محكمة قطر الدولية
ومركز تسوية المنازعات
QATAR INTERNATIONAL COURT
AND DISPUTE RESOLUTION CENTRE

باسم حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني

أمير دولة قطر

لدى مقام محكمة التنظيم

لمركز قطر للمال

12 ديسمبر 2018

القضية رقم: 2018/02

سي إي إم لحلول الأعمال ذ.م.م

المستأنفة

ضد

مكتب معايير التوظيف

المستأنَف ضده

و

أناند جامبوناثان

الطرف المعني

قرار محكمة التنظيم

أعضاء محكمة التنظيم:

فخامة السير ديفيد كين – رئيس المحكمة

البروفيسور فرنسوا جيانفيتي

القاضي لورنس لي

القرار

مقدمة

1. قُدم هذا الاستئناف للطعن على القرار والأمر الصادر عن مكتب معايير التوظيف بتاريخ 31 يوليو 2018 ("**القرار**").

2. إن المسائل المطروحة أمامنا مميزة نسبياً وتتعلق بتطبيق لوائح التوظيف المعمول بها في مركز قطر للمال ("**اللوائح**"). ولا يوجد أي خلاف حول الوقائع الأساسية. فلقد اتفقت الأطراف على جواز الفصل في الدعوى بناءًا على الأوراق، وهو ما نقوم به الآن.

الأطراف

3. المستأنفة، سي إي إم لحلول الأعمال ذ.م.م ("**شركة سي إي إم**")، شركة تأسست في مركز قطر للمال. ومن ثم، فإنه يجب عليها الامتثال للوائح مكتب معايير التوظيف ("**مكتب معايير التوظيف**") والخضوع لإشرافه. ويتضمن هذا صلاحية مكتب معايير التوظيف لإنفاذ اللوائح.

4. منذ شهر أبريل 2015، قامت شركة سي إي إم بتعيين السيد/أناند جامبوناثان ("**السيد/أناند**") في وظيفة "المدير الإقليمي للشركة") وعملاً بأحكام الاتفاقية المبرمة بتاريخ 7 أبريل 2015، كان من المقرر أن يتقاضى السيد/أناند راتباً أساسياً شهرياً قدره 21,000 ريالاً قطرياً بالإضافة إلى "حافز مسبق" قدره 4,000 ريالاً قطرياً شهرياً، وكذا مبلغ 5,000 ريالاً قطرياً سنوياً على سبيل بدل المزايا الطبية والتأمينية، من بين أمور أخرى.

اللوائح

5. تنص المواد 26 و27 من اللوائح على ما يلي:

"المادة 26: دفع الراتب

(1) يجب دفع الراتب وغيره من الدفعات المستحقة إلى الموظف بالعملة المذكورة في عقد العمل أو أي عملة أخرى يتم الاتفاق عليها فيما بين صاحب العمل والموظف.

(2) يجب أن يدفع صاحب العمل للموظف راتبه كل شهر على الأقل.

(3) يجب أن يسلم صاحب العمل للموظف كشفًا مفصلاً مكتوبًا بأجره يتضمن ما يلي: (أ) مبلغ الأجور أو الرواتب مستحقة الدفع؛ (ب) مبلغ أي خصومات ثابتة أو متغيرة، إن وجد، من تلك المدفوعات؛ و(ج) الغرض من تلك الخصومات.

المادة 27: عدم وجود استقطاعات معتمدة

يحظر على صاحب العمل الاستقطاع من أي راتب مستحق للموظف أو قبول الدفع من أي موظف، ما لم:

(1) يكن هذا الاستقطاع أو الدفع منصوصًا عليه ومعتمدًا بحكم القانون أو اللوائح أو عقد عمل الموظف؛

(2) يكن الموظف قد سبق له الموافقة كتابةً على الاستقطاع أو الدفع؛

(3) يكن هذا الاستقطاع أو الدفع على سبيل التعويض عن أي زيادة فيما دُفع من أجور أو نفقات؛ أو

(4) يكن هذا الاستقطاع أو الدفع بموجب أمر صادر من مكتب معايير التوظيف لدى مركز قطر للمال أو المحكمة المدنية والتجارية أو محكمة التنظيم."

6. تنص المادة (56) على تخويل مكتب معايير التوظيف بإجراء التحقيقات. كما تمنح المادة (57) مكتب معايير التوظيف الصلاحية لإصدار الأوامر بالامتثال للوائح ودفع الرواتب المستحقة للموظف ودفع التعويضات ودفع أي غرامة مالية وخلافه.

7. وتمنح المادة (62) أي شخص متضرر بشكل مباشر من أي قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف الحق في الاستئناف أمام هذه المحكمة.

<u>قرار مكتب معايير التوظيف</u>

8. في الفترة ما بين مارس ويوليو 2018، أجرى مكتب معايير التوظيف معاينة للوقوف على مدى امتثال شركة سي إي إم للوائح. انتهى المكتب في قراره إلى تخلف شركة سي إي إم عن دفع كامل مبلغ الرواتب والتأمين الطبي المستحق للسيد/أناند. وأصدر أمراً لشركة سي إي إم بالدفع للسيد/أناند[1]

(1) مبلغ 343,686.50 ريالاً قطرياً مقابل ما لم يتم دفعه من الرواتب؛

(2) مبلغ 16,667.00 ريالاً قطرياً مقابل ما لم يتم دفعه من بدل المزايا الطبية والتأمينية؛ و

(3) مبلغ 25,000.00 ريالاً قطرياً على سبيل التعويض عن التأخر في الدفع وعدم دفع الرواتب، بالإضافة إلى مبلغ 40.00 ريالاً قطرياً عن كل يوم في حال عدم أداء الدفعات قبل حلول المواعيد المحددة.

9. وبحسب المذكور أعلاه، فلقد كان من المقرر، عملاً بأحكام الاتفاق المبرم بينهما، أن تقوم شركة سي إي إم بالدفع للسيد/أناند راتباً أساسياً شهرياً قدره 21,000 ريالاً قطرياً بالإضافة إلى "حافز مسبق" قدره 4,000 ريالاً قطرياً شهرياً، وكذا مبلغ 5,000 ريالاً قطرياً سنوياً على سبيل بدل المزايا الطبية والتأمينية، من بين أمور أخرى. كان "الحافز المسبق" خاضعًا لتحقيق نسبة معينة من المبيعات المستهدفة. وهناك اجماع بين الأطراف على أن هذه المبيعات المستهدفة لم تتحقق.

[1] راجع: القرار ¶58.

10. تم احتساب المبالغ غير المدفوعة من الراتب الأساسي البالغة 343,686.50 ريالاً قطرياً على أساس الراتب الأساسي (21,000 ريالاً قطرياً) لمدة 40 شهراً (من شهر أبريل 2015 حتى شهر يوليو 2018) مطروحاً منه المبلغ الإجمالي الذي دفعته شركة سي إي إم فعلياً للسيد/أناند والبالغ (496,313.50 ريالاً قطرياً). تم احتساب مبلغ المزايا الطبية والتأمينية بقيمة 16,667 ريالاً قطرياً على أساس تناسبي (5,000 ريالاً قطرياً / 12 شهراً × 40 شهراً).

11. وبموجب عريضة الاستئناف المودعة بتاريخ 29 أغسطس 2018، طعنت شركة سي إي إم على القرار أمام هذه المحكمة ("**عريضة شركة سي إي إم**"). قدم مكتب معايير التوظيف رده بتاريخ 26 سبتمبر 2018 ("**رد مكتب معايير التوظيف**") وقام بإرسال دفوع أخرى عبر البريد الإلكتروني بتاريخ 24 أكتوبر 2018 ("**رد مكتب معايير التوظيف الآخر**"). كما قدم السيد/أناند رده بتاريخ 27 سبتمبر 2018 ("**رد السيد/أناند**"). أرسلت شركة سي إي إم دفوعها للرد من خلال رسالتين إلكترونيتين بتاريخ 24 أكتوبر 2018 ("**دفوع شركة سي إي إم للرد**") و ("**دفوع شركة سي إي إم الأخرى**").

استئناف شركة سي إي إم

12. تقر شركة سي إي إم "بعدم دفع الرواتب بانتظام" للسيد/أناند.[2] والواقع أنها لم تنكر ذلك وأقرت به صراحة أثناء معاينة مكتب معايير التوظيف للشركة.[3] وبموجب الدفوع المقدمة من شركة سي إي إم للرد، توافق الشركة أيضاً على دفع المزايا الطبية والتأمينية.[4]

13. إن ما تطلبه شركة سي إي إم هو "إعادة حساب" المبالغ المتأخرة من الرواتب المستحقة للسيد/أناند.[5] وتثير الشركة ثلاثة دفوع:

(1) تدفع الشركة بأن السيد/أناند تقاضى أجرًا أكثر مما يستحق نظير عمله لدى أحد الكيانات ذات العلاقة، شركة سي إي إم لحلول الأعمال م ح (ذ.م.م) ("**شركة سي إي إم دبي**")؛[6]

(2) وتدفع الشركة بأن السيد/أناند لم يقدم سجلات الدوام ويجب اعتباره غائباً عن العمل في الأيام التي لم يقدم لها سجلات دوام؛ [7] و

---

[2] راجع: عريضة شركة سي إي إم ¶3؛ دفوع شركة سي إي إم للرد ¶1b.

[3] راجع: القرار ¶¶30, 50.

[4] راجع: دفوع شركة سي إي إم للرد ¶2k.

[5] راجع: عريضة شركة سي إي إم صفحة 1

[6] راجع: عريضة شركة سي إي إم ¶¶4-5, 13؛ دفوع شركة سي إي إم للرد ¶2l.

[7] راجع: عريضة شركة سي إي إم ¶¶11-12; دفوع شركة سي إي إم للرد ¶¶2a-f;دفوع شركة سي إي إم الأخرى، الفقرة الثالثة.

(3) كما تدفع الشركة بأن السيد/أناند سبق أن حصل على مزايا مزدوجة تمثلت في بدل التنقلات وأيضاً ما دفعته شركة سي إي إم مقابل خدمة استئجار سيارة.[8]

14. نتناول بدورنا نظر هذه الدفوع.

15. أولاً، فيما يتعلق بالمدفوعات الزائدة التي يُزعم أن شركة سي إي إم دبي سبق أن دفعتها للسيد/أناند، حسبما أوضح مكتب معايير التوظيف في قراره وفي رد المكتب، فإن كل ما يؤديه أي كيان غير تابع لمركز قطر للمال من دفعات يقع خارج اختصاصه. ويترتب على هذا أن الاستئناف على هذه المسألة لا يقع ضمن اختصاص المحكمة الموقرة.

16. وعلاوةً على ذلك، تمنع المادة (27) من اللوائح تطبيق استقطاعات على المرتبات إلا إذا كان الاستقطاع "منصوصاً عليه أو مقرراً بموجب القانون أو اللائحة أو عقد عمل الموظف". لم تقدم شركة سي إي إم أساساً من القانون أو من عقد العمل المعني يسمح بالاستقطاعات مقابل المدفوعات الزائدة التي أداها كيان آخر. ومن ثم لا يجوز تطبيق هذه الاستقطاعات.

17. يبدو أن شركة سي إي إم تسلم بهذه النقطة. ففي الدفوع التي تقدمت بها شركة سي إي إم للرد تفيد "تدرك شركة سي إي إم بأنه غير مسموح لها باستقطاع المبلغ [الذي دفعته شركة سي إي إم دبي] وأنها ستتوقف عن المطالبة بهذا المبلغ كجزء مما استقطعته."[9] ومن ثم، سقط هذا الدفع.

18. ثانياً، فيما يتعلق بعدم تقديم سجلات الدوام المزعومة، فإن هذا الدفع لم يثار من قبل أمام مكتب معايير التوظيف. يمكننا أن ندرك جيداً عزوف شركة سي إي إم عن تقديم هذا الدفع. حسبما أشرنا، تحظر المادة (27) من اللوائح تطبيق أية استقطاعات من الرواتب ما لم يسمح القانون أو العقد بذلك. لم تستند شركة سي إي إم على أي أساسٍ من القانون ولا نجد أي أساس في عقد العمل والذي نص على راتب شهري لكنه سكت عن اشتراط تقديم سجلات دوام أو حتى تطبيق الاستقطاعات في حال التغيب عن العمل.

19. تقر شركة سي إي إم بأنها قد أثبتت في بياناتها المالية مبالغ الرواتب الكاملة المدفوعة للسيد/أناند تحت بند المصروفات دون أي استقطاع لعدم تقديم سجلات الدوام أو التغيب عن العمل.[10] بيد إنه وعلى الرغم من ادعاء شركة سي إي إم بأن مسألة تقديم سجلات الدوام "سياسة داخلية للشركة" إلا أن الشركة تقر بأنها لم تُفعِّل هذه السياسة "نظراً لعلاقتها مع السيد/أناند".[11]

---

[8] راجع: مذكرة شركة سي إي إم ¶9; دفوع شركة سي إي إم للرد ¶1c.

[9] راجع: دفوع شركة سي إي إم للرد ¶21.

[10] راجع: دفوع شركة سي إي إم للرد ¶2h.

[11] راجع: دفوع شركة سي إي إم الأخرى، الفقرة الثالثة.

20. في ظل هذه الملابسات، لا نجد أي أساس سليم تبني عليه شركة سي إي إم في طلبها إعادة احتساب رواتب السيد/أناند الآن من خلال إجراء استقطاعات مقابل عدم تقديم سجلات الدوام على حد زعم الشركة.

21. ثالثاً، فيما يتعلق بمزايا التنقلات المزدوجة التي تدعي بها الشركة، نكرر مرة أخرى أن هذا الدفع لم يقدم من قبل لمكتب معايير التوظيف. وحسبما أشار مكتب معايير التوظيف أيضاً، فإن شركة سي إي إم قدمت تأكيداً مجرداً دون إصدار أي دليل للدفع أو احتساب للمبلغ.[12] لا تعترض شركة سي إي إم على هذا لكنها تكرر ادعاءها.[13]

22. نعود مرة أخرى إلى المادة (27) من اللوائح ونصها الواضح على الحظر: يحظر تطبيق أي استقطاعات من الرواتب ما لم يكن منصوص عليها أو مقررة في القانون أو العقد. لم تشر شركة سي إي إم إلى وجود أي من هذه الأحكام في القانون أو عقد العمل. على العكس من ذلك، يبدو أنها تقر ضمنياً بأنه لم يكن لديها أساس للاستقطاع عندما بينت أن القضية "أخلاقية" بالأساس وأن السيد/أناند يتمتع "بالمسؤولية الأخلاقية".[14]

23. باختصار، نرى أن الدفوع الثلاثة المقدمة من شركة سي إي إم لا سند لها من القانون أو عقد العمل لإجراء عملية "إعادة الاحتساب" التي تطالب بها الشركة. وتأسيسًا عليه، يُعتبر الاستئناف المقدم من الشركة جديرًا بالرفض.

طلب وقف التنفيذ

24. في نهاية دفوع الرد المقدمة من شركة سي إي إم، أضافت الشركة طلباً مقدماً للمحكمة "بوقف تنفيذ ... القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف لحين صدور حكم آخر بأثر رجعي".[15] لم نحصل على رد مكتب معايير التوظيف والسيد/أناند على هذا الطلب.

25. تنص المادة (10) من الملحق 5 من قانون مركز قطر للمال على أن أي طعن مقدم للمحكمة لا يُوقف تلقائياً تنفيذ القرار محل الطعن وأن أي طلب لوقف تنفيذ الحكم يجب "أن يكون مستنداً لسببٍ وجيه". ولم يتم تقديم هذا السبب.

---

[12] راجع: رد مكتب معايير التوظيف ¶4.7.

[13] راجع: دفوع شركة سي إي إم للرد ¶¶1c.

[14] راجع: دفوع شركة سي إي إم للرد ¶¶1d.

[15] راجع: دفوع شركة سي إي إم للرد 2n¶.

طلب التكاليف

26. في رده على الاستئناف المقدم من شركة سي إي إم، طالب مكتب معايير التوظيف بالتكاليف على أساس أن شركة سي إي إم "لم تتعاون بشكلٍ كاملٍ ....أثناء معاينات المكتب وعليه فإن الشركة قد أعاقت المكتب عن تأدية عمله وخالفت أحكام المادة 60 من لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال."[16]

27. لم يتم الإشارة إلى هذا الادعاء في القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف، ناهيك عن وجود العرقلة والمخالفة.

28. على أية حال، تنص المادة (24.1) من اللوائح والقواعد الإجرائية لمحكمة التنظيم على أنه لا يجوز عادةً للمحكمة أن تأمر أي طرف بدفع التكاليف القانونية للطرف الآخر ما لم ترى أن ذلك من مقتضيات العدالة. يُوجه التركيز عادةً إلى تصرفات الأطراف أثناء الاستئناف أكثر منه إلى إجراءات ما قبل الاستئناف. وفي الدعوى الماثلة، كان من حق شركة سي إي إم ممارسة حقها في الاستئناف. ولا يمكن الادعاء بأن شركة سي إي إم قد قامت بإجراءات الاستئناف بأسلوب غير معقول أو بطريقة أدت إلى زيادة تكاليف مكتب معايير التوظيف في الاستئناف. ولا نرى أي سببٍ للانحراف عن القواعد العامة.

الاستنتاج

29. باختصار، نرفض الاستئناف المقدم من شركة سي إي إم ولا نصدر أي أمر بشأن التكاليف.

صادر عن مقام محكمة التنظيم،

القاضي لورنس لي

التمثيل:
مثّل المستأنفة مدير الشركة، السيد/سائياناث كالياناسوندرام
مثّل المستأنف ضده مكتب كيه اند إل جيتس إل بي، مركز قطر للمال، قطر.
مثّل الطرف المعني كوتشري ومشاركوه، مركز قطر للمال، قطر.

[16] راجع: رد مكتب معايير التوظيف ¶1.4.

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد