

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،

أمير دولة قطر

في المحكمة المدنية والتجارية

لمركز قطر للمال

الدائرة الابتدائية

13 مايو 2018

القضية رقم: 2018/01

عبد الله جاسم التميمي

المدعي

ضد

هيئة تنظيم مركز قطر للمال

و

أكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م.

المدعى عليهما

الحكم

(بخصوص الاختصاص القضائي)

أعضاء المحكمة:

القاضي روبرتسون

القاضي كيرخام

القاضي هاميلتون

الأمر القضائي

قبول طعن المدعى عليهما في الاختصاص القضائي وبناء عليه شطب الدعاوى القضائية.

الحكم

1. بمقتضى عريضة الدعوى التي أصدرها قلم السجل نيابة عن المحكمة في 21 فبراير 2018، شرع المدعي في إجراءات قضائية ضد هيئة تنظيم مركز قطر للمال "هيئة التنظيم" فيما يتعلق بعدد من التظلمات لديه فيما يتعلق بتوظيفه لدى أكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م. ("الأكاديمية"). وبالإضافة إلى عدد من الشكاوى المحددة فيما يتعلق بتوظيفه، زعم المدعي كذلك أن هيئة تنظيم مركز قطر للمال أخفقت في معالجة تظلماته وفقاً للسياسات والإجراءات المعمول بها.
2. ففي 7 مارس 2018، تقدمت هيئة تنظيم مركز قطر للمال بطعن فيما يتعلق بالاختصاص القضائي للمحكمة للنظر في شكوى المدعي. وقد أثار الطعن المكتوب، الذي وقعه الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال، الأستاذ يوسف محمد الجيدة، عدداً من النقاط. أولاً، زعم أنه من غير الملائم تسمية الرئيس التنفيذي بصفته الشخصية باعتباره المدعي عليه في هذه القضية. ولا يساور المحكمة أي شك في وضوح نية المدعي لرفع الدعوى ضد هيئة تنظيم مركز قطر للمال وليس أياً من موظفيها أو مسؤوليها الأفراد، على الرغم من أن عريضة الدعوى كانت موجهة إلى السيد/ الجيدة. وبغض النظر عن ذلك، قال السيد/ الجيدة إن المدعي عليه الصحيح كان في واقع الأمر صاحب عمل المدعي، وهو تحديداً الأكاديمية، والذي تؤكد أنه كان جهة تابعة لهيئة تنظيم مركز قطر للمال، ولكنها ذات كيان قانوني منفصل.
3. ثانياً، فيما يتعلق بمسألة الاختصاص القضائي، قال السيد/ الجيدة إن الشكاوى التي أثارها المدعي في هذه القضية تناولتها هيئة تنظيم مركز قطر للمال بالفعل إلى جانب مكتب معايير التوظيف. وقد تلاحظ أن قرارات مكتب معايير التوظيف عرضة للطعن من جانب محكم التنظيم، لكن المدعي لم يسع لذلك وقد نفذ الوقت القانوني المتاح لذلك. وقد تمسك السيد/ الجيدة بأنه، نتيجة لذلك، فإن القضايا المثارة في الدعوى هي في حكم الأمر المقضي ولا يمكن إعادة النظر فيها الآن من جانب المحكمة. وقد أقر بأن هناك أمراً أثير في الدعوى لم يقرره مكتب معايير التوظيف. وكان ذلك الأمر يتعلق بعدم رضا المدعي عن تقييمه الأخير. بيد أنه أقر بأن ذلك الأمر لم يترتب عليه سبب محدد لرفع دعوى أمام المحكمة.

4. وقام المدعي بتقديم وتبليغ رده في 12 مارس 2018. وزعم أن المسائل التي أثارها هيئة تنظيم مركز قطر للمال في طعنها بشأن الاختصاص القضائي للمحكمة لم تكن قائمة على أساس. وأكد شكواه ضد هيئة تنظيم مركز قطر للمال وضد الأكاديمية. وفيما يتعلق بمسألة الأمر المقضي، قال المدعي إنه لم يكن هناك فعلياً أي سبب يدعوه للاستئناف أمام محكمة التنظيم بدلاً من رفع دعوى جديدة أمام المحكمة. وقد ذلك أن دائرة الأعمال الإدارية لدى هيئة التنظيم (لا سيما المدير الإداري الأول) أخفقت في التعامل الملائم مع ما أثاره من شكاوى، وأن صلاحيات مكتب معايير التوظيف كانت محدودة، وأن مكتب معايير التوظيف كان في جميع الأحوال مجرد إدارة أخرى لهيئة تنظيم مركز قطر للمال. وفيما يتعلق بتقييمه الأخير، ذكر المدعي أن الشخص الذي أجرى التقييم، وهو الدكتور محمد عبد الله العمادي - الرئيس التنفيذي بالوكالة للأكاديمية - قد أخفق في اتباع إجراءات التقييم المعمول بها لدى هيئة التنظيم بفرض وجهة نظره الشخصية (وليس المهنية) تجاه المدعي. وأخيراً، ذكر المدعي أنه في ضوء كل المعطيات فإنه رأى أن المحكمة هي الجهة الوحيدة داخل مركز قطر للمال التي تستطيع البت في دعواه بشكل صحيح.

5. وفي 21 مارس 2018، أصدر أمين قلم سجل المحكمة توجيهات يخطر فيها الأطراف والأكاديمية بما يلي (1) أن الأمر مدرج للنظر من أجل البت في مسألة الاختصاص القضائي وذلك في جلسة استماع بتاريخ 25 أبريل 2018 و(2) أن الأكاديمية يمكنها، رغم كونها ليست جهة رسمية في الدعوى، تقديم إقرارات في جلسة الاستماع المشار إليها بشأن المدعي عليه المناسب في هذه الدعوى، وذلك حسب اختيارها.

6. وفي اليوم السابق على جلسة الاستماع، تقدمت هيئة التنظيم "بدفوع خطية" أودعت بمعرفة المستشار القانوني، السيد بن جافي، مستشار الملكة، من شركة بلاكستون تشيمبرز، لندن. وكانت تلك الدفوع مقدمة بزعم أنها نيابة عن كل من هيئة التنظيم والأكاديمية. وقد تناولت (1) مسألة المدعي عليه الصحيح، (2) الطعن في الاختصاص القضائي.

7. وفيما يتعلق بالبند (1) أعلاه، ذكر السيد جافي أن الأكاديمية في حين كونها جهة تابعة مملوكة بالكامل لهيئة التنظيم، إلا أنها تتمتع بشخصية اعتبارية منفصلة. وأشار إلى حقيقة أن عقد توظيف المدعي كان مبرماً مع الأكاديمية وليس مع هيئة التنظيم. بيد أنه أقر بأن هيئة التنظيم تقدم خدمات الموارد البشرية للأكاديمية نتيجة اتفاق مبرم بينهما. وطلب من المحكمة استبدال الأكاديمية باعتبارها المدعي عليه الصحيح وفقاً للمادة 2-1-24 من اللائحة والقواعد الإجرائية للمحكمة.

8. وفيما يتعلق بالبند (2)، أوضح السيد جافي أحكام الاختصاص القضائي للمحكمة وفقاً لقانون مركز قطر للمال وذكر أن المحكمة تحظى بصلاحيات واسعة لتحديد إجراءاتها وأنها سوف تضع في الحسبان، وفقاً لأحكام قانون مركز قطر للمال، المبادئ الأساسية للتقاضي وأفضل الممارسات الدولية. ثم استشهد السيد جافي بمجموعة من المصادر القانونية من إنجلترا وقطر والهند، والتي زعم أنها تدعم وجهة النظر القائلة بأن الشكاوى المثارة من جانب المدعي في هذه القضية في حكم الأمر

المقضي لأن مكتب معايير التوظيف قد بت بالفعل في الشكاوى بناءً على طلب المدعي. وعلى سبيل الاحتياط، أشار السيد جافي إلى أن أيًا من الشكاوى لا يؤثر نزاعاً يمكن توصيفه على أنه "مدني" أو "تجاري" (وهو ما عرفه بأنه يقصد به "انتهاك للعقد")، بحيث يقع ضمن أحكام الاختصاص القضائي للمحكمة كما هو مبين في قانون مركز قطر للمال.

9. وفي جلسة الاستماع كانت المسألة الأولى تتعلق بما إذا كان ينبغي ضم الأكاديمية باعتبارها طرفاً في الدعوى. وقد بتت المحكمة في تلك المسألة بضمها كمدعى عليه إضافي وليست بديلاً عن هيئة التنظيم. وقد مثل السيد جافي تلك الجهتين في جلسة الاستماع. فيما مثل المدعي نفسه.

10. ومن الناحية المنطقية، كانت المسألة الأولى التي ينبغي البت فيها هي نطاق اختصاص المحكمة كما هو منصوص عليه في المادة 3-8 من قانون مركز قطر للمال - القانون رقم 7 لسنة 2005 (وتعديلاته) ("القانون"). تنص النسخة الإنجليزية (غير الرسمية) من القانون في المادة 3-8-ج على ما يلي:

تتمتع دائرة المحكمة الابتدائية باختصاص النظر في المنازعات التالية:

ج/1- المنازعات المدنية والتجارية الناشئة عن المعاملات أو العقود أو الترتيبات أو الحوادث التي تقع داخل مركز قطر للمال بين الكيانات المؤسسة داخله.

ج/2- المنازعات المدنية والتجارية الناشئة بين سلطات مركز قطر للمال أو المؤسسات والكيانات المؤسسة داخله.

ج/3- المنازعات المدنية والتجارية الناشئة بين الكيانات المؤسسة داخل مركز قطر للمال ومقاوليها وموظفيها، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

ج/4- المنازعات المدنية والتجارية الناشئة عن المعاملات أو العقود أو الترتيبات التي تتم بين الكيانات المؤسسة داخل مركز قطر للمال وسكان الدولة، أو الكيانات المؤسسة داخل الدولة لكنها خارج مركز قطر للمال، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

هذا وتكرر اللاتحة والقواعد الإجرائية للمحكمة في المادة 9-1 نفس الشروط بصفة جوهرية. وفي الدعوى الماثلة، فإن الحكم ذا الصلة المرتبط ارتباطاً مباشراً بالدعوى هو المادة 3-8-ج/3 من القانون (القاعدة الإجرائية 9-1-3). لا يوجد نزاع بأن الأكاديمية "كيان تأسس في مركز قطر للمال" وأن المدعي موظف لديها. ويدفع السيد جافي بأن تعبير "المنازعات المدنية والتجارية" الوارد في البند الفرعي أعلاه يقتصر على نزاعات التعاقد. كما أن البند الفرعي ذاته لا يفرض مثل تلك القيود. وفي سياق الصياغة العادية، يمكن أن ينشأ نزاع مدني بين صاحب عمل وموظف بطريق آخر غير الانتهاك المزعوم للعقد أو الاستحقاق المزعوم بموجب العقد، رغم أن العلاقة التعاقدية ربما تكون السياق الذي نشأ فيه النزاع. كما أن البند 3-8-ج/1 و4/ج ينص على المنازعات المدنية

والتجارية، مع فرض قيد في كل حالة على مصدر النزاع - ففي البند ج/1 يقتصر مصدر النزاع على تلك النزاعات "الناشئة عن المعاملات أو العقود أو الترتيبات أو الأمور العارضة..." وفي البند ج/4 يقتصر على تلك النزاعات "الناشئة عن المعاملات أو العقود أو الترتيبات". وكل من هذه القيود أوسع وأشمل في نطاقه عن "العقود"، أما في حالة البند ج/3 فلا توجد أي قيود. ورغم أن فقه القانون في مركز قطر للمال ربما لا يكون قد تطور، حتى الآن على الأقل، بما يستتبع تحديداً واضحاً لما يمثل منازعات غير تعاقدية بين صاحب العمل والموظف والتي قد تقع ضمن الاختصاص القضائي للمحكمة بموجب البند ج/3، إلا أننا غير مقتنعين بأن صياغة القانون تفرض القيد المشار إليه.

11. وهنا يجدر بنا التعليق على مبدأ الأمر المقضي المشار إليه. لقد لاقى هذا المبدأ قبولاً واسعاً على نطاق دولي. لا ترى المحكمة أي سبب يدعو لاستبعاد قضية ملائمة من الولاية القضائية لمركز قطر للمال. تنص الفقرة 15 من الملحق 6 للقانون بوضوح على أن دليل قواعد المحكمة وإجراءاتها يجب أن يكون متوافقاً مع "مبادئ التقاضي الأساسية والممارسات الدولية الجيدة". لكن هل ينبغي تطبيقه في هذه الحالة؟

12. يتمثل الأساس المنطقي الذي يستند إليه هذا المبدأ في أنه من الصالح العام أن توجد نهاية للتقاضي وأنه لا يجوز معاقبة شخص مرتين لنفس السبب. وعادة ما تنشأ هذه المسألة عندما تكون أول دعوى تقاضي منظورة أمام القضاء. ويتمثل الوضع الضمني لأي محكمة في أن يكون هيكلها موضوعاً بحيث يضمن استقلالية صناع القرار استقلالاً واضحاً عن كل طرف من أطراف النزاع. قد يكون من الممكن تطبيق المبدأ عند رفع أول دعوى تقاضي لدى أي هيئة أخرى غير المحكمة، مثلما هو الحال مع أي هيئة تحكيم أخرى لها نفس الخصائص. إلا أن السؤال الحقيقي هنا هو ما إذا كان مكتب معايير التوظيف يتمتع بمثل هذه الخصائص في هذه القضية. فمكتب المعايير هو هيئة تأسست بمقتضى هيئة التنظيم وفقاً للمادة 6 (1) من لائحة التوظيف لدى هيئة التنظيم، ويخضع بموجب المادة 6 (4) لسلطة الهيئة التي تملك الحق في تقديم توجيهات كتابية لمكتب المعايير من أجل تعزيز تحقيق أي من أهدافه أو أداء أي من وظائفه. كما تملك هيئة التنظيم بموجب المادة 6 (5) صلاحية فرض القواعد المتعلقة بمكتب معايير الوظائف. وعليه، يكون صاحب العمل في هذه القضية هو الأكاديمية، وهي هيئة تابعة مملوكة بالكامل لهيئة التنظيم. لا يوجد ما يشير إلى أن هيئة التنظيم قد أعطت أي توجيهات أو وضعت أي قواعد ذات صلة بنتيجة النزاعات بين صاحب العمل وموظفه أمام مكتب المعايير. كما لا يوجد ما يشير إلى أن موظف معايير التوظيف الذي فصل في هذه النزاعات قد تصرف بطريقة غير حيادية تماماً. ومع ذلك، فإن العلاقات الهيكلية قائمة بشكل لا يمكن أن يقال معه إن مبدأ الأمر/المقضي ينبغي تطبيقه من أجل الحيولة دون سعي المدعي من الحصول على تعويض، حيث إن تطبيق هذا المبدأ تقديري بصفة جوهرية. وعليه، فإن هذا الادعاء مرفوض.

13. إلا أن الأمور لا تقف عند هذا الحد. فمن أجل وضع القضايا المتبقية في سياقها الصحيح، من الضروري التوسع في بيان خلفية الوقائع. كان المدعي يعمل موظفاً لدى الأكاديمية من 20 سبتمبر 2012 بصفته "رئيس تنفيذ البرنامج" وفي 21 سبتمبر 2017، تقلد

منصب "مستشار المشروع". تضمن هذا المنصب استبدال دوره السابق بدلاً من الإضافة إليه ولم يتضمن أي تخفيض في راتبه أو في مبلغ أي فائدة مالية أخرى إلا أنه انطوى على تغيير الدور الذي يقوم به. وعليه تضرر المدعي. وأكثر ما أثار استياءه هو التصرف الذي قام به رئيسه، الرئيس التنفيذي بالإنابة. ولم يشعر بالرضا عقب مراجعة "إدارة الموارد البشرية"، خدمات الموارد البشرية التي تقدمها هيئة التنظيم إلى الأكاديمية. وقد تلى ذلك اتخاذ إجراءات معينة تمثلت في إصدار "خطاب تحذير" والذي كان قائماً على ان المدعي رفض تنفيذ واجباته في إطار دوره الجديد. وقد أصبح مكتب المعايير طرفاً في ذلك. قدم المدعي شكوتين منفصلين لمكتب المعايير: إحداهما (رقم 26) بشأن خطاب التحذير وعقوبة ذات صلة (خصم من الراتب لمدة ثلاثة أيام) والأخرى (رقم 24) يدعي فيها خرق هيئة التنظيم للاتحة التوظيف لدى المركز بتغيير دور المدعي ووظيفته دون إخطاره بذلك أو موافقته. وكان المدعي عليه في كل قضية هو الأكاديمية. أصدرت نفس موظفة معايير التوظيف قراراً خطئاً في كل من الشكوتين؛ القرار الأول رقم 26 الصادر بتاريخ 27 نوفمبر 2017 والثاني رقم 24 الصادر بتاريخ 5 ديسمبر 2017. وكان القرار الصادر أخيراً شارحاً للإجراء بصورة أكثر تفصيلاً من القرار الصادر أولاً. وقد رفضت الموظفة كلا الشكوتين. تضمن القرار الكتابي للشكوى رقم 24 بياناً بأنه لم يكن لدى أي من الطرفين بموجب المادة 62 من لاتحة التوظيف الحق في الاستئناف لدى محكمة التنظيم التابعة لمركز قطر للمال حيث كان يجب ممارسة هذا الحق خلال 30 يوماً اعتباراً من تاريخ الإخطار بالقرار. لم يتم إدراج أي بيان من هذا القبيل في القرار الخفي في الشكوى رقم 26. ولم يمارس المدعي هذا الحق بالاستئناف في أي من القضيتين خلال المهلة الزمنية ذات الصلة، كما أنه لم يحاول إقناع محكمة التنظيم باستلام أي استئناف بعد انتهاء المهلة المحددة. وعليه تكون هذه القرارات نهائية.

14. أقر المدعي أمامنا بأنه قد استلم القرارات الكتابية. وأخبرنا أنه أخذ إجازة في ذلك الوقت كي يفكر ملياً في الوضع المترتب على ذلك. وقد قرر أن الطريقة المناسبة له هي بدء الإجراءات في هذه المحكمة. وهذا ما فعله في فبراير 2018. وقد يُضاف إلى ذلك أن المدعي قد اعترض على تقييم نهاية السنة الذي أجراه الرئيس التنفيذي بالإنابة. ويبدو أن هناك إجراء داخلي مستمر يتعلق بهذه المسألة.

15. وعلى هذا الأساس يكون من الضروري النظر في شروط لاتحة التوظيف لدى مركز قطر للمال التي انطبقت على المدعي باعتباره الموظف وعلى الأكاديمية باعتبارها صاحب العمل. تنص لاتحة التوظيف على أحكام تفصيلية تتعلق بموظفي (على النحو المحدد) (1) هيئة التنظيم والهيئة التنظيمية والمحكمة التجارية والمدنية ومحكمة التنظيم و(2) مؤسسات لمركز قطر للمال و(3) وهيئات مركز قطر للمال. وكما لوحظ سابقاً، قامت هيئة التنظيم بإنشاء مكتب معايير التوظيف بموجب المادة 6 (1) وهو يخضع لإشرافه الهيئة ورقابتها العامة.

تنص المادة 22 على ما يلي:

يجوز لصاحب العمل تغيير المسمى أو الوصف الوظيفي للموظف أو موقع العمل داخل الدولة من وقت لآخر ويجب

عليه إرسال إشعار فوري للموظف بهذا التغيير/ التغييرات ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك. إذا حدث تغيير
جوهرى في ظروف العمل، يجوز للموظف طلب الحصول على قرار من مكتب معايير التوظيف يفيد بإنهاء عمله بصورة
بناءة.

إن الحق الممنوح لصاحب العمل بموجب هذه المادة لتغيير المسمى أو الوصف الوظيفي للموظف أو موقع عمله هو صلاحية ينص
عليها قانون العقود العام لمركز قطر للمال (تخضع لتنظيم قانون العقود العام في مركز قطر للمال)، وهذه الصلاحية تنص على
جواز تغيير شروط العقد عن طريق الاتفاق المتبادل. وتحظر المادة 27 من لائحة التوظيف على صاحب العمل إجراء اقتطاعات
من راتب الموظف إلا في ظروف معينة، بما في ذلك عندما يكون هذا الاقتطاع "بموجب القانون أو اللوائح التنظيمية".

تنص المادة 55 على ما يلي:

(1) يجوز لأي موظف أو موظف سابق أو أي شخص آخر تقديم شكوى لمكتب معايير التوظيف بشأن ارتكاب أي شخص مخالفة
لهذه اللوائح.

(2) يجوز لأي موظف أن يطلب من مكتب معايير التوظيف مراجعة أي عقوبة يفرضها عليه صاحب العمل بالطريقة وفي الوقت
المحدد في القواعد الصادرة بموجب هذه اللائحة.

تنص المادة 57 على ما يلي:

(1) يجوز لمكتب معايير التوظيف، مع عدم الإخلال بسلطاته الأخرى، إذا كان مقتنعاً بمخالفة أي شخص لأحكام هذه
اللائحة أو أي قاعدة أو سياسة أو أمر صدر بموجبها أن يتخذ قراراً بهذا الشأن، كما يجوز له أن يأمر هذا الشخص
بالقيام بواحد أو أكثر مما يلي:

(أ) الالتزام بالشرط؛

(ب) تقديم تعويض أو التوقف عن أي فعل أو شيء؛

(ج) دفع أي تكاليف يتكبدها مكتب معايير التوظيف فيما يتعلق بأي تحقيق.

(2) بالإضافة إلى الفقرة (1) الواردة أعلاه، إذا ما اقتنع المكتب بارتكاب صاحب العمل مخالفة لأحد أحكام هذه اللائحة أو أي قاعدة أو سياسة أو أمر صادر بموجبها، يجوز لمكتب معايير التوظيف أن يأمر صاحب العمل بالقيام بواحدة أو أكثر مما يلي:

(أ) تسوية الأجور المستحقة لأي موظف

(ب) دفع تعويض لأي شخص

(ج) دفع أي مبلغ لأي شخص يقرر مكتب معايير التوظيف أنه يستحقه بموجب أي حكم من أحكام هذه اللائحة أو أي قواعد أو سياسات أو أوامر صادرة بموجب هذه اللائحة وأي مصروفات نثرية معقولة وفعلية متكبدة بسبب المخالفة؛

(د) القيام بأي إجراء، خلال فترة محددة، يعتبره مكتب معايير التوظيف معقولاً في إزالة أو تقليل الأثر السلبي

على صاحب الشكوى في أي أمر يتعلق بالشكوى؛

(5) إذا كان المكتب مقتنعاً بأنه لم تتم مخالفة متطلبات هذه اللائحة أو أي قواعد أو سياسات أو أوامر، يتعين على مكتب معايير التوظيف رفض الشكوى.

تنص المادة 62 على ما يلي:

(1) يجوز للشخص المتضرر بشكل مباشر بسبب أي رأي أو قرار نهائي أو غرامة يفرضها مكتب معايير التوظيف أن يقدم استئنافاً لدى محكمة التنظيم.

(2) ويجب تقديم الاستئناف خلال ثلاثين (30) يوماً من تاريخ استلام الرأي أو القرار أو الغرامة.

تنص المادة 63 على ما يلي:

(3) يجوز لمحكمة التنظيم، بالإضافة إلى أي صلاحيات أخرى، في أي استئناف مقدم بموجب هذا الجزء، القيام بما

يلي:

(أ) النظر في أي أدلة ذات صلة، بالإضافة إلى السجل؛

(ب) إصدار قرار بشأن جميع المسائل المتعلقة بالوقائع أو القانون الناشئة في سياق الاستئناف؛

(ج) إحالة المسألة إلى مكتب معايير التوظيف؛

(د) التأكيد على أو تغيير أو إلغاء الرأي أو القرار أو الغرامة قيد الاستئناف أو اتخاذ قرار آخر يراه

مناسبًا.

16. يتضح من الدباجة المذكورة أعلاه أن لائحة التوظيف في مركز قطر للمال ينص على أحكام تفصيلية تتضمن جملة أمور من بينها الفصل في أي شكاوى يقدمها أي موظف أو أي شخص آخر فيما يتعلق بأي انتهاك (مزعوم) لهذه اللائحة. وتنص المادة 55 (1) على "جواز تقدم أي شخص لمكتب معايير التوظيف بأي شكاوى" (إضافة تأكيد) تفيد بارتكاب أي شخص مثل هذه المخالفة. أشار السيد جافي إلى أن رفع الشكاوى بهذه الطريقة هو الآلية الوحيدة التي يستطيع الموظف من خلالها أن يطعن فيما أصدره صاحب العمل من قرارات على أساس مخالفة صاحب العمل لهذه اللائحة. وترى هذه المحكمة أنه من غير الضروري إصدار حكم بشأن هذا الطلب في هذه القضية.

17. وقد كان من الممكن أن يختار الشخص المتضرر رفع الدعوى لدى هذه المحكمة بدلاً من تقديم شكاوى إلى مكتب معايير التوظيف، إلا أن المدعي، في الحقيقة، قد مارس حقه في رفع الشكاوى، أو بالأحرى شكورين بموجب المادة 55.

18. وقد قام مكتب معايير التوظيف بالتحقيق في هذه الشكاوى وأصدر قرارًا سلبيًا بحق المدعي. ولم يمارس في أي من القضيتين حقه في الطعن على هذا القرار أمام محكمة التنظيم. وفي هذه الحالة يكون السؤال المطروح هو ما إذا كان بإمكانه اللجوء إلى المحكمة بنفس الادعاءات بعد أن اتخذ مكتب معايير التوظيف هذا المسار وبعد أن أصدر قراره النهائي ضده. الإجابة على هذا السؤال سلبية حسب تقديرنا. فعندما يكون هناك طريقان متاحان بإمكان أي شخص أن يسلكهما للدفاع عن حقوقه وقد سلك هو أحد هذين الطريقين وتابعه حتى الحصول على قرار نهائي، لا يكون الطريق البديل متاحًا أمامه. وهذا ينطبق لا سيما وأن الطريق المتبع في هذه القضية كان من الممكن أن يستند إلى اختصاص محكمة التنظيم، وهي هيئة ذات سلطة قضائية تتمتع بصلاحيات واسعة، بما في ذلك صلاحيات التحقيق من أجل ضمان تحقيق العدالة في القضية. ولهذا السبب، رفضت هذه المحكمة ممارسة الاختصاص القضائي للنظر في دعوى المدعي التي يجب رفضها.

19. وينبغي أن يُضاف إلى ذلك أن المناقشة المذكورة أعلاه قائمة على أن المسائل التي تم تقديم شكاوى بشأنها إلى مكتب معايير التوظيف هي في جوهرها نفس المسائل التي يتم السعي إلى تقديمها في الإجراءات الحالية. فمن خلال الاطلاع على الشكاوى المقدمة إلى مكتب معايير التوظيف ونموذج الدعوى في الإجراءات الحالية يتبين تطابق مضمون التأكيدات الوقائعية في كل قضية. كما أنه من غير المقترح أن تكون القضيتان قائمتان على قواعد قانونية مختلفة. فلا يوجد في نموذج الدعوى كما أنه لم يرد شفهيًا أمام المحكمة ما يشير إلى رفع الإجراءات الحالية بسبب ارتكاب مخالفة أو بعض المخالفات لعقد التوظيف على سبيل المثال. وعليه، تكون الادعاءات متطابقة تمامًا حقيقة وقانونًا. وبالرغم من كتابة نموذج الدعوى بلغة غير متخصصة ولا يوجد به ما يشير إلى عدم الالتزام بلائحة العمل أو مخالفة أي عقد، فليس هناك على ما يبدو أي أساس قانوني آخر بإمكان المحكمة أن تستند إليه للحكم له بتعويض. وتدرك المحكمة أن المدعي قد تعرض لظلم يَبْنُ أثناء تأديته لمهام وظيفته. إلا أن ذلك لا يكفي لتحقيق الأغراض الحالية.



بهذا أمرت المحكمة،

أ. هـ
A. Hamerton

القاضي آرثر هاميلتون

التمثيل:

حضر المدعي بنفسه.

مَثَّل المدعى عليها المستشار القانوني، السيد بن جافي، مستشار الملكة، من شركة بلاكستون تشيمبرز، لندن.