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

الرقم المرجعي: [2022] QIC (RT) 3

لدى مقام محكمة التنظيم
لمركز قطر للمال

التاريخ: 13 نوفمبر 2022

القضية رقم RTFIC0002 لعام 2022

شركة شرق للتأمين ذ.م.م

المستأنِفَة

ضد

مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال

المستأنَف ضده

الحُكم

أمام:
القاضي السير وليام بلير، رئيس المحكمة

القاضي شون هاجان

القاضي منى المرزوقي

الحُكم

1. ينشأ هذا الاستئناف من قرار اتخذه مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال (المستأنف ضده) بتاريخ 29 مارس 2022. وفي ضوء هذا القرار، خلص المستأنف ضده إلى أن شركة شرق للتأمين، المعروفة سابقًا باسم بنك الدوحة للتأمين، (المستأنفة) انتهكت كلاً من: (أ) لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال الصادرة بموجب قانون مركز قطر للمال رقم (7) لعام 2005 (لوائح العمل) و(ب) شروط عقد العمل المُبرم بتاريخ 8 ديسمبر 2016 بين المستأنفة والمشتكي، وهو موظف سابق لدى المستأنفة (عقد العمل). فهذه الشكوى التي قدمها المشتكي إلى المستأنف ضده هي التي أدت بدورها إلى صدور القرار وهذا الاستئناف.

2. وكما هو مذكور في الفقرة 5 أدناه، فقد دعانا الطرفان للنظر في هذا الاستئناف استنادًا إلى الأوراق المقدمة. وإننا نتفق على أن هذا يمثل مسارًا معقولاً. وقد درسنا بعناية جميع الوثائق المُقدَّمَة والمواد المرفقة بهذا الاستئناف. وفي ما يلي نُورِد قرارنا.

3. وفقًا للقرار، نشأت الانتهاكات المرتكبة من قبل المستأنفة في الأساس من عدم سدادها للمشتكي كامل مبلغ راتبه والمزايا المستحقة له خلال الفترة من 17 مارس 2020 حتى 13 سبتمبر 2020. خلال معظم هذه الفترة، مُنع المشتكي من العودة إلى قطر بعد قضاء إجازته السنوية في الهند بسبب قيود السفر المفروضة نتيجة جائحة كوفيد-19.[1] وعند عودته إلى المكتب في 14 سبتمبر 2020، واصل المشتكي العمل لدى المستأنفة حتى 25 أبريل 2021، حينما أُنهي عمله بعد تقديمه خطاب استقالة في 25 فبراير 2021.

4. تطعن المستأنفة في القرار وتؤكد أن معاملتها للمشتكي كانت عادلة وتصب في مصلحة المشتكي. كما تحتج بأن أفعالها كانت متوافقة تمامًا مع شروط عقد العمل ولوائح العمل.

5. في ما يخص السجل الإجرائي، فقد قُدم إشعار الاستئناف في 26 مايو 2022 وقدم المستأنف ضده رده في 22 يونيو 2022. ومُنحت المستأنفة مهلة من الوقت لتقديم ردها، وهو ما قامت به في 3 أغسطس 2022. وبالرغم من أن المستأنفة قد التمست في الأصل عقد جلسة استماع شفهية، فقد أُبلغت المحكمة في 4 سبتمبر 2022 أن كلاً من المستأنفة والمستأنف ضده كانا راضيين عن تسوية المسألة من قبل المحكمة بدون عقد جلسة استماع.

[1] على الرغم من أن المشتكي كان قادرًا على العودة إلى قطر في 29 أغسطس 2020، إلا أنه لم يتمكن من العودة إلى المكتب حتى 14 سبتمبر 2020 بسبب قيود الحجر الصحي المفروضة نتيجة جائحة كوفيد-19.

6. لأغراض تقييم حيثيات القضية، فمن المُفيد تقسيم الفترة التي لم يتمكن فيها المشتكي من العودة إلى المكتب إلى فترتين: (أ) من 17 مارس 2020 حتى 15 يوليو 2020 (الفترة الأولى)، وخلال هذه الفترة قدم المشتكي خدمات إلى المستأنفة، وهي الخدمات التي حصل مقابلها في نهاية المطاف على مبلغ يعادل 50 بالمائة من راتبه؛ و(ب) من 11 أغسطس 2020 حتى 13 سبتمبر 2020 (الفترة الثانية)، وهي الفترة التي لم يقدم المشتكي خلالها أي خدمات إلى المستأنفة ولم يتلقَ أيضًا أي مقابل مادي. وتجدر الإشارة إلى أن هاتين الفترتين لا تغطيان الفترة الفاصلة من 16 يوليو 2020 حتى 10 أغسطس 2020، عندما كان المشتكي إما في إجازة سنوية مدفوعة الأجر أو مستفيدًا من العطلات الرسمية، وتقاضى 100 بالمائة من راتبه عن هذه الفترة الفاصلة. والأهم من ذلك، أن الملحق 25 من قرار المستأنف ضده والفقرات من 1 إلى 6 من إشعار الاستئناف الخاص بالمستأنفة تعتبر متسقة بشكل عام مع بعضها البعض في ما يتعلق بكل من تصنيف كل هذه الفترات وتقييم المبالغ الإجمالية للراتب التي تخضع للنزاع.

أ. الفترة الأولى

7. تُظهر الأدلة جليًا أن المستأنفة أرسلت مراسلات مختلفة - ومتناقضة إلى حد ما - إلى المشتكي خلال الفترة الأولى في ما يتعلق بوضعه. ففي 23 مارس 2020، أرسلت إلى جميع الموظفين - بما في ذلك المشتكي - وثيقة تُوضح خطة العمل عن بُعد لديها (القرار، الملحق 9). علاوة على ذلك، فإنه وفقًا لتقرير التدقيق الداخلي الخاص للمستأنفة، الصادر بتاريخ 28 فبراير 2021 ("تقرير التدقيق الداخلي") (إشعار الاستئناف، الملحق 15 أ)، والذي تضمن تحليلاً *لاحقًا* لمدى ملاءمة معاملة المستأنفة للموظفين "العالقين"، بما في ذلك المشتكي، فقد أُستكملت هذه التعليمات برسالة بريد إلكتروني من القائم بأعمال رئيس مجلس الإدارة لدى المستأنفة بتاريخ 8 أبريل 2020، تعطي جميع الموظفين تعليمات في ما يتعلق بإجراءات العمل عن بُعد، بما في ذلك تعليمات عن كيفية تسجيل الحضور (تقرير التدقيق الداخلي، الصفحة 1).

8. مع ذلك، ففي 7 يونيو 2020، تلقى المشتكي رسالة بريد إلكتروني تُفيد بأنه "في هذه المرحلة وما بعدها، سيُعتبر غيابك بمثابة إجازة بدون راتب". (إشعار الاستئناف، الملحق رقم 9). وبغض النظر عن هذه المراسلة، فقد خلص تقرير التدقيق الداخلي إلى أن الموظفين العالقين، بما في ذلك المشتكي، استمروا في العمل وفقًا للتعليمات والإجراءات الصادرة في 8 أبريل 2020 حتى وقت متأخر في 16 يوليو، عندما تم إلغاء إمكانية وصولهم إلى نظام المستأنفة عبر الإنترنت. (في حالة المشتكي، تم إلغاء حق الوصول إلى النظام عبر الإنترنت في 12 يوليو) (تقرير التدقيق الداخلي، الصفحة 1). وبناءً على ذلك، وبغض النظر عن المراسلة الصادرة بتاريخ 7 يونيو 2020، لا يمكن اعتبار وضع المشتكي خلال هذه الفترة الأولى بشكل معقول على أنه حالة "إجازة" ضمن معنى "إجازة بدون راتب".

9. بالنسبة لمعظم الفترة الأولى، لم يتقاضَ المشتكي أي راتب. بينما تؤكد إيصالات الراتب الخاصة به أنه تقاضى راتبه كاملاً لشهري مارس وأبريل (القرار، الملحق 23.10)، إلا أنه لم يتقاضَ أي راتب عن المُدة المتبقية من الفترة الأولى. ومع ذلك، فإنه تماشيًا مع التوصيات المبيَّنة في تقرير التدقيق الداخلي،

قررت المستأنفة في نهاية الأمر (في 13 يونيو 2021) تعويض المشتكي عن العمل المُقدم خلال الفترة الأولى بأكملها - لكن فقط بمستوى يعادل 50 بالمائة من راتبه. وتطلبت عملية إعادة حساب الراتب هذه تطبيق استقطاع بنسبة 50 بالمائة من الراتب بالكامل الذي كانت قد دفعته المستأنفة إلى المشتكي عن الفترة من 17-31 مارس وشهر أبريل بأكمله (إشعار الاستئناف، الملحق 10).

10. هناك بعض الخلاف بشأن طبيعة العمل الذي قام به المشتكي خلال الفترة الأولى. وعلى وجه التحديد:

أ- تحتج المستأنفة بأن المشتكي لم يتقاضَ سوى نصف راتبه عن هذه الفترة لأنه لم يكن من الممكن أن يؤدي واجباته العادية من خارج قطر، نظرًا لأن وجوده في المكتب كان مطلوبًا. وتُشير المستأنفة إلى أن "هذا هو الفرق بين الموظفين الذين عملوا عن بُعد داخل قطر وكانوا يحضرون جزئيًا إلى مقر الشركة" (مذكرة الرد، الصفحة 2).

ب- من وجهة نظر المستأنفة، كان أحد الأسباب الرئيسية وراء ملاءمة الاستقطاع المُطبق يكمن في أنه نظرًا لأن المشتكي كان يعمل عن بُعد فقط (ولم يتمكن من الحضور إلى مقر الشركة بدوام جزئي على أساس التناوب)، فلم يكن لديه حق الوصول إلى نظام التشغيل الخاص بالشركة. كما ورد في رد المستأنفة: "لم يُمنح أي موظف حق الوصول عن بُعد للعمل في برنامج طلبات المعاملات (بريميا). كانت إمكانية الوصول هذه متاحة فقط من المقر الرئيسي للموظفين الذين كانوا في دولة قطر، وكانوا يحضرون بالفعل إلى المكتب على أساس التناوب "(مذكرة الرد، الصفحة 3). ونظرًا لأن المشتكي لم يكن لديه إمكانية الوصول إلى النظام عبر الإنترنت، فإن المستأنفة تحتج بأن ذلك أثّر بشدة في قدرته على الاضطلاع بعمله: "يتطلب العمل لدى شركة شرق أن يتمتع جميع الموظفين بإمكانية الوصول إلى نظام التشغيل الخاص بالشركة والمُسمّى (بريميا). ويُقدّر أن أي موظف كان يعمل فقط باستخدام البريد الإلكتروني يمكنه المساهمة بحوالي 15-20% كحد أقصى من الواجبات المطلوبة المنوطة به" (إشعار الاستئناف، الصفحة 12).

ج- تؤكد المستأنفة أيضًا أن قرار تخفيض راتب المشتكي بنسبة 50 بالمائة خلال الفترة الأولى كان مستندًا إلى التوصيات الواردة في تقرير التدقيق الداخلي، والذي، كما ذكرنا سابقًا، قد تم إعداده لغرض محدد يتمثل في تحديد ما إذا كان الموظفون العالقون، بما في ذلك المشتكي، قد تم التعامل معهم بشكل مُنصف أم لا. وخلص هذا التقرير إلى أن "العمل عن بُعد الذي قام به الموظفون [العالقون] خلال هذه الفترة كان أقل بكثير من متطلبات العمل التي كان يتعيّن الوفاء بها من المكتب" (تقرير التدقيق الداخلي، الصفحة 2).

د- مع ذلك، يؤكد المشتكي أنه، في الواقع، كان قادرًا على أداء واجباته العادية بصفته متعهد اكتتاب لأنه كان يتعاون بشكل وثيق مع هؤلاء الزملاء الذين كانوا يعملون بالحضور شخصيًا، والذين كان لديهم إمكانية الوصول إلى برنامج "بريميا" (القرار، الفقرة 10). علاوة على ذلك، يؤكد أن واجباته بصفته متعهد اكتتاب لم تشترط التواجد المادي في المكتب (القرار، الفقرة 9).

هـ- وفي ضوء قراره، استشهد المستأنف ضده بشهادة الشهود التي أيدت تأكيد المشتكي. على سبيل المثال، ذكر أحد الشهود، جزئيًا، أن "عدم القدرة على الوصول إلى النظام الأساسي (بريميا) لم تؤثر في أداء [المشتكي] لواجباته" حيث إنه وُضع ترتيب مناسب قام بموجبه زملاء المشتكي الذين كانوا يعملون بشكل دوري من المكتب أثناء فترة الجائحة بتسجيل الإدخالات في نظام المستأنفة نيابة عنه (القرار، الفقرة 69). وأفاد الشاهد نفسه أيضًا أنه نظرًا لعمل المشتكي في مجال الاكتتاب، "كانت واجباته تتسم بطابع فني وحتى خلال العمل في قطر، فنادرًا ما كان يحتاج إلى مقابلة العملاء بصورة شخصية" (القرار، الفقرة 69).

11. استنادًا إلى هذه الشهادة، جزئيًا على الأقل، فقد خلص المستأنف ضده في قراره إلى أنه "تم تقليل أثر عدم إمكانية الوصول إلى نظام (بريميا) في أداء المشتكي من خلال الدعم المُقدم من زملائه العاملين في نوبات عمل من المكتب ممن كانوا يتمتعون بإمكانية الوصول إلى نظام (بريميا)، ويمكن اعتبار عمل المشتكي "معقولاً في ظل الظروف الراهنة" حسبما تم النصّ عليه في المادة 57 من لوائح عقود مركز قطر للمال والتي أكدها الشهود" (القرار، الفقرة 94).

12. من وجهة نظر المحكمة، ليس لزامًا عليها اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان العمل المسند إلى المشتكي - والذي أداه - يتفق تمامًا مع واجباته العادية بصفته متعهد اكتتاب أم لا. وإذا كانت المستأنفة تعتقد أن المشتكي لم يتمكن من الاضطلاع بواجباته العادية، فكان لديها خيار إما (أ) إنهاء عمل المشتكي بموجب العقد، وهو ما كان يمكنها القيام به في أي وقت بدون سبب (شريطة الالتزام بمتطلبات الإشعار) أو (ب) التوصل إلى اتفاق مكتوب مع المشتكي في ما يتعلق براتب معدل كان يتناسب مع العمل "البسيط" الذي كانت ترى أن المشتكي يؤديه. من وجهة نظر المحكمة، فإنها لم تتمكن، مع ذلك، من الاستمرار في تزويد المشتكي بتعليمات العمل (التي اتبعها المشتكي باعتراف المستأنفة) بينما كانت المستأنفة لا تُسدد الدفعات الشهرية على النحو المطلوب بموجب المادة 3 من عقد العمل.

13. كان هذا النهج متناقض مع أحكام عقد العمل، وشكل أيضًا انتهاكًا للمادة 26 من لوائح العمل، التي تنص، من بين أمور أخرى، على أنه "ينبغي أن يُدفع الراتب والدفعات الأخرى المستحقة للموظف بالعملة المذكورة في العقد "ويجب دفعها إلى الموظف "شهريًا على الأقل". وكما أوضح المستأنف ضده، يمكن أيضًا وصف التخلف عن سداد الدفعات الشهرية خلال هذه الفترة على أنه استقطاع بنسبة 100% من راتب المشتكي، ما يمثل انتهاكًا للمادة 27 من لوائح العمل. وفي هذا السياق، فإن حقيقة أن المشتكي، خلال الفترة الأولى، "لم يُعرب عن أي اعتراض واضح، وصريح ومُبرّر في ذلك

الوقت" (إشعار الاستئناف، الصفحة 5) ليست ذات صلة بالموضوع، من وجهة نظر المحكمة. وكما هو مطلوب بموجب المادة 27، فإن أي استقطاعات تتم بخصوص راتب المشتكي كانت تستلزم أن يكون المشتكي "قد وافق كتابيًا في السابق على الاستقطاع"، وهو ما لم يحدث.

14. ينبغي التأكيد على أنه، للوصول إلى هذا الاستنتاج، لا تطعن المحكمة في الحكم التجاري الصادر للمستأنفة - كما تم التعبير عنه، من بين أمور أخرى، في تقرير التدقيق الداخلي - بأن المشتكي لم يتمكن من أداء جميع واجباته كمتعهد اكتتاب إبان هذا فترة. على سبيل المثال، حتى لو كان بمقدوره الاضطلاع بواجباته بمساعدة زملائه في المكتب (الذين كانوا يتمتعون بإمكانية الوصول إلى برنامج "بريميا")، فكان من المعقول أن تستنتج المستأنفة أن هذا لم يكن الاستغلال الأكثر كفاءة للوقت من جانب هؤلاء الزملاء. وبدلاً من ذلك، قررت المحكمة، للأسباب المذكورة أعلاه، أن الطريقة التي تعاملت في ضوئها المستأنفة مع هذه المشكلة لم تكن متوافقة مع شروط عقد العمل وأحكام لوائح العمل.

15. والسؤال المطروح هنا يدور حول ما إذا كانت هذه الانتهاكات قد "صُححت" بشكل فعّال نتيجة لتوقيع المشتكي على وثيقة الإقرار والقبول الصادرة بتاريخ 25 أبريل 2021 (الإقرار والقبول) (القرار، الملحق 19). وتضمنت هذه الوثيقة مرفقًا ينص على إعادة حساب راتب المشتكي للسنة مع الأخذ في الاعتبار القرار بدفع 50 بالمائة من راتب المشتكي مقابل خدمته التي قام بها خلال الفترة الأولى (إشعار الاستئناف، الملحق 10). وقد نصّ الإقرار والقبول، من بين أمور أخرى، على "أنني استلمت جميع حقوقي عن تلك الفترة، وأعفي/أبرئ ذمة شركة شرق للتأمين منها" (القرار، الملحق 19). وعند التوقيع على المرفق بالوثيقة، أضاف المشتكي العبارة التالية إلى المرفق الذي حدد المبلغ الذي سيتم استلامه: "تم القبول مع وضع تحفظات بسيطة في الاعتبار".

16. ولأغراض تحديد الآثار القانونية للإقرار والقبول، فمن الضروري التمييز بين تأثيره في (أ) عدم دفع أي راتب خلال شهري مايو، ويونيو وجزء من شهر يوليو و(ب) استقطاع نسبة 50% من الراتب بالكامل المسدد إلى المشتكي عن شهري مارس وأبريل.

17. *وبخصوص عدم دفع رواتب شهري مايو، ويونيو وجزء من يوليو:* فإنه نظرًا لأن قرار عدم سداد أي دفعات خلال هذه الفترة قد أُتخذ من دون الحصول أولاً على أي شكل من أشكال الموافقة الكتابية من المشتكي، فإن الإقرار والقبول غير قابلين للإنفاذ، حيث إن الحق في تلقي الراتب الشهري المنصوص عليه في عقد العمل من دون استقطاعات من جانب واحد (كما هو مطلوب بموجب المادتين 26 و27 من لوائح العمل) يتضمن الحد الأدنى من المتطلبات التي لا يمكن التنازل عنها. وكما أشار المستأنف ضده، فإن المادة 8 من لوائح العمل تنص على ما يلي "تمثل الشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة الحد الأدنى من الشروط، ولا يكون لأي حكم يرد في أي اتفاقية ينص على التنازل عن أيّ من هذه الشروط أي أثر قانوني، باستثناء ما هو مسموح به صراحة بموجب هذه اللائحة."

18. *في ما يتعلَّق باستقطاع نسبة 50% من الراتب الكامل الذي دُفع للمشتكي عن شهري مارس وإبريل:* تم هذا الاستقطاع فقط بعد توقيع وثيقة الإقرار والقبول. وتنص المادة 27 على أنه يُسمَح بالاستقطاع في حال، من بين أمور أخرى، "كان الموظَّف قد وافق سابقًا خطيًا على الخصم أو الدفع". وبناءً عليه، فإن السؤال الذي يطرح نفسه يكمن في ما إذا كان إدراج عبارة "مقبول مع تحفُّظات بسيطة" يُمثِّل دليلاً كافيًا على أن المشتكي لم يكن يقصد أن يُشكِّل توقيعه اتفاقًا مُلزِمًا قانونًا في ما يتعلَّق بالاستقطاع. وقد رد المستأنف ضده على هذا التساؤل، على الرغم من أنه فعل ذلك *في هذا السياق* حيث إنه، ولأغراض تحليله، لم يُميِّز قانونيًا، على النحو الذي نراه ضروريًا، بين استقطاع نسبة 50% من شهري مارس وإبريل من جانب، وبين استقطاع نسبة 100% من طرف واحد عن شهري مايو ويونيو وجزء من شهر يوليو على الجانب الآخر. وقد اعتبر أنه "على أساس توازن الاحتمالات، لم يقصد المشتكي أن يُبرم تعديلاً معتمدًا أو متفقًا عليه لعقد العمل الخاص به، كما أنه لم يوافق على أنه ينبغي اعتبار الوثيقة ذات أثر قانوني مُلزم" (القرار، الفقرة 112).

19. تحتج المستأنفة بأن التحفُّظ "يمكن أن يحمل أكثر من توضيح أو تفسير واحد" (إشعار الاستئناف، الصفحة 7) ونظرًا لأنه ليس "واضحًا ومُحدَّدًا"، (مذكرة الرد، الصفحة 8)، فإنه لم يبطل التسوية. وتحتج المستأنفة بأنه كان من الممكن أن يعكس مخاوف المشتكي في ما يتعلق بتوقيت الدفع بدلاً من المبلغ الإجمالي. (إشعار الاستئناف، الصفحة 11). ونحن نعرب عن عدم موافقتنا، ونتفق مع النتيجة التي توصَّلت لها المستأنفة في ما يتعلَّق بعدم نفاذ الإقرار والقبول. وسواء أكان المشتكي قادرًا بالفعل على أداء جميع واجباته خلال هذه الفترة أم لا، يتضح من الأدلة *أنه* ظن أن بمقدوره فعل ذلك، ويرجع ذلك جزئيًا إلى استمراره في الاعتماد على تعليمات العمل التي أصدرتها المستأنفة. ويتعيّن النظر إلى "تحفظاته البسيطة" في سياق هذا التصوُّر لعدم الإنصاف في ما يتعلَّق بالخصومات المقترحة. (نلاحظ - بشكل عابر - أن العبارة التي استخدمها المشتكي لم تكن تحفُّظات "بسيطة"، كما أشارت المستأنفة (مذكرة الرد، الصفحة 8).

الفترة الثانية

20. تختلف الفترة الممتدة من 11 أغسطس إلى 13 سبتمبر 2020 بوضوح عن الفترة الأولى نظرًا لأن المشتكي لم يكن يعمل عن بُعد لصالح المستأنفة. وقد أتاحت المستأنفة إمكانية وصول المشتكي إلى نظام المستأنفة عبر الإنترنت لضمان عدم ممارسته لأي عمل آخر. وينبغي التأكيد على أنه بالرغم من أن المستأنفة ظلت تتمتع بالحق في إنهاء خدمة المشتكي في ذلك الوقت، فقد قررت عدم فعل ذلك، واستمرت في وصف وضع المشتكي على أنه حالة "إجازة بدون راتب". وعلى عكس الفترة الأولى، لم يتلقَ المشتكي أي تعويض في ما يتعلق بهذه الفترة الثانية.

21. تحتج المستأنفة بأن هذا النهج كان مناسبًا تمامًا في ظل الظروف السائدة وكان في مصلحة المشتكي. فقد كان المقصد من وضع المشتكي وغيره من الموظَّفين العالقين في وضع "إجازة بدون راتب" يكمن في "ضمان الحفاظ على وظائفهم بدلاً من إنهاء خدماتهم" (إشعار الاستئناف، الصفحة 7). علاوة على ذلك، تحتج المستأنفة بأنه سيكون "مخالفًا لجميع المعايير والمبادئ المهنية التي ينص عليها القانون والعرف" أن تدفع أجرًا للموظَّف في حالة عدم أدائه لأي عمل. (إشعار الاستئناف، الصفحة 14).

22. يُقدِّم المستأنف ضده الدفوع الآتية لإثبات العكس:

23. أولاً، بالرغم من أن المستأنفة كانت تتمتع بسلطة إنهاء عقد المشتكي، إلا أنه لم يكن لديها أي سلطة لوضع المشتكي بقرار منفرد في إجازة بدون راتب حيث إن هذا غير منصوص عليه بموجب لوائح العمل أو شروط عقد العمل. (رد المستأنف ضده، الفقرة 20).

24. ثانيًا، لم تمتثل المستأنفة لالتزاماتها بشأن "تزويد الموظَّف بجميع الموارد اللازمة لأداء عمله" على النحو المطلوب في المادة 21 من لوائح العمل. وقد حدث ذلك الإخفاق لأن المستأنفة "قرَّرت من جانب واحد إلغاء إمكانية وصول المشتكي إلى النظام، وسمحت حتى ذلك التاريخ للمشتكي بأداء عمله والتعاون مع زملائه لإنجاز العمل المُكلف به" (القرار، الفقرة 103).

25. ثالثًا، بالأخذ في الاعتبار ما ورد أعلاه، من المفترض أن يكون المشتكي قد حصل على جميع مزاياه خلال هذه الفترة وفقًا للمادة 21 التي تنص أيضًا على الآتي: "إذا وصل الموظَّف إلى مكان العمل جاهزًا لأداء واجباته، لكنه لم يستطع أداءها لأسباب خارجة عن سيطرته، فإنه سيُعَد قد أدى عمله، ويحق له الحصول على جميع المزايا المنصوص عليها في عقد عمله." (القرار، الفقرة 105).

26. يستند القرار أعلاه بشكل حاسم إلى تقدير المستأنف ضده بأن المشتكي قد وصل بالفعل إلى "مكان عمله" في إطار المعنى المقصود في المادة 21 بحكم الواقع، خلال الفترة الأولى، حيث كان المشتكي يعمل بنجاح عبر الإنترنت وفقًا لتعليمات وإجراءات العمل الخاصة بالمستأنفة. وبتطبيق التحليل نفسه، خلّص المستأنف ضده أيضًا إلى أن المشتكي قد امتثل لالتزاماته بموجب المادة 8 من عقد العمل بالعمل وفقًا للتعليمات وتحت إشراف [المستأنفة] في "المكان والمباني أو الفروع التي حدَّدتها [المستأنفة]". ووفقًا للمستأنف ضده، فإن "مكان العمل" و"المكان والمباني" المحددين من جانب المستأنفة "يمكن أن يتضمن، وتضمن بالفعل النظام، وهو مكان العمل الافتراضي للمستأنف ضده، وهو ما لم يتطلَّب، بفضل التقنية الحديثة، التواجد الفعلي للموظَّفين في المكتب لأداء عملهم" (القرار، الفقرة 98).

27. لا يمكننا أن نتفق مع تحليل المستأنف ضده في النواحي الآتية. نقر بإمكانية اتخاذ قرار بأن العمل عبر الإنترنت يفي بمتطلبات الأحكام المذكورة أعلاه المنصوص عليها في عقد العمل ولوائح العمل. ومع ذلك، فإننا نرى أن هذا التقدير ينبغي أن يُجريه صاحب العمل، مع مراعاة اعتبارات العمل المعقولة. وبالرغم من أنه خلال فترة الطوارئ الأولية، ربما كان من المعقول أن تسمح المستأنفة للمشتكي بالعمل عبر الإنترنت، فنحن نرى أيضًا أنه كان من المعقول أن تُعدِّل وضعها بمرور الوقت لتطلب من جميع الموظَّفين، حتى لو كانوا يعملون عبر الإنترنت، التواجد فعليًا في قطر حتى يتمكنوا من القدوم إلى المكتب على أساس التناوب. وثمة نقاش كبير في المذكرات عما إذا كان هناك دليل كافٍ، من منظور تجاري، على أن العمل عبر الإنترنت كان يمثل تهديدًا أمنيًا فعليًا أو كان يقوّض بشكل فعالًا قدرة الموظَّف على أداء واجباته. لكن وفقًا لنص المادة 8 من العقد (التي تنص على أنه يجب أن "**تُحدد** [المستأنفة]" المكان والمباني الخاصة بالعمل)، فإننا نعتقد أنه ينبغي إيلاء احترام كبير لصاحب العمل عند إجراء هذه التقديرات، لاسيما عندما يواجه صاحب العمل ظروفًا خارجة عن سيطرته كما كان الحال أثناء الجائحة.

28. على الرغم مما سبق، فإن قرار المستأنفة بوضع المشتكي بقرار منفرد في وضع إجازة بدون راتب يُمثِّل معضلة حيث إنه، كما أشار المستأنف ضده، لا يمنحها عقد العمل أو لوائح العمل سلطة فعل ذلك. وقد حدَّدت المادة 3 من عقد العمل الراتب الذي يجب دفعه شهريًا، ولم يُعدَّل هذا العقد مطلقًا. وعلاوة على ذلك، تتطلَّب المادة 26 من لوائح العمل أن يدفع صاحب العمل أجور موظَّفيه شهريًا على الأقل. وأخيرًا، فإن قرار المستأنفة بعدم سداد أي دفعات خلال فترة "الإجازة بدون راتب" يُشكِّل فعليًا استقطاعًا بنسبة 100% من راتب المشتكي، وهو أمر مستبعد بموجب المادة 27 من لوائح العمل في ظل عدم وجود موافقة خطية مُسبقة من الموظف، وهو ما لم يحدث هنا في هذه الحالة الماثلة.

29. بناءً على ذلك، وفي ظل عدم تعديل عقد العمل أو إنهائه، فإن عقد العمل ولوائح العمل اشترطا على المستأنفة، كما كان الحال خلال الفترة الأولى، دفع راتب المشتكي المنصوص عليه في عقد العمل على أساس شهري ومن دون استقطاع في حال عدم وجود اتفاق مسبق. ونظرًا لأن المادتين 26 و27 من لوائح العمل، كما ذكرنا سابقًا، تُمثِّلان الحد الأدنى من المعايير، فلا يمكن التنازل عنهما. وبناءً على ذلك، فإننا نتفق مع النتيجة التي توصَّل إليها المستأنف ضده بأن المستأنفة مُلزمة بدفع الراتب بالكامل للمشتكي عن الفترة من 11 أغسطس 2020 حتى 13 سبتمبر 2020، وهي الفترة التي تم وضعه فيها في وضع إجازة بدون راتب.

30. نحن ندرك أن هذه النتيجة ستعني أن المشتكي سيتقاضى راتبًا خلال فترة لم يقدم فيها خدمات للمستأنفة. مع ذلك، فهذه النتيجة تتوافق أيضًا مع القرار الذي توصلت إليه الدائرة الابتدائية للمحكمة في 14 أغسطس 2022 في قضية *Mieczyslaw Dominik Wernikowski* ضد *CHM Global* *[2022] QIC (F) 13.* ففي هذه القضية، خلصت المحكمة إلى أن المادة 27 من لوائح العمل تمنع صاحب العمل من إجراء استقطاعات من الراتب

التعاقدي بدون اتفاق خطي مُسبق خلال الفترة التي مُنع فيها الموظَّف من العمل لأنه لم يكن قادرًا في البداية على دخول البلاد، ثم بسبب إيداعه الحجر الصحي فور وصوله بسبب الجائحة.

31. أشارت المستأنفة في استئنافها إلى حقيقة أن الشركات الأخرى في قطر استجابت للأزمة إما بتعديل عقود عمل موظَّفيها (لخفض الرواتب) أو إنهائها، لكنها قرَّرت اتخاذ نهج مختلف يتضمن إجراء استقطاعات من الراتب بقرار منفرد وفرض وضع إجازة بدون راتب من أجل معاملة الموظَّفين العالقين "بطريقة إنسانية، والحفاظ على وظائفهم ومناصبهم" (إشعار الاستئناف، الصفحة 11). وللأسف، فإن النهج البديل الذي اتبعته المستأنفة، والذي تقبله المحكمة على أنه كان له دوافع جيدة، لم يكن متسقًا مع الإطار القانوني للأسباب المذكورة أعلاه.

32. بالأخذ في الاعتبار المبالغ المحددة في الملحق 25 من القرار والفقرات من 1 إلى 6 من إشعار استئناف المستأنفة (والتي كما هو مذكور أعلاه تتسق بشكل عام مع بعضها البعض)، فإن المبلغ الإجمالي الذي يجب دفعه إلى المشتكي لتعويضه عن الراتب الذي كان ينبغي أن يتقاضاه خلال الفترة الأولى والثانية يبلغ 34,625.22 ريالاً قطريًا.

المزايا الأخرى

33. بعد الإقرار بأن المشتكي كان مستحقًا لراتبه، بدون استقطاع، خلال كل من الفترتين الأولى والثانية، من الضروري النظر في المسألة المُتعلِّقة بالمزايا التي يستحقها، وعلى وجه الخصوص بدل السفر جوًا. ينص القسم 2 من المادة 4 من عقد العمل الخاص به على أنه كان يحق للمشتكي الحصول على الآتي:

أ- *تذكرة سفر على الدرجة السياحية (الدوحة - مومباي - الدوحة) لكل سنة خدمة، وتذكرة عودة (الدوحة - مومباي) عندما تنتهي خدمة الموظَّف لدى البنك.*

ب- *تذاكر سفر على الدرجة السياحية (الدوحة - مومباي - الدوحة) لزوجة الموظَّف وثلاثة من أبنائه ممن هم دون سن (18) عامًا عن كل سنة من سنوات خدمة الموظَّف، وتذاكر العودة (الدوحة - مومباي) عندما تنتهي خدمة الموظَّف لدى البنك، شريطة أن تكون أسرة الموظَّف مقيمة في قطر.*

34. في الفقرة 6 من إشعار الاستئناف، تذكر المستأنفة أن مبلغ بدل تذكرة الطيران المدفوع للمشتكي لعام 2020 كان 7,269 ريالاً قطريًا. أيضًا، تشير مذكرة إعادة الحساب المرفقة بوثيقة الإقرار والقبول أعلاه إلى أن هذا المبلغ يعكس تعديلاً تنازليًا لمراعاة حقيقة أنه كان في إجازة بدون راتب لمدة 34 يومًا. وفي ضوء ما خلُّصنا إليه من أن المشتكي كان ينبغي أن يحصل على كامل مبلغ الراتب خلال هذه الفترة، فإنه ينبغي أن يحصل أيضًا على المبلغ

الكامل لبدل السفر جوًا لعام 2020، بدون تعديل. ويشير الملحق 25 من قرار المستأنف ضده إلى أن هذا المبلغ الكامل كان من المفترض أن يبلغ 19,500 ريال قطري. وعلى الرغم من أن المستأنفة لم تُقدِّم رقمًا في ما يتعلَّق بالمبلغ الكامل لبدل السفر، فإننا نفترض أنها لا تعترض على حساب المستأنف ضده لأنها، إذا فعلت ذلك، لكانت قد أثارت هذا على وجه التحديد في المذكرات المقدمة، كما فعلت بشكل مفيد في ما يتعلَّق بجميع الحجج الأخرى التي قدمها المستأنف ضده. وبناءً على ذلك، فإن المبلغ المتبقي الذي يتعين دفعه إلى المشتكي مقابل بدل السفر جوًا يبلغ 12,230.90 ريالاً قطريًا، ومع الأخذ في الاعتبار تسوية مكافأة نهاية الخدمة الصغيرة نسبيًا، فإن المبلغ الإجمالي الذي يتعين دفعه إلى المشتكي يصبح 47,572.64 ريالاً قطريًا.[2]

الفصل في التكاليف

35. للأسباب الموضَّحة أعلاه، لم تقبل هيئة المحكمة جميع الطلبات المقدمة من المستأنف ضده، وتتفق على وجه الخصوص مع المستأنفة على أن تحديد ما إذا كان العمل عبر الإنترنت يفي بأحكام عقد العمل ولوائح العمل يخضع لتقدير المستأنفة بصفتها صاحب عمل، مع مراعاة الاعتبارات التجارية المعقولة (انظر الفقرة 27 أعلاه).

36. ومع ذلك، فقد قبلت دفع المستأنف ضده بأن المستأنفة كانت ملزمة بدفع الراتب الشهري المحدَّد في المادة 3 من عقد العمل حتى تاريخ إنهاء عقد العمل. والمبلغ ذو الصلة يعد نفسه المبلغ الذي أمر المستأنف ضده بدفعه، وهو الفرق بين الراتب الكامل والمزايا التي كان يحق للمشتكي الحصول عليها خلال الفترة من 17 مارس إلى 13 سبتمبر 2020، وما حصل عليه المشتكي بالفعل؛ وهو مبلغ 47,572.64 ريالاً قطريًا.

37. لذلك لم ينجح أي من الطرفين بالكامل في إقامة الحجة على مزاعمه. وفي ظل هذه الظروف، ستتبع المحكمة النهج المُتبَع في قضية *شركة شرق للتأمين ذ.م.م ضد مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال (رقم 1)*. 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، فإن هيئة المحكمة ترى أنّ العدالة تقتضي أن تتحمل المستأنفة نصف تكاليف المستأنف ضده. وإذا تعذر الاتفاق على التكاليف بين الطرفين، فقد تُحال المسألة إلى قلم المحكمة للتقييم بالطريقة العادية.

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

[2] في ما يتعلق بتسوية مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ 716.52 ريال قطري، انظر الملحق 25 من القرار.

صادر عن مقام محكمة التنظيم،

[مُوقّع]

القاضي شون هاجان

أودِعَت نسخة موقعة من هذا القرار لدى قلم المحكمة

التمثيل:

مثَّلَ المستأنِفة الفريق القانوني الداخلي لشركة شرق للتأمين ذ.م.م.

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

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد