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

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،

أمير دولة قطر

الرقم المرجعي: [2024] QIC (A) 12

المحكمة المدنية والتجارية

لدى مركز قطر للمال

دائرة الاستئناف

[بشأن الاستئناف على القضية رقم [2024] QIC (F) 25]

التاريخ: 1 ديسمبر 2024

القضية رقم: CTFIC0073/2023

وقار زمان

المُدّعى/المستأنَف ضده

ضد

ماينهارت بي آي إم ستوديوز ذ.م.م

المدّعى عليها الأولى/المُستأنِفة الأولى

و

ماينهارت سنغافورة بي تي إي ليمتد

المدّعى عليها الثانية/المُستأنِفة الثانية

الحُكم

هيئة المحكمة:

اللورد توماس أوف كومهيد، رئيس هيئة المحكمة

القاضي سير ويليام بلير

القاضي تشيلفا راجا، كبير المستشارين

الأمر القضائي

1. تم رفض الاستئناف.

2. مع مراعاة أي مذكرات دفوع قد تقدمها المستأنفتان في غضون 7 أيام، يجب أن تدفع المستأنفتان أي تكاليف يتكبدها المستأنف ضده، إما بمبلغ قد يُتفق عليه، أو في حالة عدم وجود اتفاق، بمبلغ يحُدده رئيس قلم المحكمة.

الحُكم

1. تستأنف المستأنفتان بإذن من هذه المحكمة على الحكم الصادر عن الدائرة الابتدائية (القضاة جورج أريستيس، وهيلين ماونت فيلد مستشارة الملك، والقاضي فريتز براند المعارض للرأي) بتاريخ 23 يونيو 2024، والذي قضى بأحقية المستأنَف ضده (السيد/ زمان) في الحصول على مبلغ 612,000 ريال قطري (بالإضافة إلى الفوائد والتكاليف) عن الأجور غير المدفوعة وغيرها من المكافآت.

الوقائع الأساسية

2. كان السيد/ زمان يعمل لدى المستأنفة الثانية (ماينهارت سنغافورة) من 12 مايو 2016 حتى 31 يناير 2021. واعتبارًا من 31 يناير 2021، انتقل توظيفه إلى المستأنفة الأولى (ماينهارت قطر)، وهي شركة مملوكة بالكامل لشركة ماينهارت سنغافورة، التي تأسست في مركز قطر للمال في 9 أغسطس 2020 (ماينهارت سنغافورة وماينهارت قطر، المعروفين معًا باسم **"ماينهارت"**)؛ ويبدو أن عملية الانتقال قد تمت بشكل غير رسمي، حيث إن المستند الوحيد المتعلق بذلك كان يتمثل في خطاب استقالة السيد/ زمان المُرسل إلى شركة ماينهارت سنغافورة. وقد عمل في أدوار متنوعة، وتوّجت مسيرته المهنية بأن أصبح مدير ستوديو نمذجة المعلومات التجارية.

3. واجهت شركة ماينهارت بي آي إم ستوديوز ذ.م.م صعوبات مالية في عام 2021؛ وزعم السيد/ زمان أنه لم يحصل على راتبه التعاقدي بالكامل منذ شهر سبتمبر 2021.

4. في 2 أغسطس 2022، كتب السيد/ زمان خطابًا للسيد/ محمد عمر شهزاد، مدير شركة ماينهارت قطر والمسؤول الفعلي عنها، مقدمًا بموجبه استقالته من شركة ماينهارت قطر ومعبراً عن موافقته على تقديم إشعار قبلها بمدة 3 أشهر، على أن يكون آخر يوم عمل له 31 أكتوبر 2022. وفي هذه الدعوى القضائية التي قدمها السيد/ زمان، زعم أنه نظرًا إلى عدم قبول استقالته، فقد واصل العمل لدى مكتب شركة ماينهارت قطر حتى 30 نوفمبر 2022، ثم انتقل للعمل في أماكن أخرى حتى أبريل 2023.

5. كما أوضحنا بمزيد من التفصيل أدناه، كان هناك تبادل للمراسلات عبر البريد الإلكتروني بين الطرفين في شهري سبتمبر وأكتوبر 2023، حيث تدعي ماينهارت أن هذه المراسلات تشكل تنازلاً عن أي مطالبات ضدها.

6. في 30 نوفمبر 2023، رفع السيد/ زمان دعوى المطالبة الماثلة ضد شركة ماينهارت يُطالبها بدفع الراتب غير المدفوع لمدة 11 شهرًا حتى نوفمبر 2022، وبدل إجازات سنوية عن 4 سنوات، وتذاكر الطيران غير المدفوعة لمدة 4 سنوات، والنفقات ومزايا أخرى؛ كما التمس السيد/ زمان التعويض عن الضغط الذهني، والمعاناة والضيق الناجمين عن ذلك.

إجراءات التقاضي أمام الدائرة الابتدائية

7. طعنت شركة ماينهارت سنغافورة في اختصاص المحكمة. وفي حكم صادر في 14 فبراير 2024 (,[2024] QIC (F) 5)، رفضت الدائرة الابتدائية (القضاة أريستيس وبراند وجانغ) الطلب وأمرت بإحالة الأمر إلى المحاكمة، مشيرة إلى أنه يمكن إعادة النظر في مسألة الاختصاص أثناء المحاكمة بعد البت الكامل في الوقائع.

8. في المحاكمة، مثّل شركة ماينهارت مكتب الدكتور ثاني بن علي آل ثاني للمحاماة، في حين حضر السيد/ زمان بصفته الشخصية دون تمثيل قانوني. وكانت المسائل المطروحة تتمثل في:

i. هل ينبغي إعادة النظر في مسألة اختصاص المحكمة؟

ii. هل سقطت دعوى المطالبة بالتقادم بموجب المادة 10 من قانون العمل (القانون رقم 14 لسنة 2004)؟ تنص المادة 10 على الآتي:

> *جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون، أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية. ومع مراعاة حُكم المادة (113) من هذا القانون، تسقط دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكامه، أو عن عقد العمل، بانقضاء سنة على تاريخ انتهاء العقد..*

iii. هل تنازل السيد/ زمان عن دعوى مطالبته؟

9. في حكمها، قررت الدائرة الابتدائية بصورة مختصرة ما يلي:

i. تركزت كل دعاوى المطالبات على مسائل تتعلق فقط بشركة ماينهارت قطر. وبالتالي، لم يكن من الضروري إعادة النظر في مسألة الاختصاص القضائي.

ii. رُفعت الدعوى ضد شركة ماينهارت قطر بموجب قانون مركز قطر للمال وليس بموجب القانون الوطني القطري. ولم يساعد دفاع ماينهارت قطر بشأن مسألة التقادم المنصوص عليها في المادة 10 من قانون العمل.

10. من ثم، فإن المسألة الرئيسية للقرار تمثلت في ادعاء شركة ماينهارت قطر بأن السيد/ زمان قد تنازل عن دعوى مطالبته في سلسلة من رسائل البريد الإلكتروني التي كان قد وافق فيها على عدم المطالبة بالراتب غير المدفوع وغيره من المزايا. وأنكر السيد/ زمان ذلك. فقد ادعى أن رسائله الإلكترونية كانت مدفوعة بالتهديد باتخاذ إجراء قانوني ضده، والذي وصفه بأنه ابتزاز. وأكّد أنه لم يتنازل عن دعوى مطالبته.

11. أمرت الدائرة الابتدائية بتقديم إفادات الشهود قبل انعقاد جلسة الاستماع. ولم يحدث ذلك. وبناء على ذلك، أمرت المحكمة بعدم الاستماع إلى أي افادات للشهود.

12. عُقدت جلسة الاستماع في 28 أبريل 2024. وكما أوضحت الدائرة الابتدائية، لم يكن هناك أي دليل على الابتزاز، وكان لا بد من تحديد مسألة ما إذا كان هناك تنازل أم لا بناءً على الوثائق من دون أي اعتبار لادعاءات الابتزاز. ونتيجة لذلك، رأت الدائرة الابتدائية بأغلبية الآراء إلى أن السيد/ زمان لم يتنازل عن دعوى مطالبته؛ ولم يكن هناك تنازلاً غير مشروط، وفي كل الأحوال، أوضحت رسائل البريد الإلكتروني أن أي اتفاق من جانبه كان مرهونًا بوجود اتفاق مكتوب. ولم تكن مسودة الاتفاق المكتوب التي أرسلتها ماينهارت مقبولة بالنسبة إليه، وبالتالي لم يكن هناك أي تنازل من جانبه. وفي حكمه المعارض، رأى القاضي براند إلى أن السيد/ زمان قد أقر بأنه أساء إدارة شؤون ماينهارت، وسعى إلى التخفيف من سلوكه، وتنازل عن حقه في المطالبة في رسالته الإلكترونية المؤرخة في 25 سبتمبر 2023. ولم يكن هذا التنازل مشروطًا ولم يكن مرهونًا بكونه اتفاقًا كتابيًا.

13. حكمت الدائرة الابتدائية للسيد/ زمان بالمبالغ المستحقة عن الراتب غير المدفوع وبعض المزايا الأخرى بإجمالي مبلغ قدره 612,000 ريال قطري، وذلك مع احتساب الفائدة اعتبارًا من 30 نوفمبر 2022. وتم رفض المطالبة بالمبالغ الإضافية التي تم الدفع بها لعدم وجود أي أدلة تدعمها. ولم يتم منح أي تعويض عن الأضرار الناتجة عن الضغط والضيق حيث إنه لم يتم تقديم أي أساس قانوني لهذه المطالبة.

