

باسم صاحب السمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني أمير دولة قطر
لدى المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال - الدائرة الابتدائية

11 أبريل 2013

دعوى رقم: 2012/02

المدعي

خالد حسان بحر أحمد

ضد

شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة

المدعى عليها

قرار المحكمة

أعضاء المحكمة:

حضرة القاضي اللورد سكوت من فوسكوت

حضرة القاضي حسن السيد

حضرة القاضي شيلفا راجاه إس سي

قرار المحكمة

1. كان المدعي "خالد حسان بحر أحمد" موظفًا لدى المدعي عليها "شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة". وقد تمت كتابة عقد التوظيف ووقع عليه المدعي والسيد مانوج كومار المدير التنفيذي لشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة ممثلًا عنها. وفي لائحة دعوى مؤرخة 21 نوفمبر 2012 طالب المدعي بتعويضات من شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة لما وقع عليه من ظلم في إنهاء عمله. وأنكرت شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة ما زعمه المدعي من إنهاء عمله بشكل ظالم. وهذه هي المسألة التي تدور حولها الدعوى. ولذلك فقد كان من الضروري أن نشير إلى أحكام ذات صلة وردت بعقد التوظيف.

2. أُبرِم هذا العقد بتاريخ 20 أبريل 2010، وجاء تحت المادة 1 أن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة عينت المدعي في وظيفة "مُعاين حوادث سيارات" لمدة غير محددة ولكن المادة نصت كذلك على ما يلي:

"...ولأي من الطرفين الحق في إنهاء التعاقد دون إبداء أية أسباب شريطة مراعاة فترة الإخطار والتي لا تقل عن شهر واحد إذا كانت مدة عمل [المدعي] لا تقل عن خمس سنوات وتكون فترة الإخطار شهرين إذا كانت مدة العمل تزيد عن خمس سنوات".

وتنص المادة 3 من العقد على تفاصيل الراتب والعلوات الإضافية التي سوف يستحقها المدعي، وتبين المادة 4 تفاصيل استحقاقات المدعي الأخرى بمختلف صورها التي سوف يستحقها أو يجوز منحها إياه. وقد ضم العقد في طياته ثلاث عشرة مادة بيد أنه لم يتبدى للمحكمة صلة لأي من بقية المواد بالنزاع القائم بين المدعي وشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة.

تدعي شركة بنك الدوحة بناء على خطاب مؤرخ في 7 فبراير 2011 موجه "السيد خالد حسان بحر أحمد" أنها قد قدمت للمدعي إخطارًا بإنهاء عقد توظيفه اعتبارًا من 8 فبراير 2011، والأثر الحقيقي لهذه الوثيقة محل خلاف. ومن هنا لزمنا الإشارة إلى بعض تفاصيل محتويات الوثيقة المذكورة. كانت الورقة المشتملة على المحتويات مطبوع في ترويستها اسم وعنوان شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. ويظهر تحت اسم شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة ما يلي:

(شركة تابعة مملوكة بنسبة 100% لبنك الدوحة). ثم تبين الوثيقة بعد ذلك اسم المدعي وتذكر أن وظيفته "معين حوادث سيارات - شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة، رقم التوظيف 7755". وقد جاءت المحتويات الموضوعية للوثيقة كما يلي:

"بخصوص: إنهاء التوظيف"

"تقرر إنهاء عقد توظيفك بحيث يسري اعتبارًا من نهاية ساعات العمل في اليوم الموافق 8 فبراير 2011، وسوف نسدد لك مبلغًا مساويًا لإجمالي راتب شهر واحد كتعويض عن فترة الإخطار على أساس الراتب الذي تتلقاه حاليًا. الرجاء تسليم كافة مسؤولياتك وجميع متعلقات الشركة الواقعة تحت وصايتك في الوقت الحالي لرئيس القسم ثم التواصل مع قسم الموارد البشرية لتسوية كافة المطلوبات القائمة عليك تجاه البنك وإكمال إجراءات خروجك بشكل رسمي".

حملت هذه الوثيقة توقيع السيد عبد الرحمن علي المحمد وصفته "رئيس قسم الموارد البشرية".

تنص لائحة دعوى المدعي على أنه بعد تلقيه لإخطار الإنهاء بتاريخ 7 فبراير 2011 استعلم من رئيس مجلس إدارة شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة طالبًا "العودة لوظيفته السابقة في [شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة] استنادًا إلى عدم وجود أي أساس أو سبب قانوني لإنهاء خدمته...".

استلم المدعي خطابًا بتاريخ 24 مارس 2011 موقعًا من السيد عبد الرحمن علي المحمد مثل إخطار الإنهاء بتاريخ 7 فبراير 2011 سواء كرد على الطلب الذي تقدم به المدعي أو لأسباب أخرى. وجاء هذا الخطاب طي الورق الرسمي الخاص ببنك الدوحة - الشركة الأم لشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. وقد أشار هذا الخطاب إلى الخطاب المتقدم الصادر بتاريخ 7 فبراير 2011 وتابع كما يلي:

"قررت الإدارة إعادتك إلى الخدمة ونقلك إلى وحدة الاسترجاع الميدانية كمسؤول عن الاسترجاع وبأثر يسري اعتبارًا من 28 مارس 2011، وعليك تقديم نفسك لمدير وحدة الاسترجاع الميدانية في التاريخ المذكور أعلاه. وسوف تعتبر فترة غيابك من 9 فبراير 2011 حتى 27 مارس إجازة بدون راتب.

ومن ثم؛ تعتبر الوثيقة المشار إليها [خطاب الإنهاء بتاريخ 7 فبراير 2011] لاغية".

ويتضح أن لفظ "الإدارة" الوارد أعلاه يشير إلى إدارة بنك الدوحة. حيث كانت وحدة الاسترجاع الميدانية قسمًا في بنك الدوحة لا شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. وكما هو ظاهر في الصفحة رقم 1 من لائحة دعوى المدعي أن المدعي "قبل العمل لدى بنك الدوحة في 2011/03/27" وبدأ عمله في وحدة الاسترجاع الميدانية ببنك الدوحة.

تمثلت الإشارة الواردة في الخطاب المؤرخ 24 مارس 2011 لغياب المدعي من 9 فبراير 2011 حتى 27 مارس 2011 والتي سوف تعتبر "إجازة بدون مرتب" لغزًا بالنسبة للمحكمة. ومن الواضح أن الخطاب كُتب نيابة عن بنك الدوحة لا عن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. ولماذا ينبغي على بنك الدوحة أن يصف فترة باعتبارها "إجازة بدون راتب" سابقة على بدء عمل المدعي لدى البنك؟ ولم تظهر أهمية ما تقدم للمحكمة إلا من خلال الدفع التي قدمها محامي شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة في اليوم الأول من المحاكمة. وسوف تعود المحكمة لهذه النقطة في ما بعد بهذا القرار.

بعد عمل المدعي لدى بنك الدوحة قرابة عام تلقى إخطار إنهاء ثانٍ من السيد محمد. وكان هذا الخطاب بتاريخ 25 مارس 2012 وكان مكتوبًا على الورق الرسمي الخاص ببنك الدوحة مثل الخطاب الأخير بتاريخ 24 مارس 2011. وجاء في هذا الخطاب ما يلي:

"تقرر إنهاء عقد توظيفك بحيث يسري اعتبارًا من نهاية ساعات العمل في اليوم الموافق 25 مارس 2012، وسوف نسدد لك مبلغًا مساويًا لإجمالي راتب شهر واحد كتعويض عن فترة الإخطار على أساس الراتب الذي تتلقاه حاليًا..."

ولم يتم التراجع عن إنهاء الوظيفة المفهوم إنفاذه من فحوى هذا الخطاب. فلم يشرع المدعي - حتى الآن على حد علم المحكمة - في دعاوى ضد بنك الدوحة ولم يدعي ضد بنك الدوحة بأنه وقع عليه الظلم من إنهاء وظيفته.

تقوم دعوى المدعي ضد شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة على زعم ببطلان أول عزل له من العمل. ترد في الصفحة رقم 2 من لائحة دعوى المدعي مزاعم بأن الأسس التي استند إليها أول عزل من العمل - المفهوم سريان أثره بموجب الخطاب الصادر بتاريخ 7 فبراير 2011 - باطلة ومنعدمة الأثر. ويظهر للمحكمة وجود ثلاثة أسس منفصلة يعتمد عليها المدعي. الأول: يؤكد المدعي أن أول عزل له من العمل كان "تعسفيًا...دون أي سبب أو مبرر قانوني". ثم يؤكد على أن السيد المحمد لم يكن مسؤولاً بشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة - الشركة التي كان يعمل بها - ولم تمنحه الشركة المذكورة سلطة عزله. وقد تم إيراد هذين الأساسين في الفقرة التالية الموجودة في الصفحة رقم 2 من لائحة الدعوى.

"تستلزم الأحكام القانونية والقضائية وتتطلب أن يستند إنهاء الوظيفة أو العزل من العمل إلى سبب ومبرر قانوني ويتعين أن يصدر القرار من طرف مختص وممن يتمتعون بسلطة إصدار مثل هذا القرار".

بالنسبة للأساس الأول؛ تعول شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة على بنود العقد المبرم بينها وبين المدعي. حيث تنص المادة 1 من العقد على أنه 'يحق لأي طرف إنهاء العقد دون إبداء أية أسباب'. بناء على توجيه من السيد رئيس المحكمة بتاريخ 21 مارس 2013؛ سُمح لكل طرف بتقديم بيانات كتابية للمحكمة لمعرفة ما إذا كان هناك "...أي مبدأ في القانون القطري مع تحديد هذا المبدأ" يلغي حق أطراف عقد التوظيف في الاتفاق في هذا العقد على حق طرف معين وفق إخطار أن يُنهي العقد دون إبداء أي سبب لفعل ذلك. ولم تُقدم إقرارات كتابية تُعرف مثل هذا المبدأ المذكور في القانون القطري للمحكمة ولا علم لدى أي عضو من أعضاء المحكمة بمبدأ مثل هذا. ولكن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة في إقرارات كتابية بتاريخ 8 أبريل 2013 لفتت الانتباه إلى: (أولاً) الفقرة 1 من المادة 49 من قانون العمل القطري رقم 4 لسنة 2004 والذي ينص من بين أمور أخرى على ما يلي:

"إذا كان عقد التوظيف غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاءه دون إبداء أسباب الإنهاء..."

و(ثانيًا) إلى المادة 6 (1) من لوائح العقود لدى مركز قطر للمال رقم 4 لسنة 2005 والتي تنص من بين أمور أخرى على ما يلي:

"لكل شخص مطلق الحرية في إبرام العقود وتحديد محتواها"

وبناء عليه ترفض المحكمة الأساس الأول الذي يحاول المدعي التعويل عليه في الطعن في صحة إخطار العزل من العمل المُقدم من خلال الخطاب المؤرخ 7 فبراير 2011، فلم تُبدَ أية أسباب ولكن لا يلزم تقديم الأسباب بحكم القانون ما دام الأطراف لم ينصوا على ذلك في عقدهم.

يُشير المدعي بعد ذلك إلى أن خطاب الإنهاء المؤرخ 7 فبراير 2011 أُرسِل عن طريق بنك الدوحة لا عن طريق شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة "الشركة التي عمل بها". ويبدو أن هذه النقطة تقوم على واقع كون مُسطر الخطاب "السيد المحمد" مسؤولاً لدى بنك الدوحة لا شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. ولكن هذه النقطة تسقط أيضاً من حكمنا. حيث يتضح من ظاهر الخطاب أن مُسطره كان يفيد أنه يُرسل نيابة عن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة التي يعمل بها المدعي - وهو أمر لا بد أن يكون صاحب العمل قد علم به باعتباره مُسطر الخطاب. أما تحديد إن كان المُسطر مخولاً من شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بإرسال الخطاب نيابة عنها فهو بالطبع أمر آخر، ويجب على المحكمة أن تتناول هذه المسألة الآن.

أشار المدعي محقاً إلى أن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة التي يعمل لديها بموجب عقد التوظيف المؤرخ 20 أبريل 2010 هي "شركة تابعة مملوكة بنسبة 100% لبنك الدوحة" ولكنها تمثل شخصية اعتبارية مستقلة قائمة بذاتها. كذلك فإن بنك الدوحة هو شخصية اعتبارية، ولكنها شخصية منفصلة، وقد كان السيد المحمد الموقع على الخطاب المؤرخ 7 فبراير 2011 مسؤولاً لدى بنك الدوحة. حيث كان مديراً لقسم الموارد البشرية في بنك الدوحة. ولم يكن مسؤولاً لدى شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. ولكن يتضح علاوة من كتابة الخطاب المؤرخ 7 فبراير 2011 وتوقيعه أنه كان يفيد بعمله نيابة عن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. ولكن هل كان المذكور مخولاً من جانب شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة ليقوم بذلك؟

أوضحت شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة أن السيد المحمد كان مخولاً وذلك في مذكرتها الجوابية المقدمة للمحكمة بتاريخ 13 مارس 2013، ويستند الدفاع إلى اتفاقية معينة ويرفقها - وُصفت بأنها "اتفاقية إسناد المهام الجوهرية". وقد اشتملت اتفاقية إسناد المهام الجوهرية على

ثلاثة موقعين هم: السيد سيتارامان وصفته "الرئيس التنفيذي لبنك الدوحة وشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة" والذي وقع عليها بتاريخ 22 نوفمبر 2009 ، والسيد المحمد وصفته "رئيس قسم الموارد البشرية في بنك الدوحة" والذي وقع عليها بتاريخ 22 نوفمبر 2009 ، والسيد مانوج كومار وصفته "المدير التنفيذي لشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة" والذي وقع عليها في 18 نوفمبر 2009، وقد نصت اتفاقية إسناد المهام الجوهرية على ما يلي:

"أُبرمت هذه الاتفاقية بين بنك الدوحة وشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بغرض إسناد مهام الموارد البشرية لدى شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة لشركتها الأم بنك الدوحة"

وسجل فيها اتفاق الأطراف بأن قسم الموارد البشرية في شركة بنك الدوحة سوف يتولى عددًا من المهام المحددة نيابة عن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. وتضمنت المهام المحددة "اختيار الموظفين وتوظيفهم" (بحسب المصدر) و"إدارة العاملين". تنص اتفاقية إسناد المهام الجوهرية على أن بنك الدوحة سوف "يقدم خدمات الموارد البشرية... لشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة" وأن هذه الاتفاقية تسري لحين قيام أحد الأطراف بإلغائها وسوف تتم مراجعتها على أساس سنوي. وهناك أحكام أخرى في اتفاقية إسناد المهام الجوهرية جمعت بين ما تقدم صراحة وأوضحت في رأي المحكمة أن اتفاقية إسناد المهام الجوهرية خولت قسم الموارد البشرية في بنك الدوحة في أمور من ضمنها توظيف موظفي شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة وعزلهم. أما قول المدعي بأن السيد المحمد لم يكن يتمتع بسلطة من شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة تخوله في إرسال الخطاب المشتمل على إخطار الإنهاء للمدعي المؤرخ 7 فبراير 2011؛ فقد رده في قرار المحكمة ما اشتملت عليه اتفاقية إسناد المهام الجوهرية.

دعت المحكمة في توجيهها المؤرخ 21 مارس 2013 الأطراف لكي يقدموا بيانات كتابية تتعلق بعدد من الأسئلة. وهي تشتمل على الأسئلة التالية:

(أولاً) هل كانت اتفاقية إسناد المهام الجوهرية في حقيقة صياغتها تخول مدير قسم الموارد البشرية في بنك الدوحة في تقديم إخطار يفيد إنهاء عمل موظف لدى شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة - طبقاً لعقد التوظيف المبرم بين الموظف والشركة المذكورة؟

(ثانياً) هل هناك أي أساس يُثبت أن الإخطار المقدم للمدعي بتاريخ 7 فبراير 2011 قد أنهى عقد التوظيف بين

شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة والمدعي إذا كانت اتفاقية إسناد المهام الجوهرية في حقيقة صياغتها لم تخول مدير قسم الموارد البشرية في القيام بذلك، وما هو هذا الأساس؟

وقد استجاب المدعي وشركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة لهذا التوجيه على حد سواء. أجاب المدعي في وثيقة مؤرخة 2 أبريل 2013 سالكاً طريق الطعن على نطاق واسع في اتفاقية إسناد المهام الجوهرية. فقد ألمح إلى أن اتفاقية إسناد المهام الجوهرية قد لُفقت تليفاً - فرضاً - على يد الثلاثة الموقعين من أجل دحض دعواه - أي المدعي - بأن السيد المحمد لم يكن مخولاً في إرسال الخطاب المؤرخ 7 فبراير 2011 نيابة عن شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة الذي يخطر المدعي بإنهاء عمله من جانب الشركة المذكورة. وهناك أيضاً اقتراحات بأن التوقيع الذي يظهر بأنه للسيد مانوج كومار لم يكن توقيع الحقيقي. ليس هناك دليل يدعم هذه التلميحات مما دفع المحكمة لاعتبارها غير محتملة بالضرورة. فهناك قاعدة شهيرة متبعة حيال الوثائق المتنازع في صحتها تسمى افتراض سلامة الأوضاع. أي أنه إذا صدرت وثيقة عن شخص أو أشخاص يتوقع أن لهم وصاية على هذه الوثيقة وبدا أن الوثيقة قد نُفذت أو وُقِع عليها بيد الأشخاص الحقيقيين؛ فهناك افتراض بأن الوثيقة صحيحة وأنها نُفذت أو وُقِع عليها بشكل صحيح. ويعتبر افتراض سلامة الأوضاع افتراضاً قابلاً للطعن بطبيعة الحال ولكن يتحمل الشخص الذي يطعن في صحتها مسؤولية أن يُثبت للمحكمة بأنه هذه الوثيقة لم تسري أو يوقع عليها بشكل قانوني أو أنها وثيقة باطلة لأسباب أخرى. وفي هذه القضية يتحمل المدعي هذه المسؤولية ولكنه - في رأينا - لم يقترب من تحملها.

كانت إجابة شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة على التوجيه المؤرخ 21 مارس 2013، على النقيض من إجابة المدعي، مفيدة. فقد كشفت عن أن وجود اتفاقية إسناد المهام الجوهرية قد أُبلغت به هيئة تنظيم مركز قطر للمال من خلال خطاب مؤرخ 24 نوفمبر 2009، وأرفقت نسخة من هذا الخطاب مع ردها وأوضحت أن اتفاقية إسناد المهام الجوهرية كانت قائمة ومعروفة بشكل جيد لدى الهيئة قبل توظيف المدعي لدى الشركة.

وقد ارتأت المحكمة أن هذه الاستنتاجات كافية لرد هذه الدعوى إلى حين تقديم المدعي ملاحظة اعتراضية في غضون قيام السيد وليد "محامي شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة" بتقديم الدفع للمحكمة، مما أثار مسألة أخرى تنظرها المحكمة.

وقبل التطرق إلى وصف الملاحظة الاعتراضية؛ تجدر الإشارة مرة أخرى إلى ما اشتمل عليه خطاب إخطار الإنهاء المؤرخ 7 فبراير 2011، حيث تضمن الخطاب إفادة بأن إنهاء عمل المدعي من جانب شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة "...يسري من ساعات انتهاء العمل اعتبارًا من 8 فبراير 2011". لذا يعتبر الإنهاء - في رأينا - وبشكل قاطع غير متسق مع التزام تعاقدى بإعطاء "فترة إخطار لا تقل عن شهر واحد..." (المادة 1 من عقد توظيف المدعي). يبدو أن مُسطر الخطاب السيد المحمد والسيد وليد في دفعه المقدمة لنا قد اعتقدا بأنه من خلال سداد راتب شهر واحد "كتعويض عن فترة الإخطار" يمكن سريان إنهاء عقد التوظيف على الفور ودون الحاجة لإعطاء فترة إخطار على الإطلاق. وفي رأينا أن صياغة عقد التوظيف التي توصل إلى تلك النتيجة هي نوع من سوء الفهم أو التفسير. بموجب المادة 1 من العقد فإنه كان يلزم إرسال إخطار قبل شهر واحد على الأقل لإنهاء صفة المدعي كموظف لدى شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة - ما لم يقبل المدعي بإخطار قبل فترة أقل. وبالطبع إذا أُخبر موظف في قبول عرض من صاحب العمل براتب شهر كمقابل لموافقته على إخطار قبل فترة أقل أو - في الحقيقة - على إنهاء فوري لعقد التوظيف؛ فسوف تكون فترة الإخطار الأقل والأوجز مقبولة. ولكن إذا أصر موظف مستحق لإخطار قبل شهر على عدم قبول فترة إخطار أقل من شهر أو على متابعة عمله أو عملها في فترة الإخطار كاملة؛ فليس بوسع صاحب العمل - في نظرنا - أن يجحده هذا الحق.

لدى مناقشة هذه النقطة مع السيد وليد علق المذكور بأنه قد عُرض على المدعي دفعة التعويض عن فترة الإخطار ممثلة في شهر واحد والتي يستحقها كاملة وأن المدعي قبل العرض واستلم الدفعة. فإن كان الأمر كذلك فسوف يكون - في رأينا - دحض هذه النقطة. ولكن المدعي اعترض وأنكر سداد شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة له دفعة التعويض عن فترة الإخطار المقدرة بشهر واحد على الإطلاق. فاستعلمت المحكمة من السيد وليد عن صحة ما تقدم؛ ولم يعلم السيد وليد لأنه لم يكن يحضر أحد من شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة معه في المحكمة ولم يكن أحد قادرًا على توضيح هذا الأمر. ومن ثم أُجِلت المحاكمة حتى الساعة 10:00 من صباح اليوم التالي للسماح للسيد وليد بالحصول على إفادة من شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. ومع ذلك؛ فقد تم تنبيه المحكمة إلى الإشارة الغربية ظاهريًا فيما يسمى بخطاب "الإعادة إلى العمل" المؤرخ 24 مارس 2011 "لغياب المدعي من 9 فبراير 2011 حتى 27 مارس" والتي سوف تعتبر "إجازة بدون راتب". ربما يكون قسم الموارد البشرية ببنك الدوحة قد اعتقد بأن عرض العمل لدى

بنك الدوحة قد يكون مرتبطاً باقتطاع راتب الشهر الواحد المستحق للمدعي - المستند إلى فترة الإخطار المقدره بشهر واحد - الذي لزم على شركة بنك الدوحة للتأمين أن تسدده له.

بدا للمحكمة خطأ من حيث المبدأ أن يتقدم السيد وليد في أول يوم من المحاكمة محاولاً دعم حق صاحب العمل بإلزام موظف مستحق بموجب عقد فترة إخطار قبل عزله بشكل فوري أن يقدم له صاحب العمل ببساطة أجره المنصوص عليه في العقد مقابل فترة الإخطار التي حُرْم منها. إذ أن الطرف في تعاقد له أن يجعل نفسه في حل من التزام تعاقدي بشرط قبول الطرف الآخر ما يعرض له كئمن للإخلال بالعقد ولكن ليس بغير ذلك. وقد كان ما تقدم به السيد وليد بخلاف ذلك وبدا للمحكمة غير متسق مع المادة 23 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال. حيث إن المادة المعنونة "إنهاء الوظيفة من خلال إخطار" تنص في الفقرات من 1 إلى 4 على ما يلي:

(1) ما لم ينص على غير ذلك صراحة في هذه اللوائح، يتعين على أصحاب الأعمال والموظفين تقديم إخطار حال عزمهم إنهاء العمل.
(2) على صاحب العمل أو الموظف أن يقدم ذلك الإخطار من أجل إنهاء عمل الموظف؛ ما دام الموظف قد استمر في شغل الوظيفة لمدة شهر واحد أو أكثر ويجب ألا تقل فترة الإخطار عن:
(أ) ...

(ب) شهر واحد إذا كانت فترة شغل الوظيفة 3 (ثلاثة) أشهر أو أكثر

ولكن تقل عن 5 (خمس) سنوات.

(3) يتعين تقديم جميع الإخطارات المذكورة إلى الطرف الآخر كتابة ويتعين على صاحب العمل دفع الراتب للموظف أثناء فترة الإخطار.

(4) لا تمنع هذه المادة صاحب العمل ولا الموظف من الاتفاق على فترة إخطار أطول أو أقصر ولا تمنع أي من الطرفين من التنازل عن الإخطار أو من قبول الدفع بدلاً من الإخطار.

يتضح من هذه الأحكام - التي هي جزء من القانون القطري - أنه لا يجوز بموجب التعاقد إطلاق يد أي صاحب عمل في أن يعطي الموظف إخطاراً قصيراً ثم يعرض عليه أجره عن شهر واحد عوضاً عن الإخطار قبل فترته الكاملة.

بالطبع في حال قبول الموظف بدفعة التعويض عن فترة الإخطار فسوف يفي هذا بالغرض، ولكن إذا لم يقبل الموظف وأصر على البقاء في عمله في فترة الإخطار المستحقة له بموجب العقد، وهو - في رأينا - محق في الإصرار المذكور وبالأحرى إذا لم يتقدم صاحب العمل أبدًا بعرض دفعة التعويض عن فترة الإخطار للموظف أو لم يسددها له على الإطلاق.

ليس هناك تأكيد عما إذا كانت شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة عرضت دفعة التعويض عن فترة الإخطار على المدعي - إن كانت عرضتها من الأساس - وما إذا كان المدعي قبل الدفعة - أو بقي في العمل - عند انقضاء اليوم الأول من المحاكمة. وقد بدا للمحكمة - عندما تأجلت المحاكمة - سيناريو هان بديلان. كان الاحتمال الأول هو قيام شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بعرض دفعة تعويض عن فترة إخطار مقدرة بشهر واحد على المدعي وقبلها الأخير. وإن كان ذلك كذلك؛ فلا بد أن تكون هناك بيانات مصرفية أو غير ذلك من الوثائق التي تثبت هذا الواقع، ولم يكن سيتسنى للمدعي - في رأينا - أن يبقى شاكيًا بطلان إنهاء عمله من خلال فترة إخطار من يوم واحد. ولكن على الجانب الآخر؛ ربما تكون دفعة فترة الإخطار المقدرة بشهر واحد - بحسب ما تفترضه الملاحظة الاعتراضية من جانب المدعي - لم تُسدد له على الإطلاق.

عندما بدأت المحاكمة مرة أخرى في الصباح التالي؛ أقر السيد وليد بأنه لم تُسدد للمدعي دفعة تعويض عن فترة الإخطار المقدرة بشهر واحد. ومن ثم ثبتت الملاحظة الاعتراضية من جانب المدعي. وعلى النقيض؛ كانت التأكيدات من جانب شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة غير صحيحة. في تلك الحالة؛ ظهر للمحكمة أن خطاب الإنهاء المؤرخ 7 فبراير 2011 كان مُخلًا بالعقد بما أنه لم يعط المدعي فترة الإخطار المستحقة له بموجب عقد توظيفه كاملة. وبناء عليه فإنه كان إخطارًا باطلاً. الاستنتاج - في رأينا - هو أن المدعي مستحق لتعويضات تعاقدية - تُحسب بقيمة الأجر والعلاوات التي كانت مستحقة للمدعي بموجب عقد توظيفه مع شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة حتى تاريخ بدئه العمل لدى بنك الدوحة "28 مارس 2011".

يظهر من المادة 3 من عقد توظيف المدعي لدى شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة أنه كان مستحقاً لتلقي إجمالي 8000 ريال قطري شهريًا. المدة بين 8 فبراير 2011 حتى 28 مارس هي شهر واحد وثلاثي شهر تقريبًا. لذا ينبغي أن تبدأ تعويضات المدعي من مبلغ 8000 ريال قطري إضافة إلى ثلاثي مبلغ 8000 - وهو مثلاً 2700، أي إجمالي 12700 ريال قطري.

إضافة إلى ذلك؛ فقد خُرم المدعي من أمواله لما يزيد عن العامين. وهو مستحق - في رأي المحكمة - لتعويضات عن القلق والهم اللذين حصلوا له بسبب ذلك الإجراء، والقلق والهم اللذين زادا بسبب تأكيد شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة في خطاب الإنهاء المؤرخ 7 فبراير 2011 أنه "سوف نسد لك مبلغًا مساويًا لإجمالي راتب شهر واحد في صورة دفعة تعويض عن فترة الإخطار على أساس الراتب الذي تتلقاه حاليًا" - وهو تأكيد لم يتم الالتزام به أبدًا - وتأكيدها الزائف في الفقرة 9 من دفاعها المؤرخ 13 يناير 2013 والفقرة 5 من إقراراتها الكتابية المؤرخة 8 أبريل 2013 بأن الشركة قد عرضت على المدعي راتب شهر واحد عوضًا عن فترة الإخطار المقدرة بشهر وأن المدعي "قبل الدفعة المذكورة عوضًا عن الإخطار". وفي تقدير المحكمة أن التعويضات المستحقة للمدعي بسبب تعرضه للقلق والهم المذكورين تساوي 3000 ريال قطري. والاستنتاج هو أن المحكمة تأمر بسداد شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة للمدعي تعويضات عن الإخلال بالعقد قيمتها 15700 ريال قطري.

طالب المدعي - إضافة إلى ذلك - بتعويضات عن مشكلات صحية عانى منها وبخاصة ما يتعلق منها ببصره والتي أرجعها إلى إخلال شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بالعقد. في رأي المحكمة؛ لا تعتبر التعويضات عن هذه النقطة قابلة للتحويل؛ أولاً من حيث أسس العلاقة السببية إذ ليس هناك دليل يثبت أن إخلال شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بالعقد قد أسهم في المشكلات الصحية لدى المدعي، وثانيًا من حيث بُعد الاحتمال. يتعين على المدعي - في رأينا - أن يكتفي بالقرار الذي يقضي له بتعويضات بمبلغ 15700 ريال قطري. ولمنع الالتباس كان علينا أن نوضح بأن التعويضات القابلة للتحويل من قبل المدعي مقابل إخلال شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بالعقد من عدم إعطائه فترة الإخطار المقدرة بشهر ولا سداده أجر شهر عوضًا عن إخطاره التعاقدية؛ لا يمكن أن تخوله في تحصيل تعويضات عن خسارة الأجر من شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة بعد قبوله العمل لدى بنك الدوحة "في 28 مارس 2011".

في النهاية تريد المحكمة الإفادة ببعض التعقيبات الإضافية. أولاً: تعتقد المحكمة أنه من الجيد أن تفيد بتعقيب على ما يسمى بخطاب الإعادة إلى العمل المؤرخ 24 مارس 2011؛ إذ لا يمكن أن يفهم هذا الخطاب بشكل ظاهري. فهو لم يعيد المدعي إلى العمل "معانيًا لحوادث السيارات" لدى شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. وبناء عليه فهو لم يلغي خطاب الإنهاء المؤرخ 7 فبراير 2011، حيث اقتصر معناه على عرض وظيفة بديلة على المدعي في وحدة الاسترجاع الميدانية بينك الدوحة، ولكن - من الراجح - وفق نفس بنود الراتب والعلاوات والاستحقاقات الأخرى بحسب ما تم بيانها في عقد توظيفه المؤرخ 20 أبريل 2010 مع شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة. وقد قبل المدعي هذا العرض وصار موظفًا لدى بنك الدوحة حتى إنهاء عمله من خلال الخطاب المؤرخ 25 مارس 2012، والمحكمة

تفترض أن المدعي قبل دفعة التعويض عن فترة الإخطار المقدرة بشهر التي أُشير إليها في الخطاب المذكور. فإن كان هذا الافتراض خاطئاً؛ فربما يكون لدى المدعي حق يعوضه عنه بنك الدوحة ولكن على حد علم المحكمة إلى الآن فليس هناك دعوى مقامة من جانب المدعي ضد البنك.

ثانياً: المحكمة مثبتة من الرأي بأن ممارسة تقصير أو إيجاز الفترة التعاقدية التي يستحقها أي موظف في العادة دون الحصول أولاً على موافقته على تلقي دفعة تعويضاً عن الإخطار المذكور تعتبر ممارسة غير مقبولة والتي يلزم عنها من حين لآخر أن تجعل صاحب العمل في مواجهة لصعوبات قانونية كما هو واقع في هذه القضية.

ثالثاً: إذا قبل موظف بتلقي دفعة تعويضاً عن إخطاره التعاقدية؛ يكون قبوله هذا غير ذي قيمة إذا لم تُسد له الدفعة التعويضية في الواقع.

نظراً لما سقناه من أسباب فسوف يصدر منا حكم للمدعي بمبلغ 15700 ريال قطري يتعين سداه له في غضون 28 يوماً من تاريخ صدور هذا الحكم.

الممثلون عن الخصوم:

عن المدعي: خالد حسان بحر أحمد (ممثل عن نفسه)

عن المدعى عليها شركة بنك الدوحة للتأمين المحدودة: السيد/وليد خنين (مكتب بدري وسالم الميوشي للمحاماة)

حضرة القاضي اللورد سكوت من فوسكوت - المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال -الدائرة الابتدائية:

حضرة القاضي حسن السيد - المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال -الدائرة الابتدائية:

حضرة القاضي شيلفا راجاه إس سي - المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال -الدائرة الابتدائية:

مؤرخ في: 11 أبريل 2013

