

(٨١)

بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٣م

عقد - العقد شريعة المتعاقدين - وجوب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق ومبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية - مدى أحقية المتعاقد في طلب التعويض إثر صدور قرار وزاري بزيادة أجور العمال .

القاعدة المستقر عليها فقها وقضاء في الالتزامات التعاقدية تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا بموافقة الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون - مقتضى ذلك - وجوب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق ومبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية - التقاء إرادة أطراف العقد صراحة على أنه يعمل بالعقد وفقا للقوانين واللوائح والأنظمة المعمول بها في السلطنة ، سواء كانت سارية أم تلك التي يتم إصدارها وتطبيقها خلال فترة سريان العقد ، باعتبارها القوانين والقواعد التي تحكم العقد ، لا سيما كل ما يتعلق بالعاملين وأجورهم - أثر ذلك - وجوب تنفيذ قرار وزير القوى العاملة المتضمن زيادة أجور القوى العاملة الوطنية - مؤدى ذلك - أحقية المتعاقد في التعويض بمقدار الزيادة في أجور العاملين العمانيين الذين تأثرت رواتبهم نتيجة صدور قرار وزير القوى العاملة - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم بتاريخ ،
الموافق بشأن طلب الإفادة بالرأي حول مدى أحقية شركة
..... في التعويض عن زيادة أجور العمال العمانيين المترتبة على
صدور قرار معالي الشيخ وزير القوى العاملة رقم ٢٠١٣/٢٢٢ بشأن تحديد الحد
الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن قد أبرمت مع شركة عقد خدمات التغذية ، وأن الشركة تقدمت بموجب خطابها المؤرخ في بطلب لتعويضها عن الزيادة في أجور العاملين من العمانيين لديها ، بما في ذلك العاملون العمانيون الذين تم تبنيهم من الشركة القائمة بتنفيذ ذات العقد سابقا ، استنادا إلى صدور قرار معالي الشيخ وزير القوى العاملة رقم ٢٠١٣/٢٢٢ المشار إليه ، والذي نتج عنه فرق بين الرواتب الفعلية المدفوعة للعاملين العمانيين من قبل شركة - الشركة المنفذة للعقد سابقا - والذي قامت برفع أجور العاملين العمانيين من شهر يونيو ٢٠١٣ م ، مقارنة بالرواتب المذكورة في المناقصة عند تقديم الأسعار من قبل شركة في يوليو ٢٠١٢ م .

وإزاء ذلك تستطلعون الرأي القانوني .

وردا على ذلك نفيد بأن القاعدة المستقر عليها فقها وقضاء في الالتزامات التعاقدية تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا بموافقة الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون ، تلك القاعدة التي من مقتضاها وجوب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق ومبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية .

وتنص المادة (٥٠) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ على أنه : " يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ، وفقا لما تقتضيه الظروف الاقتصادية ، وله أن يضع حدا أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد . ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من الوزير " .

وحيث إنه بتاريخ ٢٠١٣/٢/٢ م وافق مجلس الوزراء الموقر على رفع الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص ، وبتاريخ ٢٠١٣/٤/٢٠ م صدر

قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١٣/٢٢٢ بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص ، ونص في المادة الأولى منه على أنه : " يكون الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص (٣٢٥) ثلاثمائة وخمسة وعشرين ريالاً عمانياً شهرياً موزعة على النحو الآتي..... " .

وينص في المادة الثانية منه على أنه : " على أصحاب الأعمال رفع الأجر الأساسي والعلاوات للعمانيين وفقاً للمادة الأولى من هذا القرار مع عدم الإخلال بمقدار الأجر الأساسي والعلاوات المستحقة للعاملين الذين على رأس عملهم إذا كانت أكثر من الحد الأدنى المشار إليه " .

وينص في المادة الخامسة منه على أن : " ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من الأول من يوليو ٢٠١٣م " .

وحيث إن الفقرة (أ) من البند (١٧) من شروط العقد المبرم مع شركة تنص على أنه : " يكون المقاول مسؤولاً كلياً عن شغل الموظفين و عن كل التكاليف المتعلقة بتوظيفهم بما في ذلك جميع الرواتب والنقل والسكن (...) والأجور والبدلات و التأمينات وتصاريح المرور والإجازات وأي تكاليف أخرى مهما كانت سواء داخل أو خارج عمان ... " .

وتنص الفقرة (ج) من ذات البند على أنه : " باستثناء ما هو منصوص عليه في العقد ، يكون المقاول مسؤولاً عن توظيف جميع العمال المطلوبين لخدمات التموين وكل ما يتعلق بهم من النقل والسكن والتغذية والرعاية وسداد أجورهم وفقاً لقوانين سلطنة عمان " .

كما ينص البند (٣١,٢) من الشروط للمتناقصين ضمن المستند الأساسي للعقد على أنه : " يجب أن يعمل المتناقص وفقاً للقوانين والقواعد والأنظمة المعمول بها في سلطنة عمان ، لا سيما القوانين التي تحكم العمل . تتخذ جميع الترتيبات التي تؤثر على التوظيف ، والنقل ، ودفع الأجور ، والتغذية والسكن وغيرها

من المسائل المرتبطة بذلك يكون بموجب القوانين والقواعد والأنظمة المعمول بها في سلطنة عمان الآن أو التي تصدر من وقت لآخر خلال فترة العقد بحسبانها القوانين التي تحكم العقد ."

وحيث إنه وبتطبيق ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن إرادة أطراف عقد خدمات التغذية قد التقت صراحة على أنه يعمل بالعقد وفقا للقوانين واللوائح والأنظمة المعمول بها في السلطنة ، سواء كانت سارية أم تلك التي يتم إصدارها وتطبيقها خلال فترة سريان العقد ، باعتبارها القوانين والقواعد التي تحكم العقد ، لا سيما كل ما يتعلق بالعاملين - الأمر الذي يشمل دفع أجورهم - وأنه تنفيذا لقرار وزير القوى العاملة المشار إليه المتضمن زيادة أجور القوى العاملة الوطنية اعتبارا من ٢٠١٣/٧/١ م ، فإن طلب شركة يغدو قائما على سند من القانون ، وعليه فإن الشركة تستحق التعويض بمقدار الزيادة في أجور العاملين العمانيين الذين تأثرت رواتبهم نتيجة صدور قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١٣/٢٢٢ .

هذا ، وإن أحقية شركة في التعويض تنحصر ضمن فترة تعاقدتها مع من ٢٠١٣/٨/١ م إلى ٢٠١٦/٧/٣١ م ، وذلك في نطاق الفرق الناتج في أجور العاملين العمانيين بموجب قرار وزير القوى العاملة المشار إليه ، ولا تشمل الزيادة في أجور القوى العاملة العمانية من قبل شركة خلال فترة تنفيذ الأخيرة للعقد ، وذلك لأن غير ملزمة بأكثر مما ورد في العقد المبرم بينها ، وبين الشركة .

لذلك انتهى الرأي ، إلى أحقية شركة في التعويض عن زيادة أجور العاملين العمانيين في القطاع الخاص ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (وش ق م / و / ٤٤ / ٢ / ٥ / ٢٣٣٨ / ٢٠١٤ م) بتاريخ ٢ / ١٢ / ٢٠١٤ م