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

[2022] QIC (A) 1

(بشأن الاستئناف على القضية [2021] QIC (RT) 2)

لدى محكمة قطر الدولية

الدائرة الاستئنافية

الدعوى رقم CTAD0005 لعام 2021 (بشأن الاستئناف على الدعوى رقم RTFIC0003 لعام 2020 ورقم RTFIC001 لعام 2021)

13 فبراير، 2022

بين:

شركة برايم للحلول المالية ذ.م.م

(شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م سابقًا)

المستأنفة

و

مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال

المستأنف ضده

الحكم

أمام:
اللورد توماس أوف كومجيد، الرئيس
القاضي بروس روبرتسون
القاضي هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملكة

الأمر القضائي بشأن الاستئناف

1. تم منح الإذن بالاستئناف والسماح بالاستئناف في المسألة المتعلقة بحسن النية، إلا أن قرار محكمة التنظيم قد تم تأكيده بخلاف ذلك.

2. تم تحويل الدعاوى القضائية إلى محكمة التنظيم للنظر في الاستئناف المقدم بشأن مسألة حسن النية في قرار مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال، شريطة قيام المستأنفة بدفع المبالغ المحكوم بها لكل من السيدة "أ" بقيمة 248,679 ريالاً قطريًا والسيدة "ب" بقيمة 112,509 ريالاً قطريًا في غضون 14 يومًا.

الحكم

1. تم الاستماع للطلب الشفهي للحصول على إذن للاستئناف ضد قرار محكمة التنظيم (السير ويليام بلير (الرئيس)، وحضرة القاضي لورانس لي وحضرة القاضية منى المرزوقي) فقط في مسألة ما إذا كانت الموظفتان اللتان زعمتا أنهما تصرفتا كمبلغات عن مخالفات قد استوفيتا شرط التصرف بحسن نية بمقتضى المادة 16 من لوائح العمل لمركز قطر للمال عند الإبلاغ عن مخاوفهما بشأن وجود خروقات للأنظمة ارتكبتها المستأنفة (التي كانت تُسمى في ذلك الوقت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م ولكن منذ ذلك الوقت تم تغيير اسمها إلى شركة برايم للحلول المالية ذ.م.م. ولتيسير الرجوع، يُشار إلى المستأنفة باسم "شركة الخدمات المالية الدولية (قطر)" في باقي أجزاء هذا الحكم). وبما أننا رفضنا الطلبات الأخرى للحصول على إذن للاستئناف وأن المسألة التي يطرحها الاستئناف تعتبر مسألة قانونية مهمة جوهريًا، فمن الضروري الاكتفاء بإعطاء ملخص موجز للوقائع.

ملخص الوقائع الأساسية

2. إن شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) شركة مؤسسة ومسجلة في مركز قطر للمال (QFC). وهي مخولة لممارسة وساطة التأمين في دولة قطر من مركز قطر للمال وتنظمها هيئة تنظيم مركز قطر للمال (QFCRA).

3. في ديسمبر 2019، قام السيد رودولف فيس بشراء أسهم في شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) عبر أمبيربيرغ ليمتد. وفي يناير 2020 أصبح السيد فيس مسيطرًا على شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ثم أصبح مديرًا في يوليو 2020. كانت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) خاضعة إلى إجراء تنظيمي فرضته هيئة التنظيم وكانت نية السيد فيس الصريحة تغيير الحال.

4. تم تعيين السيدة "أ"، وهي واحدة من الموظفتين اللتين أدت شكواهما بشأن فصلهما من العمل إلى إقامة هذه الدعاوى القضائية، في منصب رئيس العمليات في مركز قطر للمال في يناير 2020 ثم اعتمدتها هيئة التنظيم لاحقًا بصفة وظيفة كبيرة التنفيذيين في منصب الرئيس التنفيذي. في أبريل 2020، أصبحت السيدة "ب"، الموظفة الأخرى، رئيسة إدارة الامتثال واعتمدتها هيئة التنظيم في هذا المنصب.

5. في 9 أبريل 2020، أصدرت هيئة التنظيم إشعارًا إشرافيًا يحظر على شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) التعامل مع عملاء إضافيين ومزاولة أعمال جديدة، بما في ذلك أعمال جديدة من العملاء الحاليين. في 12 أبريل 2020، قامت هيئة التنظيم بتعيين محققين. في 24 يونيو 2020، رفعت هيئة التنظيم الحظر عن التعامل مع عملاء جدد، ولكنها وضعت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) تحت خطة إشرافية صارمة ومُحسّنة واستمرت في تحقيقها. وفي سياق التحقيق طلبت هيئة التنظيم من شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) إعداد وثائق عن عملائها.

النزاع بين شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) والسيدتين "أ" و"ب" بشأن الأحداث المتعلقة بفصلهما من العمل

6. كان ثمة تناقض في المواد المعروضة أمام محكمة التنظيم بخصوص مسألة حسن النية حيث كانت هناك إفادات متباينة حول ما حدث أثناء تحقيق هيئة التنظيم وما الذي دفع السيدتين "أ" و"ب" إلى تقديم بلاغ إلى الهيئة.

7. وفقًا لدعوى السيدتين "أ" و"ب"، فقد تصرفت السيدتان بحسن نية. فقد لاحظتا في أواخر أغسطس 2020 أنه لم يتم إرسال التحويلات من جانب السيد فيس للمعالجة. وأوقفته السيدة "أ" عن العمل في أنشطة تقتضي التعامل مع العملاء مباشرة. وقد قامتا بإجراء مراجعة إضافية واكتشفتا أنه تم إجراء تحويلات أخرى من دون الحصول على موافقة إدارة الامتثال وفي بعض الحالات أثناء فترة إيقاف شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بين 9 أبريل و24 يونيو 2020. في 30 أغسطس 2020، اجتمعت السيدة "ب" مع هيئة التنظيم للإبلاغ عن مخاوفها بخصوص شركة الخدمات المالية الدولية (قطر). قدمت السيدتان "أ" و"ب" تقريرًا بتاريخ 31 أغسطس 2020 بيَّن هذه المخاوف وأمورًا أخرى.

8. في ما يتعلق بدعوى شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) التي طرحها السيد فيس، فإن السيدتين "أ" و"ب" لم تتصرفا بحسن نية، وأنهما قامتا بكتابة التقرير المؤرخ في 31 أغسطس 2020 لتأييد الشكاوى المقدمة إلى هيئة التنظيم لغرض جانبي ألا وهو إجباره على التخارج من الشركة وشراء الأسهم لحساب السيد عباس، الذي كان يقال بأنه شريك السيدة "أ"، مقابل مبلغ رمزي، وصفه السيد فيس بكلمة "انقلاب". اعتمدت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بوجه خاص على تكوين شركة تابعة لمركز قطر للمال من خلال السيدة "أ" - شركة غيتواي ذ.م.م

- مع تنصيب نفسها كمديرة وتعيين موظف آخر من شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) في منصب سكرتير.

يتضح من طلب الإذن بالاستئناف أن السيد فيس قدم دعوة تبيّن وقائع حقيقية تفصيلية في جلسة الاستماع، بالإضافة إلى الاعتماد على تكوين شركة غيتواي ذ.م.م؛ ولم يتم توضيح هذه المسائل في الحكم الصادر عن محكمة التنظيم لأنها ارتأت أنه ليس من الضروري بالنسبة لها التوصل إلى نتائج تفصيلية في ضوء القرار الذي توصلت إليه بشأن شرط حسن النية وفي ضوء طلب السيد فيس بتوخي السرية. ليس من الضروري لأغراض الاستئناف توضيح الأمور التفصيلية.

9. خلال سير تحقيقاتها الجارية، استجوبت هيئة التنظيم السيدة "أ" بالإكراه في 3 سبتمبر 2020. كما أجرت الهيئة المزيد من الاستعلامات، وأصدرت في 6 سبتمبر إشعارًا للمطالبة بكلمات المرور للوصول لبيانات شركة الخدمات المالية الدولية (قطر).

فصل السيدتين "أ" و"ب" من العمل

10. في 14 سبتمبر 2020، أصبح السيد فيس المدير الوحيد لشركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بعد استقالة المدير الآخر. انعقد اجتماع مجلس الإدارة وتمت الموافقة على قرار بفصل السيدة "أ" بصورة سريعة. وسجل القرار أنه:

> "تم اتخاذ قرار مجلس الإدارة في إطار الجهود المبذولة للحفاظ على عمليات الشركة بما يحقق أفضل مصالح عملاء الشركة، والجهة المنظّمة، والمساهمين، ومستخدمي مركز قطر للمال الحاليين والمستقبليين لفرض سيادة القانون. ويمكن وصف ذلك بعدم التسامح مطلقًا مع "الأجندات الخفية" أو بأنه "انقلاب" منظّم على المستوى الداخلي".

تم إرسال خطاب بالفصل إلى السيدة "أ" دوّن فيه أن أسباب فصلها تمثلت في: أنها قد ضللت هيئة التنظيم ولكن تمت معالجة ذلك في 24 يونيو 2020 عندما تم إلغاء تجميد شركة الخدمات المالية الدولية (قطر)؛ وأنها لم تستجب للإشعار المرسل من هيئة التنظيم لتقديم وثائق في يوليو 2020 وبالتالي قامت بإدارة الأعمال للتسبب في الإشعار الموجّه من هيئة التنظيم في 6 سبتمبر 2020 للمطالبة بكلمات المرور؛ وأنها لم تحافظ على شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) كبيئة عمل إيجابية لجميع الموظفين. بيَّنت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) المستحقات التي ارتأتها مناسبة لها وهي عبارة عن راتبها عن شهر سبتمبر والمنافع البالغ مجموعها 83,270 ريالا قطريًا ولكن طالبتها بدفع 5.9 مليون ريال قطري بسبب مخالفة عقدها. في 15 سبتمبر 2020 قدمت السيدة "أ" شكوى لدى مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال (ESO) المسؤول عن معايير التوظيف في مركز قطر للمال والبت في الشكاوى التي يقدمها الموظفون بسبب الفصل عن العمل.

11. أصدرت هيئة التنظيم إشعارًا إشرافيًا في 17 سبتمبر 2020 يحظر على شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ممارسة أعمالها فيما عدا التعامل مع عملائها الحاليين. بعد ذلك نشأت نزاعات بين السيد فيس والسيدة "ب" بخصوص تقديم معلومات إلى هيئة التنظيم. في 27 سبتمبر 2020، فصلت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) السيدة "ب" بصورة سريعة لأسباب مشابهة للأسباب المقدمة إلى السيدة "أ". كما بيَّن خطاب الفصل من العمل أسبابًا أخرى تتعلق بإخفاقاتها في التعامل مع هيئة التنظيم بشكل صحيح. أفاد الخطاب أنه سيتم تحويل راتبها المستحق إليها. في 28 سبتمبر 2020، قدمت السيدة "ب" شكوى إلى مكتب معايير التوظيف.

قرارات مكتب معايير التوظيف ومحكمة التنظيم

12. أجرى مكتب معايير التوظيف تحقيقًا.

(1) في 27 سبتمبر 2020 بتّ مكتب معايير التوظيف في شكوى السيدة "ب". وجد المكتب أن الإخفاقات المزعومة ضد السيدة "ب" لا تشكل سوء تصرف جسيم؛ وأنها اضطلعت بدورها بشكل سليم؛ وأن التقرير الذي رفعته إلى هيئة التنظيم تم إعداده بحسن نية وأنه يشكّل إبلاغًا عن مخالفات مشمولاً بالحماية وأنه كان يتعلق بخطوات اتخذتها هيئة التنظيم لاحقًا ضد شركة الخدمات المالية الدولية (قطر)؛ وأن إبلاغها عن المخالفات كان السبب الرئيسي إن لم يكن السبب الوحيد لفصلها من العمل بصورة سريعة وأنه شكّل إجراءً انتقاميًا. يشكل فصلها عن العمل دون إشعار بسبب الإبلاغ عن مخالفات خرقًا للمادتين 16 و23 من لوائح العمل لدى مركز قطر للمال. أمر المكتب شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بدفع المبالغ غير المسددة على شكل راتب ومنافع أخرى ودفع تعويض عوضًا عن إشعار يتم احتسابه على أساس راتبها الاعتيادي والمنافع الأخرى المستحقة عن مدة ثلاثة أشهر.

(2) في 17 نوفمبر بتّ مكتب معايير التوظيف في شكوى السيدة "أ". توصل المكتب إلى أنه بالرغم من أن تحقيقاته توصلت إلى اعتقاد حقيقي من جانب شركة الخدمات المالية الدولية (قطر)، إلا أن الإخفاقات المزعومة ضدها لا تشكل سوء تصرف جسيم؛ وأنه قد تم إعاقتها عن ممارسة دورها بواسطة السيد فيس وأنها لم تتمكن من الاضطلاع بدورها بفعالية. إن قيامها بتأسيس شركة غيتواي ذ.م.م لم يكن يشكل سوء تصرف جسيم حيث لم تتم مناقشة الأمر مع السيد فيس. لقد كان عليها واجب تجاه هيئة التنظيم بعمل الإفصاحات التي قامت بها؛ ما يشكل إبلاغًا عن مخالفات. وكان لديها اعتقاد معقول بموضوعية بأن الشركة كانت تخالف القواعد وقد أثارت مخاوفها مع الهيئة بحسن نية. إن قيامها بالإبلاغ عن المخالفات كان عاملًا جوهريًا وأساسيًا في فصلها من العمل وكان السبب الحقيقي وراء الإجراء الانتقامي المتخذ لفصلها من العمل. أصدر المكتب قرارًا مشابهًا أن فصلها من العمل كان مخالفًا للوائح العمل وأمر شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بدفع المبالغ غير المسددة على شكل راتب ومنافع أخرى، ودفع تعويض عوضًا عن إشعار يتم احتسابه على أساس راتبها الاعتيادي والمنافع الأخرى المستحقة عن مدة ثلاثة أشهر.

13. استأنفت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ضد قرارات مكتب معايير التوظيف أمام محكمة التنظيم في ما يتعلق بشكاوى السيدتين "أ" و"ب". وقدمت الاستئنافات على أساس عدد من الأسباب، بما في ذلك إخفاق مكتب معايير التوظيف في إجراء بتّ متوازن وموضوعي، وتحيّز مكتب معايير التوظيف وانعدام استقلاليته، وإخفاقات السيدتين "أ" و"ب"، وزيف الأدلة التي قدمتها السيدة "أ" عن سوء نية، والإخفاقات الإجرائية التي ارتكبها مكتب معايير التوظيف. وحيث إن أسباب كل استئناف استندت إلى نفس الوقائع الأساسية، قررت محكمة التنظيم أنه ينبغي النظر في الاستئنافين معًا. وفقًا لدعوى شركة الخدمات المالية الدولية (قطر)، تمت عمليات الفصل من العمل لأسباب وجيهة وكان التحقيق الذي أجراه مكتب معايير التوظيف غير منصف. تم تبادل الحجج الأساسية لطلب جلسة الاستماع.

14. ونظرت محكمة التنظيم في الاستئنافين في 19 أبريل 2021. قام السيد فيس بتمثيل شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) في جلسة الاستماع ولم يحضر محام بالنيابة عنها. قام السيد باركر من كلايد وشركاه بتمثيل مكتب معايير التوظيف ولم يتم استدعاء شهود، ولكن وضعت محكمة التنظيم بعين الاعتبار بوصفه أمرًا وثيق الصلة بانطباع السيدتين "أ" و"ب" تقريرهما الخطي المؤرخ في 31 أغسطس 2020. قررت المحكمة في حكمها الصادر في 19 مايو 2021 أن الاستئناف فشل في كل سبب من أسبابه. باختصار، قضت محكمة التنظيم بأن:

(1) المكتب قد نفذ قرارًا متوازنًا وموضوعيًا.
(2) المكتب لم يخالف أي قواعد إجرائية.
(3) المكتب لم يتصرف بطريقة قد يستخلص منها المراقب المنصف والواعي احتمال وجود تحيز.
(4) التحقيق الذي جرى لم يتحيّز لأحد الأطراف.
(5) لم تقع إخفاقات مهنية من جانب السيدتين "أ" و"ب".
(6) أثارت السيدتان "أ" و"ب" مخاوف أمام هيئة التنظيم بشأن مخالفات ارتكبتها شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) وقدمتا بلاغًا بشأن هذه المخالفات. قامت كل منهما بهذا الإجراء بحسن نية بموجب المادة 16 من لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال. تم رفض دفوع شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بشأن قيام السيدتين بفعل ذلك عن سوء نية أو لوجود دوافع خفية. تم فصل كل من السيدتين بصورة سريعة نتيجة تقديم بلاغ إلى هيئة التنظيم.
(7) لم تثبت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) أنه كان يحق لها فصل السيدتين "أ" و"ب" بصورة سريعة ومن دون إشعار بموجب المادة 24 من لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال. التعويض على الأساس الذي قدره مكتب معايير التوظيف كان مستحقًا.

15. في 26 مايو 2021، أجرى مكتب معايير التوظيف تقديرًا كميًا لمطالبات السيدتين "أ" و"ب" عن طريق أوامر دفع المبالغ الواجبة عن الراتب والتعويض غير المسددين بواقع 248,679 ريالاً قطريًا و112,509 ريالاً قطريًا على الترتيب. وافقت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) على الحسابات. ومع ذلك، زعمت شركة الخدمات

المالية الدولية (قطر) أنه ينبغي أن ينتظر الدفع استكمال التحقيقات من جانب هيئة التنظيم على ضوء الموقف المالي للشركة. في 31 مايو 2021، رفضت محكمة التنظيم هذه الاعتراضات وذكرت أنه في حالة عدم دفع المبالغ المستحقة، سيتم إصدار أوامر دفع.

16. كما فرض مكتب معايير التوظيف غرامات مالية على شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) لمخالفة لوائح العمل بلغت قيمتها الإجمالية 3000 دولار أمريكي.

17. بموجب قرار إضافي صدر في 27 يونيو 2021، أمرت محكمة التنظيم بدفع المبالغ المنصوص عليها في أوامر الدفع فورًا.

الإذن بالاستئناف

18. في 18 يوليو 2021، قدمت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) (التي أعطت تعليمات إلى إيفرشيدز ساذرلاند (الدولية) ش.م.م) طلبًا للحصول على إذن بالاستئناف بناءً على ثلاثة أسباب:

(1) عدم استيفاء السيدتين "أ" و"ب" لشرط حسن النية بموجب المادة 16 من لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال وبالتالي لا يشكل بلاغهما إلى هيئة التنظيم إبلاغًا عن مخالفات مشمولا بالحماية.
(2) لم يتم فصل السيدتين "أ" و"ب" نتيجة الإبلاغ عن مخالفات، فلم يكن هذا سبب الفصل.
(3) كان يحق لشركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بموجب المادة 24 من لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال فصل السيدتين "أ" و"ب" بصورة سريعة ومن دون إشعار.

19. بعد دراسة إشعار الاستئناف والرد عليه، أمرنا في 15 سبتمبر 2021 بالاستماع إلى طلب الإذن بالاستئناف بناءً على السبب الأول شفهيًا في جلسة استماع متواصلة مع النظر في الاستئناف التابع في حالة منح الإذن. استمعنا إلى الطلب والاستئناف عبر الإنترنت، حيث قامت إيمي روجرز ومايكل وايت من مكتب المحامي في لندن بتمثيل شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) وقام جوناثان باركر من مكتب المحامي، كلايد وشركاه في الدوحة بتمثيل مكتب معايير التوظيف.

20. رفضنا الاستئناف بناءً على السببين الآخرين وذكرنا أننا سنبدي أسبابنا في حكمنا على السبب المتعلق بحسن النية. هذه الأسباب مبيّنة في الفقرات 52 حتى 55 أدناه.

21. استتبع رفضنا منح الإذن بالاستئناف على أساس السبب الثالث أنه لم يكن يحق لشركة الخدمات المالية الدولية (قطر) فصل السيدتين "أ" و"ب" بصورة سريعة بموجب المادة 24 من لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال

وأن الفصل بصورة سريعة كان أمرًا غير مشروع. ولذلك، فإن استمرار شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) في عدم دفع المبالغ المستحقة بموجب أوامر الدفع جاء على غير ذي سند.

الشرط المتعلق بحديث الموظف عن مخاوفه أو تقديم بلاغات بحسن نية

المادة 16

22. نصت المادة 16 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال على حماية الموظفين من الفصل من العمل بسبب الإبلاغ عن المخالفات بموجب الشروط التالية:

> "أي شخص يتحدث بحسن النية عن مخاوف بشأن وقوع جرائم أو مخالفات أو يبلغ عن وقوعها (بما يشمل الإهمال أو الإخلال بالعقد أو انتهاك القانون أو المتطلبات) أو إساءة تطبيق العدالة أو الأخطار على الصحة والسلامة أو البيئة والتستر على مثل هذه الأفعال لا يجوز لصاحب العمل فصله أو معاقبته بشكل مباشر أو غير مباشر، بما في ذلك ما يتعلق بأي حظر على الإفصاح عن المعلومات غير العامة".

تسري اللوائح على جميع موظفي هيئة مركز قطر للمال وهيئة التنظيم ومؤسسات مركز قطر للمال الأخرى وجميع موظفي المؤسسات المالية التابعة لمركز قطر للمال. وتظهر شروط المادة 16 في شكل متطابق في المادة 27 من عقدي عمل السيدة "أ" والسيدة "ب".

قرار محكمة التنظيم

23. بيَّنت محكمة التنظيم استنتاجها بشأن شروط المادة 16 في الفقرة 78 من حكمها:

> "(1) يجب أن يكون الشخص المعني قد أثار مخاوف بشأن وقوع جرائم أو مخالفات أو أبلغ عن وقوعها (بما يشمل الإهمال أو الإخلال بالعقد أو انتهاك القانون أو المتطلبات)، أو إساءة تطبيق العدالة أو الأخطار على الصحة والسلامة أو البيئة والتستر على مثل هذه الأفعال من جانب صاحب العمل (على النحو المذكور أعلاه، يجوز تقديم هذا التقرير إلى صاحب العمل نفسه أو إلى طرف ثالث، مثل الجهة المنظمة، أو كليهما).
>
> (2) يجب أن يكون الشخص المعني قد فعل ذلك بحسن نية - على النحو المذكور أعلاه، ويتم إعداد تقرير بحسن نية إذا كان الشخص الذي أعدّه يعتقد على أسس معقولة أنه صحيح.

(3) في مثل هذه الحالات، لا يجوز فصل الشخص المعني أو معاقبته بطريقة أخرى بصورة مباشرة أو غير مباشرة على قيامه بذلك (يشمل ذلك الموقف التي يوجد فيه حظر، على سبيل المثال في عقد العمل، على الإفصاح عن معلومات غير عامة).

24. ثم طبقت محكمة التنظيم وجهة نظرها على الظروف على النحو المنصوص عليه في حكمها ورأت في الفقرة 79 أن مكتب معايير التوظيف كان على حق في استنتاج أن السيدة "أ" والسيدة "ب" قد أثارتا مخاوف، وأنهما قد فعلتا ذلك بحسن نية وأنه تم فصلهما من العمل بصورة سريعة للقيام بذلك. وذكرت محكمة التنظيم في ما يتعلق بحسن النية في الفقرة 79 (2):

"لقد فعلتا ذلك بحسن نية - على النحو المذكور أعلاه، وترفض المحكمة دفوع الشركة بأنهما فعلتا ذلك بشكل ضار أو لدوافع خفية. وتتفق المحكمة مع استدلال المكتب في هذا الصدد".

اعتبرت محكمة التنظيم أن ادعاءات شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بأن السيدة "أ" والسيدة "ب" قد تصرفتا بدافع خفي كانت تستند بشكل أساسي إلى تأسيس شركة غيتواي ذ.م.م والتي أشرنا إليها في الفقرتين 8 و12(2) أعلاه. وقررت (في الفقرة 70) أنه لم يكن هناك سوء نية من جانب السيدة "أ" (أو السيدة "ب" إلى الحد الذي شاركت فيه) في إنشاء شركة غيتواي ذ.م.م وأن شركة غيتواي ذ.م.م كان يُقصد بها أن تكون شركة تقوم بإحالة أعمال الشركات إلى شركة الخدمات المالية الدولية (قطر).

25. كان ادعاء شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) في الاستئناف يُفيد أن محكمة التنظيم قد أخطأت في الفقرة 79 (2) من قرارها بشأن التفسير الصحيح لحسن النية في المادة 16. وكان الاعتقاد بالارتكاز على أسباب معقولة بأن الأمر المبلغ عنه صحيح، بالرغم من أهميتها، غير كافٍ لإثبات حسن النية. وقد يعتقد شخص ما، لأسباب معقولة، أن الأمر المُبلغ عنه صحيح، لكنه لن يتصرف بحسن نية إذا قُدم البلاغ لدوافع أخرى، مثل غرض خبيث أو جانبي أو من دون التصرف بنزاهة. وقد تم التصريح بأن محكمة التنظيم، نتيجة لسوء تفسيرها للمادة 16، قد استنتجت -بشكل خاطئ- أنها لا تحتاج إلى تقديم نتائج بشأن ما حدث لتحديد ما إذا كانت السيدة "أ" والسيدة "ب" قد تصرفتا بحسن نية أم لا. وتم الاعتماد بشكل كبير على قرار محكمة استئناف إنجلترا وويلز الصادر في *قضية السيدة/ستريت ضد مركز ديربيشاير للعمال العاطلين عن العمل* [2004] الدائرة المدنية بمحكمة استئناف إنجلترا وويلز 964 [2005] - ICR 97 الذي تم فيه تحليل شرط حسن النية عن كثب في تقديم إفصاح يتمتع بالحماية، على وجه الخصوص في علاقته بشرط الاعتقاد القائم على أسس معقولة. ولم يتم لفت انتباه محكمة التنظيم إلى هذا القرار.

26. على عكس الموقف المطروح أمام محكمة التنظيم، كان لدينا حجة كاملة بشأن الإشارة إلى المواد الدولية حول شرط حسن النية من جانب المبلغين عن المخالفات لأغراض الإفصاح المتمتع بالحماية.

27. وقد شكل التشجيع على الإبلاغ عن المخالفات من خلال توفير الحماية للمبلغين عن المخالفات قضيةً حظيت بالاهتمام عبر الأسواق المالية وغيرها من الأسواق وفي ما يتعلق بمنع الفساد. وكان الأساس المشترك في الاستئناف يتمثل في أن التشريعات في جميع أنحاء العالم التي تحمي المبلغ عن المخالفات يتعين أن تحقق توازنًا دقيقًا بين المصلحة العامة في تشجيع الموظفين على التصرف كمبلغين عن المخالفات من خلال ضمان حمايتهم من سوء المعاملة أو الفصل من قبل صاحب العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى، التخفيف من مخاطر تعرّض صاحب العمل للضرر من خلال تصرفات الموظف التي لا يمكن تبريرها أو التي تكون صادرة بدافع ضغينة شخصية أو بعض الأغراض الجانبية. وهناك ثلاث وسائل يمكن استخدامها لتحقيق التوازن، إما منفردة أو مجتمعة، ولكن هناك تباعد بين الحالات التي تتعلق باستخدامها:

(1) شرط أن يكون لدى المُبلغ عن المخالفات اعتقاد بصحة ما يتم الإبلاغ عنه؛
(2) شرط أن يكون هذا الاعتقاد قائمًا على أسس معقولة؛
(3) شرط أن يتصرف الموظف بحسن نية، على سبيل المثال، من خلال عدم التصرف لغرض خفي أو عدم النزاهة.

28. يضع مركز قطر للمال، باعتباره سوقًا دوليًا مهمة، معاييره من خلال السعي إلى إنفاذ المعايير الدولية. وعند الموافقة على لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال في مايو 2006، حدد مجلس إدارة مركز قطر للمال الغرض منها:

"تحدد لوائح العمل إطارًا قانونيًا يحكم العلاقة بين صاحب العمل والموظف بما يتوافق مع تلك السارية في الولايات القضائية الرئيسية في السوق. ومن بين أمور أخرى، فهو يحظر التمييز في مكان العمل، وينص صراحة على الإبلاغ عن المخالفات، ويحتوي على الحد الأدنى من الشروط التي تحكم شروط التوظيف، ويحظر الاقتطاعات غير المصرح بها من الراتب، ويؤسس مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال."

29. ونظرًا لأن لوائح مركز قطر للمال كانت تهدف إلى أن تكون متسقة مع تلك المطبقة في الولايات القضائية الرئيسية الأخرى في السوق، فمن الضروري مراعاة الإطار القانوني ذي الصلة في الأسواق الأخرى. ومع ذلك، فإنه قبل الانتقال إلى دراسة الوضع في الأسواق الرئيسية الأخرى، بما في ذلك المملكة المتحدة، سنأخذ في الاعتبار المعنى الطبيعي للمادة 16 ونراعي بشكل خاص الأحكام الأخرى للقانون القطري والشروط المطبقة في دولة قطر، بما

يتفق مع الممارسة المعتادة لمحكمة قطر الدولية، مسترشدين بالملاحظات الواردة في قرارين صادرين عن هذه المحكمة. وفي *قضية شركة شديد وشركاه قطر ذ.م.م ضد سعيد بو عياش* 2 QIC (A) [2015]، عند تفسير القيود المفروضة على التجارة في قانون مركز قطر للمال، تم تقديم دفع بأنه ينبغي على محكمة قطر الدولية الاسترشاد بقانون السوابق القضائية الإنجليزي. وقالت المحكمة في الفقرة 18:

"هذا ليس النهج الصحيح. إذ تحدد لوائح مركز قطر للمال قواعد مفصلة لقانون العمل وقانون العقود العامة. وتعكس بعض الأحكام مبادئ القانون العام، ولكن في كثير من النواحي تختلف الظروف في قطر بشكل ملحوظ عن الظروف في إنجلترا ودول القانون العام الأخرى. وفي حالة وجود مسألة تحكمها لائحة مركز قطر للمال، يكون النهج الصحيح هو تطبيق تلك اللائحة وفقًا لمعناها الطبيعي مع مراعاة الظروف في دولة قطر بشكل خاص. فقد يكون فقه القوانين الأجنبي مفيدًا في بعض الأحيان، ولكن يجب استخدامه باعتدال كملاذ أخير لا كملاذ أول".

30. وتم التأكيد على أهمية هذه الملاحظات في الفقرة 45 من الحكم الصادر في *قضية ليوناردو إس بي إيه ضد شركة بنك الدوحة للتأمين* 1 QIC (A) [2020]، مع توضيح أن المحكمة ستنظر دائمًا في الممارسات الدولية وتأخذها في الاعتبار عند الاقتضاء.

المصطلح المستخدم في تشريعات مركز قطر للمال والتشريعات القطرية

31. لذلك، نبدأ بلغة لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال وغيرها من القوانين والتشريعات الأخرى المطبقة في دولة قطر.

32. تشير صياغة المادة 16 ببساطة إلى إثارة المخاوف أو الإبلاغ بحسن نية. وحسن النية مصطلح يستخدم على نطاق واسع في التشريعات القطرية في عديد من السياقات، إلى جانب سوء النية. ومن الواضح أن له معنى واسعًا في العديد من السياقات - راجع على سبيل المثال المادتين 13 من لوائح عقود مركز قطر للمال (التفاوض بسوء نية) و86 (تقدير المقاصة). تنص المادة 14 من لوائح الشراكة المتبعة لدى مركز قطر للمال على أنه يجب على الشريك التصرف بحسن نية إزاء الشراكة أو الشركاء الآخرين. وليس ثمة شيء في لغة المادة 16 يشير إلى ضرورة تفسير المصطلح لمجرد اشتراط اعتقاد قائم على أسباب معقولة.

33. لذلك، فمن المفيد النظر في الأحكام الأخرى للنظام التنظيمي الخاص بمركز قطر للمال. أولاً، الفصل 4أ من القواعد العامة لعام 2005 (دليل القواعد العام) الذي يوفر إطار عمل لإعداد تقارير سرية حول المخالفات المزعومة من قبل الشركات المصرح بها. كما توضح الصياغة التمهيدية:

غالبًا ما يُطلق على الإبلاغ المحمي اسم الإبلاغ عن المخالفات. وغالبًا ما يكون الشخص القائم بهذا الإبلاغ (ولكن ليس بالضرورة) موظفًا في الشركة المعنية".

وأدخلت المادة 4أ -1-2(1) من دليل القواعد العام على دليل القواعد العام في 1 مايو 2018 نصًا أشارت إليه محكمة التنظيم في الفقرة 77 من حكمها. يحدد هذا النص المقصود بالإبلاغ المحمي بالرجوع إلى عدد من الاشتراطات التي يجب أن يستوفيها الإبلاغ لتتم حمايته. الأول يتمثل في أن "يتم الإبلاغ بحسن نية". الفقرة 2 نصت على أنه

"يتم الإبلاغ بحسن نية فقط إذا كان الشخص الذي قدمه يعتقد على أسس معقولة أنه صحيح".

وتنص المادة 4أ-1-3 من الدليل سالف الذكر على أن الشركة التي تتلقى تقريرًا يزعم أنه تقرير محمي يجب أن تعامله على هذا النحو حتى تقرر، استنادًا إلى تحقيق مناسب، أن التقرير ليس تقريرًا محميًا.

34. وحيث إنه تمت إضافة هذه النصوص إلى دليل القواعد العام فقط في 2018، فإنها لا تساعد كثيرًا في تحديد المقصود في عام 2006 عندما وُضعت لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال. ومع ذلك، فقد اعتمد مكتب معايير التوظيف على المصطلح "فقط إذا" في الاحتجاج لكونه يشير ضمنيًا إلى أن المعنى الوحيد لحسن النية كان الاعتقاد القائم على أسس معقولة بأنه صحيح. وكما أشارت محكمة التنظيم في الفقرة 77 من حكمها، فقد ساعد هذا النص على توفير ضمانات كافية للشركة ضد الإبلاغ الزائف. ورغم أننا نتفق على أنها تساعد في توفير ضمان مناسب لأصحاب العمل، إلا أنها لا تعدو كونها مجرد مساعدة. ونعتبر أن التأويل الأكثر طبيعية للكلمات "فقط إذا" يثبت أن الإفصاح الذي يقوم به الموظف من دون الاعتقاد بأنه صحيح، لأسباب معقولة، لا يمكن أبدًا أن يتم بحسن نية مهما كانت الأسباب الأخرى التي قد تكون لدى الموظف للتعبير عن مخاوفه. وبعبارة أخرى، فإن الاعتقاد المعقول بحقيقة الإفصاح الذي يعتبر شرطًا ضروريًا، ولكن ليس بالضرورة (في حد ذاته) شرطًا كافيًا لحسن النية.

35. وهذا يعد التأويل الأفضل لأن صاحب العمل يشترط الحماية من موظف يتصرف بدافع غير ملائم أو من دون نزاهة، حتى لو كان بإمكان الموظف إظهار أن لديه اعتقادًا بصحة ما كُشف عنه بناءً على أسس معقولة. وبالتالي، فهناك سبب وجيه لاعتماد التأويل الطبيعي بشكل أكبر للكلمات "فقط إذا" لكونه يوضح أن الشخص لا يتصرف بحسن نية ما لم يكن لدى هذا الشخص أيضًا اعتقاد بصحة الإبلاغ وكان هذا الاعتقاد قائمًا على أسباب معقولة. فهو يساعد على توفير الحماية، ولكن من دون تفسير حسن النية بمعناها العادي، فهو لا يوفر حماية متوازنة وكافية.

36. تم توضيح النصوص الثانية التي نرغب في النظر فيها في القاعدة 2 من قواعد الأفراد (التقييم والتدريب والكفاءة) لعام 2014. ومرة أخرى، تمت صياغة هذه النصوص بعد فترة طويلة من صدور لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال، وبالتالي؛ فقد تنطوي على مساعدة محدودة. وتحدد القاعدة 2.1.2 المبدأ 1:

"يجب على الفرد التصرف بنزاهة في جميع الأوقات".

وتحدد القاعدة 2.1.5 المبدأ 4:

"يجب على الفرد أن يتعامل مع هيئة التنظيم بطريقة منفتحة وتعاونية، ويجب أن يفصح بشكل مناسب للهيئة عن أي معلومات تتوقع بشكل معقول أن يتم موافاتها بها".

يحدد المبدأ 4 واجب الإفصاح لهيئة التنظيم في ما يتعلق بالتصرف بشكل مناسب. وقد لا يساعد ذلك كثيرًا في تحديد مستوى السلوك المطلوب عند القيام بإفصاح، بالرغم من أن واجب النزاهة المنصوص عليه في المبدأ 1 يتوافق تمامًا مع تفسير حسن النية على نطاق واسع ولا ينحصر في الاعتقاد بصحة الأمر بالاستناد إلى أسباب معقولة.

37. ومن ثم، نستنتج بأنه لا يوجد ما يشير إلى أن حسن النية ينبغي أن يشتمل على معنى ضيق ويتطلب ببساطة الاعتقاد على أسس معقولة بصحة ما أُبلغ عنه. وإلى الحد الذي يمكن فيه اعتبار المتطلبات الواردة في دليل القواعد العام (4أ) أنها تقدم المساعدة، فتشير اللغة المستخدمة أن الغرض منها يتمثل في إضافة شرط مسبق للأسباب المعقولة للاعتقاد بصحة الأمر إذا كان لابد من إثبات حسن النية. وبالمثل، فإن المبدأ 1 من قواعد الأفراد (التقييم والتدريب والكفاءة)، من خلال توضيح واجب التصرف بنزاهة في جميع الأوقات، يعد مؤشرًا إضافيًا على حسن النية بمعناه العادي والأوسع نطاقًا.

استخدام الأنظمة الدولية

38. نحن ممتنون للمحامين على المساعدة التي قدموها لنا في ما يتعلق بالممارسات الدولية بشأن اشتراطات الإبلاغ المحمي عن المخالفات، والتي قد تلقي الضوء، إذا كشفت عن معايير مشتركة، على المعنى المحتمل لمصطلح "حسن النية" طبقًا لقانون أي نظام قانوني مُعدّ عن طريق القياس. وهناك خمس أمور ذات صلة بشكل خاص.

39. من المفيد في بادئ الأمر الرجوع إلى المادة 33 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2005. فقد أوضحت تلك المادة أن الاشتراطات كانت حسن النية والأسس المعقولة وأن هذه الاشتراطات كانت مميزة.

"يجب على كل دولة طرف أن تنظر في إدخال تدابير مناسبة في نظامها القانوني المحلي لتوفير الحماية من أي معاملة غير مُبررة لأي شخص يبلغ بحسن نية وعلى أسس معقولة إلى السلطات المختصة عن أي وقائع تتعلق بجرائم منصوص عليها في هذه الاتفاقية".

وحيث إن دولة قطر وقعت على هذه الاتفاقية في 1 ديسمبر 2005 قبل وقت قصير من دخولها حيّز التنفيذ (وتم التصديق عليها لاحقًا في 30 يناير 2007)، فإنها تشير إلى أنه عند سن تشريعات مركز قطر للمال في مايو 2006، فمن المرجح أن يكون قد تم إصدار التشريع بشأن الافتراض القائل بأنه لا يمكن لحسن النية ببساطة أن تتساوى مع الاعتقاد الذاتي القائم على أسس معقولة بأن الأمور التي تم الإبلاغ عنها صحيحة، ولكن يجب أيضًا أن تكون هناك أسباب معقولة موضوعية للاعتقاد بذلك.

40. ثانيًا، يمكن استخلاص استنتاج مماثل من التوصيات المقدمة للشركات لمنع الرشوة واكتشافها والمنصوص عليها في *إرشادات الممارسات الجيدة بشأن الضوابط الداخلية والأخلاقيات والامتثال* التي اعتمدها مجلس منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في فبراير 2010. تضمنت هذه الإرشادات في الفقرة 11 - حماية الإبلاغ السري من قبل الموظفين الذين يتصرفون "بحسن نية وعلى أسس معقولة". وحيث إن هذا يرجع إلى تاريخ إصدار لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال، فقد لا يقدم الاستنتاج المتعلق بالاشتراطات مساعدة إضافية.

41. ثالثًا، في عام 2016، استعرض تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن *الالتزام بتوفير حماية فعالة للمبلغين عن المخالفات* عددًا من الأنظمة التشريعية الوطنية المختلفة. وخلص في الصفحتين 51-52 إلى أن الشرط الرئيسي لحماية المبلغين في معظم اتفاقيات مكافحة الفساد والتشريعات الوطنية المقابلة يتمثل في الإفصاح بحسن نية وعلى أسس معقولة.

42. رابعًا، بناءً على طلبنا المقدم في الجلسة الشفوية، فقد قدم لنا محامي الطرفين معًا بعد الجلسة معلومات تتعلق بالوضع في الولايات القضائية الأخرى. وقد أظهر هذا تباينًا في الممارسة العملية حول كيفية تحقيق التوازن الصحيح بين المصلحة العامة ومصالح صاحب العمل. فعلى سبيل المثال، في نيويورك، بموجب قانون العمل العام، تُمنح الحماية لأنشطة الإفصاح التي تنتهك القوانين أو اللوائح والتي تشكل خطرًا كبيرًا ومحددًا على الصحة العامة أو السلامة؛ فلا يوجد شرط حسن النية، ولكن لا توجد حماية إذا كانت الأمور المبلغ عنها غير صحيحة. وفي فرنسا، يكون الإفصاح محميًا لأنواع معينة من المعلومات، شريطة أن يتصرف المبلغ عن المخالفات بحسن نية، وبالنسبة لبعض أنواع الإبلاغ عن المخالفات، يجب أن يكون الشخص نزيهًا، بمعنى ألا يتلقى الشخص أي منفعة مالية ولا يكون ضحية؛ وليس شرطًا منفصلاً أن يعتقد الشخص الذي يقوم بالإفصاح أن الوقائع صحيحة لأن هذا الاعتقاد متأصل في مفهوم حسن النية.

43. خامسًا، قرار محكمة استئناف إنجلترا وويلز الصادر في قضية *السيدة/ستريت*. في المملكة المتحدة وقت اتخاذ هذا القرار، كان التشريع يحمي المبلغين عن المخالفات الذين أفصحوا عن معلومات واستوفوا شروطًا معينة بما في ذلك حسن النية. وقضت المحاكم الأدنى درجة أن الموظف الذي قدم إفصاحات امتثلت للشروط الأخرى ذات

الصلة، بما في ذلك الاعتقاد المعقول في حقيقة الأمور التي تم الإفصاح عنها، كان يملك دافعًا وهو العداوة الشخصية؛ لذلك لم يستوفِ شرط التصرف بحسن نية. وأيدت محكمة استئناف إنجلترا وويلز تلك القرارات. وخلصت إلى أن الشخص يمكن أن يعتقد بصدق على أسس معقولة بصحة ما أُفصح عنه، ولكن في الوقت نفسه قد يكون لديه دوافع أخرى مثل العداوة الشخصي. وكما أوضح أولد إل جيه في حكمه، فإن الإفصاح لم يتم بحسن نية "عندما كان الغرض المهيمن أو السائد يكمن في بعض الدوافع الخفية" مثل المكاسب الخاصة أو العداوة الشخصية (راجع الفقرات 53-58) كما أوضح وول إل جيه في حكمه المقتضب أن الغرض الأساسي من حماية الإفصاح يتمثل في المصلحة العامة. إذا كان يجب حماية الإفصاح، فينبغي أن يكون الدافع السائد في الإفصاح هو تحقيق المصلحة العامة في تصحيح الخطأ الذي كان يحدث أو لفت انتباه شخص أو سلطة وليس دافعًا خفيًا.

44. نحن نقبل، كما ورد من قبل مكتب معايير التوظيف، أن الأحكام المتعلقة بالإبلاغ عن المخالفات في تشريعات المملكة المتحدة آنذاك كانت أكثر تعقيدًا من تلك الواردة في لوائح مركز قطر للمال، لكن هذا لا ينتقص من التحليل الوارد في قضية *السيدة/ستريت*. ونتفق مع الاستنتاج المنصوص عليه في قضية *السيدة/ستريت* أن الشخص قد يعتقد بصدق على أسس معقولة أن ما تم الإفصاح عنه كان صحيحًا، ولكن يكون لديه دافع آخر؛ فهذا الشخص لن يتصرف بحسن نية. وتختلف الأحكام القانونية في المملكة المتحدة منذ عام 2013. فلم يعد من الضروري إثبات الحماية بأن الإفصاح تم بحسن نية؛ فبدلاً من حسن النية، يتعيَّن أن يتم الإفصاح لتحقيق المصلحة العامة. وإذا تم استيفاء الشروط الأخرى، ولكن لم يتم الإفصاح بحسن نية، بالرغم من أن الإفصاح محمي، يمكن خفض مبلغ حكم التعويض بنسبة تصل إلى 25%. وليس للتغيير تأثير على معنى حسن النية، فليس هناك شك في صحة القرار الصادر في قضية *السيدة/ستريت*. كما أن التغيير لا ينتقص بأي شكل من الأشكال من التحليل.

استنتاجنا في ما يتعلق بمعنى حسن النية في المادة 16

45. لذلك، لا يمكننا أن نتفق مع محكمة التنظيم على استيفاء شرط حسن النية في المادة 16 إذا كان الفرد الذي قدمه يعتقد على أسس معقولة أنه كان صحيحًا. لو كان هذا هو الشرط، لكان قد تم ذكره.

46. من الواضح أن المطلوب أكثر من ذلك. يجب أن يتصرف الشخص بنزاهة ووفقًا للممارسات التنظيمية الجيدة: أي، أن يكون الدافع الأساسي لتصحيح الخطأ تحقيق المصلحة العامة. سيكون هذا متسقًا مع الشرط اللاحق المنصوص عليه في المبدأ 1 من مبادئ قواعد الأفراد (التقييم والتدريب والكفاءة).

47. من وجهة نظرنا، إذا كان الموظف يعتقد على أسس معقولة أن ما تم الإبلاغ عنه صحيح، فقد أُتخذت خطوة مهمة للوفاء بشرط حسن النية في المادة 16، لكنه لا تثبت حسن النية. يجب توفير المزيد عن ذلك. كما يجب على الموظف أيضًا التصرف بنزاهة. لا يتم إثبات الإخفاق في التصرف بنزاهة بالضرورة من خلال إظهار أن هناك

دافعًا آخر، حتى الدافع المهم. ويجب النظر في الظروف برمتها والتوصل إلى نتيجة مفادها أن الشخص الذي قام بالإبلاغ قد تصرف بنزاهة.

48. من المؤسف أن محكمة التنظيم لم تنتبه إلى القرار الصادر في قضية *السيدة/ستريت* ومجموعة واسعة من المواد الدولية. وكما أوضحنا في الفقرات 29-30 أعلاه، فقد وجدت محكمة قطر الدولية أنه قد تم تقديم مساعدة كبيرة بأن مؤسسات مركز قطر للمال تقدم هذه المواد، بحيث أن القانون المتعلق بمركز قطر للمال تم إعداده وتطبيقه في مركز قطر للمال وفقًا لأعلى المعايير الدولية، بالنظر إلى مكانة قطر كمركز مالي دولي حيوي ومهم. وفي حالة وجود أحد الخصوم غير الممثلين قانونًا، فمن المهم أن تتبع مؤسسات مركز قطر للمال ممارساتها المعتادة المتمثلة في تزويد المحكمة بجميع المواد ذات الصلة.

هل ثبت حسن النية كما فسرناه؟

بالرغم من أنه زُعم بشدّة أن بعض الفقرات في حكم محكمة التنظيم، لا سيما تلك الواردة في الفقرتين 70 و79 (2) أظهرت أن محكمة التنظيم قد وجدت أن السيدة "أ" والسيدة "ب" لم تتصرفا بدافع خفي وأنه لم تكن هناك نية سيئة، إلا أنه لم يتم تطبيق المبادئ القانونية الصحيحة ولم يتم التوصل إلى النتائج الضرورية على نطاق أوسع.

49. لذلك، في حكمنا، هذه حالة مناسبة، بالرغم من الطريقة التي تتصرف بها شركة الخدمات المالية الدولية (قطر)، التي مُنح فيها الإذن لأنها تنطوي على نقطة قانونية مهمة.

التصحيح

50. حيث إننا قد رفضنا منح الإذن في جميع المسائل بخلاف حسن النية، فإنه يترتب على ذلك تأكيد حكم محكمة التنظيم في جميع المسائل الأخرى. ويجب على المستأنفة، إذا لم تكن قد دفعت بالفعل مبلغ الحكم، أن تقوم بذلك على الفور. وإذا لم يتم السداد، فبدءًا من 27 فبراير 2022، ستتحمل فائدة إضافية بمعدل 7% وفقًا لتوجيه الممارسات رقم 2021/3.

51. واستنادًا إلى القانون كما وجدناه، فإن القرار بشأن ما إذا كانت الإفصاحات تمت بحسن نية أم لا، يتطلب نتائج واقعية لسنا في وضع يسمح لنا بتقديمها كمحكمة استئناف. لذلك؛ فإننا نحيل مسألة حسن النية إلى محكمة التنظيم مع مراعاة ما يلي:

(1) لا يجوز للمستأنفة إحالة الأمر إلى محكمة التنظيم ما لم يتم سداد أوامر الدفع الصادرة عن محكمة التنظيم بحلول 27 فبراير 2022.

(2) يجوز لمكتب معايير التوظيف إحالة الأمر إلى محكمة التنظيم إذا ظهرت أمور تتطلب مزيدًا من الدراسة من قبل محكمة التنظيم أو مرغوب في طرحها.

أسباب رفض منح الإذن لسببين آخرين من أسباب الاستئناف

52. في السبب رقم 2 من إشعار الاستئناف، زعمت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بأن محكمة التنظيم أخفقت في التعامل بشكل صحيح مع مسألة ما إذا كانت حالات الفصل من العمل بسبب القيام بالإبلاغ إلى هيئة تنظيم مركز قطر للمال. وزُعم بأنه نظرًا لأن محكمة التنظيم قد وجدت أن السيد/فيس كان يعتقد أنهم حاولوا طرده، فلم يكن من الممكن الاستنتاج بشكل صحيح أنه تم فصلهما بسبب قيامهما بالإبلاغ. وزُعم كذلك بأنه كان يتعين على محكمة التنظيم تحديد ما إذا كان السيد/فيس قد علم بالبلاغات التي قدمتها السيدة "أ" والسيدة "ب" قبل فصلهما.

53. لم نعتقد أن سبب الاستئناف هذا يوفر أي أساس للقول بأن القرار كان خاطئًا. يتضح من الحكم الصادر عن محكمة التنظيم بأكمله أنها كانت مقتنعة بأن السيد/فيس كان على علم بأن السيدة "أ" والسيدة "ب" قد قدمتا بلاغًا إلى هيئة تنظيم مركز قطر للمال بشأن مخاوفهما بشأن تصرفات السيد/فيس قبل اتخاذ القرار بفصلهما؛ وأن سلوكهما في الإبلاغ إلى هيئة تنظيم مركز قطر للمال كان السبب الذي دفع شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) إلى فصلهما. كانت تلك النتائج كافية لدعم الاستنتاج بأنه تم فصلهما بسبب قيامهما بالإبلاغ. ولم يكن من الضروري أن تقدم محكمة التنظيم أي نتائج أكثر تفصيلاً في ما يتعلق باعتقاد السيد/فيس أو حالته العقلية.

54. في السبب رقم 3 من إشعار الاستئناف، زعمت شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) بأن محكمة التنظيم قد أخطأت في تطبيق القانون عندما وجدت أن الأمور التي اعتمدت عليها شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) للفصل السريع لا ترقى إلى مرتبة انتهاكات جوهرية للعقد أو سوء سلوك جسيم قد يسمح بالفصل بموجب المادة 24.

55. يتضح من قرار محكمة التنظيم أنها كانت مقتنعة بعدم وجود انتهاكات جوهرية أو سوء سلوك جسيم بموجب المادة 24. ولم يكن من الضروري لمكتب معايير التوظيف أو محكمة التنظيم تقديم النتائج التفصيلية لجميع الظروف ذات الصلة التي زُعم أنها كانت النهج المناسب حسبما اقترحتها سلطات القانون الإنجليزي. وكما أوضحت هذه المحكمة، فإنها تطبق أحكام قانون ولوائح مركز قطر للمال كما صيغت وصدرت. ولا ينص النهج الصحيح المتبع ولا يصب في مصلحة ممارسات التوظيف الجيدة المتبعة لدى مركز قطر للمال أن يُثقل القانون أو نهج القرارات المتخذة في قضايا التوظيف بتناول قانون السوابق القضائية التي جعلت قانون العمل في المملكة المتحدة فنيًا وصعبًا للغاية. ويجب أن تكون لغة التشريع واللوائح كافية، باستثناء القضايا عبر الوطنية المهمة في الحفاظ على الأسواق المالية مثل الإبلاغ عن المخالفات.

بهذا أمرت المحكمة

[موقّع]

اللورد توماس أوف كومجيد

الرئيس

تم تقديم نسخة موقّعة من هذا الحكم إلى قلم المحكمة

التمثيل:

مثل المستأنف كل من السيدة/آمي روجرز والسيد/مايكل وايت من مكتب المحامي، KBW 11، لندن، المملكة المتحدة.

مثّل المستأنف ضده السيد جوناثان باركر من مكتب المحامي، كلايد وشركاه بالدوحة، قطر. دولة قطر.

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد