

29 أبريل 2024

لدى محكمة الفجيرة الاتحادية

مذكرة جوابية

في الدعوى رقم 2024/184 عمالي جزئي

والدعوى المتقابلة رقم 2024/376 عمالي

مقدمة من:

المدعى عليه أصلياً (المدعى تقابلاً) / باول توماس ديشبورن

بوكالة المحامي / سعيد عبد الله السويدي

ضد

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

أولاً: الوقائع

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

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

ينكر المدعى عليه أصلياً المدعى 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 2023/12/26.

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 الكايماي وأنها أصدرت تعليمات له بالعمل من المنزل وانه لا توجد صلاحيات للسيد / سيف الهزيمة لإنهاء عمله حيث انه لم يصدر اليه تعليمات او أوامر من ملاك الشركة في جزر الكايماي. بالإضافة الى ذلك، وارفقت المدعية بأن الأشخاص الذي يزعم المدعى عليه انهم مديرين والذي قام بمساعدتهم قد اضرروا 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 انرجي ليمتد وهي شركة بجزر الكايماي مملوكة بنسبة 85.6% لشركة بي بي جي أي سي هولدنجز ليمتد والتي صدر قرار بتصفيها بتاريخ 20 نوفمبر 2023 بموجب الحكم الصادر عن المحكمة العليا في جزر الكايماي 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 انبرجي ليمتد المالكة لـ 100% من أسهم الشركة  
الشاكية بروج للاستثمارات البترولية والغاز وفقاً 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 انبرجي ليمتد، وهو في نفس الوقت مدير معين لإدارة شركة بروج انبرجي ليمتد المالكة 100% من أسهم الشركة الشاكية بروج للإستثمارات البترولية والغاز م. م. ح مقدمة الشكوى الماثلة وفقاً 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 والمذكورة الماثلة، الامر الذي تضجى 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 الغربية من قبل الشركة الا أنه لم يلقى جواباً واضحاً، كما طلب من مدير المدعية السيد سيف الهزيمة ارسال أي مراسلات إلى حساب البريد الإلكتروني الشخصي للمدعى عليه وفقاً للثابت.

5. وكما اوضحنا بمذكراتنا السابقة بان المدعى عليه تم حجب ومنعه من الوصول الى البريد الإلكتروني الخاص بأعمال الشركة وطلب من مدير تكنولوجيا المعلومات التحقق من الأمر، الا ان مدير تكنولوجيا المعلومات ابلغه انه تلقى بريد الإلكتروني من السيد / سيف الهزيمة طالباً منه حجب ومنع المدعى عليه من استعمال البريد الإلكتروني 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 شهادتها اثناء التحقيق انه تم حجب وصول المدعى عليه الى بريده الإلكتروني بناء على تعليمات السيد / سيف الهزيمة 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 2024/3/26 التي تؤكد ذلك. والمرفقة كمستند رقم 1 بحافظة مستندات  
مذكرة 2024/4/15. الامر الذي يؤكد للمحكمة الموقرة بان المدعى عليه لم يتغيب عن العمل وانما كان  
يعمل من المنزل وفقاً للتعليمات التي تلقاها.

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

7. اوضحنا بمذكراتنا السابقة ان المدعى عليه حصل على اجازة يومي 25 و 26/12/2023 بمناسبة اعياد  
الميلاد وبتاريخ 2023/12/27 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 2023/12/26 حيث انه بالرجوع الى الكشف المقدم من المدعية يظهر وبجلاء ان  
المدعى عليه كان متواجد بالشركة بتاريخ 2023/12/27.

نقتبس لقطة من المستند المقدم من المدعية نفسها:

8712 paul

12/27/23 8:45 IN

انتهى الاقتباس.

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

8. 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 أيضاً على شركة BPGIC باعتبارها شركة تابعة لشركة BEL، على أن تتحمل اللجنة المسؤولية: "المراجعة والموافقة وعندما يكون ذلك مناسباً، 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."

9. وهدياً بما تقدم ووفقاً للسياسات والاحكام المعمول بها لدى الشركة ومالكها بروج انرجي ليمتد السالف الإشارة إليها فانه لا يحق لمدير المدعية المدعو / سيف الهزيمة باي حال من الأحوال القيام باتخاذ اجراء بإنهاء عمل المدعى عليه وهو مسئول 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 أيضاً ما يلي:

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

10. 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 2023/12/26، 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 2023/12/27 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 واعاقه 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 الإلكتروني الخاص به بالشركة، وبعد كل ذلك تدعي المدعية بالمطالبة ببديل إنذار بالمخالفة لجميع النصوص القانونية حيث ان كل هذه الأفعال والأعمال مخالفة لنصوص القانون التي تستند اليها المدعية والقيام بتفسيرها على هوائها.
- 11. تستند المدعية في دعواها على نص المادة 44 من مرسوم بقانون اتحادي رقم 2022/14 والذي ينص على انه "لصاحب العمل فصل العامل دون انذار بعد اجراء تحقيق خطي معه ويكون قرار الفصل كتابيا ومسببا ويسلمه صاحب العمل او من ينوب عنه الي العامل في أي من الحالات الاتية"  
حيث تنص الفقرة 8 التي تزعم الشركة بالاستناد عليها أن "تغيب العامل دون سبب مشروع او عذر يقبله صاحب العمل لأكثر من عشرين يوماً 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 بفترة 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 إنهاء العقد لاي سبب مشروع شريطه انذار الطرف الاخر كتابة والالتزام بالعمل خلال مدة الإنذار المتفق عليها في العقد".

هدياً لما كان الثابت بالمادة سالفه 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 بفترة الإنذار فانه يكون مكلف في تلك الحالة بسداد تعويض يسمى بدل الإنذار وفقاً 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 إنهاء عمله تعسفياً من مدير المدعية بما تنتفي معه احقية المدعية في المطالبة ببديل 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 ألزمها 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 المسؤولين التنفيذيين يجب ان يكون بموافقة من المالك وان هذا لم يحدث الامر الذي يؤدي الى بطلان هذا القرار فضلاً عن الشهادة الصادرة من الشركة المالكة والتي تؤكد علي بطلان قرار فصله .

#### ثالثاً: طلب عارض بدعوى متقابلة:

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

فضلا عن الاضرار التي اصابته 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.

#### بناءً عليه:

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

أولاً: في الدعوى المتقابلة رقم 2024/376 عمالي.

1. ضم الدعوى رقم 2024/376 الى الدعوى الأصلية رقم 2024/184 ليصدر فيهما حكماً واحداً.



2. إلزام المدعية أصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بسداد بدل رواتب المدعى عليه أصلياً (المدعى تقابلاً) عن الفترة من 2023/11/26 وحتى تاريخ 2024/2/26 بمبلغ وقدره 240,000 درهم.
3. إلزام المدعية أصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بتعويض المدعى تقابلاً بمبلغ وقدره 240,000 درهم نتيجة الأفعال التي قامت بها المدعية أصلياً.
4. بطلان قرار إنهاء عمل المدعى عليه لصدوره ممن لا يملك صلاحية إصدار هذا قرار وإعادته الي العمل مرة وصرف جميع رواتبه حتى تاريخه.
5. إلغاء قرار الهروب المقيد ضد المدعى تقابلاً.

#### ثانياً: في الدعوى الأصلية

- رفض الدعوى الأصلية لعدم الصحة والاثبات والزامها بالرسوم والمصاريف .

#### احتياطياً:

- ندب خبير تقني من دائرة القضاء لبحث كاميرات الشركة المدعية اثباتاً لتواجد المدعى عليه أصلياً بالشركة بتاريخ 2023/12/27 وتبيان تاريخ غلق البريد الالكتروني الخاص به وبحث البريد الالكتروني الخاص بالسيد / سيف الهزيمة وصولاً 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 (المدعى تقابلاً)

المحامي / سعيد عبدالله السويدي

