

جلسة يوم الاثنين الموافق ٢٠١٧/١٢/٣١ م

المشكلة برئاسة فضيلة القاضي / د. يعقوب بن محمد بن عبيد السعيد،
وعضوية كل من أصحاب الفضيلة القضاة: سعيد بن سليمان المسكري ، أحمد
السدراتسي، عبد المجيد محمد المانع، عابدين صلاح حسن.

(٢٧١)

الطعن رقم ٦٦٥/٢٠١٦ م

**عامل (حق- إبراء - بطلان- عقد عمل - الانتقاص من حقوق العامل - شرطه -
عدم امكانية تجزئة العقد وأن يكون أكثر فائدة للعامل)**

- يقع باطلا كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون
إذا كان مخالفا لأحكام قانون العمل ؛ إلا أن شرط تطبيق هذه القاعدة أن
يكون الشرط المخالف لأحكام قانون العمل مستقلا عن باقي شروط العقد ولا
يرتبط بباقي بنوده ارتباطا لا يقبل التجزئة فحينئذ يبطل الشرط المخالف
للقانون وتصح باقي شروط العقد أما إذا كان الشرط المخالف لأحكام قانون
العمل مرتبطا بباقي شروط العقد ارتباطا لا يقبل التجزئة بحيث تشكل
شروط العقد مجتمعة نظاما متكاملًا له كيان خاص وفي هذه الحالة لا ينظر
لأي شرط على استقلاله على أنه يخالف أحكام قانون العمل وإنما يتعين النظر
إلى شروط العقد مجتمعة وإلى النظام في جملته والوقوف على ما إذا كان
مخالفا لأحكام قانون العمل من عدمه وذلك بالتعرف على ما إذا كان النظام
برمته أكثر فائدة للعامل من عدمه .

- استثناء من مبدأ عدم جواز الانتقاص من حقوق العامل المقررة بقانون العمل
يجوز أن يتضمن العقد شرطا ينتقص من تلك الحقوق ويشترط لذلك أن يكون
العقد لا يقبل التجزئة بشأن ما تضمنه من شروط وأن يكون أكثر فائدة للعامل
ولحكمة الموضوع سلطة مراقبة تحقق هذين الشرطين.

الوقائع

تتلخص وقائع الدعوى في أن المطعون ضده تقدم بشكوى لدى دائرة تسوية
المنازعات العمالية بمحافظة الظاهرة بتاريخ ٢٠١٥/١٢/٧ م مقررًا أنه التحق

بالعمل لدى الطاعنة بتاريخ ٥/١/٢٠٠٩م بمهنة عامل شحن وتضريح بأجر شهري قدره (١٨٥ر.ع) طالباً تطبيق نص المادة ٦٥ من قانون العمل وأمام تعذر التسوية الودية أحييت الدعوى إلى المحكمة الابتدائية بعبري وقيدت برقم ١٦١/٢٠١٥م وحيث قدم المدعي بوساطة وكالة مذكرة ختامية طلب فيها:

إلزام المدعى عليها بصرف بدل الإجازات الرسمية بواقع ٥٠% إضافية للراتب الشامل منذ تعيين المدعي وحتى الفصل في الدعوى ولمدة ١٠ أيام للعيدين (الظفر والاضحى) ويوم واحد عن يوم النهضة المباركة ويومين عن العيد الوطني ويوم واحد عن رأس السنة الهجرية ليكون المجموع (١٦ يوماً) في كل عام وفقاً لراتبه الشامل.

إلغاء الإنذارات الموجهة له من المدعى عليها في يوم إجازة العيد الوطني يومي ٣ و٢ ديسمبر ٢٠١٥م.

إلغاء قرار الخصم من الراتب عن إجازة العيد الوطني لعام ٢٠١٥م.

إلزام الشركة بالمصاريف والرسوم والأتعاب بحساب مائة ريال.

وبجلسة يوم ١٥/٢/٢٠١٦م حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع برفضها وإعفاء المدعي من المصاريف.

وحيث لم يلق هذا الحكم قبولاً لدى العامل فاستأنفه بتاريخ ٨/٣/٢٠١٦م أمام محكمة الاستئناف بعبري طالباً بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً بالزام المستأنف ضدها بأن تدفع له مبلغاً قدره (٢٥٦,٣٦٢ر.ع) وحمل المصاريف وأتعاب المحاماة عن درجتي التقاضي بما قدره مائتا ريال عماني عليها.

وحيث أصدرت محكمة الاستئناف حكمها بتاريخ ٢٢/٦/٢٠١٦م بقبول الاستئناف شكلاً

وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً باستحقاق المستأنف بدل العطل الرسمية خلال سنة سابقة من تاريخ الدعوى وتحميل المستأنف ضدها المصاريف.

وحيث لم ترض الشركة ذلك الحكم فطعن عليه بالنقض أمام هذه المحكمة

بالطعن المائل بموجب صحيفة أودعت أمانة سر هذه المحكمة موقعة من محام مقبول أمام المحكمة العليا بموجب سند وكالة مصدق عليه من دائرة الكاتب بالعدل يجيز له ذلك بعد سداد الكفالة المقررة قانوناً طالبة الحكم أولاً بقبول الطعن شكلاً.

وثانياً وبصفه مستعجلة بوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه مؤقتاً لحين الفصل في الطعن.

ثالثاً وفي الموضوع : نقض الحكم المطعون فيه كلياً والقضاء مجدداً بإحالة الدعوى إلى محكمة استئناف عبري لنظرها مجدداً بهيئة مغايرة ورد الكفالة للطاعنة.

نقض الحكم المطعون فيه جزئياً فيما قضى به من أحقية المطعون ضده في التعويض عن عمله في الإجازات الرسمية عن سنة سابقة عن تاريخ تقديم الدعوى والقضاء مجدداً بالآتي:

عدم جواز نظر استئناف المطعون ضده رقم ٢٨ / ٢٠١٦ لانتهاية الحكم المستأنف عملاً بالمادة ٣٧ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية.

فسخ نظام عمل المطعون ضده ١٤ يوماً مقابل ١٤ يوماً راحة والعودة للعمل ٥ أيام مقابل يومان راحة وإلزام المطعون ضده المصاريف عدا الرسوم.

ونعت الطاعنة على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والثابت بالأوراق والقصور في التسبب والإخلال بحق الدفاع إذ أن الأوراق اشتملت على ما يفيد أن المطعون ضده أسقط حقه في الإجازات الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية عدا إجازة العيدين (الفرط والاضحى) ولأن الأوراق خلت مما يفيد أن الطاعنة أقرت بعمل المطعون ضده خلال الإجازات الرسمية خلافاً لما انتهت إليه محكمة الاستئناف المطعون في حكمها وحيث أعلن المطعون ضده بصحيفة الطعن فقدم بوساطة وكيله مذكرة بالرد خلال المهلة ووفقاً للإجراءات المقررة طالباً رفض الطعن وتأييد الحكم المطعون فيه وإلزام الطاعنة بالرسوم وأتعاب المحاماة ٤٠٠ر.ع.

المحكمة

وحيث إن هذا الطعن استوفى أوضاعه القانونية فهو مقبول شكلاً.
وحيث إنه عن الطعن فإنه من المقرر عملاً بحكم المادة ٣ من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ / ٢٠٠٣ أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا

القانون كما يقع باطلا كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفا لأحكامه إلا أن شرط تطبيق هذه القاعدة أن يكون الشرط المخالف لأحكام قانون العمل مستقلا عن باقي شروط العقد ولا يرتبط بباقي بنوده ارتباطا لا يقبل التجزئة فحينئذ يبطل الشرط المخالف للقانون وتصح باقي شروط العقد أما إذا كان الشرط المخالف لأحكام قانون العمل مرتبطا بباقي شروط العقد ارتباطا لا يقبل التجزئة بحيث تشكل شروط العقد مجتمعة نظاما متكاملًا له كيان خاص وفي هذه الحالة لا ينظر لأي شرط على استقلاله على أنه يخالف أحكام قانون العمل وإنما يتعين النظر إلى شروط العقد مجتمعة وإلى النظام في جملته والوقوف على ما إذا كان مخالفا لأحكام قانون العمل من عدمه وذلك بالتعرف على ما إذا كان النظام برمته أكثر فائدة للعامل من عدمه ، فإذا كان النظام في جملته أكثر فائدة للعامل فلا يصح القول إن أحد شروط العقد يخالف أحكام قانون العمل كونه أقل فائدة للعامل بالنظر لأحكام القانون.

فلما كان ذلك وهديا به وكان المطعون ضده يعمل بنظام - المناوبة - أي العمل لمدة أسبوعين مقابل أسبوعين راحة على أن تكون ساعات العمل عشر ساعات يوميا ومن ثم فإن العامل في هذا النظام يعمل لمدة أربعة عشر يوما كل أربعة أسابيع ويعمل كذلك لمدة مائة وأربعين ساعة خلال ذات المدة مع أحقية المطعون ضده في الحصول على إجازتي عيد الفطر وعيد الأضحى ، وحيث إنه بالنظر لهذا النظام في جملته فإنه أكثر فائدة للعامل المطعون ضده كونه يعمل أياما أقل من المقرر بالمادة ٧١ من قانون العمل والتي حددت أيام العمل بخمسة أيام كل أسبوع أي بواقع عشرين يوما كل أربعة أسابيع كما أنه يعمل ساعات عمل أقل من المقررة بالمادة ٦٨ من القانون ذاته والتي حددت ساعات العمل بواقع تسع ساعات يوميا أي بواقع مائة وثمانين ساعة كل أربعة أسابيع بما يقطع بأن العامل في هذا النظام يعمل لأيام وساعات أقل من العامل العادي ومن ثم فإن حرمان العامل - المطعون ضده - من الإجازات الرسمية - خلاف إجازتي عيدي الفطر والأضحى - والتي لا تتجاوز بضعة أيام على مدار العام لا ينال من اعتبار هذا النظام يعد أكثر فائدة للمطعون ضده وعليه والبناء على ذلك فإن هذا الشرط بالنظر إلى كونه مرتبطا بباقي شروط النظام لا يعد مخالفا للمادة ٦٥ من قانون العمل السالف البيان والتي تعطي للعامل العادي الحق في بدل الإجازة الرسمية إذا صادفت أيام العمل ، ومن ثم فإن النعي على الحكم المطعون فيه مخالفة للقانون والثابت بالأوراق والقصور في التسبيب والإخلال بحق

الدفاع يكون سديداً.

وحيث إن الحكم الابتدائي لما قضى برفض الدعوى تأسيساً على أن الاتفاق المبرم بين طرفي الدعوى في الشق المتعلق بتجميع أيام الراحة الاسبوعية وجعلها (١٤ يوماً عمل مقابل ١٤ يوماً راحة) يحقق مصلحة أكثر للمطعون ضده قد صادف صحيح القانون والثابت بالأوراق ولما خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فهو جدير بالنقض.

وحيث إن موضوع الدعوى صالح للفصل فيه ويتجه بناءً على ذلك وتطبيقاً للمادة ٢٦٠ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية الحكم في موضوع الاستئناف رقم ٢٠١٦/١٩ بقبوله شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم الابتدائي وإلزام المستأنف بمصروفاته وإلزام المطعون ضده بمصاريف هذا الطعن عدا الرسوم ورد الكفالة للطاعنة عملاً بالمواد ١٨٣/٢٤٧/٢٥٩ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية والمادة ١٠ من قانون العمل.

فلهذه الأسباب

« حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه والتصدي لموضوع الاستئناف رقم ٢٠١٦/١٩ بقبوله شكلاً ورفضه موضوعاً وتأييد الحكم الابتدائي رقم ٢٠١٥/١٦١م وإلزام المستأنف بمصروفاته دون الرسوم وبمصاريف هذا الطعن عدا الرسوم ورد الكفالة للطاعنة. »