



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: QIC (F) 39 [2023]

في مركز قطر للمال

لدى المحكمة المدنية والتجارية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 23 أغسطس 2023

القضية رقم: CTFIC0006 لعام 2023

ملك كرومباس

المدعي

ضد

شركة إبيكيور لإدارة الاستثمار ذ.م.م.

المدعى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي د. رشيد العزي

القاضي فريز براند

القاضي يونغ جيان جانغ

القرار

1. تدفع المدّعي عليها إلى المدّعي مبلغًا وقدره 305,630 ريالاً قطريًا في غضون 14 يومًا من تاريخ هذا الحكم.
2. ينبغي أن تدفع المدّعي عليها أيضًا إلى المدّعي فائدة على مبلغ وقدره (305,630) ريالاً قطريًا مُحْتَسِبَة بمعدل 5% سنويًا بدءًا من تاريخ صدور هذا الحكم وحتى تاريخ السداد الكامل.
3. ينبغي أن تدفع المدّعي عليها إلى المدّعي التكاليف المعقولة التي تكبدها المدّعي في الإجراءات القضائية، على أن يتولى رئيس قلم المحكمة تقدير تلك التكاليف في حالة عدم الاتفاق عليها.

الحُكْم

الوقائع

1. المدّعي هو السيد مارك كرومباس ("المدّعي")، وهو مواطن بريطاني كان قد أقام في دولة قطر حتى بعد أن رفع هذه القضية. المدّعي عليها، شركة إبيكيور لإدارة الاستثمار ذ.م.م. ("المدّعي عليها")، وهي شركة مُسَجَلَة لدى مركز قطر للمال ("مركز قطر للمال") بموجب رخصة رقم 00676. تُعد المدّعي عليها عبارة عن شركة تابعة مملوكة بالكامل لشركة إبيكيور القابضة، والتي بدورها تعد مملوكة بالكامل لشركة قطر للتأمين ش م ع ق ("شركة قطر للتأمين")، وهي شركة تأسست في دولة قطر ولكن خارج نطاق مركز قطر للمال. لا تُعتبر شركة قطر للتأمين وشركة إبيكيور القابضة طرفين في هذه القضية.
2. تم تأسيس المدّعي عليها في عام 2019 كشركة لإدارة استثمار مملوكة بالكامل لشركة قطر للتأمين.
3. تم توظيف المدّعي لدى شركة قطر للتأمين في 1 أكتوبر 2012. وعُيّن في منصب نائب الرئيس ومدير الأسهم الخليجية لدى شركة قطر للتأمين وكان مسؤولاً عن إطلاق هذا الصندوق.
4. تفاضى المدّعي دائمًا أثناء عمله لدى شركة قطر للتأمين مكافأة سنوية، بالإضافة إلى راتبه، والبدلات والمزايا الأخرى (مثل التأمين الصحي، ورسوم تعليم الأطفال، وما إلى ذلك).
5. أُبلغ المدّعي بسبب إعادة الهيكلة الداخلية لشركة قطر للتأمين، بأنه سيُنقل إلى المدّعي عليها. وقُدّم عرض عمل إلى المدّعي لدى المدّعي عليها ("عرض عمل")، وذلك في 2 سبتمبر 2021. وحدد عرض العمل شروط وأحكام عمل المدّعي لدى المدّعي عليها.
6. كان هناك صندوقان لدى المدّعي عليها: أحدهما يُديره المدّعي والآخر يُديره موظف آخر (السيد جوزيه). وكان كلٌّ من المدّعي والسيد جوزيه يؤديان وظائف مماثلة في إدارة الصندوقين الخاصين بكل منهما. لذلك، قررت المدّعي عليها دمج

الصندوقين وتخصيص الصندوق المشترك للسيد جوزيه. وبناءً على ذلك، تم اعتبار عمل المُدَّعي لدى المُدَّعي عليها فائضاً وزائداً عن الحاجة وفقاً للبند 4.5.12(6) من سياسة الموارد البشرية ("سياسة الموارد البشرية").

7. تم إبلاغ المُدَّعي بأنه تم تسريحه لزيادة عن الحاجة في 7 ديسمبر 2022 عبر رسالة بريد إلكتروني والتي تم فيها توضيح أن فريق الأسهم الذي يُدير الصندوق الخليجي (باستثناء مدير الصندوق الخليجي) قد تم دمجهم مع فريق الأسهم الذي يقوده السيد جوزيه وتم منح خيارين إلى المُدَّعي: (1) الإنهاء الفوري اعتباراً من 7 ديسمبر 2022؛ أو (2) الإنهاء اعتباراً من 1 مارس 2023. واختار المُدَّعي الخيار الأول، أي الإنهاء الفوري. وبناءً على ذلك، أصدرت المُدَّعي عليها خطاب إنهاء بتاريخ 8 ديسمبر 2022 إلى المُدَّعي يُفيد بأنه قد تم إنهاء عمله بمقتضى المادة 23 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال لعام 2020. وعرضت المُدَّعي عليها على المُدَّعي دفعة تعادل ستة (6) أشهر من راتبه بدلاً من الإخطار، وعرضت دفع جميع مكافآت نهاية الخدمة.

8. سددت المُدَّعي عليها بالفعل إلى المُدَّعي ما يلي: الراتب عن شهر ديسمبر 2022 لمدة 7 أيام، وبدل إخطار عن مدة 6 أشهر، ومكافآت نهاية الخدمة، وصرف بدل الإجازة السنوية، والراتب الأساسي عن شهر واحد كمكافأة تسريح، وبلغ إجمالي ذلك 696,850 ريالاً قطرياً، وتم تحويله إلى الحساب المصرفي للمُدَّعي في 4 يناير 2023. ومع ذلك، لم تدفع المُدَّعي عليها تكلفة تذاكر الطيران للمُدَّعي لأن الأخير رفض التوقيع على سند إخلاء الطرف المطلوب.

9. طالب المُدَّعي بمكافأته لعام 2022 ولكن رُفض ذلك؛ ولذلك، طلب المساعدة من مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال. ولم يُسهم تبادل رسائل البريد الإلكتروني بين مكتب معايير التوظيف والمُدَّعي عليها في حل المشكلة حيث زعمت المُدَّعي عليها بأنها دفعت للمُدَّعي جميع مستحقاته بموجب العقد وسياسة الموارد البشرية، بما في ذلك الراتب الأساسي عن شهر واحد كمكافأة تسريح على النحو المنصوص عليه في البند 4.5.12(هـ) 7 من سياسة الموارد البشرية. وأصررت المُدَّعي عليها على أنه لم يكن للمُدَّعي الحق في الحصول على مكافأة أداء.

10. بناءً على ذلك، سحب المُدَّعي شكواه من مكتب معايير التوظيف عبر رسالة بريد إلكتروني صادرة بتاريخ 4 يناير 2023 وأحال القضية إلى هذه المحكمة.

11. قدمت المُدَّعي عليها، ردًا على الدعوى، مذكرة دفاع تطالب فيها بحكم مستعجل وفقاً للتوجيه الإجرائي رقم 22 لعام 2019، على أساس أنه لا يوجد أي احتمال لنجاح الدعوى.

12. وقد رفضت المحكمة طلب الحكم المستعجل في 1 مايو 2023 (15) QIC (F) [2023] وانتقلت إلى المحاكمة، التي عقدت بشكل افتراضي في 30 يوليو 2023. وفي الجلسة، كان كلا الطرفين ممثلين قانوناً.

حجج المُدَّعي

13. قدم المُدَّعي الحجج التالية لدعم دعواه:

i. يعتبر (شركة قطر للتأمين والمُدَّعى عليها) في الواقع كيان واحد. وكان عمل المُدَّعي لدى المُدَّعى عليها نفسه تمامًا الذي تم الاضطلاع به لدى شركة قطر للتأمين، أي إدارة الفريق الذي كان مسؤولاً عن صندوق الأسهم الخليجية لدى شركة قطر للتأمين. وقد واصل المُدَّعي العمل في نفس المبنى وفي نفس المكتب عندما كان يعمل لدى شركة قطر للتأمين، وكانت فترة الإخطار في عرض العمل لدى المُدَّعى عليها (6 أشهر) نفسها المتفق عليها مع شركة قطر للتأمين. وكانت سياسة الموارد البشرية واحدة. لذلك؛ كانت علاقة العمل بين المُدَّعي والمُدَّعى عليها مستمرة، في ظل نفس الحقوق والواجبات ضمن علاقة العمل الأولية القائمة بين المُدَّعي وشركة قطر للتأمين.

ii. في الواقع، تُشكّل جميع الرواتب والبدلات والمكافآت جوهر المفهوم الواسع للراتب؛ ولذلك، يجب دفعها عند إنهاء عقد عمل المُدَّعي. وحصل المُدَّعي على مكافأة أداء طوال فترة عمله لدى شركة قطر للتأمين وشركة إبيكيور، ويجب أن يُعامل قانونًا بنفس طريقة الرواتب أو البدلات.

iii. تلقى المُدَّعي مكافأة عن كل سنة من عمله لدى شركة قطر للتأمين من 2013-2020، ولدى المُدَّعى عليها في عام 2021؛ وفي الواقع، حصل المُدَّعي على مكافأة لعام 2021 من قبل المُدَّعى عليها رغم أنه تم توظيفه من قبلها فقط اعتبارًا من 2 سبتمبر 2021. تراوحت قيمة المكافآت المستلمة من حوالي 250,000 ريال قطري إلى 421,000 ريال قطري. ويصرح المُدَّعي بأنه يمكن الاستدلال مما سبق على أن الحق في تلقي المكافأة يعتبر شرطًا ضمنيًا في العقد؛ ولذلك، فإن قرار المُدَّعى عليها بحجب مكافأة المُدَّعي غير قانوني، وتحتيزي وغير عادل للغاية؛ كما أنه يُجسد خرقًا للوائح عقود مركز قطر للمال لعام 2020.

iv. بلغ متوسط المكافأة من 2013-2021 ما قيمته 319,000 ريال قطري. علاوة على ذلك، عمل المُدَّعي لمدة 343 يومًا من أصل 365 يومًا لعام 2022. ويطالب المُدَّعي بناءً على أيام عمله في عام 2022، بدفع مكافأة بمبلغ وقدره 300,000 ريال قطري.

v. نظرًا لأن المُدَّعي شرع في إجراءات قضائية ضد المُدَّعى عليها، فلم يكن قادرًا على التوقيع على سند إخلاء الطرف؛ ولذلك، رفضت المُدَّعى عليها الوفاء بالتزامها التعاقدية في ما يتعلق بتذاكر الطيران. وبناءً على ذلك، حجز المُدَّعي 3 (ثلاث) تذاكر اقتصادية ودفع قيمتها لنفسه، ولزوجته وابنه للعودة إلى لندن، ويطلب سداد مبلغ وقدره 5,630 ريالاً قطريًا مقابلها.

vi. كما يطلب المُدَّعي من المحكمة أيضًا أن تأمر المُدَّعى عليها بتعويضه عن التكاليف التي تكبدها في ما يخص إعداد هذه الإجراءات القضائية والمضي قدمًا فيها.

قضية المُدَّعى عليها

14. قدمت المُدَّعى عليها الحجج التالية:

- i. تم تسريح المُدَّعي عندما قررت المُدَّعي عليها دمج الصندوقين في صندوق واحد؛ وبالتالي، لم تعد وظيفة المُدَّعي عليها متاحة. وعُزف التسريح في سياسة الموارد البشرية على أنه "استبعاد وظيفة مشغولة معتمدة من المؤسسة، عادةً بالاقتران مع إعادة التنظيم المخطط لها أو تحديد الحجم المناسب للقوى العاملة". ونصت السياسة المذكورة على أنه عند التسريح، يحق للموظف الحصول على راتب شهر واحد كمكافأة تسريح، والتي دُفعت إلى المُدَّعي.
- ii. لم ينص عرض العمل، والعقد وسياسة الموارد البشرية على دفع أي مكافأة سواء كانت تقديرية أو غير ذلك؛ وبالتالي، فإن المطالبة تفتقر إلى الأساس القانوني.
- iii. بالرغم من أنه من المُسلَّم به أن المكافأة قد دفعت للمُدَّعي من قبل شركة قطر للتأمين بصورة سنوية، فلا يمكن معادلة ممارسات شركة قطر للتأمين مع ممارسات المُدَّعي عليها للمطالبة بالمكافأة لأن شركة قطر للتأمين والمُدَّعي عليها شركتان لهما شخصيتان قانونيتان مختلفتان.
- iv. لا يمكن للمُدَّعي المطالبة بمكافأة أداء كمسألة حق على أساس قانوني أو تعاقدي، لأن منح هذه المكافأة كان وفقاً لتقدير المُدَّعي عليها.
- v. دفعت المُدَّعي عليها إلى المُدَّعي جميع المزايا المذكورة في البند 4.5.12(د) من سياسة الموارد البشرية؛ وبالتالي، تقيدت بجميع الالتزامات التعاقدية والقانونية الملزمة للطرفين، بما في ذلك جميع الالتزامات وفقاً لسياسة الموارد البشرية.
- vi. من المُسلَّم به أنه يحق للمُدَّعي الحصول على تذاكر الطيران لنفسه، ولزوجته وطفله من الدوحة إلى موطنه عند إنهاء الخدمة. وكانت المُدَّعي عليها على استعداد لسداد هذه الدفعات إلى المُدَّعي. طُلب من المُدَّعي التوقيع على سند إخلاء الطرف ولكن لم يقم بذلك.
- vii. وبالتالي، فإنه في ضوء السوابق القانونية القائمة، والعلاقة التعاقدية بين الطرفين، لا يحق للمُدَّعي الحصول على أي مكافأة.
- viii. بناءً على ذلك، تطلب المُدَّعي عليها من المحكمة أن تأمر برفض مطالبات المُدَّعي بجانب التكاليف.

الاختصاص القضائي

15. نظراً لتأسيس المُدَّعي عليها لدى مركز قطر للمال؛ وبالتالي، تتمتع هذه المحكمة باختصاص قضائي للفصل في النزاع القائم بين الطرفين بموجب المادة 9.1.3 من اللوائح والقواعد الإجرائية الخاصة بها.

التحليل

15. يزعم المدعى بأن شركة قطر للتأمين والمدعى عليها يعتبرا في الواقع كياناً واحداً وأن العمل الجديد لدى المدعى عليها يعد استمراراً للعمل لدى شركة قطر للتأمين، بجانب جميع المزايا والاستحقاقات الواردة فيه، بما في ذلك مكافآت الأداء.

16. لا يمكن للمحكمة قبول هذه الحجة. وفي رأي المحكمة، تعتبر شركة قطر للتأمين والمدعى عليها شركتين لهما شخصيتين قانونيتين مختلفتين. وتُدرَك المحكمة أن المدعى عليها شركة مملوكة بالكامل لشركة قطر للتأمين؛ ولذلك، توجد بعض الاتصالات بينهما. وما يهّم المحكمة هو ما إذا كانت هذه العلاقة لها أي تأثير على استحقاق المدعى لمكافأة الأداء من عدمه. في رأي المحكمة، تعد العلاقة بين الشركتين ذات طبيعة تنظيمية ولا تؤثر على استحقاق المدعى لمكافأة الأداء. وإذا كان يحق للمدعى لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة أداء، فهذا بسبب علاقته مع المدعى عليها فقط.

17. يزعم المدعى بأن استحقاقه للمكافأة يعتبر التزاماً ضمناً يتفق مع المادة (2)89 من لوائح عقود مركز قطر للمال لعام 2020. لا تشاطره المحكمة هذا التفسير. فتعتبر المحكمة بالأحرى أن النص المتعلق بالمكافآت في سياسة الموارد البشرية، والذي تعتبره المحكمة مُدمجاً في العقد، نص صريح. وذكرت المكافأة عدة مرات في سياسة الموارد البشرية، على سبيل المثال في البنود 5.2.5 (أ) و 5.2.6 (أ) و 7.2.3 (ب). يحق للمدعي الحصول على مكافأة حقاً أصيلاً له، ولكن شريطة أن تسري أحكام تلك المكافأة فقط، وأهمها على الإطلاق السلطة التقديرية للمدعى عليها. ولكن، هل هذه السلطة غير مُقيّدة؟

18. تحتج المدعى عليها بأن أحكام المكافآت في سياسة الموارد البشرية ليست مسألة تتعلق بحق أصيل، وإنما مسألة تخضع للسلطة التقديرية للمدعى عليها. ولم يُعرّف مصطلح "تقديرية" في أي موضع في المستندات الرسمية للمدعى عليها أو في المستندات الرسمية لشركة قطر للتأمين، ولكن من الممكن استنباطه بوضوح من المادة 5.2.6 في سياسة الموارد البشرية التي تنص على ما يلي:

إذا تقرر منح مكافأة سنوية على الأداء، فستُدفع بعد إغلاق الحسابات الختامية لكل سنة مالية إلى الموظفين الذين يحققون أداءً متميزاً ومستويات إنتاجية عالية خلال السنة السابقة.

19. يحدّد هذا البند بوضوح القواعد الحاكمة لمكافآت الأداء على النحو التالي: بعد إغلاق حساباتها الختامية، ستقرر المدعى عليها ما إذا كانت ستوزع مكافآت سنوية تقديراً للأداء أم لا. وهذا قرار تقديريّ محض يعتمد على النتائج المالية. لكن يتقيّد تقديرها هذا، بمجرد أن تُقرر المدعى عليها توزيع مكافآت الأداء. فلا يمكن حجّب المكافأة عن موظفٍ بعينه بلا أساسٍ سوى أنه أخفق في تحقيق مستوى الأداء المتميّز أو الإنتاجية العالية خلال السنة الماضية. والأهم من ذلك أنه لا يُسمح للمدعى عليها، في سياق ممارستها لسلطتها التقديرية، بالتمييز بين الموظفين الذين قد استوفوا هذه المتطلبات كلها.

20. لا تُشكك المحكمة في السلطة التقديرية للمدعى عليها في سياق منح المكافآت، وإنما ترى أنّ هذه السلطة ليست بلا قيد. على النقيض من ذلك، فهي محكومة بالعديد من القيود، وأهمها على الإطلاق أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين على أسس غير عقلانية أو النزوات.

21. يمكن أن تُوصَف التدابير التي اتخذتها المدعى عليها ضد المدعي بأنها تمييزية بطبيعتها. أولاً، أنهت المدعى عليها عقد عمل المدعي قبل ثلاثة أسابيع من نهاية السنة المالية 2022 على أساس دمج صندوقين استثماريين، ما أفضى إلى تسريحه من العمل في ظل ظروف لا يبدو أن فيها ما يحول دون تأجيل إنهاء عقد عمل المدعي حتى بداية السنة المالية التالية. صحيح أن المدعي أُعطي الخيار ما بين الإنهاء الفوري لعقد عمله على أن يسري أثره بداية من 7 ديسمبر 2022 من ناحية، وإنهاء عقد عمله في مارس 2023 من ناحية أخرى، وأن المدعي استقر رأيه من تلقاء نفسه على الخيار الأول. ولكن، يصح أيضاً بالقدر ذاته أن المدعى عليها أوضحت للمدعي بما لا يدع مجالاً للشك أنها تفضّل أن يختار الخيار الأول. والأهم من ذلك حتى أن المدعى عليها لم توجّه للمدعي بأي حال من الأحوال آنذاك بأن خيار الإنهاء الفوري لعقد عمله سيؤدي إلى سقوط حقه في الحصول على مكافأته السنوية الكبيرة، بحسب ما تحتج المدعى عليها الآن. وبدل هذا في رأينا الشخصي على أن السلطة التقديرية للإدارة العليا للشركة كانت تمارس بطريقة غير عقلانية وتفتقر إلى الإنصاف. فضلاً عن ذلك، تعتقد المحكمة أن توقيت إنهاء عقد العمل، ألا وهو قبل نهاية السنة المالية بثلاثة أسابيع، يمكن أن يُعزى إلى دافعٍ خفي يتمثل في تفادي دفع مكافأته السنوية، إذ إن المدعى عليها، وفقاً لحجة المدعي، لم يكن لديها أي دافعٍ يحملها على ذلك سوى هذا.

22. إضافة إلى ذلك، فقد منحت المدعى عليها جميع موظفي الشركة، بمن فيهم فريق العمل الذي يرأسه المدعي، مكافأةً عن السنة المالية 2022. ويمكن أن يُعد ذلك دليلاً على أن أداء الصندوق كان استثنائياً، وأنهم استحقوا مكافأة أداء. وكان ينبغي أن يُعطى المشرف على الصندوق مكافأة أداء أيضاً. ويكمن السبب الوحيد الذي ساقته المدعى عليها وراء عدم منحه مكافأة في أنه ترك الشركة قبل نهاية السنة المالية، وهو السبب الذي نراه غير مُقنع. وهذا يعني أنه تعرّض للتمييز دون أي أسباب عقلانية. وبما أن تقدير المدعى عليها كان مُقيّداً، فإننا نرى أنه لم يُمارس على النحو اللائق بحسب ما تدعي المدعى عليها.

23. بتعبير مختلف نوعاً ما، لم تُقدّم المدعى عليها أي دليل على أن المدعي لم يؤد واجباته بكفاءة. على النقيض من ذلك، فأثبتت الأرقام أن الصندوق الذي أداره قد حقق نتائج مبهرة. إضافة إلى ذلك، منحت المدعى عليها مرؤوسيه الذين يعملون في الصندوق نفسه الذي تحمّل المدعي مسؤوليته مكافأة أداء، ما يثبت أن حرمان المدعي من المكافأة لم يكن يعتمد على أسباب عقلانية، وإنما على أساس يفتقر إلى المنطق ويميل إلى الهوى والإجحاف. وعند النظر إلى سلوك المدعى عليها، لا ينبغي لنا أن نغض الطرف عن حقيقة أن العلاقة بين رب العمل والموظف تُبني على الثقة والطمأنينة. وبحسب ما بيّن اللورد هوفمان في قضية *جونسون ضد يونيسيس* [2001] مجلس اللوردات البريطاني 13 (في الفقرتين 35 و36):

عدت المحاكم عقد العمل في القانون العام، عقداً شأنه شأن غيره من العقود. ولطرفي العقد حرية التفاوض بشأن الشروط أيًا كانت يريدان التفاوض بشأنها... ولكن، على مدار فترة 30 عامًا الماضية تقريباً، شهد عقد العمل تحولاً. فقد تم الاعتراف بأن وظيفة المرء تعتبر عادة واحدة من أهم الأمور في حياته... وقد تغيّر القانون إقراراً بهذا الواقع الاجتماعي... لقد كانت مساهمة القانون العام في ثورة التوظيف تتمثل في التطور الذي طرأ على الشروط الضمنية لعقد العمل. وأكثرها شمولاً على الإطلاق يكمن في المصطلح الضمني للثقة والطمأنينة.

24. بالرغم من الإقرار بأننا لا نطبّق القانون الإنجليزي، فإننا لا نجد سبباً يحول دون تطبيق مبدأ الثقة والطمأنينة الأساسي على علاقات التوظيف في هذه الولاية القضائية أيضاً. وحسب ما يتراءى لنا، فقد تصرفت المدعى عليها بالمخالفة لمتطلب الثقة هذا عندما حرمت المدعي من مكافأته السنوية دون أي أساس عقلائي.

25. ويُزعم أن السلطة التقديرية التي تمارسها المدعى عليها لم تُمارَس بطريقة تعسفية أو خاضعة للهوى. وقد استشهدت المدعى عليها بقضية بنك ميدلاند بي إل سي ضد إدوارد جون بوكانون ماكان [1988] 23 يوليو 1998، (محكمة الاستئناف المعنية بدعاوى العمل 97/1041) ، التي رأَت فيها أنَّ رب العمل الذي يمارس تقديره ليس ملزماً بأي حال من الأحوال بممارسته "بشكلٍ عقلاني"، وإنما يجب عليه ألا يمارس تقديره بطريقةٍ يدمر بها علاقة الثقة والطمأنينة التي لا بد أن تظل قائمة بينه وبين موظفيه. وتعتقد المحكمة أن هذه القضية لا تصبُّ في صالح المدعى عليها؛ فباستهداف المدعى بهذه الطريقة من حيث ممارستها لتقديرها الشخصي، فقد دمّرت المدعى عليها علاقة الثقة والطمأنينة التي لا بد أن تكون قائمة مع الموظفين، ما أفقَدَ ممارسة المدعى عليها لتقديرها معقوليتها.
26. أشارت المدعى عليها إلى سوابق قانونية أخرى لهذه المحكمة ومحاكم إنجلترا وويلز. ويتمثل الاستنتاج المُستخلص من هذه الحالات في أنَّ ممارسة الإدارة العليا لسلطتها التقديرية في منح المكافآت تخضع لقيودٍ معيَّنة. ولا ترى المحكمة في هذه السوابق أي شيء يتعارض مع ما خلصت إليه من نتيجة مفادها أن السلطة التقديرية التي مارسها المدعى عليها في هذه القضية مُورست على نحو غير لائق.
27. احتجَّ شهود المدعى عليها بأنه من بين شروط منح المكافأة، فضلاً عن السلطة التقديرية للشركة، ضرورة أن يمضي الموظف سنة تقويمية كاملة في الخدمة. وقد وردت أقوال الشهود في فقرة مثيلة، وأقرَّ جميع الشهود بأن أقوالهم دُوِّنت بالتنسيق مع محامي المدعى عليها. ينص القسم ذو الصلة على الآتي:
- يُعد جميع الموظفين مؤهلون للحصول على مزايا وفقاً لمناصبهم وعقود عملهم، ولا توجد سياسة في دليل الموارد البشرية ينص على دفع أي مكافآت للموظفين. لقد دُفِعت مكافآت للموظفين استناداً إلى أدائهم في سنةٍ محددة، وقد حصل الموظفون الذين أتموا سنةً مالية كاملة فقط على مكافآت عن تلك السنة. تُدفع المكافآت في نهاية السنة المالية، وتخضع للتقدير الصلح لإدارة شركة قطر للتأمين، وتلعب عوامل أخرى مثل الأداء المالي للشركة خلال تلك السنة تحديداً دوراً رئيسياً في هذه القرارات. لا يعتبر دفع المكافأة حقاً أصيلاً للموظف، وإنما مغرة تخضع لأداء الشركة وتقدير مجلس إدارتها والإدارة. ويتم دفع مكافآت الأداء بقصد الإقرار بمساهمة الموظفين، وذلك برفع روحهم المعنوية، وتستهدف معدلات أعلى من الحفاظ على الموظفين.
28. لم يتم إثبات هذه الممارسة. فقد أشارَ الشهود خلال استجوابهم إلى قضية أو اثنتين دون تحديد أي ممارسة رصينة في هذا الصدد. ورغم ذلك، لم يكن هناك تفسير لسبب منح المدعى مكافأة عن سنة 2021 رغم أنه عملَ لجزءٍ من تلك السنة فقط.
29. لا يمكن للمدعى عليها، في ضوء الأحكام الواضحة لسياسة الموارد البشرية، الاعتماد على أدلة غير مُثبتة وغامضة لممارسةٍ قد تبدو على أي حال غير عادلة ومُجحفة (لأنها ستحرم الموظف الذي عملَ أقل من سنةٍ بيومٍ واحد فقط من مكافأته السنوية) إذ تحرم المدعى من المكافأة التي كان من المفترض أن تُمنح له، وحيث كانت المدعى عليها تمنح مثل هذه المكافآت لمُروسي المدعى في سنة 2022.
30. علاوة على ذلك، أنكر السيد دوشي الذي كان عضواً من أعضاء مجلس الإدارة ولاحقاً رئيساً تنفيذياً لدى المدعى عليها في الدليل الذي قدّمه أن سبب عدم منح المدعى مكافأة أداء يُعزى إلى أنه لم يعمل طيلة سنة 2022، وإنما اعتمد على التقدير المُطلق للمدعى عليها.
31. خلاصة القول إن قضية المدعى تستند إلى أسس سليمة.

صدر عن المحكمة،



[ختم]

[توقيع]

القاضي د.رشيد العزي

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل

مَثَّل المدعي السيدريكردو سيد من مكتب عيسى السليطي للمحاماة (الدوحة، قطر).

مَثَّل المدعى عليها السيدراؤول كومار من إنترناشيونال لو تشامبرز (الدوحة، قطر).