



الحق في المساواة بين العمال في قضاء المحكمة العليا العُمانية
«تعليق على الحكم رقم ١٥٧/٢٠١٥، الصادر عن الدائرة العُمانية»
جلسة الإثنين، الموافق ٢٠/١١/٢٠١٥ م

راشد بن حمود النظيري

أستاذ مشارك
القانون الخاص، كلية الحقوق
جامعة السلطان قابوس
rashed74@squ.edu.om

بدر بن جمعة المسكري

أستاذ مساعد
القانون الخاص، كلية الحقوق
جامعة السلطان قابوس
bader808@squ.edu.om

الحق في المساواة بين العمال في قضاء المحكمة العليا العُمانية «تعليق على الحكم رقم ٢٠١٥/١٥٧، الصادر عن الدائرة العُمانية» جلسة الإثنين، الموافق ٢٠/١١/٢٠١٥ م

بدر بن جمعة المسكري، راشد بن حمود النظيري

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعليق على حكم صادر من المحكمة العليا العُمانية، يقرر مبدأ المساواة بين العمال إذا اتحدت مؤهلاتهم، واتفقت كفاءاتهم في ظل العمل الواحد، تحت ظروف واحدة، بغية تحقيق هدف مشترك واحد، ولذلك بيّنت الدراسة المبدأ التي أرسته المحكمة العليا، ووقائع الدعوى التي أسس عليها المبدأ، والدفع المقدمة من أطراف الدعوى ثم الحكم الذي قضت به المحكمة، والذي ابتغت به تحقيق مبدأ المساواة وفق قانون العمل العُماني. ثم تعرضت الدراسة لمكانة مبدأ المساواة بين الأشخاص وأهميته، وكيف لم تغفل عنه الاتفاقيات الدولية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والنظام الأساسي للدولة في سلطنة عُمان؟ إلا أنه مبدأ نسبي تكتنفه أحوال، وتعتريه ظروف قد تحوله إلى طغيان وظلم. ولذلك وقفت الدراسة على بيان مفهوم مبدأ المساواة وتأصيله، ومتى يحقق العدالة، التي تُعد مطلباً إنسانياً وشرعياً وقانونياً؟ مع تأييد ذلك بأمثلة تطبيقية عملية، قضى بها الشرع الإسلامي، أو أخذ بها قانون العمل العُماني. كما أشارت الدراسة إلى الآثار المترتبة على اختلاف آلية شغل العمل بين العمال على مبدأ المساواة، ثم إظهار الفرق بين العقد الجبري الذي لا خيار فيه والعقد القائم على تمام الرضا والاختيار، وعلاقة ذلك بمبدأ المساواة الذي يحقق العدالة المنشودة. وختمت الدراسة بمجموعة من النتائج والتوصيات، التي يدعو الباحثان إلى الأخذ بها.

الكلمات المفتاحية: مبدأ؛ المساواة؛ المحكمة؛ العمل؛ العُمال.

Equality among Workers- A Case Comment on a Decision Issued by the Supreme Court of the Sultanate of Oman

Badar Juma Almaskari, Rashid Hamood Al-Nadhairi

Abstract

This paper delves into a landmark ruling by the Omani Supreme Court that firmly establishes the principle of equality among workers who possess similar qualifications, competencies, and work under identical conditions to achieve a common objective. The paper explores the principle established by the Supreme Court, examining the underlying facts of the case, the defenses presented by the parties, and the subsequent ruling that sought to uphold the principle of equality in accordance with the Omani Labor Law. Furthermore, the paper explores the status and significance of the principle of equality, examining its recognition in international agreements, the Universal Declaration of Human Rights, and the Basic Statute of the State in the Sultanate of Oman. However, the paper acknowledges that the principle of equality is relative, subject to conditions that may, if misapplied, lead to tyranny and injustice. Therefore, the paper clarifies the concept of equality and the conditions under which justice is achieved, emphasizing that equality is a fundamental human, legitimate, and legal demand. The paper substantiates these concepts with practical examples derived from Islamic law and the Omani Labor Law. Additionally, the paper analyzes the impact of variations in work mechanisms on the principle of equality and distinguishes between forced contracts, where there is no choice, and contracts based on complete consent and choice, examining their relationship to the principle of equality and its pursuit of justice. The paper concludes by presenting a series of findings and recommendations that the researchers urge for consideration.

Keywords: Equality; Labor Law; Omani Supreme Court; Justice; Equity.

العمل" (اللجنة العامة للأمم المتحدة، ١٩٧٩، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز)، كما تضمنت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية هذا المبدأ، فقالت: "على كل عضو أن يعمل بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديها في تحديد معدلات الأجور، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق" (المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ١٩٥١، اتفاقية المساواة في الأجور، رقم ١٠٠).

وأكد هذا المبدأ المادة (١٥) من النظام الأساسي لدولة سلطنة عُمان، فجاء في فقرتها الأولى أن: "العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة"، وفي المادة (٢١) "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي" (سلطنة عُمان، ٢٠٢١، النظام الأساسي للدولة)، وفي قانون العمل العُماني قالت المادة (١١) في عجزها "... على صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه".

ومن هنا يتبين أن مبدأ المساواة من الركائز الأساسية التي يقوم عليه كيان المجتمع، وهو أحد المبادئ العامة التي يجب أن تعمل بها الدولة تطبيقاً وتفعيلاً بين المواطنين (سالمان، ٢٠٠٩). ومع هذا، تجدر الإشارة إلى أن مبدأ المساواة بين الأفراد لا يأخذ الصفة المطلقة بل المساواة النسبية؛ ولبيان ذلك لزم بيان مفهوم المساواة، وشروط تحققه ثم الموازنة الدقيقة مع الحكم الذي توصلت إليه المحكمة العليا في سلطنة عمان (رقم ٢٠١٥/١٥٧)، والذي يناقش فكرة المساواة في المعاملة بين العاملين في المجال الواحد عند قيامهم بالعمل نفسه، وفي الظروف ذاتها مع تساوي كفاءاتهم ومؤهلاتهم، لنقف على أوجه القصور والضعف الذي شاب حكم المحكمة.

مشكلة الدراسة

١. ما المراد بمفهوم المساواة قانوناً؟
٢. ما الفرق بين العدالة والمساواة؟
٣. هل يمكن أن تكون المساواة ظلماً في بعض الحالات؟
٤. ما أثر اختلاف أنواع العقود على المساواة بين العمال؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أنها تصف مشكلة قائمة، تخص شريحة مهمة من أفراد المجتمع؛ فنتولى تفسيرها وإيضاحها، وبيان ما يتفق مع حق المساواة وعدم التفضيل والتمييز وفق ما قرره قانون العمل العُماني والقوانين والاتفاقيات الدولية.

حق المساواة حق إنساني قبل أن يكون حقاً عمالياً، فهو ثابت للإنسان لأنه إنسان؛ وإذا كان البشر يشتركون في عنصر الإنسانية، وأنهم من ماء وطين فإن المساواة للجميع حق لازب؛ إذ الإنسان اجتماعي بطبعه، يتفاعل مع من حوله من بني جنسه، وهو يحمل مشاعر وعواطف، أحاسيس وطاقات، ولا يمكن أن يكون تفاعله مع محيطه البشري إيجابياً مع انعدام المساواة، ولا يتصور أن تستقيم مشاعره وأحاسيسه وتوجه طاقاته نحو الخير والصلاح والحب والتعاون إلا بإقامة مبدأ المساواة في جلائل الأعمال وحقيرها؛ إذ خلاف ذلك يعني الظلم والتهميش، ممّا يولد دافع الانتقام وعدم الاستقرار، ولذلك أصلته شريعة الإسلام الغراء، وجعلته مبدأ دستورياً، لا يمكن الزيغ والحياد عنه، فالله تعالى يقول: {إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ} الحجرات: ١٣.

ونجد تأكيد هذا المبدأ في كثير من الإعلانات العالمية والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والداستير والتشريعات الداخلية، وما ذلك إلا نظراً لحيوية هذا المبدأ، وأهميته لاستقامة الوجود البشري، وسير الحياة نحو التوافق والتوائم لا الاختلاف والتنافر.

جاء في المادة (٧) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "الناس جميعاً سواء أمام القانون، وهم متساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز"، ونص النظام الأساسي لسلطنة عُمان في المادة (١٢) على أن "يقوم الحكم في الدولة على أساس العدل والشورى والمساواة..."، كما عدّ النظام الأساسي مبدأ المساواة من المبادئ السياسية للدولة، جاء في المادة ١٣ منه: "تتمثل المبادئ السياسية للدولة في الآتي: وذكر منها "إقامة نظام إداري سليم يكفل العدل والطمأنينة والمساواة للمواطنين..."

وأما في مجال العمل والعمال فقد حظي مبدأ المساواة بالنص عليه خصوصاً؛ وذلك لأن هذا المجال في كثير من الأحيان ميدان التعسف والتمييز ومرتع غمط حق المساواة، نصّت المادة (٢٣/ب) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "تكافؤ الأجر عن العمل المتكافئ" (الأمم المتحدة، ١٩٤٨، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان)، وورد في المادة الأولى من الاتفاقية رقم ١٠٠، الخاصة بالمساواة في الأجور: "ضرورة مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل" (المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ١٩٥١، اتفاقية المساواة في الأجور، رقم ١٠٠)، ونصّت اتفاقية سيداو في المادة (١/١١) على أنه "تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في تقييم نوعية

منهج الدراسة

١. المنهج التحليلي: وذلك بتحليل النصوص القانونية، وما دونه الفقهاء حول حق العدالة والمساواة.
٢. المنهج الوصفي: وذلك من خلال الوقوف على مشكلة البحث، وبيان ماهيتها وحقيقتها؛ للوصول إلى تفسيرات واقعية دقيقة.
٣. المنهج المقارن: وذلك بمقارنة ما قضت به المحكمة العليا العُمانية مع بعض المحاكم العربية والدولية.

أسباب اختيار البحث

- هناك مجموعة من الأسباب دعت إلى كتابة هذه الدراسة، وأهمها:
١. عدم وجود دراسة سابقة تعلق على مبدأ المساواة بين العمال وفق ما قضت به المحكمة العليا العُمانية.
 ٢. الحاجة إلى الوقوف على الموازنة بين العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات.

هذا، وقد اقتضت طبيعة البحث أن يكون على النحو الآتي:

- المطلب التمهيدي: المبدأ القانوني الصادر من المحكمة العليا، والمتعلق بالمساواة بين العمال.
- المطلب الأول: الإطار النظري للحق في المساواة بين العمال.
- المطلب الثاني: أثر اختلاف آلية شغل العمل بين العمال على مبدأ المساواة.
- الخاتمة.

المطلب التمهيدي: المبدأ القانوني الصادر من المحكمة العليا، والمتعلق بالمساواة بين العمال.

"مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين في المجال الواحد يُعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل؛ إعمالاً لقواعد العدالة، وينبغي لكل صاحب عمل التسوية في المعاملة بين العمال في نفس المشروع إذا كانوا يقومون بنفس العمل وفي ذات الظروف، مع تساوي كفاءاتهم ومؤهلاتهم، كما أن علاقة العامل بصاحب العمل أو بالعمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذي يستمر في تنظيم العديد من أحكام هذه العلاقة، إلا أن هذه العلاقة تندرج مع باقي العمال في إطار المشروع الواحد الذي يجمع العاملين فيه تنظيم متكامل وهدف مشترك".

الحكم القضائي:

الوقائع:

حيث إن الوقائع، وعلى ما يبين من الحكم المطعون فيه، وسائر الأوراق التي بُني عليها، تتلخص في أن المطعون ضده كان تقدم بشكواه العمالية ضد الطاعنة لدى دائرة تسوية المنازعات العمالية، بولاية صور، ذكر فيها أنه يعمل لديها، ولاحظ أن راتبه يقل عن راتب بعض العاملين في نفس المجال والتخصص، ولم تصرف له العلاوة الدورية عن سنتي ٢٠١٢، ٢٠١٣، ويطلب إلزامها بأدائها

له مبلغ اثني عشر ريالاً شهرياً من تأريخ استحقاقها، ومساواة راتبه بالعاملين بالشركة، وصرف علاوة غلاء المعيشة بأثر رجعي، وتصحيح عقد العمل، وتوضيح وظيفته، واختصاصاته، والمصاريف، وأتعاب المحاماة، وقد قامت الطاعنة بالاستقطاع من الأجر؛ بحجة التأخير في التصديق على العقد، رغم أن الأمر من اختصاصها، وأجابت المشكو في حقها (الطاعنة) بأنها ستخاطب الهيئة العامة للكهرباء والمياه بشأن صرف علاوة غلاء المعيشة، وبمجرد الموافقة سيتم صرفها، وتسليم الموظفين عقود عمل، وهي عقود إذعان، وأن العلاوة الدورية لسنة ٢٠١٢م تقع على المقاول السابق، وسوف يتم صرف علاوة ٢٠١٣م مع راتب شهر ٢/٢٠١٤م، ويتم صرف ساعات العمل الإضافي من قبل مدير المشروع في حدود أربع (٤) ساعات في يوم العمل العادي، ويتم التوزيع والمسميات طبقاً لما هو وارد بالعقود.

ولتعدر التسوية بين الطرفين أُحيل النزاع إلى المحكمة الابتدائية بصور، وتداولتها المحكمة حسب الثابت من محاضر جلساتها، إلى أن قضت - بعد إدخال كل من شركة (...)، المشغل السابق للمدعي، والهيئة العامة للكهرباء والمياه صاحبة المشروع - بإلزام المدعي عليها بمنح المدعي العلاوة الدورية عن العام ٢٠١٢م، ابتداء من شهر نوفمبر ٢٠١٢م، بمقدار ١٢ ريالاً عُمانياً، وأداء ما استحقه عنها من فرق في الراتب حتى نهاية ٢٠١٣م، بما جملته ١٦٨ ريالاً عُمانياً، ومنحه العلاوة الدورية التي استحقها عن العام ٢٠١٣م، وعلاوة غلاء المعيشة منذ التحاقه بالعمل لديها في الأول من نوفمبر ٢٠١٢، بحسب الدرجة التي يشغلها، وأداء ما استحقه من فروقات حتى آخر راتب تمّ صرفه بدونها، مع مائة ريال عن أتعاب المحاماة، ورفض ما زاد من طلبات، ورفض الدعوى قبل الخصمين المدخلين، الأول شركة (...)، والثاني (...). وتأيد الحكم استئنافاً بالحكم المعطون فيه الصادر من محكمة الاستئناف بصور في الاستئنافيين المقدمين من الطرفين.

وحيث لم ترتض الطاعنة قضاء هذا الحكم المطعون فيه أقامت ضده الطعن المائل الذي أودعت صحيفة أسبابه بتاريخ ١١/٣/٢٠١٥م، لدى أمانة سر هذه المحكمة، الموقعة من (...). المحامي المقبول أمام المحكمة العليا من مكتب (...) للمحاماة والاستشارات القانونية بصفتها وكيلة عن الطاعنة، وقدم ما يفيد الوكالة، وصاد الرسم، والكفالة، وطالب في ختام الصحيفة بقبول الطعن شكلاً، وقبل الفصل في الموضوع بوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه مؤقتاً لحين الفصل في الطعن، وبإلغاء الحكم المطعون فيه، وإعادة الدعوى للمحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه؛ لتحكم فيه من جديد بهيئة مغايرة، أو التصدي لموضوع الدعوى برفضها مع رد الكفالة، وإلزام المطعون ضده بالمصاريف، وإلزام الخصوم المدخلين المطعون ضدهما (الثاني والثالث) بطلبات المطعون ضده (الأول)، وبعد عرض الملف على هيئة المحكمة بغرفة المداولة، والنظر في أوراق الطعن وطلبات الطاعنة، تم الأمر بوقف تنفيذ الحكم مؤقتاً لحين الفصل في الطعن، وباستكمال إجراءات الطعن، فتم إعلان المطعون ضدهم بصحيفة الطعن قانوناً، فتقدموا بالرد عليها.

الوزاري عند شروط استحقاق العلاوة، وأهمها الفترة الزمنية التي يجب أن لا تقل عن سنة عمل، وبالرجوع إلى الوقائع يتبين أن العامل التحق بالعمل لدى الطاعنة في ١/١١/٢٠١٢م، وحين تكون المحكمة منحت المطعون ضده العلاوة لسنة ٢٠١٣م فإنه يكون قد عمل لمدة شهرين.

ثانياً: شائبة القصور المبطل.

لقد أخطأ الحكم المطعون فيه في عدم إدخال الخصوم المطعون ضدهما (الثاني والثالث)، فقد كان على المطعون ضده الأول مطالبته ابتداءً بعلاوة غلاء المعيشة؛ حيث ثابت في المستندات أن المطعون ضده الأول لم يكن متمتعاً بهذه العلاوة، ولو كانت تعطى له لتضمنتها أوراق انتقاله من المطعون ضدها (الثانية) للطاعنة، وكانت ملزمة بسدادها، وما استطاعت التحلل منها؛ استناداً لنص المادة (٤٨) مكرر من قانون العمل، ومن ثم فقد أخطأ حين لم يقبل إدخال الخصمين المطعون ضدهما (الثاني والثالث) في الدعوى الثابت أن علاوة غلاء المعيشة حينما صدرت الأوامر السامية في ٢٠١١م لم تلزم القطاع الخاص بها، إنما ترك الأمر بشأنها لتقدير أصحاب العمل، كما أن البين في أوراق الدعوى أن جدول الأجور المرفق بعقد التشغيل بين الطاعنة والمطعون ضدها (الثالثة) الخصم المدخل لم يشمل هذه العلاوة، وقد كان متعينا على الخصم المدخل أن يضع هذه العلاوة ضمن شروط المناقصة، باعتبار أن العمال عمالة وطنية معينة أصلاً على المشروع، وقد عهدت بتشغيله لمقاولين، وعليه فإن عدم استجابة الحكم المطعون فيه لإدخال الخصوم المدخلين وإلزامهما يكون قد شابه قصور في التسبيب، مما يستوجب نقضه.

ثالثاً: الفساد في الاستدلال.

القصور المبطل وتمثل في إهدار دفاع الطاعنة، وما قدمته من مستندات عقود وكشوفات رواتب حددت العلاقة بين الطاعنة والمطعون ضدهم في أسباب انتقالهم، والحكم المطعون فيه التفتت عن تلك المستندات.

وختاماً، نشير إلى أن الشركة الطاعنة شركة مساهمة، وتخضع لجهات رقابية عديدة، وإنما تحصل على مناقصات العمل من قبل الدولة أو من ينوب عنها، وتستند في ذلك إلى كراسة الشروط وما ورد بها من أسعار، وبالتالي فإن هذا الطعن واحد من (١٩٠) دعوى عمالية مقدمة ضدها، وأن الحكم بهذه العلاوة من شأنه إضعاف بل وانهيار مركز الشركة المالي دون وجه حق، هذا إذا ما وضعنا أن الحد الأدنى لهذه العلاوة ٥٠ ريال عُمانياً × ٣٦ شهراً = (١٨٠٠ ريالاً عُمانياً) لكل عامل على حده إذا ما تمّ صرفها بأثر رجعي لفترة سريان العقد.

وحيث رد المطعون ضده الأول (العامل) بمذكرة أودعها وكيله القانوني، خلص فيها إلى أن عقد التشغيل المنعقد بين الطاعنة (...) نصّ على التزام الطاعنة بعدم التفريق بين العمال المنقولين والعمال السابقين، والطاعنة حصلت على إدارة وتشغيل محطات التحلية التابعة (...) بداية ١/١١/٢٠١٢م بموجب هذه المناقصة

وحيث تنعى الطاعنة على الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون، والقصور في الأسباب، والفساد في الاستدلال... إلخ.

وفي بيان ذلك، يقول وكيل الطاعنة:

أولاً: الخطأ في تطبيق القانون.

لقد أخطأ الحكم المطعون فيه في تطبيق نص المادة (١١) من قانون العمل، وتحديداً في فقرتها الثانية، التي نصت على: "وعلى صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه"، على أن هذا النص، وعلى الرغم من وضوحه لا يصلح أن يطبق على العامل المطعون ضده؛ لأسباب سبق تبيينها في دفاع الطاعنة في جميع مراحل التقاضي؛ وذلك للآتي:

المطعون ضده لم يكن من العاملين الدائمين بالشركة، ولم يتعاقد معها، أي: لا يحكمه عقد مباشر، وإنما انتقل للطاعنة بموجب مشروع مناقصة حكومية، كان يدار من قبل شركة أخرى مماثلة شركة (...). وبالتبعية تنتقل العمالة الوطنية التي تعمل بالمشروع؛ تنفيذاً لأحكام القانون، ومستندات المناقصة الحكومية، التي تشمل كشف الرواتب المعتمد من قبل الممثل الحكومي، وكان انتقالهم إجبارياً للطاعنة دون أن يكون لها الحق في الاعتراض، أو التدخل على الرواتب، أو عدد العمال، وإلا عد مخالفاً للعقد الحكومي، مما يستوجب الغرامة، أو حتى الفسخ؛ لذا يحكم هذه العلاقة المادة (٤٨) مكرراً من قانون العمل، والتي نصّت على: "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 ذلك العمل قائماً ومستمرًا".

والنص واضح تفسيره، فالعامل ينتقل بنفس المزايا والحوافز المالية، وتوضح المستندات المرفقة بالمناقصة الحكومية راتبه، وكل ما يستحقه من مزايا وعلوات، ويلزم الشركة المنتقل إليها بسداد هذه الرواتب والمزايا والحوافز دون إنقاص أو تعديل، طالما كان العمل أو المشروع قائماً ومستمرًا، وهذا يعني أن عمل العامل مرتبط بالمشروع، أي: أن عمله لدى الشركة مؤقت، ينقضي بانقضاء المشروع الذي ينتهي بتاريخ ٣٠/١١/٢٠١٥م، وطيلة عمله يستحق ما كان يتقاضاه من الشركة السابقة كاملاً، والذي يفوق ما يتقاضاه العامل الثابت والدائم لدى الشركة، والشركة لا تستطيع الإنقاص بموجب القانون، ومن ثمّ فإنّ الادعاء بالمساواة بين العاملين غير متسق ولا يتناسب، فإذا كان الأمر شرطاً أساسياً فيجب أن تكون في الحالين زيادة وإنقاص، ومن ثمّ فإنّ تطبيق المادة (١١)، ومساواة العامل المنتقل بالعامل الدائم أمر يخالف القانون تطبيقاً وتأويلاً، وكان على المحكمة تطبيق نص المادة (٤٨) من قانون العمل على الوقائع.

تمثل الخطأ في القانون - أيضاً - في رفض الحكم المطعون فيه للاستئناف المقدم من الطاعنة، الذي طالب - أيضاً - بإلغاء الحكم الابتدائي، ورفض الدعوى؛ استناداً لعدم استحقاق المطعون ضده للعلاوة الدورية بمقدار ١٢ ريالاً عُمانياً إلى آخر ما جاء في المنطوق، وقد صدر ذلك بالمخالفة للقرار الوزاري ٣٢/٢٠١٢م، المعدل بالقرار

مراحل التقاضي؛ ذلك لأن المطعون ضده انتقل إلى الطاعنة بموجب مناقضة انتقال المشروع إليها، ولم يكن من العاملين الدائمين بالشركة، ولا يحكمه عقد مباشر معها.... إلى آخر ما جاء بالسبب الأول وما تلاه من أسباب لم تصادف واقعاً أو قانوناً، ولم تكن إلا مجرد مجادلة فيما لمحكمة الموضوع من سلطة تقديرية في استجلاء عناصر المساواة بين العاملين في الحقوق التي يكفلها القانون، ومدى توافرها دون رقابة عليها من المحكمة العليا... ولأن مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين في المجال الواحد يُعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل إعمالاً لقواعد العدالة، وينبغي لكل صاحب عمل التسوية في المعاملة بين العمال في نفس المشروع إذا كانوا يقومون بنفس العمل وفي ذات الظروف مع تساوي كفاءاتهم ومؤهلاتهم، كما أن علاقة العامل بصاحب العمل أو بالعمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذي يستمر في تنظيم العديد من أحكام هذه العلاقة إلا أن هذه العلاقة تندرج مع باقي العمال في إطار المشروع الواحد الذي يجمع العاملين فيه تنظيم متكامل وهدف مشترك... إلخ.

لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد ساير الحكم الابتدائي الذي استخلص من أوراق الدعوى ومستنداتها أحقية المطعون ضده المنقول إلى الطاعنة في علاوة غلاء المعيشة التي تمنحها الطاعنة العاملين لديها في ذات الظروف، وطبيعة العمل التي يعمل فيها عاملوها، وقضى بإلزام الطاعنة بأن تؤدي للمطعون ضده العلاوة المطالب بها أسوة بالعاملين بها، وكان ما خلص إليه الحكم المعطون فيه سائغاً، وله أصله الثابت بأوراق الدعوى الذي من شأنه أن يؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها الحكم المطعون فيه، ومن ثمَّ يكون النعي عليها بأسباب الطعن لا يعدو إلا أن يكون مجرد مجادلة تتعلق بتوافر عناصر المساواة بين العاملين وعدم توافرها، وهي مسألة موضوعية تستقل محكمة الموضوع بتقديرها، ولا يجوز إثارتها أمام المحكمة العليا، الأمر الذي تنتهي معه المحكمة إلى رفض الطعن موضوعاً، ولا يغير من هذا النظر ما ورد بعقد العمل المؤقت المؤرخ في ١١/١٢/٢٠١٢م، والذي خلا من نص على أحقية العامل في صرف علاوة غلاء المعيشة؛ إذ إنه أصبح من ضمن العاملين للشركة الطاعنة، واندمج فيها، ومن ثمَّ وجب المساواة بينه والعاملين فيها في أحقيته في العلاوة محل المطالبة.

وأما ما أثارته الطاعنة في خصوص العلاوة الدورية فغير سديد كذلك، ومردود عليه بأن هذه العلاوة تستحق عند نهاية سنة عمل، وأن المطعون ضده الأول قدم شكواه بعد انقضاء سنة من تأريخ انتقاله إلى الشركة الطاعنة، ويستحق بالتالي العلاوة الدورية، ويكون الحكم حين قضي له بذلك قد صادف صحيح القانون مما يتعين رفض الطعن برمته، مع إلزام الطاعنة بالمصاريف ومصادرة الكفالة عملاً بالمادة (٢٦١) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية.

فلهذه الأسباب "حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً، ورفضه موضوعاً، وإلزام الطاعن بالمصاريف ومصادرة الكفالة".

التي رست على الطاعنة، وتمَّ التعاقد بين الطاعنة والمطعون ضده بموجب عقد عمل، مما يجعله تابعاً لها، وله كافة الحقوق التي من أهمها المساواة بينه وباقي العاملين في الشركة في حال اتفاق طبيعة العمل وشروطه، وأن علاوة غلاء المعيشة من العلاوات التي يمنحها صاحب العمل بسبب غلاء المعيشة من العلاوات قد تم منح هذه العلاوة بموجب الأوامر السامية عام ٢٠١١م للعاملين في الدولة، وأن الطاعنة صرفت هذه العلاوة للعاملين بمحطات التحلية التابعة (...) بعدة ولايات، وحكم للعاملين بولاية محوت بالعلاوة بذلك؛ أسوة بزملائهم؛ للاتفاق في طبيعة العمل، ووفقاً للمادة (١١) و(٤٨) مكرراً من قانون العمل... إلخ.

وفيما يتعلق بالعلاوة الدورية عن عام ٢٠١٢م فإن المطعون ضده انتقل للعمل لدى الطاعنة بتاريخ ١١/١٢/٢٠١٢م، والبيّن من جدول الرواتب الملحق بعقد العمل أن الراتب الأساسي للمطعون ضده هو نفسه الذي انتقل به من شركة المنصور، مما يدل على أنه حرم من العلاوة الدورية... وطلب في الختام الحكم برفض الطعن.

كما ردت المطعون ضدها الثانية شركة (...) بأن محكمة الحكم المعطون فيه قد أحاطت بجميع ما دفعت به الطاعنة، وتناولتها بالتدقيق والتفصيل، ولا حجة لها تتمسك بها؛ إذ كان الحكم مطابقاً للقانون، وطلبت الحكم برفض الطعن، وتحميل الطاعنة المصاريف وأتعاب المحاماة.

كما ردت المطعون ضدها الثالثة (...) مبينة أن ما أورده الطاعنة بخصوص تفسيرها للمواد (١١) و(٤٨) من قانون العمل لا أساس لنكرانها أن المطعون ضده الأول يتعاقد معها، وأنه انتقل إليها خلال العقد الذي مع الطاعنة فقط، ولا توجد في القانون تفرقة، بينما أسمته عاملاً منتقلاً إليها، وعاملاً دائماً، وأن العمالة في المشروع يتبعون الشركة الطاعنة بصفتها تدير المشروع، وهي تتعاقد معهم، وتشرف عليهم، وتصرف لهم رواتبهم ومستحقاتهم، ولا علاقة لهم بصاحبة المشروع، وأما فيما يتعلق بالعلاوة الدورية فإنها تستحق عند نهاية سنة العمل، وأن السنة تكتمل في ١١/١٢/٢٠١٣م، وأن المطعون ضده الأول قدم شكواه في ١٦/١٢/٢٠١٤م، أي: بعد انقضاء السنة التي تشير إليها الطاعنة.

وطلب في النهاية رفض الطعن، وعقبت الطاعنة على كل ذلك بالتصميم على ما جاء بأسباب طعنها وطلباتها.

حكم المحكمة:

من حيث الشكل حيث استوفى الطعن كافة أوضاعه الشكلية المقررة فهو مقبول شكلاً.

وأما من حيث الموضوع وعن النعي على الحكم المطعون فيه بمقولة إنه أخطأ في تطبيق الفقرة الثانية من المادة (١١) من قانون العمل التي جرى نصها "وعلى صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه"، والقول بأن النص وعلى الرغم من وضوحه فإنه لا يصلح أن يطبق على العامل المطعون ضده؛ لأسباب بينتها الطاعنة في دفاعها في جميع

العدل، فليست كل مساواة عدل، إذ من الظلم أن يتساوى اثنان في الحكم مع الاختلاف في الواجبات والتكاليف، وهكذا لا يمكن أن يُقال بالمساواة بين الرجال والنساء في عدد الشهود؛ إذ لا تتحقق العدالة إلا بالتمايز والاختلاف، بسبب اختلاف طبيعة كل واحد من الجنسين.

ونجد مثل ذلك في قانون العمل، فبعض الأعمال لا يقوم بها إلا المسلمون كإمامة المساجد، وبعضها لا تشغلها النساء، أو تمنع من القيام بها في عتمات الليالي؛ نظرا لتكوينهن النفسي والجسماني، ومراعاة للعادات والتقاليد الاجتماعية، ورد في المادة (٨١) "لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة ٩ مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال والأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير".

ومثل ذلك اشترط القانون بلوغ الطفل سنا معينة، ليسمح له بالعمل؛ حفاظا على صحته البدنية والنفسية، وليتسنى له إكمال تعليمه الدراسي (زهران، ٢٠٠٩: ١٨٥).

وهكذا، فالتمييز في المعاملة، والتفريق في الأحكام والمزايا يكون مقبولا قانونا عندما يستند لأسباب موضوعية، ومبررات معقولة، ليست شخصية أو تحكيمية (سرور، ٢٠٠٣: ٣٠) مع أن القاعدة العامة في قانون العمل العماني المساواة بين الصنفين في الحقوق والتكاليف إلا أن الجنسين مختلفان في كثير من الصفات والخصائص، فلزم مراعاتها؛ تحقيقا للقسط، ومراعاة للعدالة.

يقول ابن مسكويه: (أقل ما تكون المساواة بين اثنين، ولكنها تكون في معاملة مشتركة بينهما) (ميسكويه: ١٣٨)، أي: غير مختلفة بينهما.

وصدق الله تعالى حينما قال: {لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِّ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَّ اللَّهُ الْحُسْنَى وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا} النساء: ٩٥، وقال: {لَا يَسْتَوِي مِنْكُمْ مَنْ أَنْفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ وَقَاتَلَ أُولَئِكَ أَعْظَمُ دَرَجَةً مَنِ الَّذِينَ أَنْفَقُوا مِنْ بَعْدِ وَقَاتَلُوا وَكُلًّا وَعَدَّ اللَّهُ الْحُسْنَى وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ} (سورة الحديد، الآية ١٠).

هذا، ونص قانون العمل العماني على لزوم المساواة بين العمال في المادة ١١ فقالت: "على صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه"، وجاء في المادة في المادة ٤٨ (مكررا) على: "يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كليا أو جزئيا، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذات العمل قائما ومستمرًا".

وعليه، فإن القانون العماني أتى بقاعدة أمرة، توجب المساواة بين العمال في المنشأة الواحدة وفق ما دلت عليه القيود والأحكام المذكورة في المادة ١١، وألزم القانون في المادة ٤٨ (مكررا) صاحب العمل بتشغيل القوة العاملة الوطنية - دون

المطلب الأول: الإطار النظري للحق في المساواة بين العمال. المساواة لغة: مصدر ساوى، وتعني المماثلة والعدالة في القدر أو القيمة (الفيومي: ج ١، ٢٩٨؛ قلجبي و قنيبي، ١٩٥٨: ٤٢٥).

المساواة اصطلاحا:

لا يخرج المعنى الاصطلاحي عن المعنى اللغوي، إلا في بعض التقبيدات حسب الاعتبار أو المجال المنظور إليه في المعرف (اجتماعي، سياسي، أخلاقي، عمالي...)، إلا أن المساواة في صورتها المجردة حسب الدساتير الحديثة، هي: عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الجنس أو المركز الاجتماعي في اكتساب الحقوق وممارستها والتحمل بالالتزامات وأدائها (أبو راشد، ٢٠١٤: ٤٢، أحمد، ٢٠٠٢: ١٧).

ويُمكن القول بأن المساواة بين العمال، هي: عدم مفاضلة أحد العمال على الآخرين في الحقوق والواجبات إذا تماثلوا في الصفات والتكاليف.

وهذه هي المماثلة والعدالة والقسط بين الناس، إن المساواة هدف سام عظيم، ينصف الناس، ويوصل لهم حقوقهم، ويجعلهم في صف واحد من الثواب والعقاب، وخلاف ذلك شر وفساد يشتت أفراد المجتمع ويقطع الروابط بينهم، ويورثهم الخراب والدمار.

والمتتبع لأحكام الشريعة الإسلامية يلحظ بوضوح مبدأ المساواة، فالله تعالى يقول: {وَكَتَبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنَ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفَ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنَ بِالْأُذُنِ وَالسِّنَّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحَ قِصَاصٌ فَمَن تَصَدَّقَ بِهِ فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ وَمَن لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ} المائدة: ٤٥، ويقول: {فَمَن اعْتَدَى عَلَيْكُمْ فَاعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا اعْتَدَى عَلَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ} (سورة البقرة: الآية، ١٩٤) وفي الحديث أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (يا أيها الناس، ألا إن ربكم واحد، وإن أباكم واحد، ألا لا فضل لعربي على أعجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأحمر على أسود، ولا أسود على أحمر إلا بالتقوى)، (الشيباني: ج ٥، ٤١١).

غير أنه إذا اختلفت الشروط والمواصفات وتعددت التكاليف والواجبات بين الاثنين لزم التمايز في الأحكام، وإلا حل الظلم والجور؛ وذلك أن المساواة تهدف إلى تحقيق العدالة التي هي وضع الشيء موضعه دون زيادة أو نقصان أو شطط أو وكس، فإن لم تتحقق العدالة لزم نقيضها، وهو الظلم والجور (الرازي، ٢٠٠٠: ج ١٢٦، ١٢٦؛ والغازن، ١٤١٥هـ: ج ١، ٣٩٢). ومن هنا مايز القرآن الكريم بين الأولاد في الميراث ولم يساو، قال الله تعالى: {يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلذَّكَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثِيَيْنِ فَإِن كُنَّ نِسَاءً فَوْقَ اثْنَتَيْنِ فَلَهُنَّ ثُلُثَا مَا تَرَكَ وَإِن كَانَتْ وَاحِدَةً فَلَهَا النِّصْفُ وَلِأَبَوَيْهِ لِكُلِّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا السُّدُسُ مِمَّا تَرَكَ إِنْ كَانَ لَهُ وَلَدٌ} (سورة النساء: الآية: ١١)، ففرق الله تعالى بين الذكر والأنثى في ميراث الأولاد، وساوى بين البنات في الميراث بالقسط، كما ساوى بين الأبوين في الميراث إن وجد الولد الذكر، وهذا هو

المطلب الثاني: أثر اختلاف آلية شغل العمل بين العمال على مبدأ المساواة.

الأصل في العامل أن يلج العمل عن طريق التعاقد الحر مع صاحب العمل، وهذا هو الغالب الأعم، ومع ذلك فهناك حالات يتم فيها شغل العمل أو الوظيفة عن طريق التعاقد الجبري، كما هو نص المادة ٤٨ مكرراً: (يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كلياً أو جزئياً، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذات العمل قائماً ومستمراً).

وهنا لابد من توضيح معنى العقد الجبري؛ وذلك لما له من أهمية في موضوع بحثنا؛ لنذكر الجوانب المتعلقة بالمبدأ الذي خطته محكمة العدل العليا، والمتعلق بهذه الدراسة.

أولاً: مفهوم العقد الجبري.

إذا كان الإكراه القانوني في تكوين العلاقة العقدية غير مقبول لدى أنصار مبدأ سلطان الإرادة؛ إذ إنه يتنافى والرضائية المطلقة، غير أنه أصبح أمراً مقبولاً لابد منه، فغدت الدولة بقوانينها وتشريعاتها تتدخل في الإرادة التعاقدية أو في الآثار الناجمة عن العقود؛ حماية للأشخاص الضعيفة، أو تحقيقاً للمصالح العامة للمجتمع، ومحافظة على النظام العام، وقد بدأ مصطلح العقد الجبري يظهر بوضوح نتيجة لهذا التدخل من قبل الدولة، فغدت بعض المواد القانونية الأمرة تفرض على الشخص أن يبرم العقد أو أن يتعاقد مع شخص يحمل صفات وشروط خاصة.

ولذلك يمكن تعريف العقد الجبري بأنه: (العقد الذي يفرض على الشخص إما التعاقد في ذاته أو التعاقد مع شخص معين إذا أراد إبرام العقد) (بنداري، ٢٠٠٠: ٦٨).

ومن أمثلة العقد المفروض قانوناً على الشخص في التعاقد ذاته بيع مال المدين من قبل القضاء للوفاء بديونه المستحقة للدائنين.

وفي أحيان أخرى لا يجبر القانون الشخص على التعاقد ذاته، ولكن يلزمه في حالة رغبته في التعاقد أن يتعاقد مع شخص معين يحمل صفات محددة، كما هو الشأن في تعاقد بائع العقار مع الشفيع، فالأصل أن المالك - صاحب العقار - تثبت له مطلق الحرية في بيع عقاره أو الاحتفاظ به، إلا أنه يلزم قانوناً إذا ما رغب في بيع عقاره أن يبيعه على الشفيع إن طلب ذلك، بعد تحقق أسباب الشفعة، فإن نكل عن ذلك حل القاضي محله في إبرام عقد البيع، ونقل الملكية للشفيع بمقتضى الحكم القاضي (قانون المعاملات المدنية العُمانية، ٢٠١٣: المادة ٩٠٣).

ثانياً: تطبيق فكرة العقد الجبري على الواقعة محل الحكم.

من المقرر - كما تقدم - أن هناك آليتين لتعيين العمال، فبعض العمال يُعين من قبل صاحب العمل بإرادته الحرة ورغبته الكاملة، والبعض الآخر يُعين عن طريق العقد الجبري الذي فرضه القانون، وألزم به صاحب العمل، وذلك ما جاء في المادة (٤٨) مكرراً من

الأجنبية - في حال انتقال المشروع ذاته إلى صاحب عمل آخر، وذلك بالمزايا والحوافز المالية ذاتها التي اكتسبها العامل من صاحب العمل السابق بشرط أن يكون العمل قائماً ومستمراً، ونجد قريباً من هذا في كثير من القوانين العربية، ومن ذلك ما جاء في المادة (٩) من قانون العمل المصري، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود" وفي قانون العمل الإماراتي ٢٠٢٢، المادة ١٢٦: "إذا حدث تغير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني فإن عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة وتعتبر الخدمة مستمرة ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ التزامات المنشأة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغير وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده"، وفي المادة ٦ من قانون العمل القطري رقم ١٤ / ٢٠٠٤: "إذا عهد صاحب العمل إلى أي شخص طبيعي أو اعتباري، القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها، وجب على هذا الشخص أن يسوي بين العمال الذين يستخدمهم لتنفيذ هذا العمل وعمال صاحب العمل الأصلي في الحقوق والمزايا، ويكونان مسئولين عن الوفاء بها بالتضامن فيما بينهما، في حدود المبالغ التي يكون صاحب العمل مديناً بها لمن عهد إليه بالعمل"

وفي هذا ضمان ومحافظة على حقوق العمال، يقول د. قدرى الشهاوي: (تظل المنشأة قائمة، وتباشر نشاطها بالرغم من تغيير رب العمل، ويحصل هذا التغيير بناء على تصرف إرادي ناقل للملكية كبيع المنشأة أو هبتها أو تقديمها حصة في شركة أو إدماجها في شركة أخرى، وقد يكون التصرف الإرادي غير ناقل للملكية كتأجير المنشأة أو إسقاط التزام من التزامات المرافق العامة أو انتهاء مدته... وبذلك يكون المشرع قد ربط بين حقوق العمال وبين المنشأة ذاتها لا صاحبها أو مالكها؛ حتى لا تتأثر حقوق العمال أو تضيع في أحوال التصرفات القانونية التي ترد على المنشأة، ويكون قد حقق بذلك حماية للعامل بضمان استقراره في عمله) (الشهاوي: ٥٩، ٦٠)، (عبد الله، ١٩٩٦-١٩٩٧: ٢١٥؛ والمصاروة، ٢٠٠٨: ٢٤٦).

ويلحظ أن قانون العمل العماني حصر انتقال العمال إلى من آل إليه المشروع في العمالة الوطنية فقط، والأولى عدم تقييد ذلك بحيث يشمل الانتقال جميع العمال ولو كانوا أجنبياً؛ تحقيقاً للعدالة والمساواة، وتنفيذاً للالتزامات القانونية، وما توجبه العقود من آثار والتزامات.

تخالف مقتضيات العقد أو النظام العام للدولة، ومفاد هذا أن العامل المنقول تطبيق عليه شروط العقد وقت التعاقد معه، ولا ريب أنها الشروط التي أسس العقد عليها في الشركة الأصلية صاحبة المشروع.

مما تقدم يتبين أن من حق صاحب العمل أن يتعاقد مع العامل على ما يتفقان عليه من المنح والمزايا إذا لم تخالف ذلك القواعد القانونية المقررة في عقود العمل أو النظام العام للدولة، فلصاحب العمل أن يكافئ العامل بمزايا كثيرة، ورواتب عالية؛ كسبا لديموته، ورغبة في استمراره وإخلاصه؛ لئلا يبحث عن عمل آخر أو يُغرى بمغريات تفوق ما يجنيه من رب العمل، فينتقل إلى صاحب عمل آخر، فيحدث فراغا قد يعود بالخسارة المحققة على صاحب العمل.

أما من أجبر صاحب العمل على التعاقد على تشغيله بسبب ظرف طارئ، ولزمن محدود فحقه وحسبه أن لا يَضْعَفُ مركزه القانوني، وحقوقه الثابتة له في الشركة السابقة، ونص المادة (٤٨ مكرراً) واضح جد الوضوح في هذا الشأن؛ إذ نصت على أن: (يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كليا أو جزئياً، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذات العمل قائماً ومستمرًا))، أي: أن صاحب العمل في الشركة التي آل إليها المشروع ملزم بقوة القانون أن يشغل القوى العاملة الوطنية التي كانت تعمل بالمشروع نفسه في الشركة السابقة مع الاحتفاظ بالمزايا والحوافز السابقة إلى أن ينتهي المشروع، وتنقضي آثاره، وعليه فإن مصدر الالتزام بعد انتقال المشروع إلى صاحب العمل الجديد هو قوة القانون.

ومن هنا كان رد المحكمة العليا بقولها: (...أسباب لم تصادف واقعاً أو قانوناً، ولم تكن إلا مجرد مجادلة فيما لمحكمة الموضوع من سلطة تقديرية في استجلاء عناصر المساواة بين العاملين في الحقوق التي يكفلها القانون، ومدى توافرها دون رقابة عليها من المحكمة العليا) غير وجيه ومحل نظر واستغراب؛ إذ إن الطاعنة أجلت الحقيقة ببيان ناصح، وفسرت القانون تفسيراً قاطعاً، صادف الواقع فأجلاه، وتناغم مع مقصد العدالة فحابه، ثم إن الإشكال ليس في استجلاء عناصر المساواة، التي هي أمر لا تدخل المحكمة العليا في ثناياها وكنهها، بل الإشكال والخلل في تفسير محكمة الموضوع للقانون، والخطأ في تطبيقه على الواقعة الماثلة أمام نظر القاضي، وهو مما يدخل في صلب اختصاص المحكمة العليا.

وقول المحكمة: (ولأن مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين في المجال الواحد يُعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل إعمالاً لقواعد العدالة، وينبغي لكل صاحب عمل التسوية في المعاملة بين العمال في نفس المشروع إذا كانوا يقومون بنفس العمل وفي ذات الظروف مع تساوي كفاءاتهم ومؤهلاتهم) غير وجيه؛ وذلك لأنه غير لازم، فالعامل الجديد ليس كالعامل الذي مضى عليه زمن طويل مع صاحب العامل رغم تساوي الاثنان

قانون العمل العماني؛ إذ فرضت المادة على صاحب العمل أن يُعين القوى الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كليا أو جزئياً، وبالمزايا والحوافز المالية نفسها ما دام ذات العمل قائماً ومستمرًا.

ويتضح من هذا أمران:

أولاً: أن المادة القانونية تتحدث عن عقد جبري مع فئة معينة، يكون العقد معها مؤقتاً بوقت إنجاز المشروع.

ثانياً: أن القانون ذاته تكفل بتحديد حقوق الفئة المتعاقد معها جبراً.

وقد تقدم أن اختلاف الصفات وتباين الأحوال سبيل موجب إلى الاختلاف في الأحكام والثمرات، وهذا أمر طبعي يقره المنطق البشري، فأصحاب العقود الثابتة المستدامة يختلفون عن أصحاب العقود المؤقتة المتعلقة بتحقيق مصلحة أو تلبية غاية، فرب البيت ليس كالزوار أو العابرين، كما أن الزوار لهم مقامات متباينة، فالأجنبي لا يضاهاه أهل النسب والرحم في البسط والحقوق والمكاسب.

والناظر في المادة السابقة يجد أن القانون أشار إلى التفرقة بين العمال، فالقانون أمر بتشغيل العمالة الوطنية في الشركة التي آل إليها المشروع دون سواهم، فيلحظ من هذا التزاماً أن هناك ثلاث فئات، الفئة الأولى: العمال أصحاب العقد المستمر، والفئة الثانية: العمال أصحاب العقد المؤقت بإتمام المشروع من الفئة الوطنية، والفئة الثالثة: الفئة الأجنبية.

ويلحظ أن القانون تكفل ببيان حقوق الفئة الثانية الوطنية، مما يدل على الاختلاف الرئيس بين هذه الفئات، وقول القانون: (وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذات العمل قائماً ومستمرًا)، أي: المزايا والحوافز والحقوق التي كان يتقاضاها في الشركة السابقة، ويؤكد قوله: (السابقة)، فإذا ثبتت له الحقوق السابقة كلها، فهل يعقل أن تُضاف إليها حقوق أخرى، فيكون مجموعها ضعف ما يستحقه صاحب العقد الثابت المستمر أو أكثر؟

ثمَّ هَبْ أن الرواتب والمزايا والحوافز في الشركة التي آل إليها المشروع أقل عدداً، وأضعف مقداراً، هل يُناسب العامل أن ينقص من حقوقه السابقة ومزاياه التي كان يتمتع بها؟

قطعاً لن يرضى بذلك، ولهذا كان من مقتضيات العدالة أن يستمر حال العامل في الشركة الثانية كحاله في الشركة الأولى، فلا هو رابح ولا هو خاسر من حيث الرواتب والمزايا والحوافز الممنوحة.

ولو فرضنا أن الشركة صاحبة المشروع تنازلت عن نصف المشروع أو رבעه أو خمسه، فأى الحقوق والمزايا التي يستحقها العامل، هل الحقوق الثابتة من قبل الشركة التي آل إليها المشروع أو تكون المحاسبة نصفية وثلاثة أرباع، بين الشركتين؟

ثمَّ إن هناك قاعدة متقررة قانوناً لا جدال فيها، وهي أن العقد شريعة المتعاقدين، ويجب تنفيذ شروط العقد بتمامها إذا لم

فالمساواة ليست مساواة حسابية مطلقة بين العمال، بل مساواة بين العمال الذين تتماثل ظروف عملهم وطبيعته، وطريقة تعيينهم، وشروط عملهم المتفق عليها، وهؤلاء مشمولون بأحكام المادة ١١ من قانون العمل العُماني، والتي نصت على: "على صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه".

وأما أصحاب العمل المؤقت فيختلفون عن أصحاب العمل الذين ثبتت عقودهم بالتعاقد الحر، الذي يراعي مصلحة العمل، والنتائج المرجوة منه، ولذلك تطبق عليهم القواعد والشروط الخاصة بهم وفق المادة ٤٨ مكرراً.

وعليه، فقد كان على المحكمة أن تحكم بقبول الطعن شكلاً وموضوعاً، وإحالة الدعوى إلى المحكمة المختصة التي أصدرته؛ لتفصل فيه من جديد بهيئة مغايرة وإلزام المطعون ضده بالمصاريف كافة، وهذا ما قضت به المحكمة نفسها في الطعن رقم ٢٤٣/٢٠١٧م، جلسة يوم الاثنين، الموافق ٢٩/١/٢٠١٨م، وجعلته مبدأً من مبادئها، فقالت: (يظل عقد العمل قائماً ما لم تتم تصفية الشركة وإفلاسها أو الإغلاق النهائي لها بتصريح من الجهة المختصة، وأنه في حاله انتقال المشروع إلى صاحب عمل آخر بأية صفة كانت فإن العمال ينتقلون إلى صاحب العمل الجديد بذات المزايا والمنافع التي كانوا يحصلون عليها)، في الشركة السابقة.

الخاتمة

بعد حمد الله تعالى على إتمام هذا التعليق، فإننا توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، وهي كالآتي:

أولاً: النتائج.

١. تهدف المساواة بين العمال إلى تحقيق مبدأ العدالة بينهم.
٢. إذا تساوى عمال المنشئة الواحدة في كفاءتهم ومؤهلاتهم وظروف عملهم وطبيعته، وشروط العقد وماهيته لزم التماثل في المزايا والحوافز، طبقاً لنص المادة ١١ من قانون العمل العُماني.
٣. عدم المساواة بين العمال في المزايا والحوافز استناداً إلى معايير موضوعية غير تحكيمية أو شخصية أمر معقول، دل العقل عليه، وثبت قانوناً، وليس هناك أدل على الجواز من الوقوع.
٤. يلزم صاحب العمل الجديد الذي آل إليه المشروع بعقود العمال في المشروع بقوة القانون.
٥. إلزام القانون بانتقال العمال إلى صاحب العمل الذي آل إليه المشروع يُعد مخالفاً لمبدأ الرضاوية في العقود، ولذلك لا يجوز التوسع في تفسيره أو القياس في أحكامه.
٦. إذا آل المشروع إلى صاحب عمل جديد لزم انتقال العمالة الوطنية إليه بمزاياها وحقوقها كافة وفق ما تمّ التعاقد عليه مع صاحب العمل السابق، وهو ما دلّت عليه عبارة المادة ٤٨ مكرراً.

في الكفاءة والمؤهلات، ثم إن كانت هذه هي العدالة المنشودة لزم منه أن يُنقص من حقوق العامل إن كانت الشركة الثانية أقل أجراً وأضعف مزايا، وهذا غير صحيح، فالمستقر قانوناً أن العامل في حال تنقله في مثل هذه الأحوال أن يحافظ على مغانمه، وهو حق لازم حمايته واجب كفالاته، ولذلك نص عليه القانون، فقال: (بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة)، والقول بخلاف ذلك يلزمه دليل وإثبات، ولا دليل مطلقاً.

وقول المحكمة في تسببها للحكم الذي توصلت إليه: (أصبح من ضمن العاملين للشركة الطاعنة، واندماج فيها، ومن ثمّ وجب المساواة بينه والعاملين فيها في أحييته في العلاوة محل المطالبة) فيه خلط، لا ينبغي أن تقع فيه المحكمة، فليس هناك دمج بين العاملين في الحقيقة، وإلا لعدا عاملاً ثابتاً مستقراً وإن انتهى المشروع، وفضت أركانها.

وقد أكدت محكمة النقض المصرية مبدأ المساواة بين العمال إلا أنها أجازت مخالفته إذا وجد مبرر مقبول، وذلك في حكمها الذي جاء فيها: "فلئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية... يجب إعمالها كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في أي حق من حقوقهم بغير مبرر، بيد أن مناط التسوية أن يكون العمل في منطقة واحدة، وأن تتساوى الأعمال في طبيعتها ويتساوى العمال في المؤهلات والخبرة" (محكمة النقض المصرية، ١٩٨١: ٢٢٢٣).

فالمساواة بين العمال ليس مطلقة بل لها قواعدها وأحكامها، فإذا اختلفت ظروف العمل وطبيعته، وطريقة التعيين وشروطه المتفق عليها، والمؤهلات والخبرة المتمتع بها، ومكان العمل ومدته اختلفت الحقوق وتباينت المزايا، فمن يعمل بأجر يومي يختلف عن من يعمل بأجر شهري أو سنوي، والمقاوم من الباطن الذي يتعامل مع عمال بشكل عرضي أو تحت فترة الاختبار لا يجوز لهم المطالبة بتثبيتهم في الوظيفة أسوة بعمال صاحب العمل الأصلي (موسى، ٢٠١٨: ٢٠٠؛ ومدور، ٢٠١٤: ج ١، ١٣٠).

وفي ألمانيا ناقش القضاء دعوى رفعتها إحدى العاملات في البلاد، تنعى فيها على لائحة الأجور، وأنها غير دستورية؛ وذلك أن اللائحة لا تقرر الحق في الأجر الإضافي إلا لمن يعمل بشكل دائم طوال الوقت، وبعد أن يستمر في العمل اثنتي عشرة سنة على الأقل، فرأت العاملة أن ذلك يخالف مبدأ المساواة المقرر دستورياً.

إلا أن المحكمة رفضت طلب المدعية، وقررت أن المساواة تقتضي تماثل الأوضاع، وأن هناك اختلافاً بين من يعمل طوال الوقت، ومن يعمل نصف الوقت، وهذا بدوره يبرر موضوعياً اختلاف طريقة حساب الأجر الإضافي (المحكمة الفيدرالية الألمانية لمنازعات العمل، مجلة التحكيم في منازعات العمل، ١٩٨٣: ١٧٧)، فالأصل هو المساواة إلا بمبرر مقبول؛ تحقيقاً للعدالة بين العمال.

وبناءً على ذلك، فإننا نرى أن حكم المحكمة العليا قد جانبه الصواب في تععيد معنى مبدأ المساواة بين عمال صاحب العمل،

ثانياً: التوصيات

يوصي الباحثان في إطار ما تم دراسته في هذا التعليق بما يلي:

١. أن يكون هناك تفسير تشريعي واضح ملزم للمحاكم.

٢. يتعين ألا تكون المساواة بين العمال مساواة ظاهرية، بل يجب أن يضع المشرع أبعاد هذه المساواة والضمانات التي تؤكد عليها، وألا يترك الباب مفتوحاً على مصراعيه لرب العمل، يقدرها كيف يشاء.

٣. عدم التمييز بين القوى الوطنية والأجنبية في إلزام صاحب العمل الذي آل إليه المشروع بتشغيلهم بالضوابط والأحكام ذاتها في القوى الوطنية.

المراجع

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدت بواسطة اللجنة العامة للأمم المتحدة، عام ١٩٧٩م.

اتفاقية المساواة في الأجور، رقم ١٠٠، والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ١٩٥١م.

أحمد، فؤاد عبد المنعم (٢٠٠٢). مبدأ المساواة في الإسلام، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث.

أحكام الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجور، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٩ يونيو ١٩٥١، في دورته ٣٤، وبدأ تنفيذها ٢٣ مايو ١٩٥٣م.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، باريس ١٠/١٢/١٩٤٨م.

البكري، محمد (٢٠١٨). موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، دار محمود للنشر والتوزيع.

بنداري، محمد (٢٠٠٠). نحو مفهوم أوسع لحماية المستهلك في عقد الإذعان، دراسة مقارنة في القانون المصري والإماراتي والفرنسي، مجلة الأمن والقانون، ٨ (١)، ٦٨-١٣٠.

جمهورية مصر العربية، محكمة النقض المصرية، نقض مصري، ١٩٨١، الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٤٣ ق. مجموعة أحكام النقض. ٣٢ س.

جمهورية ألمانيا الاتحادية، المحكمة الفيدرالية الألمانية لمنازعات العمل، ١٩٨٣م، مجلة التحكيم في منازعات العمل، رقم ١٢.

الخان، علي بن محمد (١٤١٥هـ). لباب التأويل في معاني التنزيل، تصحيح محمد علي شاهين، ط١، بيروت، دار الكتب العلمية.

الرازي، محمد بن عمر (٢٠٠٠). التفسير الكبير (مفاتيح الغيب)، ط١، بيروت، دار الكتب العلمية.

أبو راشد، هتاف جمعة صبحي (٢٠١٤). مبدأ المساواة في تولى الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق، ط١، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد.

زهرا، همام (٢٠٠٩). قانون العمل، عقد العمل الفردي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

سالم، عبد العزيز محمد (٢٠٠٩). الحق في المساواة، مجلة الدستورية، تصدرها المحكمة الدستورية العليا المصرية، ١٤.

سرور، أحمد فتحي (٢٠٠٣). مبدأ المساواة في القضاء الدستوري، مجلة الدستورية، السنة الأولى، ٢.

الشهاوي، قدرى عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف جلال حزي وشركاه.

الشيبياني، أحمد بن حنبل، مسند الإمام أحمد بن حنبل، مصر، مؤسسة قرطبة.

عبد الله، عبد الرحمن، (١٩٩٦-١٩٩٧). شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة.

عمرو، شورش حسن، وعبد الله، خاموش عمر (٢٠١٧). الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري منه، مجلة العلوم القانونية بغداد، ٣٧ (٢)، ٩٧-١٤٧.

الفيومي، أحمد بن محمد (د. ت). المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي، بيروت، المكتبة العلمية.

قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني، رقم ٢٥/٢٠٠٣. قانون المعاملات المدنية العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني، رقم ٢٩/٢٠١٣.

النظام الأساسي للدولة، الصادر بالمرسوم السلطاني، رقم ٦/٢٠٢١. قلعي، محمد رواس؛ وقنيبي، حامد صادق (١٩٨٥). معجم لغة الفقهاء، ط١، دار النفائس.

مسكويه، أحمد بن محمد (ت ٤٢١هـ). تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، حققه وشرح غرايبه ابن الخطيب، ط١، مكتبة الثقافة الدينية.

المصاروة، هيثم حامد (٢٠٠٨). المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، ط١، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

مندور موسى، مصطفى (٢٠١٤). الوجيز شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية العُماني، مركز الغندور.

موسى، خالد السيد (٢٠١٨). آثار عقد العمل الإلكتروني دراسة مقارنة، ط١، مصر، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع.