باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني
أمير دولة قطر

لدى المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال – الدائرة الابتدائية

25 سبتمبر 2014

دعوى رقم: 2013/02

شركة شديد وشركاه قطر المحدودة

المدعية

ضد

السيد سعيد بو عياش

المدعى عليه

الحكم

أعضاء المحكمة:

حضرة القاضي كولين
حضرة القاضي روبرتسون
حضرة القاضي السيد

الأمر القضائي

بعد القبول بالاختصاص القضائي للمحكمة، **تقرر المحكمة ما يلي:**

1. رفض دعوى المدعية بأن المدعى عليه قد أخل بالبند 5-2 من عقد توظيفه.
2. رفض المطالبة المرفوعة من المدعية بالتعويض بمبلغ 104,400 ريال قطري.
3. رفض المطالبة المرفوعة من المدعية بالتعويض عن الأضرار بمبلغ 13,380 ريال قطري.
4. رفض الدعوى المقابلة من المدعى عليه بأن تسدد المدعية له علاوة بمبلغ 52,200 ريال قطري.
5. قبول الدعوى المقابلة من المدعى عليه بأن تسدد المدعية له مبلغ 200 ريال قطري بما يمثل الرسوم المصرفية المُتكبدة.

الحكم

مقدمة

1. المدعية هي شركة لوسطاء التأمين وإعادة التأمين تعمل وفق قوانين ولوائح مركز قطر للمال. وتدعي أن المدعى عليه قد أخل بالتعهدات المقيِدة الواردة بالقسم 5-2 من عقد توظيفه الذي كان يعمل بموجبه كرئيس لوحدة المبيعات وتطالب بالتعويض عن هذا الإخلال وما لحق به من أضرار. نشير إلى هذا العقد بأنه "عقد التوظيف الثاني" إذ رغم أن تاريخه 1 أبريل 2010 فقد تم توقيعه في نهاية فبراير 2012 والظاهر أن الغرض منه استبداله بعقد التوظيف الموقّع من جانب الطرفين في أبريل 2010 (المشار إليه بلفظ "عقد التوظيف الأول") عندما بدأ المدعى عليه عمله. جاء عنوان القسم 5-2 من عقد التوظيف الثاني "عدم المنافسة". وهو يتعلق بمدة سنة واحدة بعد انتهاء عقد توظيفه وذلك حاصل عقب تقديمه للاستقالة في 2 أبريل 2013.
2. يرفع المدعى عليه دعوى مقابلة مطالباً بسداد علاوة. كما يسعى للحصول على مدفوعات خاصة بالمصروفات البنكية التي تكبدها نتيجة إرجاء سداد راتبه الخاص بشهر أبريل 2013.
3. جرت المحاكمة في المسائل القائمة بين الطرفين في 21 و22 و23 سبتمبر 2014، وقدم الأدلة السيدة ميما الغزيري مدير الموارد البشرية والمشاريع بمجموعة شديد التي تضم المدعية وأعقب ذلك تقديم أدلة المدعى عليه. وقد قدم كلاهما إفادات الشهادة قبل المحاكمة.
4. قدم محامي المدعى عليه في نص بيانه الافتتاحي المقدم في 11 سبتمبر 2014 لأول مرة دفعاً بأن المدعى عليه قد فُصل بصورة بناءة ومن ثم فليس بمقدور المدعية التعويل على التعهدات المقيِدة. في بداية المحاكمة وبعد سماع الطرفين، سمحنا للمدعى عليه وعلى مضض أن يدرج هذا الدفع في دعواه، ولكن بالنظر إلى حقيقة أن المدعية لم يُفسح لها المجال الكافي للرد فقد حفظنا هذا الأمر لحين الانتهاء إلى نتائج المحاكمة التي أعد لها الطرفان. وفي ضوء هذا الحكم فلن يعُد من الضروري التعرض له.

التاريخ العام لتوظيف المدعى عليه

5. المدعى عليه مواطن لبناني جاء إلى قطر للعمل كوسيط تأمين. وبعد عمله لمدة خمس سنوات لدى شركة ميتلايف أليكو وقّع عقد توظيف مع المدعية كوسيط تأمين. في 17 مارس 2010، قدم السيد بلال أدهمي الذي صار المدير العام للمدعية بعد ذلك عرض عمل مكتوب للمدعى عليه كمدير وحدة المبيعات في الفترة من 1 أبريل 2010، وأشار الطرفان إلى هذا بلفظ "العرض" وسوف نقوم بذات الشيء للتسهيل رغم أنه يحوي عدداً من الأحكام والشروط التي تشمل "عقد العمل" الخاص به. واشتملت على شرط أنه بعد فترة اختبار لمدة ثلاثة أشهر يجوز لأي من الطرفين إنهاء عقد التوظيف وذلك بتقديم إخطار كتابي قبل شهر وعلى بيان باحتفاظ المدعية بحق تغيير "أية أحكام وشروط واردة بالتفصيل في هذا العقد متى لزم" وعلى فرض قيد على تعامل المدعى عليه لحسابه الخاص وقبول وظيفة أخرى أثناء فترة عمله لدى المدعية. ولم يشتمل العرض على بند خاص بعدم المنافسة يتعلق بأي مدة بعد نهاية عمل المدعى عليه. وأفاد المدعى عليه بقبوله العرض في 18 مارس 2010.

6. في أبريل 2010، وقّع الطرفان عقد التوظيف الأول المؤرخ 1 أبريل 2010، وبموجبه تم تعيين المدعى عليه مديراً لوحدة المبيعات بعد فترة اختبار لمدة سنة وبعدها لفترات متعاقبة من اثنا عشر شهراً ما لم يقدم أحد الطرفين إخطاراً كتابياً قبل ستين يوماً. وقد اشتمل على عدد شامل من الأحكام والشروط بما في ذلك بند عدم المنافسة المتعلق بمدة سنتين بعد نهاية عقد توظيف المدعى عليه. وفي فبراير 2011، تم تعيين المدعى عليه مدير تطوير الأعمال وكان معنياً بعد ذلك بجذب عملاء أكبر.

7. في أبريل 2012، وقّع الطرفان عقد توظيف ثاني وكان تاريخه أيضاً 1 أبريل 2010، ولم يوضح الصفة التي تم توظيف المدعى عليه بها. حيث نَص في القسم 2-1 أن المدعية قبلت توظيف المدعى عليه في "الوظيفة" وقبل المدعى عليه هذه الوظيفة بعد بيان الأحكام والشروط في العقد ورهنًا باللوائح المعمول بها "وفق وصف عمل الموظف الوارد بالملحق 1 المرفق بالعقد". وجاء تعريف لفظ "وظيفة" بأنه "العمل الذي يؤديه الموظف بموجب هذا العقد على التعريف الوارد والموضح بالملحق 1 من هذا العقد وما يلحقه صاحب العمل به من تعديلات من آن لآخر وفق تقديره الخاص وفقًا للوائح مركز قطر للمال ولوائح الهجرة لدى مركز قطر للمال". ولكن هذا الملحق 1 كان فارغاً بغض النظر عن الكلمات "يتم تقديمه لاحقاً".

8. أقر السيد حُنين وكيل المدعية أنه لا يوجد دليل على تقديم نص متفق عليه في الملحق 1، وكان هذا رغم النص الوارد في المادة 17 من لوائح التوظيف بمركز قطر للمال على أنه يتوجب على صاحب العمل إعطاء كل موظف عقد توظيف مكتوباً يحوي أموراً من بينها "المسمى الوظيفي أو الوصف الوظيفي". وفيما بعد قدم السيد حُنين في المحاكمة نسخة من أحد نماذج Q03 التي قدمتها المدعية لهيئة تنظيم مركز قطر للمال في 1 يونيو 2010 عندما كانت تستصدر الموافقة على توظيف المدعى عليه في وظيفة خاضعة للرقابة. وكان جزء من هذا النموذج عبارة عن إقرار وقّع عليه المدعى عليه. وقدم الدليل على أنه حصل على المساعدة في إكمال هذا النموذج. ولم ير المرفقات أبداً وكان واحداً منها عبارة عن "وصف وظيفي". وأوضح أن اثنين من النقاط الفرعية في تلك الوثيقة تحت العنوان "المسؤوليات" لم تنطبق عليه ونوهنا إلى أن النص الوارد تحت العنوان "الملف التعريفي" بدا وكأنه يوضح سمات المتقدم المناسب لطلب الوظيفة. ووجدنا أن هذه الوثيقة لا تدلي بشيء في سياق تبرير المساحة الفارغة في أحكام عقد التوظيف الثاني.

9. نص القسم 5-2 من عقد التوظيف الثاني وبالقدر ذي الصلة بالتقاضي الحالي على ما يلي:

"عدم المنافسة

يقر الموظف أنه بإبرامه هذا العقد مع صاحب العمل سوف يكون في وضع يمكنّه من

إنشاء سمعة شخصية طيبة مع العملاء الحاليين لصاحب العمل والحفاظ عليها وإنماء هذه السمعة مع عملاء صاحب العمل في المستقبل.

يقر الموظف بموجب هذا العقد ويتعهد بشكل قاطع أنه لن يُجري سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وسواء بمقابل أو بدون مقابل، لحسابه هو أو لحساب الغير، لمدة سنة واحدة بعد سريان انتهاء توظيفه، لأي سبب كان أي عمل له طبيعة تنافس طبيعة الوظيفة أو يكون له مصلحة فيه، وذلك مراعاة لما تقدم وأنه من عوامل الإقناع الأساسية التي تجعل صاحب العمل يدخل في هذا العقد وفق المادة 20 من لوائح التوظيف بمركز قطر للمال. على سبيل المثال لا الحصر، يشمل بند عدم المنافسة الحالي ما يلي:

1. التعاقد مع شركات منافسة لصاحب العمل أو مع شركات لها أنشطة مرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة صاحب العمل.

2. التعاقد مع أي عميل أو مورّد تابع لصاحب العمل خلال سنة واحدة قُبيل التاريخ الذي يتوقف توظيفه فيه لدى صاحب العمل، لأي سبب كان، أو تقديم أو أداء أي خدمة تكون لها نفس طبيعة الخدمات التي يقدمها أو يؤديها صاحب العمل أو تكون منافسة لها في دولة قطر وقت انتهاء توظيفه، وذلك لأي عميل لصاحب العمل أو داخل في عقد معه أو كان يستخدم أياً من هذه الخدمات التي يقدمها صاحب العمل في دولة قطر.

3. التواصل مع أي عميل أو إقناعه أو محاولة إقناعه لوقف تعامله مع صاحب العمل أو لتقليل حجم الأعمال التي كان سيؤديها صاحب العمل لهذا العميل سواء كانت الصلة بين صاحب العمل وهذا العميل تأسست كلياً أو جزئياً من خلال جهود الموظف أو لم تكن كذلك.

10. قدم المدعى عليه استقالته من العمل لدى المدعية في رسالة إلكترونية مؤرخة 2 أبريل 2013، وقد فعل ذلك وفق الدليل المقدم من جانبه لأنه واجهته مشكلات بهذه الشركة. حيث لم يكن راضياً بتلقيه مساعدة غير كافية في تحصيل الأموال المستحقة للمدعية والتي كان مُطالَباً بالتركيز عليها. كما شكا أنه لم يحظ بعلاقة طيبة مع السيد كريك أوستن، الذي عُين مديراً عاماً في سبتمبر 2012 تقريباً، وبعد بضعة أسابيع من استقالته حصل على وظيفة في الدوحة كمدير عام لشركة أمان لوسطاء التأمين.

سريان القسم 5-2 من عقد التوظيف الثاني

11. ادعت المدعية في بداية التقاضي أن المدعى عليه قد أخل بالفقرات 1 و2 و7 من القسم 5-2. وقد حصر السيد حُنين دعواه في مذكراته الختامية في الفقرة 1 و2، وقد حالفه الصواب في ذلك حيث لم يكن هناك دليل على وقوع إخلال بالفقرة 7.

12. يدعي المدعى عليه عدم سريان القسم 5-2 وبخاصة الفقرتين 1 و2 معولاً على المادة 20 من لوائح التوظيف بمركز قطر للمال والتي تنص على ما يلي:

"التعهدات المقيِدة

يجب أن يكون أي حكم في عقد توظيف موظف وكان هذا الحكم ينص على أنه لا يجوز لهذا الموظف العمل في أية مشاريع مشابهة أو لصالح شركة منافسة لصاحب العمل يجب أن يكون معقولاً وألا يمثل عائقاً غير معقول على التجارة كما يجب أن يكون مناسباً لظروف وظيفة هذا الموظف لدى صاحب العمل.''

13. أقر السيد حُنين، وحالفه الصواب في ذلك، بأن المسؤولية كانت على المدعية في إثبات وفاء التعهدات المقيِدة بالمادة 20، كما أقر بأن صحة هذه التعهدات تتحدد كما هو في 1 أبريل 2010، وقد عول على العبارة الواردة بالقسم 5-2 بأن اتفاق الموظف وتعهده كان "مطابقاً للمادة 20 من لوائح التوظيف بمركز قطر للمال". ودفع بأن هذه القيود كانت معقولة فيما يتعلق بزمان ومكان وطبيعة النشاط. حيث تُفسر في ضوء القصد المشترك للطرفين وذلك طبقاً للمادة 45 من لوائح العقود بمركز قطر للمال، وقد تعامل السيد حُنين في البداية مع الفقرة 2 من القسم 5-2 باعتبارها من أحكام عدم الاستجداء. وأكد في مذكراته الختامية أنه يلزم اعتبارها كحكم من أحكام "عدم التعاقد" على النقيض من الحكم الخاص بعدم المنافسة الذي كان موضوع الفقرة 1، وقال إنه في ضوء الواقع وفي غضون سنة واحدة من استقالة المدعى عليه من وظيفته لدى المدعية، فقد عمل المدعى عليه في شركة أمان لوسطاء التأمين وعمل كوسيط تأمين لأربعة عملاء سابقين لدى المدعية وأخل بالفقرتين 1 و2 على التوالي.

14. نحن ملتزمون بالقول إن الدليل الذي عول عليه السيد حُنين دعماً لدعواه بشأن المادة 20 جاء ضعيفاً للغاية. ولا نرى قيمة للإشارة إلى المادة 20 في القسم 5-2، حيث إنها لا تعدو أن تكون خدمة لمصالح ذاتية. وكانت ملاحظاته بشأن الزمان والمكان وطبيعة النشاط أكثر قليلاً من التأكيدات. ولا نغفل حقيقة أن السيدة الغزيري قدمت دليلاً بأن سوق التأمين في قطر كانت صغيرة وبها العديد من شركات التأمين وإعادة التأمين. وهذا ألقى بظلال تنافسية كثيفة على السوق التي كانت تزيد فيها درجة الطلب على الأشخاص المؤهلين. ولأن المدعية شركة تأسست حديثاً في مثل هذا السوق التنافسي فقد احتاجت حماية أعمالها وعملائها.

15. أوضح السيد كينيل عن المدعى عليه أنه لم يكن هناك في الدعوى الماثلة أي اقتراح بأن القسم 5-2 قد بُني على أساس خطر احتمال استخدام الموظف ميزة الأسرار التجارية لديه مما اطلع عليه في مسار توظيفه. وقد تم التأكيد للمدعية أنه بُني على أساس خطر احتمال استخدام الموظف إلى جانب ميزته الاتصال بعملاء صاحب العمل والذي كونه نتيجة لعمله. وكان من المهم أن نضع في الحسبان أن هذا انطبق على كلتا الفقرتين. إذ يجب إيضاح معقولية لزوم أي تقييد ضد المنافسة لحماية اتصال أعمال صاحب العمل مع عملائه والذي كان يصعب الوصول إليه في العادة.

16. كما نوه السيد كينيل إلى هيكل القسم 5-2. حيث لم يتألف من عدد من البنود المتمايزة بل احتوى على تعهد عام أعقبه عدد من الأمثلة. وهذا صعّب التعامل مع أي جزء منه بشكل منفصل سواء لغرض التفسير أو

لمعرفة مدى استقلاليته. وكان جله موصوفاً بأنه "بند لعدم المنافسة". كان على المدعية أن توضح أن لها مصالح مشروعة تستلزم الحماية وأن التعهدات لم تكن أكثر من اللازم بالشكل المعقول. كما أشار بهذا الخصوص إلى قضية شركة تي إف إس ديرايفاتيفز ضد شركة مرجان [2005] IRLR 256 في الفقرات 36-38 على أنها تحوي نهجاً مماثلاً للنهج الموجود في المادة 20، ولا يلزم المحكمة عقلاً أن تقرأ أي نص ناهيك عن أن تعيد كتابته إذا ظهرت عدم معقولية هذا النص (قضية ماسون ضد بروفيدينت كلوزينج آند سابلاي كو إل تي دي [1913] AC 742 بحسب اللورد مولتون ص 745).

17. دفع السيد كينيل بأن صلب الدعوى الماثلة هو مشكلة غياب وصف تعاقدي للفظ "الوظيفة" الذي أشرنا إليه أعلاه. ولتحقيق الغرض من التعهدات كان يلزم للمدعى عليه أن يعلم ما يمكنه فعله وما لا يمكنه. حيث قد تختلف المسؤوليات باختلاف الوسطاء. وذكر الحالة الماثلة التي صدرت للمدعى عليه فيها تعليمات في أول العام 2013 بالتركيز على التحصيل بينما كان عمله المعتاد هو المبيعات.

18. كما أسس على واقع أن هذا كان دليلاً قاطعاً من المدعى عليه أنه قبل توظيف المدعية له كان له ما بين 120 و150 جهة اتصال أصبحت من عملاء المدعية من خلاله. ولم تستطع المدعية إثبات حقها في حماية أي صلة أعمال مع عملائها الذين قدمهم المدعى عليه إليها خلاف العملاء الذين أسس المدعى عليه معهم اتصال عمل لصالح المدعية في مسار توظيفه. كما أسس على دليل الغزيري أن عقد التوظيف الثاني كان قالباً من العقود ينطبق على كل موظفي المدعية وبهذا فهو غير متسق مع حال المدعى عليه. ونوه إلى ملاحظات محكمة الاستئناف في قضية إم آند إس درابرز ضد رينولدس [1957] 1 WLR 9 التي كانت متعلقة بتعهد مقيِد لأنشطة موظف المبيعات. وفي ص 18 قال دينينج إل جي:

> *"...لا أرى سبباً يخول أصحاب العمل في منعه من الاتصال بأناس يعرفهم بالفعل قبل عمله لصالحهم – من أسميهم "عملاءه". حيث كانت معرفته بهؤلاء الناس وتأثيره معهم نابع عن جهوده هو أو لم تكن في جميع الأحوال شيئاً يقوم به مع أصحاب العمل المذكورين. كما أن نيته الحسنة مع هؤلاء العملاء تخصه هو ولا يمكن أن تؤخذ منه بأي تعهد من أي نوع ويكون ذلك معقولاً".''*

19. كذلك فقد أكد السيد كينيل - حتى ولو بمنأى عن هذه الاعتبارات - أنه لم تكن هناك حاجة لأي بند لعدم منافسة من الأساس. وعلى الدليل فلن تجد المدعية صعوبة في معرفة ما إذا كان هناك عملاء بعينهم تحولوا إلى المدعى عليه. لهذا وعلى سبيل المثال، لم تكن هناك حاجة للجوء إلى فرض أي قيد عليه لكون أحد المنافسين قد استعان به. كما نرى أنه يبدو من غير الشائع لعملاء وسطاء التأمين أن يتسوقوا من سنة إلى أخرى والذي سوف يؤدي في حد ذاته إلى إضعاف التسويغ لدى أصحاب العمل الطالبين حماية لاتصالات الأعمال مع عملائهم. وانتقد السيد كينيل أيضاً اتساع النطاق الجغرافي الممكن تغطيته بالقسم 5-2 عند قراءته إلى جانب القسم 5-4 والذي ينص على ما يلي:

"امتداد البند

> *يقر الموظف ويعي ويقبل بأنه ما دام سوف/قد يعمل مع شركات ذات علاقة بصاحب العمل وفقاً للقسم 2 أعلاه بهذه الوثيقة وأن بعضاً من هذه الشركات ذات العلاقة كائن بالخارج، إذن فالقيود المذكورة في القسم الحالي سوف تنطبق فيما يخص هذه البلاد التي تأسست بها الشركات المذكورة أو تجري أعمالها فيها".*

20. نرى أن الحجج التي دفع بها السيد كينيل جيدة الأساس ونحن نقبلها. فقد استخدمت المدعية قالباً من العقود لا يضع في الحسبان ظروف توظيف المدعى عليه. وفي دعواه فقد أدى عدم وجود وصف تعاقدي للفظ "الوظيفة" إلى الالتباس. وهذا له أهمية بالغة. ولا يرقى القسم 5-2 وعلى وجه التحديد الفقرات التي أسست عليها المدعية قولها إلى الذي تطلبه المادة 20، وبهذا فلم يرتكب المدعى عليه أي إخلال بهذه الفقرات.

عقد العمل الثاني في مجمله

21. كما طعن المدعى عليه في صحة عقد التوظيف الثاني بالنظر إلى المادة 36 من لوائح العقود بمركز قطر للمال والتي تنص على ما يلي:

> *"يحق لأي طرف أن يفسخ العقد عندما يُرغم على إنهاء العقد عن طريق التهديد غير المبرر من قبل الطرف الآخر والذي يعتبر، مع مراعاة الظروف، في غاية الأهمية بحيث لا يترك للطرف الأول أي بديل معقول.* وبالتحديد، يُعتبر التهديد غير مبرر إذا كان الفعل أو الترك الذي هُدد به أي طرف ظالم في حد ذاته أو تم استخدامه خطئاً كوسيلة للوصول إلى إنهاء العقد".

22. دلل المدعى عليه أنه في فبراير 2012 كان في اجتماع مع السيد فريد شديد الرئيس التنفيذي لشركة شديد والغزيري في مقر شركة سَيْب للتأمين وإعادة التأمين المحدودة التي هي شركة أخرى في مجموعة شديد. وكان هذا الاجتماع عن تقييم الأداء. وفيه قال السيد شديد مخاطباً الغزيري إنه اقترح تعديل عقود توظيف جميع الموظفين بإدخال رسوم تقدر براتب ستة أشهر حال الإخلال ببند عدم المنافسة. وقال إنه عليهم جميعاً توقيع عقود التوظيف الجديدة وإلا فليذهبوا. وسأل (أي المدعى عليه) إن كان مدرجاً في هذا الأمر وأكد له السيد شديد ذلك. حيث رأى في البداية عقد التوظيف الثاني في نهاية فبراير. وطلب منه أحد موظفي الموارد البشرية التوقيع عليه حيث كان يلزم تعديل جميع العقود. وقال إنه لا خيار لديه في ضوء ما قد قيل في الاجتماع. وحين سُئل عن سبب عدم اعتراضه قال: "لمن عليّ أن أعترض؟ لقد كان هذا عقداً على مستوى الشركة كلها".

23. أقرت السيدة الغزيري بأنه كانت هناك مقابلة لتقييم الأداء حضرتها هي والسيد شديد والمدعى عليه. ولم يتم الإشارة إلى العقد بأي شكل، أو إلى ما سيتم فعله إذا لم يوقع المدعى عليه على العقد. وقد ذكرت قولاً، ينفيه المدعى عليه، بأنها أجرت مقابلة وجهًا لوجه معه، ألقت فيها الضوء على الاختلاف الرئيسي بين العقد الجديد والعقد السابق، ولا سيما بند عدم المنافسة. وأضافت أنه تم إجراء التغيير لتوضيح بعض الأمور وجعلها أكثر وضوحًا، بناءً على مشورة أحد المستشارين بتغيير فترة المنافسة بعد انتهاء التوظيف من سنتين إلى سنة واحدة. وقد كان العقد الجديد أفضل للموظفين. وعندما تم سؤالها عما إذا كانت قد أخبرتهم أنهم ليسو مضطرين

للتوقيع، ردت قائلة "نعم بالطبع". ولكنها قالت لهم أيضًا أن "هناك حاجة للتوقيع على" عقد جديد. ولم يعترض أي فرد من الموظفين. وإذا لم يكن المدعى عليه مرتضيًا بذلك، لعبَر على الفور عن تحفظه على العقد، ولأشار إلى ذلك كتابةً. وعندما تم سؤالها عما إذا كان التغيير لمصلحة الشركة، ردت قائلة "في الحقيقة لا"، مضيفةً "لم يكن لدينا مشكلة."

24. إننا نقبل بما ذهب إليه المدعى عليه كشاهد جدير بالثقة. فقد قدم دليله بطريقة بسيطة، خالية من التنميق والمبالغة. وكانت السيدة الغزيري أكثر حزمًا، وفي بعض الأوقات كانت مراوغة. وعندما يكون هناك تضارب بينهما فيما يتعلق بملابسات إبرام عقد العمل الثاني وإصداره، فنحن نفضل دليل المدعى عليه. إذ أننا

لم نقتنع بدليلها الذي قدمته بشأن إخبارها موظفين، مثل المدعى عليه، أنهم لا يحتاجون إلى التوقيع، أو أن التغييرات كانت " في الواقع في غير" مصلحة المدعية.

25. وبخصوص السؤال عما إذا كانت المادة 36 يمكن التعويل عليها في الدعوى الماثلة، فنحن نذهب إلى أن أي شخص عاقل في موقع المدعى عليه، الذي كان يعتمد على شغل منصب يحمل بعض الأهمية في دعمه هو وأسرته، كان من المرجح أن يأخذ على محمل الجد ما تم قوله في المقابلة، وسيرفض اتخاذ موقف مضاد لتقديم المدعية عقد عمل جديد لجميع الموظفين. علاوة على ذلك، نقبل بزعم أن المدعى عليه شعر حقًا أنه ليس لديه خيار آخر سوى الموافقة على عقد العمل الثاني والتوقيع عليه. وفي ظل هذه الملابسات، نرى أنه لو كان على المدعى عليه التعويل على المادة 36 من أجل حل نفسه من التعهد المقيد، لكان قد قبل بشروط المادة 36، وفسخ عقد العمل الثاني.

عقد العمل الأول

26. قد يكون هناك سؤالاً بخصوص ما إذا كان إبطال عقد العمل الثاني سيؤدي إلى إنفاذ عقد العمل الأول أم لا. ولكننا نرى أن هذا سؤالاً أكاديميًا. فلقد لاحظنا أن عقد العمل الأول تم تقديمه إلى عناية المحكمة عندما قدم المدعى عليه نسخة منه كمستند قانوني مرفق مع بيان الشهادة المؤرخ في 16 يوليو 2014.

ولم تدفع المدعية في أي نقطة أن المدعى عليه قد تصرف في أي مناسبة بطريقة تخرق تعهداته المقيدة. وهذا غير مستغرب. إذ يبدو أن التقديرات والاعتبارات التي كانت قاطعة في حالة عقد العمل الثاني ستنطبق أيضًا على هذا العقد. علاوة على ذلك، نلاحظ أن تعهداته المقيدة امتدت إلى حماية علاقات العمل مع الشركات ذات الصلة، على مساحة جغرافية أوسع بكثير ولمدة سنتين بدلاً من سنة واحدة بعد انتهاء عقد العمل.

حظر العمل لدى شركة أمان لوسطاء التأمين

27. لقد تم السعي في المطالبة الأصلية إلى تقييد المدعى عليه لفترة سنة من انتهاء عقد العمل مع المدعية. وخلال فترة التقاضي، أقر السيد حنين بأنه، بفعل مرور الوقت، لم تعد قضية قائمة.

المطالبة بالتعويض عن الأضرار

28. في سبيل الاكتمال والشمولية، نتوجه إلى الإدعاء الذي تم تقديمه بشأن خرق الاتفاقات التعاقدية الواردة في البند 5-5 من عقد العمل الثاني. والذي ينص على ما يلي:

" 5.5 التعويض عن الإخلال

في حال الإخلال بفقرتي عدم المنافسة والسرية المنصوص عليهما في هذا العقد وبغض النظر عن أي تعويضات أو حقوق أخرى مستحقة لصاحب العمل بموجب القانون، يحق لصاحب العمل الحصول على تعويض نهائي متفق عليه مسبقًا لا يمكن لإخضاعه لأي تعديل يقلل من قيمته من أي جهة أو محكمة أيًا كانت، ويكون مساويًا ست (6) أضعاف آخر راتب أساسي شهري تقاضاه الموظف.

وسداد هذا التعويض لا يحل أو يبطل أو يلغي أو يسقط حق صاحب العمل في مقاضاة الموظف عن إصلاح جميع الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بصاحب العمل"

29. وقد طلبت المدعية الحصول على مبلغ 104,400 ريال قطري. وقد تم احتساب هذا المبلغ على أساس راتب أساسي يبلغ 17,400 ريال قطري شهريًا وذلك كتعويض متفق عليه بموجب الفقرة الأولى.

30. علاوة على ذلك كما يسمح نص هذا البند، طلبت المدعية أيضًا تحديد مبلغ مالي كتعويض نتيجة للضرر المادي والمعنوي. وكان التقدير المؤقت للتعويض هو 13,380 ريال قطري. وتعد المادة 101 من لوائح عقود مركز قطر للمال ذات صلة هنا، وتنص هذه المادة على ما يلي:

"يحق للطرف المتضرر الحصول على تعويض عن الخسائر التي وقعت نتيجة للإخلال حتى يتسنى له أن يصبح في الوضع الذي كان سيصبح عليه في حال لو تم الوفاء بالعقد.''

31. وفي سياق جلسة الاستماع أقر السيد حنين أنه لم يكن هناك أي دليل أمام المحكمة بخصوص أي من هذه الأضرار. وقد كان عبء البرهان يقع على المدعية، لذلك لم ينجح هذا الجانب.

32. وتنظم المادة 107 من هذه اللوائح الوضع الذي يتعلق بالتعويضات التامة بالتراضي حيث تنص على ما يلي:

"(1) عندما ينص العقد على أنه يتعين على أحد الطرفين الذي لم ينفذ أي من التزاماته سداد[1] مبلغ مالي محدد إلى الطرف المتضرر تعويضًا عن عدم تنفيذه هذا الالتزام، يحق للطرف المتضرر الحصول على هذا المبلغ بغض النظر عن الضرر الفعلي المتحقق.

(2) ولكن، على الرغم من أي اتفاق مخالف، يمكن تقليل المبلغ المحدد إلى مبلغ مالي معقول عندما يكون هذا المبلغ مفرطًاومبالغ فيه مقارنة بالضرر الناجم عن عدم تنفيذ الالتزام والملابسات الأخرى."

33. نجد هنا أن النص غير مباشر، حيث تذكر المادة 107 (1) لفظ "الضرر الفعلي المتحقق" بينما تذكر الفقرة الشرطية الواردة في المادة 107 (2)، فيما يتعلق بكون الرقم "مفرطًا ومبالغ فيه"، كلمة "الضرر" فقط. ولم يدفع المحامي بوجود أي اختلاف مادي، كما أننا مقتنعون بالمضي قدمًا على هذا الأساس.

34. في الدعوى الماثلة، لم يكن هناك أي دليل على وجود أي ضرر ناجم عن الخرق المزعوم للأحكام غير التعاقدية. والإشارة الوحيدة لهذا الأمر توجد في الإفادة المشفوعة بالقسم للمدعى عليه الذي يفيد صراحةً أن أي عمل اشترك فيه يمكن أن يندرج تحت هذه الفئة، كان عملاً

اعتبره العميل بالفعل أنه لم يكن ليسند إلى المدعية مرة أخرى.

35. وإذا لم يتم إثبات حدوث أي ضرر ناجم عن عدم الوفاء بالالتزام، فإن سداد أي مبلغ بهذا الوصف سيكون من وجهة نظرنا مفرطًا ومبالغ فيه. وعلى وجه الخصوص، وبالاعتماد على الوقائع، ليس هناك أي علاقة سببية بين الخسائر المزعومة للأقساط غير المدفوعة للمدعية التي تم الإشارة إليها وبين تصرفات المخالفة المزعوم ارتكابها بواسطة المدعى عليه.

36. وقد لفت السيد كينيل انتباهنا إلى عدد من القضايا الإنجليزية الخاصة بالشروط الجزائية. ولم نجد هناك ضرورة لتقييمها، حيث أن هناك إشكالية بسيطة بخصوص تفسير اللوائح تعتبر حاسمة. وإن موقفنا بشأن التفسير يتناسب في كل الأحوال مع السلطات المخولة لنا. على سبيل المثال، لقد وضعنا في الاعتبار الخلاصة المفيدة للقانون المقدمة من ميناس إل جي في قضية *Bes Filmcilik Ve Yapimcilik v. United International Pictures* [2003] EWCA Civ 1669.

37. ويستنتج منها أنه إذا حدث خرق لأحكام غير تعاقدية، فلا يحق الحصول على تعويضات على أي أساس قدمته المدعية.

الدعوى المقابلة

38. لقد تم تقديم مذكرة الدعوى في 13 أكتوبر 2013. وفي 4 ديسمبر 2013 قدم المدعى عليه بنفسه مذكرة الدفاع الخاصة به. وقد اشتمل رده على أمور بدا أنها ذات صلة به، ولكن مع الإدراك المتأخر، تبين أنها لم تتعلق بجوانب هامة عن موقفه. فقد تضمن رده أمورًا لم تكن مقنعة. وقد كان هناك إشارة عرضية إلى الالتزامات المالية المستحقة له. لقد تم تقديم سلسلة من المذكرات من كلا الطرفين، ومن تاريخ 26 فبراير 2014 وكَّل المدعى عليه ممثلاً قانونيًا.

39. في 24 مارس 2014، أُخطر الطرفان أنه سيتم في جلسة الاستماع المقرر لها في 2 أبريل 2014 النظر في المسائل المذكورة كجزء من الإدارة العامة للقضية وقد برزت في هذه الجلسة مسألة مهمة بخصوص الدعوى المقابلة. وقد سمحت المحكمة، من خلال أمرها الصادر في 23 أبريل 2014، باستمرار الدعوى المقابلة الرسمية التي تم تقديمها في 9 أبريل 2014. وقد تم فيها طلب مبلغ 52,200 ريال قطري وهو مبلغ المكافأة التي لم يتم دفعها، وكذلك مبلغ 200 ريال قطري التي كانت رسوم مصرفية تكبدها لعدم استلام راتبه الشهري الأخير.

40. ولا توجد أي إشارة في أي وثيقة بخصوص المكافأة إلا في العرض. ينص البند 6 من ذلك العرض على ما يلي:

6. *"المكافآت عن الأداء*

لا يقع على الشركة أي التزام بسداد أي مكافآت إليك أيًا كانت. ولكن قد تقرر الشركة أن تدفع لأي من موظفيها مبلغًا ماليًا على سبيل المنحة كمكافأة عن التفوق في الأداء في أي سنة ميلادية."

41. وقد كانت هناك إشكالية بخصوص ما إذا كان هذا النص قد نسخه العقدان التاليان في أبريل 2010 وفبراير 2012 اللذان لم يشيرا إلى أي مكافآت. وقد كان هناك أساس مشترك وهو أنه في فبراير – أبريل 2012 تم دفع مكافأة عن سنة 2011 إلى المدعى عليه.

42. وبخصوص ما حدث في أوائل عام 2013، كان هناك تضارب كبير في الأدلة بين السيدة الغزيري والمدعى عليه. حيث أقرت السيدة الغزيري بأنه تم إثارة السؤال الخاص بالمكافآت بينهما ولكنها قالت أن اتخاذ القرار في ذلك ليس من ضمن سلطاتها (كما يعرف المدعى عليه جيدًا). وهو كان أيضًا على علم بأن هناك أمور يكون القرار النهائي فيها للرئيس التنفيذي السيد فريد شديد. وما على السيدة الغزيري بعد ذلك سوى إبلاغ القرار المتخذ وتنفيذه، ولكنها لم يكن بيدها سلطة فعلية أو ظاهرية في اتخاذه. وقد أوردت السيدة الغزيري أن هذا الأمر حدث في 15 أبريل 2013، بعد ما قام المدعى عليه فعليًا بتقديم استقالته. وكما حدث بالفعل، كان الفردان الوحيدان من الموظفين الذين تم سداد مكافآت مالية إليهما لهذه السنة هما السائق ومقدم المشروبات.

43. وقد كان المدعى عليه مصممًا على أن السيدة الغزيري قدمت له في يناير وعدًا صريحًا وواضحًا بصرف مكافئة في فبراير 2013. وقال أيضًا أنها كررت هذا الوعد في فبراير ولكن أوضحت حينها أنه سيكون هناك تأخير بسبب وجود عدد كبير من الأقساط غير المدفوعة التي يلزم جمعها. وبعد جمع أكثر من 1,000,000 ريال قطري من السوق، لم يتم أيضًا دفع أي مبلغ مالي للمدعى عليه. وفي النهاية، أخبرته السيدة الغزيري أنه بسبب استقالته لن يحصل على أي مكافأة.

44. كان لدى المدعى عليه حينها تصور واضح لما اعتقد أنه كان وعدًا صريحًا من السيدة الغزيري. ونحن نشك بمرور الوقت أنه أصبح أكثر اقتناعًا بدقة ذاكرته. وقد وجدنا في هذه النقطة أن السيدة الغزيري أكثر صدقًا وموثوقية. وهذا أيضًا يتناسب مع التقييم الموضوعي والمستقل لجميع الملابسات.

45. وبرغم المهام والمسئوليات التي تضطلع بها السيدة الغزيري كمدير للموارد البشرية والمشروعات بمجموعة شديد، إلا أنه لم تكن لديها السلطة المطلقة والنهائية. وبعد الاستماع إليها ورؤيتها في مقصورة الشهود، نرى أنها ربما كانت ستصير مقنعة ومشجعة بخصوص الإمكانية، ولكن هذا لم يحدث.

46. كان صرف المكافآت أمرًا تقديريًا من الدرجة الأولى. وهذا كان واضحًا وصريحًا في العرض. ولم يحدث أي شيء في الثلاث سنوات التالية أدى إلى تغيير ذلك الوضع بين الطرفين. ونحن نرفض دفع المدعى عليه بأنه تم التوصل في النهاية إلى قرار يقضي بممارسة التقدير في صالح منح المكافأة للمدعى عليه عن العام 2012. وبالتالي، لم يكتب النجاح لهذا الجزء من الدعوى المقابلة.

47. قدم المدعى عليه استقالته في 2 أبريل 2013. و كان يجب عليه تقديم إخطار بذلك قبل شهر. حيث تم إخباره أنه يجب عليه الابتعاد عن العمل. وكان يستحق الحصول على راتبه الشهري العادي في 27 أبريل والذي يتحصل عليه بشكل طبيعي عن طريق السداد المباشر إلى حسابه المصرفي. ومن دون أسباب أو سلطة أو مسوغ، تم الامتناع عن سداد الراتب، بما يتعارض مع اللوائح. وكنتيجة مباشرةً لعدم سداد راتبه، تكبد المدعى عليه رسوم مصرفية بقيمة 200 ريال قطري لأنه لم يكن هناك أموال كافية في حسابه المصرفي تغطي الرسوم القائمة الخاصة بإقامته.

48. ولم يقدم الشاهد (السيدة الغزيري) ولا السيد حنين أي أساس لذلك الامتناع عن سداد راتب الشهر الأخير ونرى أن المدعية مسئولة عن عواقب هذا الأمر.

49. وبالرد على هذا الأمر، قدمت المدعية خطاب إخلاء الطرف وإبراء الذمة المؤرخ في 30 أبريل 2013. وليس من الضروري هنا إيراده كاملاً، ولكنه يتضمن ما يلي:

"أوافق أنا الموقع أدناه، السيد سعيد بو عياش، لبناني الجنسية،
وأحمل جواز سفر رقم [..... [.وبطاقة هوية قومية رقم [....]، وموظف لدى
شركة "**شديد وشركاه قطر المحدودة**" (المشار إليها بلفظ "الشركة")، وبعد استقالتي من الشركة، وبموجب خطاب الإعفاء وإخلاء الطرف وإبراء الذمة العام والتام وغير القابل للإلغاء (المشار إليه بلفظ "الخطاب")، وأؤكد وأقر بما يلي:

*أنني وافقت على أن أستلم من **شركة شديد وشركاه قطر المحدودة** (المشار إليها بالاختصار "CAQ") **مبلغ 70,470 ريال قطري(سبعين ألف وأربعمائة وسبعين ريال قطري)** (المشار إليه بلفظ "المبلغ") كمبلغ يمثل تسوية كاملة وتامة وغير قابلة للإلغاء تم سداده دفعةً واحدة عن جميع الالتزامات والحقوق التي أرى أنها مستحقة لي سواء بموجب القانون أو بموجب عقد العمل نتيجة لاستقالتي وبالتالي إنهاء عملي (المشار إليه بلفظ "العمل")، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، كل ما هو مستحق من مزايا ومصرفات وبدلات ومستحقات ورواتب، وفترة الإخطار، ومكافآت نهاية الخدمة، والإجازات السنوية، وتذاكر السفر، والنفقات، وغير ذلك من المخصصات والحقوق الأخرى من أي طبيعة أو سبب أياً كان (المشار إليها بلفظ "الحقوق")*

وباستلام المبلغ، فأنا بذلك أخلي طرف الشركة وجميع هيئاتها ومديريها وموظفيها ومساهميها وأُبرئ ذمتهم بشكل كامل ونهائي وغير قابل للإلغاء عن أي حقوق و/أو مطالبات و/أو ديون و/أو تعويضات من أي نوع سواء كانت سابقة أو حالية أو مستقبلية.''

50. ويعد هذا الخطاب حائط صد أمام أي إجراء إضافي قد يتخذه المدعى عليه.

51. المادة 36 من لوائح عقود مركز قطر للمال منصوص عليها في الفقرة 21، حيث أنه في وقت التوقيع على الوثيقة في 30 أبريل 2013 كان المدعى عليه مخصومًا منه بالفعل راتبه الذي يعتبر له فيه استحقاق مطلق. والمدفوعات الأخرى التي تسلمها في النهاية كانت مستحقاته بموجب اللوائح. وقد كان في أمس الحاجة إلى الأموال. ولم يكن أمامه أي حل بديل معقول سوى التوقيع على الوثيقة المقدمة إليه، وإلا سيواجه تأخيرًا آخر. وكان الأثر العملي الفعلي لشرط المدعية أنه لم يكن أمام المدعى عليه خيار سوى التوقيع.

52. وبموجب ذلك لم يكن يتلقى أي شيء بعيدًا عن ذلك الذي له فيها حق واضح لا لبس فيه. ولم يتضمن ذلك أي مساومة أو تبادلات تجارية. كانت المدعية تستغل موقف الضعف للمدعى عليه والتهديد الضمني بمزيد من التأخير الذي لم يكن يتصوره أو يتحمله المدعى عليه. وما فعلته المدعية لم يكن فقط تهديدًا فحسب ولكن خطوةً ظالمة كبلته وأرغمته.

53. لقد كانت المدعية تتخذ موقفًا جائرًا، ولا يمكن الآن استخدام وثيقة تم إعدادها في تلك الظروف كحماية من مسئوليتها القانونية.

54. لا يمكن هنا السماح بإعطاء هذه الوثيقة الصلاحية والشرعية، ويحق للمدعى عليه الحصول على مبلغ الـ 200 ريال قطري الذي اضطر إلى دفعه كرسوم مصرفية بسبب موقف المدعية غير المبرر.

بواسطة ونيابةً عن المحكمة **حضرة القاضي كولين**

ينوب عن:

المدعية: السيد وليد حنين، المحامي (مكتب مكتب بدري وسليم المعوشي للمحاماة)
المدعى عليه: السيد روجر كينيل، المحامي (شركة برون ريودنيك المحدودة للمحاماة)

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد