حكم

صادر باسم حضرة صاحب السمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني

أمير دولة قطر

لدى المحكمة المدنية والتجارية

لمركز قطر للمال

القضية رقم: 2010/6

الحكم رقم: 2

16 أغسطس 2010

وموضوعها مصرف المال ذ.م.م (تحت التصفية)

المقامة من قبل المدعي

تامر عمارة

ضد المدعى عليه

مصرف المال

السادة/ أعضاء هيئة المحكمة:

القاضي دوهمان

القاضي لورد كولين

و

القاضي ساكفيل

جلسة الاستماع بتاريخ: 12 أغسطس 2010

وقائع الدعوى

1. تقدم المدعي أمام هذه المحكمة بدعوى اشهار الاعسار وعملا بأحكام المادة 95-1 من *لائحة الإعسار* الخاصة بمركز قطر للمال،فقد قضت المحكمة في قراراتها بشأن الوقائع التي طرحها المصفّون على النحو التالي:

(أ) السؤال (1): هل تعتبر "*مكافأة الشهرين (السداد الخاص)*" المشار إليه في البند 5-2 من سياسات الموارد البشرية لدى مصرف المال ودليل الإجراءات ("الدليل") التزاماً ثابتاً وملزماً للبنك تجاه موظفيه، أم أنها مكافأة تقديرية تدخل في نطاق المادة 5-3 من هذا الدليل؟

الجواب: ان المكافأة المشار اليها في البند 5-2 هي التزام ثابت وملزم على مصرف المال

(ب) السؤال (2): تعتبر "مكافأة الشهرين (السداد الخاص)" المشار إليه في البند 5-2 من سياسات الموارد البشرية لدى مصرف المال ودليل الإجراءات ("الدليل") التزاماً ثابتاً وملزماً للبنك تجاه موظفيه، فهل تحق للمدّعي؟

الجواب: يحق للمدعي الحصول على هذه المكافأة وهي مكافأة الشهرين المستحقة للمدعي المشار اليها في البند 5-2 من سياسات الموارد البشرية لدى مصرف المال

قرار الحكـــــــــــــم

لهذا وتأسيسا على ما تقدم تقرر المحكمة:

1. من خلال تفاصيل الدعوى المؤرخة في 15 إبريل 2010، بدأ المـدعي تـامر عمـارة الإجـراءات القانونيـة ضد المدعى عليه مصرف المال ذ.م.م – والكائن تحت التصفية حالياً – مدعياً أن توظيفه لدى البنك قد تم إنهـاؤه بشكل غير قانوني بتاريخ 24 ديسمبر 2009، وطالب المدّعي بالتعويضات المستحقة له والتي تتعلق بما يلي:
   (أ) المبالغ التي يزعم استحقاقها بموجب عقد التوظيف بينه وبين المصرف المدعى عليه
   (ب) فقدانه للدخل المالي في المستقبل بعد انهاء عمله لدى المصرف المدعى عليه
   (ج) التعويض عما ألمّ به من جرح للشعور ومعاناة نفسية وجسدية ومعنوية بسبب الفصل التعسفي من المصرف
2. في قرارها الصادر بتاريخ 7 يونيو 2010، أعلنت المحكمة أن إنهاء عمل المدّعي كان فصلا تعسفياً، وأصـدرت قرارا للمصفّين بالبنك قبل صدور الفصل التعسفي وكان ذلك بتاريخ 26 يوليو 2010 في الدعاوى التي تقدم بهـا المدّعي والتي أوجزها في الفقرة 15(1) من لائحة الدعوى الخاصة به،وذلك بتاريخ 9 يونيو 2010. حيث كان مـن بـين طلبات المدّعي المطالبة بمبلغ 19,500 ريال قطري باعتباره الراتب الأساسي المستحق وغير المدفوع عن شهرين مستحقين وذلك اعتباراً من تاريخ إنهاء خدمته. على أن يتم التعامل مع هذا المبلغ باعتباره من الدين الممتاز بموجب البنـد 148 مـن *لائحة الإعسار* الخاصة بمركز قطر للمال.
3. وقد تداول المصفّون فيما بينهم حول استحقاق المدعي لهذا المبلغ واعتبارة من الدين الممتاز إلا أنهم متشككين مـن استحقاق لهذا المبلغ وهو 19,500 ريال قطري المستحق بموجب عقد التوظيف

وبناء عليه، تقدّم المصفّون أمام هذه المحكمةو بموجب البند 95(1) من *لائحـة الإعسـار* الخاصـة بمركـز قطـر للمـال للفصل في الأسئلة التالية:

(أ) السؤال (1): هل تعتبر *"مكافأة الشهرين (السداد الخاص)"* المشار إليه في البند 5-2 من سياسات المـوارد البشرية لدى مصرف المال ودليل الإجراءات ("الدليل") التزاماً ثابتاً وملزماً للبنك تجـاه موظفيـه، أم أنهـا مكافأة تقديرية تدخل في نطاق المادة 5-3 من هذا الدليل؟

(ب) السؤال (2): هل تعتبر "مكافأة الشهرين (السداد الخاص)" المشار إليه في البند 5-2 من سياسات المـوارد البشرية لدى مصرف المال ودليل الإجراءات ("الدليل") التزاماً ثابتاً وملزماً للبنك تجـاه المـدعي يحق له قبضها بموجب أحكام القانون

4. بالإضافة إلى ما تقدم به المدعي إلى هذه المحكمة من طلبات للفصل في هذه الأسئلة، طلب المصفّون إجراء رفـع جزئي بالبقاء التلقائي للإجراءات التي تم من جانب المدّعي ضد البنك المدعى عليه بموجب المادة 82 من *لائحـة الإعسـار* الخاصة بمركز قطر للمال لتمكين المحكمة من إجراء القرار اللازم. ويشير المصفّون إلى أن عقد المدّعي هو ذات النمـوذج المتبع مع كافة الموظفين الآخرين في البنك، نظراً لأن الحكم ذي الصلة قد تم تضمينه في نموذج تعاقد قياسي وضعه المحامون لدى البنك. وبناء على هذا، فإن الأسئلة التي يطرحها المصفّون لها أهمية تتجاوز القضية الخاصة بالمدّعي.
5. قدّم الطرفان مذكرات خطية تتناول الأسئلة التي طرحها المصفّون. وفي تـاريخ 12 أغسـطس 2010، سـمحت المحكمة للطرفين بتقديم لمزيد من التوضيح لمذكراتهما، إلا أن كل من السيد دي لاسي – المحامي المختص عـن المدّعي – والسيد سوينستون – المحامي المختص عن المصفّين– أعربا عن رضائهما بالإعتماد علـى المـذكرات الخطية التي تم تقديمها للمحكمة

6. أصدر القاضي – جاستس دوهمان – رئيس الجلسة القرار الابتدائي التالي:

"ترى المحكمة أن السبب الذي يستند إليه في العقد هو أن شهري "المكافأة" هما استحقاق ثابت للمدعي، وأنه بوسع كافة الموظفين الذين يعملون بالبنك المطالبة بهذا المبلغ خلال مدة السنة في مواعيدها، وأنه – بالإضافة إلى ذلك – كان من المفترض بوضوح أن يكون [المدّعي] مستمراً في وظيفته في شهرفبراير 2009 فيما اذا لم يتم فصله فصلا تعسفياً (كما توصلت اليه المحكمة في قرارها)، ومن ثم وفي ظل هذه الظروف فانه يستحق للمدعي راتب هذين الشهرين. وسوف تصدر محكمتنا في الوقت المناسب قرارا خطياً لهذا الحكم".

7. هذه هي أسباب والمبررات التي تجدها المحكمة مبررا لاصدار الحكم الصادر في 12 أغسطس 2010.

الوثائق التعاقدية

8. بتاريخ 8 فبراير 2009 تم أبرام اتفاقية عقد التوظيف الخاصة بالمدّعي ("الإتفاقية")، حيث ان المادة 7–1 من الإتفاقية الواردة بعنوان *"الأجور (الاستحقاقات والبدلات)"*. حيث كان من المفروض أن يدفع للمدّعي *"راتباً أساسياً"* بمبلغ 9750 ريال قطري شهرياً، اضافة الى البدلات والاستحقاقات بإجمالي مقداره مبلغ 5250 ريال قطري شهرياً. كما كان من المفروض أن يتلقى المدّعي المكافأة الواردة بموجب *البند 7–3 والبند 7–4 من هذا العقد"*.

9. وفيما يلي نص البنود 7–2 و7–3 و7–4 من تلك الإتفاقية:

"**7–2: الأجور**

يتلقى الموظف راتباً شهرياً في شكل متأخرات في نهاية كل شهر، على أن يشتمل هذا السداد على كل شهر عمل كامل، بما في ذلك أيام عطلات نهاية الأسبوع (على النحو المحدد في بند "العمل" أعلاه) والإجازات.

كما يجوز منح زيادة الرواتب حسب التقدير المطلق للبنك، مع مراعاة بيانات السوق وتقارير تقييم أداء الموظف السنوية، على أن يستند تقرير أداء عمل الموظف الناجح والمرضي عن عمله استناداً إلى تقييم/تقييمات الأداء من مدير/مدراء هذا الموظف. كما يتعين إجراء مراجعة سنوية للراتب، ويتعين إجراء أي زيادة معتمدة للراتب **على أساس الراتب الشهري للموظف فحسب** (التأكيد كائن في الوثيقة الأصية)

"**7–3: برنامج المكافأة السنوية**

يتعين أن يكون الموظف مؤهلاً لضمه في مخطط المكافآت السنوية الخاصة من قِبل البنك. وتخضع معايير منح المكافآت للمراجعة والتقرير من جانب مجلس إدارة البنك كل عام. ويجوز للبنك وفق تقديره المطلق تغيير معايير مبالغ المكافآت التي يتم منحها، مع مراعاة أن يكون هذا الموظف موظفاً لدى البنك في تاريخ منح المكافأة، وألا يكون قد صدر له أو منه إشعار بنهاية الخدمة.

"**7–4: إدارة خطة الحوافز**

يجوز لمجلس إدارة البنك اعتماد خطة إدارة الحوافز؛ على سبيل المثال منح مزيج من الأسهم والمكافآت. ولمجلس إدارة البنك في سلطته التقديرية المطلقة تحديد أهلية إدارة خطة الحوافز".

10. فيما يلي نص المادة 27 من الإتفاقية:

"**المادة 27: الإتفاقية بالكامل**

تشكّل هذه الإتفاقية – بما في ذلك الملاحق، وسياسات البنك، والقواعد واللوائح، ودليل الموظف أو المرفقات به بما في ذلك المراجع – الإتفاق الكامل بين الطرفين فيما يتعلق بتوظيف الموظف من قِبل البنك في مركز قطر للمال، وتحل محله وتبطل كافة الإتفاقيات أو مذكرات التفاهم السابقة أو المعاصرة، سواء كانت شفهية أو خطية.

وتكون السيادة لسياسات البنك، وإجراءاته، وقواعده، ولوائحه، ومتطلباته التشغيلية، ودليله المتبع، في البت في كافة التساؤلات و/أو النزاعات بين البنك والموظف.

11. يشتمل الدليل على الأحكام التالية:

"5-2: الأجور والمزايا

السياسة

يتألف الراتب الشهري للموظف من عنصرين:

- الراتب الأساسي
- البدلات

ومن شأن البدلات التي يدفعها مصرف المال أن تضمن للموظف مستوى معين من المعيشة يتناسب مع وضعه في البنك.

بيان السياسة

<u>الأجر – الراتب الأساسي</u>

.....

يحصل الموظفون على راتب أساسي لفترة 12 شهراً على مدار العام، وشهرين مكافأة (سداد خاص).

"5-3: الحوافز والترقيات

السياسة

يلتزم مصرف المال بتقديم بيئة عمل تقدّر الأداء وتقدم الحوافز والمكافآت.

....

بيان السياسة

....

<u>المكافآت السنوية</u>

يحق لكل الموظفين النظر في أمر مكافآتهم ما لم يكن الموظف في فترة الاختبار، ويتعين أن يكون الموظف عاملاً بدوام كامل في تاريخ دفع المكافأة. وفقط الموظفين العاملين بالفعل وليسوا قيد الإشعار في تاريخ منح المكافأة هم المستحقين لها.

تعتبر المكافأة السنوية تقديرية بشكل بحت، والهدف من منحها هو تحقيق نتائج تنظيمية ممتدة. وترتبط المكافأة السنوية بالأهداف التنظيمية ويتم اعتمادها من قبل مجلس نواب الرئيس. وما أن يتم هذا الإعتماد، يتم إرسال الإشعارات إلى الموظفين بشان دفع مكافآتهم".

الحجج والبراهين

12. تألّف أجر المدّعي المنصوص عليه بموجب الإتفاقية من راتبه الأساسي والمزايا والبدلات الواردة في البند 7-1 والمادة 7-2، بما يسفر عن استحقاق يتم النظر فيه لأغراض مخطط المكافآت السنوية الخاصة. وكان يتعين مراجعة معايير منح المكافآت كل عام، ويجوز للبنك تغيير هذه المعايير (البند 7-3). ومع ذلك، هناك أساس مشترك بأن المادة 27 قد أدرجت في عقد توظيف المدّعي أحكام الدليل، وأن لهذه الأحكام السيادة في البت في كافة التساؤلات أو النزاعات الناشئة بين البنك والمدّعي.

13. يعتبر البند 5–2 من الدليل واضحاً وجلياً. حيث ورد نحت عنوان *"الأجر – الراتب الأساسي"*، فنلاحظ أن هذا البند يشير إلى أنه يحق للموظفين الحصول على راتب أساسي لفترة 12 شهراً على مدار العام، وشهرين مكافأة (سداد خاص). والغرض الواضح يكمن في أنه ينبغي التعامل مع هذا (السداد الخاص) باعتباره جزء من *"الراتب الأساسي"* للموظف. ومن ثم فإن هذه المكافأة تصبح مستحقة السداد كحق للموظف ولا تخضع لأي ممارسة من جانب السلطة التقديرية للبنك لصالح الموظف.

14. وعلى النقيض من هذا، لا يحق للموظف أي مكافآت سنوية على النحو المنصوص عليه في البند 5–3 من هذا الدليل. وتعتبر المكافأة السنوية *"تقديرية بشكل بحت"*. وبالرغم من ذلك، فمن الواضح أن أي استحقاق للمكافأة السنوية بموجب البند 5–3 هو أمر منفصل عن استحقاق مكافأة (السداد الخاص) التي ينص عليها البند 5–2.

15. هناك طريقتان للنظر إلى العلاقة بين البند 7–3 من الإتفاقية والبندين 5–2 و5–3 من الدليل. فالطريقة الأولى – وفقاً للمدعي – تتمثل في أن (السداد الخاص) المنصوص عليه في المادة 5–2 من الدليل لا يقع ضمن نطاق البند 7–3 من الإتفاقية. أما الطريقة الثانية فتتمثل في أن البند 7–3 من الإتفاقية يخضع للبند 5–2 من الدليل، حيث أن للأخير الغلبة على الأول. وبأي من الطريقتين يحق للمدعي مكافأة (السداد الخاص) براتب شهرين كحق للموظف، بدلاً من استحقاقه الذي ينشأ فقط في حالة ممارسة البنك لسلطته التقديرية لصالح هذا الموظف.

16. أما التساؤل الثاني المُحال إلى المحكمة فهو فيما إذا كان استحقاق مكافأة (السداد الخاص) هو مسألة حق، وما إذا كان يحق للمدعي – وفق ملابسات هذه القضية – مبلغاً مكافئاً لراتب شهرين.

17. بتاريخ 7 يونيو 2010، أصدرت هذه المحكمة قرارها بأن هذا الموظف قد تم فصله فصلاً تعسفياً من البنك بتاريخ 24 ديسمبر 2009. وفي حال لم يحدث هذا الفصل، فان هذا الموظف – وذلك وفقاً لميزان الاحتمالات – مستمرا في منصبه حتى تاريخ نهاية المدة السنوية لتعيينه في فبراير 2010. وبناء على هذا، وعلى أية حال، فإنه قبل الوقت الذي عمد فيه البنك إلى التصفية الإجبارية بتاريخ 6 يونيو 2010، كان المدّعي مستحقاً لمكافأة شهرين. ووفقاً لهذا، يحق للمدعي الحصول على هذا المبلغ من المصفّين.

التمثيل

وكلاء المدّعي

السيد ريتشارد دي لاسي – محام مختص (3 ستون بيلدينج تشامبرز، لندن، المملكة المتحدة).

السيد برودينس فان دي كراتس (كينجز تشامبرز، دوريست، المملكة المتحدة)

وكلاء المدّعى عليه

السيد مايكل سوينستون – محام مختص (بريك كورت تشامبرز، لندن، المملكة المتحدة).

السيد إدوارد هاريسون (بريك كورت تشامبرز، لندن، المملكة المتحدة).

السيد إيفان مار (كلايد آند كومباني ش.م.م، الدوحة، قطر).

توقيع: القاضي دوهمان، رئيس القضاة، المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال:

B Dohman

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد