

(١٣)

م٢٠١٦/٤/٧

عقد - مناط أحقية الشركة في التعويض عن زيادة أجور العمال العمانيين .
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 طبقاً لما
اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق في تنفيذ الالتزامات التعاقدية - التقاء إرادة طرفي
العقدين صراحة على جواز تعديل كلفته لتغطية أي زيادة قد تطرأ على سلم
الأجور والعلاوات - أثره - أحقية الشركة في صرف مقدار تلك الزيادة خلال مدة
العمل بالقرار الخاص بتحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع
الخاص - أساس ذلك - قاعدة العقد شريعة المتعاقدين - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : المؤرخ في ، الموافق بشأن
طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى أحقية شركة في التعويض
عن زيادة أجور العمال العمانيين المترتبة على صدور قرار وزير القوى العاملة رقم
٢٠١١/٧٧ بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص .
وتتخلص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن وزارة
قد أبرمت عقوداً خاصة بخدمات التغذية وخدمات الغسيل ومكافحة الحشرات ،
مع شركة في الفترة من ٢٠٠٨/٣/١ م إلى ٢٠١١/٢/٢٨ م ، وقد
مددت تلك الفترة بموجب ملحق تعديل اتفاقية رقم (٣) لفترة (٣) ثلاثة أشهر
اعتباراً من ٢٠١١/٣/١ م ، وحتى ٢٠١١/٥/٣١ م .

وتذكرون أن الشركة المشار إليها قد تقدمت بطلبات لتعويضها عن الزيادة في أجور العاملين من العمانيين لديها ، استنادا إلى صدور قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١١/٧٧ المشار إليه ، من (١٤٠) مائة وأربعين ريالاً عمانياً إلى (٢٠٠) مائتي ريال عماني .

وإزاء ذلك ، تستطلعون الرأي القانوني .

ورداً 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 يقررها القانون ، تلك القاعدة التي من مقتضاها وجوب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق في تنفيذ الالتزامات التعاقدية .

وتنص المادة (٥٠) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ على أنه : "يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ، وفقاً لما تقتضيه الظروف الاقتصادية ، وله أن يضع حداً 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 ٢٠١١/٢/١٥ م وافق مجلس الوزراء الموقر على رفع الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص ، وبتاريخ ٢٠١١/٢/١٩ م صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١١/٧٧ بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص ، ونص في المادة الأولى منه على أنه : "يكون الحد الأدنى لأجر القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص (٢٠٠) مائتي ريال عماني شهرياً ، موزعة على النحو الآتي... " .

ونص في المادة الثانية منه على أنه : "على أصحاب الأعمال رفع الأجر الأساسي للقوى العاملة الوطنية وفقاً للمادة الأولى من هذا القرار مع عدم الإخلال بمقدار العلاوات المستحقة للموجودين منهم على رأس العمل قبل صدوره" .
وينص في المادة الخامسة منه على أن : "ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من الأول من مارس ٢٠١١م" .

ويتضح من البند رقم (٧) من تعليمات المتناقصين للمناقصة التي تقدمت لها الشركة الخاصة باتفاقيات خدمات التغذية وخدمات الغسيل ومكافحة الحشرات لمستشفى بأن يتضمن العطاء ما يفيد تعويض الشركة عن الارتفاع في تكاليف الأدوات والعمال التي قد تحدث بعد تقديم العطاء وخلال فترة العقد..... ، وأن وزارة لم تعلق أو ترفض هذا البند ، كما أن البند ذاته ينص على أن هذه المناقصة تخضع لشروط العقد النموذجي الموحد لإنشاء المباني والأعمال المدنية بسلطنة عمان (الطبعة الرابعة) الصادرة في سبتمبر ١٩٩٩م .

وتنص المادة (٧٠) من العقد الموحد لإنشاء المباني والأعمال المدنية (الطبعة الرابعة) سبتمبر ١٩٩٩م على أنه :

"تجرى التعديلات في أسعار اليد العاملة والمواد :

إذا حصلت تغييرات في سلم الرواتب والأجور الأخيرة والعلاوات الخاصة بالعمال والموظفين الذين تتأثر رواتبهم مباشرة بأي تشريعات جديدة تسن في سلطنة عمان بعد تاريخ رسالة قبول العطاء ، ومما تكون منطبقة على العقد ، وفي هذه الحالة يتوجب على المقاول تزويد المهندس بتفاصيل كافية تتعلق بالتغييرات التي طرأت على آخر سلم للرواتب والعلاوات التي دفعت ، وذلك قبل أن تدفع أي من هذه التغييرات أو تحسم منه .

٢ -"

وحيث إنه على هدي ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن الشركة المشار إليها قامت برفع رواتب الموظفين العمانيين العاملين في الشركة المشار إليها - وذلك تنفيذاً لقرار وزير القوى العاملة المشار إليه - لما كان ذلك ، وكانت القاعدة المستقر عليها أن العقد شريعة المتعاقدين ، وكانت إرادة طرفي العقدين المشار إليهما قد التقتا صراحة على جواز تعديل كلفته لتغطية أي زيادة قد تطرأ على سلم الأجور والعلاوات ؛ ومن ثم فإنه يحق للشركة المشار إليها - والحال كذلك - صرف مقدار تلك الزيادة خلال مدة العمل بالقرار من ٢٠١١/٣/١ م ، وحتى ٢٠١١/٥/٣١ م - المدة التي بدأ فيها العمل بالقرار المشار إليه - وبناء عليه ، فلا يوجد ثمة مانع قانوني من تعديل قيمة العقود المشار إليها بمقدار الزيادة في أجور موظفي الشركة المشار إليها الذين تأثرت رواتبهم نتيجة صدور قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١١/٧٧ .

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

فتوى رقم (و ش ق م و ١٧/١٧٧/٥٧٥/٢٠١٦ م) بتاريخ ٧/٤/٢٠١٦ م