محكمة قطر الدولية
ومركز تسوية المنازعات
QATAR INTERNATIONAL COURT
AND DISPUTE RESOLUTION CENTRE

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،

أمير دولة قطر

لدى المحكمة المدنية

والتجارية لمركز قطر للمال

الدائرة الابتدائية

19 مارس 2019

القضايا أرقام 10 و11 و14 لعام 2018
القضية رقم 1 لعام 2019

عبد الله جاسم التميمي

المدعي

ضد

(1) يوسف الجيدة

(2) هيئة تنظيم مركز قطر للمال

(3) أكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م

المدعى عليهم

الحكم القضائي

أعضاء المحكمة:

حضرة القاضي بروس روبرتسون

حضرة القاضي آرثر هاملتون

حضرة القاضي جورج آريستيس

الأمر القضائي

1- رفض جميع الدعاوى؛ و

2- لم يصدر أي أمر بخصوص التكاليف.

الحكم القضائي

المعلومات الأساسية

1- تم تعيين المدعي في منصب مدير تنفيذ البرنامج لدى أكاديمية قطر للمال والأعمال بموجب عقد كتابي أُبرم بتاريخ 20 سبتمبر 2012 وتم توقيعه بتاريخ 30 من الشهر ذاته (يُشار إليه فيما يلي باسم "عقد العمل") بين المدعي، بصفته الموظف، وأكاديمية قطر للمال والأعمال (يُشار إليها فيما يلي باسم "الأكاديمية")، بصفتها صاحب العمل. وقد تولى ذلك المنصب الرفيع لدى صاحب العمل وانضم إليه بتاريخ 16 سبتمبر 2012. ويقصد بالأكاديمية في الوقت الراهن أكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م (يشار إليها فيما بعد أيضًا باسم "الأكاديمية"). وقد ظل عقد العمل ساريًا إلى أن أنهته الأكاديمية بموجب إشعار كتابي بتاريخ 10 ديسمبر 2018 يفيد دخول الإنهاء حيز التنفيذ في 9 مارس 2019.

2- كما يبدو إلى الآن، لم يكن هناك على الأقل حتى يناير 2017 تقريبًا أي صعوبات بالغة فيما يتعلق بعلاقة العمل. وفي ذلك الشهر، أعرب المدعي عن قلقه إزاء بعض التصرفات التي اعتقد أن الرئيس التنفيذي للأكاديمية آنذاك قد ارتكبها، وتلقى المدعي في 21 سبتمبر 2017 من نائب الرئيس التنفيذي للأكاديمية في ذلك الحين إشعارًا يتضمن قرارًا بتغيير منصبه من رئيس تنفيذ البرنامج إلى مستشار المشروعات. ولم يقبل المدعي بتغيير المنصب المقترح. وقد أعقبت ذلك بعض المراسلات، إلا أن هذه المسألة لم تتم تسويتها. وفي تاريخ 12 نوفمبر 2017 قدم المدعي شكوى كتابية ضد نائب الرئيس التنفيذي إلى مكتب معايير التوظيف، وهي جهة أُنشئت بموجب لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال. وقد أصدر المكتب بعد التحقيق في الشكوى قراره برفضها في 5 ديسمبر 2017. وفي غضون ذلك، قدم المدعي بعض الاحتجاجات بخصوص خطاب

تحذيري أُصدر إليه. وبعد علم المكتب بهذه الاحتجاجات، اعتبرها شكوى ثانية. بيد أنه رفض تلك الشكوى لعدم استنادها إلى أسس سليمة.

3- أصدر المكتب قرارًا في 5 ديسمبر يُبلغ فيه المدعي بحقه في الطعن على ذلك القرار أمام محكمة تنظيم مركز قطر للمال (يُشار إليها فيما يلي باسم "محكمة التنظيم") في غضون 30 يومًا من ذلك القرار. إلا أن المدعي لم يطعن على ذلك القرار آنذاك. وبدلًا من ذلك، قدم استمارة دعوى إلى هذه المحكمة في 21 فبراير 2018. وفي تلك الدعوى ("الدعوى الأصلية") حدد المدعي السيد الجبدة مدعىً عليه، وهو الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال ("الهيئة"). وقد كانت الأكاديمية، وهي صاحب عمل المدعي، ولا تزال شركة فرعية مملوكة بالكامل للهيئة. واعتبرت هذه المحكمة فيما بعد الهيئة والأكاديمية المدعى عليهما الأصليين في الدعوى الأصلية.

4- تم تقديم بعض الطعون على الاختصاص القضائي في الدعوى الأصلية. وأُدرجت هذه الطعون للنظر فيها في جلسة تعقد في 25 أبريل 2018. حضر المدعي جلسة الاستماع بالأصالة عن نفسه، وتم تمثيل المدعى عليهم (الهيئة والأكاديمية) من قبل السيد بن جافي، مستشار الملكة. ولم تتضمن جلسة الاستماع التي اقتصرت على المسائل القانونية المتعلقة بالطعون على الاختصاص القضائي سماع الأدلة فيما يتعلق بالأمور التي قدم المدعي الشكوى بشأنها. بيد أنّ المحكمة قد تمكّنت بعد الاطلاع على الشكاوى التي نظر فيها المكتب واستمارة الدعوى في الدعوى الأصلية من استنتاج أن الادعاءات القائمة على الوقائع في جميع القضايا كانت متشابهة من حيث المضمون. كما لا يبدو أن الدعوى الأصلية استندت إلى أي أساس قانوني غير الأساس الذي استند إليه المكتب. وفي ظل هذه الملابسات، أصدرت هذه المحكمة بتاريخ 13 مايو حكمًا قضت فيه، من بين جملة أمور، بأن تمتنع المحكمة عن ممارسة اختصاصها القضائي فيما يتعلق بالدعوى الأصلية، حيث سبق للمدعي "أن اتبع مسار المكتب" وتم الحكم ضده في شكواه في نهاية المطاف.

5- بعد ذلك، وبتاريخ 23 مايو، قدم المدعي إشعار طعن أمام محكمة التنظيم. ولكن، كان قد انقضى بحلول ذلك الوقت ستة

أشهر تقريبًا من إصدار قرار المكتب وانقضت كذلك كلتا المهلتين البالغتين 30 يومًا المفروضة بموجب لوائح التوظيف و60 يومًا بموجب قانون مركز قطر للمال. وقضت محكمة التنظيم بعدم تمتعها بأي سلطة لتمديد الفترة البالغ قوامها 60 يومًا، وتبعًا لذلك رفضت الطعن. وقد توصلت إلى هذه النتيجة بتروٍّ، باعتبار أن ذلك قد يُفضي في بعض القضايا إلى الظلم.

6- تناول كلٌّ من قراري هذه المحكمة وقرار محكمة التنظيم طلبات منح الإذن للطعن أمام دائرة الاستئناف في المحكمة. وفيما يتعلق بطلبات منح الإذن للطعن على قرار محكمة التنظيم، منحت دائرة الاستئناف إذنًا بالطعن ولكن، ونظرًا للأسباب المقدمة، رفضت الطعن بعد ذلك. أما بالنسبة لطلب منح الإذن للطعن على قرار هذه المحكمة، رفضت دائرة الاستئناف ذلك الطلب نظرًا للأسباب المقدمة. وتحقيقًا لأغراض البت في الدعاوى التي تنظر فيها المحكمة في الوقت الراهن، من الضروري الرجوع في الوقت المناسب إلى أسباب دائرة الاستئناف فيما يتعلق برفض الطلب.

الدعاوى الحالية

7- في ضوء هذه المعلومات الأساسية، من الضروري النظر في الدعاوى الحالية. وعددها أربع، هي: (1) القضية رقم 10 لعام 2018، (2) القضية رقم 11 لعام 2018، (3) القضية رقم 14 لعام 2018، (4) القضية رقم 1 لعام 2019. وتتناول القضايا الثلاث الأولى منها الشكاوى التي قدمها المدعي فيما يتعلق بمعاملته أثناء العمل، فيما تتناول الأخيرة ملابسات إنهاء ذلك العمل.

8- قُضي بأن يتم النظر في جميع هذه القضايا مع بعضها البعض. وتم تقديم الأدلة الشفهية والدفوع والنظر فيها بتاريخ 5 و6 مارس 2019. وللمرة الثانية حضر المدعي بالأصالة عن نفسه ومثّل السيد جافي المدعى عليهم مرةً أخرى. ولا بد من توضيح أن المحكمة رأت في جميع القضايا الأربع أن هناك ثلاثة مدعى عليهم، هم: أكاديمية قطر للمال والأعمال (صاحب عمل المدعي)، (2) هيئة تنظيم مركز قطر للمال (التي توجد مشكلة حول سياسات التوظيف الخاصة بها)، (3) السيد يوسف الجيدة، الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال، الذين أطلق عليهم المدعي بصورة منفردة اسم المدعى عليه في استمارات الدعوى ذات الصلة. وبأمر من المحكمة حضر السيد الجيدة جلسة الاستماع بصفته شاهدًا وقدم بعض الأدلة (المحدودة) التي سنعاود الرجوع إليها. وترد أدناه (الفقرة 50) مناقشة ما إذا كانت تسمية الثلاثة باسم المدعى عليهم بصورة صحيحة أم لا.

9- قبل النظر في الدعاوى الحالية بصورة منفردة، من الضروري الاطلاع على بعض الملاحظات التي قدمتها دائرة الاستئناف في حكمها المتعلق بالدعوى الأصلية. حيث ذُكر فيها:

> "78. الحالات التي تتدخل فيها محكمة مدنية في أي نزاع ينشأ بين صاحب العمل والموظف محدودة، فهي لا تُصدر عادةً أي أمر إلزامي بخصوص طريقة تعيين الموظف أو حتى أمرًا يُلزم صاحب العمل باستبقاء الموظف في وظيفته..."

10-تم تقديم هذه الملاحظات في سياق شكوى المدعي في الدعوى الأصلية بخصوص تغيير الوظيفة الذي فُرض عليه. وتابعت دائرة الاستئناف:

"81. إن ما سعى إليه [المدعي] هو الشكوى من الطريقة التي فُرض بها تغيير وظيفته. ولا تكون هذه الشكوى بصورة صحيحة طلب انتصاف في الدعاوى المدنية أمام المحكمة".

11-رغم تقديم هذه الملاحظات في ذلك السياق بالذات، إلا أنها توضح المبدأ العام القائل إنه بحكم العادة وفي حال عدم وجود حكم تشريعي ذي تأثير مختلف، لا يندرج في نطاق صلاحيات المحكمة المدنية أن تجبر صاحب عمل على التصرف بطريقة معينة فيما يتعلق بالأشخاص الذين يعملون لديه، إذا أُنهي عمل الموظف (بصورة قانونية أو غير قانونية) أو أن تأمر بإعادته إلى الوظيفة قسرًا. ولا يمس ذلك بأي تعويضات نقدية قد تقضي المحكمة بمنحها للموظف الذي تعامل معه صاحب العمل بصورة مخالفة للقانون أو الذي أُنهي عقد عمله بصورة غير شرعية.

12- تتناول هذه القضية، التي رُفعت في أكتوبر 2018، العلاوات (إن وجدت) واجبة الدفع للمدعي فيما يتعلق بالسنة التقويمية 2017. وينص عقد العمل في البند **السادس عشر** على أن الموظف "مؤهل للمشاركة في نظام العلاوات... وفقًا لدليل سياسات الموارد البشرية". وينص ذلك البند أيضًا على الآتي:

> "يخضع دفع أي علاوة لمطلق تقدير صاحب العمل، ويتوقف على أداء الموظف في تنفيذ عمله".

13- ينص البند **"ثانيًا"** من عقد العمل على الآتي:

> "في حين يشير هذا العقد إلى أحكام دليل سياسات الموارد البشرية، يمكن أن يتم تعديل دليل سياسات الموارد البشرية من حين لآخر وتكون السياسات التي تُطبَّق على عمل الموظف هي تلك السياسات السارية بصيغتها المعدلة".

14- تخضع الترتيبات المعمول بها في الوقت الراهن فيما يتعلق بتقييم الأداء والمكافأة عليه بالنسبة لموظفي الأكاديمية لسياسة إدارة الأداء الخاصة بهيئة تنظيم مركز قطر للمال. وقد قبِلت الأطراف بتلك السياسة وجميع السياسات الأخرى المشار إليها في هذه القضايا المختلفة باعتبارها مذكورة في عقد العمل. وتنص سياسة إدارة الأداء، من بين جملة أمور، على إجراء استعراضات أداء دورية وتقييم أداء الموظفين كلٌ على حدة في مستوى من خمسة مستويات، وهي بالتحديد "5 (متفوق)" و"4 (ممتاز)" و"3 (جيد)" و"2 (جيد نوعًا ما)" و"1 (ضعيف)".

15- أُجري في بداية عام 2018 تقييم لأداء المدعي خلال عام 2017. وقد تضمن هذا التقييم تقييمات ذاتية أجراها المدعي لبعض جوانب عمله، مع تعليقات عليها من مديره المباشر وتعليق وتقييم نهائيين من ذلك المدير. وتم تصنيف أداء المدعي في فبراير 2018 في المستوى 2. وأبلغ المدعي بذلك، وقدم على الفور طعنًا على ذلك التصنيف. وفي النهاية، أُعيد تصنيف المدعي في المستوى 3، وأُبلغ بذلك القرار في 30 يوليو 2018. ووافق الرئيس التنفيذي للأكاديمية فيما بعد على منح علاوة على أساس تصنيف المستوى 3 ودُفعت للمدعي في النهاية في يناير 2019.

16- يؤكد المدعي في استمارة دعواه أنه ينبغي تصنيفه خلال عام 2017 في المستوى 4، وهو المستوى الذي تم تصنيفه فيه في السنوات السابقة.

17- في جلسة الاستماع قدمت السيدة آن ميشيل بورتون، التي تشغل الآن منصب مدير الموارد البشرية في هيئة تنظيم مركز قطر للمال، أدلة كافية ووافية بخصوص الإجراءات المتبعة في الوقت الراهن فيما يتعلق بمنح العلاوات عمومًا للموظفين، بمن فيهم موظفي الأكاديمية، ولا سيما الإجراءات المتبعة فيما يتعلق بعلاوة المدعي عن عام 2017.

18-تم وضع معايير معينة يتم على أساسها تحديد درجات التصنيف من 1 إلى 5. ولا يستحق الحصول على العلاوات إلا الموظفون الذين يحصلون على درجة تصنيف 3 أو أعلى. ولم يعتمد المبلغ الفعلي المدفوع من خلال العلاوات على الدرجة التي يتم تحقيقها فحسب، بل أيضًا على التقييم الذي يقع فيه أداء الموظف ضمن نطاق محدد. فقد تراوحت النسبة فيما يتعلق بالموظفين الذين تم تصنيفهم في المستوى 3 من 20 إلى 30٪ من المرتب؛ ومن 30٪ إلى 45٪ من المرتب بالنسبة للموظفين الذين تم تصنيفهم في المستوى 4. وبذلك، يحق للموظف الذي تم تصنيفه في المستوى 3 لكن تم تقييم أدائه بالقيمة الأعلى للنطاق (30٪ من المرتب) الحصول على العلاوة نفسها (30٪ من المرتب) التي كان ليأخذها لو تم تصنيفه في المستوى 4 وتقييم أدائه بالقيمة الأدنى لذلك النطاق.

19-أُجري التصنيف الأولي وفق عملية تقييم ذاتي وتعليقات المدير المباشر عليها، مع حثّ المدير المباشر والموظف على الاجتماع ومناقشة أي خلافات بينهما. فإذا لم تُحَل هذه الخلافات، يكون تصنيف المدير المباشر حاسمًا في تلك المرحلة. ولم تؤدِّ إدارة الموارد البشرية أي دور في عملية اتخاذ القرار في تلك العملية. فلو طعن الموظف رغم ذلك على التصنيف الأولي (حيث كان ذلك من حقه) لشاركت تلك الإدارة مع الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال والرئيس التنفيذي للمؤسسة ذات الصلة (وهي الأكاديمية في هذه الدعوى) في النظر والبت في الطعن، بما في ذلك إجراء أي تحقيقات مناسبة. وقد كان التقييم المتعلق بالموضع الذي ينبغي وضع أداء موظف معين فيه في نطاق النسب المئوية ذي الصلة يرجع إلى الرئيس التنفيذي، بعد النظر في المشورة التي قدمتها الإدارة في ذلك الصدد. وقد كانت العملية بأكملها تستهدف الأداء في السنة المعنية، إذ كان الأداء السابق غير ذي صلة.

20- في حال تطبيق علاوة المدعي لعام 2017، فإن التقييم الذاتي للمدعي يضعه في المستوى 4 فيما يتعلق بجميع جوانب الأداء ذات الصلة. وقد كان مديره المباشر خلال جزء من العام المنقضي حتى أواخر أغسطس هو الرئيس التنفيذي السابق (د. عبد العزيز الهور) وخلال الجزء المتبقي نائب الرئيس التنفيذي (د. العمادي). وقد أتمّ الأخير تعليقات المدير المباشر وصنّف أداء المدعي في المستوى 2 خلافًا لتعليقات المدعي في العديد من الجوانب. وقد شجعت الإدارة على إجراء مناقشة بين المدعي ود. العمادي سعيًا إلى حل الخلافات، إلا أن العلاقات كانت قد انقطعت بينهما بالكامل في هذه المرحلة. ولذلك لم يتم بينهما أي نقاش، وقد أجرت الإدارة تحقيقًا عندما طعن المدعي على التصنيف الأولي. وتضمن ذلك طلب د. العمادي تأكيدًا كتابيًا من د. عبد العزيز الهور باتفاقه مع د. العمادي على التصنيف في المستوى 2. ولم يتم تقديم أي تأكيد من هذا القبيل. وقد حدث بعض التأخير في إتمام عملية الطعن، ويرجع ذلك بصورة جزئية إلى استمرار القضايا في المحاكم (الدعوى الأصلية والطعن المتعلق بها). وفي نهاية المطاف، مُنح الإذن بالطعن في أغسطس 2018 في حدود الاستعاضة بالمستوى 3 بدلًا من المستوى 2 الأولي. وقد وافق ذلك رأي الإدارة في أنّه، فيما يتعلق بمراعاة معايير الأداء ذات الصلة والمواد الكتابية المتوفرة وكذلك عدم وجود تأكيد كتابي بعينه، فإنه من المنصف بالنسبة للمدعي أن يصنّف أداؤه في المستوى 3 الذي مثل "أداءً قويًا جيدًا". ولم تسوغ المواد المتوفرة، من وجهة نظر الإدارة، التقييم في المستوى 4، مما كان يعني ضمنًا أن الأداء فاق المستوى المعتاد بدرجة واضحة (شخص "بذل جهدًا إضافيًا").

21- تمثلت الخطوة النهائية في الحصول على تقييم الرئيس التنفيذي في ذلك الحين (د. خالد الهور) فيما يتعلق بالموضع الذي ينبغي أن يوضع فيه الأداء ضمن نطاق النسب المئوية. وقد كان رأيه، الذي تم الحصول عليه في يناير 2019، أنه ينبغي أن يكون ذلك بنسبة 30٪ (أعلى نسبة متوفرة). وعلى هذا الأساس تم دفع العلاوة للمدعي في ذلك الشهر، وهي نفس العلاوة التي كانت لتُدفع له إذا تم تصنيفه في المستوى 4 ولكن تم تقييم أدائه في أدنى نسبة من ذلك المستوى.

22- لم يقدم خطاب القرار المتعلق بالطعن ولا بيان قيمة العلاوة مبررات كتابية للقرارات ذات الصلة.

23- في مرحلة تقديم الدفوع في ختام مرحلة الأدلة، بدا المدعي في البداية أنه كفّ عن إصراره على أن تتخذ المحكمة تدابير لإعادة التصنيف أو إعادة تصنيف مستوى علاوته أو إعادة التقييم أو إعادة تقييم المبلغ الذي دُفع إليه فعليًا. إلا أنه بدا مصرًّا فيما بعد على إعادة التصنيف في المستوى 4. وبذلك تنظر المحكمة في المسألة استنادًا إلى الأساس الأخير.

24- خضع دفع العلاوة، فيما يتعلق بعقد العمل، "لمطلق تقدير صاحب العمل". إلاّ أنّ السيد جافي قد قبِل بأن ممارسة سلطة تقديرية كهذه لم تكن غير خاضعةً لقيود. وعلى حد قوله، كان من الواجب "التوصل إليها بعقلانية". وفي القسم ب-1 الفقرات [34] وما يليها (القضية 270) من *قانون هارفي المعني بعلاقات القطاع والتوظيف*، يُظهر الاختبار الذي تم تلقيه أنّ ممارسة هذه السلطة التقديرية ينبغي ألا تكون "غير منطقية/منحرفة". وتحقيقًا للأغراض الحالية لا يبدو أن هناك اختلافًا كبيرًا بين هذه الصياغات.

25- بعد الاستماع إلى أدلة السيدة بورتون وقبولها، لم تقتنع المحكمة بأن القرار المتعلق بالطعن الرامي إلى إعادة تصنيف المدعي في المستوى 3 (وليس في أي مستوى أعلى) خلال عام 2017 كان غير منطقي أو منحرف، بل كان ممارسة صحيحة لذلك الجانب من جوانب ممارسة السلطة التقديرية. وبالنظر في العوامل التي أشارت إليها (وبمراعاة الأدلة التي استمتعت إليها المحكمة بخصوص أداء المدعي، ولا سيما في إطار علاقاته مع رؤسائه المباشرين)، تقبل المحكمة بأن إعادة التصنيف في المستوى 3 كان منصفًا ومعقولًا وأنه ليس ثمة سبب يدعو إلى إعادة التصنيف في المستوى 4.

26- نظرًا لأن العامل الثاني لممارسة السلطة التقديرية ينطوي على تقييم بخصوص الموضع الذي ينبغي وضع النسبة المئوية فيه في النطاق المعمول به، فقد أجرى التقييم الرئيس التنفيذي للأكاديمية وخلص إلى أنه ينبغي أن يكون في الرقم الأعلى في ذلك النطاق (30٪). وتبعًا لذلك، لا يمكن أن يكون هناك خلاف مشروع من جانب المدعي بشأن ذلك التقييم.

27- في ظل هذه الملابسات، لم يثبت وجود أي خرق للعقد من جانب صاحب العمل الذي يعمل لديه المدعي فيما يتعلق بعلاوة عام 2017 التي مُنحت للمدعي ودُفعت له في نهاية المطاف. وفي جميع الأحوال، لم يثبت وجود أي خسارة في ذلك الصدد. ولم تكن هناك أسباب تدعو لافتراض أنه لو أُعيد تصنيف المدعي في المستوى 4 لكان تم تقييمه بنسبة أعلى من أدنى نسبة مئوية في ذلك المستوى (30٪ تحديدًا)، وهي المستوى والتقييم الذي حققه في السنة السابقة (2016).

28- اشتكى المدعي أيضًا من التأخر في سداد تلك الدفعة. وفيما يتعلق بالفترة بين فبراير 2018 عند تقديم الطعن على التصنيف الأولي والبت في ذلك الطعن في أغسطس من ذلك العام، يبدو أن طول الفترة لم يكن أمرًا غير مألوف فيما يتعلق بالبت في تلك الطعون (الأمر الذي تطلب إجراء تحقيقات وأمورًا أخرى). ويمكن أن يكون الظرف المتمثل في وجود إجراءات تقاضٍ جارية خلال هذه الفترة بين الأطراف عاملًا ينبغي وضعه بعين الاعتبار، رغم أنه ليس ذا أهمية كبيرة. ولا ترى المحكمة أن جانب التأخير هذا غير معقول. كما حدث تأخير آخر في الفترة ما بين أغسطس 2018 ويناير 2019، عندما حدد الرئيس التنفيذي (بموافقة مجلس الإدارة) القيمة النهائية للعلاوة. وأشار السيد جافي للمحكمة، بناءً على تعليمات، إلى أن

الأكاديمية قد أبدت استعدادها رسميًا لتوفير قدر من الفائدة على شكل تعويض للمدعي عن ذلك التأخير. وقد بلغت نسبة الفائدة 2.5٪ سنويًا (نسبة مصرف قطر المركزي) فيما يتعلق بالعلاوة النهاية عن 4 أشهر (فعليًا من أكتوبر 2018 حتى يناير 2019). وترى المحكمة أنه تعويض مناسب للمدعي فيما يتعلق بالتأخير.

29-تطمئن المحكمة إلى أنه من المناسب ردّ الدعوى وقد أمرت بذلك، وذلك على أساس أن تدفع الأكاديمية الفائدة المحسوبة على هذا النحو.

القضية رقم 11 لعام 2018

30-رُفعت هذه القضية أيضًا في أكتوبر 2018. وتتمثل المعلومات الأساسية للشكاوى الواردة في هذه القضية في نقل المدعي من منصبه الأصلي مديرًا لتنفيذ البرنامج إلى منصب مستشار المشروعات، اسميًا على الأقل؛ إذ يؤكد أنه لم يحصل على أي أعمال مجدية في إطار الصفة الأخيرة. ويؤكد أيضًا أن معاملته منذ ذلك النقل قد انتهكت أحكامًا مختلفة في لوائح التوظيف ومدونة قواعد سلوك (هيئة تنظيم مركز قطر للمال) وسياسة التظلمات والسياسة التأديبية. ويؤكد أن السيد الجيدة، بصفته الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال، كان مسؤولًا بصفة شخصية عن العديد من هذه الانتهاكات.

31-تخلى د. عبد العزيز الهور، الذي وجه إليه المدعي العديد من الانتقادات، عن منصب الرئيس التنفيذي للأكاديمية في نهاية أغسطس 2018. وبعدها تم تعيين د. العمادي بصفة نائب الرئيس التنفيذي. وتولى ذلك المنصب حتى يونيو 2018، عندما تم تعيين د. خالد الهور (شقيق د. عبد العزيز الهور) في منصب الرئيس التنفيذي. وكان هؤلاء الموظفون بدورهم هم المدير المباشر للمدعي.

32-توجد في استمارة الدعوى عدة تأكيدات لارتكاب انتهاكات لمدونة قواعد السلوك وسياسة التظلمات والسياسة التأديبية

(وبعضها أيضًا انتهاكات للوائح التوظيف)، إذ توجد هذه الانتقادات في الاستمارة الموجهة أساسًا ضد السيد الجيدة، الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال، بصفة شخصية.

33- بدا المفهوم الضمني لذلك أن السيد الجيدة كان هو المسؤول في نهاية المطاف عن المعاملة التي اشتكى منها المدعي، على الرغم من أن ذلك كان على يد آخرين في بعض الحالات. وفي إحدى المرافعات التي أُعدت للاستماع إليها، أشار المدعي إلى أن السيد الجيدة هو الشخص المسؤول عن "مراقبة حدوث انتهاك للسياسات والإجراءات الداخلية".

34- بعد إصرار المحكمة، قدم السيد الجيدة الأدلة في جلسة الاستماع. وتحدث عن إفادة شاهد وأجاب عن بعض الأسئلة الأخرى في الاستجواب الأول وتم استجوابه من قِبل المدعي وأجاب أيضًا عن بعض الأسئلة الموجّهة من الحكمة. وبينما لم تؤثر المحكمة إيجابًا على السيد/ الجيدة بصفته شاهدًا، إلا أن المدعي أو غيره لم يعرض عليها أي دليل لتبرير أي استنتاج بأن السيد/ الجيدة كان مسؤولًا بصفة شخصية عن أيٍ من المعاملات التي اشتكى منها المدعي. ولا يكفي لتبرير هذا الاستنتاج أن السيد/ الجيدة كان طوال الفترة الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال (الشركة الأم للأكاديمية) وعضوًا في مجلس إدارة الأكاديمية. وبينما لم تبدِ المحكمة أي انطباع إيجابي بخصوص محاولة السيد الجيدة إبعاد نفسه، بحجة أدواره القانونية، عن أي جانب تنفيذي في شؤون الأكاديمية أو التأثير فيها، لا تسوغ حقيقة أن السيد/ الجيدة ربما لم يتخذ بعض الخطوات الإيجابية -التي اعتقد المدعي أنه كان يمكن وينبغي اتخاذها- استنتاج كونه مسؤولًا عن الأمور المشكو منها.

35- علاوةً على ذلك، فعلى الرغم من شكوى المدعي من ارتكاب عدة انتهاكات لمدونة قواعد السلوك ولوائح التوظيف، إلا أنه لم يعرض على المحكمة أي دليل مفصل يثبت وقوع هذه الانتهاكات في واقع الأمر. ومن الواضح، في أغلب الفترة من سبتمبر 2017 (وربما قبل ذلك) حتى نهاية 2018، أن علاقة العمل بين المدعي ورؤسائه المباشرين خلال تلك الفترة كانت سيئة جدًا، إن كانت هناك أي علاقة. وفي حين يبدو أن علاقة المدعي بالدكتور عبد العزيز الهور كانت جيدة في الأصل، إلا أنها قد توترت عندما قدم المدعي شكاوى عن السلوك الشخصي للدكتور الهور. وكان للمدعي رأي ضعيف للغاية فيما يتعلق بكفاءة د.

العمادي، الذي ناب عن الرئيس التنفيذي في الفترة من سبتمبر 2017 حتى يونيو 2018. وبينما بدا أن العلاقة مع المدعي قد بدأت في التحسن بصورة معقولة عندما تولى د. خالد الهور منصب الرئيس التنفيذي في يونيو 2018، إلا أنه سرعان ما أصبح الأخير غير راضٍ عن أداء الأول. ومن الواضح أن علاقة العمل بين المدعي وصاحب عمله قد انقطعت نهائيًا خلال الأشهر الأخيرة على الأقل من عام 2018.

36-ليس من السهل في استمارة الدعوى الواردة في هذه القضية الوقوف بثقة على الأمور التي يشتكي منها المدعي بالضبط والأسس القائمة على الوقائع لتلك الشكاوى. وبعض فقرات مدونة قواعد السلوك (على سبيل المثال "المواد 1-3 و1-4 و6-4") المشار إليها في الاستمارة، بعد الاطلاع عليها، ليست موجودةً في المدونة. وقد تم توجيه ادعاءات بانتهاك الأحكام الواردة في لوائح التوظيف. ويمكن التقاضي بشأن هذه الشكاوى، التي قدمها السيد جافي، بصورة حصرية أمام المكتب (وعند الطعن عليها) (انظر لوائح التوظيف، اللوائح 55 و57 و62)، وهي لا تشكل خرقًا لعقد العمل. ولا يلزم بالضرورة إثبات صحة ذلك الدفع أو غير ذلك من الامور المتعلقة به في هذه القضية.

37-تم الاستناد إلى المادة 2-2 في تلك المدونة، جنبًا إلى جنب مع ادعاء بأنه تم التعامل مع المدعي "بصورة عنصرية"، ولكن لم تُقدَّم أي أدلة تدعم ادعاء تعرض المدعي للتمييز أو المضايقة في مكان العمل لأي سبب من الأسباب المشار إليها في تلك المادة. وقد افتقرت الشكاوى الأخرى، التي قد تكون ذات صلة، إلى أي أدلة واضحة. ولا ترى المحكمة أنه تم إثبات أي من الانتهاكات المزعومة.

38-إذا أُثبت، خلافًا للاستنتاج المبين أعلاه، أي انتهاك ذي صلة بالعقد بسبب عدم الامتثال للمدونة، فلا يوجد أي دليل على تكبد المدعي أي خسارة أو ضرر نتيجة هذا الانتهاك. فقد استلم كامل راتبه ومستحقاته الأخرى عن المدة كاملة. ولم يتم تقديم أي دليل على تكبد ضرر مالي (أو حتى غير مالي). وعلى الرغم من التماس المدعي في استمارة المطالبة تعويضًا ماليًا كشكل من أشكال الانتصاف، إلا أنه لم يبدُ في النهاية مصرًا على ذلك. كذلك، فقد أقرّ بأن عقد عمله يوشك على الانتهاء

في الوقت الراهن، وأنه لم يكن مهتمًا بالسعي إلى الحصول على تعويضات أكبر، مثل إجراء تحقيق واسع النطاق في الإدارة العامة للأكاديمية - حتى لو تمكّنت المحكمة من منحه تعويضًا من ذلك النوع. وفي النهاية، بدت شكواه في هذه القضية لا تستهدف أيًا من سبل الانتصاف المنشودة فيها وإنما تستهدف تحديد أساس شكواه (بموجب القضية رقم 1 لعام 2019، المبينة أدناه) بأنه قد فُصل بصورة تعسفية.

39-نظرًا لهذه الأسباب لا بد من رفض هذه القضية أيضًا. وتجدر الملاحظة بصورة عابرة أن انقطاع علاقة العمل تمامًا بين المدعي ورؤسائه المباشرين قد لا يُعزى بالكامل إلى سلوك المدعي نفسه، فربما كانت هناك درجة تقصير من كلا الجانبين. ولكن لا يزال الموقف يتمثل في أنه لم يتم إثبات ارتكاب أي من انتهاكات العقد المزعومة.

القضية رقم 14 لعام 2018

40-رُفعت هذه القضية في نوفمبر 2018. وهي تمثل في جوهرها انتقادًا لكبار موظفي الإدارة في الأكاديمية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، رئيسها التنفيذي السابق (د. عبد العزيز الهور) ونائب رئيسها التنفيذي السابق (د. العمادي) والسيد الجيدة، الرئيس التنفيذي لهيئة تنظيم مركز قطر للمال.

41-يقرّ المدعي في استمارة الدعوى بأن الشكاوى الواردة في هذه القضية كانت مدرجة في إجراءات الدعوى الأصلية في هذه المحكمة وفي الطعن على قرار المحكمة هذا. ويظن المدعي على ما يبدو أنه - نظرًا لعدم تطرق المحكمة إلى المسائل القائمة على الوقائع التي قدمها وفصلِها بخلاف ذلك في تلك القضية على أساس الاختصاص القضائي - يمكن التطرق في هذه القضية الآن إلى ذلك التحقيق القائم على الوقائع. إلا أنّ ذلك تصور خاطئ، فقد خلصت هذه المحكمة إلى أنه، نظرًا لأن المدعي قد "اتبع مسار المكتب" للتوصل إلى نتيجة نهائية، فإنه ما كان له بعدها متابعة الشكاوى آنفة الذكر في القضية الأصلية في هذه المحكمة. وقد أيدت دائرة الاستئناف ذلك الاستنتاج. ولما كان الأمر كذلك، فلا يمكنه الآن متابعة الشكاوى آنفة الذكر في هذه الدعوى الجديدة. وطالما أن هذه المسألة تتناول المواضيع نفسها، فإنها تعد أمرًا مقضيًا فيه. وطالما أن هذه القضية تكرر الشكاوى المقدمة في القضية رقم 11 لعام 2018 فلا يمكن الفوز بها للأسباب الواردة أعلاه في مناقشة تلك القضية.

القضية رقم 1 لعام 2019

42-رُفعت هذه القضية في يناير 2019، بعد إنهاء عقد عمل المدعي مع الأكاديمية بفترة وجيزة، على النحو المذكور في الفقرة 1 أعلاه. وتسعى استمارة الدعوى، من بين سبل انتصاف أخرى، إلى إعادة المدعي إلى منصبه وما يتصل بذلك من سبل انتصاف مالية أو على سبيل الاحتياط الحصول على تعويض مالي حتى يبلغ المدعي، البالغ من العمر الآن 56 عامًا تقريبًا، سن التقاعد البالغ 60 عامًا.

43-ينص عقد العمل، في البند السادس، على شروط إنهائه. وينص ذلك البند، من بين جملة أمور أخرى، على الآتي:

"يجوز لأي من الطرفين إنهاء هذا العقد في أي وقت بتقديم إشعار كتابي ودون ذكر السبب

وفقًا لفترات الإشعار والأحكام الأخرى المنصوص عليها في دليل سياسات الموارد البشرية

المتّبع في [أكاديمية قطر للمال والأعمال]."

44-نصّ ذلك البند أيضًا على الإنهاء من جانب صاحب العمل لسبب ودون إشعار في ظروف معينة.

45-وفقًا لما ذُكر في الفقرة 1 أعلاه، فقد قدمت الأكاديمية في 10 ديسمبر 2018 إشعارًا كتابيًا بإنهاء عقد العمل. ولم تذكر أي سبب للإنهاء. وتم منح فترة إشعار قوامها 3 أشهر، وهي فترة الإشعار التي كان يستحقها المدعي. والأكاديمية الآن بصدد حساب المدفوعات، فيما يتعلق بالراتب والمستحقات الأخرى، التي يستحقها المدعي عند الإنهاء، إذ يُدفع المبلغ المستحق في غضون 30 يومًا اعتبارًا من 9 مارس 2019، وهو يوم العمل الأخير (انظر لوائح توظيف مركز قطر للمال، المادة 25(2)).

46-أقرّ المدعي في جلسة الاستماع أنه، نظرًا لانقطاع العلاقة بينه وبين صاحب عمله، فقد كانت إعادته إلى وظيفته السابقة أمرًا غير واقعي. لكنه أصر على أن فصله كان "تعسفيًا". وكان هذا مشهد سوء المعاملة الأخير الذي قام به صاحب عمله تجاهه من خلال صور إساءة معاملته السابقة بدءًا من رد فعله (خلافًا للائحة 16 من لوائح التوظيف) وصولاً إلى إبلاغه في بداية عام 2017 بخصوص السلوك غير اللائق من جانب الرئيس التنفيذي السابق. وقد حُرم صاحب العمل في ظل هذه الظروف من ممارسة أي حق قد يتمتع به بموجب البند الخامس من عقد العمل بفصل المدعي بموجب إشعار وبدون سبب. وقد حثّ المدعي المحكمة بقوله "أقيموا العدل وأعطوني حقوقي". وفي الظروف التي كان له في ظلها الحق في ذلك، رفع المدعي دعوى مطالبًا بتعويض مالي على الأقل عن خسارة الراتب والمستحقات الأخرى على مدار السنوات حتى سن تقاعده الطبيعي بعد 4 سنوات تقريبًا من الآن.

47-لم يخصِّص أي مبلغ بموجب قانون مركز قطر للمال أو أي لوائح صادرة بموجبه فيما يتعلق بالتعويضات بخصوص

"الفصل التعسفي". وقد استندت المطالبة الواردة في هذه القضية إلى الحقوق التعاقدية. وينص عقد العمل صراحةً على الإنهاء من جانب أي من الطرفين في أي وقت بموجب إخطار مناسب ودون ذكر أي سبب. وقد أفاد السيد جافي أنه لمواصلة ادعاء المدعي، حتى لو تم تقديم الأساس القائم على الوقائع الذي يقوم عليه (وهو ما لم يحدث)، ينبغي إعادة صياغة اتفاق الطرفين قضائيًا. ويتمثل ذلك في الأخذ بمفهوم الفصل التعسفي "بأسلوب غير مباشر" وقد يتعارض مع أحكام عقد عمل مركز قطر للمال المفصلة، والتي تُعد سخية للموظفين في كثيرٍ من جوانبها.

48- ترى المحكمة أنه لم يتم تقديم أي رد على ذلك الدفع ولم يقدم المدعي شيئًا، وقد مارست الأكاديمية حقها التعاقدي في إنهاء عقد العمل، دون أي انتهاك للعقد. وعلى الرغم من أنّ إثارة المدعي في بداية عام 2017 لبعض المخاوف بشأن سلوك الرئيس التنفيذي حينها تمثل جزءًا ذا صلة من التاريخ، إلا أنه لم يُشِر في النهاية إلى فصله بسبب تصرفه، ولم تُشِر الأدلة إلى أن الأمر كذلك. وليس من الضروري لأغراض هذه القضية تخمين ما إذا كان قد يتوفر سبيل انتصاف في ظل ظروف أخرى، وتمتنع المحكمة عن التطرق لذلك.

49- لا يوجد بديل عن رفض هذه القضية أيضًا.

مسائل أخرى

50- استهدفت استمارة دعوى المدعي في كلٍ من هذه القضايا إقامة دعاوى ضد السيد الجيدة وحده بصفة شخصية. ولم تربطهما علاقة تعاقدية، وعليه، فليس هناك أي حق تعاقدي يمكن إنفاذه أو انتهاك تعاقدي يُطبّق سبيل انتصاف بخصوصه. وينطبق الأمر نفسه على هيئة تنظيم مركز قطر للمال. فقد كان المدعى عليه الصحيح الوحيد هو أكاديمية قطر للمال والأعمال. وعلى الرغم من أن الدعاوى -بصيغتها المقدمة- قد تكون رُفضت استنادًا إلى ذلك الأساس فقط، إلا أن المحكمة ترى أن ذلك لن يكون مناسبًا في ظل ملابسات هذه القضايا.

51- عرض المدعي في مرحلة متأخرة مسألة العلاوات فيما يتعلق بعام 2018. ولكن لم تنظر الأكاديمية، حتى الآن، في تلك المسألة وقد تنطوي على بعض الصعوبات. ولا يمكن للمحكمة أن تنظر فيها في إطار هذه الدعاوى.

52- لم يتم تقديم أي طلب بشأن التكاليف.

بهذا أمرت المحكمة،

القاضي آرثر هاميلتون

التمثيل:

حضر المدعي بنفسه.
مثّل المدعى عليهم المستشار القانوني، السيد بن جافي، مستشار الملكة، من شركة بلاكستون تشامبرز، لندن.

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد