

(١)

بتاريخ ٢٠٢٠/١/٢١ م

١ - عقد - العقد شريعة المتعاقدين - مدى أحقية المتعاقد في زيادة قيمة العقد إثر صدور قرار وزاري بزيادة أجور العمال.

المستقر عليه في شأن الالتزامات التعاقدية أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا بموافقة الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون - مقتضى ذلك وجوب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق، ومبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية - التقاء إرادة طرفي العقد صراحة على جواز تعديل كلفته لتغطية كل التغييرات الناتجة عن أي زيادة قد تطرأ على سلم الأجور والعلاوات - مؤداه - استحقاق المتعاقد معه زيادة قيمة العقد بنسبة زيادة أجور القوى العاملة الوطنية الذين ثبت تأثر أجورهم نتيجة صدور القرار الوزاري برفع الحد الأدنى للأجور - تطبيق.

٢ - عقد - عقد إداري - اختلال التوازن المالي للعقد - مناهة تطبيق نظرية عمل الأمير والظروف الطارئة.

إن الأحكام العامة لنظرية عمل الأمير تستوجب أن يكون العمل الضار صادراً من الجهة الإدارية المتعاقدة، وألحق ضرراً خاصاً بالمتعاقد معها، المستقر عليه قضاء وفقها أن تطبيق نظرية الظروف الطارئة يستلزم أن تطرأ خلال مدة تنفيذ العقد الإداري حوادث أو ظروف طبيعية أو اقتصادية، أو من عمل جهة إدارية غير الجهة المتعاقدة، أو من عمل إنسان آخر لم تكن في حسابان المتعاقد عند إبرام العقد، ولا يملك لها دفعا، ومن شأنها أن تنزل به خسائر فادحة تختل معها اقتصاديات العقد اختلالاً جسيماً - تطبيق.

فبالإشارة إلى الكتاب رقم:..... المؤرخ في.....هـ،
الموافق.....م بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى
أحقية شركة..... وشركة..... مع شركة.....
في الآتي:

١ - دفع فارق الأجور للقوى العاملة الوطنية نتيجة رفع الحد الأدنى للأجور.

٢ - دفع فارق الأجور الناتج عن منح العامل إجازة يوم الخميس استنادا إلى
التعديل الذي تم على المادة (٧١) من قانون العمل.

٣ - دفع فارق الأجور نتيجة تغيير ساعات العمل الأسبوعية من ٤٨ إلى ٤٥
ساعة وفقا لتضمنته المادة (٦٨) من قانون العمل.

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتابكم المشار إليه - أنه، بعد أن
تم إسناد مشروع المناقصة..... من قبل مكتب وزير..... الخاص
بتمديد خطوط نقل المياه وإنشاء الخزانات ومحطات الضخ في.....
لشركة..... وشركة..... مع شركة..... صدرت بعض
التشريعات ذات الصلة بقانون العمل، وأهمها المرسوم السلطاني رقم ٢٠١١/١١٣
الخاص بتعديل بعض أحكام قانون العمل، وما تضمنه من تعديل في المادة (٦٨)
بتقليص ساعات العمل من (٤٨ ساعة) في الأسبوع إلى (٤٥ ساعة)، وتعديل
المادة (٧١) من القانون ذاته والتي ألزمت صاحب العمل بأن يمنح العامل راحة
أسبوعية، لا تقل عن يومين متتاليين مدفوعة الأجر، بعد أن كانت يوما واحدا
فقط، وكذلك صدور القرار الوزاري رقم ٢٠١١/٧٧ بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور
القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، الذي تضمن رفع الحد الأدنى لأجور
القوى العاملة الوطنية من (١٢٠) إلى (٢٠٠) ريال عماني.

وبناء على ذلك تقدمت الشركة المذكورة بطلب إلى مكتب وزير.....
لتعويضها عن دفع فارق الأجور للقوى العاملة الوطنية نتيجة رفع الحد الأدنى

للأجور، بالإضافة إلى دفع فارق الأجور الناتج عن منح العامل إجازة يوم الخميس، استنادا للتعديل الذي تم على المادة (٧١) من قانون العمل، وكذلك دفع فارق الأجور نتيجة تغيير ساعات العمل الأسبوعية من (٤٨) إلى (٤٥) ساعة وفقا لما تضمنته المادة (٦٨) من قانون العمل.

وتذكرون أنه قد تم عرض الموضوع على المختصين بالدائرة القانونية في.....، و انتهوا إلى أحقية الشركة في دفع فارق الأجور للقوى العاملة الوطنية، استنادا إلى ما استقر عليه إفتاء وزارة الشؤون القانونية في هذا الشأن، إلا أن ذلك مقصور على الذين تم تعيينهم قبل صدور القرار الوزاري رقم ٢٠١١/٧٧، وعدم أحقية الشركة في التعويض عن فارق الأجور للقوى العاملة الوطنية الذين تم تعيينهم بعد تاريخ رسالة قبول العطاء، وبعد سريان القرار الوزاري المشار إليه، أما فيما يتعلق بدفع فارق الأجور بسبب تقليص ساعات العمل من (٤٨ ساعة) إلى (٤٥ ساعة) أسبوعيا، وإضافة يوم إجازة براتب كامل ليصبح يومين، فقد انتهى الرأي إلى عدم أحقية الشركة في تحصيل الفارق لعدم وجود مواد قانونية واضحة في العقد يمكن الاستناد إليها، وإسقاطها على هاتين الحالتين.

وإزاء ما تقدم فإنكم تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه. وردا على ذلك، يسرني أن أفيد معاليكم بأنه فيما يخص مدى أحقية دفع فارق الأجور للقوى العاملة الوطنية، فإن المادة (٥٠) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ تنص على أنه: "يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور وفقا لما تقتضيه الظروف الاقتصادية وله أن يضع حدا أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاعلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد، ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من الوزير".

وحيث إنه بتاريخ ١٥ من فبراير ٢٠١١م صدر قرار مجلس الوزراء الموقر برفع الحد الأدنى لأجر القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، وتنفيذا لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١١/٧٧ بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور

القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، ونص في المادة الأولى منه على أنه:
"يكون الحد الأدنى لأجر القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص (٢٠٠) مائتي
ريال عماني شهريا موزعة على النحو الآتي.....".

ونص في المادة الثانية منه على أنه: "على أصحاب الأعمال رفع الأجر
الأساسي للقوى العاملة الوطنية وفقا للمادة الأولى من هذا القرار مع عدم الإخلال
بمقدار العلاوات المستحقة للموجودين منهم على رأس العمل قبل صدوره".

وتنص المادة (٧٠) من وثائق العقد الموحد لإنشاء المباني والأعمال المدنية
(الطبعة الرابعة - سبتمبر ١٩٩٩م) المبرم بين مكتب وزير.....،
وشركة..... وشركة..... مع شركة..... على الآتي:

"٧٠ - التغييرات في أسعار اليد العاملة، والمواد:

تجرى تعديلات في قيمة العقد على أساس الكلفة الصافية في الحالات
التالية:

١ - 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".

وتنص الفقرة (ج) من البند (١) في المادة (٥) من العقد ذاته على أنه: "يخضع

هذا العقد ويفسر بموجب القوانين الواجبة الاتباع في سلطنة عمان".

وحيث إن المستقر عليه في شأن الالتزامات التعاقدية أن 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، ومبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية. وحيث إنه على هدي ما تقدم، وكان البين من الأوراق أن مكتب وزير..... كان قد أبرم مع شركة..... وشركة..... مع شركة..... (المقاولين المنفذين للمشروع) عقداً لتمديد خطوط نقل المياه وإنشاء خزانات، ولما كانت إرادة طرفي العقد المشار إليه قد التقت صراحة على جواز تعديل كلفته لتغطية كل التغييرات الناتجة عن أي زيادة قد تطرأ على سلم الأجور والعلاوات وفقاً للبند (٧٠) الفقرة (١) من العقد المبرم بينهما، وأنه صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠١١/٧٧ برفع الحد الأدنى لأجور القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، وعمل به من تاريخ ٢٠١١/٣/١ م، ومن ثم فإن مطالبة الشركة بالتعويض بمقدار هذه الزيادة تغدو قائمة على سند القانون. وعليه، فإن الشركة تستحق التعويض بمقدار الزيادة في أجور العاملين العمانيين الذين ثبت تأثر أجورهم نتيجة صدور القرار المشار إليه.

وفيما يخص دفع فارق الأجور الناتجة عن منح العامل إجازة يوم الخميس، استناداً إلى التعديل الذي تم على المادة (٧١) من قانون العمل، ودفع فارق الأجور نتيجة تغيير ساعات العمل الأسبوعية من ٤٨ إلى ٤٥ ساعة وفقاً لما تضمنته المادة (٦٨) من قانون العمل.

وحيث إن نصوص العقد المبرم مع هذه الشركة قد حددت - على سبيل الحصر - حالات التغيير في فئاته، وليس من بينها هذه الحالة، ومن ثم فإن بحث مدى أحقية الشركة في هذه المطالبة من عدمه مرهون بمدى توافر شروط النظريات الخاصة بعوارض تنفيذ العقد الإداري، التي تنحصر في الحالة المعروضة في نظرية عمل الأمير، ونظرية الظروف الطارئة.

وحيث إن الأحكام العامة لنظرية عمل الأمير تستوجب أن يكون العمل الضار صادرا من الجهة الإدارية المتعاقدة، وألحق ضررا خاصا بالمتعاقد معها، وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة مما يتعين معه استبعاد تطبيق هذه النظرية لعدم توافر شروط إعمالها، والتولي شطر نظرية الظروف الطارئة.

وحيث إن المستقر عليه قضاء وفقها أن تطبيق نظرية الظروف الطارئة يستلزم أن تطرأ خلال مدة تنفيذ العقد الإداري حوادث أو ظروف طبيعية أو اقتصادية، أو من عمل جهة إدارية غير الجهة المتعاقدة، أو من عمل إنسان آخر لم تكن في حساب المتعاقد عند إبرام العقد، ولا يملك لها دفعا، ومن شأنها أن تنزل به خسائر فادحة تختل معها اقتصاديات العقد اختلالا جسيما.

وحيث إنه هديا بما تقدم، وكان الثابت أن الشركة قد قلصت ساعات العمل الأسبوعية من ٤٨ إلى ٤٥ ساعة وفقا لما تضمنته المادة (٦٨) من قانون العمل، ومنحت العامل إجازة يوم الخميس استنادا إلى التعديل الذي تم على المادة (٧١) من القانون ذاته، وقد خلت الأوراق في أن ذلك من شأنه أن يصيب الشركة بخسارة فادحة تتجاوز كل تقديرات الخسارة، مما يبرر التدخل لإقامتها من عشرتها، والوصول بهذه الخسارة إلى الحد المعقول، ومن ثم تنتفي شروط أعمال نظرية الظروف الطارئة، الأمر الذي يضحى معه طلب الشركة بتعويضها في هذه الحالة غير قائم على سند صحيح، وخليقا بالرفض.

لذلك، انتهى الرأي إلى الآتي:

١ - أحقية الشركة في فارق الأجور للقوى العاملة الوطنية نتيجة رفع الحد الأدنى للأجور.

٢ - عدم أحقية الشركة في فارق الأجور الناتجة عن منح العامل إجازة يوم الخميس، وعدم أحقيتها في فارق الأجور نتيجة تغيير ساعات العمل الأسبوعية من ٤٨ إلى ٤٥ ساعة، وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم (١٩٢٧٢٧٣٩٥) بتاريخ ١/٢١/٢٠٢٠م