

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني

أمير دولة قطر

في المحكمة التنظيمية

لمركز قطر للمال

3 أبريل 2018

الفضية رقم: 2017/22-02

بيتر كونكويتز وآخرون

المستأنفون

ضد

مكتب معايير التوظيف

المستأنف ضده

و

مجموعة أوريدو ذ. م. م

طرف معني

قرار محكمة التنظيم

أعضاء محكمة التنظيم:

فخامة السير ديفيد كين – رئيس المحكمة

البروفيسور فرنسوا جيانفيتي

القاضي لورنس لي

القرار

مقدمة

1. قدّم هذا الاستئناف بيتر كونكويتز وآخرون ضد القرار الذي أصدره مكتب معايير التوظيف ("المكتب") بتاريخ 24 يوليو 2017 حيث قرر مكتب معايير التوظيف بموجبه أنه ليس له أي سلطة قضائية للبت في الشكوى المقدمة من قبل المستأنفين التي تشير إلى وقوع مخالفة للوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال لسنة 2006 ("اللوائح"). كان المستأنفون موظفون سابقون لدى إحدى الشركات المعروفة في الوقت الحالي باسم مجموعة أوريدو ذ. م. م (كانت تُعرف سابقًا باسم كيوتل الدولية ذ. م. م). وقد أصدرت هذه المحكمة بتاريخ 20 ديسمبر 2017 أمرًا يقضي بالسماح لمجموعة أوريدو ذ. م. م بالانضمام إلى الإجراءات القضائية باعتبارها طرفًا معنيًا. ولم يعارض كل من المستأنفين والمستأنف ضده طلب الشركة المتعلق بهذا الانضمام.
2. يجري البت في هذا الاستئناف على الأوراق دون عقد جلسة استماع وذلك بالاتفاق فيما بين كلا الطرفين. والمحكمة على قناعة بأن هذا الإجراء يصب في مصلحة الإدارة الفعالة للعدالة ولا يضر بأي من الطرفين.

شكوى المستأنفين المقدمة إلى مكتب معايير التوظيف

3. لقد اشتكى المستأنفون إلى مكتب معايير التوظيف بأن مجموعة أوريدو ذ. م. م قد خالفت اللوائح من وجهين:
 - (أ) التقاعس عن سداد أي مكافأة مدرجة ضمن خطة الحوافز طويلة الأجل ("خطة LTI") إليهم عن السنة المالية 2014؛ و
 - (ب) الخطأ في حساب المكافأة المدرجة ضمن خطة الحوافز طويلة الأجل عن السنتين 2013 و2015.

4. كانت خطة الحوافز طويلة الأجل تتألف من عدد من القواعد وقد اتضح من خلال أحكامها أن مجلس إدارة "الشركة" كان قد اعتمد هذه الخطة. وتوضح القاعدة التعريفية رقم 1-1 أن ذلك يعني الشركة الأم لمجموعة أوريدو ذ. م. م، وهي شركة كانت تُعرف يومًا ما باسم كيوتل ش.م.ق غير أنها أصبحت تُعرف في وقت إصدار قرار مكتب معايير التوظيف باسم شركة أوريدو ش.م.ق. ومن الواضح أن هذه الشركة كانت تملك عددًا من الشركات التابعة من بينها الطرف المعني الحالي. وكان يحق لأي مشارك في خطة الحوافز طويلة الأجل الحصول على مبلغ نقدي يساوي القيمة السوقية لعدد معين من الأسهم في الشركة الأم في تاريخ مستقبلي. ويكون الرئيس التنفيذي هو من يملك الحق وفق هذه القواعد في تحديد "الموظفين المؤهلين" للحصول على المكافآت، كما تم تعريف الموظفين المؤهلين بأنهم أولئك الموظفين التابعين للشركة الأم والشركات التابعة لها والشركات المنتسبة إليها: القاعدتان 1-2 و1-1. لذا، فقد كان هذا النظام نظامًا خاصًا بالمجموعة في ظاهر الأمر.

5. وتنص القاعدة رقم 9 من القواعد على ما يلي:

"على الرغم من أي حكم آخر وارد بهذه الخطة

(أ) يجب ألا تشكل الخطة جزءًا من أي عقد عمل مبرم فيما بين أي شركة من الشركات الأعضاء بالمجموعة والموظف المؤهل؛

(ب) لا يملك الموظف المؤهل الحق في الحصول على مكافأة ما لم يُنص على ذلك صراحة في عقد العمل الخاص به

(ج) ...

(د) في حال توقف الموظف المؤهل عن مزاولة مهام وظيفته أو عمله لدى المجموعة، فيجب ألا يكون له الحق في الحصول على تعويض نظير فقد أي حق أو ميزة أو أي حق أو ميزة محتملة بموجب هذه الخطة ... سواء كان ذلك بسبب الأضرار الواقعة عليه بسبب الفصل التعسفي أو الفصل الخاطئ أو مخالفة العقد أو غير ذلك".

6. ويعد صاحب العمل الذي يتولى توظيف المستأنفين، مجموعة أوريدو ذ. م. م، مؤسسة مسجلة لدى مركز قطر للمال. بينما الشركة

الأم، شركة أوريدو ش.م.ق، ليست كذلك، رغم أنها شركة مؤسسة بموجب قوانين دولة قطر.

7. مع ذلك، استند المستأنفون على حقيقة أنهم في جميع الحالات قد تلقوا خطابًا مكتوبًا قبل أن يتم توظيفهم، وأن هذا الخطاب الذي

عرض عليهم التعيين قد ذكر في معظم هذه الحالات الأمر المتعلق بخطة الحوافز طويلة الأجل. ومن ثم، فإن الخطاب الذي أرسل إلى

المستأنف فابيو أفورتوناتو بتاريخ 16 يناير 2011 بعد أن بين الراتب وبدل السكن وبدل الانتقال وما شابه ذلك، قد اشتمل على قسم

بعنوان "مكافأة الحوافز طويلة الأجل". وقد ذكرت الجملة الافتتاحية بهذا الخطاب ما يلي:

"تعتبر خطة مجموعة كيوتل للحوافز طويلة الأجل (LTI) خطة حوافز تعتمد على الأداء من أجل تركيز اهتمام الإدارة على تحقيق الأهداف طويلة الأجل الخاصة بالشركة".

وبعد ذلك انتقل الخطاب إلى وصف شكل المكافأة وطريقة حسابها. وكان هذا الخطاب موقعًا نيابة عن شركة كيوتل الدولية ذ. م. م،

المعروفة الآن باسم مجموعة أوريدو ذ. م. م وهي الطرف المعني.

8. عند قبول عرض التوظيف، كان قد تم إبرام اتفاقية توظيف مكتوبة فيما بين الموظف وشركة كيوتل الدولية ذ. م. م/مجموعة أوريدو

ذ. م. م. وفي حقيقة الأمر، كان هذا الأمر قد ذكر في خطاب العرض الأول ("خطاب العرض") الذي نص في الصفحة رقم 6 منه على أن

شروط العرض كانت تخضع إلى عدد من الأمور من بينها

"(ج) إتمام عقد عمل نهائي عند الوصول إلى قطر".

وقد اتبعت اتفاقية التوظيف بصفة عامة الأحكام المشار إليها في خطاب العرض غير أنها لم تذكر خطة الحوافز طويلة الأجل. وفي

البند رقم 16، يوجد بند "مجمّل الاتفاق" ينص على ما يلي:

"تبيّن هذه الاتفاقية الاتفاق الكامل فيما بين الطرفين بخصوص التعيين كما أخل محل جميع المناقشات والمراسلات السابقة التي جرت فيما بينهما"

قرار مكتب معايير التوظيف

9. بحث مكتب معايير التوظيف شكوى المستأنفين من أجل تقييم ما إذا كان هناك مخالفة للوائح أم لا. وقد بدأ قرار المكتب بالنظر فيما

إذا كان يملك السلطة القضائية لاتخاذ قرار حول موضوع الشكوى وهو الأمر الذي كان يعتمد على ما إذا كانت مجموعة أوريدو ذ. م.

م قد تقاعست عن دفع مكافأة الحوافز طويلة الأجل وهو ما أدى إلى مخالفة اللوائح. وقد لاحظ أن اللوائح لم تشتمل على أي حكم

صريح يتعلق بسداد الحوافز طويلة الأجل أو المكافآت إلا أن شروط اللوائح كانت تمثل الحد الأدنى من الشروط ولم تشتمل اللوائح

على ما يمنع صاحب العمل من أن ينص في أحد عقود العمل على الشروط والأحكام الأكثر مواتاة بالنسبة للموظف (المادة الثامنة من

اللوائح). وقد أكد مكتب معايير التوظيف على كلمات "في أي عقد توظيف". كما لاحظ أن المادة 25(1) من اللوائح قد نصت على أنه

"عند انتهاء خدمة الموظف، يجب أن يلتزم صاحب العمل بشروط عقد التوظيف فيما يتعلق بانتهاء العقد". (أضاف مكتب معايير

التوظيف هذا التأكيد).

10. ومن ثم، فإن مكتب معايير التوظيف قد ذكر في المادة 25 من قراره على أن:

"25. تتمثل المسائل الرئيسية المراد البت فيها فيما يلي:

أ. ما إذا كانت الحوافز طويلة الأجل من الحقوق المنصوص عليها بموجب "عقد التوظيف" (في ضوء أن هذه

المسألة لم يتم النص عليها صراحة في اللوائح)؛ و

ب. ما إذا كانت الحوافز طويلة الأجل تمثل مبلغاً يُدفع في "نهاية الخدمة" بما يحقق معنى المادة 25 من اللوائح".

وعند التعامل مع المسألة الأولى من تلك المسائل، أشار مكتب معايير التوظيف إلى مشروعية خطاب العرض متضمناً حقيقة أنه كان يخضع إلى إتمام "عقد عمل نهائي" عند وصول المخاطب بالعرض إلى قطر (انظر الفقرة 8 المذكورة أعلاه). وقد لاحظ مكتب معايير التوظيف أيضاً بند "مجمل الاتفاق" الوارد بعقد التوظيف (المرجع نفسه). ونتيجة لذلك، انتهى مكتب معايير التوظيف إلى أن عقد التوظيف قد حل محل خطاب العرض.

11. لقد ذكر عندئذٍ أن عقد العمل لم يشر إلى خطة الحوافز طويلة الأجل. وفي حقيقة الأمر، كانت قد وردت الإشارة إلى الحوافز طويلة الأجل في القواعد ومن ثم تبنى مكتب معايير التوظيف الرأي القائل بأنه كان يملك الاختصاص القضائي فقط على أساس الفقرة الفرعية (أ) المذكورة أعلاه (الفقرة رقم 10) وذلك في حال شكلت القواعد جزءاً من عقد العمل. وعند الإجابة على هذا السؤال، ذكر مكتب معايير التوظيف القاعدة رقم 9 من القواعد التي نصت على أنه "يجب ألا تشكل الخطة جزءاً من أي عقد عمل مبرم فيما بين أي شركة من الشركات الأعضاء بالمجموعة والموظف المؤهل". وقد أشار مرة أخرى إلى بند "مجمل الاتفاق" الوارد بعقد العمل، ونتيجة لهذه الأمور، توصل إلى أنه لم يكن يُقصد بالقواعد أن تشكل جزءاً من عقد العمل بموجب هذه اللوائح. ومن ثم، لم يكن هناك استحقاق بموجب عقد العمل يتعلق بدفع الحوافز طويلة الأجل.

12. انتقل مكتب معايير التوظيف إلى النظر فيما إذا كان يملك الاختصاص القضائي بموجب المادة 25(1) من اللوائح للتعامل مع دفعات نهاية الخدمة (انظر الفقرة رقم 9 المذكورة أعلاه). وقد لاحظ أنه بموجب هذه القواعد، فإن استحقاق مكافآت الحوافز طويلة الأجل كان يعتمد على استمرارية العمل وأنه عند توقف الموظف عن العمل، فإنه تتم عادة مصادرة الحق في الحصول على مكافآت الحوافز طويلة الأجل. وفي جميع الحالات، لم تنشأ مكافأة الحوافز طويلة الأجل نتيجة لانهاء التوظيف. وبناءً على ذلك، قرر مكتب معايير

التوظيف أنه لم يكن من الممكن اعتبار هذه المكافآت بمثابة مبلغ يُدفع في "نهاية الخدمة" بموجب اللوائح ومن ثم لا يمكنه استخلاص

الاختصاص القضائي من المادة 25(1).

13. لقد قرر بناءً على ما تقدم أنه لا يملك الاختصاص القضائي للتعامل مع الشكوى.

قضية المستأنفين

14. يطعن المستأنفون فيما خلص إليه مكتب معايير التوظيف من أن خطة الحوافز طويلة الأجل لم تكن تشكل جزءاً من استحقاق

العمل. ويستندون في ذلك إلى خطابات العرض كما يدعون بأنه ما إن قبل المستأنف الشروط الواردة بخطاب العرض فقد تم إبرام

الاتفاقية فيما بين كلا الطرفين. ولم يؤد بند "مجمّل الاتفاق" الوارد بعقد العمل إلى إبطال ذلك الاتفاق لأن خطاب العرض لم يكن

مجرد مناقشة أو مراسلة سابقة بين كلا الطرفين. ومن ثم، فإن "خطاب العرض واتفاقية العمل وقواعد خطة الحوافز طويلة الأجل

متضمنة جميع السياسات الأخرى المعمول بها تشكل الاتفاق المكتوب المبرم فيما بين كلا الطرفين فيما يتعلق بعلاقة العمل كما يجب

أن يُشار إليها مجتمعة عند إثبات و/أو إنكار الحقوق والالتزامات المختلفة لكلا الطرفين": إشعار الاستئناف، الفقرة رقم 5.

15. يشير المستأنفون أيضاً إلى حقيقة أنه كان يتم دفع المكافآت من حين لآخر إلى الموظفين. غير أن جوهر قضيتهم يتضح في فقرة واردة في

نهاية إشعار الاستئناف الخاص بهم، حيث يسلمون بأنه يجب اعتبار أن قواعد خطة الحوافز طويلة الأجل تشكل جزءاً من تمام عقد

العمل المتفق عليه فيما بين المستأنفين ومجموعة أوريدو ذ. م. م، ومن ثم منح الاختصاص القضائي إلى مكتب معايير التوظيف.

16. يتضح أمام هذه المحكمة أن الفقرة الأخيرة التي تم اقتباسها تدخل في صلب المسائل الواردة بهذه القضية. ولا يسعى المستأنفون إلى التأكيد على الادعاء المتعلق بأن دفعات الحوافز طويلة الأجل تشكل جزءاً من مزايا "نهاية الخدمة" بموجب المادة 25(1) من اللوائح، ونرى أنهم محقون في عدم اتباعهم لهذا الادعاء. وبعيداً عن النقاط التي أثارها مكتب معايير التوظيف في هذا الصدد في حكمه، فيجب ملاحظة أن المادة 25(1) تتعامل مع التزام صاحب العمل بالامتثال إلى الأحكام الواردة بعقد العمل. وإذا لم تكن دفعات الحوافز طويلة الأجل تمثل جزءاً من عقد العمل الخاص بالموظف، فلا يمكن تطبيق المادة 25(1).

17. يتضح من خلال ملخصنا المتعلق بقرار مكتب معايير العمل أنه قد تعامل مع هذه الشكوى كمسألة اختصاص قضائي على غرار مسألة خطة الحوافز طويلة الأجل وعقود العمل في هذا السياق. وهذا الأمر مفهوم تماماً حيث إن دوره يتمثل في "التحقيق في أية مخالفة للوائح والعمل على إنفاذها": المادة 7(1). وبطريقة مماثلة، كانت الشكوى المقدمة إلى مكتب معايير التوظيف تتمثل في وقوع مخالفة للوائح: المادة 55(1). وحيث إن اللوائح لا تشير صراحة إلى دفعات الحوافز طويلة الأجل، فإن الطريقة الوحيدة (إن وجدت) التي يمكن من خلالها أن تنشأ المخالفة في الوقائع الحالية تكون مندرجة ضمن المادة 25(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" (التأكيد الوارد بالنص من إضافتنا).

وتشير الفقرة التي تسمح بأن تكون شروط وأحكام التوظيف أعلى من الحد الأدنى المذكور في اللوائح إلى هذه الشروط المحسنة التي يتم ذكرها في أي "عقد عمل".

18. لذا، يعتمد الاختصاص القضائي لمكتب معايير التوظيف في القضية الحالية على المخالفة المزعومة للأحكام الواردة بعقد العمل. وتكون هذه المخالفة المزعومة أيضًا هي أساس وموضوع الشكوى التي يجب على مكتب معايير التوظيف البت بشأنها إذا كان يملك الاختصاص القضائي. وباختصار، يتضح أمام المحكمة أن هذه هي القضية الرئيسية سواء تم التعامل معها كمسألة اختصاص قضائي أو كمسألة جوهرية: هل اشتمل عقد العمل المبرم فيما بين كل من المستأنفين ومجموعة أوريدو ذ. م. م على استحقاق يتعلق بدفع الحوافز طويلة الأجل؟

19. بينما لم تتم الإشارة إلى خطة الحوافز طويلة الأجل في اتفاقيات العمل الفردية المبرمة فيما بين كل من المستأنف ومجموعة أوريدو ذ. م. م، فإنه قد وردت الإشارة إليها في خطاب العرض المرسل في وقت سابق. ومن الجدير بالذكر أيضًا أنه قد تم توقيع خطاب العرض في المثال المعروف علينا بالتأكيد وذلك نيابة عن مجموعة أوريدو ذ. م. م (باسمها السابق كيوتل الدولية). وفي ظاهر الأمر، يمكن أن يؤدي قبول هذا العرض من قبل موظف محتمل إلى إنشاء عقد عمل أو يمكن على الأقل أن يشكل جزءًا من عقد العمل النهائي. ويمثل ذلك في جوهره الحجة التي استند إليها المستأنف.

20. على الرغم من ذلك، تجد المحكمة أنه من غير الممكن تفسير هذه المستندات والأحداث بهذه الطريقة. ففي بداية الأمر، لقد كان خطاب العرض مشروطًا بإتمام عقد عمل نهائي. وقد أكدنا على هذه الصفة لأنها تشير إلى أنه يجب أن يأخذ عقد العمل المبرم مؤخرًا الأسبقية. وهو الأمر الذي أكدته أحكام البند رقم 16 الوارد بعقد العمل، بند "مجمال الاتفاق"، المذكور في الفقرة رقم 8 من هذا الحكم. ويجب قراءة هذا البند بالكامل. إذ أنه لا يشير فحسب إلى أن هذه الاتفاقية تحل محل "جميع المناقشات والمراسلات السابقة" فيما بين كلا الطرفين، ولكنه يشير أيضًا إلى أن هذه الاتفاقية "نص على الاتفاق الكامل فيما بين كلا الطرفين بخصوص التعيين". وهذا يعني في حكمنا أن اتفاقية العمل في كل حالة تشكل عقد عمل مبرم فيما بين هذا الموظف المستأنف ومجموعة أوريدو ذ. م. م. وعلى الرغم من أن العرض والقبول الأول بأحكامه المتنوعة التي ورد تفصيلها كان يشكل عقد عمل، إلا أن اتفاقية العمل اللاحقة قد حلت محله. ولا يمكن لأحد أن يتصور وجود عقدي عمل مفصلين مبرمين فيما بين نفس الطرفين.

21. إذا واصل أحد البحث وأمعن النظر في محتوى خطة الحوافز طويلة الأجل، فيمكن أن يرى أحكام القواعد ولاسيما البند رقم 9 التي بموجبها "يجب ألا تشكل الخطة جزءاً من أي عقد عمل مبرم فيما بين أي شركة من الشركات الأعضاء بالمجموعة والموظف المؤهل". ويمكن تفسير ذلك بنظرة قاصرة وتقييده بعقود العمل بدلاً من العقود بوجه عام، ولكن بغض النظر عن الطريقة التي يتم انتهاجها في هذا الأمر، فإنه يؤكد على نية كلا الطرفين التي تتضح بالفعل من خلال الأمور المذكورة في الفقرة السابقة من هذا الحكم والتي تشير إلى أن خطة الحوافز طويلة الأجل لا تشكل جزءاً من عقد العمل.

22. ترد إشارة في المستندات التي قدمها مكتب معايير التوظيف في هذا الاستئناف تبين إلى أنه قد يملك المستأنفون حقاً تعاقدياً ضد الشركة الأم بالمجموعة، أوريدو ش.م.ق، وذلك فيما يتعلق بسداد الحوافز طويلة الأجل. ويُقال إن هذا الحق قد ينشأ بموجب أي عقد وإن لم يكن عقد عمل، كما أنه سوف يتم نظر أي دعوى أمام المحاكم الرئيسية بقطر، وليس مكتب معايير التوظيف أو هذه المحكمة. ومن غير الضروري بالنسبة لنا أن نعبر عن رأينا في هذا الصدد وإن كنا نتبنى في حقيقة الأمر الرأي القائل بأنه قد يكون من غير المناسب بالنسبة لنا أن نتجاوز دورنا الدستوري الصحيح.

الاستنتاج

23. تخلص المحكمة إلى أن مكتب معايير التوظيف كان محقاً في قراره بأن عقود العمل المبرمة فيما بين المستأنفين والطرف المعني، مجموعة أوريدو ذ. م. م، لم تشتمل على أي استحقاق يتعلق بالدفعات بموجب خطة الحوافز طويلة الأجل. وفي هذه الحالات، لم يكن هناك مخالفة للوائح من شأنها أن تمنح مكتب معايير التوظيف الاختصاص القضائي للنظر في هذه الشكاوى. وحتى إذا كان يملك الاختصاص القضائي، فقد كان عليه أن يرفض هذه الشكاوى بناءً على أسسها الموضوعية. وفي هذه الحالات، كانت النتيجة التي توصل إليها نظر مكتب معايير التوظيف هي النتيجة الصحيحة، ومن ثم ينبغي رفض هذه الاستئنافات.

بواسطة ونياية عن المحكمة،

Du Kew

فخامة السير ديفيد كين

رئيس المحكمة

التمثيل:

عن المستأنفين- مكتب الأنصاري وشركاه، الدوحة، قطر

عن المستأنف ضده- بن جافي كيو سي، بلاكستون تشامبرز، لندن

عن الطرف المعني- إيفرشيدز ساذرلاند، الدوحة، قطر

بالاتفاق فيما بين كلا الطرفين، تم البت في هذا الاستئناف ورقياً، أي دون الحاجة إلى عقد جلسة استماع.