



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: 38 QIC (F) [2023]

في مركز قطر للمال

لدى مقام المحكمة المدنية والتجارية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 21 أغسطس 2023

القضية رقم: CTFIC0033/2023

كلاس بومان

المدعي

ضد

مجموعة كوفلر الشرق الأوسط ذ.م.م

المدعى عليها

---

الحكم

---

هيئة المحكمة:

حضرة القاضي فريتز براند

حضرة القاضي علي مالك، مستشار الملك

حضرة القاضي يونغ جيان جانغ

## الأمر

1. يجب على المدعى عليها أن تسدد للمدعى على الفور مبلغًا وقدره QAR 4,349، بالإضافة إلى فائدة بنسبة 5% سنويًا على المبلغ المذكور اعتبارًا من 22 مايو 2022 وحتى تاريخ السداد.
2. يجب على المدعى عليها أن تسدد للمدعى على الفور مبلغًا وقدره 3,200 يورو، بالإضافة إلى فائدة بنسبة 5% سنويًا على المبلغ المذكور اعتبارًا من 22 مايو 2022 وحتى تاريخ السداد.
3. يجب على المدعى عليها دفع التكاليف التي تكبدها المدعى في متابعة هذه الإجراءات القضائية، على النحو الذي يحدده رئيس قلم المحكمة إذا لم يتم الاتفاق بين الطرفين. الحكم
4. يتمثل المدعى في هذه القضية في السيد/كلاس بومان، وهو مواطن هولندي مقيم في هولندا.
5. المدعى عليها، مجموعة كوفلر الشرق الأوسط ذ.م.م، وهي شركة تأسست لدى مركز قطر للمال ("مركز قطر للمال")، حيث إنه تم ترخيصها لتقديم خدمات مهنية، بما في ذلك إدارة المشروعات والفعاليات.
6. ومن ثم فإن هذه المحكمة تختص بالبث في هذا النزاع بموجب المادة 9.1.3 من لائحة المحكمة وقواعدها الإجرائية ("القواعد").
7. بالنظر إلى المبالغ ذات الصلة وطبيعة المسائل المثارة في هذه الدعوى، فقد صنف رئيس قلم المحكمة الدعوى ضمن مسار دعاوى المطالبات الصغيرة المنظورة أمام هذه المحكمة بموجب توجيه الممارسة رقم 1 لعام 2022. ووفقًا لهذا التوجيه الإجرائي، فقد خلصنا إلى أنه من المناسب تحديد المسائل في هذه القضية على أساس المواد المكتوبة المعروضة علينا، ومن دون عقد جلسة شفوية. لم يطلب أي من الطرفين جلسة شفوية.
8. تم تمثيل كلا الطرفين بصورة قانونية. بعد إرسال دعوى المدعى مع المستندات الداعمة إلى المدعى عليها في 8 يونيو 2023، قدمت المدعى عليها دفاعها مع المستندات الداعمة في 19 يوليو 2023. وبناءً على ذلك، قدم المدعى ردًا في 23 يوليو 2023، وردت عليه المدعى عليها من خلال مذكرة تعقيبية.
9. أكد المدعى في رده أن الدفاع قد تأخر 13 يومًا وحثنا إلى القول بأنه غير مقبول. ولا نجد تفسير المدعى عليها لعدم امتثالها لتوجيهات المحكمة مقنعًا، لكننا قد خلصنا إلى أنه سيكون من الخطأ رفض الدفاع مع مراعاة الهدف السائد في القواعد وعدم وجود أي تحيز للمدعى بسبب التقديم المتأخر. ينبغي أن نؤكد أنه من المهم تقديم المرافعات في الوقت المحدد، وإذا لزم مزيد من الوقت، فيُقدم طلب للحصول على وقت إضافي قبل انتهاء تاريخ تقديم المرافعة المعنية. ونظرًا لأن المذكرة التعقيبية المقدمة من المدعى عليها لم تقدم أي شيء جديدًا، فقد قررنا عدم الحاجة إلى مزيد من المرافعات.
10. نشأت الدعوى من عقد عمل مُبرم بين الطرفين في 1 أبريل 2023 ("عقد العمل") والذي بموجبه قامت المدعى عليها بتعيين المدعى بصفته مدير عمليات لمدة محددة من 1 أبريل 2022 حتى 31 يناير 2023. وبموجب البند 5.1 من عقد العمل، كان الراتب الأساسي للمدعى 12,000 يورو شهريًا.
11. كما هو مصاغ في نموذج الدعوى، فإن المطالبة الأولى للمدعى كانت بمبلغ 24,000 يورو، وهو ما يمثل راتبه لمدة شهرين. ودعمًا لهذه المطالبة، يؤكد المدعى أنه خلال فترة عمله، حصل على راتبه الأساسي بالكامل، باستثناء شهري ديسمبر 2022 ويناير 2023.

12. ترد الوقائع الأساسية المتعلقة بمطالبة المدعى بالراتب غير المدفوع على النحو التالي وفقاً لمرافعاته (المدعومة من خلال بيان الحقيقة).

13. في 25 نوفمبر 2022، مرض المدعى وأبلغ المدعى عليها أنه سيأخذ إجازة مرضية. وفي 27 نوفمبر 2022، عاد إلى منزله في هولندا لتلقي العلاج الطبي.

14. في 29 نوفمبر 2022، أرسل المدير القانوني للمدعى عليها رسالة بريد إلكتروني إلى المدعى لإبلاغه، من بين أمور أخرى، بما يلي:

يرجى ملاحظة أنك ستحتاج إلى تقديم شهادة طبية من مؤسسة طبية قطرية معتمدة مسجلة في قطر مرة واحدة على الأقل كل 7 أيام خلال أي فترة غياب بسبب المرض.

15. في 1 ديسمبر 2022، أشار السيد/واكدي لدى المدعى عليها في رسالة بريد إلكتروني في ذلك التاريخ إلى أن الشهادة التي قدمت كانت غير مرضية وسأله، "هل يمكنك الحصول على شهادة من مؤسسة في هولندا؟" وكما ذكر: "أحتاج إلى شهادة للأسبوع 19-24 نوفمبر وشهادة لهذا الأسبوع أيضاً".

16. في 7 ديسمبر 2022، قدم المدعى إلى المدعى عليها شهادة طبية ("شهادة ديسمبر") موقعة وصادرة من ممارس طبي في هولندا، باللغة الهولندية، حيث تم التصديق فيها على أنه "غير لائق تماماً للعمل لمدة 4 إلى 6 أسابيع اعتباراً من 25 نوفمبر 2022".

17. وردت المدعى عليها برسالة بريد إلكتروني بتاريخ 9 ديسمبر بالشروط التالية

كما تمت الإشارة في مراسلاتي السابقة، فإننا نحتاج إلى شهادة طبية تفيد بأنك غير قادر على أداء واجباتك، لكن يجب أن تقدم من قبل مؤسسة طبية قطرية مسجلة في قطر كل 7 أيام على الأقل خلال أي فترة غياب بسبب المرض. ولكي يحق لك الحصول على إجازة مرضية منذ رسالتك الأولى، فسنحتاج إلى ثلاث شهادات طبية، واحدة للأسبوع 20-24 نوفمبر، وواحدة للأسبوع 27 نوفمبر-1 ديسمبر، وواحدة للأسبوع 4-8 ديسمبر. فهل يمكنك تقديم ذلك؟

18. قرب نهاية ديسمبر 2022، حاول المدعى إجراء ترتيبات مع المدعى عليها لاستئناف واجبات عمله في يناير 2023 عن طريق رسائل عبر واتس أب) والمكالمات الهاتفية، لكن المدعى عليها لم ترد ورفضت ببساطة دفع راتبه عن شهري ديسمبر 2022 ويناير 2023.

19. كأساس قانوني لدفاعها ضد هذه المطالبة، تعتمد المدعى عليها على أحكام المادة 38 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للعمل لعام 2020 والتي تم دمجها صراحةً بالإحالة بموجب البند 7 من عقد العمل.

20. تنص المادة 38 في الشروط ذات الصلة على ما يلي:

(1) يحق للموظف الحصول على إجازة مرضية بإجمالي 60 يوم عمل في أي فترة قدرها 12 شهراً.

(2) يجب على الموظف الذي يتغيب بسبب المرض إخطار صاحب العمل في أقرب وقت ممكن عملياً... بأن الموظف غير قادر على أداء الواجبات المنوطة به.

(3) يجب على الموظف... تقديم شهادة طبية تُفيد بأن الموظف غير قادر على أداء واجباته، مرة واحدة على الأقل كل 7 أيام خلال أي فترة غياب بسبب المرض، إذا طلب صاحب العمل ذلك.

(4) يحق للموظف الحصول على راتبه المعتاد خلال الإجازة المرضية المُأخوذة بموجب هذه المادة.

(5) يحق لصاحب العمل حجب الراتب خلال الإجازة المرضية إذا لم يقدم الموظف الإخطار المطلوب بموجب الفقرة (2) ما لم يقدم الموظف شهادات طبية حسبما قد يكون مطلوبًا بموجب الفقرة (3) من هذه المادة.

...

21. كأساس واقعي لدفاعها، تعتمد المُدَّعي عليها على رسائل البريد الإلكتروني الصادرة في ديسمبر 2022 ويناير 2023 والتي قُدم فيها الطلب مرارًا وتكرارًا للحصول على شهادة طبية كل 7 أيام ولم يستجب المُدَّعي له.

22. كان رد المُدَّعي الوحيد على هذه الادعاءات في رده يتمثل في أن المُدَّعي قدم شهادة طبية سارية المفعول إلى المُدَّعي عليها في 7 ديسمبر 2022، والتي امتثلت لطلب المُدَّعي عليها المحدد للحصول على شهادة طبية من هولندا.

23. في مذكرتها التعقيبية، تنكرت المُدَّعي عليها أن شهادة ديسمبر سارية بخصوص ذلك، لذا فإنها تؤكد أن اللغتين الوحيدتين المُعترف بهما لدى مركز قطر للمال هما اللغتان العربية والإنجليزية.

24. نجد أنه من غير الضروري أن نقرر صحة الحجة التي أُثيرت في المذكرة التعقيبية. وبالمثل، نجد أنه من غير الضروري تقرير ما إذا كان يحق للمُدَّعي عليها الإصرار على الشهادات الطبية الصادرة عن المؤسسات الطبية المُسجلة في قطر.

25. نقول ذلك لأنه من الواضح لنا أنه كان يحق للمُدَّعي عليها الإصرار على ذلك، بموجب المادة 38 من لوائح العمل لعام 2020، على الأقل كل 7 أيام خلال فترة المرض المزعومة للمُدَّعي. حتى لو لم يكن للمُدَّعي عليها الحق في طلب شهادات طبية صادرة في قطر، فإنه يحق لها طلب شهادة طبية في ما يتعلق بكل فترة قدرها 7 أيام، وقد تكررت الطلبات بخصوص ذلك ولقت تجاهلاً من المُدَّعي على مسؤوليته، وليس هناك ببساطة إجابة للقول بأن الطبيب الهولندي أعرب عن وجهة نظره مُقدمًا بأن المُدَّعي لن يكون لائقًا للعمل لمدة 4-6 أسابيع. ليس هناك إجابة لأنه من الواضح أخفق في الامتثال للشروط الواضحة للمادة 38 والتي تنص صراحة على فرض عقوبة على عدم الامتثال.

26. كان من الممكن أن يصبح الموقف مختلفًا تمامًا إذا قدم المُدَّعي شهادة طبية من هولندا كل 7 أيام أو إذا كان هناك بعض الأدلة على أن المُدَّعي كان لسبب ما غير قادر على القيام بذلك. لكن الأمر ليس كذلك.

27. فالموقف المرتبط بمطالبة الراتب عن شهر يناير 2023 أكثر تعقيدًا إلى حد ما. ونظرًا لأن المُدَّعي لم يطالب به على أنه إجازة مرضية، فيبدو أنه يخضع للمادة 21 من لوائح العمل لعام 2020 والتي تنص في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

21. استحالة العمل

... إذا وصل الموظف إلى مكان عمله جاهزاً لأداء واجباته، لكنه لم يستطع أداءها لأسباب خارجة عن سيطرته، فإنه سيُعدّ قد أدى عمله، ويحق له الحصول على كل المنزليات المنصوص عليها في عقد عمله".

28. وفي ما يتعلق بعقد العمل، فإن مكان عمل المُدَّعي يمثل مكتب المُدَّعي عليها في الدوحة. والسؤال الذي يطرح نفسه يكمن في ما إذا كانت رسائل (الواتس أب) التي اعتمد عليها المُدَّعي في أوراقه ستفي بمتطلبات المادة 21. من وجهة نظرنا، فإنها لا تقوم بذلك. فالرسالة الأولى صادرة بتاريخ 23 ديسمبر 2022. وقد ذكرت فقط، "إن شفائي يسير في الاتجاه الصحيح، لكنني لم أشفَ تمامًا بعد". وفي الرسالة الثانية الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2022، سعى المُدَّعي فقط لترتيب اجتماع لمناقشة السُّبل التي يمكن انتهاجها في يوم الاثنين 2 يناير 2023. من وجهة نظرنا، لا يمكن اعتبار رسائل (الواتس أب) هذه بديلاً عن قيام المُدَّعي بمهام عمله في مكاتب المُدَّعي عليها في الدوحة في 2 يناير 2023. هذا يعني أن مطالبة المُدَّعي براتبه في يناير 2023 يجب أن يتم رفضها أيضاً.

29. تتمثل المطالبة الإضافية للمُدَّعي في التعويض عن نفقات الانتقال المتكبدة في تنفيذ عمله في نوفمبر 2022 بمبلغ 4,349.00 ريالاً قطرياً.

30. يتمثل الأساس المشترك في أنه يحق للمُدَّعي المطالبة بنفقات الانتقال بموجب البند 5.3 من عقد العمل. ويبدو أن الرد الوحيد الذي قدّمته المُدَّعي عليها يعتمد على الادعاء غير المدعوم بالأدلة أنه قد تم سداد كل نفقات الانتقال إلى المُدَّعي. وفي ضوء الدوافع التفصيلية لهذه المطالبة، فإننا غير مقتنعين بهذا الرد. ومن ثم، فإننا نقترح إصدار حكم لصالح المُدَّعي بمبلغ هذه المطالبة.

31. تتعلق المطالبة الثالثة بالإجازة السنوية بمبلغ 4,800 يورو والتي تُحتسب على أساس 400 يورو في اليوم (12,000 يورو مقسوماً على 30 × 12). ودعماً لمطالبته لمدة 12 يوماً، يزعم المُدَّعي أنه، بالرغم من أن البند 6 من عقد العمل ينص على إجازة سنوية مدتها 15 يوماً، إلا أن المادة 33 من لوائح العمل لعام 2020 تفوق ذلك حيث تنص على فترة إجازة سنوية لا تقل عن 20 يوماً. وبناءً على ذلك، يزعم المُدَّعي بأنه كان يحق له الحصول على إجازة مدتها 17 يوماً عن فترة 10 أشهر، وحصل منها على 5 أيام فقط.

32. في ضوء المادة (1)8 من لوائح العمل لعام 2020، فإن الزعم بأن البند 6 من عقد العمل قد تم تجاوزه بالحد الأدنى القياسي للإجازة السنوية وقدرها 20 يوماً في السنة، يركز على أساس جيد. لا تنكر المُدَّعي عليها الوقائع التي تستند إليها المطالبة. ولكن في ضوء ما توصلنا إليه من أن المُدَّعي قد عمل في الواقع لمدة 8 أشهر فقط، فإنه يجب خفض مطالبته إلى 13 يوماً (20 يوماً في السنة مقسمة إلى 8 أشهر) مطروحاً منها 5، أي 8 أيام. وبناءً على ذلك، نجد أنه، تحت هذا العنوان، يحق للمُدَّعي الحصول على تعويض قدره 3,200 يورو.

33. تتمثل المطالبة الرابعة والأخيرة في مبلغ وقدره 16,000 ريال قطري لتعويضه عن الإخفاق المزعوم للمُدَّعي عليها في تزويده بالسكن المتفق عليه. ودعماً لهذه المطالبة، يزعم المُدَّعي أنه (1) بموجب البند 5.3 من عقد العمل، كان يحق له الحصول على شقة بغرفة نوم واحدة؛ و(2) بدلاً من ذلك، كان مطالباً بمشاركة مكان الإقامة مع عدة أفراد آخرين؛ و(3) يحق له الحصول على تعويض عن الانزعاج الذي عانى منه نتيجة لذلك بمبلغ وقدره 2,000 ريال قطري شهرياً من أبريل إلى نوفمبر 2022.

34. ورد المُدَّعي عليها على هذه المطالبة يتمثل في أن المُدَّعي اختار البقاء في سكن مشترك. وفي رده، نفى المُدَّعي أن الأمر كان كذلك. ولكن في ظل عدم وجود أي دليل على اعتراضات سابقة للمُدَّعي حول جودة الإقامة المُقدمة له، فليس لدينا أساس للبت في هذا النزاع الواقعي لصالح المُدَّعي. وعلى أي حال، لم يقدم المُدَّعي أي دليل على المبلغ الذي يطالب به. وبناءً على ذلك، نجد أنه يجب رفض هذه المطالبة.

35. بالرغم من أن المُدَّعي حقق نجاحًا جزئيًا فقط، إلا أننا وجدنا أنه يحق له الحصول على التكاليف التي تكبدها في متابعة هذه الإجراءات القضائية والفائدة على مبلغ الحكم.

36. وهذه هي أسباب الأوامر القضائية التي نقترح إصدارها.

وبهذا أمرت المحكمة،



[ختم]

[توقيع]

حضرة القاضي فريتزبراند

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل

ممثل المُدَّعي مكتب عيسى السليطي للمحاماة (الدوحة، قطر).

ممثل المُدَّعى عليها مكتب السليطي للمحاماة (الدوحة، قطر).