

وزارة العمل

قرار وزاري

رقم ٢٠٢٥/٥٧٤

بإصدار اللائحة التنظيمية لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم

استناداً إلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٥٣،
وإلى القرار الوزاري رقم ٢٠٠٤/١٨٩ بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة،

تقرر

المادة الأولى

يعمل في شأن عمل عمال المنازل ومن في حكمهم بأحكام اللائحة التنظيمية المرفقة.

المادة الثانية

يجب على المخاطبين بأحكام اللائحة المرفقة توفير أوضاعهم طبقاً لأحكامها خلال
(٣) ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بها.

المادة الثالثة

يلغى القرار الوزاري رقم ٢٠٠٤/١٨٩ المشار إليه، والنموذجين رقمي (٤) و(٨) المرفقين
باللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية الصادرة بالقرار
الوزاري رقم ٢٠١١/١، كما يلغى كل ما يخالف الأحكام المرفقة، أو يتعارض معها.

المادة الرابعة

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

صدر في: ١٦ / ٤ / ١٤٤٧هـ

الموافق: ٩ / ١٠ / ٢٠٢٥م

د. محاد بن سعيد بن علي باعوين

وزير العمل

اللائحة التنظيمية لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم

الفصل الأول

تعريفات وأحكام عامة

المادة (١)

في تطبيق أحكام هذه اللائحة 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- صاحب العمل:

كل شخص طبيعي يعمل لديه عامل أو أكثر لقاء أجر.

٤- العامل:

كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته وإشرافه أو من يقوم مقامه من أسرته لقاء أجر.

٥- الأجر:

المقابل النقدي المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل.

٦- عقد العمل:

اتفاق يلتزم العامل بمقتضاه بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل أو أسرته لقاء أجر.

٧- مكتب الاستقدام:

المنشأة المرخص لها في مزاوله نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية.

المادة (٢)

تسري أحكام هذه اللائحة على أصحاب العمل، والعمال المزاولين للمهن الآتية:

- ١- عامل منزل.
- ٢- مربية أطفال.
- ٣- سائق خاص.
- ٤- حدائقي.
- ٥- عامل زراعي.
- ٦- حارس بناية سكنية.
- ٧- مساعد صحي بالمنزل.
- ٨- ممرض خاص.
- ٩- طباط بالمنزل.
- ١٠- مربّي إبل.
- ١١- مربّي مواشي.
- ١٢- سائس خيل.

المادة (٣)

تعتبر الحقوق المقررة في هذه اللائحة الحد الأدنى من حقوق العامل، ويقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذه اللائحة، أو إذا كان يتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل المقررة، ويجوز أن يتضمن عقد العمل شروطا أفضل للعامل.

المادة (٤)

يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري على العامل أو التعدي عليه بأي شكل من أشكال العنف والتحرش.

المادة (٥)

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

المادة (٦)

يحظر تشغيل العمال ممن تقل أعمارهم عن (٢١) واحد وعشرين عاما.

المادة (٧)

يحظر على صاحب العمل تقاضي أي مبالغ من العامل مقابل استقدامه أو تشغيله لديه أو نقل خدماته إلى الغير.

المادة (٨)

يحظر على صاحب العمل استقدام العامل ما لم يكن حاصلا على ترخيص في ذلك من الوزارة.

المادة (٩)

يحظر على صاحب العمل الآتي:

- ١- السماح للعامل المرخص له في العمل لحسابه الخاص أو لدى الغير.
- ٢- تشغيل عامل غير مرخص له في العمل لديه أو مقيم في سلطنة عمان بطريقة غير مشروعة.
- ٣- تشغيل العامل في غير المهنة المرخص له في العمل بها.

المادة (١٠)

يحظر على صاحب العمل الإعلان أو الترويج للعامل على أساس العقيدة أو اللون، أو بطريقة مهينة لكرامة الإنسان بغرض نقل خدماته إلى صاحب عمل آخر.

المادة (١١)

يحظر على العامل الالتحاق بأي عمل في سلطنة عمان قبل الحصول على ترخيص في مزاولة العمل، ويشترط لمنح ترخيص مزاولة العمل الآتي:

- ١- أن يكون قد دخل سلطنة عمان بطريقة مشروعة، ومستوفيا الشروط المنصوص عليها في قانون إقامة الأجانب واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.
- ٢- أن يكون لائقا صحيا وخاليا من الأمراض التي تحددها وزارة الصحة.

المادة (١٢)

مع عدم الإخلال بقانون الإجراءات الجزائية، يجب على صاحب العمل تقديم التسهيلات اللازمة للموظفين المخولين صفة الضبطية القضائية من التقسيم الإداري المختص في الوزارة بما في ذلك:

- ١- السماح بمقابلة العامل أو إحضاره إلى الجهة المختصة في الوزارة لحضور الحملات والورش التوعوية التي تنظمها، أو في حال ورود شكوى منه بشأن الإخلال في حق من حقوقه المقررة في هذه اللائحة.
- ٢- تقديم البيانات والمعلومات والمستندات والوثائق اللازمة على أن تكون صحيحة.
- ٣- السماح بزيارة مكان عمل العامل أو محل إقامته - بعد الحصول على إذن من الادعاء العام - إذا اقتضت الضرورة ذلك.

الفصل الثاني

التزامات صاحب العمل والعامل

المادة (١٣)

يلتزم صاحب العمل بالآتي:

- ١- معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ كرامته وسلامته وصحته.
- ٢- توفير المأكل ومكان الإقامة الملائم للعامل.
- ٣- توفير مستلزمات أداء العمل المتفق عليه.
- ٤- عدم تكليف العامل بأي عمل خطر يهدد سلامة العامل أو صحته أو يمس كرامته الإنسانية.

المادة (١٤)

يجب أن يكون مكان إقامة العامل مستوفيا الآتي:

- ١- أن يكون جيد التهوية والإضاءة والتكييف.
 - ٢- أن تكون الأبواب والنوافذ والأسقف فيه سليمة.
 - ٣- أن يكون مجهزا بوسائل النوم الجيدة وخزانة مناسبة لحفظ أغراض العامل الخاصة.
 - ٤- أن تتوفر فيه دورة مياه صحية وسليمة جيدة التهوية والإضاءة.
- ويجب على العامل المحافظة على نظافة مكان إقامته وجميع محتوياته.

المادة (١٥)

يجب على صاحب العمل توفير وسيلة نقل للعامل من وإلى مكان العمل دون مقابل، وذلك في حالة إقامة العامل خارج منزل صاحب العمل.

المادة (١٦)

يلتزم صاحب العمل بتغطية التأمين الصحي للعامل.

المادة (١٧)

يجب على صاحب العمل أن ينشئ ملفا خاصا لكل عامل يعمل لديه على أن يتضمن الآتي:

- ١- نسخة من جواز سفر العامل وبطاقة الإقامة.
 - ٢- كل ما يتعلق بالإجازات المنصوص عليها في هذه اللائحة.
 - ٣- أي بيانات أو مستندات متعلقة بالعمل.
 - ٤- إخطارات الخصم من الأجر.
- ويجب على صاحب العمل الاحتفاظ بالملف لمدة لا تقل عن (١) عام واحد بعد انتهاء علاقة العمل، كما يلتزم بتقديمه للوزارة في حال طلب منه ذلك.

المادة (١٨)

يلتزم العامل بالآتي:

- ١- احترام الأديان والمعتقدات الدينية وقوانين البلاد وعادات المجتمع وتقاليده الاجتماعية وقيمته الدينية والأخلاقية.
- ٢- حسن معاملة صاحب العمل وأسرته، وعدم الإساءة إليهم وخاصة الأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن منهم.
- ٣- أداء العمل المتفق عليه، وأي أعمال أخرى من ذات طبيعة عمله.
- ٤- المحافظة على أموال وممتلكات صاحب العمل وأسرته، وعدم ممارسة أي نشاط أو أعمال من شأنها الإضرار بهم وبمصالحهم.

- ٥- المحافظة على الأسرار الخاصة بصاحب العمل وأفراد أسرته التي يطلع عليها في أثناء العمل أو بسببه وعدم التدخل في شؤونهم.
- ٦- تنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل وأفراد أسرته ما لم تكن مخالفة للقانون أو عقد العمل أو تؤدي إلى تعريض حياته أو ماله للخطر.
- ٧- حفظ المستلزمات المسلمة إليه لتأدية عمله، واستعمالها فيما أعدت له، وإعادتها إلى صاحب العمل عند انتهاء خدمته.

الفصل الثالث

عقد العمل

المادة (١٩)

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 يتضمن عقد العمل بصفة خاصة البيانات الآتية:

- ١- اسم صاحب العمل وبياناته.
 - ٢- اسم العامل وبياناته.
 - ٣- تاريخ بدء العمل وفترة الاختبار.
 - ٤- نوع وطبيعة العمل المكلف به العامل.
 - ٥- بيان مكان العمل.
 - ٦- ساعات العمل والراحة.
 - ٧- مقدار الأجر الشهري وموعد أدائه من كل شهر.
 - ٨- أي شروط أخرى تقتضيها طبيعة العمل.
- ويجب على صاحب العمل تسجيل العقد إلكترونيا في نظام الوزارة المعد لذلك، وإجراء التعديلات اللازمة في حالة تعديل أي بند من بنود العقد.

المادة (٢٠)

يجوز تحديد فترة اختبار للعامل لمدة لا تزيد على (١٥) خمسة عشر يوما تبدأ من تاريخ مباشرته العمل، وذلك لتقييم كفاءته المهنية وسلامة سلوكه الشخصي، وتقييم العامل لبيئة العمل، وتدخل فترة الاختبار في مدة الخدمة المستحق عنها الحقوق المقررة في هذه اللائحة.

ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى صاحب العمل نفسه، ويستثنى من ذلك قيام صاحب العمل بإبرام عقد عمل آخر لا تخضع أحكام تنفيذه والقيام به لأحكام هذه اللائحة.

ويجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء العقد خلال هذه الفترة إذا تبين لأي منهما عدم ملائمة الاستمرار في التعاقد، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بمدة لا تقل عن (٧) سبعة أيام.

المادة (٢١)

إذا استمر صاحب العمل والعامل في تنفيذ عقد العمل بعد انقضاء مدته اعتبر العقد ممتدا بذات الشروط الواردة فيه بما في ذلك شرط المدة. وفي حال لم يرغب أي من الطرفين في تجديد العقد يلتزم الطرف الراغب في إنهائه بإخطار الطرف الآخر بذلك قبل نهاية مدة العقد بـ (٢) شهرين على الأقل.

الفصل الرابع

ساعات العمل والإجازات والأجور

المادة (٢٢)

تكون ساعات العمل وفقاً لما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل على ألا تزيد على (١٢) اثنتي عشرة ساعة في اليوم، تتخللها فترة أو فترات للراحة وتناول الطعام على أن تحدد فترة للراحة في اليوم لا تقل عن (٨) ثماني ساعات ولا تدخل فترات الراحة ضمن حساب ساعات العمل.

ودون الإخلال بالفقرة الأولى المنصوص عليها في هذه المادة يجوز تشغيل العامل لأداء عمل إضافي بما لا يزيد على (٢) ساعتين إضافيتين في اليوم مقابل أجر إضافي يعادل أجره اليومي، محسوبا وفقا لساعات العمل الإضافية شريطة الاتفاق على ذلك كتابة.

المادة (٢٣)

يمنح العامل راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن (١) يوم واحد، ما لم يتم الاتفاق على مدة أكثر.

ويجوز تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية بعد الاتفاق معه كتابة على ذلك، شريطة أن يمنح أجرا يعادل أجره اليومي بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته أو تعويضه بيوم راحة آخر.

المادة (٢٤)

للعامل الذي يثبت مرضه بشهادة صادرة عن جهة طبية معتمدة الحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوما في العام، متصلة أو منفصلة وفقا للشهادة الطبية الصادرة له.

ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أثناء فترة إجازته المرضية.

المادة (٢٥)

يستحق العامل إجازة سنوية بأجره الشهري المتفق عليه لا تقل عن (٢١) واحد وعشرين يوما عن كل عام يقضيه في الخدمة لدى صاحب العمل، ويجوز تجزئة الإجازة واختيار موعد ومكان قضائها بالاتفاق بين الطرفين.

ويجوز تعويض العامل عن أيام الإجازة السنوية ببديل يعادل أجره اليومي وفقا لرصيد أيام الإجازة السنوية، شريطة الاتفاق على ذلك كتابة.

ويستحق العامل الأجر عن رصيده من الإجازات السنوية إذا انتهت خدمته قبل استنفاده لها.

المادة (٢٦)

تدخل جميع الإجازات المقررة في هذه اللائحة ضمن مدة خدمة العامل.

المادة (٢٧)

يجب على صاحب العمل أداء أجر العامل بالريال العماني ما لم يتفق على أدائه بإحدى العملات المتداولة قانوناً في سلطنة عمان، وذلك خلال مدة لا تتجاوز (٧) سبعة أيام من تاريخ استحقاقه المحدد في عقد العمل.

المادة (٢٨)

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد تسلم الأجر في السجل المعد لذلك أو إيداعه أو تحويله إلى حساب العامل لدى أحد المصارف أو المؤسسات المالية المحلية المرخصة من البنك المركزي العماني. ويجوز للوزارة تحديد نظام يلتزم به صاحب العمل لأداء أجر العامل.

المادة (٢٩)

- لا يجوز الخصم من أجر العامل إلا في الحالات الآتية:
- ١- إذا تسبب العامل عمداً أو إهمالاً في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل كانت في عهده أو تحت تصرفه.
 - ٢- استقطاع ما يلزم لاستيفاء الديون والغرامات تنفيذاً لحكم قضائي أو قرار إداري على العامل.
 - ٣- قرض حصل عليه العامل من صاحب العمل شريطة وجود اتفاق مكتوب بين الطرفين بشأنه، ولا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة تقاضي أي فوائد عن القرض.
- وفي جميع الأحوال، لا يجوز الخصم بأكثر من ربع أجر العامل.

الفصل الخامس

انتهاء علاقة العمل

المادة (٣٠)

- ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية:
- ١- انتهاء مدة العقد ما لم يستمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انتهاء مدته.
 - ٢- ثبوت عدم لياقة العامل الصحية للعمل أو عجزه أو وفاته.

٣- وفاة صاحب العمل، ويجوز في هذه الحالة أن يستمر العقد بالاتفاق بين العامل وأسرته صاحب العمل المتوفى لحين توفيق أوضاع العامل بما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة والقوانين واللوائح والقرارات المنظمة لإقامة الأجانب وتراخيص مزاولة العمل، وذلك خلال مدة لا تزيد على (٩٠) تسعين يوما من تاريخ الوفاة.

٤- إنهاء العقد من قبل صاحب العمل أو العامل وفق أحكام هذه اللائحة.

٥- اتفاق صاحب العمل والعامل على إنهاء العقد.

المادة (٣١)

يجب على صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته، تعادل نصف الأجر الشهري عن كل عام من أعوام الخدمة، ويستحق العامل المكافأة عن كسور العام بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة، ويحق لصاحب العمل أن يخصم من المكافأة المبالغ التي يكون العامل مدينا له بها.

ويبدأ حساب السنوات المستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة اعتبارا من تاريخ العمل بهذه اللائحة، ولا تستحق المكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن (٢) عامين.

المادة (٣٢)

يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بتسليم العامل جميع مستحققاته الناشئة بموجب أحكام هذه اللائحة أو العقد خلال (٥) خمسة أيام من تاريخ آخر يوم عمل للعامل لديه إذا تم الاتفاق على نقل خدماته إلى صاحب عمل آخر، وفي حالة الاتفاق على مغادرة العامل إلى بلده فيتم تسليمه مستحققاته قبل موعد مغادرته بمدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أيام.

المادة (٣٣)

يتحمل صاحب العمل تكاليف إعادة العامل إلى بلده على نفقته الخاصة في الحالات الآتية:

١- ثبوت عمل العامل لحسابه الخاص أو لدى الغير مع علم صاحب العمل بذلك.

٢- ثبوت مخالفة صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته المادة (٤) من هذه اللائحة.

ويتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده إذا رغب في إنهاء عقد العمل دون سبب مشروع قبل انتهاء مدة العقد أو في الحالات المنصوص عليها في المادة (٣٥) من هذه اللائحة.

المادة (٣٤)

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى بلده أو إلى أي بلد آخر يتم الاتفاق عليه بعد انتهاء عقد العمل خلال مدة أقصاها (٣٠) ثلاثون يوما، ما لم يتم نقل خدمات العامل إلى صاحب عمل آخر، 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 بإعادته على نفقة الوزارة والرجوع على صاحب العمل بالتكاليف التي تكبدتها الوزارة في سبيل ذلك.

المادة (٣٥)

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ودون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية:

١- اعتداء العامل على صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته، أو قيامه بأعمال من شأنها أن تشكل خطرا عليهم.

٢- ثبوت انتهاك العامل حرمة مكان العمل بأي وسيلة كانت.

٣- تغيب العامل أو انقطاعه عن العمل دون عذر مقبول لأكثر من (٣) ثلاثة أيام متصلة أو أكثر من (٧) سبعة أيام منفصلة خلال العام الواحد.

٤- إخلال العامل بالجسيم بالتزاماته المقررة بموجب أحكام هذه اللائحة وعقد العمل.

٥- إدانة العامل في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

المادة (٣٦)

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون التقيد بمدة الإخطار المحددة في العقد، وقبل نهاية مدته، 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 لم يقم صاحب العمل بمنح العامل أجره كاملا أكثر من (٢) شهرين متتاليين، أو أخل بتنفيذ التزاماته المقررة بموجب أحكام هذه اللائحة أو عقد العمل.

٢- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله غشا في أثناء التعاقد مع العامل فيما يتعلق بشروط العمل.

٣- إذا ارتكب صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته أمرا مخلا بالآداب تجاه العامل.

٤- إذا اعتدى عليه صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته بما يمس بدنه أو حياته أو كرامته.

٥- إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود هذا الخطر ولم يعمل على إزالته.

الفصل السادس

منازعات العمل

المادة (٣٧)

تسري بشأن المنازعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل وفقا لأحكام هذه اللائحة وعقد العمل حكم المادة (٩) من قانون العمل.

ويعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي للدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذه اللائحة التي يرفعها العامل أو المستحقون عنه.

المادة (٣٨)

يجوز لمكتب الاستقدام الذي قام باستقدام العامل إخطار الوزارة نيابة عن العامل إذا ثبت لديه إخلال صاحب العمل بأي حق من حقوقه الناشئة بموجب أحكام هذه اللائحة أو عقد العمل، وذلك وفقا للإجراءات التي تحددها الوزارة.

الفصل السابع

الجزاءات الإدارية

المادة (٣٩)

تفرض على كل من يخالف أحكام هذه اللائحة غرامة إدارية لا تقل عن (٥٠) خمسين ريالاً عمانياً، ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمائة ريال عمانياً عن كل مخالفة، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الواقع في شأنهم المخالفة.