



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(١)	<p>بند (١٢) الأجر الأساسي : المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً أو عيناً والثابت في عقد العمل مضافاً إليه العلاوة الدورية إن وجدت.</p> <p>بند (١٣) الأجر الشامل : الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله، ويشمل هذا : مقابل العمل الإضافي وما قد يتقاضاه العامل من مكافآت أو منح أو علاوات بسبب غلاء المعيشة أو بدلات فيما عدا بدل السفر وبدل الانتقال وبدل السكن.</p>	<p>بند (١٢) الأجر الأساسي : المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً والثابت في عقد العمل مضافاً إليه العلاوة الدورية.</p> <p>بند (١٣) الأجر الشامل : الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات الأخرى التي تقرر للعامل لقاء عمله.</p>	<ul style="list-style-type: none">● تم حذف كلمة (عيناً) من تعريف الأجر الأساسي، واقتصر التعريف الجديد على المقابل النقدي دون سواه.● أصبحت العلاوة الدورية ملزمة.● فيما يتعلق بالأجر الشامل فقد أصبحت جميع العلاوات التي تقرر للعامل ضمن الأجر الشامل دون تسمية هذه العلاوات.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٢٨)	الفقرة الأولى : على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة بنظام العمل بعد اعتمادها من الوزارة، ويجب أن تتضمن هذه اللائحة قواعد تنظيم المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل والقواعد المنظمة لعلاقة العامل بزملائه ورؤسائه، وأحكام ترقية العامل فئات الأجور والعلاوات والبدلات بجميع أنواعها ومواعيد دفعها.	الفقرة الأولى : على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة بنظام العمل بعد اعتمادها من الوزارة، ويجب أن تتضمن هذه اللائحة قواعد تنظيم المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل والقواعد المنظمة لعلاقة العامل بزملائه ورؤسائه، وأحكام ترقية العامل فئات الأجور والعلاوات والبدلات بجميع أنواعها ومواعيد دفعها.	● إلغاء عبارة (إذا كانت طبيعة العمل تستدعي ذلك) بحيث أصبحت أحكام ترقية العامل لازم وجودها بلائحة نظام العمل.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٥١)	بند (٣) في غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال (٧) سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها.	بند (٣) في غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال (٧) سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها، ويجوز بقرار من الوزير تحديد موعد صرف أجور العاملين بالمنشآت الخاصة لأحكام هذا القانون قبل الموعد المحدد لها بمناسبة الأعياد الوطنية والرسمية.	● إعطاء صلاحية للوزير بإصدار قرار بتحديد موعد صرف أجور العاملين بالقطاع الخاص قبل الموعد المحدد لها من قبل المنشأة وذلك بمناسبة الأعياد الوطنية والرسمية.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٥٣)	لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض أو إتمام تحويل أجره إلى حسابه بأحد البنوك المحلية المعتمدة، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.	لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف المحلية المعتمدة، وتحدد بقرار من الوزير حالات الاستثناء من تحويل أجر العامل إلى حسابه.	<ul style="list-style-type: none">● إلزام صاحب العمل بأن يقوم بتحويل أجر العامل إلى أحد البنوك المحلية المعتمدة وإلا لن تبرأ ذمته عن أجر العامل.● أعطت المادة الصلاحية للوزير بإصدار قرار وزاري يحدد فيه حالات الاستثناء من هذا الالتزام.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٦١)	للعامل الحق في إجازة سنوية بأجر أساسي لمدة خمسة عشر يوماً بعد إتمام سنة من الخدمة المستمرة مع صاحب العمل تزداد إلى ثلاثين يوماً عن كل سنة بعد ذلك. وللعامل الحق في إجازة طارئة بأجر شامل لمدة أربعة أيام طوال السنة لمواجهة أي ظرف طارئ له وبما لا يزيد على يومين في المرة الواحدة. وتحسب مدة الخدمة المستمرة التي بدأت قبل سريان هذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة في تحديد مدة الإجازة المستحقة، ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته.	للعامل الحق في إجازة سنوية بأجر شامل لا تقل عن ثلاثين يوماً ويتمتع العامل بالإجازة حسب مقتضيات العمل، ولا يجوز له القيام بالإجازة الاعتيادية قبل انقضاء ستة أشهر على الأقل من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل. وللعامل الحق في إجازة طارئة بأجر شامل لمدة ستة أيام طوال السنة لمواجهة أي ظرف طارئ، ويصدر بتنظيم الإجازة الطارئة للعاملين قرار من الوزير، ولا يجوز للعامل التنازل عن إجازته.	<ul style="list-style-type: none">● حق العامل في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً من السنة الأولى بالخدمة لدى صاحب العمل.● منح العامل الإجازة السنوية بالأجر الشامل.● رفع عدد أيام الإجازة الطارئة من أربعة أيام في السنة إلى ستة أيام في السنة.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٦٨)	لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد وبحد أقصى ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان ست ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع وذلك بالنسبة إلى العمال المسلمين. ويجوز بقرار من الوزير تحديد مواعيد انتهاء العمل.	لا يجوز تشغيل العامل أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد بحد أقصى ٤٥ ساعة عمل في الأسبوع على أن تتخللها على الأقل نصف ساعة لتناول الطعام والراحة. ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان ست ساعات في اليوم أو ٣٠ ساعة في الأسبوع وذلك بالنسبة إلى العمال المسلمين ويجوز بقرار من الوزير تحديد مواعيد ساعات العمل.	<ul style="list-style-type: none">● تقليص ساعات العمل من ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تتخللها فترة الراحة، إلى ٤٥ ساعة في الأسبوع تتخللها فترات راحة لا تقل عن نصف ساعة يومياً.● تقليص ساعات العمل في شهر رمضان من ٣٦ ساعة أسبوعياً إلى ٣٠ ساعة أسبوعياً.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٧٠)	<p>إذا كلف العامل بالعمل أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٨) فعلى صاحب العمل أن يمنحه أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل أو أن يمنحه إذنًا بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة أن يوافق العامل على ذلك.</p> <p>ولصاحب العمل والعمال في العمل الذي يجري في الموانئ والمطارات أو على السفن أو البواخر أو الطائرات الاتفاق على صرف علاوة بدلاً من أجور الأوقات الإضافية بشرط موافقة الوزارة على ذلك، وللوزير إضافة أية أعمال مماثلة.</p>	<p>يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٨) إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك على أن لا يزيد مجموع ساعات العمل الأصلية والإضافية على (١٢) اثنتي عشرة ساعة في اليوم، وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الأساسي محسوباً وفقاً لساعات العمل الإضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل عن ساعات العمل النهارية و٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية أو أن يمنحه إذنًا بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة أن يوافق العامل كتابة على العمل الإضافي والمقابل.</p> <p>ولصاحب العمل بالنسبة للأعمال التي تجري في الموانئ والمطارات أو على السفن أو البواخر أو الطائرات الاتفاق مع العامل على صرف علاوة بدلاً من الأجر الإضافي بشرط موافقة الوزارة على ذلك، وللوزير إضافة أي أعمال مماثلة.</p>	<p>التفريق بين الساعات النهارية والليلية، بحيث تكون النسبة المضافة في الساعات النهارية تساوي ٢٥٪ على الأقل من الأجر الأساسي، والنسبة المضافة في الساعات الليلية تساوي ٥٠٪ على الأقل من الأجر الأساسي.</p> <p>حق العامل بالموافقة على القيام بالعمل الإضافي والمقابل.</p>



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٧)	على صاحب العمل أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، ويجوز في الأماكن أو الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل على ذلك كتابة، وتكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.	على صاحب العمل أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن يومين متتاليين بعد خمسة أيام عمل متصلة، ويجوز في الأماكن أو الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق العامل وصاحب العمل على ذلك كتابة، وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر.	● أصبح عدد أيام الراحة الأسبوعية يومان.





رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٧٢)	بند (٥) : الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.	بند (٥) : الأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.	● الاكتفاء بالأعمال الموسمية بالنص الجديد للمادة، وحذف الأعياد والمناسبات الأخرى من أحكام هذه المادة لخضوعها لأحكام المادة (٧٣) من ذات القانون.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٨١)	لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.	لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.	● تعديل فترة حظر تشغيل النساء بالقطاع الخاص، وجعلها من التاسعة مساءً وحتى السادسة صباحاً.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(٨٣)	للمرأة التي أمضت سنة في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع لمدة لا تزيد في مجموعها على ستة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه على أن يكون لها الحق في أن تختار ما بين اعتبار تلك المدة إجازة ولادة بدون أجر أو اعتبارها إجازة مرضية طبقاً لأحكام المادة (٦٦) من هذا القانون.	تمنح المرأة العاملة إجازة خاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وذلك لمدة خمسين يوماً براتب شامل وبما لا يزيد على ثلاث مرات طوال مدة الخدمة لدى صاحب العمل.	● منح المرأة العاملة إجازة خاصة لما قبل وما بعد الولادة لمدة خمسين يوماً بأجر شامل وبما لا يزيد على ثلاث مرات طوال مدة الخدمة لدى صاحب العمل.



رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	النتائج
(١٠٦)	<p>وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل من عمله أو إنهاء خدمته كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فإنه يجوز لها الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، أو بإلزام صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً لا يقل عن أجر ثلاثة أشهر يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، ولا يزيد على أجر سنة وذلك بالإضافة إلى :</p> <p>١- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.</p> <p>٢- الأجر الأساسي مع العلاوات الأخرى -إن وجدت- عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.</p>	<p>وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل من عمله أو إنهاء خدمته كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فإنه يجب عليها الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، أو بإلزام صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً لا يقل عن ثلاثة أشهر يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته، وذلك بالإضافة إلى :</p> <p>١- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.</p> <p>٢- الأجر الأساسي مع العلاوات الأخرى عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.</p>	<ul style="list-style-type: none">● إلغاء الحد الأعلى للتعويض المقدر بأجور سنة كاملة.● ترك تقدير قيمة التعويض للمحكمة وإبقاء الحد الأدنى للتعويض المقدر بأجور ثلاثة أشهر، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته لدى صاحب العمل.



الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان

General Federation of Oman Trade Unions

النتائج	مواد أو فقرات أو بنود جديدة على قانون العمل	الرقم
● إعطاء صلاحية للوزير لتحديد كيفية التعامل مع المنشآت المخالفة لأحكام قانون العمل والقرارات المنظمة له.	يصدر الوزير قراراً بتحديد الإجراءات والضوابط التي يتم التعامل بموجبها مع منشآت القطاع الخاص المخالفة لأحكام قانون العمل والقرارات المنظمة له.	المادة (١٠) مكرراً
● تنظيم إجراءات بلاغ هروب العامل الوافد.	وتحدد بقرار من الوزير الضوابط والإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل بشأن الإبلاغ عن ترك العامل غير العماني للعمل، والعقوبات المترتبة على مخالفة القرار.	فقرة جديدة إلى المادة (١٨) مكرراً
● إعطاء صلاحية للوزير بتحديد المهن والأعمال بشأن ذلك.	المهن والأعمال التي يتم إيقاف التصريح باستقدام القوى العاملة غير العمانية بصفة مؤقتة.	بند ٤ إلى المادة (١٩)
● حل مشكلة تسريح القوى العاملة الوطنية الناتجة عن انتقال المشاريع بين الشركات.	يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى العاملة الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كلياً أو جزئياً، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذات العمل قائماً ومستمراً.	المادة (٤٨) مكرراً
● إلزام منشآت القطاع الخاص بصرف العلاوة الدورية.	يصدر الوزير قراراً بتحديد الحد الأدنى لل علاوة الدورية وإجراءات وشروط صرفها.	المادة (٥٠) مكرراً
● رفع قيمة الغرامات عن بعض المخالفات.	يعاقب كل صاحب عمل لا يلتزم بنسب التعمين المقررة بغرامة لا تقل عن (٢٥٠) مائتين وخمسين ريالاً عمانياً ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمائة ريال عمانياً عن كل عامل عماني مطلوب تعيينه. وعلى صاحب العمل تصحيح نسبة التعمين خلال ستة أشهر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة. كما يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٠) والقرارات المتعلقة بشروط الترخيص بالسجن مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال عمانياً ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال عمانياً أو بإحدى هاتين العقوبتين فضلاً عن إلغاء الترخيص أو إيقافه لمدة لا تقل عن سنة. ثالثاً: تلغى الفقرتان الرابعة والخامسة من المادة (١١٤) من قانون العمل المشار إليه.	المادة (١١٤) مكرراً