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

لدى المحكمة المدنية والتجارية
لمركز قطر للمال
دائرة الاستئناف

20 نوفمبر 2018

القضيتان رقما: 3 و4 لعام 2018

بين كل من:

عبدالله جاسم التميمي

المُدعي

ضد

هيئة مركز قطر للمال

أكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م

المدعى عليهما الأولان

و

بين كل من:

عبدالله جاسم التميمي

المُدعي

ضد
مكتب معايير التوظيف

المدعى عليه الثاني

الحكم

اللورد فيليبس، رئيسًا
القاضي: حسن السيد
القاضي: السير ويليام بلير

الأمر القضائي

1. رفض طلب الإذن بإيداع الاستئناف بالطعن على حكم المحكمة.

2. السماح بطلب الإذن بإيداع الاستئناف بالطعن على قرار المحكمة، لكن مع رفض الاستئناف.

الحكم

مقدمة

1. استمعنا معا إلى طلبين للحصول على إذن لإيداع الاستئناف. يتعلق الطلب الأول بالحكم الصادر عن الدائرة الابتدائية بتاريخ 13 مايو 2018. أما الثاني فيتعلق بقرار محكمة التنظيم الصادر بتاريخ 8 يوليو 2018. وفي كل الأحوال، تم رفض النظر في موضوع الدعوى المقدمة من المدعي. وقد أذعنت المحكمة لطعن بخصوص اختصاصها القضائي. وقضت المحكمة بأن مطالبة المدعي كانت في غير المهلة التي يتيحها القانون.

2. وقد وجهنا، في كل قضية، بأنه لو تم منح الإذن لإيداع الاستئناف، فسوف يعامل الطلب على أنه استئناف. إن تأثير هذا التوجيه هو تقديم دفوع متكاملة حول موضوع الاستئناف في الطلب. وهذا يمكن المحكمة من مناقشة أي قضايا تنشأ من حيث المبدأ، سواء تم الوفاء بمعايير منح الإذن لإيداع الاستئناف أم لا.

3. لقد حضر المدعي في جميع الأوقات إلى المحكمة بشخصه. ولقد استفدنا من الدفوع المقدمة من السيد/ خوار قرشي، مستشار الملكة، بصفته محامياً للمحكمة ونحن ممتنون له على ما قدمه لنا من مساعدة. كما أننا ممتنون للدفوع التفصيلية التي قدمها السيد/بن جافي، مستشار الملكة، الذي حضر عن المدعى عليهما في الطلب الأول والسيد/ ماثيو والكر، الذي حضر عن المدعى عليه في الطلب الثاني.

إطار العمل التنظيمي والتشريعي

4. مركز قطر للمال ("مركز قطر للمال")، وهيئة مركز قطر للمال ("هيئة مركز قطر للمال")، ومحكمة التنظيم ("محكمة التنظيم") والمحكمة المدنية والتجارية ("المحكمة") جميعها كيانات مشتقة من قانون مركز قطر للمال لسنة 2005 بصيغته المعدلة ("القانون"). أكاديمية قطر للمال والأعمال ("أكاديمية قطر للمال والأعمال") هي شركة تابعة مملوكة بالكامل لهيئة مركز قطر للمال.

5. تمنح المادة 8.2 (ج) من القانون محكمة التنظيم الاختصاص القضائي للنظر في طلبات الاستئناف ضد قرارات هيئة مركز قطر للمال ومحكمة التنظيم وغيرها من مؤسسات مركز قطر للمال. وينص الملحق 5 للقانون على أنه "*يجوز إيداع*" طلبات الاستئناف في غضون 60 يومًا من نشر القرار.

6. تمنح المادة 8.3 (ج) من القانون الدائرة الابتدائية للمحكمة الاختصاص القضائي للاستماع إلى بعض "*النزاعات المدنية والتجارية*" التي تشمل النزاعات بين الكيانات المنشأة في مركز قطر للمال وموظفيها.

7. كما تنص المادة 9 من القانون على قيام الوزير بإعداد اللوائح التي تقدمها هيئة مركز قطر للمال وهيئة التنظيم ومحكمة التنظيم والمحكمة. وقد وضعت الأنظمة المشار إليها أدناه وفقا لهذه السلطة.

لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال

8. تنطبق لوائح التوظيف لمركز قطر للمال، بصيغتها المعدلة في مايو 2016 ("لوائح التوظيف") بالمادة 2، من بين أمور أخرى، على موظفي المؤسسات التابعة لمركز قطر للمال. وتؤسس المادة 6 مكتب معايير التوظيف ("مكتب معايير التوظيف") لغرض "*إدارة هذه اللوائح وكافة جوانب التوظيف داخل مركز قطر للمال.*" يخضع مكتب معايير التوظيف لإشراف هيئة مركز قطر للمال والتي تشمل صلاحيتها منح مكتب معايير التوظيف توجيهات مكتوبة لإرساء أي من أهدافها أو أداء وظائفها. تمثل المواد التالية من اللوائح أساساً جوهرياً.

9. وبموجب أحكام المادة 7، تتضمن وظائف مكتب معايير التوظيف التحقيق في أي مخالفة للوائح التوظيف وتنفيذها.

10. تلزم المادة 17 صاحب العمل بمنح كل موظف عقد توظيف مكتوب والذي يتضمن المسمى الوظيفي أو الوصف الوظيفي. تنص المادة 22 على ما يلي:

وصف العمل

ما لم ينص على خلاف ذلك في عقد التوظيف، يجوز لصاحب العمل تغيير المسمى الوظيفي للموظف أو الوصف الوظيفي أو مكانه داخل الدولة من وقت لآخر ... وإذا تغير شرط من شروط العمل بشكل جوهري، فيجوز أن يطلب الموظف قراراً من مكتب معايير التوظيف بأنه قد تم إنهاء عمله بشكل تعسفي.

11. تنص المادة 23 على إنهاء عقد التوظيف بموجب إخطار. ويكون الحد الأدنى لمدة الإخطار أسبوعان؛ وتزيد إلى شهر في حال كانت مدة التوظيف ما بين ثلاثة أشهر وخمس سنوات وتزيد مدة الإخطار إلى ثلاثة أشهر في حال كانت فترة التوظيف تزيد عن خمس سنوات. وما لم ينص العقد على غير ذلك، يجوز إنها عقد التوظيف دون سبب رهنًا بمتطلبات الإخطار المشار إليها.

12. يتناول الجزء 12 من اللوائح "*التحقيقات والإجراءات القضائية*". وتمنح المادة 55 الموظف الحق في تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف يقول فيها إن شخصاً ما قد خالف اللوائح ويجوز أن يطلب من مكتب معايير التوظيف مراجعة أي غرامة مفروضة عليه من صاحب العمل. ويجوز لمكتب معايير التوظيف أن يرفض أي شكوى في ظروف معينة، والتي تتضمن الحالات التي لا تتوفر فيها أدلة كافية لإثبات الشكوى.

13. تمنح المادة 57 مكتب معايير التوظيف صلاحيات واسعة لإصدار مجموعة متنوعة من الأوامر، بما في ذلك الأمر الذي يلزم صاحب العمل بسداد جميع مدفوعات الرواتب المستحقة للموظف أو دفع تعويض للشخص، شريطة أن تتكون لديه قناعة وأن يقرر أن "*شخصاً قد انتهك حكمًا من أحكام هذه اللائحة أو أي قاعدة أو سياسة أو أمر يصدر بموجبها*". في حال التحقق من عدم وجود هذه المخالفة، ينبغي على مكتب معايير التوظيف رفض الشكوى. ويجب أن يمتثل الشخص الصادر بحقه مطالبة بموجب هذه المادة بتلك المطالبة.

14. تمنح المادة 62 (2) الشخص المتضرر بقرار نهائي أو حكم أو غرامة نهائية من جانب مكتب معايير التوظيف الحق في الطعن على الأمر أمام محكمة التنظيم خلال 30 يوماً من الاستلام. ويكون مكتب معايير التوظيف طرفاً في هذا الطعن.

15. تتناول المادة 63 صلاحيات محكمة التنظيم فيما يتعلق بهذا الطعن. ويتضمن هذا رفض الطعن دون النظر فيه إذا تحقق من أن هذا الطعن لا يندرج ضمن الاختصاص القضائي لمحكمة التنظيم.

قواعد محكمة التنظيم

16. وضعت محكمة التنظيم لوائح وقواعد إجرائية ("قواعد محكمة التنظيم").

17. وتنص القاعدة رقم 9.5 من قواعد محكمة التنظيم على ما يلي:

> ***رهناً بأي حكم مناقض في قانون مركز قطر للمال أو في لوائح مركز قطر للمال، يمتلك الرئيس صلاحية (التي يجوز تفويض قاضٍ أو أمين السجل بها) تمديد أو اختصار أي مدد زمنية تفرضها هذه اللوائح والقواعد الإجرائية أو تطالب بها محكمة التنظيم؛ لكن لا يوجد في هذه المادة ما يمنح محكمة التنظيم صلاحية اختصار أي مدد زمنية نص عليها قانون مركز قطر للمال.***

18. تنص المادة 10.2 من قواعد محكمة التنظيم على ضرورة إيداع صحيفة الاستئناف التي يتم من خلالها بدء الاستئناف خلال 60 يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون ضده.

قواعد المحكمة

19. وضعت المحكمة لوائح وقواعد إجرائية ("قواعد المحكمة").

20. وتنص المادة رقم 9.4 من قواعد المحكمة على ما يلي:

> ***تُقرِّر المحكمة أية مسألة بشأن ما إذا كان النزاع يقع ضمن الولاية القضائية للمحكمة أم لا، على أن يكون قرارها باتاً ونهائياً في هذا الشأن. وإذا رأت المحكمة أن ذلك مستحباً أو ملائماً، فيجوز لها أن ترفض الولاية القضائية أو أن تحيل أي دعاوى إلى محكمة أخرى في الدولة".***

21. وتنص المادة رقم 9.5 من قواعد المحكمة على أنه لا يجوز تقديم الطعن إلى دائرة الاستئناف بالمحكمة بدون إذن المحكمة.

22. وتنص المادة رقم 35 من قواعد المحكمة على ما يلي:

35.1 يكون قرار أو حكم الدائرة الابتدائية بالمحكمة نهائياً في العادة. غير أنه في حالة وجود أسباب جوهرية تشير إلى أن قراراً أو حكماً ينطوي على خطأ مع وجود مخاطر كبيرة من أن يترتب على ذلك ظلم خطير، فيحوز لمحكمة تتكون من ثلاثة قضاة (سواء كانت المحكمة الابتدائية أو محكمة مشكلة بطريقة أخرى) إعطاء إذن بالاستئناف أمام دائرة الاستئناف بالمحكمة. ويكون أي قرار برفض الإذن بالاستئناف نهائياً.

35.2 بالإضافة إلى ذلك يجب أن تتمتع دائرة الاستئناف بالمحكمة بصلاحية نظر الاستئنافات استناداً إلى أحكام المحكمة التنظيمية وقراراتها بحسب ما هو مبين في المادة 8.3 من قانون مركز قطر للمال، ولكن ذلك لا يكون إلا في الحالات الآتية:

35.2.1 إذا أصدرت المحكمة التنظيمية حكماً يتعلق بولايتها القضائية وكان هناك نزاع يتعلق بذلك الحكم؛ أو في حالة وجود أسباب جوهرية لاعتبار أن قراراً أو حكماً ينطوي على خطأ مع وجود مخاطرة كبيرة بأن يترتب على ذلك ظلم خطير؛ و

35.2.2 الحصول على إذن من رئيس المحكمة أو إذن من اثنين من القضاة.

عقد المدعي

23. أبرم المدعي مع أكاديمية قطر للمال والأعمال في 20 سبتمبر 2012 عقد توظيف قياسي غير محدد المدة خاص بالموظفين القطريين ("العقد").

24. كان الوصف الوظيفي للمدعي بموجب العقد هو مدير تنفيذ البرنامج بدرجة 10أ وراتب شهري قدره 33,000 ريال قطري.

25. يمنح البند 5 من العقد أي من أطراف العقد الحق في إنهاء العقد بموجب إخطار مكتوب في أي وقت بدون إبداء أي سبب، بموجب مدد الإخطار المحددة في دليل سياسات الموارد البشرية بهيئة مركز فطر للمال.

26. بموجب البند 19 من العقد وافق المدعي على ما يلي:

الامتثال لمتطلبات قانون مركز قطر للمال واللوائح والقواعد الصادرة بموجبه وسياسات وإجراءات العمل والمتطلبات الأخرى لأصحاب العمل، بما في ذلك دليل سياسات الموارد البشرية.

27. كما نص البند 2 من العقد على ما يلي:

يجوز تعديل دليل سياسات الموارد البشرية من حين لآخر ويجوز أن تكون السياسات التي تُطبق على عمل الموظف هي تلك السياسات السارية بحسب ما يطرأ عليها من تعديلات.

مدونة قواعد السلوك وسياسة تقديم الشكاوى والانضباط ("المدونة")

28. في 14 مارس 2013، أصدرت هيئة مركز قطر للمال النسخة الأولى من المدونة، والتي كان قد أعدها مدير الموارد البشرية. وقد صدرت النسخة الرابعة والحالية بتاريخ 15 سبتمبر 2015. وكان من المتعارف عليه أن أحكام المدونة تسري على المدعي. ويبدو للمحكمة أنها تنطبق في ضوء البندين 2 و19 من العقد، أي بسبب اتفاق كل من المدعي وأكاديمية قطر للمال والأعمال على ذلك.

29. تتضمن المدونة تفصيلاً لسياسة تقديم الشكاوى وسياسة الانضباط. وتنص سياسة الانضباط على الإجراءات التأديبية في حال وقوع مخالفات معينة. وعلى وجه الخصوص، تنص على أنه في حال "***الرفض غير المبرر لتنفيذ المهام الأساسية عند المطالبة بذلك أثناء ساعات العمل الرسمية***" يتم إرسال خطاب إنذار أول للموظف ويتعرض الموظف لخصم ثلاثة أيام من راتبه.

30. في 21 سبتمبر 2017، تلقى المدعي من القائم بأعمال الرئيس التنفيذي لأكاديمية قطر للمال والأعمال ("القائم بأعمال الرئيس التنفيذي") إخطاراً بقرار بنقله من منصب رئيس تنفيذ البرنامج إلى منصب مستشار المشروعات. وأخبره القائم بأعمال المدير التنفيذي أن إدارة الموارد البشرية في هيئة مركز قطر للمال ("إدارة الموارد البشرية")، والتي تتعامل مع مسائل الموارد البشرية نيابة عن أكاديمية قطر للمال والأعمال، سوف تشرح له سبب ذلك.

31. وجه المدعي سلسلة من الرسائل عبر البريد الإلكتروني إلى مدير إدارة هيئة مركز قطر للمال ("مدير الإدارة") يستفسر منه عن سبب التغيير. تضمنت هذه الرسائل رسالة بتاريخ 1 أكتوبر ادعى فيها المدعي أنه يحق له الحصول على ترقية للدرجة 11 وأنه إذا لم يحصل على ذلك سيرفض تغيير الوظيفة التي تم فرضها دون مناقشة.

32. في 15 أكتوبر 2017، أرسل المدعي إلى مدير الإدارة تذكيراً بتظلماته بالإضافة إلى ورقة مطولة يهاجم فيها اختصاص القائم بأعمال المدير التنفيذي على مدار العامين الماضيين، مبدئياً كمدير للمبيعات والتسويق وبعد ذلك كقائم بأعمال المدير التنفيذي.

33. وفي 25 أكتوبر، رد مدير الإدارة قائلاً أنه لا يوجد سوى ثلاث مسائل يمكن أن تشكل مظالم بقدر تأثيرها على المدعي نفسه، وهي بكل إيجاز (أ) أن يكون القائم بأعمال المدير التنفيذي قد أساء إليه، (2) أن يكون القائم بأعمال المدير التنفيذي قد وعد بمشاركته في مختلف أنشطة العمل والتي اتضح أنها "مجموعة من الأكاذيب" و (3) أن يكون القائم بأعمال المدير التنفيذي غير قادر على إعطاء إرشادات واضحة حول ما يتوقعه من العاملين لديه. وأضاف مدير الإدارة أن المسائل الأخرى التي أثارها المدعي، والتي لا تشكل تظلمات، سيتم معالجتها وفقًا لـ "*سياسات وإجراءات الإدارة التشغيلية*."

34. وفي وقت لاحق في 25 أكتوبر 2017، تم عقد اجتماع بين المدعي ومدير الإدارة، حيث حضر "أخصائي العمليات" من إدارة الموارد البشرية، وتم خلالها مناقشة المظالم الثلاثة التي حددها مدير الإدارة والشكاوى الأخرى التي أثارها المدعي. وفي هذا الاجتماع تم تسليم المدعي نسخة من التوصيف الوظيفي فيما يتعلق بمنصبه الجديد. وقد تطلب هذا منه أداء وظائف متنوعة فيما يتعلق بالمشاريع بما يتوافق مع التعليمات التي تصدر عن المدير التنفيذي لأكاديمية قطر للمال والأعمال.

35. وبعد هذا الاجتماع، أرسل المدعي رسالة إلكترونية إلى مدير الإدارة يشير فيها إلى أن النقاط الرئيسية لشكوته هي أن القائم بأعمال المدير التنفيذي كان قد كذب عليه وهدده فيما يتعلق بتغيير توصيفه الوظيفي. كما زعم أن القائم بأعمال المدير التنفيذي سبق أن بين أن إدارة الموارد البشرية قد قررت إنهاء عمله لكنه، أي القائم بأعمال المدير التنفيذي، طلب السماح له بالبقاء بنفس الراتب والعلاوة في منصب مستشار. ولكن لم يكن هذا صحيحاً.

36. ففي 5 نوفمبر 2017، كتب مدير الإدارة إلى المدعي يبلغه بأنه في ضوء إخفاقه في تقديم أية مستندات أو إثباتات أخرى لدعم تظلمه، فإن تظلمه لا أساس له من الصحة.

الشكوى الأولى المقدمة إلى مكتب معايير التوظيف

37. في 12 نوفمبر 2017 قدم المدعي شكوى مكتوبة ضد القائم بأعمال المدير التنفيذي إلى مكتب معايير التوظيف بما يتوافق مع المادة 55 من لوائح التوظيف. لخصت هذه الشكوى المسائل المبينة في الفقرات 30 إلى 32 و 35 أعلاه وطلبت من مكتب معايير التوظيف التحقيق في السبب الذي حمل القائم باعمال المدير التنفيذي على الكذب عليه وتهديده عند إبلاغه بتغيير وظيفته ولماذا تم ذلك دون أي مناقشة بينه وبين إدارة الموارد البشرية. رد مكتب معايير التوظيف بتاريخ 14 نوفمبر 2017 مبيناً أنه يمكنه التحقيق فقط في الشكاوى المتعلقة بالمخالفات المزعومة للوائح. أكد المدعي لمكتب معايير التوظيف أن شكواه كانت متعلقة بتغيير دوره والمسمى الوظيفي والتوصيف الوظيفي والتهديدات التي وجهها له القائم بأعمال المدير التنفيذي فيما يتعلق بهذا. طلب مكتب معايير التوظيف إثباتات داعمة لشكوى المدعي ورد المدعي بأنه كان لم يكن قادراً على تقديم أي من هذه الإثباتات لأن شكواه تتعلق بوقائع حدثت عندما كان وحده مع القائم بأعمال المدير التنفيذي.

38. قدم مكتب معايير التوظيف قراره حول الشكوى بتاريخ 5 ديسمبر 2017، وبحلول هذا الوقت كان المدعي قد قدم شكوى ثانية أن مكتب معايير التوظيف قد نظر في الأمر وأصدر قراره (انظر أدناه). وقد تعامل مكتب معايير التوظيف مع المدعى عليه في الشكوى على أنه أكاديمية قطر للمال والأعمال وليس القائم بأعمال المدير التنفيذي. وقد خلص لما يلي:

(1) حيث أن المدعي لم يقدم أي إثبات يدعم ادعاءه فيما يتعلق بالتهديدات الموجهة إليه من القائم بأعمال المدير التنفيذي، فإن هذا الجزء من شكواه مرفوض؛

(2) أن تغيير دور المدعي لا يمثل مخالفة للوائح حيث تسمح المادة 22 من لوائح التوظيف بذلك. وبناءً عليه،

(3) تم رفض جميع الشكاوى المقدمة من المدعي المستندة إلى وقوع مخالفة للوائح.

الشكوى الثانية المقدمة إلى مكتب معايير التوظيف

39. في إحدى الرسائل الإلكترونية المرسلة إلى القائم بأعمال المدير التنفيذي بتاريخ 25 أكتوبر 2017، أفاد المدعي قائلاً *"لقد رفضت منصب المستشار وأقوم بتأدية مهام عملي العادي اليومية كمدير لإدارة البرنامج."* ورد القائم بأعمال المدير التنفيذي قائلاً *"إن قرار الشركة بنقلك إلى منصب المستشار لا يزال سارياً. وسوف يتم مساءلتك عن أي مخالفة لهذا القرار."* ورد المدعي قائلاً *"قرار النقل غير صحيح حيث انه تم دون معرفتي أو موافقتي، ومن ثم فإن منصبي لا يتغير بحكم القانون إلا بعد إجراء تحقيق رسمي واتخاذ القرار المناسب."*

40. في 23 نوفمبر تلقى المدعي رسالة بعنوان "خطاب الإنذار الأول"، يحمل توقيع القائم بأعمال المدير التنفيذي ومدير الإدارة والسيدة بورتون، مدير إدارة الموارد البشرية. أوضحت هذه الرسالة، اللاحقة للرسائل المتبادلة عبر البريد الإلكتروني بتاريخ 25 أكتوبر،

"إن تصرفك برفض تنفيذ مهامك كمستشار للمشروع يعتبر مخالفاً لمدونة السلوك لدى هيئة مركز قطر للمال. ومن المتوقع أن تستأنف مهام عملك الجديد فوراً والعمل على خلق بيئة عمل فاعلة.

ووفقا لسياسة إدارة الموارد البشرية لدى هيئة مركز قطر للمال - مدونة السلوك، سياسة التظلمات والانضباط - القسم 4.7 الإجراءات التأديبية - النقطة د.6 "الإخفاق غير المبرر في القيام بالواجبات الأساسية" من الملحق أ - جدول الإجراءات والعقوبات التأديبية، فإنك تتلقى خطاب التحذير الماثل. وبالإضافة إلى هذا الخطاب وبما يتوافق مع السياسة المذكورة، يجب خصم ما يعادل راتب 3 (ثلاثة) أيام من راتبك عن شهر ديسمبر 2017."

41. وفي 26 نوفمبر 2017، كتب المدعي رسالة إلكترونية إلى القائم بأعمال مدير إدارة الموارد البشرية وموضوعها *"التظلم من خطاب التحذير غير العادل المرفق طيه"*. وقد زعم في رسالته، من بين أمور أخرى، أن القائم بأعمال المدير التنفيذي قد رفض تقديم أي تعليمات للمدعي بشأن مهامه في المؤسسة وطلب من القائم بأعمال المدير التنفيذي تقديم دليل على أي وظيفة أو مهمة أعطيت للمدعي ورفض الأخير تنفيذها. وقد تضمنت الرسالة السعي للحصول على مشورة حول الشخص الذي ينبغي على المدعي رفع شكواه إليه بخصوص *"خطاب التحذير غير*

العادل". ردت القائمة بأعمال مدير إدارة الموارد البشرية على الفور بأنها سوف ترد على هذا الأمر في أسرع وقت ممكن.

42. وفي 27 نوفمبر، أي اليوم التالي تماماً، تلقى المدعي رسالة إلكترونية من مكتب معايير التوظيف. بنت هذه الرسالة على فرضية أن المدعي كان قد قدم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف حول الخطاب التحذيري الأول. نفترض أن القائمة بأعمال مدير إدارة الموارد البشرية قد مررت شكوى المدعي إلى مكتب معايير التوظيف. وقد رفض مكتب معايير التوظيف قبول شكوى المدعي. وأفاد بأن التغيير في دور المدعي لم يكن مخالفاً للوائح وقد جاء مراعياً لأحكام المادة 22 من لوائح التوظيف. وأشار إلى رفض المدعي قبول دوره الجديد وخلصت إلى أن هذا يتعارض مع مدونة السلوك، كما هو مزعوم في خطاب التحذير الأول، ومن ثم فإن الخصم من راتبه له ما يبرره.

القرار بعدم الطعن أمام محكمة التنظيم

43. في القرار الصادر في الشكوى الأولى، أبلغ مكتب معايير التوظيف المدعي بأنه كان يحق له الطعن على القرار أمام محكمة التنظيم في غضون 30 يوماً من تاريخ صدور القرار. إلا أن المدعي قد فوت على نفسه هذا الحق. ففي طلبه الحصول على إذن بالاستئناف من قرار محكمة التنظيم، أوضح المدعي أنه كان في ذلك الوقت ينتابه انطباع بأن محكمة التنظيم كانت إدارة تابعة لمركز قطر للمال وترفع تقاريرها إلى إدارة مركز قطر للمال، ومن ثم فإن الاستئناف يعتبر مضيعة للوقت.

الدعوى أمام المحكمة

44. صدر نموذج الدعوى في تاريخ 21 فبراير 2018. ورد ذكر المدعى عليه في هذا النموذج على أنه المدير التنفيذي لهيئة مركز قطر للمال. ورأت المحكمة فيما بعد أن المدعى عليهما الحقيقيان في الدعوى هما هيئة مركز قطر للمال وأكاديمية قطر للمال والأعمال ("المدعى عليهما").

45. وفي الجزء 2 من نموذج الدعوى، تقدم المدعي بعددٍ من الشكاوى، ويمكن تلخيص مضمونها فيما يلي:

(1) قام القائم بأعمال المدير التنفيذي بتغيير وظيفة المدعي بدون مناقشة الأمر معه في ظروف أطلق فيها القائم بأعمال المدير التنفيذي تهديدات وأكاذيب، دون ترقية المدعي، على الرغم من أن المدير التنفيذي السابق كان قد طلب ترقيته إلى الدرجة 11.

(2) تم تحرير خطاب التحذير الأول دون علم المدعي أو مناقشته في محتواه. كان محتوى الخطاب غير صحيح.

(3) تم مخالفة إجراءات الأداء في مركز قطر للمال حيث لم يتم تنفيذ عملية التقييم في نهاية العام بشكل سليم.

46. وبموجب الجزء 3 من نموذج الدعوى، طالب المدعي بالآتي:

- سحب خطاب التحذير والتعويض عن خصم 3 أيام من راتبه؛
- إصدار خطاب اعتذار من الأشخاص الثلاثة الذين وقعوا على خطاب التحذير؛
- إعادته إلى وظيفته وسلطته في أكاديمية قطر للمال والأعمال؛
- إجراء تحقيق مع المدير التنفيذي ومدير إدارة مركز قطر للمال فيما يتعلق بتظلمات وشكاوى المدعي؛
- تقديم إجابات من قبل مدير الإدارة على السلسلة الطويلة من الأسئلة المتعلقة بتغيير وظيفة المدعي والطريقة التي تم من خلالها التعامل مع تظلمه.

الاعتراض على الاختصاص القضائي للمحكمة

47. في 7 مارس 2018، في نموذج الدفاع والادعاء المقابل، قدمت أكاديمية قطر للمال والأعمال اعتراضاً على الاختصاص القضائي للمحكمة. وقد دعا النموذج المحكمة إلى "*رفض الدعوى حيث أنها واقعة خارج اختصاصها القضائي*". وفي دفوعه الخطية المقدمة بتاريخ 24 أبريل 2018، والتي أعدها السيد/جافي بالنيابة عن المدعى عليهم، تم تقديم الدفوع التالية:

(a) أن الاختصاص القضائي للمحكمة مقصور على النزاعات المدنية والتجارية - أي المخالفات في عقد توظيف المدعي. لم تتناول الدعوى أي مخالفة محددة للعقد؛

(b) أن المحكمة قد جانبها الصواب عندما حاولت إعادة التقاضي في خصومة سبق الحكم فيها بموجب حكم ملزم في ضوء قانون مركز قطر للمال. تقر المحكمة وتأخذ في اعتبارها المبادئ الأساسية للتقاضي والممارسة الدولية ويجوز لها رفض الاختصاص متى "*أرادت أو متى كان ذلك مناسباً*".

(c) وحيث أن مكتب معايير التوظيف قد أصدر قراراً ملزماً غير قابل للطعن عليه، فإن الأمر يعتبر مقضي فيه. لقد أصدر مكتب معايير التوظيف قراره النهائي في جميع الأمور التي أثيرت في دعوى المدعي.

وانتهت الدفوع إلى ما يلي

"لا تتناول الدعوى أي مخالفة محددة للعقد ولا أي نقطة لم يتم الفصل فيها سابقاً من قبل مكتب معايير التوظيف. ويستوجب على المحكمة رفض الاختصاص".

حكم المحكمة

48. لم تجد المحكمة ضرورة لإصدار حكمها النهائي فيما يتعلق بالدفع الأول للمدعى عليهم، وهو أن المدعي لم يتناول أي ادعاء يخضع ضمن اختصاص المحكمة القضائي. وفي الفقرة 11 من حكمها رفضت المحكمة الدفع بأن الاختصاص القضائي للمحكمة كان مقصوراً على الدعاوى المتعلقة بمخالفات العقد. ففي الفقرة 16 رأت المحكمة عدم ضرورة الفصل فيما إذا كان تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف هو السبيل الوحيد الذي يسعى من خلاله الموظف للحصول على تعويض فيما يتعلق بأي مخالفة للوائح من جانب صاحب العمل. وفي الفقرة 17 رأت المحكمة أنه "***يجوز للشخص المتظلم اللجوء إلى رفع دعوى قضائية أمام هذه المحكمة بدلاً من تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف***". وفي الفقرة 19 رأت المحكمة أن الأمور المشكو بشأنها إلى مكتب معايير العمل كانت، من حيث المضمون، هي نفسها التي سعى المدعي إلى رفعها أمام المحكمة. غير أن المحكمة لم تخلص إلى ما إذا كانت هذه المسائل، أو أي جزء منها، كان سيقع ضمن نطاق اختصاص المحكمة لو أن المدعي كان قد رفع دعوى أمام المحكمة ابتداءً بدلًا من تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف.

49. وفي الفقرة 12 من حكمها، رفضت المحكمة الدفع الثالث المقدم من المدعى عليهم بأن مبدأ الأمر المقضي ينطبق على قرارات مكتب معايير التوظيف. ويرجع ذلك إلى أن قرار هيئة ما، والمتمثلة في المحكمة عادة، لا يمكن أن يؤدي إلى مبدأ الأمر المقضي إلا إذا كانت تلك الهيئة مستقلة بشكل واضح عن كل الأطراف المتنازعة. وبالنظر إلى الروابط الهيكلية بين مكتب معايير التوظيف وأكاديمية قطر للمال والأعمال، لم تكن المحكمة لتطمئن إلى تحقق شرط استقلالها الواضح.

50. يتضح الأساس الذي بنت عليه المحكمة قرارها بخصوص مسألة الاختصاص ضد المدعي في الفقرة 18 من حكمها:

وقد قام مكتب معايير التوظيف بالتحقيق في هذه الشكاوى وأصدر قرارًا سلبيًا بحق المدعي. ولم يمارس في أي قضية حقه في الطعن على تلك القرارات أمام محكمة التنظيم. وفي هذه الحالة يكون السؤال المطروح هو ما إذا كان بإمكانه اللجوء الآن إلى المحكمة بنفس الادعاءات بعد أن سلك طريق رفع دعواه أمام مكتب معايير التوظيف الذي أصدر قراراً باتاً ضده. والإجابة على هذا السؤال هي بالسلب 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، ترفض هذه المحكمة ممارسة الاختصاص القضائي للنظر في دعوى المدعي التي يجب رفضها.*

يتعين علينا بيان المسار الذي أكدنا عليه باعتباره "المبدأ الحاكم للمحكمة".

هل يعتبر قرار المحكمة نهائيًا؟

51. نشير إلى المادة 9.4 من قواعد المحكمة المنصوص عليها في الفقرة 20 أعلاه. هل قررت المحكمة أنها لم تكن تتمتع بالاختصاص القضائي أو أنها رفضت ممارسة الاختصاص القضائي؟ في الحالة الأولى، يجوز أن يكون قرارها غير قابل للطعن عليه. وفي الحالة الثانية، فإن الأمر من دون شك متروك للمدعي للطعن على قرار المحكمة بعدم ممارسة اختصاصها القضائي، وإن كان هذا القرار ليس قرارًا يمكن أن تلغيه المحكمة بسهولة.

52. كان هذا أحد الأسئلة العديدة التي طلبنا من الأطراف النظر فيها قبل جلسة الاستماع. وفي الدفوع المكتوبة التي قدمها السيد/جافي، فقد دفع بأن المحكمة لم تصدر حكمها بأنها لا تتمتع بالاختصاص القضائي لكنها رفضت ممارسة اختصاصها القضائي. وكان هذا بمثابة تغير في الموقف. إن الطعن الأولي المقدم على سبيل الدفاع كان بمثابة طعن غير قابل للنقض على الاختصاص القضائي للمحكمة. وقد طلب من هذا المحكمة "*رفض الدعوى حيث أنها واقعة خارج اختصاصها القضائي*". أكدت الدفوع المقدمة من المدعى عليهم بتاريخ 25 يوليو 2018 في الرد على طلب الإذن بالاستئناف على ما يلي

"أصابت المحكمة فيما ذهبت إليه من أنها لا تتمتع بالاختصاص القضائي لنظر الدعوى التي قدمها السيد/التميمي."

53. وقد أفاد السيد قرشي أن اللغة التي استخدمتها المحكمة تشير إلى أنها ربما كانت تحظى بالاختصاص القضائي لولا اختيار المدعي سلوك طريق رفع شكواه أمام مكتب معايير التوظيف، الامر الذي تطلب بعد ذلك تقديم أي استئناف إلى محكمة التنظيم.

54. ولا نجد أن هذا أمراً سهلاً. فقد اجتمعت المحكمة لإصدار قرارها حول الطعن على اختصاصها القضائي وجاء نص أمر المحكمة كما يلي "*تقبل طعن المدعى عليهم بشأن الاختصاص القضائي، وبناء عليه نشطب الدعاوى القضائية*". ومع ذلك، ففي دفوعه الخطية أمام جلسة المحكمة الابتدائية، ذكّر السيد/جافي المحكمة بأن المادة 9.4 من قواعد المحكمة منحت المحكمة الحق في رفض ممارسة اختصاصها ودعت المحكمة إلى القيام بذلك. وتعكس اللغة التي استخدمتها المحكمة هذه الدعوة - "*ترفض المحكمة ممارسة اختصاصها لنظر الدعوى المقدمة من المدعي*".

55. ونعتقد أن هذه الصعوبة قد نشأت بسبب أن الطعن الأولي المقدم من المدعى عليهم ضد الاختصاص القضائي للمحكمة لم يكن في محله من حيث الشكل. فالدفاع القائم على مبدأ الأمر المقضي أو سوء استغلال الإجراءات لا يرتبط باختصاص المحكمة. وقد يكون هذا سببًا جيدًا لشطب دعوى أو إصدار حكم مستعجل لصالح المدعى عليهم، ونشير إلى ملاحظة السيد/جافي في الفقرة 41 من دفوعه الخطية التي تفيد بأنه كان بإمكان المحكمة البت بشكل عاجل في الدعوى بموجب المادة 22.6 من قواعد المحكمة.

56. وتوخياً للتوازن، خلصنا إلى استنتاج مفاده أن الدفوع المقدمة من السيد/جافي حول هذه النقطة صائبة. ولم تبت المحكمة فيما إذا كانت تحظى بالاختصاص لكنها قررت عدم ممارسة اختصاصها القضائي للأسباب الواردة في الفقرة 18 من حكمها. ونتحول إلى نظر هذه الأسباب.

هل كان كانت الدعوى تقع ضمن مبدأ الأمر المقضي في ضوء قرار مكتب معايير التوظيف؟

57. لقد دفع كل من السيد/جافي نيابة عن هيئة مركز قطر للمال وأكاديمية قطر للمال والأعمال والسيد/والكر نيابة عن مكتب معايير التوظيف بأن الدعوى المقدمة من المدعي غير صالحة على أساس أنها في حكم الأمر المقضي.

وقد ذكر السيد /جافي أن مبدأ الأمر المقضي معترف به عالمياً، كونه، في جملة أمور، مبدأ أساسي في القانون الإنجليزي وقابل للتطبيق بموجب المادة 300 من قانون الإجراءات المدنية والتجارية القطري. دعم السيد/ والكر السيد/جافي اعتماداً بشكل خاص على الوضع المعمول به في القانون الإنجليزي.

58. ونحن ليس لدينا أدنى شك في ملاءمة تطبيق مبدأ الأمر المقضي على الدعاوى التي تم رفعها أمام المحكمة. وهذا مبدأ عام في التطبيق ويسري بشكل خاص بموجب القانون العام الإنجليزي والقانون المحلي القطري.

59. وفي الفقرتين 11 و12 من حكمها، نظرت المحكمة فيما إذا كان القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف يمكن أن يشكل أمراً مقضياً. ورأت أن ذلك لا يرجع إلى عدم استقلال مكتب معايير التوظيف.

60. وقد طعن السيد/جافي على تلك النتيجة. لقد سعى إلى إجراء مقارنة بين مكتب معايير التوظيف ومحقق الشكاوى. ومن السهل أن يشكل أي قرار صادر عن محقق شكاوى في إنجلترا أمراً مقضياً - انظر قضية *Clark* ضد *In Focus Management & Tax Solutions Ltd* [2014] EWCA Civ 118. كما سعى السيد/جافي أيضاً إلى القياس، موضحاً أن هذه قضية عمل، بين شكوى مقدمة إلى هيئة توظيف وشكوى مقدمة إلى مكتب معايير التوظيف. ومرة أخرى، بدا واضحاً أنه في إنجلترا من الممكن أن يشكل أي قرار صادر عن هيئة توظيف أمراً مقضياً. إلا أن استقلال محقق الشكاوى أو هيئة التوظيف عن الأطراف ليس محل شك. أما في القضية الماثلة فإن استقلال مكتب معايير التوظيف محل شك.

61. لم يقبل السيد/جافي بأن العلاقة الهيكلية بين هيئة مركز قطر للمال ومكتب معايير التوظيف قد استثنت تطبيق مبدأ الأمر المقضي. وأثناء الجلسة، أحالنا إلى فقرة في الحكم الهام في قضية Elias LJ في *Christou and Ward* ضد *London Borough of Haringey* [2013]: EWCA Civ 178

> *51 - وهذا لا يعني أن مبدأ الأمر المقضي لا يمكن أن ينطبق مطلقاً بين صاحب العمل والموظف. وفي رأيي، فإن الأمر متروك لصاحب العمل للاتفاق على تقرير مكافأة مستحقة للموظفين من جانب مُحكم مستقل ولا أرى من حيث المبدأ السبب وراء عدم تطبيق مبدأ الأمر المقضي على أي قرار من هذا القبيل. ولكن ذلك لن يكون الاستنتاج الطبيعي الذي يستند إليه عندما يعتمد صاحب العمل ويطبق الإجراءات التأديبية التي ينفذها موظفوه. والسؤال الحاسم ليس مسألة الإجراءات الشكلية، بل ما إذا كانت الجهات المعنية تعمل بشكل مستقل عن الأطراف بحيث يكون من المناسب وصف وظيفتها بصفتها جهات تحكيم بين الأطراف.*

62. كانت الدفوع الشفوية للسيد/قرشي على النقيض من تلك التي قدمها السيد/جافي. لقد أيد قرار المحكمة فيما يتعلق بمبدأ الأمر المقضي. كما دفع بأنه بعيداً عن كون مكتب معايير التوظيف مستقلاً عن هيئة مركز قطر للمال، كان المكتب تابعًا له من الناحية الهيكلية في ضوء أحكام المادة 6.4 من لوائح التوظيف. ولم تكن القرارات الصادرة عنه ذات طبيعة يمكن أن يترتب عليها مبدأ الأمر المقضي.

63. نتفق مع السيد/قرشي أن المحكمة حالفها الصواب في هذه المسألة. لقد تم إنشاء مكتب معايير التوظيف من قبل هيئة مركز قطر للمال بموجب اللوائح الصادرة بموجب الصلاحيات التي تمنحها المادة 9 من القانون. ويحظى المكتب بدور واسع جداً، ولا يقتصر على مجرد تنفيذ لوائح التوظيف ولكنه يشمل كذلك "*إدارة ... جميع جوانب العمل داخل مركز قطر للمال*" مع الخضوع لإشراف هيئة مركز قطر للمال، والتي يمكن أن تصدر توجيهات خطية لمكتب معايير التوظيف فيما يتعلق بأداء وظائفه. يشكل مكتب معايير التوظيف جزءاً مهماً من الآلية الإدارية لمركز قطر للمال. ويخضع للرقابة الشاملة لهيئة مركز قطر للمال. ولا يحظى بالاستقلالية لأداء وظيفة شبه قضائية من خلال إصدار قرارات ملزمة في المنازعات الناشئة بين هيئة مركز قطر للمال أو الكيانات المرتبطة بهيئة مركز قطر للمال، مثل أكاديمية قطر للمال والأعمال، وموظفيهم.

64. وعلاوة على ذلك، لم يستوف مكتب معايير التوظيف الاختبار المنصوص عليه في قضية *Christou Ward ضد Haringey* من حيث الاستقلال عن هيئة مركز قطر للمال وأكاديمية قطر للمال والأعمال بحيث يمكن وصف وظيفته على أنه *جهة تحكيم بين الأطراف*. أدت إدارة الموارد البشرية بهيئة مركز قطر للمال خدمات الموارد البشرية لصالح أكاديمية قطر للمال والأعمال وكانت أحد الموقعين على خطاب التحذير الأول. ونرى أنه كان هناك على الأقل تصور بأن مكتب معايير التوظيف ربما لا يعمل بشكل مستقل عن إدارة الموارد البشرية وهيئة مركز قطر للمال، وهذا ينطبق بشكل خاص على رفض مكتب معايير التوظيف للشكوى الثانية للمدعي خلال 24 ساعة من تقديمها إلى القائم بأعمال مدير إدارة الموارد البشرية. ونرى أن المدعي لم تتح له أية فرصة للتعامل مع الأساس الذي تم رفض شكواه بناءً عليه.

65. لهذه الأسباب نتفق مع المحكمة على أن قرار مكتب معايير التوظيف لم يكن ليمثل في حد ذاته أمراً مقضياً. ومع هذا، وبحسب ما ذكرته المحكمة، لم ينته الأمر عند هذا الحد.

المبادئ القانونية التي يقوم عليها قرار المحكمة

66. على الرغم من أن المحكمة قضت بأن القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف لا يمثل أمراً مقضياً بسبب عدم استقلال المكتب، إلا أنها مضت في سبيلها ببيان أن المدعي لا يستطيع الطعن على قراره أمام المحكمة للأسباب الواردة في المبدأ الحاكم للمحكمة. لم تحدد المحكمة المبدأ القانون أو المبادئ القانونية التي يستند إليها مبدأها الحاكم. لقد دعم كل من السيد/جافي والسيد/والكر والسيد/قرشي المبدأ الحكام للمحكمة. قام كل من السيد/جافي والسيد/قرشي بهذا على سند من القول بأنه جاء تطبيقاً لمبدأ الأمر المقضي. قدم السيد/قرشي أساساً بديلاً يقوم على أن إعادة النظر في قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف يمثل انتهاكاً للإجراءات.

67. كما دفع السيد/والكر بأن دفوع المحكمة مثلت مبادئ أساسية في التقاضي وأفضل الممارسات الدولية. فعلى سبيل المثال، استشهد بنهج المحاكم المدنية في هولندا تجاه الأثر الملزم للقرارات الإدارية بموجب مبدأ الأمر المقضي، أو ما يُعرف في الاختصاصات القضائية المدنية بمبدأ عدم جواز المحاكمة على الجرم ذاته مرتين:

يتم تطبيق الاختبار التالي المكون من مرحلتين:

1. *هل استخدمت هيئة صنع القرار الإداري صلاحياتها الإدارية لاتخاذ قرار يتعلق بموضوع معين؟*
2. *إذا كان الأمر كذلك، فهل حصل الخصم، الذي كان موضوع القرار في إطار البند 1، على إجراءات استئناف من شأنها أن تؤدي في النهاية إلى مراجعة من جانب هيئة قضائية تتمتع بصلاحيات واسعة، بما في ذلك صلاحيات التحقيق؟*

إذا تمت الإجابة على كل من هذين السؤالين بالإيجاب، فعندئذ يتم تطبيق مبدأ "عدم جواز المحاكمة على الجرم ذاته مرتين". هذه هي الحال حتى لو لم يقدم الخصم طعناً ضد القرار (الأول أو الثاني).

68. لقد أحِلنا من قبل المحامي إلى جهة معتبرة تمثل مرجعية إنجليزية بخصوص المبادئ الحاكمة لمبدأ الأمر المقضي. ومن الأمور المفيدة جداً في القضية تحليل المبادئ العامة الناجمة عن هذا المبدأ من قبل لورد سامبشيون في قضية *Virgin Atlantic Airways Limited* ضد *Zodiac Seats UK Ltd* [2013] UKSC 46 الفقرات من 17 إلى 26. ويبدأ بالقول بأن res judicata "أو مبدأ الأمر المقضي" هو مصطلح يستخدم في وصف عدد من المبادئ القانونية المختلفة ذات الأصول القانونية المختلفة. ثم ينتقل إلى تحديد أنواع مختلفة من مبدأ الأمر المقضي - (1) عدم جواز رفع دعوى لسبق الفصل فيها؛ (2) منع أي مدعي فائز من رفع دعوى ثانية لنفس السبب؛ (3) دمج دعوى في حكم ما؛ (4) إصدار قرار بمنع رفع الدعوى؛ (5) حظر التطرق في أي دعوى لاحقة إلى موضوع كان ينبغي التطرق إليه في دعوى سابقة؛ ثم ينتهي بالإحالة إلى:

"القاعدة الإجرائية الأكثر عمومية ضد الإجراءات التعسفية، التي يمكن اعتبارها السياسة التي تستند إليها جميع المبادئ المذكورة أعلاه مع احتمال استثناء مبدأ الرهان".

69. لا نرى أن أيًا من أنواع الأمر المقضي التي حددها اللورد سامبشيون يتجسد في المبدأ الحاكم للمحكمة. ويعكس هذا المبدأ بشكل دقيق نهج المحاكم المدنية في هولندا، حسبما دفع السيد/ والكر. ومع ذلك، فإننا نعتبر أن المبدأ الحاكم للمحكمة يعكس على نحو صحيح السياسة التي حددها اللورد سامبشيون على أنها تتضمن مختلف أنواع الأمر المقضي، وهذا يتمثل تحديداً في *"القاعدة الإجرائية الأكثر عمومية ضد الإجراءات التعسفية"*. ونتحول إلى بيان ما إذا يمكن دعم المبدأ الحاكم للمحكمة على هذا الأساس، حسبما دفع السيد/ قرشي.

70. نرى ان هذه المسألة ترتبط بالسمات المحددة التالية للنظام الذي يرسيه قانون ولوائح مركز قطر للمال.

(i) تنشئ لوائح التوظيف حقوقاً أساسية للموظفين تخضع لها عقود التوظيف الخاصة بهم.

(ii) وفي بعض الحالات، يكون من حق الموظف تفعيل هذه الحقوق إما عن طريق تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف بسبب مخالفة لائحة ("المسار الإداري") أو عن طريق رفع دعوى مدنية بسبب الإخلال بالعقد أمام المحكمة ("مسار القضاء").

(iii) ويكون للموظف الحق في الطعن ضد أي قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف أمام محكمة التنظيم. ومحكمة التنظيم هي جهة قضائية مستقلة. يجب تقديم هذا الاستئناف خلال 60 يوماً من صدور قرار مكتب معايير التوظيف (فيما يتعلق بما هو مذكور أدناه).

(iv) يحال أي استئناف من محكمة التنظيم إلى دائرة الاستئناف بالمحكمة.

(v) وغالبًا ما يكون المسار الإداري أكثر جاذبية من مسار القضاء من حيث السرعة والبساطة والنفقات وصلاحيات التحقيق الممنوحة لمكتب معايير التوظيف وخبرات كل من مكتب معايير التوظيف ومحكمة التنظيم.

71. ويتعارض مع النظام الدقيق والمفصل لحل النزاعات العمالية السماح لطرف بالمطالبة بتعويض عن طريق تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف، ومن ثم، إذا لم يكن راضياً عن النتيجة، يشرع في إجراءات قضائية أمام المحكمة للطعن على قرار مكتب معايير العمل، وذلك بدلاً من الاستئناف أمام محكمة التنظيم التي هي الهيئة القضائية المخولة بمراجعة القرارات الصادرة عن مكتب معايير التوظيف. ومن شأن ذلك أيضاً أن يمكّن أحد الخصوم من تجنب مهلة الستين يوماً للاستئناف ضد القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف المنصوص عليه في المادة 8 (2) (ج) من القانون (فيما يتعلق بما هو مذكور أدناه).

72. وقد ذهبنا إلى أن هذه الاعتبارات تبرر المبدأ الحكام للمحكمة على أساس أنه مصمم لمنع إساءة استخدام الإجراءات. ومع هذا، لا نرى أن المبدأ الحاكم ينبغي أن ينطبق كقاعدة مطلقة وجامدة في كافة الأحوال. فهو مبدأ يؤدي بالمحكمة عادة إلى رفض ممارسة اختصاصها القضائي على أساس أنه ينبغي تقديم أي طعن على قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف إلى محكمة التنظيم. ومع ذلك، قد تكون هناك حالات استثنائية تستنتج فيها المحكمة أن متطلبات العدالة أو تحقيق الجانب الشكلي تبرر الشروع في إجراء يتم من خلاله رفع دعوى مدنية أمام المحكمة على الرغم من أن ذلك ينطوي على طعن على قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف.

73. والسيناريو الذي نظرنا فيه هو برأينا أمر نادر الحدوث. إن أي خصم يرغب في الطعن على أي قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف من المرجح أن يلجأ إلى تقديم استئناف أمام محكمة التنظيم على أية حال. والسبب وراء عدم قيام المدعي بذلك في هذه القضية هو أنه أخفق في معرفة أن محكمة التنظيم هي هيئة قضائية مستقلة وليست خاضعة لأي تأثير فعلي أو ظاهري لهيئة مركز قطر للمال. غير أن هذا ليس هو حد إخفاق المدعي في معرفة دور كل من المحكمة ومحكمة التنظيم وحدود تلك الأدوار.

هل يندرج التعويض الذي سعى إليه المدعي ضمن الاختصاص القضائي للمحكمة؟

74. ذكرت المحكمة في الفقرة 10 من حكمها المادة 8-3 (ج) من القانون باعتبارها النص الذي له صلة مباشرة فيما يتعلق بالاختصاص القضائي. لم يُقدَّم أي دفع بأن المحكمة تحظى بصلاحية النظر في دعوى المدعي حيث لم يترتب عليها نشوء نزاع مدني أو تجاري. وبناءً عليه، نتحول إلى النظر فيما إذا كانت الدعوى التي قدمها المدعى نشأ عنها ذلك النزاع، ونطاق ذلك.

75. لم يتضح لنا ولا للمحكمة سبيل الانتصاف أو التعويض الذي كان يسعى المدعي للحصول عليه من المحكمة. كان هذا أحد الأسئلة التي أثرناها قبل الجلسة. قدم المدعي رداً مكتوباً مطولاً. ويبدأ فيه بما يلي "*أبحث عن العدالة في بيئة فاسدة*". ويمضي ليشتكي من أنه عومل معاملة غير عادلة من قبل الإدارة العليا لأنه قدم شكاوى ضد سوء تصرف الرئيس التنفيذي السابق لأكاديمية قطر للمال والأعمال، وآخرين. وينتهي بالقول "*هذا السلوك لن يتوقف حتى تتخذ أي جهة قانونية إجراءات صارمة ضد سوء الإدارة*".

76. إن أهم معاملة غير عادلة اشتكى منها المدعي هي تلك التي تتعلق بشكواه الأولى المقدمة إلى مكتب معايير التوظيف. وتنطوي، في جوهرها، على فصله من منصبه السابق كمدير لتنفيذ البرنامج وتعيينه بدلاً من ذلك في منصب مستشار المشروعات. ولا يشتكي فقط من تغيير وظيفته، ولكن يشتكي أيضاً من طريقة التنفيذ - دون مناقشة الأمر معه أو شرح المسألة له وقد صاحب ذلك إطلاق عدة تهديدات ضده. كما يشكو المدعي أيضاً من أنه لم يطلب منه أداء أية واجبات في منصبه الجديد. يسعى المدعي إلى العودة إلى منصبه القديم والتحقيق في الطريقة التي تمت معاملته بها.

77. أما الشكوى الأقل أهمية لكنها أكثر تحديداً فتتعلق بخطاب التحذير الأول وخصم ثلاثة أيام من راتبه بموجب ذلك. يسعى المدعي إلى سحب الخطاب وتقديم خطاب اعتذار من الأشخاص الثلاثة الذين وقعوا عليه وتعويضه عن خصم الثلاثة أيام.

78. إن الحالات التي تتدخل فيها المحكمة المدنية في أي نزاع بين صاحب العمل والموظف محدودة. فهي عادةً لا تتدخل لإصدار أي أمر إجباري بخصوص طريقة توظيف الموظف أو حتى أمر إجباري بأن يستمر صاحب العمل في تعيين الموظف. ولا يحق لصاحب العمل عادةً أن يطلب من الموظف أداء خدمات خارجة عن نطاق الأعمال التي وافق الموظف على أدائها في عقد التوظيف. وفي حال أصر صاحب العمل على ذلك يصبح من حق الموظف اعتبار هذا مساوياً للفصل ("الفصل التعسفي") والمطالبة بالراتب واجب الدفع أثناء مدة الإخطار.

79. وعلى غير العادة، تمنح المادة 22 من لوائح التوظيف صاحب العمل الحق في تغيير المسمى الوظيفي للموظف أو الوصف الوظيفي أو مكانه من وقت لآخر ولكنها تمضي لتوضح أنه في حالة تغيير شرط من شروط التوظيف بشكل جوهري، فإنه يحق للموظف استصدار قرار من مكتب معايير التوظيف بأنه قد تم إنهاء عمله بشكل تعسفي. ومن ثم فلا تعطي المادة 22 صاحب العمل أي حق للإصرار على قيام الموظف بأداء وظيفة مختلفة تماماً عن تلك الوظيفة التي وافق على تأديتها في عقد التوظيف.

80. ولو كان المدعي قد رغب في الدفع بأن تغيير منصبه كان بمثابة فصل تعسفي لكان من الممكن له أن يفعل ذلك إما عن طريق المسار الإداري أو المسار القضائي. لم يسعى المدعي إلى فعل أيٍ من ذلك. وهذا أمر مفهوم لأن نتيجة هذا الدفع ستكون أن وظيفته قد تم إنهاؤها وأنه يحق له الحصول على راتب لمدة ثلاثة أشهر كحد أقصى فيما يتعلق بفترة الإخطار التي كان يستحقها، ولكن ليس أكثر من ذلك.

81. إن ما سعى إليه المدعي هو الشكوى من الطريقة التي فُرض بها تغيير وظيفته. وهذه ليست شكوى يمكن جعلها موضوعاً لطلب الانتصاف في دعوى مدنية امام المحكمة.

82. تتعلق الشكوى الثانية للمدعي بخطاب التحذير الأول. لقد سبق له أن رفض قبول تغيير منصبه إلى منصب مستشار المشاريع ولكنه دفع بأنه لم يتلق أي تعليمات محددة في منصبه الجديد ومن ثم فإن توجيه خطاب التحذير إليه ليس له ما يبرره وخصم الراتب لمدة ثلاثة أيام جاء على غير سند من القانون. وقد سعى إلى استرداد المبلغ المخصوم من راتبه وإصدار خطاب اعتذار من الأشخاص الثلاثة الموقعين على الخطاب.

83. لم يكن المدعي ليحصل على أمر بالاعتذار كجزء من دعوى مدنية مقامة أمام المحكمة. ومع ذلك، كان من الممكن أن يزعم بأن خطاب التحذير الأول كان قد تم تحريره بدون مبرر وكان له أن يطالب برد راتب الثلاثة أيام في دعوى أمام المحكمة نتيجة مخالفة العقد. وهذا هو الجزء الوحيد في شكاوى المدعي التي رأينا أنه يمكن رفعها في دعوى مدنية أمام المحكمة. فهي تشكل جزءًا صغيرًا نسبيًا من المظالم العامة للمدعي ونرى أن المحكمة كانت تستطيع أن ترفض بشكل صحيح ممارسة الاختصاص القضائي على أساس بسيط بأن مظالم المدعي، بشكل عام، لم تكن تشكل موضوع نزاع مدني أو تجاري بشكل صحيح.

84. لهذه الأسباب جميعها، خلصنا إلى أنه لا توجد أسباب صحيحة للطعن على قرار المحكمة برفض الاختصاص القضائي في هذه القضية وأن قرارها بالقيام بذلك لم يتسبب في تعرض المدعي لأي ظلم من أي نوع . ناهيك عن أنه قد لا يكون لدى المدعي سبب وجيه للشعور بالظلم بسبب الطريقة التي تمت معاملته بها. باستثناء في نطاق ضيق جداً، لذلك رأينا أن مظالمه، مع ذلك، لا تندرج ضمن الاختصاص القضائي للمحكمة. وبناءً عليه، نرفض طلب الإذن بالاستئناف ضد حكم المحكمة.

عدم رضا المدعي عن تقييمه.

85. في الفقرة 3 من حكمها رأت المحكمة ما يلي:

نقر بأن هناك أمراً أثير في الدعوى لم يقرره مكتب معايير التوظيف. وكان ذلك الأمر يتعلق بعدم رضا المدعي عن تقييمه الأخير. بيد أننا نقر بأن ذلك الأمر لم يترتب عليه سبب محدد لرفع دعوى أمام المحكمة.

86. لا تنطبق الفقرة 18 من حكم المحكمة على هذه القضية. وقد أشارت المحكمة إلى ذلك في الفقرة 14 من حكمها كما يلي:

"وقد يُضاف إلى ذلك أن المدعي قد اعترض على تقييم نهاية السنة الذي أجراه القائم بأعمال المدير التنفيذي. ويبدو أن هناك إجراء داخلي مستمر يتعلق بهذه المسألة".

87. يبدو أن المحكمة رأت أن المسألة لا تزال خاضعة لإجراء داخلي، ومن ثم إنه ليس من المناسب بالنسبة للمحكمة أن تتعامل معها. ندرك أن المدعي كان من حقه تقديم دعوى أخرى أمام المحكمة فيما يتعلق بهذه المسألة.

تقديم الاستئناف إلى محكمة التنظيم

88. بعد القرار المغاير للمحكمة الصادر في 13 مايو 2018، قدّم المدعي في 23 مايو 2018 صحيفة استئناف إلى سجل محكمة التنظيم ضد قرارات مكتب معايير التوظيف. وكانت أسباب الطعن مماثلة إلى حد كبير لتلك التي شكلت الدعاوى التي أقامها في المحكمة.

89. غير أنه في ذلك الحين كانت قد مرت ستة أشهر تقريباً على صدور قرارات مكتب معايير التوظيف، في حين أنه، كما هو موضح أعلاه، تفرض لوائح التوظيف مهلة زمنية تبلغ 30 يومًا بالنسبة للطعون وينص قانون مركز قطر للمال على تقديم الطعون في غضون 60 يومًا، كما هو الحال بالنسبة لقواعد محكمة التنظيم. وفي كلتا الحالتين، تم تقديم الاستئناف في غير المهلة الزمنية المحددة.

قرار محكمة التنظيم

90. في ظل هذه الظروف، تم إثارة مسألة أولية تتعلق بسلطة محكمة التنظيم في تمديد المهلة الزمنية لتقديم الاستئناف إليها ضد القرارات الصادرة عن مؤسسات مركز قطر للمال. تناولت الهيئة القضية مستندةً إلى الأوراق دون عقد جلسات استماع شفوية، حيث قدم كل الأطراف دفوعاً مكتوبة.

91. وأشارت المحكمة إلى أن المسألة الأولية أثارت المسألة القانونية الأساسية المتمثلة فيما إذا كانت محكمة التنظيم تحظى بسلطة التقديرية لتمديد مدة تقديم الاستئناف بعد الفترة المنصوص عليها في التشريعات الأساسية والثانوية ذات الصلة.

92. وشرحت محكمة التنظيم المهل الزمنية المختلفة المنصوص عليها في الوثائق القانونية الرئيسية الثلاث ذات الصلة بتقديم الاستئناف إلى المحكمة، مشيرةً إلى أنه من الواضح أن مجموعتي اللوائح ينظر إليهما على أنهما تابعتين للقانون. كان من الواضح أن المدعي لم يتصرف في الوقت المناسب، سواء كان المرء يفكر في الحد الزمني البالغ 60 يومًا كما هو منصوص عليه في القانون، أو ما يعادلها في قواعد محكمة التنظيم، أو المهلة الزمنية البالغة 30 يومًا المطبقة على الطعون تحديدًا ضد قرارات مكتب معايير التوظيف في لوائح التوظيف.

93. وفيما يتعلق بالسلطة المنصوص عليها في المادة 9 (5) من قواعد محكمة التنظيم لتمديد أو اختصار المدة، كان من الصعب رؤية كيف يمكن قراءتها على أنها تمكين لمحكمة التنظيم من تمديد مهلة الستين يومًا المنصوص عليها في القانون. لقد توصلت إلى هذا الاستنتاج دون رضا منها معتبرةً هذا من قبيل الأشياء التي يجوز أن تؤدي فعلاً إلى عدم تحقيق العدل في بعض الحالات. وعلى الرغم من ذلك، لا يمكن لهذا أن يلغي الموقف الواضح الناتج عن أحكام القانون. وبناءً على ذلك تم رفض الاستئناف.

دفوع الأطراف

94. يدفع المدعي بأنه قد تعرض لمعاملة ظالمة من قبل الإدارة العليا لمركز قطر للمال وأن ما قدمه من شكاوى لم يتم التعامل معها. وعن سبب عدم لجوئه إلى محكمة التنظيم أولاً، فقد كان لا يعرف أن محكمة التنظيم تشبه المحكمة، معتقداً أنها إدارة أخرى بمركز قطر للمال تتبع إدارة مركز قطر، على غرار مكتب معايير التوظيف. لهذا

السبب، اعتبر أن اللجوء إلى محكمة التنظيم يعتبر مضيعة للوقت حيث أنها كانت ستنتهي إلى نفس النتيجة. ويرى أنه برفض المحكمة شكواه فإنها تحيله فعلياً إلى محكمة التنظيم ويدفع بأنه كان ينبغي في هذه الظروف أن تنظر محكمة التنظيم إلى شكواه.

95. تدفع أكاديمية قطر للمال والأعمال وهيئة مركز قطر للمال بضرورة تأييد حكم محكمة التنظيم. كما يدفعان بأن فترة الـ 30 يوماً التي تحددها لوائح التوظيف تنطبق في هذه الحالة وأنه لا توجد سلطة لمد المهل الزمنية في هذه اللوائح وفي المادة 9.5 من قواعد محكمة التنظيم. يعكس هذا أهمية إصدار قرار عاجل في نزاعات العمل وفائدة التيقن لدى جميع الأطراف، خصوصاً متى كانت علاقة العمل، كما هو الحال في الدعوى الماثلة، مستمرة. وفي أي حال، لا يمكن لقواعد محكمة التنظيم تعديل المهل الزمنية التي فرضها التشريع الرئيسي، أي قانون مركز قطر للمال. فلا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال تعديل على قانون مركز قطر للمال أو أحد قوانين الدولة. وبناءً عليه، يجب رفض الإذن بتقديم استئناف.

96. يؤيد مكتب معايير التوظيف أكاديمية قطر للمال والأعمال وهيئة مركز قطر للمال في وجوب رفض الإذن بتقديم الاستئناف. كما يسعى مكتب معايير التوظيف أيضاً إلى استصدار قرار من دائرة الاستئناف حول مسألة المهل الزمنية التي يجب تطبيقها على الاستئنافات التي تقدم طعناً على القرارات الصادرة عن مكتب معايير التوظيف. كما يدفع المكتب أيضاً، بأنه بحسب التسلسل التشريعي، يُقدّم القانون على التشريعات. وبناءً عليه، يرى المكتب أن مهلة الـ 60 يوماً المحددة في قانون مركز قطر للمال يجب أن تُقدّم على مهلة الـ 30 يوماً المنصوص عليها في لوائح التوظيف. كما يرى المكتب أيضاً أن مدة الاستئناف البالغة 60 يوماً مناسبة لتحقيق العدالة. ويسعى إلى الاسترشاد برأي دائرة الاستئناف في هذه المسألة لتوضيح المهلة الزمنية لتقديم الاستئناف بالطعن على قرارات مكتب معايير التوظيف.

97. وفي هذا الجانب من القضية أيضاً، استفدنا من دفوع السيد/خوار قرشي، مستشار الملكة، بصفته محامياً للمحكمة. فهو يدفع بوجوب منح الإذن للاستئناف فيما يتعلق بقرار محكمة التنظيم وتمديد المهلة لمتابعة الاستئناف الممنوح للمدعي. وجاء دفعه مستنداً إلى الدفوع التي مفادها أن فترة الـ 60 يومًا المنصوص عليها في القانون تمت صياغتها بشروط متسامحة وأن المهلة الزمنية المنصوص عليها في القانون لا يمكن تقليصها بموجب تشريع ثانوي في اللوائح، وأنه عند قراءتها في سياق المادة 63، فإن مهلة الـ 30 يوماً الواردة في المادة 62 من لوائح التوظيف لا تنطبق على هذه القضية.

98. حسب المبين عاليه، يوجد ثلاث مهل زمنية قابلة للتطبيق على تقديم الاستئناف بالطعن على أي قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف إلى محكمة التنظيم كما هو الحال في القضية الماثلة:

(1) تمنح المادة 8 (2) (ج) والملحق 5 (8) من القانون محكمة التنظيم الاختصاص للنظر في الطعون ضد قرارات هيئة مركز قطر للمال ومحكمة التنظيم والمؤسسات الأخرى في مركز قطر للمال، على أساس أنه يجوز "تقديم طلبات استئناف" في غضون 60 يومًا من نشر القرار (الفقرة 5 أعلاه):

(2) تنص المادة 10-2 من قواعد محكمة التنظيم على وجوب تقديم صحيفة الاستئناف في غضون 60 يومًا من تاريخ نشر القرار (الفقرة 18 أعلاه)

(3) وتنص المادة 62 من لوائح التوظيف على أن أي استئناف بالطعن على أي قرار صادر عن مكتب معايير التوظيف يجب تقديمه في غضون 30 يومًا من استلام القرار أو الأمر أو الغرامة (الفقرة 14 أعلاه).

99. وفي الدعوى الماثلة، قُدم الاستئناف بعد فترة طويلة من انقضاء هذه المهل الزمنية، ومن ثم فإن المسألة، كما أشارت محكمة التنظيم، تتعلق بما إذا كانت هناك صلاحية لتمديد المهل الزمنية عملاً بأحكام المادة 9-5 من قواعد محكمة التنظيم (المبينة في الفقرة 17 أعلاه). رأت محكمة التنظيم أنه لم يكن ثمة صلاحية لها، وأن المسألة تتعلق بما إذا كان من الصواب القيام بذلك أم لا.

100. وفي هذا الصدد، فإن الترجمة الإنجليزية غير الرسمية للملحق 5 (8) من القانون مصاغة على ما يبدو بلغة متسامحة ("يمكن تقديمها" في غضون 60 يومًا). ومع هذا، يقيم المدعى عليهم قضيتهم على نص النسخة العربية التالي -

> يطعن أمام محكمة التنظيم في القرارات الصادرة عن أي من هيئات أو أجهزة المركز خلال ستين يوماً من تاريخ نشرها في النشرات الخاصة بالجهة مصدرة القرار "إن وجدت"، أو إعلان صاحب الشأن بها بموجب كتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول

- من أفضل ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية كما يلي: " The decisions of any authority or QFC bodies shall be appealed before the Regulatory Tribunal within sixty days... " (underlining added). وفي المرافعة الشفهية، أقر السيد/قرشي بأن الملحق 5 (8) ينبغي ترجمته في إطار "يجب تقديم"، وهذا لم يكن محل نزاع أمامنا.

101. لا تتمتع محكمة التنظيم إلا بالاختصاص القضائي الذي يمنحه القانون، وفي رأينا أن القانون يحد من نطاق اختصاصها أمام الطعون المقدمة في غضون 60 يومًا من القرار كما هو منصوص عليه في الملحق 5 (8). ونتفق مع محكمة التنظيم على أنه لا توجد سلطة لتمديد تلك المهلة، وهذا ما يتضح من المادة 9.5 من قواعد الهيئة، والتي بموجبها تخضع سلطة محكمة التنظيم لتمديد أو إلغاء أي مهلة زمنية "لأي حكم مخالف في قانون مركز قطر للمال".

مهلة الـ30 يوماً في لوائح التوظيف

102. هذه المدة كافية للفصل في الاستئناف في هذه الدعوى. وكما ذكرنا، فإن مكتب معايير التوظيف يسعى إلى الاسترشاد برأي دائرة الاستئناف لتوضيح المهلة الزمنية للطعون ضد قرارات مكتب معايير التوظيف المستقبلية، مع الأخذ في الاعتبار مهلة الـ30 يومًا الواردة في لوائح التوظيف ومهلة الـ60 يومًا الواردة في القانون وقواعد محكمة التنظيم.

103. دفع السيد/جافي بأن المهلة الزمنية المطبقة في الطعون ضد قرارات مكتب معايير التوظيف هي 30 يومًا على النحو المنصوص عليه في لوائح التوظيف، وأن هذه مدة معقولة في حالة منازعات العمل. ودفع بأن سلطة التمديد في المادة 9.5 من قواعد المحكمة، حسب أحكامها، تنطبق فقط على المهل الزمنية التي تفرضها هذه القواعد أو التي تأمر بها محكمة التنظيم ولا يمكن تطبيقها على المهلة الزمنية في لوائح التوظيف.

104. ودفع السيد /والكر بأنه طالما أن القانون يُقدّم على اللوائح، فإن المهلة المحددة بـ60 يومًا المنصوص عليها في قانون مركز قطر للمال تُقدم على مهلة الـ 30 يومًا المحددة في لوائح التوظيف. وبالمثل، دفع السيد/قرشي بأن المهلة الزمنية المنصوص عليها في القانون لا يمكن تقليصها بموجب تشريع ثانوي في صيغة لوائح.

105. ولا نقبل بحجة قدمها السيد/قرشي شفويا تفيد بأن مدة الثلاثين يوماً الواردة في المادة 62 من لوائح التوظيف لا تنطبق على القضية الماثلة في حال قراءتها في سياق المادة 63. ونتفق مع السيد/جافي في أن هذه الاستئناف يندرج ضمن شروط المادة 62.

106. ومع هذا، نتفق من حيث المبدأ مع السيد/والكر والسيد/قرشي. تنص المادة 6 (1) من لوائح التوظيف على أن مكتب معايير التوظيف أسسته هيئة مركز قطر للمال عملاً بأحكام المادة 6 من قانون مركز قطر للمال. وقد وضع الوزير لوائح التوظيف عملاً بأحكام المادة 9 من القانون. وكما هو مذكور أعلاه، تمنح المادة 8.2 (ج) من القانون محكمة التنظيم الاختصاص القضائي للنظر في طلبات الاستئناف ضد قرارات هيئة مركز قطر للمال ومحكمة التنظيم وغيرها من مؤسسات مركز قطر للمال. وينص الملحق 5 (8) من القانون على المهلة الزمنية البالغة 60 يوماً. ولما كانت هذه المهلة الزمنية غير قابلة للتمديد من قبل محكمة التنظيم بموجب قواعد المحكمة، نرى أنه لا يجوز تقليصها بموجب لوائح التوظيف. تم وضع هذه اللوائح بموجب القانون ولا يمكن لها أن تحد من الحق الذي يكفله القانون فيما يتعلق بإيداع طلبات الاستئناف في غضون 30 يوماً.

107. ونوضح أن الاستئناف المودع من المدعي بالطعن على قرارات مكتب معايير التوظيف لا جدوى منه حيث أنه لم يودع أثناء المهلة التي يحددها القانون. ومثلما هي الحال مع محكمة التنظيم، لمن نبت في موضوع الشكاوى المقدمة من المدعي.

الخاتمة

108. نقضي في القضية الماثلة برفض طلب الإذن بإيداع الاستئناف بالطعن ضد حكم المحكمة .

109. وفيما يتعلق بقرار محكمة التنظيم، نرى أن المهل القانونية تقع ضمن الاختصاص القضائي للمحكمة (انظر قضية *Nayif* ضد *The High Commission of Brunei Darussalam* [2014] EWCA Civ 1521 في [25]). ويترتب على ذلك اختصاصنا بنظر الاستئناف بموجب المادة 35-2-1 من قواعد المحكمة (انظر الفقرة 22 أعلاه). ومع ذلك، ولما كان الصواب حليف المحكمة في تأييد عدم اختصاصها بتمديد المهلة الزمنية، فلا وجه للاستئناف. سوف نعبّر عن ذلك بمنح منح الإذن للطعن بالاستئناف، ولكن مع رفض الاستئناف.

بهذا أمرت المحكمة،

اللورد فيليبس أوف ورث ماترافيرس

رئيس المحكمة

التمثيل:

حضر المدعي بنفسه.

مثّل المدعى عليهما المستشار القانوني، السيد /بن جافي، مستشار الملكة، (من شركة بلاكستون تشيمبرز، لندن).

مثل المدعى عليها الثانية السيد/ماثيو والكر (كيه اند إل جيتس إل ي، فرع مركز قطر للمال).

السيد/خوار قرشي، مستشار الملكة (مكنير تشامبرز، الدوحة) حضر محامياً لصالح المحكمة.

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد