

لدى محكمة الفجيرة الاتحادية

مذكرة جوابية

في الدعوى رقم 2024/184 عمالي جزئي

مقدمة من:

المدعى عليه / باول توماس ديشبورن

العنوان : مكتب سعيد عبدالله السويدي للمحاماة والاستشارات القانونية - إمارة دبي - ديرة - دوار الساعة - قرية الأعمال - بلوك B - مكتب 319 - هاتف 043256020 هاتف متحرك : 0504400073 رقم مكاني : 3148494432 البريد الإلكتروني : info@sw-advocates.com

بوكالة المحامي / سعيد عبدالله السويدي

ضد

المدعية / شركة البروج للاستثمارات البترولية والغاز م م ح

الفجيرة شارع الميناء - مدخل سور الخزانات البترولية بعد ميناء الفجيرة - مقر شركة البروج

هاتف رقم : 092016666 - 0526552244 .

تمهيد لازم

يشير المدعى عليه الى عدم صحة الدعوى المقامة من المدعية لبطلان القرار الصادر من السيد / سيف الهزايمة مدير الشركة بإنهاء عمله لصدوره ممن لا يملك صلاحية إصدار هذا القرار دون الرجوع الى مالكة الشركة وفقاً

للوائح وسياسات الشركة المالكة المعمول بها والتي تسري على الشركات التابعة لها ، حيث انه بموجب السياسات فانه لا يجوز انهاء عمل مسئول تنفيذي قبل اخذ موافقة من مالكة الشركة وهذا لم يحدث فضلاً عن كيدية هذه الدعوى في حق المدعى عليه وعدم صحتها قانوناً وفقاً لم سيتم توضيحه في متن هذه المذكرة.

ردا على المذكرة والمستندات المقدمة من المدعية بجلسة 2024/3/11

بداية ينكر المدعى عليه كل المزاعم الواردة بصحيفة الدعوى والمذكرة محل التعقيب لعدم صحتها ومخالفتها للحقيقة والواقع والقانون ويبيد المدعى عليه ما يلي:

1. أوردت المدعية بمذكرتها محل التعقيب انها لم تقم بإلغاء إقامة المدعى عليه كما يزعم بمذكرته وان هناك اشخاص حضروا الى الشركة وانتحلوا صفة مديرين بمساعدة المدعى عليه، كما ان المدعية لم تطلب من المدعى عليه التوقف عن العمل وحاولت الاتصال به أكثر من مرة للقيام بمباشرة اعماله وهو ما اضر 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 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، اردفت 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 بإدعاءات تخالف حقيقة الواقع والثابت بالأوراق وذلك على النحو التالي:

- بالنسبة إلى الأشخاص التي تزعم المدعية انهم غير ممثلين او مدراء للشركة المالكة بروج انيرجي ليمتد
اوليس لهم صفة فان هذا عاري تماماً عن الصحة وذلك على النحو التالي :

(أ) - ان الشركة المدعية شركة منطقة حرة كائنة بإمارة الفجيرة ومملوكة بالكامل لشركة بروج انيرجي ليمتد وهي شركة بجزر الكايما 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 الكايما والذي بموجبه تم تعيين السيد / جوي وال والسيد / ألكسندر لوسون 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.

((لطفاً - مستند رقم 1 - مرفق الحكم الصادر عن المحكمة العليا بجزر الكايما بتصفية شركة بي بي جي أي سي هولدنجز ليمتد والثابت به ان الأشخاص الذي يزعم انهما لا يوجد لهما صفة هما المصفيين القضائيين))

(ب)- ان السيد جوي وال والسيد / ألكسندر لوسون وفضلاً عن كونهما هما المصفيين الرسميين المشتركين لشركة بي بي جي أي سي هولدنجز ليمتد المالكة لـ 85.6% من أسهم شركة بروج انيرجي ليمتد ، وهم في نفس الوقت المدراء المعينين لإدارة شركة بروج انيرجي ليمتد المالكة لـ 100% من أسهم الشركة الشاكية بروج للاستثمارات البترولية والغاز م.م. ح مقدمة الشكوى الماثلة.

((لطفاً - مستند رقم 2 - مرفق ما يفيد ان السيد / جوي وال والسيد ألكسندر هما مدراء شركة بروج انيرجي ليمتد المالكة لـ 100% من أسهم الشركة المدعية وصورة عن رخصتها التجارية))

2. وهدياً بما سبق يتضح للمحكمة الموقرة بان الأشخاص الذي تلقى المدعى عليه منهما التعليمات بالعمل من المنزل هما المدراء الاساسيين للشركة وهما الذين يديرون الشركة كما اوضحنا بمذكراتنا السابقة والمذكورة 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.

3. 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 للاستفهام عن سبب معاملته بالطريقة الغريبة من قبل الشركة الا أنه لم يلق جواباً واضحاً.

4. 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.

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:

5. 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 والانصراف 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 متواجداً 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 وسياسة الشركة.

6. **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 وفقاً للوائح والسياسات بالشركة المالكة ولجميع الشركات التابعة لها والتي تندرج تحت مسمى (مدونة الاخلاقيات والسلوك التجاري) وهي التي تحدد المسؤوليات وكيفية اتخاذ القرارات مع المسؤولين 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 مزاياء يتم تقديمها فيما يتعلق بتغيير السيطرة، للرئيس التنفيذي والمسؤولين التنفيذيين الآخرين، والتي تتضمن القدرة على اعتماد، تعديل وإنهاء هذه الاتفاقيات أو الترتيبات أو الخطط."

7. وهدياً بما تقدم ووفقاً للسياسات والاحكام المعمول بها لدى الشركة ومالكتها 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 مسؤول تنفيذي الا بعد الحصول على موافقة لجنتي التدقيق والتعويضات، الامر الذي يضحى معه القرار الذي اتخذ في حق المدعى عليه وهو مسئول تنفيذي باطل وغير صحيح حيث يجب ان يكون بموافقه مسبقه 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 2023/12/26 دون سابق انذار الامر الذي اضر بالشركة المدعية وحدا بها الى تقديم شكوى عمالية بالغاء الإقامة وتعويضها 3 اشهر بدل انذار.

8. وبالنظر الى ما تزعم به المدعية فانه يخالف المنطق والعقل والواقع والقانون ويخالف كل المبادئ الأخلاقية والقانونية 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 والمذكورة الماثلة الامر 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 بعاليه.
- فضلاً عن ان مدونة الاخلاقيات والسلوك بالشركة لا تمنح مدير المدعية القيام بإنهاء عمل المدعى عليه قبل اتخاذ موافقة من الشركة المالكة.

بالمطالبة ببدل إنذار بالمخالفة لجميع النصوص القانونية والأخلاقية حيث ان كل هذه الأفعال والاعمال مخالفة لنصوص القانون التي تستند اليها المدعية والقيام بتفسيرها على هواها.

9. 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 إجراء تحقيق خطي معه ويكون قرار الفصل كتابيا ومسببا وبإسلمه صاحب العمل او من ينوب عنه الى العامل في أي من الحالات الآتية"

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 بفترة الإنذار ان يودي الى الطرف الاخر تعويضا يسمى بدل انذار "

هذا ومن المقرر بنص المادة 43 الفقرة (1) انه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد لأي سبب مشروع شريطة 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 الالتزام أي من الطرفين بفترة 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، زاعماً 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 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.

المدعية في المطالبة ببطلان 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 بالإستقالة 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 بعاليه فانه قرار فردي من مدير المدعية دون الموافقة عليه من الشركة المالكة ، حيث انه يخالف السياسات الخاصة بالشركة التي نصت على أنه في حالة انتهاء أحد المسؤولين التنفيذيين يجب ان يكون بموافقة من المالك وان هذا لم يحدث الامر الذي يؤدي الى بطلان هذا القرار.

ثالثاً: طلب عارض بدعوى متقابلة:

نوضح للمحكمة الموقرة بان المدعى عليه أصلياً المدعى تقابلاً تقدم بطلب عارض للمطالبة بحقه في الرواتب التي لم يتحصل عليها فضلاً عن الاضرار التي اصابته من جراء قرار الفصل الباطل الا ان قسم التسجيل رفض التسجيل بالمخالفة لنص المادة 54 الفقرة 1 من مرسوم بقانون اتحادي رقم 2022/14.

"المقرر وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - وفقاً لنص المادة السادسة سالفه البيان أنه إذا تنازع العامل أو صاحب العمل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون فعليه أن يقدم طلباً إلى دائرة العمل لاتخاذ اللازم نحو تسوية النزاع ودياً وإلا إحالته إلى المحكمة المختصة وأن مناط قبول الدعوى - أمام المحكمة - بأي حق من الحقوق المترتبة لصاحب العمل أو العامل بمقتضى القانون المشار إليه هو طرح النزاع المتعلق بهذا الحق أولاً على دائرة العمل ، ويستوي أن يكون النزاع قد طرح على دائرة العمل من العامل أو صاحب العمل ، فإذا لم تتم التسوية وأقيمت الدعوى بشأن النزاع إلى المحكمة المختصة فإن للمدعى عليه المطالبة بما له من حق قبل رفع الدعوى بطريق الطلب العارض دون أن يكون ملتزماً بتقديم طلب بذلك إلى دائرة العمل ، إلا أن شرط ذلك أن يكون المدعى قد ولج الطريق المرسوم في المادة السادسة سالفه الذكر وقدم شكواه إلى دائرة تنظيم علاقات العمل وفقاً للإجراءات قبل رفع دعواه وأحيلت تلك الشكوى إلى المحكمة المختصة"

حكم محكمة التمييز - دبي بتاريخ 2015-10-27

في الطعن رقم 2015 / 134 طعن عمالي

وهدياً بما سبق فإن المدعى عليه غير مكلف قانوناً بتقديم شكوى عمالية جديدة بشأن الطلب العارض المقدم منه وإن للمدعى عليه الحق بالمطالبة بحقه بطريق الطلب العارض دون أن يكون ملتزماً بتقديم طلب بذلك إلى دائرة العمل.

- وترتيباً لما سبق ولما نصت عليه المادة 101 من قانون الاجراءات المدنية من أحقية المدعى عليه بتقديم دعوى متقابلة بطلب إلزام المدعية بسداد بدل رواتب المدعي عن الفترة من 2023/11/26 وحتى تاريخ 2024/2/26 مبلغ وقدره 240000 درهم.
- إلزام المدعية أصلياً المدعى عليها تقابلاً بتعويض المدعى عليه أصلياً المدعي تقابلاً نتيجة الأفعال التي قامت بها. فضلاً عن بطلان قرار إنهاء عمل المدعى عليه لصدوره ممن لا يملك صلاحية إصدار هذا قرار.

ومن باب الاحتياط فإن المدعى عليه حاول مراراً وتكراراً تسجيل شكوى إلا أن موقع الوزارة لم يمكنه من تقديمه الأمر الذي حدا به إلى تقديم الشكوى إلى هيئة المنطقة الحرة بالفجيرة التزاماً بقرار المحكمة الموقرة والذي جاء ردها على النحو التالي:

"نفيدكم علماً بأننا استلمنا الشكوى المرسلة من قبلكم عبر البريد الإلكتروني بتاريخ 13.03.2024 ، ونظراً لوجود قضية ضدكم في محاكم الدولة، فإن الهيئة ترتئي بقرار المحكمة كونها الجهة المختصة."

((لطفاً - مستند رقم 3- مرفق البريد الإلكتروني المرسل من المدعى عليه الى المنطقة الحرة بطلب تسجيل الشكوى والرد على طلبه من قبل المنطقة الحرة))

بناءً عليه:

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

أولاً: في الطلب العارض:

1 - قبوله شكلاً والتصریح بالتسجيل وسداد الرسوم المقررة

ثانياً: في الموضوع:

1. إلزام المدعية أصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بسداد بدل رواتب المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً) عن الفترة من 2023/11/26 وحتى تاريخ 2024/2/26 مبلغ وقدره 240,000 درهم.
2. إلزام المدعية أصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بتعويض المدعي تقابلاً بمبلغ وقدره 240,000 درهم نتيجة الأفعال التي قامت بها المدعية أصلياً والتي سيتم تقديمها للمحكمة الموقرة بمذكرة شارحة الجلسة القادمة.

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 2023/12/27 وتبيان تاريخ غلق البريد الالكتروني الخاص به وبحث البريد الالكتروني الخاص بالسيد / سيف الهزايمة 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

