥) خمسة وعشرين عاملاً فأكثر بإعداد لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها، وذلك وفقاً للنماذج والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير، ويجب على صاحب العمل تقديم هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات إلى الوزارة، وتتولى الوزارة اعتماد اللائحة خلال (٢) شهرين من تاريخ تسلمها، فإذا انقضت تلك المدة دون رد منها أصبحت نافذة، ويجب على صاحب العمل تمكين العامل من الحصول على نسخة معتمدة من هذه اللائحة.

وفي جميع الأحوال، تطبق الأحكام الواردة في النماذج والقواعد المشار إليها في هذه المادة على المنشآت التي لا تلتزم بوضع لائحة خاصة بالجزاءات معتمدة من الوزارة.

المادة (٥٦)

يراعى في إعداد لائحة الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٥٥) من هذا القانون الآتي:

١ - أن تحدد الأفعال المحظور على العامل ارتكابها، والجزاءات المقررة عليها على أن تكون جزاءات تصاعدية.

٢ - ألا يتم توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة.

٣ - ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كانت له علاقة بالعمل.

المادة (٥٧)

يلتزم 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. وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص ولم تتوفر تغطية التأمين الصحي، وجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة في المستشفى، وذلك طبقاً للوائح والنظم المالية المعمول بها في تلك المستشفيات.

المادة (٥٨)

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

المادة (٥٩)

يجوز لصاحب العمل عند الاقتضاء وبالاتفاق مع العامل أن ينقل العامل من موقع عمله الأصلي إلى أي موقع عمل آخر في ذات المنشأة، أو من عمله الأصلي إلى أي عمل آخر في إحدى منشأته الأخرى بعد الترخيص له بذلك من الوزارة في هذه الحالة. وفي جميع الأحوال، يتحمل صاحب العمل كافة التكاليف المترتبة على ذلك.

المادة (٦٠)

يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص لاستراحة المرأة في مقر المنشأة التي يزيد فيها عدد العاملات على (٢٥) خمس وعشرين عاملة.

المادة (٦١)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٤٨) من هذا القانون، يجب على صاحب العمل عند انتهاء علاقة عمل العمال غير المنتفعين بأحكام قانون الحماية الاجتماعية أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته، لا تقل عن أجر أساسي عن كل عام من أعوام خدمته، ويستحق العامل المكافأة عن كسور العام بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة، ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساساً لحساب المكافأة.

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

ويسري حكم هذه المادة إلى حين العمل بنظام الادخار المنصوص عليه في قانون الحماية الاجتماعية، ويجوز لصاحب العمل تسوية حقوق العامل عن مدة خدمته قبل بدء العمل بنظام الادخار إلى نظام الادخار أو إلى العامل، على أن تحسب التسوية بالأجر الأساسي في هذه الحالة في تاريخ التسوية.

المادة (٦٢)

يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل بناء على طلبه وبدون مقابل شهادة نهاية خدمة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه والأجر والمكافآت الأخرى وغيرها من الامتيازات، إن وجدت. وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات، وأن يوقع العامل على تسلمه أوراقه وشهاداته.

المادة (٦٣)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وتدوينها كتابة في محضر يعد لذلك.

المادة (٦٤)

لا يجوز لصاحب العمل مساءلة العامل عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من (٣٠) ثلاثين يوماً، كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من (٦٠) ستين يوماً.

المادة (٦٥)

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر (٥) خمسة أيام في الشهر الواحد، أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على المخالفة الواحدة مدة تزيد على (٥) خمسة أيام في الشهر الواحد.

المادة (٦٦)

يجوز 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، وله أن يعهد بالتحقيق إلى شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة إذا كانت المخالفة جسيمة.

وللعامل المحال إلى التحقيق حق الاطلاع على إجراءات التحقيق وعلى الوثائق المتعلقة بها والحصول على نسخة من هذه الوثائق.

الفصل الثالث

التزامات العامل

المادة (٦٧)

يلتزم العامل بالآتي:

- ١ - تأدية العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل أو من يمثله، وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي.
- ٢ - تنفيذ أوامر صاحب العمل أو من يمثله الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
- ٣ - المحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه بحرص وعناية الشخص العادي، وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
- ٤ - المحافظة على أسرار العمل.
- ٥ - العمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل.
- ٦ - عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة من صاحب العمل، وحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك.
- ٧ - تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة لدى صاحب العمل سواء بمقتضى هذا القانون أو اللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

٨ - عدم قبول هدايا أو عمولات أو مكافآت أو أموال أو غير ذلك بمناسبة قيامه بعمله بغير موافقة صاحب العمل.

٩ - عدم الاحتفاظ لنفسه بأصول المستندات والأوراق التي تخص العمل.

١٠ - عدم قيامه - بأي صفة كانت - بمزاولة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل في أثناء سريان عقد العمل المبرم معه.

١١ - أن يحسن معاملة زملائه في العمل ويظهر الاحترام الواجب لهم ولرؤسائه، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل فيها.

المادة (٦٨)

إذا تسبب العامل عمدا في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك، ويكون لصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع هذا المبلغ من الأجر الشهري الشامل للعامل على ألا يزيد على (٢٥%) خمسة وعشرين في المائة من أجره في الشهر، ويجوز للعامل أن يتقدم بشكوى من تقدير صاحب العمل إلى الجهة المختصة خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ علمه بالاقتطاع، وتتبع في ذلك إجراءات تسوية المنازعات العمالية وفقا لأحكام هذا القانون.

المادة (٦٩)

يجوز لطرفي عقد العمل في الحالات التي يكون فيها العمل الذي يقوم به العامل يؤهله إلى منافسة صاحب العمل من خلال اطلاعه على أسرار العمل أو معرفة عملاء المنشأة الاتفاق على أنه لا يجوز للعامل منافسة صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد، شريطة تحديد الزمان والمكان ونوع العمل على ألا يتجاوز المكان النطاق الجغرافي الذي يمارس فيه نشاطه ولا تزيد المدة المحددة على (٢) عامين، ولا يجوز لصاحب العمل التمسك بالاتفاق إذا أنهى العقد دون أن يقع من العامل ما يببر ذلك، كما لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يببر إنهاء العامل للعقد. 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 الاتفاق عليه باطلا.

الباب الرابع

ساعات العمل والإجازات والأجور

الفصل الأول

ساعات العمل

المادة (٧٠)

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٨) ثماني ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد، ويحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة عمل فعلية في الأسبوع على أن تتخللها، ولا تكون من ضمنها ساعة للراحة يوميا، وتناول الطعام، وألا تزيد مدة العمل المتواصل على (٦) ست ساعات، ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان (٦) ست ساعات في اليوم، أو (٣٠) ثلاثين ساعة عمل في الأسبوع، وذلك بالنسبة للعمال المسلمين.

ويجب على صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر بمنشأته جدولا لساعات العمل ومواعيد الراحة اليومية، والأسبوعية، وتحدد بقرار من الوزير الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية وظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

المادة (٧١)

يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، على ألا يزيد مجموع ساعات العمل الأصلية والإضافية على (١٢) اثنتي عشرة ساعة في اليوم للعاملين، وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل أجرا إضافيا يعادل أجره الأساسي محسوبا وفقا لساعات العمل الإضافية، مضافا إليه (٢٥٪) خمسة وعشرون في المائة على الأقل عن ساعات العمل النهارية، و(٥٠٪) خمسون في المائة على الأقل عن ساعات العمل الليلية، أو أن يمنحه إذنا بالتغيب عن العمل بدلا من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي.

وإذا كان العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية، أو أي إجازة رسمية، فعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل مبلغا نقديا يعادل (١٠٠٪) مائة في المائة من الأجر الأساسي اليومي للعامل، بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته، أو أن يمنح العامل إجازة تعويضية بدلا من الأيام التي عمل خلالها بحيث يمنح يوما عن كل يوم عمل فيه إذا كان العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية، والإجازات الرسمية.

وفي جميع الأحوال، يجب أن يوافق العامل على القيام بالعمل الإضافي من عدمه.

المادة (٧٢)

استثناء من أحكام المادة (٧١) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل إضافي دون الحصول على موافقته في أي من الحالات الآتية:

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.

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) أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة، أو التشغيل الإضافي، والمدة اللازمة لإتمام العمل.

وفي جميع الأحوال، يحصل العامل حال تشغيله على أجر إضافي يعادل أجره الأساسي محسوبا وفقا لساعات العمل الإضافية، مضافا إليه (٥٠٪) خمسون في المائة على الأقل عن ساعات العمل النهارية، و(٧٥٪) خمسة وسبعون في المائة عن ساعات العمل الليلية، فإذا كان العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية أو في الإجازات الرسمية استحق مبلغا نقديا يعادل (٢٠٠٪) مائتين في المائة من الأجر الأساسي بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته، أو تعويضه (٢) يومي راحة عن كل يوم عمل إذا كان العمل خلال أيام الإجازات الرسمية.

المادة (٧٣)

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المادتين (٧٠، ٧١) من هذا القانون في الأعمال الموسمية وقطاعات العمل التي يصدر بتحديدتها وتنظيمها قرار من الوزير.

المادة (٧٤)

يتعين 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.

المادة (٧٥)

يكون تشغيل النساء خلال ساعات العمل الليلية في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.
ويكون تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة (٧٦)

تمنح العاملة المرضعة (١) ساعة يوميا لرعاية طفلها، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع لمدة (١) عام واحد، ويترك تحديدها للعاملة، وتحسب هذه الساعة من ضمن ساعات العمل الفعلية.

الفصل الثاني

الإجازات

المادة (٧٧)

يستحق العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن (٢) يومين متتاليين، وفي جميع الأحوال لا يجوز حرمان العامل من حقه في أيام الراحة الأسبوعية بسبب تغيبه عن العمل بعذر أو بدون عذر.
ويجوز في الأعمال والمناطق التي يحددها الوزير جمع الراحة الأسبوعية.

المادة (٧٨)

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر شامل لا تقل عن (٣٠) ثلاثين يوماً يتمتع بها حسب مقتضيات مصلحة العمل، ولا يجوز له القيام بالإجازة قبل انقضاء (٦) ستة أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل، ويحق للعامل الذي لم ينتفع بإجازته السنوية الاحتفاظ برصيد الإجازة بما لا يزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً ما لم يكن عدم انتفاعه بالإجازة راجعاً لمصلحة العمل.

ويجوز جمع الإجازات السنوية للعامل حسب المتفق عليه بين الطرفين، ويستحق العامل غير العماني تذكرة سفر ذهاباً إلى بلده لقضاء إجازته المتفق عليها في العقد وإياباً إلى مقر عمله. وفي جميع الأحوال، لا يجوز للعامل التنازل عن إجازته، إلا أنه يجوز في الأعمال والقطاعات والفئات التي يصدر بتنظيمها قرار من الوزير، الاستعاضة عن الإجازات السنوية بنظام عمل أصح للعامل.

المادة (٧٩)

يستحق العامل أجره الشامل خلال الإجازات الرسمية المقررة قانوناً.

المادة (٨٠)

يجوز لصاحب العمل منح العامل بناء على طلبه إجازة خاصة بدون أجر على أن يتحمل العامل في هذه الحالة كافة الاشتراكات في صندوق الحماية الاجتماعية متضمنة نسبته ونسبة صاحب العمل والحكومة خلال فترة الإجازة، وتعتبر هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العامل ولا يعتد بتلك المدة في حساب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦١) من هذا القانون.

المادة (٨١)

يجوز تجزئة الإجازة وفقاً لمقتضيات مصلحة العمل، وذلك فيما عدا إجازات العمال الأحداث. ولصاحب العمل تأجيل الإجازة السنوية للعامل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وبما لا يجاوز (٦) ستة أشهر. ويتعين قيام العامل بإجازة مرة على الأقل كل (٢) عامين، وبمدة لا تقل عن (٣٠) ثلاثين يوماً. ولصاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر الأساسي عن أيام الإجازات السنوية التي لم يحصل عليها إذا وافق العامل كتابة على ذلك. ويستحق العامل الأجر الشامل عن رصيده من الإجازات السنوية إذا انتهت خدمته قبل استنفاده لها.

المادة (٨٢)

يستحق العامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضية بما لا يجاوز (١٨٢) مائة واثنين وثمانين يوماً في العام، بناء على النسب الآتية من الأجر الشامل:

١ - من اليوم (١) الأول حتى اليوم (٢١) الحادي والعشرين: (١٠٠٪) مائة بالمائة من الأجر.

٢ - من اليوم (٢٢) الثاني والعشرين حتى اليوم (٣٥) الخامس والثلاثين: (٧٥٪) خمسة وسبعون بالمائة من الأجر.

٣ - من اليوم (٣٦) السادس والثلاثين حتى اليوم (٧٠) السبعين: (٥٠٪) خمسون بالمائة من الأجر.

٤ - من اليوم (٧١) الحادي والسبعين حتى اليوم (١٨٢) المائة والاثنتين والثمانين: (٣٥٪) خمسة وثلاثون بالمائة من الأجر.

المادة (٨٣)

يجوز منح العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة لا تتجاوز (١) عاما، على أن تتحمل العاملة في هذه الحالة كافة الاشتراكات في صندوق الحماية الاجتماعية متضمنة نسبتها ونسبة صاحب العمل والحكومة خلال فترة الإجازة، وتعتبر هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العاملة ولا يعتد بتلك المدة في حساب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦١) من هذا القانون.

المادة (٨٤)

يستحق العامل إجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي:

١ - (٧) سبعة أيام إجازة أبوة، بشرط أن يولد الطفل حيا وألا تتجاوز الإجازة اليوم (٩٨) الثامن والتسعين من عمر الطفل.

٢ - (٣) ثلاثة أيام في حالة زواجه.

٣ - (٣) ثلاثة أيام في حالة وفاة الأب أو الأم أو الجد أو الجدة أو الأخ أو الأخت.

٤ - (٢) يومين في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة.

٥ - (١٠) عشرة أيام في حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء أو البنات.

٦ - (١٥) خمسة عشر يوما لأداء فريضة الحج إلى بيت الله الحرام مرة واحدة طوال مدة خدمته، شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدة (١) عام متصلة في خدمة صاحب العمل.

٧ - لأداء امتحان دراسي بحد أقصى (١٥) خمسة عشر يوما في العام، وذلك بالنسبة للعامل العماني المنتسب للدراسة في إحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات.

٨ - (١٣٠) مائة وثلاثين يوما بالنسبة للعاملة المسلمة في حالة وفاة زوجها و(١٤) أربعة عشر يوما للمرأة غير المسلمة.

٩ - (١٥) خمسة عشر يوماً طوال العام للعامل العماني لمراقبة مريض تربطه به علاقة زوجية أو صلة قرابة حتى الدرجة الثانية.

١٠ - (٩٨) ثمانية وتسعين يوماً إجازة وضع للعاملة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة. ويكون 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.

ويشترط لمنح الإجازات المنصوص عليها في هذه المادة تقديم ما يثبت ذلك.

الفصل الثالث

الأجور

المادة (٨٥)

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالريال العماني ما لم يتفق على أداؤها بإحدى العملات المتداولة قانوناً في سلطنة عمان.

المادة (٨٦)

يقع عبء إثبات الوفاء بالأجر للعامل على صاحب العمل.

المادة (٨٧)

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف أو المؤسسات المالية المحلية المرخصة من البنك المركزي العماني. ويصدر الوزير قراراً بتنظيم قيام أصحاب العمل بتحويل الأجور وحالات الاستثناء.

المادة (٨٨)

يصدر بتحديد الحد الأدنى للأجور قرار من الوزير بعد التشاور مع لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج واعتماده من مجلس الوزراء.

المادة (٨٩)

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

المادة (٩٠)

تؤدى الأجور في أحد أيام العمل مع مراعاة الأحكام الآتية:

- ١ - العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر.
- ٢ - إذا كان العمل لبعض الوقت، واستلزم العمل مدة تزيد على (٢) أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لإنهاء ما كلف به من عمل. وفي غير الحالتين السابقتين يؤدى الأجر للعامل مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن يؤدى له مرة كل (٢) أسبوعين، أو كل شهر، إذا وافق كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال (٣) ثلاثة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها، ويجوز بقرار من الوزير تحديد موعد صرف أجور العاملين قبل الموعد المحدد لها بمناسبة الأعياد الوطنية والرسمية.

المادة (٩١)

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

المادة (٩٢)

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

المادة (٩٣)

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

المادة (٩٤)

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

المادة (٩٥)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه من مال في أثناء سريان العقد أكثر من المتفق عليه بين الطرفين، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أي فوائد، ويسري الحكم ذاته على الأجور المدفوعة مقدما.

المادة (٩٦)

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

المادة (٩٧)

يقتصر حق عامل المناوبة أو العامل الذي يحدد أجره على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر، ويغيب عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول في الحصول على أجر الساعات التي عمل فيها فعلا. ويحسب أجر الساعة للعامل المحدد أجره على أساس الشهر بقسمة الأجر الشامل على المدة التي يمنح عنها الأجر ثم على عدد الساعات الأصلية طبقا لعقد العمل أو طبقا للقانون، أيهما أقل.

ويحسب أجر الساعة لعامل المناوبة في هذه الحالة على أساس قسمة الأجر الشامل عن دورة العمل بفرض اشتغاله فيها بالكامل على عدد الساعات الأصلية دون الساعات الإضافية. ولا يجوز الخصم من أجر العامل عن أي ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه كتابة للحضور أمام المحكمة أو الادعاء العام أو اللجنة أو من الجهة المختصة، كما لا يجوز الخصم من أجر عضو النقابة العمالية عن الغياب بسبب استدعائه رسميا في قضايا متعلقة بممارسة عمله النقابي، شريطة إفادة صاحب العمل بذلك مسبقا.

الباب الخامس تشغيل الأحداث

المادة (٩٨)

يحظر تشغيل العامل الحدث من الجنسين أو السماح له بالدخول في أماكن العمل ما لم يبلغ سن (١٥) الخامسة عشرة من عمره، ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال والمهن التي تقتضي ذلك.

المادة (٩٩)

لا يجوز تشغيل العامل الحدث فيما بين الساعة السادسة مساءً، والسادسة صباحاً، كما لا يجوز تشغيله تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على (٦) ست ساعات في اليوم الواحد. ولا يجوز إبقاء العامل الحدث في مكان العمل أكثر من (٧) سبع ساعات متصلة، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة فأكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من (٤) أربع ساعات متصلة.

المادة (١٠٠)

لا يجوز تكليف العامل الحدث بالعمل لساعات إضافية، أو إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، كما لا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية.

المادة (١٠١)

يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله العامل الحدث بالآتي:

- 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 يحزر أولاً بأول كشافاً مبيناً فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.
- ٥ - إبلاغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذين يكلفهم لمراقبة عملهم.

المادة (١٠٢)

مع عدم الإخلال بأحكام المواد (٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١) من هذا القانون يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

الباب السادس

السلامة والصحة المهنية

المادة (١٠٣)

تنشأ في الوزارة لجنة السلامة والصحة المهنية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها ونظام عملها قرار من الوزير.

المادة (١٠٤)

يلتزم صاحب العمل أو من يمثله بأن يحيط العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته، ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات، وذلك بأن:

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

٢ - يتثبت من أن تكون أماكن العمل نظيفة دائماً ومستوفية شروط السلامة والصحة المهنية.

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

٤ - يوفر التدريب اللازم لتعريف العمال بالمخاطر المصاحبة لمهنتهم وكيفية الوقاية منها.

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

المادة (١٠٥)

يلتزم العامل بالامتناع عن أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر، أو تلف بالوسائل الموضوعية لحماية وسلامة وصحة العمال في المنشأة، وعليه أن يستخدم وسائل الوقاية وبذل العناية اللازمة للمحافظة على ما بحوزته من معدات ووسائل العمل، وأن ينفذ التعليمات الموضوعية للمحافظة على سلامته وصحته ووقايته من الإصابات.

المادة (١٠٦)

تصدر بقرار من الوزير لائحة السلامة والصحة المهنية بعد التنسيق مع أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال)، والجهات المعنية، على أن تشمل التدابير الآتية:

- ١ - التدابير العامة للسلامة والصحة المهنية التي يجب أن تطبق في جميع أماكن العمل كتلك المتعلقة 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.
- ٣ - الجزاءات المقررة في حالة مخالفة أحكام هذه اللائحة.

المادة (١٠٧)

يجوز للجهة المختصة في حالة وجود مخالفة لأحكام السلامة والصحة المهنية توجيه إشعار خطي إلى صاحب العمل لاتخاذ تدابير تصحيحية لوقف المخالفة خلال المدة المحددة في الإشعار، وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة وصحة العاملين، يجب على الوزارة اتخاذ التدابير اللازمة لإغلاق مكان العمل، كلياً أو جزئياً، أو وقف استخدام المعدات حتى زوال الأسباب المؤدية لهذا الخطر ويجوز طلب المساعدة من شرطة عمان السلطانية، إذا لزم الأمر لتنفيذ هذه التدابير.

الباب السابع

النقابات العمالية والنقابات العامة القطاعية

والاتحاد العام للعمال

المادة (١٠٨)

يجوز للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابة عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، وتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم.

المادة (١٠٩)

تشكل النقابات العمالية اتحادا عاما للعمال يمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.
ويجوز للنقابات العمالية تشكيل نقابات عامة قطاعية فيما بينها.

المادة (١١٠)

تتمتع النقابات العمالية والنقابات العامة القطاعية والاتحاد العام للعمال بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وذلك من تاريخ التسجيل لدى الوزارة، ولها الحق في ممارسة نشاطها بحرية كاملة دون التدخل في شؤونها أو التأثير عليها.
ويصدر الوزير القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والنقابات العامة القطاعية والاتحاد العام للعمال، وآليات تفريغ العضو النقابي من العمل لأداء مهامه ومسؤولياته النقابية.

المادة (١١١)

يحظر تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية أو النقابات العامة القطاعية أو الاتحاد العام للعمال بسبب ممارستهم نشاطهم النقابي العمالي وفقا لهذا القانون واللوائح والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له.

الباب الثامن
تسوية منازعات العمل الجماعية والإضراب والإغلاق
الفصل الأول
تسوية منازعات العمل الجماعية
المادة (١١٢)

تبرم اتفاقية العمل الجماعية للمدة التي يتفق عليها الأطراف، وتكون قابلة للتجديد بالاتفاق بينهم، ويجوز إجراء مفاوضة جماعية قبل انتهاء الاتفاقية بـ (٣) ثلاثة أشهر على الأقل، ويجوز التفاوض على أي من بنود الاتفاقية خلال مدة سريانها بناء على طلب أي من الأطراف.

المادة (١١٣)

يحق لطرفي النزاع مع التقدم بطلب إلى اللجنة لتسويته، وذلك في حالة عدم وجود اتفاقية العمل الجماعية، أو عدم تضمن اتفاقية العمل الجماعية نصوصا لتسوية النزاع العمالي الجماعي، أو فشل المفاوضة الجماعية في حل النزاع.

المادة (١١٤)

تنظم اتفاقية العمل الجماعية شروط وظروف العمل بالمنشأة أو قطاع العمل، ويجب أن تكون الاتفاقية مكتوبة باللغة العربية وموقعة من ممثلي طرفي المفاوضة الجماعية ومصدقة من الوزارة، وإلا كانت باطلة.
كما يقع باطلا كل شرط يرد في اتفاقية العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له، ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.

المادة (١١٥)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١١٢) من هذا القانون، تتولى الوزارة مراجعة اتفاقية العمل الجماعية للقطاعات وتصديقها وقيدها في السجل الذي تعده لهذا الغرض، ولها الاعتراض عليها كاملة أو على جزء من بنودها ورفض قيدها، على أن يتم إخطار أطرافها بأسباب الرفض خلال شهر من تاريخ تقديمها إليها، فإذا انقضت هذه المدة دون مصادقتها أو الاعتراض عليها اعتبر ذلك بمثابة موافقة من الوزارة على هذه الاتفاقية ويجب عليها قيدها.
وفي جميع الأحوال، لا تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لأطرافها إلا بعد تصديقها وقيدها في السجل الذي تعده الوزارة لهذا الغرض.

المادة (١١٦)

تنشأ في الوزارة لجان لتسوية منازعات العمل الجماعية، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها ونظام عملها قرار من الوزير، على أن يكون تشكيل اللجنة فردياً، وأن تتضمن في عضويتها ممثلاً عن الوزارة، وممثلاً عن أصحاب العمل، وممثلاً عن الاتحاد العام للعمال.

المادة (١١٧)

يجب عند وقوع نزاع بين صاحب العمل أو ممثله وبين جميع عماله أو فريق منهم، اتباع الإجراءات الآتية:

- ١ - أن يتقدم العمال بطلب كتابي إلى صاحب العمل لتسوية النزاع، وإرسال نسخة منه إلى الجهة المختصة.
- ٢ - قيام صاحب العمل بالرد كتابة على طلب العمال خلال مدة أقصاها (٧) سبعة أيام من تاريخ تسلمه الطلب، على أن يتم إرسال نسخة من رده إلى الجهة المختصة.
- ٣ - إذا انقضت المدة المشار إليها في البند (٢) من هذه المادة دون رد من صاحب العمل، أو تعذرت التسوية لأي سبب من الأسباب، جاز للطرفين أو لأحدهما، أو من يمثلهما أن يتقدم بطلب إلى اللجنة لاتخاذ إجراءات التسوية الودية.

المادة (١١٨)

يجب أن يتضمن طلب تسوية النزاع العمالي الجماعي المقدم إلى اللجنة ما يأتي:

- ١ - أسماء وعناوين الأطراف المعنيين بالنزاع.
- ٢ - مذكرة شارحة لموضوع النزاع.
- ٣ - المستندات المؤيدة لطرفي النزاع.
- ٤ - الإجراءات التي اتبعت من أجل تسوية النزاع، إن وجدت.

المادة (١١٩)

يتعين على اللجنة حل النزاع ودياً خلال (١٥) خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا تمت التسوية ودياً وجب على اللجنة إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان، وفي حالة تعذر تسوية النزاع ودياً على اللجنة أن تقدم خلال (٧) سبعة أيام من تاريخ تعذر التسوية الودية تقريراً للجهة المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع، وما تم قبوله، أو رفضه من الطرفين، أو أحدهما، وأسباب الرفض.

المادة (١٢٠)

إذا تعذر تسوية النزاع وديا، أو إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التسوية الودية، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم التي تتولى إحالة النزاع إلى لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية.

المادة (١٢١)

تنشأ في الوزارة لجنة تسمى "لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية"، وتشكل من رئيس إحدى دوائر محاكم الاستئناف، وعضوية كل من:

١ - محكم عن الوزارة يختاره الوزير.

٢ - محكم عن صاحب العمل يختاره رئيس غرفة تجارة وصناعة عمان.

٣ - محكم عن العمال يختاره رئيس الاتحاد العام للعمال.

وعلى كل من الوزارة وصاحب العمل والاتحاد العام للعمال أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

المادة (١٢٢)

يحدد رئيس لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

المادة (١٢٣)

تفصل لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية في النزاع المعروض عليها خلال مدة لا تجاوز (١) شهرا من بدء نظره.

المادة (١٢٤)

تطبق لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه، تفصل لجنة التحكيم في النزاع بمقتضى أحكام الشريعة الإسلامية أو العرف أو قواعد العدالة والإنصاف وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة.

ويصدر الحكم مسببا بأغلبية الآراء، فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس، ويعتبر الحكم نهائيا، ولا يجوز الطعن عليه إلا أمام المحكمة العليا.

المادة (١٢٥)

يجب على لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية إخطار طرفي النزاع بصورة من حكمها بكتاب مسجل، وذلك خلال (٣) ثلاثة أيام من تاريخ صدوره، وترسل لجنة التحكيم ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة المختصة لحفظه لديها خلال المدة التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير، ويكون لذوي الشأن حق الحصول على صورة من الحكم. ولكل من طرفي النزاع الطعن في حكم لجنة التحكيم أمام المحكمة العليا طبقاً للشروط والإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والتجارية.

المادة (١٢٦)

تطبق - فيما لم يرد بشأنه نص خاص في شأن التحكيم في منازعات العمل الجماعية - أحكام قانون التحكيم في المنازعات المدنية والتجارية، وأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية.

الفصل الثاني

الإضراب والإغلاق

المادة (١٢٧)

للعامل الحق في الإضراب السلمي عن العمل في المنشأة لتحسين شروط العمل وظروفه، شريطة أن يكون إعلان الإضراب بموافقة ثلاثة أرباع أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية في المنشأة.

المادة (١٢٨)

يحظر القيام بالإضراب أو الدعوة إليه أو التحريض عليه في المنشآت التي تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور، بما في ذلك المنشآت النفطية، والمصافي البترولية، والموانئ، والمطارات ووسائل النقل العام، وغيرها من المنشآت التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة (١٢٩)

يلتزم العمال أو من يمثلهم في المنشأة بإخطار صاحب العمل والجهة المختصة كتابة برغبة العمال في الإضراب قبل (٣) ثلاثة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد له، وتبين في الإخطار أسباب الإضراب ومطالب العمال. ويجب أن توافي اللجنة بنسخة من هذا الإخطار لتبشر إجراءاتها لتسوية النزاع العمالي الجماعي وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (١٣٠)

يجب على العمال وقف الإضراب عند بدء إجراءات تسوية النزاع العمالي الجماعي.

المادة (١٣١)

يترتب على الإضراب عن العمل المنصوص عليه في المادة (١٢٧) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

المادة (١٣٢)

يحظر على صاحب العمل إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً في أثناء مراحل تسوية النزاع ودياً، أو خلال الفصل فيه بطريق التحكيم.

المادة (١٣٣)

يحق لصاحب العمل عند الاقتضاء إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً للدفاع عن مصالحه. ويجب وقف الإغلاق فور موافقة الأطراف على بدء إجراءات تسوية النزاع العمالي الجماعي.

المادة (١٣٤)

يجب أن يخطر صاحب العمل العمال أو النقابة العمالية بالمنشأة بالإغلاق، ويتعين أن يتضمن الإخطار سبب الإغلاق والتاريخ المزمع لتنفيذه، ولا يجوز أن ينفذ الإغلاق قبل مضي (٣) ثلاثة أسابيع من تاريخ الإخطار. ويجب موافاة اللجنة بنسخة من الإخطار لتبأشر إجراءاتها لتسوية النزاع العمالي الجماعي وفقاً لأحكام القانون.

المادة (١٣٥)

يحظر على صاحب العمل إغلاق المنشأة التي تقدم خدمات عامة أو أساسية بما في ذلك المنشآت النفطية والمصافي البترولية والموانئ والمطارات ووسائل النقل العام وغيرها من المنشآت التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

المادة (١٣٦)

تكون أيام الإغلاق أيام عمل مستحقة الأجر.

الباب التاسع

تفتيش العمل والحوار المشترك بين أطراف الإنتاج

الفصل الأول

تفتيش العمل

المادة (١٣٧)

تكون للموظفين - الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانونا بالاتفاق مع الوزير - صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له، وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم، ويكون لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له. ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل اليمين أمام الوزير بأن يؤديوا عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سرا من أسرار العمل أو أي معلومات أو بيانات اطلعوا عليها بحكم عملهم، ولو بعد انتهاء خدمتهم.

المادة (١٣٨)

يلتزم صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم للموظفين المنصوص عليهم في المادة (١٣٧) من هذا القانون 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 الصادرة تنفيذا له. ويحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمدا هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم.

المادة (١٣٩)

يصدر الوزير قرارا بتحديد الإجراءات والضوابط التي يتم التعامل بموجبها مع المخالفين لأحكام قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذا له. وللوزارة - بالتنسيق مع الجهات المختصة - ربط المخالفات المقيدة ضد أصحاب العمل في سجل التزامات تلك الجهات ولإيقاف خدماتها عنهم حتى زوال تلك المخالفات.

الفصل الثاني

لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج

المادة (١٤٠)

تنشأ في الوزارة لجنة تسمى "لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج"، تختص بالآتي:

- ١ - دراسة المقترحات التي من شأنها تنظيم سوق العمل.
- ٢ - تعزيز وتقوية علاقات العمل بين أطراف الإنتاج.
- ٣ - دراسة المستجدات في معايير العمل العربية والدولية للاستفادة منها في تعزيز الحوار المشترك بما يخدم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج.
- ٤ - التعاون المشترك لتوجيه جهود الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل من أجل زيادة الإنتاج وتعزيز التنافسية وتحقيق التوازن والانسجام بين مصالح العاملين وأصحاب الأعمال على نحو يعزز الجهد الوطني لبلوغ التنمية الشاملة والمستدامة.
- ٥ - دراسة النماذج التي تعدها الوزارة لنظام العمل والجزاءات والشكاوى.

المادة (١٤١)

تشكل لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج برئاسة الوزير، على أن تضم في عضويتها ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال).
ويصدر الوزير قراراً بتشكيل اللجنة، وتحديد نظام وآلية عملها.

الباب العاشر

العقوبات

المادة (١٤٢)

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب على الجرائم المبينة في هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيه.

المادة (١٤٣)

يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عماني، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين:

- ١ - كل من حرض أو ساعد، أو اتفق أو ارتكب أي فعل بالمخالفة لأحكام المادة (٢٩) من هذا القانون، وإذا كان مرتكب المخالفة من غير العمانيين يتم إبعاده من سلطنة عمان على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من الدخول إليها، وتعدد العقوبة بتعدد العمال غير العمانيين الذين تم تشغيلهم من غير ترخيص أو بالمخالفة للترخيص، ويلتزم صاحب العمل الذي شغلهم بمصاريف إعادتهم إلى بلدانهم مع حرمان صاحب العمل والطرف المشغل من استقدام عمال غير عمانيين لمدة لا تزيد على (٢) عامين، وتضاعف العقوبة إذا كان العامل الذي تم تشغيله ممن دخلوا سلطنة عمان بطريقة غير مشروعة، أو تاركا عمله لدى صاحب العمل الذي رخص له بتشغيله، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.
- ٢ - صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات وفقا لأحكام هذا القانون أو يقدم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين، أو يقوم بأي فعل من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو النقابات العامة القطاعية أو الاتحاد العام للعمال.
- ٣ - كل من يخالف أحكام المادتين (٣١)، (٣٢) من هذا القانون والقرارات المتعلقة بشروط الترخيص، إضافة إلى إلغاء الترخيص، أو إيقافه لمدة لا تقل عن (١) عام.
- ٤ - كل شخص يعرقل أو يعطل عمدا أحدا من الموظفين المخولين صفة الضبطية القضائية عن ممارسة سلطاته أو إنجاز أي واجب مخول له، أو مفروض عليه، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

٥ - العامل غير العماني الذي يعمل في سلطنة عمان بدون ترخيص، أو الذي يعمل لدى غير صاحب العمل المرخص له بتشغيله، فضلا عن إلغاء الترخيص الصادر له، إن وجد، وإبعاده من سلطنة عمان على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول سلطنة عمان.

٦ - كل من يخالف أحكام المواد (٥، ١٨، ٢٢، ٢٧، ٧٥، ٧٦، ٩٨، ٩٩، ١٠٠) من هذا القانون.

المادة (١٤٤)

يعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني، ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عماني كل صاحب عمل لا يلتزم بنسب التعمين المقررة أو خطة إحلال العمانيين محل العمال غير العمانيين، وذلك عن كل عماني مطلوب تعيينه أو إحلاله. وعلى صاحب العمل تحقيق نسبة التعمين المقررة قانونا خلال (٦) ستة أشهر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

المادة (١٤٥)

يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (١) شهر، ولا تزيد على (٦) ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني، ولا تزيد على (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من:

١ - يخالف أحكام المواد (١٢٨، ١٢٩، ١٣٠، ١٣٢، ١٣٤، ١٣٥) من هذا القانون.

٢ - العامل الذي يعرقل أو يعطل العمل في المنشأة خلال فترة الإضراب.

المادة (١٤٦)

يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر، ولا تزيد على (٣) ثلاث سنوات، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال عماني، ولا تزيد على (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل عامل طلب أو قبل لنفسه أو لغيره أي مقابل كان، أو أخذ وعدا بذلك بغير علم صاحب العمل ورضاه لأداء عمل من الأعمال المكلف بها، أو للامتناع عنه.

المادة (١٤٧)

يعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني، ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عماني كل من يخالف أحكام المواد (٣، ٦، ٨، ١٤، ١٩، ٢٤، ٢٥، ٣٦، ٣٩، ٤٩، ٥٠، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٧٠، ٧٤، ٨٧، ٩١، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ١٠١، ١٠٤، ١١١، ١١٧) من هذا القانون.

وفي جميع الأحوال، تتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت عليهم المخالفة، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

المادة (١٤٨)

يعاقب بغرامة لا تقل عن (١٠٠) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (٣٠٠) ثلاثمائة ريال عماني كل من يخالف أحكام المواد (٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٢، ٨٤، ٩٠) وتتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

المادة (١٤٩)

يجوز للوزير أو من يفوضه عدم السير في إجراءات الدعوى في الجرائم المعاقب عليها في هذا القانون والتصالح بغرامات مالية وفقا للقواعد والفئات التي يصدر بها قرار من الوزير.

وللوزير إبعاد العامل المخالف إداريا من سلطنة عمان على نفقة الطرف المشغل، وحرمانه من دخول سلطنة عمان، وإيقاف خدمات الوزارة عن صاحب العمل والطرف المشغل.

المادة (١٥٠)

يجوز بقرار من الوزير فرض جزاءات إدارية على مخالفة أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.