

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني

أمير دولة قطر

في محكمة التنظيم

لمركز قطر للمال

08 مايو 2017

دعوى رقم: 2017/01

قيليب نيونغ

مُقدم الطعن

ضد

مكتب معايير التوظيف

المدعى عليه

و

هيئة تنظيم مركز قطر للمال

الطرف المعني

قرار محكمة التنظيم

أعضاء محكمة التنظيم:

فخامة السير ديفيد كين - رئيس المحكمة

إدوين جلاسجو، مستشار الملكة

جويال سوبرامانيوم

القرار

مقدمة

1. هذا طعن مُقدّم من قبل فيليب ليونغ ("مُقدّم الطعن") ضد قرار صادر من مكتب معايير التوظيف بتاريخ 18 يناير 2017، رفض مكتب معايير التوظيف بموجبه شكوى مُقدّم الطعن المرفوعة بموجب المادة 55(1) من لوائح العمل المطبقة بمركز قطر للمال ("لوائح العمل"). يثير الطعن نقطة هامة في تفسير عقد (عقود) عمل مُقدّم الطعن مع هيئة تنظيم مركز قطر للمال. وبناءً على موافقة الأطراف الثلاثة، تم البت في هذا الطعن بدون جلسة استماع.
2. مُقدّم الطعن هو مواطن أسترالي. بدأ عمله لدى هيئة تنظيم مركز قطر للمال بتاريخ 27 أغسطس 2006 بموجب عقد بتاريخ 22 يونيو 2006 ("العقد الأول"). وقد كانت مدة العمل الواردة في العقد 3 سنوات، وتضمن العقد شرطاً للتجديد. وفي 18 مايو 2009، أبرمت هيئة تنظيم مركز قطر للمال عقد عمل ثانٍ ("العقد الثاني")، ثم أبرمت عقد عمل ثالث في 9 سبتمبر 2009 ("العقد الثالث"). وقد كان من المقرر أن يستمر عمل مُقدّم الطعن بموجب هذين العقدين إلى حين إنهائه من قبل أي من الطرفين. وكانت جميع هذه العقود مكتوبة.
3. توقف عمل مُقدّم الطعن لدى هيئة تنظيم مركز قطر للمال بتاريخ 31 أغسطس 2016 عندما استقال لدى حصوله على وظيفة لدى جهة توظيف أخرى في مركز قطر للمال. وقد نصت عقود العمل الثلاث التي أشرنا إليها، بشكل مباشر أو غير مباشر، على "استحقاقات الإعادة إلى الوطن"، وطلب مُقدّم الطعن من هيئة تنظيم مركز قطر للمال تكلفة تذكرة طيران من الفئة الاقتصادية من الدوحة إلى ملبورن بأستراليا. وقابلت هيئة تنظيم مركز قطر للمال طلب مُقدّم الطعن بالرفض على أساس أنه لم يكن سيعود إلى أستراليا ولكن سيواصل العمل في مركز قطر للمال والعيش في الدوحة. وقدم مُقدّم الطعن شكوى إلى مكتب معايير التوظيف بأن هيئة تنظيم مركز قطر للمال لم تلتزم بشروط عقد العمل ولهذا فقد انتهكت المادة 25(1) من لوائح العمل. ووفقاً لما أثير إليه بالفعل، فقد رفض مكتب معايير التوظيف شكوى مُقدّم الطعن.
4. كانت شكوى مُقدّم الطعن قائمة على شروط العقد الثاني، وقد أصدر مكتب معايير التوظيف حكمه بناءً على تفسير ذلك العقد. فقد كان يجهل العقد الثالث. ومع ذلك، فقد سعت جميع الأطراف، في دفعها الكتابية المقدمة إلى هذه المحكمة، إلى تناول الوضع التعاقدى عموماً ومغزى مختلف عقود العمل، إن وجد. وقد عرضت نسخ من تلك العقود على المحكمة، شأنها في ذلك شأن وثائق

أخرى لم تكن معروضة على المكتب. ولا يبدو أن هناك أي نزاع بشأن حق المحكمة بموجب اللائحة 19-7 من لوائح محكمة التنظيم وقواعدها الإجرائية في قبول أدلة جديدة في أثناء الطعن "سواء كانت متاحة أو غير متاحة وقت صدور القرار المطعون فيه". كما لم يُقدّم أي اعتراض إلى المحكمة يُحدد مدى حق مُقَدِّم الطعن في المبلغ المطالب به على أساس الوضع التعاقدى الذي نراه في الوقت الحالى.

5. وفي هذه الحالة، فإن اعتراض مُقَدِّم الطعن (انظر الفقرة 3 (أ) من رده المؤرخ 10 أبريل 2017) يكمن في أن العقدين الأول والثاني يحكمان الوضع التعاقدى وأنه بموجب هذين العقدين يحق له الحصول على الاستحقاقات المطالب بها. ويحتج كل من المكتب والهيئة بأن العقد الثالث فقط هو السارى وأنه لا يحق لمُقَدِّم الطعن الحصول على "استحقاقات الإعادة إلى الوطن". وعلى الرغم من ذلك، أقر طرفا النزاع أيضا بأن اعتراضهما بشأن مسألة الاستحقاق يظل سارى المفعول حتى وإن كانا مخطئين فيما يتعلق بالعقد السارى.

الشروط التعاقدية: العقد الأول

6. نص العقد المُبرم بتاريخ 22 يونيو 2006 في البند 9-1 منه على "نققات التوظيف والسفر" في الشروط التالية:

"يتحمل صاحب العمل تكلفة ما يلي:

(أ) مصاريف السفر الأولية على الدرجة الاقتصادية للموظف ومن يعولهم من وجهة توظيفه إلى الدوحة بقطر لبدء عمله.

(ب) مصاريف السفر على الدرجة الاقتصادية في رحلة العودة النهائية ("رحلة العودة") للموظف ومن يعولهم إلى مدينة معينة في بلده المحدد بعد انتهاء المدة المحددة أو أي تمديد متفق عليه.

(ج) ...

(د) التكلفة الفعلية لشحن ("تكاليف الشحن") متعلقات الموظف الشخصية من وجهة توظيفه إلى الدوحة، قطر، أي ما يعادل حاوية شحن بحري 20 قدمًا، والتكلفة الفعلية لشحن حاوية شحن بحري 20 قدمًا إلى أي مدينة محددة في بلده المحدد عند الانتهاء من عمله....."

7. وفقًا لما أُشير إليه بالفعل، ينص العقد الأول على توظيف مُقَدِّم الطعن لمدة 3 سنوات اعتبارًا من 13 أغسطس 2006: البند 2-1. وقد ذهب نفس البند إلى القول بأنه في نهاية الثلاث سنوات

"تنتهي هذه الاتفاقية تلقائيًا، ولكن يجوز تجديدها من قبل صاحب العمل أو الموظف بموجب إخطار من الطرف الآخر ويؤكد الطرف الذي يتلقى الإخطار للطرف الآخر بأن شروط الاتفاقية ستستمر بعد المدة المحددة ..."

وعلى الرغم من ذلك، لم يكن ذلك هو المسار الذي سلكه مُقَدِّم الطعن وصاحب العمل؛ فبدلًا من الاستمرار في تطبيق شروط العقد الأول، أبرم الطرفان عقدًا جديدًا، وهو العقد الثاني، الذي تضمن أحكامًا مفصلة أخرى خاصة به.

الشروط التعاقدية: العقد الثاني

8. يشير هذا العقد المؤرخ 18 مايو 2009 إلى العقد الأول، الذي وصف بأنه "اتفاقية العمل الأولية". وقد نص البند 3-1 على أن

"تسعى هذه الاتفاقية إلى مواصلة شروط وأحكام العمل على النحو المبين في الملحق، وتنص على العمل السلس والمستمر بين هذه الاتفاقية واتفاقية العمل الأولية".

والواقع أن الملحق هو عبارة عن قائمة تحتوي على بعض المسائل المحددة مثل راتب مُقَدِّم الطعن الأساسي ولقبة الوظيفي ومستحقات الإجازة السنوية ومهلة الإخطار وتاريخ سريان العمل بموجب هذه الاتفاقية (27 أغسطس 2009). ويشير إلى "تاريخ التحاقه بالعمل: 2006/08/27". كما يشير إلى "بلده الأصلي: ملبورن، أستراليا" و"درجة السفر: الدرجة الاقتصادية" و"استحقاقات الشحن: حاوية شحن بحري 20 قدمًا".

9. نص البند 3-2 على أن:

"هذه الاتفاقية تؤكد على استمرار عمل الموظف مع الجهة المحددة في الملحق اعتبارًا من تاريخ السريان ورهنا بشروط هذه الاتفاقية".

10. ينص البند 10-1 تحت عنوان "مزايا الإعادة إلى الوطن والسفر" على أن

"الموظف الذي أنهى ثلاث سنوات من العمل اعتبارًا من تاريخ الالتحاق يستحق المزايا التالية، والتي يتعين على صاحب العمل تحمل تكلفتها لدى إنهاء عمل الموظف لأي سبب كان:

(أ) رحلة العودة النهائية ("رحلة العودة") للموظف ومن يعولهم إلى بلده المحدد على درجة الطيران المحددة في الملحق.

(ب) التكلفة الفعلية لشحن ("تكاليف الشحن") المتعلقات الشخصية للموظف من الدوحة، قطر إلى بلده أو نقطة توظيفه، بما يصل إلى ما يعادل استحقاق الشحن المحدد في الملحق. يتحمل صاحب العمل تكلفة تأمين الشحنة على النحو المبين في دليل الموظفين".

11. هذا العقد الثاني لم يكن لفترة محددة من السنوات أو فترة محددة من الزمن، ولكن يجوز إنهاؤه من جانب أي من الطرفين بموجب إشعار مدته ثلاثة أشهر.

الشروط التعاقدية: العقد الثالث

12. يبدأ هذا العقد الثالث المؤرخ في 9 سبتمبر 2009 بديباجة ينص جزء منها على أن صاحب العمل قد أخطر الموظف "باعترافه بتنقيح سياساته وإجراءاته العامة فيما يتعلق بتقديم المكافآت والاستحقاقات لموظفيه بهدف ضمان أن تظل هذه السياسات والإجراءات متسقة مع أفضل ممارسات السوق في المنطقة". وتستمر الديباجة كما يلي:

"(ج) وافق صاحب العمل مع الموظف على أنه سيتم إنهاء عقد العمل الأولي وأن العلاقة بين صاحب العمل والموظف ستخضع لشروط هذه الاتفاقية اعتبارًا من تاريخ السريان من أجل تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه".

عقد العمل الأولي هو العقد المؤرخ كما ورد في الملحق وفقاً للبند 1-1، والذي يحدده بدوره بأنه العقد المبرم بتاريخ 2009/05/18. أي العقد الثاني.

13. يتم إدراج أحكام دليل موظفي هيئة تنظيم مركز قطر للمال في العقد الثالث (البند 2-2)، وذلك على الرغم من أن شروط العقد الثالث تسود في حالة حدوث أي تعارض (البند 1-3).

14. وتجدر الإشارة إلى أن الفقرة 1-3 لها أهمية بالغة في هذا الصدد؛ حيث تنص على ما يلي:

"تبطل هذا الاتفاقية وتحل محل عقد العمل المبدئي الذي اتفق الموظف وصاحب العمل بموجبها على إلغائه، وذلك اعتباراً من تاريخ السريان. يوافق الموظف وصاحب العمل على أنه على الرغم من إنهاء عقد العمل الأولي، إلا أن عمل الموظف يعتبر مستمراً دون انقطاع من تاريخ العمل الأولي حتى يتم إنهاؤه وفقاً لهذه الاتفاقية".

وكان "التاريخ الفعلي"، وفقاً للملحق، هو 1 يناير 2010.

15. تنص المادة 23.1 على ما يلي

"تتضمن هذه الاتفاقية والملحق المرفق بها مجمل الاتفاق بين الأطراف فيما يتعلق بتعيين الموظف لدى صاحب العمل وبناءً عليه تحل محل جميع الاتفاقات السابقة سواء كانت مكتوبة أو شفوية وتلغى وتنتهي فضلاً عن المستندات المتعلقة بذلك بأي صيغة وردت بها".

16. يوجد قسم في هذه الاتفاقية تحت عنوان "الترتيبات الانتقالية" يمد بعض المزايا التي قد تحقق للموظف بموجب العقد الثاني لفترة من الوقت. وتقتصر هذه الفترة الانتقالية على الفترة حتى 31 ديسمبر 2011، وترد المزايا "بشكل أكثر تحديداً في المادة 10". ولا يتضمن ذلك استحقاقات الإعادة إلى الوطن. في الواقع، لم يرد أي حكم منفصل في هذا العقد الثالث بشأن استحقاقات الإعادة إلى الوطن، غير أن دليل الموظفين قد نص على هذا الحكم الذي سنتطرق إليه.

17. لكن قبل ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية تتضمن إشارة إلى وضع الموظفين غير القطريين الموجودين في دولة قطر. وبموجب البند 3-4 فإن هذه الاتفاقية

"تتوقف على استمرار امتثال الموظف لجميع إجراءات العمل والهجرة بما في ذلك حصوله على شهادة طبية من دولة قطر وقدرة صاحب العمل على الحصول على تأشيرات الإقامة والعمل المناسبة للموظف".

ينص البند 4-19 على ما يلي:

"يمتثل صاحب العمل - حال إنهاء هذه الاتفاقية - لالتزاماته بموجب لوائح الهجرة الصادرة عن مركز قطر للمال (اللائحة رقم 11 لسنة 2016)".

وقد نصت لوائح الهجرة على أن يكون جميع الموظفين غير القطريين تحت كفالة صاحب العمل. وعلى الرغم من أنه قد يحدث نقل للكفالة المذكورة آنفًا من أحد أصحاب العمل في مركز قطر للمال إلى صاحب عمل آخر، إلا أن هذه اللوائح تنص على أنه في حالة إنهاء عمل الموظف دون نقل الكفالة، يتعين على ذلك الموظف مغادرة مركز قطر للمال في غضون 30 يومًا من إنهاء عمله.

18. يتناول دليل موظفي مركز قطر للمال استحقاقات الإعادة إلى الوطن في الفقرة 9-18. وبالنسبة لمن هم في الدرجة الوظيفية مُقَدِّم الطعن، فإن العقد ينص تحت عنوان "النقل / الإعادة إلى الوطن":

"الدرجات الوظيفية (A-E)

تقوم هيئة التنظيم بنقل الموظفين ومن يعولونهم من موقع توظيفهم في الخارج إلى الدوحة (القدوم) وإعادتهم إلى أوطانهم بالخارج (المغادرة) كما هو موضح أدناه. تتراكم استحقاقات الإعادة إلى الوطن (المغادرة) بعد ثلاث سنوات من العمل.

- نفقات السفر بالطائرة (القدوم) - تذاكر طيران درجة اقتصادية اتجاه واحد للموظف ومن يعولهم،

• نفقات السفر بالطائرة (المغادرة) - ما يعادل نقدياً تذكرة طيران درجة اقتصادية اتجاه واحد للموظف ومن يعولهم، تدفع للموظف قبل موعد التوظيف النهائي بـ 90 يوماً. يتم تحديد قيمة تذاكر السفر من قبل هيئة التنظيم.

• نقل السلع الشخصية - بدل الإعادة إلى الوطن بقيمة 10000 ريال قطري.

الموافقة: مدير الموارد البشرية (يوافق على المعالين المراد تغطيتهم ووجهة العودة) ."

المناقشة

19. المسألة الأولى الناشئة تتعلق بالعقد الذي ينظم حقوق مُقِيم الطعن فيما يتعلق بالإعادة إلى الوطن. وحيثه بشأن هذه المسألة تقوم في الأساس على أنه اكتسب حقوقاً بموجب العقدين الأول والثاني، بعد أن أكمل ثلاث سنوات من العمل. ويشير إلى صيغة البند 10-1 من العقد الثاني (المبينة بمزيد من التفصيل في الفقرة 10 من هذا الحكم)، حيث نصت على أن:

"الموظف الذي أكمل ثلاث سنوات من العمل من تاريخ الالتحاق يستحق المزايا التالية ..."

بما في ذلك "رحلة العودة النهائية إلى وطنه الأم". وقضية مُقِيم الطعن هي أن تلك الحقوق "المترابطة والمستحقة" ظلت قائمة على الرغم من استبدال العقد الثاني بالعقد الثالث. كما يرد في الفقرتين 15 و16 من رده:

"... الوضع القانوني الصحيح هو أن إنهاء العقد من شأنه أن يُنهي فقط واجبات الأطراف في الوفاء بالتزاماتهم

التعاقدية غير المنفذة، وأن الالتزامات التعاقدية المستحقة تظل سارية.

16. لا يتعارض العقد الثالث بأي شكل من الأشكال مع المزايا التعاقدية المستحقة بالفعل بموجب العقدين

الأول والثاني".

20. ومن جانبنا فإنه لا يمكننا قبول هذه الحجة. من المهم، أولاً وقبل كل شيء، توضيح معنى كلمة "استحقاق" في سياق عقود العمل تلك. تستخدم كلمة "استحقاق" منطوقاً للإشارة إلى وجود شرط مسبق للرضا قبل أن يكون للموظف الحق في استحقاقات الإعادة إلى الوطن - أي، فترة ثلاث سنوات من العمل. وهذا لا يعني أن للموظف بعض الحقوق المخولة له والتي تستمر تلقائياً وحتمياً، أيًا كانت

شروط العقد البديل. كانت هذه حقوق تعاقدية على الدوام، وكان من حق الطرفين تغيير شروطها أو إلغائها بموجب اتفاق لاحق. ولذلك، يحتاج المرء إلى النظر بعين الاعتبار لشروط العقد الثالث لمعرفة ما اتفق عليه الطرفان بشأن هذا الموضوع.

21. ينص البند 1-3 على أن هذا العقد الثالث "يبطل العقد الثاني ويحل محله". يعزز ما سبق بالبند 1-23 حيث يتضمن العقد الثالث، بما في ذلك الملحق الخاص به، "الاتفاق الكامل بين الطرفين فيما يتعلق بعمل الموظف مع صاحب العمل، وبالتالي يُبطل جميع الاتفاقات السابقة المكتوبة أو الشفهية ويلغها وينهها". علاوة على ذلك، ليس الأمر كما لو أن العقد الثالث لا ينص على استحقاقات الإعادة إلى الوطن. يتضمن العقد الثالث، من خلال إدراج كتيب الهيئة في الاتفاقية، شروطاً مفصلة لتقديم استحقاقات الإعادة إلى الوطن. اختار مُقَدِّم الطعن الموافقة على الشروط الواردة في العقد الثالث، وواصل عمله مع الهيئة على هذه الشروط، مما لم يترك مجالاً لاستمرار أحكام الإعادة السابقة الواردة في العقد الأول والثاني. وفي هذا الصدد، نستنتج أن الحق في هذه الاستحقاقات يحكمه العقد الثالث.

22. لذلك نتجه إلى تفسير ذلك الحق في العقد الثالث. وعند القيام بذلك، يجب أن يوضع في الاعتبار أنه بموجب البند 1-22 من تلك الاتفاقية، يجب أن تفسر "وفقاً لقانون مركز قطر للمال، وعلى وجه الخصوص ... لائحة عقود مركز قطر للمال" لعام 2005. وتقتضي تلك الأحكام تفسير العقد "وفقاً لنية المشتركة للطرفين"، أو إذا تعذر إثبات ذلك، "يُفسر العقد وفقاً للمعنى الذي كان سيقصده أي شخص راجح العقل في ظروف مماثلة." (مع إضافة توكيد).

23. يبدو للمحكمة أن هذا الأمر وثيق الصلة بالنهج المؤلف في القانون الإنجليزي، على النحو المبين في قضية مجلس اللوردات المعروفة بـ *Investor Compensation Scheme Limited ضد West Bromwich Building Society* [1997] UKHL28؛ [1998] 1 WLR 896، حيث تم التأكيد على أنه يجب التحقق من نية أطراف العقد بموضوعية. وهذا يعني التساؤل عما تعنيه الكلمات لشخص راجح العقل يمتلك المعرفة الأساسية التي كانت لدى الأطراف على نحو معقول. وقد اتبعت المحكمة العليا في المملكة المتحدة هذا النهج في *أرنولد ضد برتون* [2015] AC 1619، التي استشهد بها مكتب معايير العمل في دفعه. فقد أشار اللورد نوبيرجر إلى "تحديد ما تعنيه الأطراف من وجهة نظر قارئ حصيف"، وهذا المعنى يمكن استخلاصه بشكل طبيعي من لغة الحكم. مرة أخرى، مثلما هو الحال في قضية *Investors Compensation*، جرى التركيز على تفسير عبارات "الحقائق أو الظروف التي كانت قائمة في ذلك الوقت" والتي كانت معروفة لدى الأطراف.

24. وهذا هو النهج الذي سنعمده. قبل تطبيق ذلك النهج على الأحكام ذات الصلة في هذه القضية، ثمة تقرير أصدرته الهيئة من الضروري تناوله، ولو بإيجاز. تدعي الهيئة أن نية الأطراف، حتى وإن تم التحقق منها موضوعيًا، ليست الاختيار الملائم الذي يمكن تطبيقه عند التعامل مع حكم مدرج في عقد من دليل الموظفين، مثل الفقرة 9-18 التي تتناول استحقاقات الإعادة إلى الوطن. والحجة هي أنه يمكن للهيئة تغيير أحكام دليل الموظفين من وقت لآخر، دون أن يكون ذلك خاضعًا لموافقة هيئة التنظيم والموظف. ومن المؤكد أن الهيئة تتمتع بسلطة تعديل دليل الموظفين. ومع ذلك، فهذا لا يعني أن النهج الطبيعي لتفسير الأحكام التعاقدية غير قابل للتطبيق. فقد وافق طرفا العقد الثالث على إدراج دليل الموظفين في الاتفاقية، ومن ثم أصبحت تلك الأحكام المتضمنة تعاقدية. ويؤكد ذلك حقيقة أنه في حالة وجود تعارض بين شروط العقد الثالث نفسه (الوثيقة المؤرخة 9 سبتمبر 2009) والشروط الواردة في دليل الموظفين، يُحتكم إلى العقد: البند 1-3. ومن ثم، يتعين على الطرفين الاتفاق على شروط دليل الموظفين، باستثناء إلى حد تعديل العقد، الثالث المكتوب لتلك الشروط أو تعارضه معها. وقد وافق الموظف على إدراج التغييرات المستقبلية في دليل الموظفين المذكور في العقد، إلا أن ذلك لا يستبعد النهج العادي لتفسير العقد.

25. وسوف نتطرق لذلك الآن. الحكم الهام هو ذلك الجزء من الفقرة 9-18 من دليل الموظفين المبين في الفقرة 18 من هذا الحكم. فالصياغة المستخدمة هناك هي بطبيعة الحال ذات أهمية بالغة. ترد الفقرة تحت عنوان "النقل / الإعادة إلى الوطن". يشير هذا في حد ذاته إلى أن الفقرة تتناول حالة الموظف الذي ينتقل من قطر إلى موقع آخر، وليس مجرد من يغير الوظيفة داخل دولة قطر. بيد أن الفقرة لا تزال مستمرة في القسم ذي الصلة

"تضطلع إدارة هيئة التنظيم بنقل الموظفين... من موقع توظيفهم في الخارج إلى الدوحة (القدوم) وإعادتهم إلى أوطانهم في الخارج (المغادرة)، على النحو المبين أدناه. تراكم استحقاقات الإعادة إلى الوطن (المغادرة) بعد ثلاث سنوات من العمل. (مع إضافة توكيد).

ومن المسلم به أن الفقرة تنص على دفع ما يعادل قيمة تذاكر السفر للخارج نقدًا، إلا أن هذا مجرد آلية يتم من خلالها تقديم الاستحقاق أو الميزة، وليس ذلك حقًا مستقلًا لكي يُنظر إليه على أنه منفصل عن الجزء السابق من الفقرة. من الواضح تمامًا من العبارات المذكورة أعلاه أن تلك الأحكام تتعلق بالموظفين الذين يتم توظيفهم في الخارج والذين يتم بعد ذلك، في نهاية عملهم لصالح الهيئة، إعادتهم "إلى وطنهم في الخارج". وفي حالة عدم إعادة الهيئة الموظف المعين من الخارج إلى الوطن خارج البلاد، فإن الاستحقاق المنصوص عليه في الفقرة 9-18 يكون غير قابلة للتطبيق.

26. ويعزز هذا المعنى الواضح للكلمات الواردة في الفقرة عند النظر في الوقائع القائمة عند توقيع هذه الاتفاقية، ومما لا شك في أن الظروف معروفة للطرفين. يشار إلى إجراءات العمل والهجرة المطبقة على الموظفين الأجانب في دولة قطر في العقد الثالث: تأشيرتا

الإقامة والعمل مطلوبتان، كما ذكر سابقًا. وبموجب البند 19-4، يُطلب من صاحب العمل - عند إنهاء الاتفاق - أن يفي بالتزاماته بموجب لوائح الهجرة التي تتناول ضرورة وجود صاحب عمل كفيل لكل موظف غير قطري لديه. لذا كان الطرفان في العقد الثالث، كما هو متوقع، على دراية تامة بالرعاية وغيرها من متطلبات الهجرة.

27. وهذا يعني، في الواقع، أنه كان مطلوباً من الموظف مغادرة مركز قطر للمال في غضون 30 يوماً من انتهاء عمله، ما لم يكن انتقل من كفالة أحد أصحاب العمل التابعين لمركز قطر للمال إلى صاحب عمل آخر. وفي هذا السياق، ينبغي فهم أسباب وجود الفقرة 9-18 من دليل الموظفين ومعناها. عندما ينتهي موعد عمل الموظف مع الهيئة، فعليه عادة مغادرة قطر، ما لم يكن انتقل إلى كفيل جديد. ولكن دون هذا النقل، كان عليه أن يغادر، وكان من الواضح أن هناك حاجة لحكم يمكنه من مغادرة البلاد. ومن ثم فإن الفقرة 9-18 منصوص عليها بغية ضمان الامتثال للالتزام القانوني بمغادرة دولة قطر. كما أن تلك الفقرة تُمكن صاحب العمل من الوفاء بالتزاماته القانونية. ومع ذلك، إذا كان الموظف السابق لديه كفيل جديد، فإنه ليس مطلوباً منه أن يغادر ومن ثم فإن استحقاق الإعادة إلى الوطن ليس مطلوباً. ووفق تقديرنا، فإن هذا يدل على المعنى الواضح للكلمات من الفقرة.

28. اعتمد مُقَدِّم الطعن إلى حد ما على حالتين يبدو فيهما أن موظف الهيئة قد دفع استحقاقات الإعادة إلى الوطن على أساس التكرار، على الرغم من أنه لم يكن من الواضح ما إذا كان الموظف سيتم نقله خارج قطر. وبما أننا نفهم الوضع، كانت تلك الحالات هي التي دُفعت فيها الاستحقاقات باعتبارها جزءاً من تسوية متفق عليها، وليس لأن الهيئة وافقت على أحقية الموظف باستحقاق الإعادة إلى الوطن. وعلى أية حال، فإن ذلك لا يؤثر على تفسيرنا للأحكام التعاقدية التي يتطوي عليها هذا الطعن.

29. وبناءً على ذلك، انتهت المحكمة إلى أن أحكام العقد الثالث - بما في ذلك تلك الواردة في دليل الموظفين - لا تمنح الموظف الذي يبقى داخل دولة قطر أي استحقاق للإعادة إلى وطنه. من الواضح أن هذا الاستنتاج يستند إلى تفسيرنا للعقد الثالث، وذلك بالنظر إلى استنتاجنا السابق بأنه حل محل العقد السابقين. ومع ذلك، وبغية الاكتمال، ينبغي أن نذكر أننا راعينا الوضع الحالي، حيث كان الاستنتاج السابق في غير محله. ولأسباب مماثلة لتلك المبينة فيما يتعلق بالعقد الثالث، انتهينا إلى الرأي القائل بأن مُقَدِّم الطعن لن يكون له الحق في استحقاق الإعادة إلى الوطن بموجب أي من العقد السابقين. ينص العقد الأول على أن تُدفع له "نفقات رحلة العودة النهائية إلى مدينة معينة داخل وطنه الأم". يرجى الاطلاع على الفقرة 6 من هذا الحكم. كان العقد الثاني بشروط مماثلة. يتعين أن يُقرأ كلاهما في السياق الواقعي للالتزام المفروض على كلا الطرفين بمغادرة الموظف لدولة قطر في نهاية فترة عمله لصالح الهيئة، ما لم ينتقل إلى كفالة صاحب عمل جديد. وللأسباب آنفة الذكر، نُص على استحقاقات الإعادة إلى الوطن تلك بغية التمكين من الوفاء بهذا الالتزام، في حالة إثارة هذا الالتزام. وإذا لم تكن رحلة عودة نهائية، فإنه لا يوجد أي حق بشأن استحقاق الإعادة إلى الوطن.

30. للأسباب المبينة في هذه الاتفاقية، انتهت المحكمة إلى أنه لا يحق أن يُدفع لمُقدم الطعن أي استحقاقات إعادة إلى الوطن من قبل الهيئة. يؤكد الحكم القرار الذي أصدره مكتب المعايير، على الرغم من أنه يستند أساسًا إلى العقد المؤرخ في 9 أيلول 2009. وسيكون استنتاجنا وقرارنا هو نفسه، حتى لو طُبّق أحد العقدين السابقين. وبناءً عليه فقد تقرر رفض الطعن المُقدّم.

بواسطة ونيابةً عن المحكمة،



فخامة رئيس القضاة السير ديفيد كين

رئيس محكمة التنظيم

