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

صدر باسم حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،

أمير دولة قطر

الرقم المرجعي: [2022] QIC (RT) 2

لدى مقام محكمة قطر الدولية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 30 أغسطس 2022

القضية رقم RTFIC0001 لعام 2022

شركة شرق للتأمين ذ.م.م

المستأنِفَة

ضد

مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال

المستأنَف ضده

الحكم

أعضاء المحكمة

القاضي لورانس لي، مستشار الدولة

القاضي إدوين جلاسجو، مستشار الملكة

القاضي شون هاجان

الحكم

أ. الاستئناف الحالي

1. بموجب ملخص صادر بتاريخ 7 فبراير 2022 وصحيفة صادرة بتاريخ 10 فبراير 2022، قدَّمَت شركة شرق للتأمين ذ.م.م (**"شركة شرق"**) استئنافًا ضد قرار مكتب معايير التوظيف (**"مكتب معايير التوظيف"**) بتاريخ 13 ديسمبر 2021.

2. بعد تقديم ملخص وصحيفة شركة شرق، قدم مكتب معايير التوظيف ردًا بتاريخ 10 مارس 2022، وقدَّمت شركة شرق لاحقًا ردًا بتاريخ 7 أبريل 2022.

3. وقد دعانا الطرفان للنظر في هذا الاستئناف استنادًا إلى الأوراق المقدمة. وإننا نتفق على أن هذا سياقًا معقولاً للأحداث. وقد درسنا بعناية جميع الوثائق المُقدَّمَة والمواد المرفقة بهذا الاستئناف. وفي ما يلي نُورِد قرارنا.

ب. الموضوع

4. يتعلق موضوع هذا الاستئناف بعقد عمل مُبرم بتاريخ 1 سبتمبر 2019 (**"العقد"**) بين شركة شرق (المعروفة آنذاك باسم شركة بنك الدوحة للتأمين ذ.م.م) وموظف أول يُدعى السيد محمد عبد الحليم غزوي (**"السيد/ غزوي"**).

5. وعنوان العقد نفسه "عقد العمل لفترة غير محددة". وتنص المادة 2 من العقد على ما يلي:

> *"يبدأ الطرف الثاني [السيد غزوي] عمله حسب الأصول بتاريخ 01 سبتمبر 2019، ويخضع لفترة اختبار مدتها ستة أشهر تبدأ من تاريخ بدء العمل. وإذا تبيَّنَ أنّ الموظف غير لائق للعمل، فيحق للطرف الأول [شركة شرق] إنهاء (عقد خدمات الطرف الثاني) بإعطاء الطرف الثاني إخطارًا لا تقل مدته عن أسبوعين ويتحمل نفقات عودته إلى وطنه الأم".*

6. وتنص المادة 3 على أنْ يتقاضى السيد غزوي شهريًا مبالغ محددة راتبًا أساسيًّا و*"بدل ارتفاع تكاليف المعيشة"* و*"بدل سكن"* و*"بدل انتقالات"*.

7. ثم تنص المادة 4 على أن السيد غزوي يحق له الحصول على مزايا مُختلفة. ويصف البند 2 أدناه واحدة من هذه المزايا على النحو التالي:

> *"2-أ) تذكرة ذهاب فقط على درجة رجال الأعمال (تورنتو - الدوحة) للالتحاق بالعمل، وبعد ذلك تذكرة ذهاب وعودة سنوية على درجة رجال الأعمال (الدوحة - تورنتو - الدوحة) لكل سنة في الخدمة وتذكرة عودة (الدوحة - تورنتو) عند انتهاء خدمة الموظف لدى الشركة.*
>
> *ب) تذاكر سفر ذهاب فقط على درجة رجال الأعمال [كما ورَدَت] (تورنتو - الدوحة) لزوجة الموظف وثلاثة من أبنائه دون سن (18) عامًا عندما يأتون لأول مرة إلى قطر بموجب تصريح إقامة، وبعد ذلك تذاكر على درجة رجال الأعمال (الدوحة - تورنتو - الدوحة) سنويًا لكل سنة من سنوات خدمة الموظف*

وتذاكر عودة (الدوحة - تورنتو) عندما تنتهي خدمة الموظف لدى الشركة بشرط أن تكون أسرة الموظف مقيمة في قطر". (أُضيفَ خط تحت الجملة للتأكيد عليها)

8. في 1 أغسطس 2021، أخطرت شركة شرق السيد غزوي بالتالي: *" تقرر إنهاء خدماتك من طرف شركة شرق على الفور. وسوف تحصل على راتب عوضًا عن بدل فترة الإخطار بما يتماشى مع سياسة المؤسسة وقانون العمل المحلي..."*

9. ولم يعترض السيد غزوي على إنهاء الخدمة أو دفع الراتب بدلاً من الإخطار. وفي نموذج شكوى مُقدَّم إلى مكتب معايير التوظيف بتاريخ 29 سبتمبر 2021، اشتكى السيد غزوي مُحتجًّا بأن:

> *"عقد العمل الخاص بي (مرفق نسخة للاطلاع عليها) يَنصُّ على أنه يحق لي الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وتذاكر سفر سنوية مدفوعة بالكامل لنفسي ولعائلتي، بمن في ذلك 3 أطفال بحدٍ أقصى لرحلات طيران إلى بلدي (كندا). وعند إنهاء عملي من قِبَل شركة شرق للتأمين بتاريخ 31 أغسطس 2021 بدون سببٍ وفترة إخطار قدرها شهرًا واحدًا، واجهتُ للأسف مشكلات في التعامل مع إدارة الموارد البشرية في ما يتعلق بالحصول على مكافآت نهاية الخدمة الخاصة بي وفقًا لاستحقاقي بموجب شروط عقد عملي الذي يشمل استحقاقي لتذاكر الإجازة السنوية المتناسبة.*
>
> *وتخضع إدارة الموارد البشرية لشركة شرق للتأمين لإدارة الموارد البشرية لبنك الدوحة الذي يدفع عادةً تكلفة تذاكر السفر السنوية للموظفين في شهر يناير من كل عام عن العام السابق (أي يدفع في يناير 2019 عن استحقاقات عام 2018). ولقد تلقيت دفعةً تناسبية مقابل تذاكر الطيران الخاصة بي وبعائلتي في يناير 2020 مُقابل عملي في عام 2019 (من سبتمبر حتى ديسمبر 2019) كتعويض عن استحقاقنا للخدمة لمدة 4 أشهر اعتبارًا من عام 2019. ولقد تلقيت أيضًا دفعةً في يناير 2021 مقابل استحقاقي لتذاكر السفر للإجازة السنوية لعام 2020. مع ذلك، لم أحصل على تكلفة تذاكر السفر السنوية الخاصة بي عن فترة الخدمة في عام 2021 لمدة 8 أشهر..."* (أُضيف خط تحت الجملة للتأكيد عليها)

ج. قرار مكتب معايير التوظيف

10. في قراره الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 2021، وجدَ مكتب معايير التوظيف أنّ شركة شرق (1) خالفت المادة 23 من لوائح مركز قطر للمال رقم 10 لعام 2006 (**"لوائح العمل"**) إذ أنهت عمل السيد غزوي من بدون إخطار وقررت من جانب واحد دفع مبلغ بدلاً من تقديم إخطار بدون اتفاق معه؛ و(2) انتهكت شروط العقد إذ لم تدفع تكلفة تذاكر الطيران السنوية للسيد غزوي له ولعائلته بقدر يتناسب مع 8 أشهر من العمل في عام 2021.

11. وأشار مكتب معايير التوظيف أيضًا إلى مخالفة المادة 25 من لوائح العمل، التي تقتضي من صاحب العمل الالتزام بشروط التوظيف المتفق عليها. وهذه المخالفة تنشأ تلقائيًا عن أي اكتشاف لخرق العقد.

د. تاريخ الإنهاء

12. تنص المادة 23 من لوائح العمل على ما يلي:

"المادة 23 - إنهاء الخدمة بموجب إخطار

(1) باستثناء ما هو منصوص عليه في هذه اللوائح، على أصحاب العمل والموظفين تقديم إخطار يفيد بنيتهم إنهاء العمل.

(2) ويجب ألا تقل مهلة الإخطار المطلوب تقديمه من قِبل صاحب العمل أو الموظف لإنهاء عمل الموظف، الذي وُظِّفَ باستمرار لمدة شهر واحد أو أكثر، عن:

(أ) أسبوعين (2) إذا كانت فترة العمل المستمر أقل من ثلاثة (3) أشهر؛

(ب) وشهر واحد (1) إذا كانت فترة العمل المستمر ثلاثة (3) أشهر أو أكثر، لكن أقل من خمس (5) سنوات؛

(ت) وثلاثة (3) أشهر إذا كانت فترة العمل المستمر خمس (5) سنوات أو أكثر.

(3) وتُسَلَّم جميع هذه الإخطارات إلى الطرف الآخر كتابةً، وعلى صاحب العمل دفع راتب الموظف خلال فترة الإخطار.

(4) ولا تمنع هذه المادة صاحب العمل والموظف من الموافقة على فترة إخطار أطول أو أقصر، ولا تمنع أي من الطرفين عن التنازل عن الإخطار أو قبول الدفع بدلاً من الإخطار.

(5) ولا تؤثر هذه المادة على حق الموظف في إنهاء العمل من دون إخطار في حالة وقوع انتهاك جوهري لعقد العمل أو هذه اللوائح من قبل صاحب العمل."

13. وكما ذكرنا آنفًا، فقد أشار إخطار شركة شرق المقدم إلى السيد غزوي بتاريخ 1 أغسطس 2021 إلى إنهاء *"خدماته فورًا"*، لكن في الوقت نفسه ذكر أيضًا أنه *"سيتقاضى راتبه عوضًا عن بدل فترة الإخطار بما يتماشى مع... قانون العمل المحلي"*. ويبدو أن الإشارة إلى قانون العمل هي إشارة إلى المادة 23 من لوائح العمل، ولا سيما البند (3) و/أو البند (4) منها.

14. ويشترط البند 3 من المادة 23 على شركة شرق دفع راتب السيد غزوي خلال فترة الإخطار. ويسمح البند 4 للسيد غزوي بالتنازل (وبالتالي يسمح لشركة شرق بدعوة السيد غزوي للتنازل) عن فترة الإخطار بقبول دفعة بدلاً منها.

15. وكان من الممكن صياغة إخطار شركة شرق المقدم إلى السيد غزوي على نحوٍ أفضل. لكن بالقراءة المتأنية، فإننا لا نتفق مع مكتب معايير التوظيف على أنه كان يعني أنّ شركة شرق "أنهت العمل مع النفاذ الفوري، وقررت من جانب واحد سداد دفعة عوضًا عن الإخطار دونما اتفاق مع [السيد غزوي]". والأهم من ذلك أنّ الإخطار لم يذكر أن السيد غزوي كان يتلقى أي "دفعة مالية عوضًا عن الإخطار"، بل كان يحصل بدلاً من ذلك على ***"راتب*** عوضًا عن **بدل** فترة الإخطار بما يتماشى مع سياسة المؤسسة وقانون العمل المحلي" (التأكيد مُضاف لغرض التشديد).

16. وتُثبت الأدلة الراهنة في واقع الأمر أن شركة شرق والسيد غزوي فَهِمَا أن الغرض من الإخطار إبلاغ الأخير بالتوقف عن العمل، على أن يظل موظفًا من الناحية الفنية حتى 31 أغسطس 2021. وعلى وجه الخصوص، فقد نصّت شهادة خدمة السيد غزوي، المُوقَّعَة من قِبل شركة شرق والسيد غزوي في 4 أغسطس 2021، على وجه التحديد على أن السيد غزوي "كان موظفًا" لدى شركة شرق خلال الفترة "من 2019/09/01 إلى 2021/08/31".

17. وإجمالاً، فمن الواضح بما فيه الكفاية أنه رغم إبلاغ السيد غزوي بالتوقف عن العمل فورًا، فقد كان من المُقرر أنه سيبقى موظفًا بالفعل حتى 31 أغسطس 2021.

18. وبناءً على ذلك، فقد قررنا أنّ مكتب معايير التوظيف قد أخطأ في اتخاذ قرار بمخالفة شركة شرق للمادة 23 من لوائح العمل. وإننا نؤيد استئناف شركة شرق في هذا الصدد.

هـ. <u>تذاكر الطيران السنوية</u>

19. بالالتفات إلى شكوى السيد غزوي الفعلية المُقدَّمَة إلى مكتب معايير التوظيف، فالسؤال الذي يطرح نفسه يتعلق بما إذا كان يحق له الحصول على تكلفة تُعادل تذاكر الطيران له ولعائلته المُقدَّرَة بشكل مُتناسب مع 8 أشهر من عمله اعتبارًا من 1 يناير إلى 31 أغسطس في عام 2021. وتعتمد الإجابة عن هذا السؤال على تفسير البند 2 من المادة 4 من العقد.

20. وتفيد حجَّة شركة شرق بأن الوصف *"تذاكر على درجة رجال الأعمال سنويًا (الدوحة - تورنتو - الدوحة) لكل سنة من خدمة الموظف"* يجب أن يُفسَّر على أنه يشير إلى استحقاق سنوي لكل سنة تقويمية/ميلادية مكتملة في الخدمة. وبعد النظر في حجج شركة شرق بعنايةٍ، لا يمكننا أن نتفق معها. وهناك 4 أسباب أساسية.

21. <u>أولاً</u>، المعنى الطبيعي لعبارة *"كل سنة من خدمة الموظف"* هو ببساطة "سنة من الخدمة"، وليس "سنة ميلادية" من الخدمة. والواقع أنّ قراءتها على أنها تشير إلى السنة الميلادية سيكون أمرًا غير طبيعي، وستكون هذه القراءة بمنزلة إضافة كلمة لم يختارها الطرفان أو يتفقا عليها. وكما لاحظ مكتب معايير التوظيف، تنص المادة 54 من لوائح عقود مركز قطر للمال صراحةً على أنه في حالة عدم وجود دليل على نية الطرفين، يجب تفسير العقد وفقًا للمعنى الذي يستخلصه شخص عاقل له المنزلة نفسها التي للطرف الآخر في الظروف عينها.

22. <u>وثانيًا</u>، يشير البند 3 للمادة 4 من العقد أيضًا إلى سنة الخدمة. وينص على أنّ *"مكافأة نهاية الخدمة تعادل راتب 21 يومًا لكل سنة من الخدمة المستمرة لمدة 5 سنوات على الأقل، و28 يومًا من كل سنة من الخدمة المستمرة للسنوات الخمس التالية حتى 10 سنوات و35 يومًا لكل سنة من الخدمة المستمرة التي تزيد على 10 سنوات وتصل إلى 15 عامًا، و39 يومًا لكل سنة من الخدمة المستمرة التي تزيد على 15 سنة."*

23. ومن الواضح أن الغاية من هذه الميزة أن تُمنح للموظف عن سنوات خدمته الفعلية، وليس عن "السنوات الميلادية" التي يمضيها في الخدمة. وفي الواقع، يُظهر حساب مكافآت نهاية الخدمة في هذه الحالة، الذي وقَّعَه السيد غزوي

بتاريخ 4 أغسطس 2021، أنّ المكافأة بموجب البند 3 للمادة 4 من العقد كانت مُستحقة عن سنتين من الخدمة. وسيكون من الغريب للغاية أن يكون لمفهوم سنة الخدمة نفسه معانٍ مختلفة لبندين في المادة عينها في العقد.

24. ثالثًا، يتعارض المفهوم التجاري مع تفسير شركة شرق. وينص البند 2 على توفير تذاكر الطيران في 3 حالات: (1) تذاكر ذهاب فقط للموظف وعائلته للمجيء إلى قطر لبدء عمله؛ و(2) تذاكر إياب فقط للعودة إلى وطنه عندما ينتهي عمله؛ و(3) تذاكر ذهاب وإياب سنوية.

25. ومن الواضح أن الغرض من تذاكر الذهاب والإياب السنوية هو أن يزور الموظف وعائلته وطنهم سنويًّا. ولا يمكن أن يعتمد منطق هذا الغرض بأي حال من الأحوال على السنة الميلادية.

26. وبتعبيرٍ آخر، سيكون من غير المنطقي الظنّ بأنّ الموظف الذي يبدأ عمله في 1 سبتمبر سيكون أو ينبغي أن يكون مُستحقًا لرحلات سنوية إلى وطنه، أو لديه حاجة أو رغبة أقل في تلك الرحلات السنوية، مقارنةً بالموظف الذي يبدأ عمله في 1 يناير. مع ذلك، في حالة شركة شرق، فإن الأخير سيحصل على تذاكر طيران سنوية كل عام (حيث إنّ سنة خدمته تتزامن دائمًا مع السنة الميلادية) في حين أنّ الأسبق لن يحصل دائمًا على تلك الميزة عن عامه الأخير (نظرًا لأن تلك الأشهر الثمانية لن تمتد إلى سنة ميلادية).

27. رابعًا، إلى المدى الذي قد يكون ضروريًا، سيُطبّق *مبدأ تفسير الوثيقة قِبَل مُنشِئِها بأقل التفاسير ملاءمةً له* لصالح تفسير يتعارض مع مصالح شركة شرق التي صاغت العقد.

28. وفي ضوء كل الأسباب المذكورة أعلاه، فإن التفسير الصحيح للبند 2 للمادة 4 من العقد هو أنه يشير ببساطة إلى سنة الخدمة، وليس إلى سنة الخدمة الميلادية.

29. وتشير شركة شرق إلى سياسة الموارد البشرية الخاصة بها التي تنص على خلاف ذلك. تنص الفقرة 5-2 من سياسات البدلات ذات الصلة على أن "*الفترة السنوية المشمولة لدفع تكاليف السفر ستنطبق من يناير إلى ديسمبر من كل عام، وستُدفع لجميع الموظفين خلال شهر يناير*".

30. وتعتمد شركة شرق على إقرار التفاهم الذي وقّع عليه السيد غزوي في أول يوم عمل له إقرارًا منه بأنه "*على دراية بلوائح/سياسات تنظيم العمل*"، علاوة على أنه قرأ واستوعب وسيكون "*خاضعًا لكل المواد الواردة في... السياسات المذكورة أعلاه*".

31. وفي الواقع، كما اقتبسنا سابقًا، أشار السيد غزوي في شكواه المُقدَّمَة إلى مكتب معايير التوظيف نفسه إلى سياسة شركة شرق بشأن دفع تذاكر الطيران السنوية. ومن الواضح أنه كان على علم، أو على الأقل يمكن أن يُعدُّ أنه كان على علم، بالفقرة 5-2 من سياسات البدلات.

32. مع ذلك، فلا نعتقد أنّ هذه الفقرة تدعم حجة شركة شرق. فهناك سببان أساسيان.

33. أولاً، السياسة التي تقضي بحساب تذاكر الطيران السنوية لكل سنة ميلادية تُمثِّل، من دون مزيدٍ من الشرح، قاعدة إدارية. ولا تتناول أي سنة بدء أو انتهاء جزئية. ولا تنصُّ على أنه لن تكون هناك مكافأة (تناسبية) مستحقة عن تلك السنوات.

34. وكما تقول شركة شرق نفسها، فإن لديها سياسة أخرى (غير مكتوبة على ما يبدو) تفيد بأنها ستدفع مكافأة تناسبية عن سنة البدء الجزئية. وفي الواقع، لقد دفعت للسيد غزوي مكافأة تناسبية عن 4 أشهر من الخدمة في عام 2019. وهذا يؤكد النقطة التي تُفيد بأن الفقرة 5-2 من سياسات البدلات ليست بالضرورة حصريّة.

35. ثانيًا، لا يمكن أن يكون لسياسة الشركة الغلبة على الشروط المتفق عليها صراحةً في عقد العمل. ولا يحتوي العقد على شروط لدمجه في سياسات شركة شرق أو إخضاعه لها. ونلاحظ، على سبيل المثال، أن البند 7 للمادة 4 يشير إلى *"أحكام وشروط سياسة الشركة المعمول بها"* بشأن سداد نفقات تعليم الأطفال. ولا توجد إشارة مثيلة في البند 2 للمادة 4.

36. وبناءً عليه، فإننا نؤيد قرار مكتب معايير التوظيف بأنه، وفقًا للبند 2 للمادة 4 من العقد، يحق للسيد غزوي أن يتلقى من شركة شرق مكافأةً تعادل مجموعة تذاكر طيران للذهاب والإياب له ولعائلته بشكل مُتناسب مع فترة 8 أشهر من توظيفه عام 2021.

و. المقدار

37. دفعت شركة شرق للسيد غزوي مخصصات تناسبية في عام 2019 ومخصصات كاملة في عام 2020 على أساس أن مجموعة تذاكر طيران الذهاب والإياب له ولعائلته ستكلف 175,792.50 ريالاً قطريًا. واستنادًا إلى قراره، قام مكتب معايير التوظيف بحساب المُخصصات التناسبية للفترة من 1 يناير إلى 31 أغسطس 2021 لتكون 117,195 ريالاً قطريًا، أي ثمانية إلى إثني عشر جزء من المبلغ نفسه.

38. وتزعم شركة شرق بأن هذا الحساب كان خاطئًا لأن أسعار التذاكر متغيرة. وتحتج بأن الأسعار في أغسطس 2021 كانت أقل، وقدمت عرضَ أسعار من وكالة سفريات تطرح عرضًا بقيمة 76,070 ريالاً قطريًا لتذاكر الذهاب والإياب لثلاثة أشخاص بالغين وطفل واحد في 10 فبراير 2022. وتعتمد على نصيحة شفهية مفادها أن أسعار تذاكر الطيران ذهابًا وإيابًا في أغسطس 2021 كانت في حدود 21,000 ريال قطري للشخص البالغ و13,000 ريال قطري للطفل.

39. ولا ينص العقد على كيفية حساب المخصص. في الواقع، نادرًا ما تنص العقود على كل هذه التفاصيل. وربما لا يمكنها ذلك. ويسري ذلك أكثر على عقود العمل نظرًا لأوجه التباين العديدة في علاقة الموظفين المستمرة.

40. ويتبلور الهدف الواضح والجليّ من العقد في تمكين الموظف وعائلته من القيام بزيارة سنوية إلى الوطن. ويترتب على ذلك أن مبلغ الاستحقاق المُخصص يجب أن يكون معاصرًا بشكل معقول.

41. وتنص الفقرة 5-1 من سياسات البدلات على أن يكون مبلغ الاستحقاق مبنيًا على "*أعلى عرض أسعار تم استلامه من الخطوط الجوية القطرية وإحدى وكالات السفريات المعتمدة من [بنك الدوحة]*". لكن كما تشير شركة شرق، فمن الصعب اتباع هذا الإجراء بدقةٍ بالنظر إلى الأوضاع آنذاك، نظرًا لمرور أكثر من عامٍ على رحيل السيد غزوي.

42. وتشير الأدلة إلى أن السيد غزوي وعائلته أخذوا إجازة سنوية في عام 2021. لكن ليس من الواضح ما إذا كانوا قد عادوا إلى وطنهم خلال تلك الرحلة.

43. وفي ظل هذه الظروف، ومع مراعاة القيود المتأصلة في التقدير بأثر رجعي، فلدينا اعتقاد بأن النهج العادل والعملي سيرتكز على تقييم المُخصص المستحق للسيد غزوي بناءً على تكلفة تذاكر الطيران وقت إنهاء شركة شرق لعمله، أي بتاريخ 31 أغسطس 2021. وإننا لنحيل مسألة القياس الكمي إلى مكتب معايير التوظيف.

ز. <u>الفصل في القضية والتكاليف</u>

44. في الختام، فإننا نقبل استئناف شركة شرق في ما يتعلق بالنتيجة الخاطئة التي توصل إليها مكتب معايير التوظيف بأنها انتهكت المادة 23 من لوائح العمل، ونؤيد استنتاج مكتب معايير التوظيف بأنه يجب على شركة شرق أن تدفع للسيد غزوي مُخصصًا تناسبيًّا لعام 2021، ونُحيل مسألة القياس الكمي إلى مكتب معايير التوظيف.

45. ولم ينجح أي من الطرفين بالكامل في إقامة الحجة على مزاعمه. وتنص المادة 24-1 من اللوائح والقواعد الإجرائية لمحكمة التنظيم على أن المحكمة لا تأمر *عادةً* أحد الطرفين بدفع التكاليف القانونية إلى طرف آخر، لكن يحق لها القيام بذلك "إذا اقتضت العدالة ذلك". وفي القضية التي بين أيدينا، واعترافًا بأنه من واجب صاحب العمل أن يدفع لموظفيه استحقاقاتهم، فإننا نرى أنّ العدالة تقتضي أن تتحمل شركة شرق نصف تكاليف مكتب معايير التوظيف. وإذا تعذر الاتفاق على التكاليف بين الطرفين، فقد تُحال المسألة إلى قلم المحكمة للتقييم بالطريقة العادية.

46. إننا نتقدم بالشكر للطرفين وممثليهما القانونيين على مذكراتهما الكتابية الوافية للغاية.

صادر عن مقام محكمة التنظيم،

[مُوقَّع]

القاضي لورانس لي

أودِعَت نسخة موقعة من هذا القرار لدى قلم المحكمة

التمثيل:

مثَّلَ المستأنِفة الفريق القانوني الداخلي لبنك الدوحة.

مثَّلَ المستأنف ضده مكتب كيه آند إل جيتس إل إل بي، الدوحة، قطر.

DIGITALLY SIGNED
AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد