



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: [2021] QIC (F) 16

لدى محكمة قطر الدولية  
الدائرة الابتدائية

15 يوليو 2021

القضية رقم CTFIC0023/2020

المدعى

سيد ميسم علي موسفي

و

المدعى عليها

شركة إيجيس للخدمات ذ.م.م.

---

الحكم

---

أمام:

القاضية فرانسيس كيرخام

القاضي فريتز براند

القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملكة

## الأمر

1. صدر الأمر بأن تدفع المدعى عليها إلى المدعي ما يلي:
  - (أ) مبلغًا وقدره 3,800.00 ريال قطري نظير الخصومات غير المشروعة من راتبه.
  - (ب) مبلغًا وقدره 751.00 ريالاً قطرياً كتعويض عن نفقات النقل التي تكبدها المدعي في نطاق عمله.
  - (ج) مبلغًا وقدره 3,000.00 ريال قطري عوضاً عن فترة الإشعار.
  - (د) مبلغًا وقدره 5,200.00 ريال قطري يمثل الجزء المستحق من راتب المدعي عن شهر نوفمبر 2020.
  - (هـ) مبلغًا وقدره 40,000.00 ريال قطري عن طريق التعويضات عن خسارة الدخل التي تكبدها المدعي نتيجة عدم قيام المدعى عليها بموافاته بخطاب عدم ممانعة.
2. تم الإقرار بأن بند عدم التنافس الوارد في الفقرات 13.4 إلى 13.8 من عقد العمل المُبرم بين الطرفين، بتاريخ 2 فبراير 2020، يشكل قيدًا غير معقول على التجارة؛ ومن ثم، فإنه ينتهك المادة 20 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال؛ ونتيجةً لذلك فهو باطل وغير قابل للإنفاذ من الناحية القانونية.
3. رُفضت مطالبة المدعي المستندة إلى دفع مقابل العمل الإضافي، ومطالبته بالتعويضات استنادًا إلى مزاعم الاحتجاز الكيدي.
4. صدرت توجيهات إلى المدعي بأن يعيد، على نفقته الخاصة، الحاسب المحمول وبطاقة SIM الخاصة بالهاتف الخليوي والمملوكة للمدعى عليها في أقرب وقت ممكن عمليًا.
5. رُفضت المطالبات المضادة للمدعى عليها باستثناء الفقرة 4 الواردة أعلاه.
6. لم يتم تقديم أي طلبات بشأن التكاليف، ومن ثم فإن المحكمة لا تصدر أي أمر بشأن التكاليف.

## الحكم

1. المدعي (السيد علي) مواطن باكستاني. والمدعى عليها (شركة إيجيس) هي شركة تأسست في مركز قطر للمال ومسجلة بصفقتها استشارياً في مجال اعتماد المنظمة الدولية للمعايير (الأيزو). والسيد علي موظف سابق لدى شركة إيجيس. وقد أبرم عقد العمل بينهما في 2 فبراير 2020 عندما قبل السيد علي عرضاً كتابياً من الشركة في التاريخ ذاته. وأنهيت العلاقة في 26 نوفمبر 2020. والطبيعة الدقيقة لهذا الإنهاء محل نزاع. ومع ذلك، فمن الشائع أنه لم يكن ودياً. وفي الواقع، حينما لم يُعد السيد علي الحاسب المحمول الخاص بشركة إيجيس وبطاقة SIM الخاصة بالهاتف المحمول إليها بعد إنهاء عمله، وجّه من يديرون الشركة تهمة جنائية ضده لدى السلطات الشرطة. ونتيجة لذلك، فقد تم اعتقال السيد علي واحتجازه في الفترة من 2 فبراير 2021 حتى 19 فبراير 2021، وفي التاريخ الأخير قامت السلطات بترحيله من دولة قطر. علاوة على ذلك، فقد رفضت الشركة تقديم خطاب عدم ممانعة إلى السيد علي. وحسبما يدعي السيد علي، فقد مُنع من الحصول على عمل بديل في قطر نتيجة لذلك.

2. وفي مرحلة المرافعة، لم يكن هناك تمثيل قانوني لأي من الطرفين. وقد تألفت المرافعات التي أَعدها الطرفان بأنفسهما، وهو ما يكشف عن نقص الآراء القانونية، مما يلي:

(أ) بيان مطالبة السيد علي بتاريخ 21 ديسمبر 2020.

(ب) بيان دفاع صادر عن شركة إيجيس بتاريخ ٢٠ يناير ٢٠٢١.

(ج) رد من السيد علي بتاريخ 4 فبراير 2021.

(د) بيان دفاع آخر صادر عن الشركة بتاريخ 18 فبراير 2021.

(هـ) بيان مطالبة معدّل من جانب السيد علي تم تقديمه في 30 مايو 2021.

(و) بيان دفاع معدّل من جانب الشركة بتاريخ 14 يونيو 2021.

3. وفقاً لمرافعات السيد علي، فإن مطالباته، التي تعترض الشركة عليها جميعاً، تنشأ عن انتهاك مزعوم من جانب الشركة لعقد العمل المُبرم بين الطرفين والأحداث التي تلت إنهاء العقد. وتتمثل هذه المطالبات بشكل عام في ما يلي:

(أ) دفع الخصومات التي تمت من راتب السيد علي كإجراء تأديبي أثناء عمله، بمبلغ إجمالي قدره 3,800.00 ريال قطري.

(ب) سداد تكاليف الانتقال التي تكبدها أثناء عمله بمبلغ 751.00 ريالاً قطرياً.

- (ج) أجر العمل الإضافي على مدى ستة أشهر بين يونيو ونوفمبر 2020 بمبلغ 12,000.00 ريال قطري.
- (د) راتبه عوضًا عن فترة إشعار إنهاء العمل لمدة شهر بمبلغ 6,000.00 ريال قطري.
- (هـ) راتبه لشهر نوفمبر 2020 بمبلغ 6,000.00 ريال قطري.
- (و) إعلان بطلان الاتفاق التقييدي الوارد في البند 13 من عقد العمل في ما يتعلق بمتطلبات عدم المنافسة وعدم قابليته للتنفيذ من الناحية القانونية.
- (ز) تعويضات عن الاعتقال الكيدي بمبلغ 50,000 ريال قطري.
- (ح) تعويضات عن فقدان العمل من جانب طرف ثالث في قطر نتيجة لرفض الشركة تزويده بشهادة عدم ممانعة عند إنهاء عمله، بمبلغ 60,000.00 ريال قطري.
4. في ضوء الخلافات العديدة بشأن الوقائع المتعلقة بالمرافعات، خلصنا إلى أنه لا يمكن الفصل في هذه الخلافات استنادًا إلى الأوراق، ومن ثم كان لا بد من إحالة الأمر إلى جلسة استماع شفوية. وتم الاستماع إلى المسألة في يوم الأحد 20 يونيو 2021 عبر الإنترنت بسبب جائحة كوفيد. ومثّل السيد علي في جلسة الاستماع السيد ريكاردو سيد والسيد كونستانتينوس زاكاريوغلو من مكتب عيسى السليطي للمحاماة، بينما مثّل شركة إيجيس السيد آلان فورد والسيد سعد مرعي. وكانت مساعدتهم لا تقدر بثمن، والمحكمة في غاية الامتنان لهم لمنحهم وقتهم وخبرتهم لمساعدة الطرفين والمحكمة. وتودّ المحكمة أن تقرّ، على وجه الخصوص، بحقيقة أن محامي المدعي قد مثّل بدون مقابل بموجب خدمة المساعدة القانونية المجانية التي تقدمها محكمة قطر الدولية ومركز تسوية المنازعات.
5. قدّم السيد علي الأدلة نيابةً عن نفسه. وتم استدعاء ثلاثة شهود للإدلاء بشهادتهم؛ إذ تم استدعاء السيد فهم بن حسميد من جانب السيد علي. وتم استدعاء السيد محمد هـ. الشيخ، الرئيس التنفيذي لشركة إيجيس، والسيدة ماري لوبو، مديرة العمليات في الوقت ذي الصلة، من جانب السيد فورد للإدلاء بشهادتهما نيابةً عن الشركة.
6. من بين المطالبات الثماني التي قدّمها السيد علي، تتعلق ستة منها بتفسير عقد العمل الوارد في خطاب من الشركة إلى السيد علي، والذي نص، إلى الحد ذي الصلة، على ما يلي:

"1. هذا العرض مشروط بفترة اختبار مدتها ستة أشهر.

2. مطلوب تقديم إشعار مدته أسبوعان من جانب الطرفين خلال فترة الاختبار. وبعد انتهاء فترة الاختبار هذه، ستخضع لمراجعة أداء وعند تأكيد التعيين، سيكون مطلوبًا تقديم إشعار مدته أسبوعان إذا كان التأكيد أقل من سنة واحدة، وسيطلب الأمر إشعارًا مدته أربعة أسابيع إذا كان التأكيد أكثر من عام واحد وإذا كان أكثر من 5 سنوات، فسيكون مطلوبًا تقديم إشعار مدته شهران من جانب أي

من الطرفين طوال مدة التوظيف.

3 ...

4 ستحصل على راتب إجمالي قدره 6,000 ريال قطري (ستة آلاف ريال قطري) شاملاً جميع البدلات المدفوعة شهرياً بما في ذلك بدل تذكرة الطائرة.

5 ...

6 ...

7 ...

8 ستكون تحت رعاية الشركة للحصول على بطاقة الهوية القطرية الخاصة بك.

9 سيكون عمالك لمدة عامين، ويمكن تجديدها وفقاً لقرار الإدارة.

10 ساعات العمل الرسمية هي: 8 صباحاً حتى 5 مساءً ستة أيام في الأسبوع (السبت إلى الخميس) تتضمن استراحة لمدة ساعة لتناول طعام الغداء.

11 نظراً لطبيعة عملنا، فلا توجد ساعات عمل رسمية وسيُطلب منك العمل في مثل هذه الساعات اللازمة لأداء واجباتك، وقد تتغير ساعات العمل هذه.

12 بقبول هذا العرض، فإنك تتعهد بعدم تداول أي معلومات أخرى متعلقة بشركة إيجيس لطرف آخر أو التواصل معه أو حتى التحدث معه سواءً [بحسب المصدر] بصفتك فرداً أو شركة أو شيء آخر لتحقيق أي غرض بخلاف ما تم توجيهك أو توظيفك للقيام به وإلا فستنتهك سريتنا وستكون مسؤولاً قانوناً عن أي تعارض قد يسببه هذا الاتصال.

13 اتفاقية عدم الإفصاح وعدم التنافس

13.1 لا يجوز للموظف استخدام أو الإفصاح للآخرين عن أي جانب تقني أو أي معلومات تتعلق بالخدمات أو أنشطة صاحب العمل، إلا عندما يكون ذلك ضرورياً لتقديم الخدمات وبإذن كتابي مسبق من صاحب العمل. وتحقيقاً لأغراض هذا البند، فإن مصطلحات "المعلومات السرية للشركة، الفنية والمتعلقة بالجوانب الأخرى للخدمات وأنشطة صاحب العمل على السواء" تعني كل معلومة تم استخدامها أو تعلمها أو ساهم فيها الموظف، خلال مدة هذا العقد، بغض النظر عما إذا كانت معلومة مكتوبة أو مقدمة بأي تنسيق ملموس آخر، والتي لن تكون عادةً متاحة للعامة أو التي من شأنها أن تمنح ميزة تنافسية لمن يحوز تلك المعلومات. ولتجنب الشك، تتضمن المعلومات السرية بموجب عقد العمل هذا، على سبيل المثال لا الحصر، أي معلومات متعلقة بعمليات صاحب العمل وعملياته التشغيلية وخطته ومعلومات منتجاته ومعرفة وتصاميمه وأسراره التجارية وبرمجياته وفرص السوق وعملائه ومورديه ...

13.2 لا يوجد في هذا العقد ما يُفسر على أنه يعني نقل ملكية و/أو ترخيص المعلومات السرية من صاحب العمل إلى

الموظف و/أو أي من ممثليه

13.3 بناءً على طلب صاحب العمل، على الموظف إعادة جميع المعلومات السرية التي قدمها صاحب العمل إلى الموظف و/ أو أي من ممثليه خلال مدة هذا العقد أو إتلافها. وعلى الموظف تزويد صاحب العمل بشهادة إعادة/ إتلاف المعلومات السرية

13.4 لحماية أعمال صاحبو العمل وخصوصية معلومات عملائه، لا يجوز للموظف (أ) إبرام عقد عمل مع منافسي صاحب العمل (أي شركات مرتبطة بالمنظمة الدولية للمعايير داخل قطر).

13.5 يجب على الموظف عدم الاتصال بعملاء صاحب العمل أو الانضمام إليهم لمدة عامين بعد انتهاء التوظيف.

13.6 ترك أي مراجعات سلبية عن الشركة خاصةً على سبيل المثال لا الحصر مراجعات جوجل.

13.7 خلأً لذلك، يتحصل صاحب العمل على غرامة لخرق العقد تصل إلى 500,000 دولار أمريكي ضد الموظف.

13.8 يقر الموظف ويوافق على أن جميع التعهدات والالتزامات المذكورة في هذا البند سوف تظل ساريةً بعد إنهاء العقد

الحالي".

7. في ما يتعلق بمطالبة السيد علي بدفع الخصومات التي تم استقطاعها من راتبه، فلا جدال في أنه قد تم إجراء الخصومات التالية: 500.00 ريال قطري في يونيو؛ و 1,100.00 ريال قطري في يوليو؛ و 2,000.00 ريال قطري في أغسطس؛ و 200.00 ريال قطري في سبتمبر 2020. وهو مبلغ إجمالي قدره 3,800.00 ريال قطري. وردّ شركة إيجيس على هذه المطالبة هو أنه مسموح لها بإجراء هذه الخصومات بموجب سياسة الإجراءات التأديبية المتبعة لديها بتاريخ 7 مارس 2018. ووفقاً لبند هذه الوثيقة، تدفع الشركة بأنه من الواضح أن إحدى الخطوات الطموحة المتوخاة في عملية الإجراءات التأديبية، بعد إجراء محادثة غير رسمية وتحذير شفهي أو زجر، هي في الواقع "تحذير كتابي أو رسمي مع خصم من الراتب يتناسب مع خطورة المخالفة". بالإضافة إلى ذلك، تعتمد الشركة على رسالة بريد إلكتروني أرسلتها السيدة لوبو بتاريخ 25 يونيو 2020. فوفقاً لهذا البريد الإلكتروني، نتج ذلك عن حادثة تأخر فيها السيد علي عن اجتماع استمر ثماني ساعات مع عميله الأول في ذلك اليوم مما أدى إلى تأخره عن جميع الاجتماعات التالية تقريباً. وبالإشارة إلى هذه الحادثة، فقد سجلت السيدة لوبو في رسالة البريد الإلكتروني أنها ناقشت هذا النمط من السلوك من جانبه، والذي اعتبرته غير مهني، مع السيد علي في مناسبات سابقة وقررت فرض خصم قدره 500 ريال قطري من الراتب عن طريق الغرامة. علاوةً على ذلك، فقد قالت إنه إذا استمر في هذا النمط من السلوك، فسيتم فرض مزيد من الخصومات. وفي 9 يوليو 2020، تلقى السيد علي خطاب تحذير رسمي ينص في الختام على خصم مبلغ 1,000 ريال قطري من راتبه. ويبدو أن اتصالات مماثلة قد رافقت الخصومات الإضافية في أغسطس وسبتمبر 2020.

8. في جلسة الاستماع، عزا قدر كبير من الوقت والأدلة والحجج إلى مزاعم قدمتها شركة إيجيس، وتفسيرات قدمها السيد علي في ما يتعلق بسلوكه الذي أدى إلى هذه الخصومات. وفي النهاية، يترسخ لدى المرء انطباع عام بأن الشركة لم تعتبر أداء السيد علي

مرضياً تماماً. وفي الواقع، يبدو أن سلوكه قد أدى إلى شكاوى من جانب العملاء وكذلك من جانب موظفين آخرين لدى الشركة، على الرغم من أن السيد علي أرجع ذلك إلى عدم توظيف الشركة عدد كافٍ من الاستشاريين لتحقيق توقعات العملاء. ومع ذلك، فإننا نجد أنه من غير الضروري الشروع في وقائع هذا الجانب الخاص من النزاع العمالي. وما يمكننا قوله هو أنه يبدو، في ظاهر الأمر، أن الخصومات قاسية وغير عادلة إلى حد ما. ولكن، أيًا كان الأمر، حتى عند قبول نسخة الأحداث التي قدمتها الشركة، فقد كانت هذه الخصومات على أي حال غير متوافقة مع شروط عقد العمل.

9. لا يشير عرض العمل، الذي قبله السيد علي، إلى صلاحية إجراء خصومات من الراتب كعقوبة على نتائج السلوك غير المرضي (أو على الإطلاق). كما لا توجد أي إشارة صريحة إلى وثيقة سياسة الإجراءات التأديبية التي تعتمد عليها الشركة. وتعتمد الحجة التي قدمتها الشركة بشأن سبب وجوب اعتبار شروط الوثيقة مع ذلك جزءاً من العقد على الإدراج عن طريق الإحالة. ومع ذلك، فقد كانت أدلة السيد علي أنه لم يطلع على الوثيقة أو يسمع بها أثناء فترة عمله. وفي استجواب الشهود، لم يُبلغ مطلقاً أن هذا الدليل غير صحيح أو حتى أنه كان مخطئاً في هذا الصدد. وقد أقرت السيدة لوبو في شهادتها بأنها لم تجل السيد علي مطلقاً إلى الوثيقة وأوضحت أنها تركت الأمر لقسم الموارد البشرية لدى الشركة للقيام بذلك. وفي وقت متأخر جداً، وبشكل مفاجئ (وبعد الانتهاء من أدلة السيد علي دون إبلاغه بذلك)، شهد السيد الشيخ أنه تذكر بوضوح محادثة مع السيد علي أحال خلالها السيد علي بشكل مناسب إلى شروط وثيقة السياسة التأديبية. وبحسب قوله، فلم تكن لدى الشركة إدارة للموارد البشرية. وفي جميع الظروف، فإننا نفضل أدلة السيد علي في هذه النقطة على تلك التي قدمها السيد الشيخ. ومع ذلك، وعلى أية حال، فلا يمكن أن تشكل وثيقة السياسة بموجب القانون جزءاً من عقد العمل. ونقول ذلك بسبب المادة 17(1) من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال التي تنص على أنه "على صاحب العمل أن يمنح كل موظف عقد عمل مكتوباً يتضمن كحد أدنى ما يلي: ". ومن بين الحد الأدنى من الأحكام القطعية المنصوص عليها بعد ذلك بموجب المادة (في الفقرة 1 منها) "إشارة إلى أي قواعد تأديبية و/أو ... إجراءات مطبقة على الموظف".

10. يترتب على ذلك في رأينا أن أي إجراء تأديبي، مثل خصم الراتب، غير مُشار إليه في عقد العمل المكتوب لا يمكن تطبيقه ضد الموظف. والنتيجة هي أنه على الرغم من أي جوانب غير مرضية في أداء السيد علي كموظف وعلى الرغم من التحذيرات السابقة التي قدمتها السيدة لوبو، فإن الخصومات من راتب السيد علي كانت غير قانونية ولا يمكن تحملها. ومن ثم، فيحق له في رأينا الحصول على مبلغ 3,800.00 ريال قطري بموجب هذه القاعدة.

11. في ما يتعلق بمطالبة السيد علي بسداد مبلغ 751.00 ريالاً قطرياً نظير التكاليف التي تكبدها عن طريق أجرة سيارات أوبر، لم تنكر الشركة أن السيد علي قد تكبد هذه النفقات، ولم تنكر أنه قد تكبدها في نطاق عمله ولصالح الشركة. ومن هنا لا نجد أي سبب يحول دون اعتبار هذه المطالبة ديناً له.

12. تستند المطالبة بأجر الأوقات الإضافية إلى ادعاء السيد علي أنه على الرغم من أن ساعات عمله مذكورة في البند 10 من

عقد العمل بين الساعة 8 صباحًا و5 مساءً، مع استراحة لمدة ساعة واحدة لتناول طعام الغداء، أي ثماني ساعات في اليوم، فقد كان يُطلب منه بانتظام حضور اجتماعات وأداء أعمال إدارية في المنزل خارج هذه الساعات. وقد قَدّر في شهادته أنه عمل في المتوسط نحو ثلاث ساعات إضافية شهريًا بين شهري يونيو ونوفمبر 2020. وقد اتضح أن هذا التقدير يشكل الأساس الوحيد لحساب مقدار هذا الجزء من المطالبة. وقد تم في جلسة الاستماع تخصيص جزء كبير من الأدلة والنقاش لوقائع ذلك. وبوجه عام، يبدو أن الإجابة التي قدمتها الشركة تعتمد على البند 11 من عقد العمل الذي يتطلب من السيد علي أداء واجباته خارج ساعات العمل الرسمية المنصوص عليها في البند 10، إلى جانب إنكار أن السيد علي كان يعمل، في المتوسط، أكثر من 8 ساعات في اليوم. ومع ذلك، تكمن الصعوبة الكبيرة في أنه حتى لو تم قبول أن السيد علي كان يُطلب منه بانتظام العمل أكثر من 8 ساعات في اليوم، فلا يمكن حتى وصف حساب المقدار الذي يعتمد عليه الادعاء بأنه تخمين. بل هي مجرد تكهنات ليس إلا. ونظرًا لأن المسؤولية تقع على عاتق السيد علي في تحديد مقدار مطالبته، فسيكون من غير العدل للشركة أن يصدر حكم ضدها على أساس مجرد تكهنات بحتة. ويترتب على ذلك أنه لا يمكن التمسك بهذا الجانب من المطالبة.

13. تعتمد المطالبة بالراتب عوضًا عن فترة الإشعار في النهاية على نتيجة النزاع بشأن الطريقة التي تم بها إنهاء عقد العمل. يرى السيد علي أنه تم إنهاء العقد بدون سابق إنذار عن طريق رسالة البريد الإلكتروني نيابةً عن شركة إيجيس في 26 نوفمبر. والادعاء المعارض من جانب الشركة هو أن السيد علي قد اتصل من شروط العقد في رسالة بريد إلكتروني بتاريخ 25 نوفمبر 2020 وأن العقد قد تم إنهاؤه عندما قبلت الشركة هذا الاتصال في بريدها الإلكتروني بتاريخ 26 نوفمبر 2020. وينص الجزء ذو الصلة من رسالة البريد الإلكتروني التي أرسلها السيد علي على ما يلي:

"حتى الآن أريد توضيح بعض المسائل المتعلقة بالإدارة.

إذا لم تكونوا راضين عن خدماتي بمعنى أن العميل يشكو من كفاءتي في إدارة الوقت إلى إدارة الشركة بأدلة دامغة، فسأكون قادرًا على تقديم مبرر لكم وإذا ثبت إهمالي بأدلة قاطعة، فسوف أقبل خصمًا بحد أقصى 500 ريال قطري.

إذا لم تكن الإدارة راضية عن خدماتي، فقد يؤدي ذلك إلى الإنهاء الذي سأقبله، ولن أقبل الخصم لأن هذا لم يرد ذكره في الاتفاقية.

### شروط الاستمرارية

نظرًا لأن الإدارة قد أصدرت لي بالفعل "خطاب تحذير" حيث أحتاج إلى توضيح ذلك إذا كانت الإدارة قادرة على إلغاء قرارها بالخصم بحلول اليوم بتاريخ 25-11-2020، وسيكون هذا بمثابة مكافأة وتقدير بالنسبة لي على تقديم أقصى ما لدي من جهود.

علاوة على ذلك، بعد هذا التاريخ اعتبارًا من 26-11-2020، إذا لم تقم الشركة بإنهاء عملي أو لم تقم بتسوية أمر الخصومات، فلن أتمكن من الاستمرار أو الانضمام مرة أخرى بنفس الراتب الذي يبلغ 6,000 ريال قطري، وإنما سأنضم بزيادة لا تقل عن ألف ريال



قطري (1,000 ريال قطري) ليصبح الراتب سبعة آلاف ريال قطري (7,000 ريال قطري) اعتبارًا من الآن، وتتمتع الإدارة بصلاحيّة النظر في الشروط الخاصة بي أو متابعة قرارها.

### شروط التوصيف الوظيفي (في حالة الاستمرارية في جميع الظروف)

لا يجوز للإدارة جدولة أي اجتماع لي قبل أو بعد ساعات العمل من الساعة 8 صباحًا حتى الساعة 5 مساءً وفقًا لأيام العمل المنصوص عليها في الاتفاقية.

ستقوم الإدارة بإبلاغي قبل أي اجتماع بيوم واحد ويكون أمامي مهلة لا تقل عن 45 دقيقة (باستثناء وقت الانتقال) لمواءمة عملي وتأكيدات الحالة.

يمكن جدولة أي عدد من الاجتماعات في غضون عدد ساعات العمل الثماني عن طريق إخطار من الإدارة وإذا كان أي اجتماع سيتجاوز ساعات عملي فلن أكون ملزمًا بالاستمرار حتى يتم إبلاغي بأي تعويض مسبقًا.

يمثل التوثيق والتنسيق مع العميل أحد جوانب العمل، ولن أكون ملزمًا بالقيام بالتوثيق والتنسيق مع العملاء بعد ساعات العمل أو قبلها.

14. جاء في رسالة البريد الإلكتروني نيابةً عن شركة إيجيس، بتاريخ 26 نوفمبر 2020، ما يلي:

"نُرسِل إليك هذه الرسالة لإبلاغك بأنه تم إنهاء عمالك كمستشار أيزو من شركة إيجيس للخدمات بأثر فوري، وسبب إنهاء عمالك هو عدم المهنية أثناء العمل وأداء المهام المنوطة بك. هذا إلى جانب التقصير الكبير تجاه عمالك وعدم اتباع تعليمات الإدارة العليا حتى الآن.

ووفقًا لتحذيرنا السابق عبر البريد بتاريخ 2020/11/25، فلم تحضر الاجتماعات المجدولة للعملاء وترفض تعليمات الإدارة. تُبلغك الشركة بتسليم جميع الأصول التي بحوزتك على الفور واستلام خطاب الإنهاء من المكتب".

15. وفقًا لأدلة السيد علي، فإن رسالته الإلكترونية المؤرخة 25 نوفمبر 2020 قد سبقها تهديد من جانب الشركة بخصم نصف راتبه لشهر نوفمبر كغرامة. وقد شعر عندما كتب رسالة البريد الإلكتروني، على حد قوله، بضيق شديد من هذا التهديد. وبدون الشروع في تحليل مفصّل لمحتويات رسالة البريد الإلكتروني التي أرسلها السيد علي، لسنا مقتنعين بأنها تشكل رفضًا لعقد العمل على نحو يشير إلى رفض شروطه. وكما أكد السيد علي، فقد كتب تلك الرسالة على خلفية تهديد الشركة بخصم جزء كبير من راتبه، وهو (حسبما تبين لنا) ما لم يكن جزءًا من عقد عمله، وهو ما رفض قبوله. ووفقًا لاستنتاجنا السابق، فقد كان هذا التهديد متعارضًا مع لوائح التوظيف في مركز قطر للمال. ومن ثم فهو يشكل سلوكًا غير قانوني من جانب الشركة. وتحليله بهذه الكيفية، فإنّ هذا يعني أنه إذا كان هناك أي رفض للعقد، فإن الشركة -وليس السيد علي- هي التي رفضت العقد.

16. على أية حال، وربما الأهم من ذلك في السياق الحالي، لا تدّعي رسالة الشركة الإلكترونية بتاريخ 26 نوفمبر 2020 قبول أي رفض مزعوم ورد في رسالة البريد الإلكتروني السابقة التي أرسلها السيد علي. وعلى العكس من ذلك، فهي لا تشير حتى إلى رسالة البريد الإلكتروني هذه. وفي ضوء الحقائق المعروفة، يبدو أن رسالة البريد الإلكتروني المؤرخة 26 نوفمبر لم تكن لتحديث لو كان السيد علي مستعدًا لقبول التهديد بالخصم غير القانوني من راتبه. وبهذا الفهم، فإن السبب الحقيقي لإنهاء العمل كان سلوك التهديد غير القانوني الذي أبدته الشركة والذي رفض السيد علي قبوله. ومن منظور مُنصف، لا يمكن وصف خصم نصف راتب الموظف وإنهاء عمله دون إعطائه فرصة للرد قبل اتخاذ القرار على أنه إجراء تأديبي عادل. ونستخلص أن الشركة قد أنهت العقد وفعلت ذلك دون إخطار السيد علي. ويترتب على ذلك أنه يجب أن يفوز السيد علي بمطالبته القائمة على الراتب عوضًا عن فترة الإشعار.

17. رغم ذلك، ومن حيث عقد العمل الخاص به، لم يكن للسيد علي مطلقًا الحق في الحصول على إشعار مدته شهرًا واحدًا، وهو الافتراض الذي يشكل أساس مطالبته. وعلى العكس من ذلك، فوفقًا للشروط الصريحة الواردة في البند 2 من العقد، يجب احتساب مطالبته على أساس فترة إشعار مدتها أسبوعان، أي نصف مبلغ 6,000.00 ريال قطري، أي 3,000.00 ريال قطري.

18. في ما يتعلق بمطالبة السيد علي براتبه لشهر نوفمبر، لا يتبين لنا أي سبب لعدم استحقاقه لراتبه عن 26 يومًا من ذلك الشهر والتي سبقت بدء فترة الإشعار الافتراضية لمدة أسبوعين. ووفقًا لحساباتنا، يحق له وفقًا لذلك الحصول على مبلغ 5,200.00 ريال قطري تحت هذا البند.

19. وعند تقديم الحجج، طالب السيد سيد بزيادة المطالبة القائمة على الإنهاء غير القانوني لعقد العمل إلى 6,000.00 ريال قطري شهرًا لبقية فترة العقد البالغة عامين. ولكننا لا نعتقد أنه يمكن الموافقة على هذه المطالبة. وبصرف النظر عن حقيقة أنه لم يتم تقديم مطالبة تستند إلى هذا الأساس مطلقًا في المرافعات - حتى بصيغتها المعدلة - يحق للسيد علي فقط أن يشغل المنصب الذي كان من المفترض أن يشغله لولا انتهاك الشركة. ويترتب على ذلك أنه بما أنه كان يحق للشركة من الناحية التعاقدية إنهاء العقد في غضون أسبوعين، فإن مطالبته بالتعويض عن الأضرار التعاقدية الناجمة عن الانتهاك تُحسب على هذا الأساس.

20. في ما يتعلق بمطالبة السيد علي بوجوب اعتبار أحكام التقييد الواردة في البند 13 من عقد العمل باطلة وغير قابلة للتنفيذ، فقد أتاحت لهذه المحكمة مؤخرًا فرصة التعامل مع مطالبة مماثلة في قضية سامية عبد الرحيم عثمان شقير ضد شركة إيجيس للخدمات ذ.م.م. تحت رقم 13 QIC (F) [2021]. وقد كانت شركة إيجيس أيضًا هي المدعى عليها في تلك القضية وكانت صياغة عقدي العمل المعنيين متطابقة تقريبًا. وقد تعهد السيد علي على نحو ملائم بإنفاذ أحكام حماية المعلومات السرية الواردة في البنود 13.1-13.3 من العقد. وكما هي الحال في قضية شقير (الفقرة 11 من الحكم)، فنحن لسنا معنيين بحماية المعلومات السرية. وينحصر تركيزنا في صلاحية أحكام تقييد التجارة الواردة في البنود 13.4 حتى 13.8 من العقد الذي يرمي إلى منع السيد علي من العمل لدى شركة منافسة لشركة إيجيس في قطر لمدة عامين بعد إنهاء عمله مع التهديد المصاحب بتوقيع غرامة قدرها 500,000 دولار أمريكي

إذا تصرف بما يخالف هذا البند.

21. بالنظر في صحة البند، تسترشد المحكمة، على النحو الموضح في قضية شقير (الفقرتان 7 و 8 من الحُكم)، أولاً، بأحكام المادة 20 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال، وثانياً، بالاعتبارات التي صاغتها دائرة الاستئناف في هذه المحكمة في قضية شديد وشركاه قطر ذ.م.م. بخصوص سعيد بوعياش تحت رقم 2 (A) QIC [2015].

22. تنص المادة 20 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال على ما يلي:

### "20 الموائيق المفيدة"

أي حُكم في عقد عمل الموظف ينص على عدم عمل الموظف في أي مشروعات مماثلة أو لصالح شركة منافسة لصاحب العمل يجب أن يكون معقولاً، ويجب ألا يشكل قيلاً غير معقول على التجارة، ويجب أن يكون مناسباً لظروف توظيف الموظف لدى صاحب العمل".

وتفسيراً لهذه المادة، قالت دائرة الاستئناف، في جملة أمور، ما يلي في قضية شديد:

"32... في حل [مسألة المعقولية]، من الضروري الموازنة بين مصالح الجمهور العام والمدعى عليه نفسه ومصالح المدعي. وقطر دولة صغيرة، تتركز جميع أنشطتها التجارية تقريباً في الدوحة. ولطالما رحبت قطر بالأجانب الراغبين في تقديم خدمات قد تكون غير متاحة أو غير متوفرة بدرجة كافية. ومن المصلحة العامة أن تكون للأجنبي الذي يتولى وظيفة مع صاحب عمل واحد الحرية في مواصلة تقديم خدماته من خلال تولي وظيفة مع صاحب عمل بديل في حالة انتهاء عمله الأولي. وكذلك من مصلحة الموظف نفسه بالطبع أن يكون حرّاً في القيام بذلك."

23. لتحقيق هذا التوازن بين مختلف المصالح المتنافسة، تشير الدلائل إلى أن هناك بالفعل طلباً على خدمات السيد علي ومؤهلاته في الدوحة. ويظهر ذلك من خلال ما لديه من أدلة على أنه منذ إنهاء عمله، فقد تلقى ما لا يقل عن ثلاثة عروض عمل مكتوبة من جهات في هذه المدينة. ومن ثم، فهناك مصالح للسيد علي الذي يريد العودة من باكستان، المكان الذي يوجد فيه الآن، لتولي عمل في هذا البلد. وعلى الجانب الآخر، يتعلق مبرر التقييد المُقدم من جانب الشركة بحماية المعلومات السرية المتعلقة بها وبعملائها. ولكن حسبما نراه، فلن يكون للأمر التفسيري المُلتمس أي تأثير حقيقي في حماية المعلومات السرية المحمية بموجب البنود 13.1 حتى 13.3 من العقد. وأثناء تقييم المصالح المتضاربة، نجد بذلك أن الأحكام الواردة في البنود 13.4 حتى 13.8 من عقد العمل تشكل قيلاً غير معقول على التجارة. ووفقاً لذلك، نخلص إلى أن البنود تتعارض مع أحكام المادة 20 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال ومن ثم فيجب إعلان بطلانها وعدم قابليتها للتنفيذ.

24. يقودنا ذلك إلى المطالبة بالتعويض عن الاعتقال الكيدي. ولا شك في أن الشرطة القطرية قد أَلقت القبض على السيد علي في 2 فبراير 2021، أو أنه تم احتجازه حتى 19 فبراير 2021 عندما تم ترحيله من دولة قطر. ولا شك أيضاً في أن اعتقاله نتج عن تهمة جنائية وجَّهتها الشركة إلى الشرطة القطرية. ويتمثل المبرر الذي قدمته الشركة لذلك في أنَّ السيد علي لم يُعد الحاسب المحمول وشريحة SIM الخاصة بالهاتف المحمول المملوكين للشركة بعد إنهاء عمله. ووفقاً للسيدة لوبو، فلم يكن قلقهم يتعلق كثيراً بقيمة هذه الأشياء، وإنما كان بشأن المعلومات السرية التي تحتوي عليها. وبناءً على ذلك، فقد شهدت السيدة لوبو بأن الشركة تقدمت بطلبات عديدة، وفي نهاية الأمر تم الترتيب لعقد اجتماع يُعقد فيه السيد علي ممتلكات الشركة مقابل منحه شهادة عدم الممانعة. ونظراً لأن السيد علي لم يحضر هذا الاجتماع، كما أوضحت السيدة لوبو، فقد تم التقدّم بتهمة السرقة إلى الشرطة. وفي ضوء هذه الحجة، فإننا لا نعتقد أن الادعاء بالاعتقال الكيدي يمكن أن يستمر. ولم تكن بذلك مزاعم السرقة غير مدعومة بما يبرر الاستدلال على الكيد من جانب الشركة أو موظفيها عندما تم توجيه التهمة. وبعد توجيه التهمة، من الواضح أن إجراءات الشرطة التي تلت ذلك لم تفرضها الشركة ولم تخضع لسيطرتها، ومن ثم فهي ليست لصالحها.

25. أخيراً، طالب السيد علي بالتعويض عن خسارة الدخل الناجمة عن رفض الشركة إصدار شهادة عدم الممانعة له عند إنهاء عمله. وإلى جانب أدلة السيد علي نفسه، فإن المطالبة مدعومة بشهادة السيد سيّد فهيم. ووفقاً للسيد سيد فهيم، فقد أرسل عرضاً مكتوباً إلى السيد علي نيابةً عن شركته، وهي شركة إس إف جروب مانجمنت كونسالنتج دابليو إل إل، لتوظيفه براتب شهري قدره 10,000.00 ريال قطري. وعلى الرغم من أن السيد علي كان حريصاً على قبول هذا العرض، فقد حُرّم من ذلك لأن الشركة رفضت إصدار شهادة عدم ممانعة له، إلى جانب احتجازه من قِبَل الشرطة. ووفقاً للسيد فهيم، فقد تحدث إلى السلطات الشرطة، لكنها أحالته إلى الشركة لطلب موافقتها. وخلال فبراير 2021 تقريباً، اتصل السيد فهيم بالشركة، لكنها أصرت على رفضها منح السيد علي شهادة عدم ممانعة. وبحسب السيد فهيم، فقد عرض على الشركة تعويضها عن أي خسائر تسبب فيها السيد علي مقابل منحه شهادة عدم الممانعة، ولكن دون جدوى. ووفقاً لأدلة السيدة لوبو، فإن السبب الوحيد وراء امتناع الشركة عن منح السيد علي شهادة عدم الممانعة هو عدم إعادته الحاسب المحمول وشريحة الهاتف المحمول بعد إنهاء عمله.

26. على الرغم من ذلك، وكما نرى، فإن الدفاع الذي قدمته الشركة مستبعد بموجب قانون التوظيف في مركز قطر للمال الصادر في 8 فبراير 2010 الذي ينص في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

"(أ) يجب فصل النزاعات المتعلقة بشروط إنهاء العمل، وأي انتهاك مزعوم من جانب الموظف لشروط عقد العمل و/أو مبلغ التسوية المالية عن حق الموظف المكفول في البحث عن وظيفة جديدة في الدولة، سواء في مركز قطر للمال أم أي مكان آخر.

(ب) في حالة وجود نزاع بشأن إنهاء العمل، بما يشمل مبلغ التسوية المالية، لا يجوز لصاحب العمل حجب خطاب عدم الممانعة

إلى حين حل هذه المسائل."

27. بالتالي، فإن النتيجة الحتمية لما سبق هي أنّ (أ) رفض الشركة منح السيد على شهادة عدم الممانعة كان أمرًا غير قانوني؛ (ب) ولكن مقابل هذا الرفض غير القانوني، تم تعيين السيد علي من قبل شركة إس إف جروب مانجمنت كونسالتنج دابليو إل إل براتب شهري قدره 10,000.00 ريال قطري بدايةً من شهر فبراير 2021 على أقل تقدير، وذلك عندما تواصل السيد فهيم مع شركة إيجيس، حتى مايو 2021 عندما قدّم السيد علي مطالبته المُعدّلة. وفي ضوء هذه النتائج، فإن النتيجة الأخرى هي أنه يحق للسيد علي مبلغ 40,000.00 ريال قطري بموجب هذا البند.

28. بعيدًا عن الدفاع عن مطالبات السيد علي، قدمت الشركة أيضًا المطالبات المضادة التالية:

(أ) دفع مبلغ قدره 3,000.00 ريال قطري بسبب إنهاء عقد عمل السيد علي دون التقدم بالإخطار البالغة مدته أسبوعان والمطلوب بموجب العقد.

(ب) دفع مبلغ قدره 3,500.00 ريال قطري نظير عدم إعادة الحاسب المحمول وشريحة SIM الخاصة بالهاتف المحمول المملوكين للشركة.

(ج) دفع مبلغ وقدره 25,000.00 ريال قطري تعويضًا عن الخسارة التي يُدعى بأنها لحقت بشركة إيجيس بسبب سوء سلوك السيد علي الذي تسبب في إنهاء أحد العملاء لعلاقة عمله مع الشركة.

(د) إصدار أمر يمنع السيد علي من الإدلاء ببيانات غير صحيحة للعملاء عن الشركة.

(هـ) تعويضات بمبالغ غير محددة عن الخسارة التي تدّعي الشركة تكبدها نتيجة لادعاءات كاذبة أدلى بها السيد علي بشأنها ومن خلال فقدان عميل آخر أنهى علاقة عمله مع الشركة بسبب سوء سلوك السيد علي.

29. مع ذلك، باستثناء المطالبتين (أ) و(ب)، لم يتم دعم المطالبات المتبقية بأي دليل أو حجة تم تقديمها في جلسة الاستماع. وفي ما يتعلق بالمطالبة (أ)، فقد تبين لنا بالفعل أنه تم إنهاء العقد دون سابق إنذار من جانب الشركة وليس من جانب السيد علي، وهو ما يعني أن هذه المطالبات مصيرها هو الفشل المحتوم. بالنسبة للمطالبة (ب)، فقد قال السيد علي إنّ الحاسب المحمول وشريحة الهاتف كانا معه في باكستان؛ وكان مستعدًا لإعادتهما إلى الشركة ولكنه لم يتمكن من ذلك. وبناءً على ذلك، فإن الأمر بهذا الشأن مبرر من وجهة نظرنا.

30. لم يتقدم السيد علي ولا شركة إيجيس بمطالبة في ما يتعلق بالتكاليف. وبناءً عليه، فلا يجب إصدار أمر بشأن التكاليف.



نيابةً عن المحكمة،

القاضي فريترز براند

#### التمثيل:

ممثل المدعى بموجب خدمة المساعدة القانونية المجانية التي تقدمها محكمة قطر الدولية ومركز تسوية المنازعات السيد ريكاردو سييد والسيد كونستانتيнос زاكاريو غلو من مكتب عيسى السليطي للمحاماة بالدوحة في قطر.

ممثل المدعى عليها السيد آلان فورد من شركة أوين ديكسون تشيمبرز إيس بملبورن في أستراليا، والسيد سعد مرعي من شركة أبسيس لويزر "APSIIS Lawyers" بملبورن في أستراليا.