

جلسة يوم الاثنين الموافق ١٢/٢/٢٠١٨م

المشكلة برئاسة فضيلة القاضي / د. يعقوب بن محمد بن عبيد السعيدي،
وعضوية كل من أصحاب الفضيلة القضاة: سعيد بن سليمان المسكري ، أحمد
السدراتسي، عبد المجيد محمد المانع، كمال عزوزي غربي.

(٢٨٧)

الطعن رقم ٤٢٧/٢٠١٧م

**أجر عامل (تحديد - عقد - لائحة) - أجر (تعديل - قضاء - سلطة - عمل -
أجر العامل - كيفية تحديده - سلطة المحكمة في تحديد الأجر)**

- يحدد أجر العامل في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية أو تحددده
لوائح الشركة أو المصنع أو المنشأة وأنه قد يتدخل المشرع لتنظيمه بوضع
حد أدنى للأجر سواء الأساسي أو الشامل أو بتقرير علاوة معينة كالعلاوة
الدورية، ومن ثم فلا يمكن تعديل أجر العامل أو أي عنصر من عناصره إلا
باتفاق الطرفين.

- لا يملك القضاء سلطة تعديل الأجر إلا إذا قل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً
أو إذا لم يساو صاحب العمل بين عماله في الأجر على نحو ما جرى به حكم
المادة (١١) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (٢٠٠٣/٣٥م) والتي
توجب علي رب العمل المساواة بين عماله في الأجر حال اتفاق طبيعة العمل
وشروطه فمناط هذه المساواة أن يكون العمال في مؤسسة واحدة ويعملون في
ظروف مماثلة وتتساوي مؤهلاتهم وشروط عملهم المتفق عليها.

الوقائع

تتحصل الوقائع على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق في أن المطعون
ضده كان قد أقام شكواه ابتداءً أمام القوى العاملة والتي أحالتها
إلى المحكمة الابتدائية بعبري وقيدت برقم ٢٣٧/٢٠١٦م طالبا فيها إلزام المدعى
عليها بأن تؤدي له علاوة غلاء المعيشة مبلغ سبعين ريالاً عمانياً لكل شهر وذلك بأثر
رجعي من تاريخ تعيينه لديها وحتى الفصل في الدعوى وأن تؤدي له مبلغ عشرة
آلاف ريال تعويضاً عن ما لحقه من أضرار مادية ومعنوية نتيجة تأخرها في صرف

رواتبه في الميعاد القانوني لها وقال في شرح الدعوى بأنه التحق بالعمل مع الطاعنة وأنها غير ملتزمة بصرف الرواتب في آجالها المحددة لها وأنها حرمتها من حقه في بدل غلاء المعيشة الواجب صرفه له بموجب قرار مجلس الوزراء في عام ٢٠١١م وأسوة ببعض زملائه الذين تم صرف تلك العلاوة لهم وأنه يستحق التعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء تأخير الطاعنة في صرف أجره في ميعاده وكان أن قضت المحكمة بإلزام الشركة المدعى عليها بأن تؤدي للمدعي علاوة غلاء معيشة وبأثر رجعي قبل انقضاء سنة من تاريخ إقرارها لصرفها للعمال الآخرين بذات الشركة على حسب وظيفة المدعي ووفق الجدول المعمول به في الشركة المدعى عليها والمعتمد من وزارة القوى العاملة بشأن صرف علاوة غلاء المعيشة ورفض ما عدا ذلك من طلبات فاستؤنف الحكم من قبل الطرفين الطاعنة بالاستئناف رقم ٢٠١٦/٦م استئناف عبري والمطعون ضده بالاستئناف رقم ٢٠١٦/١ استئناف عبري.

وبتاريخ ٤/٤/٢٠١٧م حكمت المحكمة بقبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع برفض الاستئناف رقم ٦/٢٠١٧م المقام من الطاعنة وفي الاستئناف رقم ١/٢٠١٧م بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض طلب التعويض والقضاء مجدداً بإلزام الشركة المستأنف ضدها بأن تؤدي للمستأنف مبلغ مائة ريال عن الأضرار التي لحقت من التأخر في صرف راتبه وتعديل الحكم المستأنف في تاريخ صرف علاوة غلاء المعيشة بجعله اعتباراً من تاريخ ١/٤/٢٠١٦م وتأييد الحكم المستأنف فيما عدا ذلك وألزمت المستأنف ضدها بالمصاريف.

وإذ لم ترض الطاعنة بالحكم فقد أقامت عليه الطعن المائل بصحيفة أودعت أمانة سر المحكمة بتاريخ ١٤/٥/٢٠١٧م موقع من محام مقبول لدى المحكمة العليا ويحمل توكيلاً يجيز له رفع الطعن وطلبت في طعنها نقض الحكم المطعون فيه وإحالة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم لتفصل فيها بهيئة مغايرة وقد أعلن المطعون ضده بصحيفة الطعن وقام بالرد عليه.

وحيث أن حاصل ما تنعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله والإخلال بحق الدفاع والفساد في الاستدلال والقصور في التسبب وذلك حينما خالف الحكم المطعون فيه مقتضيات المادة (١١) من قانون العمل نظراً إلى أن المطعون ضده يتقاضى راتباً شاملاً علاوة السكن وعلاوة النقل لمقابلة أعباء المعيشة وهو ذات الراتب والمخصصات للعاملين في حال اتفاق طبيعة

عملهم وشروطه وأن مسألة المساواة لا تنطبق نظراً إلى أن العمال المنقولين من شركة..... كانوا يتقاضون تلك العلاوة قبل نقلهم إلى الشركة الطاعنة ولم تكن الشركة الطاعنة لتصرفها لهم لولا أنهم كانوا يتقاضونها من قبل كما أن المطعون ضده تربطه بالطاعنة علاقة عقدية وأن العقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز الخروج عن نصوصه بذريعة المساواة وأن عقد العمل جاء خالياً من علاوة غلاء المعيشة وأن الحكم إذ قضى بخلاف ذلك يكون جانبه الصواب، كما أنه قد جانبه الصواب حينما قضى بالتعويض عما لحق المطعون ضده من ضرر بسبب تأخر الطاعنة في صرف راتبه دون أن تتحقق من عناصر المسؤولية العقدية حيث لم يثبت المطعون ضده أن الطاعنة قد تأخرت في صرف راتبه بل لم يبين الشهر والسنة مما يعيبه ويستوجب نقضه.

المحكمة

وحيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية ومن ثم كان مقبولاً شكلاً.

وحيث إنه عن موضوع الطعن وما تنعاه الطاعنة بالسبب الأول من مخالفة الحكم المطعون فيه للقانون والخطأ في تطبيقه في قضائه للمطعون ضده بعلاوة غلاء المعيشة فهو نعي سديد ذلك لأنه لما كان المقرر أن أجر العامل إما أن يحدده عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية أو تحدده لوائح الشركة أو المصنع أو المنشأة وأنه قد يتدخل المشرع لتنظيمه بوضع حد أدنى للأجر سواء الأساسي أو الشامل أو بتقرير علاوة معينة كالعلاوة الدورية، ومن ثم فلا يمكن تعديل أجر العامل أو أي عنصر من عناصره إلا باتفاق الطرفين كما أن القضاء لا يملك سلطة تعديل الأجر إلا إذا قل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً أو إذا لم يساو صاحب العمل بين عماله في الأجر على نحو ما جرى به حكم المادة (١١) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (٢٠٠٣/٣٥م) والتي توجب علي رب العمل المساواة بين عماله في الأجر حال اتفاق طبيعة العمل وشروطه فمناطق هذه المساواة أن يكون العمال في مؤسسة واحدة ويعملون في ظروف مماثلة وتتساوي مؤهلاتهم وشروط عملهم المتفق عليها.

لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى للمطعون ضده بعلاوة غلاء المعيشة رغم عدم الاتفاق عليها في عقد العمل ودون سند لها في لائحة الشركة ودون أن يقرها تشريع أياً كانت درجته فضلاً عن أن ما ذهب إليه الحكم من تطبيق المادة / ١١ من قانون العمل سائفة البيان لم يكن سديداً ذلك أنه قد ذهب إلى وجوب

مساواة المطعون ضده بغيره ممن يتقاضون علاوة غلاء المعيشة دون أن يحدد هؤلاء ويبين طبيعة وظروف عملهم وشروطه ومدى تماثلها مع المطعون ضده ولا يقدر في ذلك تقاضى بعض العاملين المنقولين من شركة أخرى كانت تعمل في مشروع انتقل للطاعنة ومن ثم نقلت هذه الفئة من العمال للشركة - بانتقال المشروع إليها - بذات المزايا والحقوق التي كانوا يحصلون عليها بتلك الشركة ومن بينها علاوة غلاء المعيشة وذلك امتثالا لحكم المادة / ٤٨ مكررا من قانون العمل سالف البيان أنه لا محل للمساواة بين هذه الفئة من العمال والمطعون ضده لا اختلاف المراكز القانونية إذ أن حصول هؤلاء العمال المنقولين للشركة مرجعه لظروف تلك الشركة ونظامها ولوائحها وما عسى أن تكون قد أبرمته من اتفاقيات جماعية أو فردية مع عمالها وهو ما لا يلزم الطاعنة ولا يوجب عليها المساواة بين هؤلاء العمال وعمالها بشأن هذه العلاوة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون - فضلا عن قصوره - قد أخطأ في تطبيق القانون مستوجبا نقضه.

وعما تنعاه الطاعنة بالسبب الثاني بالقصور في التسبب في قضاء الحكم بالتعويض عن تأخر الطاعنة في سداد راتب المطعون ضده فهو كذلك نعي سديد إذ أنه وإن كان المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه وإن كان تقدير التعويض مما تستقل به محكمة الموضوع إلا أنها ملزمة ببيان عناصر الضرر لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد استظهر الخطأ في جانب الطاعنة المتمثل في تأخرها في سداد راتب المطعون ضده وخلص صائبا إلى أن ذلك من شأنه إلحاق الضرر بالمطعون ضده بحسبان أن الراتب بالنسبة للعامل هو قوام حياته إلا أن الضرر يختلف من شخص لآخر ومن حالة لأخرى وإذ لم يبين الحكم صورة الضرر الذي لحق بالمطعون ضده ومبلغه ومداه وأثر ذلك في تقدير التعويض فإنه يكون معيبا بالقصور مستوجبا نقضه وإعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم لتنظرها بهيئة مغايرة عملا بالمادة ٢٦٠ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٩ / ٢٠٠٢ مع إلزام المطعون ضده بالمصاريف عدا الرسوم عملا بالمادتين ١٨٣، ٢٥٩ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية والمادة ١٠ من قانون العمل وبرد الكفالة للطاعنة.

فلهذه الأسباب

« حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم لتحكم فيها من جديد بهيئة مغايرة وألزمت المطعون ضده بالمصاريف عدا الرسوم وبرد مبلغ الكفالة للطاعنة ».