

## جلسة يوم الاثنين الموافق ٢٠١٨/٤/٩ م

المشكلة برئاسة فضيلة القاضي / د. يعقوب بن محمد بن عبيد السعيدى،  
وعضوية كل من أصحاب الفضيلة القضاة: سعيد بن سليمان المسكري ، أحمد  
السدراتسى، عبد المجيد محمد المانع، عبد المنصف إسماعيل محمود .

(٢٩٤)

الطعن رقم ٣٠٦/٢٠١٧ م

**عقد عمل ( شروط- مصلحة العامل- الانتقاص من الحقوق المقررة فى قانون العمل  
-شرطه- ان يكون العقد فى مجمله أكثر فائدة وعدم امكانية التجزئة )**

- إذا تضمن عقد العمل شرطا أو أكثر وكان ذلك الشرط مرتببا بباقي شروط  
العقد ارتباطا لا يقبل التجزئة فإنه يتعين النظر إلى الشروط في مجموعها  
باعتبارها تمثل نظام عمل متكامل ومن ثم ينظر إليها في مجموعها وبحث ما  
إذا كانت مجتمعه تشكل ميزة أفضل للعامل فلا ينظر لمخالفة أحدها أو بعضها  
لقانون العمل طالما كانت الشروط مجتمعه أكثر فائدة للعامل.

### الوقائع

تتحصل وقائع الطعن حسبما يبين من مطالعة الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق  
تتحصل في أن (النقابة) المطعون ضدها بدأت خصومتها مع الشركة (الطاعنة)  
بشكايتها التي قدمتها لدائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى العاملة والتي قررت  
فيها أن الشركة ترفض تعويض عمالها عن الإجازات الرسمية اعتبارا من ٢٠١١ م  
كما أنها تفرض على عمالها العمل لمدة عشرة ساعات من مناطق الامتياز وثمانية  
ساعات خلال شهر رمضان المبارك وأن الشركة لم تصنع لائحة نظام العمل ليتمكن  
العمال من الاطلاع عليها وأن الشركة صرفت لعمالها العلاوة الدورية بنسبة ٣%  
فقط وأنها توفر لهم التأمين الصحي.

ولتعذر التسوية الودية فقد أحييت المنازعة إلى المحكمة الابتدائية بمسقط  
وقيدت برقم (٢٠١٦/٦٠٩ م عمالي فردي) حيث صممت النقابة على المطالبة  
بتعويض عمالها عن أيام الإجازات الرسمية بأثر رجعي من عام ٢٠١١ م وبالاتزام  
بساعات العمل المقررة قانونا وهي تسع ساعات في اليوم وست ساعات خلال أيام

شهر رمضان المبارك وإلزام الشركة بوضع نسخة من لائحة نظام العم بحيث يتمكن العمال من مطالعتها وصرف العلاوة الدورية على النحو المقرر في السنوات السابقة أكثر من ٣% وتوفير رعاية صحية للعمال.

وحيث إنه في تاريخ ٦/١٠/٢٠١٦م قضت المحكمة الابتدائية بأحقية العاملين بالشركة المدعى عليها في تقاضي مقابل عملهم أيام الإجازات الرسمية منذ عام ٢٠١١م محسوبا على الأجر الشامل بزيادة ٢٥% أو منح العامل يوم بدل عن يوم الإجازة وإلزام المدعى عليها إلا يتجاوز متوسط عمل العامل ثمانية وأربعين ساعة اسبوعيا وأن توفر لهم الرعاية الطبية والعلاجية ومنحهم العلاوة الدورية في حالة استيفائهم شروط استحقاقاتها بما لا يقل عن ٣%.

ولعدم قبول الشركة بالحكم الابتدائي فقد استأنفته بالاستئناف رقم ٢٠١٦/٩١٧م عمالي مسقط والذي طلبت فيه الحكم أصليا وقف الاستئناف لحين صيرورة الحكم الجزائي نهائيا واحتياطيا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف ضده والقضاء مجدداً برفض الدعوى وقد شيدت الشركة استئنافها على مخالفة الحكم الابتدائي للقانون كون العمال يعملون بنظام المقاربة وثم اتفاق معهم يحق لهم فوائد أكبر من المقررة في القانون .

وحيث إنه بجلسة ١٥/٣/٢٠١٧م صدر الحكم المطعون فيه والذي قضى بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف وإلزام رافعته المصاريف وقد اعتنق الحكم أسباب الحكم الابتدائي وأضاف إليها أن القضاء بالبراءة في الدعوى الجزائية لا يحول دون المطالبة بالحقوق المدنية التي أوجبها قانون العمل.

ولعدم قبول الشركة بالحكم المتقدم فقد طعنت فيه بطريق النقض بصحيفة أودعت أمانة سر هذه المحكمة بتاريخ ١٣/٤/٢٠١٧م ووقعت من محام مقبول أمامها وأرفق بها ما يفيد سداد الرسم والكفالة طلبت في ختامها الحكم بقبول الطعن شكلا لتقدمه في الميعاد وفق الأوضاع المقررة ، بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الأوراق إلى المحكمة التي أصدرته لتفصل فيه من جديد بهيئة مغايرة مع رد الكفالة للطاعنة وبوقف تنفيذ الحكم لحين الفصل في الطعن.

وقد نعت الطاعنة على الحكم المطعون فيه بأسباب يمكن ردها لسبب وحيد هو

مخالفة القانون وذلك لمخالفة الحكم المطعون فيه لوجبة الحكم الجزائي القاضي ببراءة مدير الموارد البشرية من تهمة مخالفته أحكام قانون العمل لمتعة قيام العاملين بإجازاتهم الرسمية ودون تعويضهم عنها والذي قضى فيه بالحكم الصادر في ٢٠١٧/٢/٢٠م في الجنحة المستأنفة رقم ٢٠١٥/٥٥٠م مسقط ببراءة المتهم لوجود اتفاق مع العمال بشكل ميزة أفضل لهم، ومخالفة الحكم لما تم الاتفاق عليه بعقود العمل تطبيقاً لما تم الاتفاق عليه بين مجموعة من الشركات والاتحاد العام لعمال السلطنة وممثلي بعض الجهات المعنية بشأن نظام العمل اسبوعين مقابل الإجازة أسبوعين فضلاً عن أن الحكم المطعون فيه ألزمها بتطبيق القرار الوزاري رقم ٢٠١٣/٥٤١ بشأن تقرير العلاوة الدورية رغم إقرار المطعون ضدها بتنفيذها القرار كما أن الحكم قضى بما لم يطلبه الخصوم حيث طلبت المطعون ضدها بتوفير تأمين صحي للعمال في حين قضى الحكم بتوفير الرعاية الطبية والعلاجية للعمال ، كما أن الحكم قضى لجميع العمال رغم أن بعضهم تم تعيينه بعد ٢٠١١م وبعضهم ترك العمل بما جعله مجهلاً غير قابل للتنفيذ .

وحيث نظر الطعن في غرفة المشورة حيث قررت المحكمة استكمال الإجراءات كونه جديراً بالنظر ، وقد أعلنت المطعون ضدها بصحيفة الطعن فردت بمذكرة طلبت فيها رفض الطعن عقببت عليها الطاعنة بمذكرة طلبت فيها الحكم لها بطلباتها بصحيفة الطعن.

### المحكمة

وحيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية ومن ثم كان مقبولاً شكلاً .  
وحيث إنه عن موضوع الطعن وعن النعي على الحكم المطعون فيه بسببه أنف البيان فهو نعي سديد ذلك أنه لما كان المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه إذا تضمن عقد العمل شرطاً أو أكثر وكان ذلك الشرط مرتبطاً بباقي شروط العقد ارتباطاً لا يقبل التجزئة فإنه يتعين النظر إلى الشروط في مجموعها باعتبارها تمثل نظام عمل متكامل ومن ثم ينظر إليها في مجموعها ويبحث ما إذا كانت مجتمعة تشكل ميزة أفضل للعامل فلا ينظر لمخالفة أحدها أو بعضها لقانون العمل طالما كانت الشروط مجتمعة أكثر فائدة للعامل ، فلما كان ذلك وكانت الطاعنة قد تمسكت بأن تم اتفاقاً بين ممثلي العمال والشركات وممثلي بعض الجهات ذات الصلة تضمن قيام العمال عن إجازاتهم الرسمية عدا إجازتي عيدي الفطر والأضحى إذا وقعت

أثناء اسبوعي العمل وتم اتفاق على تشغيل العمال خلال اسبوعي العمل عشر ساعات يوميا وكان من شأن هذا الاتفاق أن يحقق فائدة أكثر للعمال وإذ لم تقم المحكمة ببحت هذا الدفاع وتمحيصه واستظهار ما إذا كان نظام العمل المذكور مطبقا على العاملين المنتسبين للمطعون ضدها وما إذا كان ذلك النظام في جملته يعتبر أكثر فائدة للعمال فإن الحكم يكون معيبا فضلا عن القصور بمخالفة القانون وإذ لم يستظهر الحكم ما إذا كانت الطاعنة تؤدي لعمالها منتسبي المطعون ضدها العلاوة الدورية المقررة بالقرار الوزاري ٢٠١٣/٥٤١م وقضى لهم بها وإذ قضى كذلك بإلزام الطاعنة بتوفير الرعاية الطبية والعلاجية لمنتسبي المطعون ضدها دون طلب وبالمخالفة لطلبها المتضمن توفير التأمين الصحي للعمال وإذ قضى للعمال دون استثناء ودون الوقوف على حالة كل منهم ومدى استحقاقه لمطالباته ومقدار ما يستحقه فإنه يكون معيبا بمخالفة القانون بما يستوجب نقضه ومن ثم إعادة الدعوى لمحكمة استئناف مسقط لنظر الدعوى من جديد بهيئة مغايرة عملا بحكم المادة ٢٦٠ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية مع إلزام المطعون ضدها المصاريف عدا الرسوم ورد الكفالة للطاعنة عملا بالمواد ١٨٣، ٢٤٧، ٢٥٩ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية و ١٠ من قانون العمل.

### فلهذه الأسباب

« حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه وإحالة الدعوى إلى محكمة استئناف مسقط لتحكم فيها من جديد بهيئة مغايرة وإلزام المطعون ضدها المصاريف وبرد الكفالة للطاعنة ».