**29 ابريل 2024**

**لدى محكمة الفجيرة الاتحادية**

**مذكرة جوابية**

**في الدعوى رقم 184/2024 عمالي جزئي**

**والدعوى المتقابلة رقم 376/2024 عمالي**

**مقدمة من:**

**المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً) / باول توماس ديشبورن**

**بوكالة المحامي / سعيد عبد الله السويدي**

**ضــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــد**

**المدعية أصلياً( المدعي عليها تقابلاً ) / شركة البروج للاستثمارات البترولية والغاز م م ح**

**أولا: الوقائع**

**يتمسك المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً) بجميع المذكرات السابق تقديمها واعتبارها جزء لا يتجزأ من المذكرة الماثلة ومكملة ومتممة له.**

**ثانيا: رداً على المذكرة المقدمة من المدعية أصلياً بجلسة 23/4/2024**

ينكر المدعى عليه أصلياً المدعي تقابلاً كل المزاعم الواردة بالمذكرة محل التعقيب لعدم صحتها ومخالفتها للحقيقة والواقع والقانون ويبدي المدعى عليه ما يلي:

أوردت المدعية بمذكرتها محل التعقيب انها لم تقم بإلغاء إقامة المدعى عليه كما زعم المدعى عليه بمذكرته وان كل ما أفادت به ان هناك اشخاص حضروا الى الشركة وانتحلوا صفة مديرين بمساعدة المدعى عليه، كما ان المدعية لم تطلب من المدعى عليه التوقف عن العمل وحاولت الإتصال به أكثر من مرة للقيام بمباشرة اعماله وهو ما أضر بالشركة، وارفقت المدعية تقرير حضور وانصراف المدعى عليه الذي يؤكد ان آخر تاريخ عمل للمدعى عليه هو بتاريخ 26/12/2023.

واستطردت المدعية في مزاعمها بان بلاغ الهروب هو نتيجة عدم قيام المدعى عليه بالرد عليها، وان المدعى عليه قطع اتصالاته بكافة العاملين لدى الشركة ولذلك قدمت الشكوى العمالية، كما ان الشركة المدعية لم تصدر أي تعليمات للمدعى عليه بالعمل من المنزل.

واستطردت ايضاً المدعية مزاعمها في مذكرتها محل التعقيب بعدم صحة ما يدعيه المدعى عليه من ان الشركة مملوكة لشركة بجزر الكايمان وأنها أصدرت تعليمات له بالعمل من المنزل وانه لا توجد صلاحيات للسيد / سيف الهزايمة لإنهاء عمله حيث انه لم يصدر اليه تعليمات او أوامر من ملاك الشركة في جزر الكايمان. بالإضافة الى ذلك، واردفت المدعية بأن الأشخاص الذي يزعم المدعى عليه انهم مديرين والذي قام بمساعدتهم قد اضروا بالشركة.

وبالنظر الى ما أوردته المدعية من مزاعم وادعاءات يتبين عدم صحتها وأنها ما هي الا محاولة من المدعية لتغيير الحقيقة والزعم بادعاءات تخالف حقيقة الواقع والثابت بالأوراق وذلك على النحو التالي:

**بالنسبة الى الأشخاص التي تزعم المدعية انهم غير ممثلين او مدراء للشركة المالكة بروج انرجي ليمتد او ليس لهم صفة فان هذا عاري تماماً عن الصحة وذلك على النحو التالي:**

1. ان الشركة المدعية شركة منطقة حرة كائنة بإمارة الفجيرة ومملوكة بالكامل لشركة بروج انيرجي ليمتد وهي شركة بجزر الكايمان مملوكة بنسبة 85.6% لشركة بي بي جي أي سي هولدنجز ليمتد والتي صدر قرار بتصفيتها بتاريخ 20 نوفمبر 2023 بموجب الحكم الصادر عن المحكمة العليا في جزر الكايمان والذي بموجبه تم تعيين السيد / ألكسندر لوسون واخر المصفيين الرسميين المشتركين لشركة بي بي جي أي سي هولدنجز ليمتد المالكة لـ 85.6% من أسهم شركة بروج انيرجي ليمتد المالكة لـ 100% من أسهم الشركة الشاكية بروج للاستثمارات البترولية والغاز وفقا لما تم تقديمه من مستندات.
2. ان السيد/ ألكسندر لوسون وفضلاً عن كونه احد المصفيين الرسميين المشتركين لشركة بي بي جي أي سي هولدنجز ليمتد المالكة لـ 85.6% من أسهم شركة بروج انيرجي ليمتد، وهو في نفس الوقت مدير معين لإدارة شركة بروج انيرجي ليمتد المالكة 100% من أسهم الشركة الشاكية بروج للإستثمارات البترولية والغاز م. م. ح مقدمة الشكوى الماثلة وفقا لما تم تقديمه من مستندات.
3. وهدياً بما سبق يتضح للمحكمة الموقرة بان الأشخاص الذي تلقى المدعى عليه منهما التعليمات بالعمل من المنزل هما المدراء الاساسين للشركة وهما الذين يديرون الشركة كما اوضحنا بمذكراتنا السابقة والمذكرة الماثلة، الامر الذي تضحى معه مزاعم المدعية من ان المدعى عليه تغيب عن العمل ولم يصدر اليه تعليمات او أوامر من ملاك الشركة في جزر الكايمان غير صحيحة ومنافية للواقع والحقيقة الثابتة بالمستندات المرفقة.
4. اما فيما يتعلق بمزاعم المدعية من ان المدعى عليه قطع التواصل مع الشركة فانه عاري تماماً عن الصحة حيث ان المدعى عليه حاول التواصل مراراً وتكراراً مع المدعية وقسم الموارد البشرية لديها للإستفهام عن سبب معاملته بالطريقة الغريبة من قبل الشركة الا أنه لم يلقى جواباً واضحاً، كما طلب من مدير المدعية السيد سيف الهزايمة ارسال أي مراسلات إلى حساب البريد الإلكتروني الشخصي للمدعى عليه وفقاً للثابت.
5. **وكما اوضحنا بمذكراتنا السابقة بان المدعى عليه تم حجبه ومنعه من الوصول الى البريد الالكتروني الخاص بأعمال الشركة وطلب من مدير تكنولوجيا المعلومات التحقق من الأمر**، الا ان مدير تكنولوجيا المعلومات ابلغه انه تلقى بريد الالكتروني من السيد / سيف الهزايمة طالباً منه حجب ومنع المدعى عليه من استعمال البريد الالكتروني الخاص ، الأمر الذي يؤكد للمحكمة الموقرة كيدية هذه الشكوى والدعوى المقامة في حق المدعى عليه.
6. وهدياً بما سبق اوضحنا للمحكمة الموقرة حقيقة وصحة وقائع الدعوى فضلاً عن اقوال الشاهدة والتي اكدت في شاهدتها اثناء التحقيق انه تم حجب وصول المدعى عليه الى بريده الالكتروني بناء على تعليمات السيد / سيف الهزايمة وهو الأمر الذي اضطر المدعى عليه الى التواصل مع مدير مالك الشركة المدعية وتنفيذ تعليماته بالإمتناع عن الذهاب الى الشركة والعمل من المنزل لحين اشعار اخر، وذلك وفقاً للشهادة المرسلة الى المدعى عليه بتاريخ 26/3/2024 التي تؤكد ذلك .والمرفقة كمستند رقم 1 بحافظة مستندات مذكرة 15/4/2024 . الامر الذي يوكد للمحكمة الموقرة بان المدعى عليه لم يتغيب عن العمل وانما كان يعمل من المنزل وفقا للتعليمات التي تلقاها.

**اما فيما يتعلق بان المدعى متغيب عن العمل وان اخر تاريخ عمل له بتاريخ 26/12/2023 فان هذا عاري عن الصحة ويناقض ما تم تقديمه من المدعية نفسها والذي يؤكد كيدية الشكوى والدعوى الماثلة وذلك على النحو التالي:**

1. اوضحنا بمذكراتنا السابقة ان المدعى عليه حصل على اجازة يومي 25 و26/12/2023 بمناسبة اعياد الميلاد وبتاريخ 27/12/2023 عاد الى العمل بالشركة، وهذا ثابت لدى الشركة **كما هو ثابت من تقرير الحضور والأنصراف المقدم من المدعية نفسها والذي يدحض مزاعمها بان المدعى عليه لم يحضر الى الشركة بعد تاريخ 26/12/2023 حيث انه بالرجوع الى الكشف المقدم من المدعية يظهر وبجلاء ان المدعى عليه كان متواجد بالشركة بتاريخ 27/12/2023.**

***نقتبس لقطة من المستند المقدم من المدعية نفسها:***

****

***انتهي الاقتباس.***

حيث الثابت من اللقطة بعاليه ان المدعى عليه كان متواجد داخل الشركة بتاريخ 27/12/2023 وليس كما تزعم المدعية بعدم حضوره وآخر يوم عمل له هو 26/12/2023 وهو ما يتبين معه ان مزاعم المدعية وتحديداً مديرها على الرخصة السيد / سيف الهزايمة ما هي الا محاولة كيدية منه لإنهاء عمل المدعى عليه دون سبب وبالمخالفة للقانون ولسياسة الشركة.

1. **وهدياً بما سبق يتضح للمحكمة الموقرة صحة بطلان فصل المدعى عليه من الخدمة** كون ان مدير المدعية السيد / سيف أقام كيداً بالمدعى عليه ونتيجة لقيامه بالتعاون مع مفوضي الشركة المالكة هذه الدعوى ودعاوى اخرى جزائية وجميعها كيدية دون وجه حق، ودون ان يكون مصدر قرار الفصل المدعو / سيف يمتلك صلاحية استصدار هذا القرار، اذ ان هذا القرار يشترط اخذ موافقة والرجوع الى الإدارة العليا للشركة المالكة وفقا للوائح والسياسات بالشركة المالكة ولجميع الشركات التابعة لها والتي تندرج تحت مسمى (مدونة الاخلاقيات والسلوك التجاري) وهي التي تحدد المسئوليات وكيفية اتخاذ القرارات مع المسئولين التنفيذيين الذي من بينهم المدعى عليه والتي نسرد منها ما يلي:

*“* ***ينص البند 10.1: "يجب الإبلاغ عن الأفعال المحظورة بموجب هذا النظام والتي تشمل أعضاء مجلس الإدارة أو المسؤولين التنفيذيين إلى لجنة التدقيق"***

***. ينص البند 3.6 من ميثاق لجنة التعويضات لشركة BEL فيما يتعلق بالواجبات والمسؤوليات، والذي ينطبق أيضًا على شركة BPGIC باعتبارها شركة تابعة لشركة BEL، على أن تتحمل اللجنة المسؤولية: "المراجعة والموافقة و عندما يكون ذلك مناسبًا، التوصية لمجلس الإدارة بالموافقة على أي اتفاقيات توظيف وأي ترتيبات أو خطط إنهاء الخدمة، بما في ذلك أي مزايا يتم تقديمها فيما يتعلق بتغيير السيطرة، للرئيس التنفيذي والمسؤولين التنفيذيين الآخرين، والتي تتضمن القدرة على اعتماد، تعديل وإنهاء هذه الاتفاقيات أو الترتيبات أو الخطط”.***

1. وهدياً بما تقدم ووفقاً للسياسات والاحكام المعمول بها لدى الشركة ومالكتها بروج انرجي ليمتد السالف الإشارة اليها فانه لا يحق لمدير المدعية المدعو / سيف الهزايمة باي حال من الأحوال القيام باتخاذ اجراء بإنهاء عمل المدعى عليه وهو مسؤول تنفيذي الا بعد الحصول على موافقة لجنتي التدقيق والتعويضات، الامر الذي يضحى معه القرار الذي اتخذ في حق المدعى عليه وهو مسئول تنفيذي فان القرار باطل وغير صحيح ،حيث يجب ان يكون بموافقة مسبقة من الشركة المالكة ( بروج انرجي ليمتد ) .

**ومن باب سد الذرائع على المدعية يبدي المدعى عليه أيضا ما يلي:**

**تزعم وتنعى الشركة المدعية على خلاف الحقيقة والواقع بان المدعى عليه انقطع عن العمل منذ تاريخ 26/12/2023 دون سابق انذار الامر الذي اضر بالشركة المدعية وحدا بها الى تقديم شكوى عمالية بإلغاء الإقامة وتعويضها 3 اشهر بدل انذار**.

1. وبالنظر الى ما تزعم به المدعية فانه يخالف والواقع والقانون وذلك على النحو التالي:

* اوضحنا للمحكمة الموقرة صحيح الوقائع لناحية ان المدعى عليه لم ينقطع عن العمل او يتغيب كما تزعم المدعية ابتداءً من تاريخ 26/12/2023، اذ ان الثابت من المستند المقدم من المدعية نفسها ومن مراجعة كاميرات الشركة وعملية الدخول والخروج بالشركة ان المدعى عليه كان متواجد بمكاتب الشركة بتاريخ 27/12/2023 أي بعد التاريخ الوارد بصحيفة الدعوى والمذكرة الماثلة، الأمر الذي يؤكد للمحكمة عدم صحة هذه المزاعم وتلفيقها في حق المدعى عليه.
* كما ان الثابت ان المدعية بذات التاريخ قامت بعمل حجب ومنع المدعى عليه من استخدام البريد الإلكتروني الخاص بالمدعى عليه ومنعه عن ممارسة أعماله واعاقة مهامه.
* الثابت أيضاً ان المدعى عليه لم يتغيب وانه عمل من المنزل بناء على تعليمات من مالكة الشركة المدعية كما اوضحنا بعالية.
* فضلاً عن ان مدونة الإخلاقيات والسلوك بالشركة لا تمنح مدير المدعية القيام بإنهاء عمل المدعى عليه قبل اتخاذ موافقة من الشركة المالكة.
* وهدياً لما سبق جميعاً، يتضح مدى كيدية الدعوى المقامة من الشركة المدعية ضد المدعى عليه، وكما ان المدعى عليه حقيقة يستغرب من هذه التصرفات فكيف يتم إنهاء عمل وارسال خطاب بإنهاء عمله وقبل ذلك منع وحجب وصوله الى البريد الالكتروني الخاص به بالشركة، وبعد كل ذلك تدعي المدعية بالمطالبة ببدل إنذار بالمخالفة لجميع النصوص القانونية حيث ان كل هذه الأفعال والأعمال مخالفة لنصوص القانون التي تستند اليها المدعية والقيام بتفسيرها على هوائها.

1. تستند المدعية في دعواها على نص المادة 44 من مرسوم بقانون اتحادي رقم 14/2022 والذي ينص على انه *"لصاحب العمل فصل العامل دون انذار بعد أجراء تحقيق خطي معه ويكون قرار الفصل كتابيا ومسببا ويسلمه صاحب العمل او من ينوب عنه الي العامل في أي من الحالات الاتيه "*

حيث تنص الفقرة 8 التي تزعم الشركة بالاستناد عليها أن *" تغيب العامل دون سبب مشروع او عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من عشرين يوما متقطعا خلال السنة الواحدة او أكثر من 7 أيام متتالية "*

كما تزعم في الاسناد أيضا بالفقرة 3 من نص المادة 43 من ذات المرسوم والذي ينص على *" يجب على الطرف الذي لم يلتزم بفتره الإنذار ان يودي الى الطرف الاخر تعويضا يسمى بدل انذار"*.

هذا ومن المقرر بنص المادة 43 الفقرة (1) انه *"يجوز لاي من طرفي عقد العمل انهاء العقد لاي سبب مشروع شريطه انذار الطرف الاخر كتابة والالتزام بالعمل خلال مدة الإنذار المتفق عليها في العقد."*

هدياً لما كان الثابت بالمادة سالفة الذكر على أي من طرفي العقد في حال رغبته في إنهاء علاقة العمل ان يخطر الطرف الاخر بموجب إنذار، وفي حال عدم الإلتزام أي من الطرفين بفتره الإنذار فانه يكون مكلف في تلك الحالة بسداد تعويض يسمى بدل الإنذار وفقا للفقرة 3 من المادة 43.

ولما كان الثابت ان المدعى عليه لم يتغيب عن العمل على النحو السالف بيانه وقد خلت الأوراق ولم تقدم المدعية وعليها عبء الاثبات ما يفيد تقدم المدعى عليه استقالته من العمل، زاعمةً فقط تغيبه عن العمل ورتبت على ذلك الزعم الغير صحيح، قرارها بإنهاء خدمة المدعى عليه من العمل وبالتالي وفي ظل عدم تقديم المدعى عليه استقالته من العمل وان واقع الحال يتمثل في انهاء عمله تعسفياً من مدير المدعية بما تنتفي معه احقية المدعية في المطالبة ببدل الإنذار كون انها هي من قامت بإنهاء خدمة المدعى عليه الذي لم يتقدم باستقالته مما تكون معه تلك المطالبة على غير أساس ومستوجبة الرفض.

وفي سياق متصل فان المادتين التي تستند اليهما لا تنطبقان على المطالبة بهذه الدعوى استناداً الى الحقائق التالية:

* بداية لم يتغيب المدعى عليه سواء غياب متصل او متقطع.
* لم يتقدم المدعى عليه بالاستقالة من العمل، بل تم إنهاء خدمته.
* لم تقم الشركة بإجراء تحقيق كتابي مع المدعى عليه وفقاً لما الزمها به القانون.
* ثبوت علم المدعية ومديرها المدعو سيف بالتصريح للمدعى عليه من العمل من المنزل وفقاً لتعليمات الشركة المالكة للمدعية.
* ان الشركة المدعية ومديرها على علم تام بقيامهما بقيد بلاغ جزائي ضد المدعى عليه وان الشركة على علم بمكان تواجده فكيف تقوم بتقديم بلاغ هروب ضده وهي في الأساس اقامت بلاغ جزائي عليه، حيث ان كل هذه الأفعال التي قامت بها المدعية مخالفة للواقع والقانون ومستوجبة للرفض.

فضلاً عما تقدم بطلان القرار المتخذ قبل المدعى عليه بإنهاء خدمته لأنه كما اوضحنا بعالية فانه قرار فردي من مدير المدعية دون الموافقة عليه من الشركة المالكة، حيث انه يخالف السياسات الخاصة بالشركة التي نصت على أنه في حالة انهاء أحد المسئولين التنفيذين يجب ان يكون بموافقة من المالك وان هذا لم يحدث الامر الذي يؤدي الى بطلان هذا القرار فضلا عن الشهادة الصادرة من الشركة المالكة والتي توكد علي بطلان قرار فصله .

**ثالثاً: طلب عارض بدعوى متقابلة:**

وفقا لما تم توضيحه في الرد على الدعوي الأصلية من عدم قيام المدعية بسداد رواتب المدعي تقابلا منذ 26/11/2023 وحتى تاريخ 26/2/2024 مبلغ وقدره 240000 درهم.

فضلا عن الاضرار التي اصابت المدعي تقابلا نفسيا ومعنويا من جراء هذا الفصل الباطل الذي قام به مديرها بدون وجه حق او صفه تخوله القيام بذلك فانه يطالب إلزام المدعية أصلياً المدعى عليها تقابلاً بتعويض المدعى عليه أصلياً المدعي تقابلاً مبلغ وقدره 240000 درهم. نتيجة الأفعال التي قامت بها. فضلاً عن بطلان قرار انهاء عمل المدعى عليه لصدوره ممن لا يملك صلاحية اصدار هذا قرار وإلغاء بلاغ الهروب المقام ضد المدعي تقابلا.

**بنـــــــــــــــــــاءً علــــــــــــــــــــــــــيه:**

يلتمس المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً) من المحكمة الموقرة الحكم بالآتي:

**أولاً: في الدعوي المتقابلة رقم 376/2024 عمالي.**

1. ضم الدعوي رقم 376/2024 الي الدعوي الأصلية رقم 184/2024 ليصدر فيهما حكماً واحداً.
2. إلزام المدعية اصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بسداد بدل رواتب المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً) عن الفترة من 26/11/2023 وحتى تاريخ 26/2/2024 مبلغ وقدره 240,000 درهم.
3. إلزام المدعية اصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بتعويض المدعي تقابلاً بمبلغ وقدره 240,000 درهم نتيجة الأفعال التي قامت بها المدعية أصلياً.
4. بطلان قرار انهاء عمل المدعى عليه لصدوره ممن لا يملك صلاحية اصدار هذا قرار وإعادته الي العمل مرة وصرف جميع رواتبه حتى تاريخه.
5. الغاء قرار الهروب المقيد ضد المدعى تقابلاً.

**ثانياً: في الدعوى الأصلية**

* رفض الدعوى الأصلية لعدم الصحة والثبوت والزامها بالرسوم والمصاريف .

**احتياطياً:**

* ندب خبير تقني من دائرة القضاء لبحث كاميرات الشركة المدعية اثباتاً لتواجد المدعى عليه أصلياً بالشركة بتاريخ 27/12/2023 وتبيان تاريخ غلق البريد الالكتروني الخاص به وبحث البريد الالكتروني الخاص بالسيد / سيف الهزايمة وصولا لإصداره قراره بحجب البريد الالكتروني الخاص بالمدعى عليه من عدمه، بالإضافة الى بحث مدونه اخلاقيات الشركة للتأكد من عدم صلاحيته بإنهاء عمله وفصله من العمل ولتبيان بطلان قرار الفصل.

**وتفضلوا بقبول وافر الاحترام**

**بالوكالة عن المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً)**

**المحامي / سعيد عبد الله السويدي**