الاستئناف

14. استأنفت ماينهارت على مسائل الاختصاص القضائي، وسقوط الدعوى بالتقادم والتنازل. وفي جلسة الاستئناف، مثّل شركة ماينهارت السيد/ أيمن حنتيش من مكتب الدكتور ثاني بن علي آل ثاني للمحاماة. ومثّل السيد/ زمان السيدة/ دانا محمد من مكتب المرّي والحاج للمحاماة، والتي حضرت نيابة عنه دون مقابل. كما أخطر السيد/ زمان عدالة المحكمة برغبته في الاستئناف على رفض دعاوى المطالبات الأخرى، لكننا قررنا عدم النظر في طلبه؛ فقد أوضحت الدائرة الابتدائية أنه لا يوجد أساس لمزيد من دعاوى المطالبات.

15. ادعى المحامي الذي يمثل شركة ماينهارت أمامنا في ختام جلسة الاستئناف أن مكتب المحاماة لم يتلق إشعارًا من المحكمة بتاريخ جلسة الاستماع ولم يتلق مذكرات الدفوع المقدمة من السيد/ زمان إلى المحكمة وإلى الممثلين القانونيين لماينهارت؛ ولم يتم إعطاء إشعار بتاريخ انعقاد جلسة الاستماع إلا إلى ماينهارت. وعلى هذا الأساس، طلب المحامي إمهاله الوقت اللازم لتقديم مذكرات دفوع كتابية إضافية عقب انتهاء الجلسة. وقد رفضنا هذا الطلب، إذ إننا مقتنعون بأن مكتب المحاماة الذي يُمثّل شركة ماينهارت قد أُخطر بتاريخ جلسة الاستماع وقد أرسلت له مذكرات دفوع السيد/ زمان عبر البريد الإلكتروني، كما تأكد قلم المحكمة من أنه تم تقديم كل المعلومات ذات الصلة إلى ماينهارت. وعلاوة على ذلك، كانت المسائل المطروحة في الاستئناف واضحة حيث إنها كانت هي المسائل ذاتها المطروحة أمام الدائرة الابتدائية. ولم تكن هناك أي إشارة إلى وجود نقاط أخرى ينبغي إثارتها، وإذا كان الأمر كذلك، فكان ينبغي تضمينها في المرافعة المكتوبة وفي مذكرات الدفوع الشفوية المقدمة إلى المحكمة، والتي كان قد تم إعدادها بشكل صحيح وتقديمها إلى المحكمة أثناء جلسة الاستماع. كما أن تقديم المزيد من المذكرات المكتوبة من شأنه أن يزيد ببساطة من التكاليف والوقت اللازم للاستئناف. ونأسف لأننا كنا مضطرين إلى إبداء هذه الملاحظات.

16. لذلك، فإننا نتعامل مع كل مسألة من المسائل الثلاث التي كانت أمام الدائرة الابتدائية وأمامنا بالتناوب:

الاختصاص القضائي

17. ليس من الضروري بالنسبة إلينا أن ننظر في مسألة الاختصاص القضائي، حيث لا تنشأ أي دعوى مطالبة تتعلق بشركة ماينهارت سنغافورة. وبالرغم من أن بعض المطالبات قد بدت للوهلة الأولى وكأنها تغطي الفترة التي كان السيد/ زمان يعمل فيها لدى شركة ماينهارت سنغافورة، فإن شركة ماينهارت قطر لم تنازع في أي وقت من الأوقات في التزاماتها ومسؤولياتها في ما يخص هذه المطالبات، وربما يرجع ذلك إلى أنها انتقلت إليها عندما تم نقل توظيف السيد/ زمان. وبقدر ما تكون هذه المطالبات قابلة للاسترداد، فإنها قابلة للاسترداد ضد شركة ماينهارت قطر.

سقوط الدعوى بالتقادم

<u>قدم السيد/ زمان دعوى مطالبته خلال العام</u>

18. كما سبق أن أوضحنا، زعمت شركة ماينهارت قطر بأن فترة التقادم المنصوص عليها في المادة 10 من قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) تنطبق على هذه الدعوى، وبالتالي فإن دعوى المطالبة قد سقطت بالتقادم. بينما زُعِم بالإنابة عن السيد/ زمان بأنه لا ينطبق عليه هذا الدفاع في ما يتعلق بعمله لدى شركة ماينهارت قطر. وقد قدم دعوى مطالبته في غضون عام واحد، وفي كل الأحوال فإن فترة التقادم لم تنطبق على العاملين لدى شركات مركز قطر للمال بموجب شروط قانون العمل بمركز قطر للمال.

19. رأت الدائرة الابتدائية إلى أن عمل السيد/ زمان استمر حتى 30 نوفمبر 2022. وهذا ما ترافع به السيد/ زمان في نموذج مطالبته. ولم يتم الطعن في ذلك في الدفاع الذي قدمه المحامون نيابة عن شركة ماينهارت؛ فقد زعم الدفاع

ببساطة أن السيد/ زمان قد استقال في 1 أغسطس 2022، لكنّه لم يقدم أي دفوع بشأن تاريخ انتهاء خدمته. ولا يعتبر تاريخ الاستقالة الوقت المعني بموجب المادة 10 من قانون العمل، بل الوقت المعني يمثل تاريخ انتهاء عقد العمل. وقد انتهى عقد العمل عندما توقف السيد/ زمان عن العمل لدى شركة ماينهارت قطر. ولم يكن هناك أي طعن على التاريخ المذكور في نموذج المطالبة في ما يتعلق بتاريخ توقفه عن العمل. وبما أن دعوى المطالبة أقيمت بتاريخ 30 نوفمبر 2023، فإن الدعوى لم تسقط بالتقادم، حتى لو كانت المادة 10 قابلة للتطبيق. ونحن نتفق مع هذا الاستنتاج.

سريان فترة التقادم لمدة عام واحد

20. على أي حال، تنطبق لوائح التوظيف لمركز قطر للمال لسنة 2022 بموجب المادة 2 على جميع موظفي كيانات مركز قطر للمال؛ كما تنص المادة أيضًا صراحةً (باستثناء فئات معيّنة تتعلق بالتقاعد والمعاشات التقاعدية المُشار إليها في المادة 25) على أنه "*لا تنطبق أي قوانين، أو قواعد، أو لوائح للدولة تتعلق بالتوظيف على الموظفين الذين يخضع توظيفهم لهذه اللوائح*".

21. بموجب الأحكام الصريحة لقانون مركز قطر للمال (القانون رقم 7 لسنة 2005)، ولا سيما المادة 9 (سلطة وضع اللوائح)، والملحق رقم 2 (اللوائح)، والمادة 18 (التداخل مع القوانين الأخرى) من القانون، تنطبق اللوائح الصادرة لمركز قطر للمال على الذين يعملون لدى كيانات مركز قطر للمال، وتصبح القوانين الوطنية القطرية المقابلة غير قابلة للتطبيق. وبالتالي، فإن الادعاء الذي قدمته شركة ماينهارت بأن أحكام قانون العمل (قانون رقم 14 لعام 2004)، ولا سيما فترة التقادم المنصوص عليها في المادة 10، خاطئ. فالحجة القائلة بأن لوائح مركز قطر للمال لا يمكنها تعديل قانون العمل، استنادًا إلى التسلسل الهرمي للقوانين، كانت خاطئة بشكل واضح. ويرجع ذلك إلى أن أثر أحكام قانون مركز قطر للمال المنصوص عليها أعلاه يتمثل في النص صراحةً على تطبيق لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لعام 2020 بدلاً من قانون العمل، وبالتالي يتم احترام التسلسل الهرمي للقوانين.

22. لا تحتوي لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لعام 2020 على أي فترة زمنية يجب تقديم المطالبات خلالها، بخلاف الفترة المذكورة في المادة 54، والتي تنص على:

فترة التقادم

ينتهي حق الموظف في المطالبة بالتعويض عن العجز أو الوفاة بعد مرور عام واحد (1) من تاريخ التقرير الطبي الذي يؤكد الإعاقة الناتجة عن الإصابة أو من تاريخ وفاة الموظف.

23. وهذا مشابه جدًا للنص الوارد في المادة 113 من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004:

يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن العجز أو الوفاة بانقضاء عام واحد من تاريخ التقرير الطبي النهائي المتضمن حدوث العجز الناتج عن الإصابة، أو تأكيد حدوث العجز نتيجة لأحد أمراض المهنة المُدرجة في الجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون، أو من تاريخ وفاة العامل.

24. لذلك، من الواضح أنه تقرر صراحةً أن وضع موظفي كيانات مركز قطر للمال في ما يتعلق بفترة التقادم العامة لتقديم المطالبات سيكون مختلفًا عن وضع الموظفين العاديين؛ فلن تكون هناك فترة تقادم مدتها عام واحد إلا في حالة العجز أو الوفاة، ولا ينطبق أي منهما على القضية الماثلة. وبالتالي، فإن فترة التقادم الواردة في القانون العام لمركز قطر للمال والمنصوص عليها في المادة 108 من لوائح العقود لدى مركز قطر للمال لسنة 2005 لا تنطبق في هذه القضية.

هل وافق السيد/ زمان على التخلي عن مطالباته بالراتب والمزايا الأخرى أو التنازل عنها؟

25. لذلك ننتقل إلى المسألة التي مثلت المسألة الوحيدة ذات الصلة أمام الدائرة الابتدائية والمسألة الوحيدة القابلة للنقاش أمام هذه المحكمة - وهي مسألة ما إذا كان السيد/ زمان قد وافق على التنازل عن مطالباته بالراتب والمزايا الأخرى. وكما سبق أن أوضحنا، تدور هذه المسألة حول الأدلة الوثائقية حيث لم يقدم الطرفان أي أدلة شهود أمام الدائرة الابتدائية. ولم يُقدَّم أي طلب لتقديم أي أدلة أمامنا، حيث لم يكن هناك أساس لتقديم مثل هذا الطلب استنادًا لقضاء هذه المحكمة.

<u>رسائل البريد الإلكتروني ذات الصلة</u>

26. ترد في ما يلي الوثائق ذات الصلة:

i. بعد استقالته، كان هناك تبادل للرسائل الإلكترونية بين شهري نوفمبر 2022 وأبريل 2023، وعُقِد اجتماع واحد حول مستقبل علاقة السيد/ زمان مع شركة ماينهارت. وبعد ذلك، لم يحدث شيء يُذكر، باستثناء أن شركة ماينهارت قدمت شكوى جنائية ضد السيد/ زمان، دون علمه في ذلك الوقت، بزعم إساءة إدارة أعمالها.

ii. في 25 سبتمبر 2023، أرسل السيد/ زمان رسالة إلكترونية إلى السيد شهزاد (والذي كان المدير الوحيد لشركة ماينهارت قطر)، قائلاً إنه يدرك أن شركة ماينهارت تريد تسوية المطالبات ضده (السيد/ زمان)؛ وقد جاء ذلك بعد اجتماع أوضح فيه السيد/علي عبده (مدير شركة ماينهارت قطر) الادعاءات التي قدمتها شركة ماينهارت ضده. وقد رفض السيد/ زمان الادعاءات الموجّهة إليه باستثناء واحد اعترف فيه بأنه منح عقدًا لشريكه في شركة أخرى. وقد طرح ثلاثة خيارات "*لتسوية كل هذه الأمور بطريقة ودية*". وعند طرح الخيار الثاني، أقر بأن خسائر شركة ماينهارت ربما كانت بسبب "*سوء إدارته، وقلة خبرته، وقراراته الخاطئة*". وفي الخيار الثالث، قال:

مع ذلك، وبصرف النظر عن كل التفسيرات المذكورة أعلاه، إذا كنت تشعر أن تخفيض كل رواتبي ومكافآت نهاية الخدمة ومدفوعات GLC أمر عادل، فسأقبل ذلك بكل سرور ولن أشتكي إليك. يُرجى إعداد أي مستندات وإرسالها لي وسأوقعها وأغلق هذه المشكلة.

ليس لدي أي أموال لمواجهة الإجراءات القانونية، ولا تستطيع عائلتي تحمّل ذلك. لقد تمكنا خلال العام الماضي من البقاء على قيد الحياة من خلال سبل مختلفة للحصول على القروض، وبيع الأشياء، وبعض الأعمال الحرة. لذا لا يمكنني تحمُّل نفقات الدعوى القانونية.

iii. رد السيد شهزاد في 25 سبتمبر 2023 قائلاً:

شكرًا لك على رسالتك الإلكترونية التفصيلية.

كما تعلم، فقد تكبدت الشركة خسائر كبيرة وكانت في موقف يائس. لقد كنا نحاول إنقاذ ما في وسعنا، لكن ماينهارت بي آي إم ستوديوز شركة مثقلة بالديون الضخمة والالتزامات والسمعة السيئة. في كثير من النواحي، الشركة غير قابلة للإصلاح.

في ظل هذه الظروف، أتعرض لضغوط لاتخاذ بعض القرارات الصعبة حتى يكون هذا مثالاً جيدًا للآخرين لكي يقتدوا به.

كما تعلم، أود أن تتم تسوية هذه المسألة وديًا. ولتبرير هذا النهج، أقترح الانتقال إلى الخيار 3. ....

iv. في 26 سبتمبر 2023، رد السيد/ زمان:

شكرًا جزيلاً على ردك.

يُمكنني تفهم واحترام قرارك. وكما ذكرت سابقًا، سأتبع قرارك.

يُرجى متابعة تجهيز المستندات وإرسالها لي للمراجعة والتوقيع.

v. وقد أرسل إليه السيد عبده مسودة الاتفاق في 15 أكتوبر 2023. نص بند التمهيد فيها على الآتي:

كانت لدى إدارة [ماينهارت سنغافورة] شكوك بشأن وقوع انتهاكات وتجاوزات مالية. وكان هناك شبهة جنائية بشأن الكشف عن أسرار الشركة وإبرام عقود باسم [ماينهارت سنغافورة] على أوراق وأختام غير صحيحة. وهذا ما اعترف به الطرف الثاني من خلال رسالته الإلكترونية المرسلة بتاريخ 2023/09/25، بأنه أنشأ شركة تعمل في المجال نفسه وأبرم عقدًا مع شريكه في تلك الشركة. ويرغب [السيد/ زمان] في تسوية هذه الانتهاكات والمخالفات بطريقة تحفظ له مكانته أمام عائلته وأمام جميع أصدقائه.

نصت الفقرتان الأولى والثانية من الاتفاق حينئذ على أن بند التمهيد كان جزءًا لا يتجزأ من الاتفاق، وأن السيد/ زمان يرغب في تسوية الانتهاكات والمخالفات التي ارتكبها أثناء إدارته لشركة ماينهارت قطر.

vi. تمت دعوة السيد/ زمان للحضور إلى المكتب "*للتوقيع وإغلاق هذه المسألة مرة واحدة وإلى الأبد*".

vii. في 22 أكتوبر 2023، أرسل السيد/ زمان رسالة إلكترونية إلى السيد/شهزاد والسيد/علي عبده، جاء فيها:

عزيزي علي
ردًا على رسالتك الإلكترونية والاتفاقية المقدمة، لاحظت أن هناك العديد من النقاط الخاطئة وغير الصحيحة المذكورة ولا أقبلها كلها. كما ألاحظ أن فريقك ما يزال يتلاعب بالكلمات والإجراءات الفنية القانونية ويختار جملاً جزئية وغير كاملة من رسالتي الإلكترونية ويضيفها إلى الاتفاقية. أرفض هذا النهج ولا أجد فيه أي إيجابية. ومن كل هذا يبدو أن الشركة تريد فقط التنازل عن حقوقي في الرواتب ومكافآت نهاية الخدمة من خلال التلاعب بالشروط القانونية، وهذا ابتزاز محض ولا أقبله.

بما أنني لم أفعل أي شيء خاطئ، فلن أقبل أي ادعاءات كاذبة. إذا كنت سأتبنى هذا النهج أيضًا، فإن الحقيقة تكمن في أن استقالتي لم تُقبل ولم يُحذف اسمي من مستندات الشركة، وبالتالي، فأنا لا أزال موظفًا قائمًا في شركة ماينهارت بي آي إم ستوديوز ولدي الحق القانوني في المطالبة بكل الرواتب حتى تاريخه وحتى يوم حذف اسمي من مستندات الشركة...

عزيزي عمر،
لقد كنت أثق بك ثقة عمياء على مدار العامين الماضيين عندما ذكرت عدة مرات أنه لا توجد مؤامرة ضدي، لكن ها أنا ذا الآن أتعرّض للابتزاز من قِبل شركتي التي عملت بجد فيها لمدة سبع أعوام وتوليت مسؤوليات إضافية غير محددة في خطاب تعييني. والنهج والمعاملة التي أتلقاها في المقابل مخيبة للآمال.

على أي حال، كما ذكرت سابقًا، أحترمك كأخ أكبر وسأقبل قرارك، لذا سألتزم بكلمتي وأقبل قرارك. أفضل الحفاظ على العلاقة من أجل مستقبلي الشخصي والمهني. من جانبي، ليس هناك أي مطلب للتوصل إلى أي اتفاق لأنه التزام في سطر واحد تجاهك بأنني لن أطالب بحقوقي إذا كنت لا ترغب في الدفع، ولن يتلاعب فريقك بالإجراءات الفنية القانونية.

أعلم أن التزامي السابق لن يكون كافيًا لفريقك القانوني، لذلك فقد قمت بتحرير الاتفاقية بالشكل الذي يمكنني قبوله للتوقيع عليه فقط لأؤكد لك أنني لا أنوي تغيير كلماتي في المستقبل...

أنا لا أعرف اللغة القانونية ولا اللغة العربية، لذلك فقد قمت بإزالة الجانب العربي ولن أوقع على أي شيء لا أعرفه.

لقد استفسرنا من الطرفين عما إذا كانت "*الاتفاقية المحررة*" المُشار إليها في الفقرة قبل الأخيرة متاحة للمحكمة للاطلاع عليها. غير أنه لم يكن كذلك.

27. في أغسطس 2023، قدمت شركة ماينهارت سنغافورة شكوى جنائية ضد السيد/ زمان في ما يتعلق بعمله لدى شركة ماينهارت. وعلى الرغم من أن السيد/ زمان سعى بعد انتهاء المحاكمة أمام الدائرة الابتدائية إلى الاعتماد على هذه الشكوى وشكوى مماثلة لاحقة لدعم قضيته، قررت المحكمة الابتدائية بحق عدم قبول الأدلة.

أحكام لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لسنة 2020 (**"اللوائح"**)

28. من الضروري -كما زعم السيد/محمد- النظر في هذه الرسائل الإلكترونية في ضوء لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لسنة 2020 (وتعديلاتها ودخولها حيّز التنفيذ في ذلك الوقت)، والتي تحتوي على شروط صارمة في ما يتعلق بحماية موقف موظفي كيانات مركز قطر للمال:

المادة 8 - عدم التنازل عن الحد الأدنى من المعايير

(1) تمثل الشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة الحد الأدنى من الشروط، ولا يكون لأي حكم يرد في أي اتفاقية ينص على التنازل عن أيٍّ من هذه الشروط أي أثر قانوني، باستثناء ما هو مسموح به صراحة بموجب هذه اللائحة.

(2) لا يوجد في هذه اللائحة ما يمنع صاحب العمل من توفير عقود عمل بها شروط وأحكام تكون أكثر ملاءمة للموظفين من تلك التي تتطلبها هذه اللائحة.

(3) تشكّل مخالفة هذه اللائحة مخالفة للشروط ذات الصلة بموجب قواعد هيئة مركز قطر للمال.

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 في ما 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 الراتب المستحق؛

(ب) مبلغ أي خصومات متغيّرة وثابتة -إن وجدت- من هذا المبلغ؛ و

(ج) الأغراض التي أُجريت من أجلها.

المادة 36 - التعويض عن الإجازة

(1) إذا تم إنهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب، فإنه يحق للموظف الحصول على بدل إجازة سنوية مستحقة لكن لم يأخذها، بما يعادل راتب الموظف عن أيام الإجازة التي لم يأخذها.
(2) إذا كان الموظف قد حصل على أيام إجازة سنوية أكثر مما كان يستحقه في تاريخ إنهاء خدمته، يُخصم من راتبه النهائي مبلغ يعادل راتبه عن أيام الإجازة الإضافية.

29. تنص المادة 8 على أن أي حكم في الاتفاق يقضي بالتنازل عن أي من الحد الأدنى من المتطلبات لا يكون له أي أثر. ومع ذلك، فإن هذا لا يمنع الطرفين من التوصل إلى اتفاق ملزم لتسوية أي نزاع بشأن هذه المتطلبات. ومع مراعاة الغرض من اللائحة، فإنه يتبع من وجهة نظرنا أنه إذا نشأ نزاع بين موظف وصاحب العمل في مركز قطر للمال في ما يتعلق بالأجور والمزايا الأخرى مثل الإجازات، فإن الاتفاق الواضح والصريح لتسوية النزاع ضروري إذا كان الموظف سيتنازل عن أي من الاستحقاقات المستحقة له بموجب عقد العمل.

<u>استنتاجنا بشأن التنازل</u>

30. رأى القاضي براند في حكمه المعارض المختصر والمفيد إلى أن السيد/ زمان أقر بإساءة إدارة شؤون شركة ماينهارت، وفي رسالته الإلكترونية بتاريخ 25 سبتمبر 2023، تنازل عن حقه في المطالبة. ولم يكن هذا التنازل مشروطًا بالموافقة عليه كتابيًا. ولم تقدَّم أي حُجة عكس ذلك ولم تدعم بأي دليل. وكانت شروط رسالة السيد/ زمان الإلكترونية التي دعا فيها شركة ماينهارت إلى "*متابعة تجهيز المستندات وإرسالها لي للمراجعة والتوقيع*" متوافقة مع مذكرة مكتوبة لاتفاق ملزم بالفعل. وتُظهر شروط مبادلات الرسائل الإلكترونية أن السيد/ زمان لم يعترض على جزء التنازل في مسودة الاتفاقية التي قُدمت إليه، ويجب أن يلتزم بها.

31. في رأينا، يجب النظر إلى الاعتراض في المرافعة في ضوء حقيقة أن التنازل كان مسألة نشأت في الرسائل الإلكترونية. وكانت المسألة تكمن في ما إذا كان تم تنازل بالفعل أم لا، الأمر الذي -في غياب أي دليل آخر- كان يجب أن يُقرر بناءً على شروط الرسائل الإلكترونية في ضوء الخلفية الأساسية للقضية ولوائح التوظيف في مركز قطر للمال لسنة 2020. وقد نشأت هذه المسألة في ظروف لم يكن فيها السيد/ زمان ممثلاً قانونيًا، وليس من المستغرب أن يصبح الأمر واضحًا فقط في جلسة الاستماع.

32. كما ذكرنا سابقًا، في رأينا، من الضروري وجود اتفاق واضح وصريح إذا كان الموظف سيتنازل عن أي من الاستحقاقات المستحقة له بموجب عقد العمل. وفي حكمنا (متفقين مع أغلبية حكم قضاة الدائرة الابتدائية)، لم يكن هناك مثل هذا الاتفاق الواضح والصريح. ومن الواضح من رسالة السيد/ زمان الإلكترونية بتاريخ 22 أكتوبر

2023 أنه لم يوافق على شروط مسودة الاتفاقية المرسلة في 15 أكتوبر 2023. فقد أوضحت تلك المسودة أن الشروط تتضمن اعترافًا من السيد/ زمان بالانتهاكات والمخالفات التي ارتكبها في أثناء عمله لدى شركة ماينهارت. وقد رفض السيد/ زمان ذلك صراحةً. وأعاد المسودة وحذف ذلك الجزء. ربما كان من الممكن لشركة ماينهارت قبول شروط المسودة المعدلة، لكنها لم تفعل ذلك. ولم تتمكن حتى من تقديم المسودة التي أعادها السيد/ زمان إلى المحكمة.

33. زُعِم أن السيد/ زمان كان قد اعترف سابقًا بما ورد في بند التمهيد من مسودة الاتفاقية؛ ونحن لا نقر بذلك. فقد اعترف بوجود أمر واحد تصرف فيه بشكل خاطئ؛ وهو أنه أبرم عقدًا بالإنابة عن شركة ماينهارت قطر مع شركة يملكها بالشراكة مع شخص آخر. ولم يكن هذا اعترافًا بالادعاءات الواردة في مسودة الاتفاقية، والتي تشير بوضوح إلى أخطاء أكثر شمولاً مما ادعت شركة ماينهارت ضده.

34. علاوة على ذلك، وللأسباب التي ذكرناها، فإن أي تنازل من جانب السيد/ زمان كان مشروطًا باتفاق واضح لتسوية النزاع، ما يبرر لشركة ماينهارت حجب الراتب والمزايا الأخرى التي كانت ملزمة بدفعها بموجب لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لعام 2020.

35. ليس من الضروري لنا أن نحدد في هذه القضية ما إذا كان يجب أن يكون اتفاق التسوية هذا مكتوبًا (كما قضى أغلبية حكم المحكمة الابتدائية)، على الرغم من أننا نفهم جيدًا سبب كون مثل هذا الاتفاق المكتوب ممارسة حكيمة وجيدة. وتشير أحكام المادة 10 من قانون التوظيف في مركز قطر للمال لسنة 2010 إلى الأثر الملزم لاتفاقيات التسوية المكتوبة. وعلى الرغم من أن هذه المحكمة أشارت في الفقرة 84 من حكمها في قضية *أروى زكريا أحمد أبو حميدية ضد بنك لشا ذ.م.م* QIC (A) 1 [2023]، إلى أن المادة 10 من قانون التوظيف قد صيغت على أنها توجيه، وأنها صيغت في عام 2010 وتعكس الممارسات في ذلك الوقت في ما يتعلق بالكفالة وتنطبق على الكفالة قبل عام 2020؛ ومع ذلك، فإن الممارسة المتعلقة بتسجيل اتفاقيات التسوية المتعلقة بالرواتب والمزايا الأخرى للتوظيف كتابةً لا تزال ممارسة جيدة.

استنتاج بشأن الاستئناف

36. لذلك، بناءً على الأسباب التي ذكرناها، فإننا نرفض الاستئناف بشأن كل المسائل الثلاث.

37. يجب أن نضيف ملاحظة أخرى. نحن مدينون بالامتنان للسيدة/ دانا محمد على الطريقة التي مثلت بها السيد/ زمان. فقد كانت مساعدًا كبيرًا لنا من خلال تقديم حجج شفهية واضحة ودقيقة؛ وكانت قادرة على الإجابة على أسئلتنا وتوضيح الأمور في ما يتعلق بالأدلة، والقانون، والممارسة. وقد قامت بكل هذا دون مقابل. ولذلك، فمن الصواب أن نثني عليها بشكل خاص على هذا الالتزام والمهارة الكبيرة في المحاماة التي أظهرتها أمامنا.

صدر عن المحكمة،

[توقيع]

اللورد توماس أوف كومهيد، رئيس هيئة المحكمة

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل:

مثَّل المستأنفتين السيد/ أيمن حنتيش من مكتب الدكتور ثاني بن علي آل ثاني للمحاماة (الدوحة - قطر).

مثَّلت المُستأنَف ضده السيدة/ دانا محمد من مكتب المري والحاج للمحاماة (الدوحة - قطر).

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد