(٣٢)

بتاريخ ٦/ ٥/ ٢٠١٥م

شركة - علاوة التخصيص - صرفها - مدى جواز قيام الشركة باستمرار صرف علاوة التخصيص بشكل مستقل عن رواتب موظفي الشركة منذ إقرارها من مجلس الإدارة .

بمقتضى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٥/٤٨ تم إنشاء شركة بريد عمان : شركة مساهمة عمانية مقفلة مملوكة بالكامل للحكومة ، الذي نص على أن تطبق الشركة النظم والقواعد الحكومية المعمول بها حاليا إلى حين صدور النظم والقواعد الخاصة بالشركة ، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام مرسوم إنشاء الشركة - قرر مجلس الإدارة ضم علاوة التخصيص إلى الراتب الأساسي - أثر ذلك - يتعين على الإدارة التنفيذية للشركة تنفيذ قرارات المجلس - أساسه - المستقر عليه نزولا على الأنظمة الأساسية للشركات بأن مجلس الإدارة يختص برسم السياسة العامة للشركة ، ويعد بمثابة سلطة التشريع بها مؤداه ، وأن قواعد الاختصاص من النظام العام لا يجوز مخالفتها أو التنصل منها - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : ..... المؤرخ في ..... ، الموافق ..... ، في شأن مدى جواز قيام شركة بريد عمان باستمرار صرف علاوة التخصيص بشكل مستقل عن رواتب موظفي الشركة منذ إقرارها بالمخالفة لقرار مجلس إدارة الشركة .

وتخلص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق المرفقة به - في أنه تم منح الموظفين المنقولين إلى الشركة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٥/٤٨ بإنشاء

شركة بريد عمان (ش.م.ع.م) علاوة تخصيص تم احتسابها بواقع (٢٥٪) بناء على قرار مجلس الإدارة رقم ..... الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/١٠/٨م ، وبموافقة وزارة المالية ، حيث تم توزيع نسبة الزيادة (٢٥٪) من إجمالي الراتب بموجب قرار مجلس الإدارة رقم ..... كالتالي : نسبة (٦٠٪) منها في الراتب الأساسي ، نسبة (٤٠٪) منها بدل مستقل يضم إلى بدلات الموظف تحت مسمى (بدل تخصيص) .

وتذكرون ، أنه عملا بقرار مجلس إدارة الشركة الصادر بتاريخ ٢٠١٠/٧/٩م ، أنه قد تم إضافة كامل نسبة الزيادة (٢٥٪) من إجمالي الراتب الممنوح للموظفين المنقولين إلى الشركة في الراتب الأساسي اعتبارا من تاريخ ٢٠١٠/٩/١م بحيث تلغى من بدلات موظفي الشركة ، إلا أن الإدارة التنفيذية للشركة لم تنفذ ذلك ، وبتاريخ ٢٠١٤/١/١م تم تسكين هؤلاء الموظفين على جدول الدرجات والرواتب الموحد طبقا لقانون الخدمة المدنية وتعديل رواتبهم وفقا لذلك ، باعتبار أن موظفي الشركة كانوا بذلك التاريخ لا يزالون يخضعون لنظام الخدمة المدنية بسبب عدم الانتهاء من اعتماد لائحة الموارد البشرية للشركة ، والتي اعتمدت مؤخرا بتاريخ ٢٠١٥/٢/١م .

وتضيفون أنه على الرغم من إصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد بتاريخ ٢٠١٤/١/١م ، الذي يفترض أن يتم بموجبه توحيد رواتب العاملين في القطاع المدني التابعين لنظام قانون الخدمة المدنية ، وقرار مجلس الإدارة الصادر بتاريخ ٢٠١٠/٧/٩م ، والذي تم بموجبه ضم علاوة التخصيص إلى الراتب الأساسي ، تقوم الشركة بصرف قيمة تلك العلاوة بشكل مستقل عن رواتب الموظفين منذ إقرارها ، وحتى تاريخه ، بحجة عدم وجود نظام موارد بشرية بالشركة ، علما بأنه يتم

احتساب علاوة التخصيص مع الراتب الأساسي لاحتساب المستحقات التقاعدية ، مما ترى معه وزارة المالية بأن الاستمرار في صرف تلك العلاوة بشكل منفصل ، هو أمر مخالف للقانون ، حيث كان من المفترض أن يتم ضمها إلى الراتب الأساسي ، وتسكين الموظفين على جدول الرواتب الموحد بعد ذلك .

في ضوء ما تقدم تستطلعون الرأي حول مدى قانونية قيام الشركة باستمرار صرف العلاوة المشار إليها بصورة مستقلة عن الراتب .

وردا على ذلك ، نفيد بأن المادة الأولى من المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٥/٤٨ بإنشاء شركة بريد عمان (ش.م.ع.م) ، تنص على أنه : " تنشأ بموجب هذا المرسوم شركة مساهمة عمانية مقفلة تسمى " شركة بريد عمان (ش.م.ع.م) " مملوكة بالكامل للحكومة ، وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بهذا المرسوم " .

وتنص المادة السادسة من المرسوم السلطاني ذاته ، على أنه : " يشكل مجلس الإدارة بقرار من مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المشرف على وزارة المالية بالتنسيق مع وزارة النقل والاتصالات " .

وتنص المادة التاسعة من المرسوم السلطاني ذاته ، على أنه : " تستمر الشركة في تطبيق النظم والقواعد الحكومية المعمول بها حاليا إلى حين صدور النظم والقواعد الخاصة بالشركة وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام هذا المرسوم " .

كما تنص المادة العاشرة من المرسوم السلطاني ذاته ، على أنه : " ينقل إلى الشركة موظفو المديرية العامة للبريد والمديرية العامة للبريد بمحافظة ظفار الذين يتم تحديدهم وفقا لاحتياجات الشركة ، ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشؤونهم إلى حين صدور لائحة بنظام العاملين من مجلس إدارة الشركة طبقا لأحكام قانون العمل ، كما تسري في شأنهم وفي شأن من لم يتم نقلهم من هؤلاء

الموظفين أحكام المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/٧٧ بإصدار قانون التخصيص .

أما بالنسبة للعاملين الجدد الذين سيتم تعيينهم بعد صدور هذا المرسوم فتسري في شأنهم أحكام قانون العمل العماني وأحكام اللائحة المشار إليها بالفقرة السابقة " .

والمستفاد من النصوص السابقة أنه بمقتضى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٥/٤٨ تم إنشاء شركة مساهمة عمانية مقفلة بمسمى شركة بريد عمان مملوكة بالكامل للحكومة ، تطبق النظم والقواعد الحكومية المعمول بها حاليا إلى حين صدور النظم والقواعد الخاصة بالشركة ، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام المرسوم السلطاني المشار إليه ، وأنه ينقل إلى الشركة موظفو المديرية العامة للبريد والمديرية العامة للبريد بمحافظة ظفار الذين يتم تحديدهم وفقا لاحتياجات الشركة ، ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشؤونهم إلى حين صدور لائحة بنظام العاملين من مجلس إدارة الشركة طبقا لأحكام قانون العمل ، كما تسري في شأنهم وفي شأن من لم يتم نقلهم من هؤلاء الموظفين أحكام المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/٧٧ بإصدار قانون التخصيص .

وحيث إن المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة نص في المادة الثالثة منه ، على أنه : " ينقل الموظفون العمانيون المدنيون بالدولة الموجودون في الخدمة في تاريخ العمل بهذا المرسوم إلى الدرجات المالية المنصوص عليها في جدول الدرجات والرواتب الموحد المشار إليه وفقا للضوابط والقواعد الواردة في الملحق رقم (٢) المرفق " ، وأن المشرع قد أفصح بعبارة جهيرة في تلك الضوابط والقواعد بأن يكون النقل على الجدول المذكور بحسب الراتب الأساسي .

وحيث إن المستقر عليه نزولا على الأنظمة الأساسية للشركات ، بأن مجلس الإدارة يختص برسم السياسة العامة للشركة ويعد بمثابة سلطة التشريع بها ، وأن الإدارة التنفيذية تختص بتنفيذ قرارات المجلس ، كما أن قواعد الاختصاص من النظام العام لا يجوز مخالفتها أو التنصل منها .

وحيث إنه لما كان الثابت من الأوراق أن مجلس إدارة الشركة قد أصدر بتاريخ ٢٠١٠/٧/٩م قرارا تم بموجبه ضم علاوة التخصيص المشار إليها كاملة إلى الراتب الأساسي اعتبارا من ٢٠١٠/٩/١م ، وأن الإدارة التنفيذية للشركة لم تنفذ هذا القرار ، وإنما تقوم بصرف قيمة تلك العلاوة بشكل مستقل عن رواتب الموظفين منذ إقرارها وحتى تاريخه ، وتم تسكين الموظفين المذكورين على جدول الدرجات والرواتب الموحد المشار إليه على هذا الأساس ، فإن ما قامت به الإدارة يضحى مخالفا لقرار مجلس الإدارة ، وكان يتعين عليها لزاما الانصياع لقرار المجلس وتنفيذه ، وفقا لما ورد فيه بأثر فوري مباشر ، وذلك بضم علاوة التخصيص كاملة إلى الراتب الأساسي ؛ ومن ثم التسكين على الجدول المذكور تبعا لذلك .

لذلك انتهى الرأي ، إلى عدم قانونية قيام شركة بريد عمان باستمرار صرف علاوة التخصيص المشار إليها بصورة مستقلة عن الراتب الأساسي لموظفي الشركة ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (و ش ق/ م و/ ٢٠/ ١/ ٩٨٣/ ٢٠١٥م) بتاريخ ٦/ ٥/ ٢٠١٥م