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

باسم حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،

أمير دولة قطر

الرقم المرجعي: [2023] [5] QIC (F)

لدى محكمة قطر الدولية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 15 فبراير 2023

القضية رقم: CTFIC0011/2022

خديجة المرهون

المدعية

ضد

شركة مجموعة أوريدو

المدَّعَى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

حضرة القاضي فريتز براند

حضرة القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

حضرة القاضية د. منى المرزوقي

الأمر القضائي

1. تُرفض الدعاوى الموضوعية المبنية على التمييز العنصري، وهي المقامة بموجب المادة 15(2) من لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال.

2. بينما تُقبل دعوى الفصل ظلمًا وعدم حصول المدعية على راتبها كما ينبغي مقابل مدة الإخطار.

3. تدفع المدَّعَى عليها إلى المدعية مبلغ 494,679 ريالاً قطريًا، تعويضًا عن الأضرار الناجمة عن خسارة الراتب والتعويضات الأخرى التي استحقتها المدعية بموجب عقد العمل بالإضافة إلى فائدة بمعدل 5% سنويا بدءاً من 14 ديسمبر 2021 حتى تاريخ الدفع.

4. تُمنح المدعية أيضًا مبلغ 15,000 ريال قطري، تعويضًا عن الأضرار المعنوية التي سببتها المدَّعَى عليها لعدم إيلائها العناية الواجبة لتظلماتها وامتثالها لمتطلبات عقد العمل.

5. يُدفع المبلغ الإجمالي المستحق للمدعية الوارد في الفقرتين (3) و (4) أعلاه -وهو 509,679 ريالاً قطريًا- [بالاضافة الى الفائدة تعويضاً عن الاضرار] في غضون 14 يومًا من هذا الحكم.

6. تدفع المدعى عليها التكاليف المعقولة التي تكبدتها المدعية جراء رفع هذه القضية ، على ان تخضع التكاليف الى تقييم رئيس قلم المحكمة في حالة عدم الاتفاق عليها.

7. يوجَّه قلم المحكمة إلى إرسال نسخة من هذا الحكم إلى مكتب معايير العمل لتمكينه من النظر في أي إجراء آخر يرغب في اتخاذه في ما يتعلق بمخالفات المواد 15 و17 و23 من لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال.

الحكم

<u>تمهيد</u>

1. إن المدَّعَى عليها شركة اتصالات كبيرة في قطر وتخضع لتنظيم مركز قطر للمال (**"QFC"**). تم توظيف المدعية لدى شركة أوريدو قطر من 17 سبتمبر 2008 حتى نُقلت وظيفتها إلى المدَّعَى عليها،

وهي عضو مختلف في نفس المجموعة، في 1 يونيو 2012.استمرت تلك الوظيفة حتى أنهت المدَّعَى عليها عملها، عن طريق خطاب في 8 ديسمبر 2021، زعمًا بأنه بأثر رجعي من 31 أكتوبر 2021. وكان السبب المؤكد للفصل هو أن المدعية قد تغيبت غيابًا غير مصرح به لمدة تزيد على سبعة أيام.

2. كان للمطالبة المعروضة على المحكمة نيابة عن المُدَّعيَة عدد من الجوانب، ولكن باختصار، كانت المسائل الجوهرية هي أن الفصل كان مخالفًا لبنود عقدها على النحو الذي يكفله قانون مركز قطر للمال (QFC) وقوانين دولة قطر، وأنها تعرضت لتمييز غير قانوني على أساس العرق، خلافًا للمادة 15 من لوائح التوظيف بمركز قطر للمال (اللائحة رقم 10 لسنة 2006 بصيغتها المعدلة، الإصدار 7 يونيو 2020؛ **"اللوائح"** أو **"اللائحة"**).

3. أفادت المدعية في دعواها أمام هذه المحكمة أنه لم يكن ثمة سبب وجيه لفصلها، وأنها تعرضت للمعاملة التعسفية والتمييز، وحُرمت من راتب عملها خلال مدة الإخطار التعاقدي البالغة 90 يومًا، وكذلك تعرضت للمضايقة والتنمر والتقييم المجحف، بالإضافة إلى حرمانها من بدل الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة التي ذكرت أنها كانت مستحقة لهما بموجب العقد. وقد طالبت المدعية بتعويضات عن الأضرار المادية والمعنوية الناجمة عن هذه المخالفات. وكان زعمها أنها كانت تستحق الترقية، ولكنها فُصلت فصلاً تعسفيًا بدلاً من ذلك.

4. كانت وجهة نظر الجهة المدّعى عليها أنها يحق لها فصل المُدَّعيَة لغيابها لأكثر من سبعة أيام متتالية دون تفسير. وبعد خلافهما بشأن ما إذا كانت المدعية مستحقة الترقية أو الحصول على عرض لإنهاء الخدمة بالاتفاق، ذكرت المدَّعَى عليها أنها توقفت عن الحضور إلى العمل، ولم تستجب لمحاولات الوصول إليها عبر الهاتف والرسائل النصية. وفي النهاية أُرسل إليها خطاب لإخطارها بإنهاء عملها.

5. أنكرت المدَّعَى عليها على وجه التحديد الادعاءات التي أثارتها المدعية عن تعرضها للتمييز على أساس العرق أو غيره خلال مدة عملها، وذكرت أنها مؤسسة دولية ومتنوعة للغاية حيث تشكل الإناث ما يقرب من 30% من قواها العاملة. وقد ذكرت السيدة الكواري -أحد المسؤولين التنفيذيين لدى المدَّعَى عليها- التي استدعتها المدعية للإدلاء بشهادتها، أن المدَّعَى عليها *"لم تكن لتسمح"* بالتمييز.

<u>الإطار القانوني</u>

6. إن المدَّعَى عليها كيان تابع لمركز قطر للمال على النحو الذي تحدده المادة 66 من اللوائح، أي أنها شركة تأسست في مركز قطر للمال أو مرخص لها بمزاولة العمل فيه. بالإضافة إلى ذلك، ينص البند 15 من عقد العمل المنعقد بين المدعية والمدَّعَى عليها على أنه يخضع لقوانين مركز قطر للمال، وأن لهذه المحكمة الولاية القضائية للنظر في أي

نزاع ينشأ عنه أو يتعلق به. وبناءً على ذلك، كان الإطار القانوني الأساسي الذي يحكم العلاقة بين المدعية والمدَّعَى عليها هو شروط عقدها وقانون مركز قطر للمال، ولا سيما لائحة العمل الخاصة بمركز قطر للمال، وتختص هذه المحكمة بالولاية القضائية للنظر في النزاعات الناشئة عن عمل المدعية لدى المدَّعَى عليها.

الأحكام ذات الصلة بلائحة العمل الخاصة بمركز قطر للمال

7. في ما يأتي بيان أحكام اللوائح ذات الصلة بهذا النزاع.

المادة 2

تنص المادة 2(2)(ج) على أن الأحكام تنطبق على المدعية، بصفتها موظفة في كيان تابع لمركز قطر للمال.

المادة 4

تنص المادة 4 على أن النسخة الإنجليزية من العقود وغيرها من الصكوك القانونية ذات الصلة تسود على غيرها.

المادة 8

تنص المادة 8(1) على أنه لا يجوز التنازل عن المعايير الدنيا المنصوص عليها في اللائحة إلا عندما تنص اللائحة على ذلك على وجه التحديد، وأن أي تنازل ليس له أي تأثير.

تنص المادة 8(2) على أنه ليس في اللائحة ما يمنع صاحب العمل من وضع شروط وأحكام أكثر تفضيلاً في عقد العمل من تلك المنصوص عليها في اللائحة.

يجب على صاحب العمل التابع لمركز قطر للمال الالتزام باللائحة؛ لأنه بمقتضى المادة 8(3) يُعَد عدم الالتزام بذلك إخلالاً بأحد المتطلبات ذات الصلة بموجب قواعد هيئة مركز قطر للمال.

المادة 14

تفرض المادة 14 على صاحب العمل متطلبات تتعلق بحفظ السجلات، وتتضمن مطلبًا بحفظ سجلات الإجازات السنوية والمَرضية المتخذة وأي إجراءات تأديبية يتم اتخاذها ضد الموظف.

المادة 15

تحظر المادة 15 التمييز من جانب صاحب العمل ضد الموظف بسبب جنسه أو حالته الاجتماعية أو عرقه أو جنسيته أو ديانته وإعاقة عقلية أو جسدية لديه، إلا إذا كان ثمة مطلب مهني حسن النية. يتعين على صاحب العمل تنفيذ السياسات والإجراءات التي تطبق متطلبات هذه المادة، ويجب عليه التأكد من أن موظفيه على علم بها.

المادة 17

تشترط المادة 17 على صاحب العمل أن يقدم إلى كل موظف عقد عمل مكتوبًا يجب أن يحتوي على قائمة بالحد الأدنى من المعلومات المحددة المنصوص عليها في المادة 17(1). وتشمل هذه المعلومات الشروط والأحكام المتعلقة بالإجازة المَرضية و/أو القواعد التأديبية و/أو إجراءات التظلم التي تنطبق على الموظف. بمقتضى المادة 17(3)، في حال عدم تحديد الإجازة السنوية والعطلات وساعات العمل والإجازة المَرضية في عقد العمل، فإنه يشتمل ضمنيًا على الشروط الواردة في اللوائح.

المادة 19

يُنص على التزامات الموظفين، بخلاف تلك المنصوص عليها في عقود العمل الخاصة بهم في المادة 19، وتشمل الواجبات الآتية (أ) الانتباه إلى واجباتهم وبذل العناية التي يوليها الشخص العاقل؛ ... (ج) تنفيذ أوامر صاحب العمل إلا إذا تعارضت مع قانون مركز قطر للمال أو قوانين دولة قطر أو عقد العمل أو عرضت الموظف للخطر.

المادة 23

تنص المادة 23 على إنهاء عقد العمل بموجب إخطار. تنص المادة 23(1) على أنه باستثناء ما هو منصوص عليه في اللائحة خلافًا لذلك، يجب على أصحاب العمل والموظفين تقديم إخطار بنيتهم إنهاء العمل.

تنص المادة 23(2)(ج) على أن تكون مدة الإخطار 3 أشهر بالنسبة إلى الموظفين الذين تم توظيفهم لأكثر من خمس سنوات.

تنص المادة 23(3) على إرسال هذا الإخطار كتابيًا، ويدفع صاحب العمل راتب الموظف خلال مدة الإخطار.

تنص المادة 23(4) على أنه يجوز لصاحب العمل والموظف الاتفاق على مدة إخطار أطول من ذلك أو أقصر، أو التنازل عن الإخطار، أو قبول مبلغ بدل الإخطار. تنص المادة 23(5) على أنه يمكن للموظف إنهاء العمل دون إخطار في حال قيام صاحب العمل بإخلال جسيم للعقد.

المادة 24

تنص المادة 24(1) على الظروف التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء العقد دون إخطار. وبقدر ما يكون الأمر جوهريًا، فإن هذه الظروف تشمل

(أ) وقوع إخلال فادح من الموظف لعقده أو هذه اللوائح، ...

و

(ط) (يعتمد على المدَّعَى عليها في هذه الإجراءات) إذا:

تغيب الموظف دون سبب مبرر أكثر من سبعة (7) أيام متتالية، أو ما مجموعه أكثر من خمسة عشر (15) يومًا خلال مدة تبلغ اثني عشر (12) شهرًا.

تنص المادة 24(2) على أنه في حال إنهاء العقد دون إخطار، يحق للموظف -عند الطلب- الحصول على بيان كتابي بأسباب الإنهاء.

المادة 25

بعد إنهاء الخدمة، يمتثل صاحب العمل لشروط عقد العمل في ما يتعلق بالإنهاء، ويدفع كل الأجور المستحقة وغيرها من الرسوم الأخرى في غضون ثلاثين يومًا من إنهاء العمل.

المادة 38

يحق للموظف بموجب المادة 38(1) الحصول على إجازة مَرضية مدتها 60 يوم عمل إجمالاً خلال أي مدة تبلغ اثني عشر شهرًا. تنص المادة 38(2) على أن الموظف الذي يتغيب بسبب المرض يجب أن يخطر صاحب العمل في أقرب فرصة ممكنة عمليًا، سواء بنفسه أو من خلال شخص آخر، بأنه غير قادر على أداء واجباته. تشترط المادة 38(3) على الموظف تقديم شهادة مَرضية بالغياب بسبب المرض، إذا طلب صاحب العمل ذلك.

تنص المادتان 38(4) و38(5) على أن للموظف الحق في تلقي راتبه المعتاد في أثناء الإجازة المَرضية، إلا في حال عدم امتثال الموظف للمادة 38(2) أو (3) المتعلقة بالإخطار أو الشهادة.

يجوز لصاحب العمل إنهاء العمل كتابيًا على الفور دون إخطار، وذلك إذا تغيب الموظف بسبب المرض أكثر من 60 يوم عمل إجمالاً خلال أي مدة 12 شهرًا.

الجزء 12

يتعلق الجزء 12 من اللوائح بقدرة الموظف على تقديم شكوى إلى مكتب معايير العمل (**"ESO"**)، وصلاحيات المكتب في التحقيق، والتوسط أو فرض عقوبات. وهذا ليس سبيلاً إلزاميًا للتعويض، وبما أنه لم يكن السبيل الذي سلكته المدعية هنا؛ فإننا نشير إلى وجود هذا الطريق الانتصافي استكمالاً للأمر فقط.

المادة 66

إن المادة 66 من لائحة العمل الخاصة بمركز قطر للمال هي القسم المعني بالتعريفات، وتُعرّف -بقدر ما يكون الأمر جوهريًا- "*الراتب المعتاد*" بأنه "*الراتب الذي يُدفع إلى الموظف عادة؛ ويشمل الراتب الأساسي والبدلات والمزايا التي يحصل عليها كل مدة دفع*".

الجدول 1

يحتوي الجدول 1 على قائمة بالمخالفات والعقوبات المالية القصوى التي يمكن أن يفرضها مكتب معايير العمل للمخالفات. وبقدر ما يكون الأمر جوهريًا، فإن الحد الأقصى لعقوبة مخالفة حظر التمييز في المادة 15 هو 3,500 دولار. الحد الأقصى لعقوبة عدم الامتثال للحد الأدنى من متطلبات عقد العمل المكتوب كما تتطلبه المادة 17 هو 1500 دولار. الحد الأقصى لعقوبة عدم توفير مدة الإخطار التي تتطلبها المادة 23 هو 1,500 دولار. الحد الأقصى لعقوبة التأخر في سداد أي مبالغ مستحقة هو 2,500 دولار.

<u>عقد العمل</u>

8. ينص البند 15 من عقد العمل (**"العقد"**) على أن العقد يخضع لقوانين مركز قطر للمال. كذلك ينص على "*تُحل أي مسألة لم يُبت فيها تنشأ عن هذا العقد أو في ما يتعلق به وفق قوانين مركز قطر للمال وقوانين دولة قطر*"، وأن لهذه المحكمة الولاية القضائية الحصرية في أي نزاع ينشأ عن العقد أو يتعلق به. في ما يأتي بيان شروط العقد الأخرى ذات الصلة بالنزاع المقدم إلينا.

9. يعيّن البند 1.5 المدعية على رتبة موظف في الإدارة العليا.

10. ينص البند 1.7 على مدة إخطار تبلغ 90 يومًا بعد المدة الاختبارية. تحدد المادة 1.11 راتبها وبدلات أجرها، وتنص على أنه يحق لها بعد المدة الاختبارية الحصول على مكافأة الأداء السنوية، حسب الأداء

الفردي وأداء الشركة وبما يخضع لموافقة مجلس الإدارة. ينص البند 1.12 على أن المكافأة لا تكون مستحقة الدفع إذا لم يكن الموظف على قوة العمل في 31 ديسمبر من سنة الأداء.

11. ينص البند 3 على الراتب والمزايا الأخرى التي توافق سياسة الموارد البشرية للمدَّعَى عليها من حين إلى آخر. وخلال جلسة الاستماع، أصبح من الواضح لنا أن سياسة الموارد البشرية لم تكن وثيقة معلنة بشكل عام للموظفين، وكان علينا أن نطلب نسخة من السياسة المتعلقة بالمدة ذات الصلة لتطلع عليها المحكمة.

12. ينص البند 9 على أنه يمكن لأي من الطرفين إنهاء العقد عقب مدة الإخطار (90 يومًا) المحددة في الملخص في البند 1.

13. ينص البند 9.2 على أنه في نهاية التوظيف، يحصل الموظف على مكافأة نهاية الخدمة "*وفق سياسة الموارد البشرية السارية حينها*".

14. يسمح البند 9.3 بالمطالبة بأخذ الإجازات المستحقة أو سداد مقابلها خلال مدة الإخطار عند تقديم إخطار الإنهاء.

15. ينص البند 9.4 على:

يجوز للشركة إنهاء التعيين بأثر فوري إذا كان لدى الشركة سبب وجيه للاعتقاد بأن الموظف كان مهملاً بشكل فادح أو قام بشيء غير قانوني أو يرتقي إلى سوء السلوك الجسيم. في مثل هذه الحالة، تبقى للشركة الحرية في ممارسة أي من حقوقها القانونية وسبل الانتصاف الأخرى ضد الموظف.

<u>سياسات الموظفين الأخرى</u>

<u>*سياسة الموارد البشرية*</u>

16. استنادًا إلى النقاط المختلفة المشار إليها في العقد (على سبيل المثال البندان 9.2 و9.3)، تم تضمين الأحكام ذات الصلة من سياسة الموارد البشرية (**"السياسة"**) في العقد عن طريق الإشارة إليها، وكان من الواجب إتاحتها لموظفي المدَّعَى عليها (في الواقع، ذكرت الفقرة الأولى من السياسة نفسها أن من مسؤولية المدير التنفيذي للتنظيم وتنمية المواهب ضمان نشر النسخة المحدثة من السياسة بين جميع الموظفين المعنيين في مجموعة أوريدو، ونشرها بين جميع الموظفين حسب "الحاجة إلى المعرفة"). وقد ذُكر أن الغرض

من السياسة هو التأكد من أن العناصر الأكثر عمومًا في عقد العمل مفهومة بوضوح، وأن الأهداف تشمل تقديم معاملة عادلة ومتسقة وقانونية إلى جميع الموظفين.

17. أقر الشهود الموظفون لدى المدَّعَى عليها في أثناء الإدلاء بالإفادة، بأن سياسة الموارد البشرية كانت جزءًا من العقد، وأنها لم تكن متاحة للموظفين إلا كما وُصف بأنه حسب "*الحاجة إلى المعرفة*". ولكن نظرًا إلى أن السياسة نفسها الواردة في سياسة إدارة الموارد البشرية في المادة 3.4.3 تنص على أن كل عقود العمل تخضع لسياسة الموارد البشرية وإجراءاتها، فإننا نَعُدُّ جميع الموظفين في حاجة إلى معرفة ما تحتويه. وبالإضافة إلى ذلك، تخضع الصلاحية التعاقدية للفصل بسبب سوء السلوك الجسيم المبينة في البند 9.4 من العقد للإجراءات الواردة في السياسة، وهذا من أجل ضمان اتخاذ القرارات المتعلقة بسوء السلوك بصورة عادلة. لذا فمن الضروري بيان أحكام السياسة ذات الصلة بالإضافة إلى أحكام العقد الأساسية.

18. تنص سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.4.32 على تقديم إخطار مدته ثلاثة أشهر بالنسبة إلى من قضى مدة معينة من العمل المتواصل، وكذلك تنص سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.4.34 على أن أسباب الإنهاء عبر الإخطار يمكن أن تشمل الإجراءات التأديبية أو الدواعي الطبية.

19. يتناول الجزء 3.5 من السياسة الإجازات والغياب. تنص سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.5.1 على التمتع بإجازة لمدة 30 يوم عمل خلال أي سنة ميلادية. وتمنح سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.5.2 استحقاق الإجازة المَرضية لمدة 60 يومًا مدفوع الأجر بنسبة 100%، شريطة أن يخطر الموظف المتغيب بسبب المرض المدير المباشر في أقرب وقت معقول من الناحية العملية بأنه غير قادر على أداء واجباته، وأن يقدم شهادة طبية مرة واحدة على الأقل خلال كل 7 أيام من الغياب. كذلك يوجد حكم خاص بالإجازة المَرضية الممتدة "*بسبب مرض شديد أو إصابات شديدة*" لمدة تصل إلى ستة أشهر مدفوعة الأجر بنسبة 100% خلال الثلاثة أشهر الأولى وبنسبة 50% خلال الثلاثة أشهر الثانية. وبعد ذلك يجوز أن يُعَد الموظف غير لائق طبيًا للعمل وإنهاء العقد.

20. يتعلق الجزء 3.6 بهيكل الرواتب، ويوضح وجود راتب أساسي ومكافأة أداء وبدلات ومزايا تختلف حسب الدرجة. وتخضع الرواتب للمراجعة السنوية تبعًا لدورة إدارة أداء الموظفين. يؤدي الحصول على تقييم أداء يبلغ 5 (متميز) إلى زيادة سنوية على الراتب الأساسي قدرها 7%، و4 (فائق) زيادة قدرها 5%، و3 (ثابت) زيادة قدرها 3.5%، و2 (دون المستهدف بقليل) زيادة قدرها 1%، و1 (يحتاج إلى تحسين) زيادة قدرها 0%. وتكون مكافآت الأداء مستحقة الدفع وفقًا لسلطة المجلس التقديرية. وكذلك توجد أحكام خاصة بالبدلات الاجتماعية والسكنية. وتوجد أيضًا مبالغ لمكافأة الموظف وتقديره، ومكافأة نهاية الخدمة الطويلة ومعاش التقاعد.

21. يتعلق الجزء 3.10 بالتأديب، ويوضح أن السياسة التأديبية للشركة صُممت لتسمح بمعالجة السلوكيات والتصرفات التي تُعَد غير مُرضية، ولتكون تقدمية وعادلة وموافقة للقانون المعمول به. وينص على أن الشركة ستبذل كل ما في وسعها لضمان اتخاذ أي إجراء تأديبي بأسرع ما يمكن، وتوثيق العملية بشكل سليم، وإبلاغ الموظف بوضوح.

22. قد يكون سوء السلوك بسيطًا أو جسيمًا/فادحًا. تعرَّف سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.2 سوء السلوك بأنه:

سلوك أو تصرف غير سليم ارتُكب مع العلم بأنه:

- *يخرق أي سياسة خاصة بالشركة أو يتجاهلها عن قصد*
- *يقصد إيذاء شخص آخر (جسديًا أو عقليًا أو عاطفيًا)*
- *يؤدي إلى تصرف غير أخلاقي تجاه الآخرين مثل الموظفين أو العملاء أو البائعين*
- *يؤدي إلى فائدة أو ميزة أو مكسب شخصي*
- *يخرق قانون العمل القطري و/أو لوائح العمل الخاصة بمركز قطر للمال.*

23. تنص السياسة على توجيه ثلاث مراحل من التحذير في ما يتعلق بسوء السلوك البسيط قبل الفصل بسبب من دون إخطار أو مزايا.

24. تصف سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.4 سوء السلوك الجسيم أو الفادح بأنه مخالفة خطيرة أو فعل متعمد يتسبب في ضرر أو إيذاء أو تدمير للممتلكات أو السمعة أو إلحاق أذى بالغ بالآخرين. تشمل قائمة أمثلة الأفعال التي يمكن تصنيفها على أنها سوء سلوك جسيم أمورًا منها الاعتداء ومخالفة قواعد الصحة والسلامة لتعريض الحياة للخطر، والإدانة بارتكاب جريمة تنطوي على فساد أخلاقي أو عدم أمانة، و"*الغياب عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متتالية أو خمسة عشر يومًا خلال مدة اثني عشر شهرًا*".

25. تنص السياسة على أنه يجب على المدير الذي يظن أن موظفًا قد تصرف بشكل قد يبلغ مرتبة سوء السلوك الجسيم أن يناقش ذلك مع قسم الموارد البشرية للاتفاق على مسار الإجراءات. وتنص سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.7 على تشكيل لجنة تأديبية تتكون من ثلاثة أشخاص لإجراء تحقيق، على أن تتألف من رئيس وموظفيَن أحدهما سيكون ممثلاً من قسم الشؤون القانونية، ويكون جميعهم على الأقل على درجة مساوية لدرجة الموظف الذي [يُزعَم أنه] ارتكب المخالفة. وقد أُدرج عدد من العقوبات المحتملة لسوء السلوك الجسيم في سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.9 تبعًا لمدى خطورة السلوك.

26. توفر سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.10 قائمة بالمواقف التي تستدعي الفصل الفوري، والتي تتضمن أيضًا "*غياب الموظف عن العمل من دون سبب لمدة سبعة أيام متتالية أو خمسة عشر يومًا في السنة الميلادية*".

27. تنص سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.11 على أنه قد تحدث بعض الظروف الخطيرة للغاية التي تجعل عقد المقابلة التأديبية أمرًا غير ضروري. ويحدد قسم الموارد البشرية المواقف التي تندرج ضمن هذه الفئة بالمناقشة مع المدير المباشر.

28. وحيثما كان عقد المقابلة التأديبية ضروريًا، فإن سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.12-13-15 تنص على تقديم إخطار مدته خمسة أيام على الأقل بهذه المقابلة، وعدد من الأحكام الأخرى للسماح باتخاذ إجراء عادل ومنفتح، بما في ذلك تدوين الملحوظات خلال المقابلة. تنص سياسة إدارة الموارد البشرية المادة 3.10.15-16 على إمكانية إجراء استئناف.

29. يتعلق الجزء 3.11 بإدارة أداء الموظفين. ويهدف هذا الجزء إلى توفير "*نظام واحد يتسم بالشفافية*" وتقييمات تتراوح بين 5 (متميز) و1 (يحتاج إلى تحسين). ينبغي أن تستند القرارات إلى أدلة، ويطالَب الموظف والمدير بجمع الأدلة ومشاركتها. ولا يخضع لإدارة الأداء الضعيف سوى أولئك الحاصلين على تقييمَي 2 (دون المستهدف بقليل) أو 1. ولهذا بعض الاستثناءات، مثل ما يتعلق بتغيير الدور أو المدير. وكذلك يوجد حكم خاص بالاستئنافات التي يقدمها الموظفون غير الراضين عن قرارات إدارة الأداء.

سياسة الموظفين

30. تم تضمين السياسة في العقد من جوانب مختلفة، كما سبق أن أشرنا، لذا من المهم تسليط الضوء على الأحكام ذات الصلة الخاصة بالسياسات التي عُرضت أمامنا. لا يبدو أن هذه الوثائق كانت متاحة للموظفين بطبيعة الحال، وكان ذلك في حد ذاته أمرًا إشكاليًا؛ إذ لم يكن للموظفين إمكانية وصول واضحة إلى السياسات والإجراءات التي تشكل جزءًا من عملهم. إلا أنه تم عرض وثيقة منفصلة في مجموعة المواد المقدمة إلينا تسمى سياسة الموظفين، ولا يبدو أنه تم إطلاع الموظفين عليها. وبذلك نَعُد أن هاتين السياستين قد شكلتا أجزاءً ضمنية من عقد العمل (لسنا بحاجة إلى أن نقرر في هذه القضية ما الذي كان ليحدث إذا كان ثمة تناقض بين السياستين).

31. *الإخطار والأسباب الداعية إلى إنهاء العقد بإخطار:* تشتمل سياسة الموظفين على قسم يتناول نهاية الخدمة ينص على أن تكون مدة الإخطار لموظفي الإدارة العليا ثلاثة أشهر. وينص على أن صلاحية إنهاء العقد بالنسبة إلى الشركة تكون "*وفق صلاحية حقوق اتخاذ القرارات المعتمدة*". ويحدد بعد ذلك أن أسباب

إنهاء العقد بإخطار من الشركة "*يجوز أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر: 1. الاستقالة؛ 2. الأداء الضعيف؛ 3. إجراءً تأديبيًا؛ 4. أسبابًا طبية؛ 5. تسريح الموظفين؛ 6. مهارات بطل استعمالها*".

32. *الإجازة المَرضية:* تنص سياسة الموظفين أيضًا على أنه يمكن للموظفين الحصول على إجازة مَرضية مدفوعة الأجر بشرط تقديم شهادة طبية؛ على أن يكون أول أسبوعين مدفوعَين بالكامل، والأسابيع الأربعة التالية مدفوعة بنسبة 50% من الراتب، وما بعدها غير مدفوع. يجوز إنهاء العقد بعد 12 أسبوعًا من الإجازة المَرضية المصدق عليها (نلاحظ أن ذلك أقل استحبابًا من الأحكام المذكورة في المادة 38 من اللوائح، وهي الاستحقاق الأدنى، ومن ثَم تسود).

33. بالنسبة إلى "الإجازة المَرضية الممتدة"، تنص سياسة الموظفين على أنه يجوز للموظفين الذين يتغيبون عن العمل أكثر من 10 أيام عمل متتالية بسبب مرض أو إصابات خطيرة استحقاق إجازة مدفوعة الأجر لمدة أطول.

34. *التظلمات:* بالنسبة إلى التظلمات، فإن سياسة الموظفين تدعو الموظفين إلى استشارة المدير المباشر بدايةً، ولكن في حال عدم إمكانية ذلك، يمكنهم تصعيد الأمر من خلال إجراء التظلم. ثمة عملية طويلة منصوص عليها تعني بكيف يمكن للموظف -وينبغي له- أولاً أن يسعى إلى حل غير رسمي من خلال استشارة الموظفين، وبعد ذلك يمكنه التقدم إلى لجنة التظلمات التي يفترض بها بحث التظلم في غضون 30 يومًا من الاستلام. لا يلزم إحضار وثائق محددة: تنص سياسة الموظفين على قبول أي وثائق كتابية.

35. *إدارة أداء الموظفين:* ثمة قسم طويل من سياسة الموظفين مخصص لإدارة أداء الموظفين، من خلال ما يفترض أنه نظام واحد يتسم بالشفافية مع تقييمات للأداء. صُمم نظام التقييمات ليستند إلى الأدلة؛ فتوضع للموظف الذي يحصل على تصنيف "*لون المستهدف بقليل*" خطة لتحسين الأداء مدتها 3 أشهر. ثمة بعض الاستثناءات للأشخاص الذين يشغلون أدوارًا جديدة، وحكم للتظلمات في نموذج تظلم.

التداخل بين العقد واللائحة

36. جرت بعض المناقشات في جلسة الاستماع أمامنا بشأن ما إذا كان للمدعية حق في أي شروط أو أحكام وردت في العقد تتجاوز تلك الواردة في اللائحة. ونجد أن لها حقًا في ذلك. يرجع ذلك إلى الأحكام الصريحة للمادة 8 من اللوائح التي تنص على أن اللائحة تحدد *الحد الأدنى* من المتطلبات. تفرض المادة

17 واجبًا على صاحب العمل بتحديد الاستحقاقات التعاقدية في وثيقة كتابية، وتنص الشروط الصريحة للمادة 8(2) على أنه لا يوجد في اللائحة ما يمنع صاحب عمل من تقديم شروط وأحكام أكثر استحبابًا.

37. ومن ثَم، فإن نهجنا هو تحليل حقوق المدعية بموجب عقدها أولاً، واستخدام اللائحة بوصفها مرجعًا بديلاً.

خطة الحوافز طويلة الأجل

38. قامت المدَّعَى عليها بتطبيق ما يسمى بخطة الحوافز طويلة الأجل (**"خطة الحوافز طويلة الأجل"**). يتمثل جزء من قضية المدعية في أنها -بفصلها من الخدمة- حُرمت حرمانًا مجحفًا من مزايا "*النقاط التحفيزية*" الممنوحة لها بموجب خطة الحوافز طويلة الأجل في أثناء عملها. لم يقدم أي من الطرفين نسخة من خطة الحوافز طويلة الأجل، لكن بناءً على طلب المحكمة، تم إطلاعنا على شروط الخطة وأخذناها في الحسبان. تنص خطة الحوافز طويلة الأجل باختصار على منح "*نقاط تحفيزية*" للموظفين على أساس مخطط تقديري تنتج عنه بعد ذلك منحة مالية في "*تاريخ استحقاق طبيعي*" (أو تاريخ لاحق في ظروف استثنائية معينة).

39. ومع ذلك، فإننا لا نرى أن بإمكاننا الاعتداد بهذا الجزء من دعواها. وهذا لأن خطة الحوافز طويلة الأجل تنص صراحةً على عدم الحق في الحصول على مكافأة بموجب شروطها ما لم يُنص على ذلك صراحةً في عقد عمل الموظف (ولا يوجد مثل هذا الشرط في العقد).

40. تنص القاعدة 9 من خطة الحوافز طويلة الأجل بقدر ما يكون الأمر جوهريًا على أنه:

على الرغم من أي حكم آخر في هذه الخطة:

(أ) يجب ألا تشكل الخطة جزءًا من أي عقد عمل مبرم بين أي عضو من أعضاء المجموعة والموظف المؤهل؛

(ب)ليس للموظف المؤهل الحق في الحصول على مكافأة ما لم يُنص على ذلك صراحة في عقد العمل الخاص به؛

(ج) لا تشكِّل مزايا الموظف المؤهل من المشاركة في الخطة (بما في ذلك على سبيل التحديد لا الحصر أي مكافآت حصل عليها) أي جزء من أجره، أو يتم احتسابها أجرًا له، وذلك لغرض إسهام أي صاحب عمل في أي معاش تقاعد أو مخطط مزايا آخر يطبقه عضو من أعضاء المجموعة؛

(د) وفي حال توقف أي موظف مؤهل عن شغل منصبه أو مزاولة عمله لدى المجموعة، لا يكون مستحقًا التعويض نظير فقدانه أي حق أو ميزة، أو أي حق أو ميزة محتملَين بموجب هذه الخطة (بما في ذلك، على سبيل التحديد لا الحصر، أي مكافآت حصل عليها وسقطت بسبب توقفه عن شغل منصبه أو مزاولة عمله لدى المجموعة، سواء كان ذلك بسبب الأضرار الواقعة عليه بسبب الفصل ظلمًا أو الفصل الخاطئ أو الإخلال بالعقد أو غير ذلك)...

41. وهذا يوضح أنه لا يوجد حق تعاقدي في مزايا خطة الحوافز طويلة الأجل، وأن أي "نقاط" ممنوحة بموجبها لم تكن جزءًا من الأجر، ولا يمكن أن تشكل أساسًا للمطالبة بالتعويض في حال إنهاء العمل.

42. نرى أن شروط القاعدة 9 من خطة الحوافز طويلة الأجل واضحة بما يكفي لإظهار عدم الحق في أي مبالغ من خطة الحوافز طويلة الأجل على أساس النقاط المجمعة. ومن ثَم؛ لن نعتد بالجانب المتعلق بخطة الحوافز طويلة الأجل من الدعوى بعد الآن.

43. يعني ذلك أننا لسنا بحاجة إلى اتخاذ قرار في ما يتعلق بالمسألة السابقة التي تدور حول ما إذا كانت لنا ولاية قضائية للنظر في هذا الجانب من الدعوى. نلاحظ أن القاعدة 13 من خطة الحوافز طويلة الأجل تزعم على الأقل أن الخطة تحكمها قوانين دولة قطر، وأن لمحاكم قطر ولاية قضائية في تسوية أي نزاع قد ينشأ عن الخطة أو يتعلق بها.

44. ولذا يبدو أن الجمع بين القاعدة 9(أ) والقاعدة 13 قد يكون كافيًا للبت في المسائل المتعلقة بمفهوم خطة الحوافز طويلة الأجل وتأثيرها خارج ولاية هذه المحكمة، بغض النظر عن أن البند 15 من العقد يمنح الولاية القضائية لهذه المحكمة في أي شيء "*يتعلق*" بالعقد. ومع ذلك، فإننا نلاحظ أيضًا أن المادة 9.1.3 من اللوائح والقواعد الإجرائية لهذه المحكمة تنص على أن النزاعات بين كيانات مركز قطر للمال وموظفيها تقع ضمن الولاية القضائية لهذه المحكمة ما لم يتفق الطرفان على إسقاط هذه الولاية. لا نميل إلى الاعتقاد بأن شروط خطة الحوافز طويلة الأجل قد تؤدي إلى القيام بهذا الإسقاط، لأنها لم تكن متاحة للموظف، ومن ثَم لا يمكن أن تؤدي في حد ذاتها إلى اتفاق على إسقاط ولاية هذه المحكمة. ومع ذلك، وللأسباب المذكورة سابقًا، لا نحتاج إلى اتخاذ قرار في ما يتعلق بهذه النقطة بغرض حل هذه المسألة.

الصلة بقانون دولة قطر

45. تم إطلاعنا على عدد من الأحكام والصلاحيات المتعلقة بالتوظيف بموجب قانون دولة قطر. ومع ذلك، بمقتضى المادة 2(4) من اللوائح، لا تنطبق أي من قوانين دولة قطر أو قواعدها أو لوائحها المتعلقة بالتوظيف على الموظفين الذين يخضع توظيفهم لتلك اللائحة.

46. وبناءً على ذلك، وبغض النظر عن أحكام البند 15 من العقد، فإن قانون دولة قطر لا ينطبق إلا عن طريق التشبيه أو التوضيح، إذ يمكن تطبيق قانون آخر خارج هيكل قانون مركز قطر للمال من وقت إلى آخر لتحديد نطاق قانون مركز قطر للمال ودلالته.

47. واستكمالاً لما سبق ذكره، نضيف أنه قد توجد بعض الظروف التي تكون فيها أحكام قانون دولة قطر أكثر استحبابًا من أحكام اللوائح أو تلك الأحكام المنصوص عليها صراحة في العقد؛ ونرى أنه في هذه الظروف، قد يمنح بند مثل البند 15 من العقد بعض الحقوق التعاقدية الضمنية المتبقية للاستفادة من القواعد الأكثر استحبابًا الواردة في قانون دولة قطر. إلا أن هذا لم يكن الحال المطروح أمامنا صراحةً، وقد خلصنا إلى أنه ما من حاجة إلى أخذ أي حكم من أحكام قانون دولة قطر في الحسبان في القضية الحالية.

<u>إدارة القضية والتوجيهات</u>

48. كان من الواضح أن الادعاءات والادعاءات المضادة في هذه القضية معقدة، وأن الإطار القانوني لم يكن واضحًا. وفي محاولة لضمان أن تكون جلسة الاستماع سلسة قدر الإمكان، أعطت المحكمة توجيهات واضحة لإدارة القضية بموجب أمر بتاريخ 4 سبتمبر 2022. وتتضمن هذه التوجيهات الأطراف التي توضح لنا التسلسل الزمني والأشخاص المعنيين، وتقديم الوثائق التي يرغبون في الاستناد إليها وإفادات الشهادة لكل شاهد كان من المقرر استدعاؤه، وحجة واحدة مكتوبة لكل منهم تلخص ما قدمه.

49. كان الأمر مخيبًا للآمال، وجعل سير جلسة الاستماع أكثر صعوبة واستهلاكًا للوقت؛ إذ لم يمتثل أي من الطرفين لهذه التوجيهات كما ينبغي. فلم نتلقَّ على وجه التحديد الحجج الهيكلية أو التسلسل الزمني للأحداث الرئيسية التي نريد؛ ولم يستدعِ أي من الطرفين الأشخاص الرئيسيين في النزاع للإدلاء بشهادتهم. كذلك لم يحضر كثير من الشهود إلى المحكمة، على الرغم من وجودهم في الدوحة في تاريخ جلسة الاستماع، ما جعل تلقي الأدلة أمرًا أكثر صعوبة. تتطلب إجراءاتنا الامتثال للتوجيهات والحضور إلى المحكمة شخصيًا حيثما أمكن.

50. وبناءً على طلب المدعية، قدمت المدَّعَى عليها الشهود الآتين لاستجوابهم (لكن عن بُعد): السيد فراس المصري؛ مدير الموارد البشرية الذي أرسل إلى المدعية خطاب الفصل، والسيدة فاطمة سلطانة الكواري

(مسؤولة تنفيذية)، والسيدة سنجول أوزون؛ مسؤولة موارد بشرية. ولم تكن المدعية نفسها تنوي الإدلاء بشهادتها إلا أنها فعلت ذلك في النهاية. ولم تقدم المدَّعَى عليها أيًا من المديرين الذين قيَّموا المدعية. ولربط جزء كبير من أحداث القصة، اعتمدنا على تحديد الوثائق ذات الصلة من بين مجموعة كبيرة من المواد التي قُدمت إلينا.

51. بالإضافة إلى ذلك، تم تقديم عدد لا بأس به من الوثائق في وقت متأخر، ورفضنا السماح بتقديم عدد من الادعاءات الجديدة الموجودة في وثيقة تسمى "مشكلات خديجة" لم يتم تقديمها إلا في منتصف جلسة الاستماع نيابة عن المدعية. رفضنا النظر في هذه الوثيقة، إذ أوضحنا في أمرنا الصادر في 4 سبتمبر 2022 أننا توقعنا طرح المشكلات في الوقت المناسب ووفق التوجيهات، وهو ما لم ينطبق على هذه الوثيقة التي تثير عددًا من المسائل الجديدة؛ وبحلول وقت تقديم الوثيقة، كان قد فات الأوان على المدَّعَى عليها للحصول على فرصة عادلة للنظر فيها والرد عليها.

52. جعل عدم امتثال كلا الطرفين للتوجيهات فهم الادعاءات والادعاءات المضادة المعقدة للوقائع وطبيعة الشكاوى القانونية أكثر صعوبة مما كان ينبغي أن تكون عليه. ونشير إلى أنه في هذه الولاية القضائية، تصدر التوجيهات بغرض الامتثال لها. وبموجب القواعد، فإن الغاية الرئيسية للمحكمة (المادة 4.1) هي التعامل مع القضايا بشكل عادل. وهذا يشمل (المادة 4.3.1) -بقدر ما يمكن تحقيقه عمليًا- ضمان إنجاز الدعاوى القضائية المقامة أمام المحكمة بسرعة وفعالية، مع عدم شغل موارد المحكمة والأطراف على نحو غير متناسب أكثر من اللازم. و(المادة 4.5) تتحمل أطراف أي قضية المسؤولية أمام المحكمة عن تقديم المساعدة إلى المحكمة بما يضمن التعامل مع القضايا وفق الغاية الرئيسية. إن عدم امتثال الطرفين لتوجيهاتنا قد جعل من الصعب التعامل مع القضية في الوقت المخصص لها. تتمتع المحكمة بعدد من السلطات الإجرائية وفق المادة 10 تتضمن سلطة تأجيل القضية، وفي موضع آخر إمكانية أن تختار المحكمة ممارسة هذه السلطات لضمان سلاسة سير إجراءات المحكمة.

53. إن خلفية الوقائع الآتية هي ما استخلصناه من القراءة الدقيقة للوثائق المقدمة إلينا والإفادات الشفهية التي سمعناها، على الرغم من عدم تقديم إفادات شهادة مكتوبة تبين الإفادات الرئيسية التي ينوي الشهود الإدلاء بها مقدمًا، أو تسلسل زمني يؤكد تواريخ مختلف التظلمات المزعومة والخطوات التأديبية، أو تفسير مناسب للدور الذي أداه كل شاهد في النزاع في الوقت المعنيّ.

خلفية وقائع النزاع

التاريخ الوظيفي قبل انتقال المدعية إلى قسم الإستراتيجيات لدى المدَّعَى عليها

54. عملت المدعية لدى المدَّعَى عليها والشركة التابعة لها لأكثر من 15 عامًا. وقد بدأت في شركة أوريدو قطر، وهي شركة تابعة للمجموعة في 17 سبتمبر 2008، وانتقلت إلى العمل المباشر لدى المدَّعَى عليها في 1 يونيو 2012، في منصب مدير تنفيذي مساعد للإستراتيجية والأداء التجاريين، وتمت ترقيتها بعد ذلك. وفي عام 2017، أصبحت مديرة مساعدة في قسم التخطيط الإستراتيجي وإدارة الأداء. ومع ذلك، لم تترقَّ بعد عام 2017، وأصبح ذلك مصدر شكوى للمدعية التي رأت أن أداءها يستحق الترقية.

55. وكما تبين أعلاه، قدمت المدَّعَى عليها التقييمات السنوية لأداء الموظفة، حيث كانت درجاتها على مقياس من 5 (ممتاز) إلى 1 (يحتاج إلى تحسين). كانت حجة المدعية أن عملها حتى عام 2019 تقريبًا كان يحقق تصنيفًا عاليًا دائمًا (بتقييم يبلغ 4 "فائق") وكانت علاقاتها مع الزملاء متناغمة. لذلك شعرت بخيبة أمل عندما حصلت في عام 2020 على تقييم يبلغ 3 ("أداء ثابت" أي أنها تلبي توقعات المنصب لكن لا تفوقها) لأول مرة.

56. وكان زعمها يتمثل في أن علاقاتها مع المديرين والموظفين الآخرين كانت متناغمة دائمًا، حتى وقوع الأحداث التي شكلت أساس هذه الدعوى. لكن هذا لم يكن مثبتًا بشكل كامل في الوثائق المقدمة في مجموعة المواد. إذ يتبين أنه كانت ثمة نزاعات وخلافات سابقة متعلقة بلياقة أسلوبها في التواصل مع المديرين. على سبيل المثال، تلقت أول إنذار كتابي في مايو 2011 بسبب إبداء سلوك غير مهذب ومهين تجاه مديرها آنذاك (نعتته بأنه "*مدير عديم القيمة*" بصوت عالٍ)، وتأخرها عن العمل بشكل متكرر. لقد رأينا أيضًا أدلة على إجراء التظلم الذي أجرته المدَّعَى عليها في نوفمبر 2018، بعد مشاجرة بين المدعية ومديرها المباشر آنذاك، عادل أيوب شيخ. وقد أدى ذلك إلى تلقي المدعية إنذارًا شفهيًا آخر بسبب سوء السلوك البسيط. ومن الجدير بالذكر أن بيان إجراء التظلم يتضمن انتقاد المدعية لإدارة مديرها، واعترافها برفع صوتها، بالإضافة إلى طلب مريم النصر من المدعية تلقي تدريب للسيطرة على انفعالاتها.

57. ومع ذلك، كانت تقييماتها حتى عام 2019 جيدة نسبيًا في العادة. إذ حصلت على تقييم في المستوى 4 في العامين 2018 و2019.وقد ذكرت المدعية أنه في عام 2019، منحها مديرها المباشر آنذاك، السيد أندرو كوالسيث (الرئيس التجاري للمجموعة)، تقييمًا في المستوى 4 في تقييمها لعام 2019، الذي تأكد في 3 مارس 2020 وكان مستندًا إلى مؤشرات أدائها الرئيسية. تبين رسالة البريد الإلكتروني المرسلة بتاريخ 3 مارس 2019 أن السيد كوالسيث ومديرًا آخر قد اتفقا على خطة تطوير لمساعدتها على الاستعداد للترقية إلى منصب مديرة. وتقول المدعية إنه في اجتماع حضرته السيدة الكواري رئيسة الموارد البشرية للمجموعة أشارت إلى أنها تراها مؤهلة للترقية. وتبين أيضًا رسالة البريد الإلكتروني المرسلة بتاريخ 3 مارس 2020 من السيد كوالسيث أن خطة التطوير تضمنت العمل على المهارات الوظيفية مثل بذل العناية التجارية الواجبة والمهارات السلوكية (القيادة وما إلى ذلك). وذُكر أنهما اتفقا على أنها قد حققت هدف خطة التطوير، وأنهما اتفقا على استعدادها للترقية إلى منصب مديرة.

58. أدلت السيدة كواري بإفادتها أمامنا، فقالت إن ما أخبر به السيد كوالسيث المدعية كان أنها إذا استمرت في التطور حسب خطة تطويرها فستتم ترقيتها. لكنها أنكرت أنها أخبرت المدعية بأن ذلك وعد، وقالت إنها كتبت إلى المدعية تقول إنها تتفهم شعورها بالإحباط من التأجيل، وتطلب منها مساعدتها على التفكير في الفرص المناسبة التي يمكنها التقدم إليها. وبناءً على طلب المدعية، كتبَت إلى السيد كوالسيث وقسم الموارد البشرية بعد أن تركت هذا الفريق تطلب ردًا بالسبب الذي لم تترقَّ المدعية من أجله، وتلقت ردًا بأن أهداف التطوير لم تتحقق بعد، لذا فالمدعية لم تكن مستعدة بعد للترقية (لم نرَ دليلاً على هذا الرد، ولا يبدو أنه يتفق مع الإفادة الواردة في تقييم السيد كوالسيث المذكور في رسالة البريد الإلكتروني المرسلة بتاريخ 3 مارس 2020 التي تفيد بأنها حققت أهداف التطوير).

59. قدمت المدعية مزيدًا من التساؤلات عن الترقيات، لكننا سمعنا إفادة قد قبلناها بالفعل مفادها أنه خلال جائحة كوفيد 19 تم تعليق جميع خطط الترقية ونحوها. إلا أنه في عام 2020 اقترحت السيدة الكواري على المدعية أن تفكر في الانتقال إلى قسم آخر، وهو ما حدث في النهاية.

<u>الانتقال إلى قسم الإستراتيجيات</u>

60. انتقلت المدعية في فبراير 2020 مع الاحتفاظ برتبتها من القسم التجاري إلى قسم الإستراتيجيات في منصب مديرة مساعدة مجددًا. وقد اختلف الطرفان على أسباب هذا الانتقال مع الاحتفاظ برتبتها. تقول المدَّعَى عليها إن ذلك كان بسبب استمرار توتر علاقاتها مع الزملاء، ولتحظى ببداية جديدة؛ ورأت المدعية في ذلك فرصة لتعلم مهارات جديدة.

61. تلقت المدعية في يونيو 2020 تقييمًا في المستوى 3 في مراجعة نصف العام، وهو ما يُعَد درجة متوسطة، لكنه أقل مما حصلت عليه في السنوات السابقة. تحدث إليها مديرها المباشر الجديد في قسم الإستراتيجيات، السيد مارك دارووود، عن ذلك الأمر، وبحسب ما ذكرته المدَّعَى عليها، فإنه قد أوضح لها بالتفصيل ما أدى إلى هذا التقييم. إلا أن المدعية لم تقبل وجود أي خطأ أو نقص في أدائها، وقالت إنه كان ينبغي ترقيتها إلى منصب مديرة تنفيذية في قسم الإستراتيجيات. وقالت إن هذا كان وعدًا أو استحقاقًا، بناءً على تقييم السيد كوالسيث، مديرها السابق في القسم التجاري، والوعد المزعوم بالترقية في غضون عام (الوعد الذي نفته المدَّعَى عليها على لسان السيدة كواري).

62. كانت العلاقة بين المدعية ومديرها المباشر الجديد السيد دارووود متوترة. فكان يرى أنها تشتكي من عدم كفاءة الزملاء وترفض الالتزام بتعليماته، في حين أنها كانت ترى أنه يضايقها ويتنمر عليها. ادعت المدَّعَى عليها على الرغم من عدم تقديم وثائق أو تفاصيل أن السيد دارووود قد تقدم بتظلم ضد المدعية إلى قسم الموارد البشرية. وقد تقدمت هي الأخرى بتظلم ضده. لا يتبين لنا ما إذا كان ثمة أي تظلم

رسمي من السيد داروود؛ وإذا كان الأمر كذلك فبأي ترتيب حدث ذلك، بينما أفادت المدعية بأنها لم تكن على علم بأي تظلم من السيد داروود (كان من الممكن أن يتبين هذا الأمر إذا تم الامتثال للتوجيهات التي تشترط التسلسل الزمني للأحداث والكشف عن جميع الوثائق التي تم الاستناد إليها). على أي حال، فقد رأينا دليلاً على أن قسم الموارد البشرية حاول القيام بدور الوساطة وتنفيذ خطة عمل لتطوير مهارات التعامل مع الآخرين لدى المدعية. وكانت حجة المدَّعَى عليها أن ذلك لم ينجح.

63. كان ثمة خلاف في هذه النقطة على ما حدث مجددًا. إذ قالت المدعية إنها تحدثت إلى قسم الموارد البشرية، وقدمت ادعاءات بشأن سلوك مديرها المباشر معها، لكن هذه الادعاءات لم تتم متابعتها كما ينبغي؛ وقالت أيضًا إنها لم تكن على علم بأي شكوى ضدها من السيد داروود.

64. ونظرًا إلى عدم وجود توثيق كافٍ للعملية، فليس من الواضح تمامًا ما إذا كانت المدَّعَى عليها تنظر في الشكاوى المنفصلة بشكل منفصل. وبقدر ما يمكننا التأكيد، يبدو أنه كانت ثمة محاولة للوساطة غير الرسمية، وأن المدَّعَى عليها ظنت أن التوترات الأولية بين المدعية والسيد دارود قد تم حلها من خلال عملية مصالحة رتبتها السيدة كريستينا روكسانا دوبروتا في 27 يونيو 2020.لكن يبدو أن المدعية لم ترَ أن الأمور قد حُلت كما ينبغي. قالت المدعية إنها قدمت شكوى أخرى ، لكن المدَّعَى عليها قالت إن المدعية لم ترد على رسالة بريد إلكتروني من السيدة كريستينا روكسانا دوبروتا بتاريخ 13 أغسطس 2020 تطلب فيها منها تقديم دليل لدعم ادعاءاتها في هذا الصدد. ونرى مجددًا عدم كفاية الأدلة الموثقة حتى نتمكن من الوصول إلى استنتاج قاطع في هذا الشأن.

65. غير أنه في 1 أبريل 2021 تقدمت المدعية بتظلمَين آخرين عبر عنوان البريد الإلكتروني الخاص بـ "تظلمات مجموعة أوريدو". يتعلق التظلم الأول بما وصفته بالمعاملة المجحفة والقائمة على التمييز لأكثر من عام من مديرها المباشر السيد داروود. أما التظلم الثاني فهو شكوى مما وصفته بأنه تقييم مجحف منه، وهو ما تعتقد أنه الأساس الذي لم تتم ترقيتها بناءً عليه. وقد تناولت كل تظلم على حدة.

66. في 8 أبريل 2021، أرسلت المدعية أيضًا رسالة بريد إلكتروني إلى السيدة الكواري تطلب منها المساعدة على الحصول على ما كانت تراه ترقية مستحقة عن جدارة.

67. في ما يتعلق بالتظلم الأول للمدعية بأنها تعرضت للتعامل المجحف بعدم ترقيتها والذي كان نتيجة لطلبها الترقية، كانت المرفقات في شكل شرائح عرض تقديمي توضح كيف أنها -من وجهة نظرها- تحقق مؤشرات الأداء الرئيسية التي تؤهلها للترقية.

68. كان زعم المُدَّعيَة في هذه المسألة -وهو ما أنكرته المدَّعَى عليها- أنه نتيجة لإصرارها على استحقاقها الترقية، بدأ مديرها السيد داروود في مضايقتها وخلق بيئة عمل عدائية. وذكرت في مرافعتها أنها تعرضت للتعامل بطريقة غير إنسانية، وللتنمر والصراخ في وجهها، وتمت معاملتها بطريقة عنصرية. لكنها قالت إنها واصلت العمل لدى المدَّعَى عليها، لأن هذا كان مصدر دخلها الوحيد. واستمرت في تمسكها بأهليتها للترقية.

69. أما تظلمها الثاني فكان يتعلق بادعائها أنها تعرضت للتنمر والتمييز من السيد داروود. ودعمت ذلك بشرائح عرض تقديمي بعنوان "*الدليل على قيام مديري المباشر مارك هنري [السيد داروود] بالتنمر والتمييز في مكان العمل*". وكانت هذه الشرائح صعبة القراءة إلى حد ما، لكن الادعاءات كانت على النحو الآتي:

i. ظل السيد داروود يهددها ويخبرها بأنه سيعطيها درجة أقل في مراجعة نصف العام. وادعت أنه أكمل مراجعة نصف العام، لكنه أبقاها مفتوحة حتى يستمر في التنمر عليها وتهديدها. وفي ديسمبر 2020، قالت إنه أخبرها أن مؤشرات أدائها الرئيسية كانت "*على المسار الصحيح*"، لكنه قيَّمها بعد ذلك معطيًا إياها 3. وكانت تتساءل لماذا سمح له قسم الموارد البشرية بشكل استثنائي من بين الرؤساء التنفيذيين بعدم تقديم ملحوظات مراجعات نصف العام.

ii. مارس السيد داروود تمييزًا ضدها في ورش عمل الإستراتيجيات من خلال تمييز حضورها بوصفه اختياريًا في الاجتماع (الذي يبدو أنها حضرته)، وعدم تقديرها على العمل خلال إحدى العطلات لمشاركة "إجراءات محضر الاجتماع" بشأن بطاقة درجات التقييم، ومشاركتها فقط مع رئيس قسم الإستراتيجيات وليس مع الرؤساء التنفيذيين الآخرين.

iii. "*يصب مارك غضبه عليّ كلما رآني أتواصل مع إدارات مجموعة أوريدو، أو أشارك مع الشركة المشغلة. وفي ما يأتي أدلة على عدم رغبته في أن أشارك*": إلا أن الوثائق التي عُرضت في الشريحة لا تحتوي على أي دليل على أي غضب أو رد فعل سلبي آخر من السيد داروود.

iv. شكوى عن عدم الاحترام في تعاملات السيد داروود بخصوص الميزانية. على الرغم من أنه حسب كلام المدعية قد تولت أمر ميزانية الأقسام حتى منتصف أغسطس 2020 عندما استُبعدت منها بعد شكواها من ضغط العمل، فإن السيد داروود سألها مرة أخرى عن الميزانية في يناير 2021، وهو ما رأته عدم احترام لعملها. ولدعم هذا الادعاء، عرضت بريدًا إلكترونيًا مرسلاً منه في 23 سبتمبر 2020 يقول فيه إنه لمن المؤسف أن المدعية لم تحضر اجتماعًا كانت قد طلبته بشأن شكاوى أعباء العمل التي تشعر بها، ما يبدو له بأنه يشير إلى أنها ينبغي أن تتوقف عن العمل في ميزانية الأقسام، وأن ترسل المواد التي تناولتها في اجتماع سابق إلى شخص يُدعى مها زغلول. إلا أنه أرسل بريدًا إلكترونيًا في 12 يناير

2021 إلى المدعية والسيدة زغلول يقول فيه (للمدعية) إنه لن يصدق على تجديد عقد من أي نوع حتى يفهم ما كان يجري في الإنفاق والميزانية، ويطلب من السيدة زغلول الوقوف على حقيقة الإنفاق الزائد في الميزانية، والتأكد من أن لديهم بالفعل مبلغًا كافيًا لتغطية كامل مبلغ هذا العقد.

v. رفعت المدعية شكوى إلى السيدة زغلول بشأن البائعين الذين لم يتقاضوا أموالهم وسألوا المدعية عن عدم حصولهم على أموالهم منذ يوليو 2020، عندما انضمت السيدة زغلول إلى القسم. لكن السيدة زغلول لم تجب؛ قائلة إنها تعمل لدى السيد داروود وليس لدى المدعية. وادعت المدعية في تظلمها أن سبب ذلك هو أنها رأت السيد داروود يعامل المدعية بشكل سيئ، ففعلت الشيء نفسه.

vi. وجاء في ادعائها أن السيد داروود كان يخص شخصًا يُسمى ضحى بالأعمال المحببة، و*"يعاملني بغضب كلما أتناقش بصراحة"*، وأنه

> *يمارس تمييزًا ضدي، ويفعل ما يصب في مصلحته هو بدلاً من مصلحة مجموعة أوريدو، خاصةً عندما قمت بالتصعيد ضده لأول مرة إلى قسم الموارد البشرية فأصبح أكثر عداءً، ويحاول أن ينسب كل الأعمال الجيدة إلى نفسه ولضحى، ويعمل على إقصائي.*

كان ثمة مزيد من التفاصيل عن المعاملة المزعومة الأكثر تفضيلاً لضحى، والادعاءات بأن ثمة أعضاءً (غير محددين) من الفريق قد شهدوا ذلك. يحتوي هذا الجانب من الشكوى على تذييل [المجموعة 106]: "رسالتي: إلى متى يجب عليّ تحمل المعاملة بإجحاف ومن دون احترام؟"

vii. "*مارك وتنمره اليومي علي – الدليل*": إلا أن الأدلة المقدمة كانت ادعاءً بأن السيد داروود قد صرخ في وجه شخص آخر (يُدعى سويكار) من شركة أخرى، وألغى اجتماعًا خارجيًا حتى وضحت له سلطة الشخص الذي تم ترتيب الاجتماع معه (شخص يسمى جون هال) للتحدث معه. وكان "*الدليل*" بريدًا إلكترونيًا من السيد هال إلى السيد هاروود يوضح فيه سلطته في تمثيل شركته في المناقشات مع المدَّعَى عليها.

viii. اختتمت المدعية شرائح التظلم بشريحة تقول "*وفي نهاية الأمر توقفت ترقيتي -كما يعلم قسم الموارد البشرية- بسبب جائحة كوفيد 19، وأتمنى أن يساعدني القسم ويدعمني ويستطيع أن يصلح الأمور إن أمكن*"، وشريحة أخيرة تعرض رسائل بريد إلكتروني بتعقيبات إيجابية للغاية جاءت من دون طلب من عدد من الأشخاص على مدار عامي 2020 و2021.

70. كما يتبين مما رأينا أعلاه، ثمة كثير من التداخل بين التظلمين المنفصلين على ما يبدو. وكان من الصعب حقًا التمييز بينهما. إلا أن الادعاءات المقدمة لم تكن متطابقة. كما أن حجة المدعية هي أن تظلمها الثاني المتعلق بالتمييز لم يُنظر فيه قط. ولكن في 8 أبريل 2021، كتبت السيدة دوبروتا إلى المدعية تعرب عن شكرها على إخبارها باسم مدربها المفضل لجلسة "التوافق"، لذا يبدو أن قسم الموارد البشرية قد اتخذ بالفعل خطوات لمعالجة المشكلات التي أثارتها (وأثارها السيد دارووود أيضًا وفقًا للمدَّعَى عليها) بخصوص علاقتهما، وإن كان ذلك بطريقة غير رسمية وعن طريق الوساطة. ونشير إلى أنه لم يتم تقديم أي مستندات من قبل المدَّعَى عليها لدعم تأكيدها على أن السيد دارووود قد اشتكى من المدعية، أو أن تظلم المدعية السابق بشأنه قد تم سحبه كما ادعت المدَّعَى عليها. ونشير أيضًا إلى أنه لا يوجد دليل على أي محاولات رسمية للنظر في ادعاءات المدعية بشأن التنمر والتمييز.

71. وتقول المدَّعَى عليها إنه في محاولة منها لحل النزاع بين المدعية والسيد دارووود، عُيِّن لها مدير مباشر جديد، وهو السيد رينيه هاينتز وارنر. ومن الأهمية بمكان أنه ما من شاهد استطاع أن يذكر بالتحديد متى تم تغيير هذا المدير المباشر، ما تبدو أهميته عندما يتعلق الأمر بمن الذي كان مسؤولاً عن درجات تقييم أدائها.

72. تلقت المدعية في 28 سبتمبر 2021 مراجعة نصف عام أخرى وتقييم أداء كان ضعيفًا جدًا (على الرغم من أنه لم يحتوِ -على الأقل في النسخة التي عُرضت علينا- على درجة تقييم رسمية). دار التقييم السلبي حول ما ذُكر أنه يتعلق بأنماط فهم المدعية والتوجه المستقبلي للأعمال، بما في ذلك شبكة العلاقات ونموذج العمل، وما وُصف بأنه ضعف في "*المهارات الشخصية في وضع الإستراتيجيات*" وتضمن بوجه عام سرعة الشكوى وافتراض "*سوء النية*" من الزملاء. وفي ما يأتي بيان الملخص الوارد في نهاية هذا التقييم:

لكي تستمر خديجة في دورها، يجب البدء في عمل تغييرات جوهرية في كل من السلوك، والقدرة على أن تصبح عضوًا في فريق، ومجموعة المهارات الإستراتيجية. ويوجد في وقتنا هذا فجوة واسعة بين ما يجب توقعه من مدير مساعد في إستراتيجيات المجموعة -الذي يُعَد دورًا رفيعًا- والقيمة الفعلية المقدمة. ولذا يبدو أن إدارة الإستراتيجيات لا تناسب مهارات خديجة بشكل جيد، وتنبغي مراجعة ما إذا كان لدى شركة أوريدو أوضاع أنسب لكل منهما.

73. على الرغم من عدم إرفاق درجة تقييم أداء بهذه المراجعة المنعقدة في 28 سبتمبر 2021، فقد ذُكر في الوثيقة أنه تم اعتماد خطة أداء، وهو إجراء مخصص للأداء الذي تصل درجته إلى 2 أو أدنى. وصفت المدعية شعورها "*بالصدمة*" من مستوى التقييم المتدني للغاية في المراجعة، على الرغم من تلقيها في السابق تقييمات مرتفعة من مديرين آخرين. ورأت المدعية كلاً من تقييم نصف العام من السيد دارووود وتقييم نهاية العام من السيد وارنر مجحفَين.

74. أما حجة المدَّعَى عليها أنه بينما يُطلب عادةً من الموظف الحاصل على تقييم أداء ضعيف مثل ذلك أن يغادر الشركة، كنا حريصين على إيجاد حل بديل في حالة المدعية بسبب سنوات خدمتها الطويلة، ونذكر أنه في 28 يوليو 2021 عُرض عليها التفكير في عدد من الوظائف الشاغرة على نفس درجتها الحالية؛ مدير مساعد. إلا أنها رفضت الوظائف الشاغرة التي عُرضت عليها، وأصرت على أنها كان لا بد أن تُعرض عليها الترقية.

75. تواصل مدير الموارد البشرية السيد فراس المصري معها في اليوم نفسه الذي أُرسلت فيه خطة الأداء إلى المدعية، واقترح شفهيًا عليها أن بإمكانها التفكير في مغادرة العمل لدى المدَّعَى عليها طوعًا. وأفاد السيد المصري أن ذلك كان بسبب أن مراجعة نصف العام الخاصة بها كانت ضعيفة، ما جعلها تخضع لإدارة الأداء، وقصد بذلك أنه من المرجح أن تُطلب منها مغادرة الشركة في الوقت المناسب. لذا أرادت المدَّعَى عليها منحها فرصة للاستقالة وحصولها على صفقة أفضل بدلاً من احتمالية إنهاء عملها بسبب ضعف الأداء. وبحسب ما روته المدعية، أنها خُيرت بوضوح بين الاستقالة أو الفصل، ومُنحت مهلة قصيرة جدًا لتقرر ما ستفعله. وقد قيل لها إنها إذا استقالت، فستتلقى 496,500 ريال قطري بالإضافة إلى أجر ثلاثة أشهر بدلاً من الإخطار، أي 734122 ريالاً قطريًا إجمالاً. أو بدلاً من ذلك -حسبما قيل- سيكون من المرجح أن يتم فصلها وأن تتلقى 496,500 ريال قطري فقط. وقالت إنها أمهلت ساعة واحدة فقط لتفكر في الخيارين. لكن المدعية أشارت إلى أنها تود البقاء في عملها لدى المدَّعَى عليها، لذا طلبت من السيد المصري أن يقدم إليها النقاط التي عرضها عليها كتابةً.

76. أرسل السيد المصري في صباح 6 أكتوبر 2021 بريدًا إلكترونيًا إلى المدعية ينص على خيارات صفقة الخروج التي بيَّنها لها. وشملت الصفقة راتب مدة الإخطار، وصرف بدل الإجازات، ومبلغ خطة الحوافز طويلة الأجل موزعًا بالتناسب (أرقام الحوافز طويلة الأجل المُقدَّرة)؛ وخيار الحصول على راتب ثلاثة أشهر إضافية.

77. تلقت المدعية في اليوم نفسه بريدًا إلكترونيًا من سيدة تُدعى فينيتا كوشي تبين لها شروط منصب رئيس تكنولوجيا في المالديف، وهذا ما جعل المدعية تفهم أنها ترقى إلى هذا المنصب الذي عُرض عليها، أو على أي حال فهو منصب متاح لها وهي مناسبة له. وقالت إن هذا يبين أن تقييمات "*الأداء الضعيف*" لم تكن حقيقية، لأن في ذلك تضاربًا بين تصرفات المدَّعَى عليها بعرضها ترقيات على المدعية في الوقت نفسه الذي هددت فيه بفصلها (أفادت السيدة الكواري أن ذلك لم يكن عرضًا لمنصب وإنما هي مجرد المناصب التي يمكنها التفكير فيها، وأفاد السيد المصري أنه كان يعرض عليها خيارًا مغريًا ماديًا حتى تغادر، لأن ذلك كان يبدو نتيجة مرجحة على أي حال).

78. قالت المدعية إنها كانت متأكدة من أن صاحب عملها أراد التخلص منها: وذكرت يومًا -قبل أن تأخذ إجازة مَرضية- جاءت فيه إلى العمل لتجد درج مكتبها مفرغًا، ومتعلقاتها الشخصية مبعثرة في كل مكان،

ما أشعرها بالضيق والمهانة. وقالت إنها شعرت بأن وجودها في العمل يشعرها بالتوتر، ما أثر سلبًا في صحتها، ولذا توقفت عن الحضور إلى العمل في 11 أكتوبر 2021 ولم تعد من بعدها.

79. وقدمت عددًا من التفسيرات لسبب توقفها عن الحضور إلى العمل.

80. تقول المدعية أولاً إن التوتر الذي سببه هذا الموقف أثر في صحتها، وبدأت تعاني متلازمة القولون العصبي، ما دفعها إلى الابتعاد عن العمل. ونقبل أن التوتر الذي تحملته المدعية يمكن أن يتسبب لها في الإصابة بمرض خطير على صحتها. إلا أننا لم نرَ دليلاً على أنها أخطرت صاحب العمل بأنها في إجازة مَرضية أو أنها تحتاج إلى أي رعاية طبية، إلا شهادة مَرضية بأنها تعاني "*متلازمة القولون العصبي وعسر الطمث الشديد*" تخوّل حصولها على إجازة مَرضية في 11 و12 أكتوبر 2021.

81. أما الادعاء الثاني الذي أثارته المدعية هو أنها خلال مدة غيابها، كانت تمارس ما وصفته بأنه "*حقها في العمل عن بُعد*" بصفتها موظفة لم تتلقَّ لقاح كوفيد 19. وقالت المدعية إنها بعد إجازتها المرضية "*استمرت في العمل عن بُعد حسب تعليمات الشركة المدَّعَى عليها*"، الأمر الذي تقول إنه كان استحقاقًا للعاملين الذين لم يتلقوا لقاح كوفيد 19.

82. ولكننا لا نقبل هذا التفسير. إذ لم نرَ أي تعليمات من المدَّعَى عليها بأن المدعية يجب أن تعمل من المنزل. وكانت حجة المدَّعَى عليها أنه لم تكن ثمة تعليمات أو استحقاق للعمل من المنزل. بل كانت ثمة تعليمات منصوص عليها في أمر العودة إلى العمل الصادر من المدَّعَى عليها الذي تم تقديمه في الإفادة، وهي أن الموظفين الذين لم يتلقوا لقاحاتهم بالكامل عليهم أن يقدموا إما اختبارًا سلبيًا للمستضد السريع لا يكون قد مضى على إجرائه أكثر من 24 ساعة قبل الدخول، أو نتيجة سلبية لاختبار PCR لا يكون قد مضى على إجرائه أكثر من 72 ساعة قبل الدخول، وستكون نتائج الاختبار صالحة لمدة أسبوع واحد، وعليهم تقديمها إلى موظفي أمن الموقع يوميًا ليتمكنوا من الوصول، وأخيرًا والأهم من ذلك أن

الموظفين والمستشارين الذين لم يقدموا اختبار المستضد السريع أو اختبار PCR ***لن يُسمح لهم بالدخول إلى مواقع شركة أوريدو*** [مميزة باللون الأحمر في النسخة الأصل] *وستُخصم أي أيام غياب بسبب المنع من الدخول من رصيد الإجازات السنوية. وإذا استُنفد رصيد الإجازات السنوية، فستُعَد هذه الأيام إجازة غير مدفوعة الأجر.*

83. لم يكن من الممكن بعض الشيء تفسير ذلك على أنه أحقية أو تعليمات عامة للموظفين غير الحاصلين على اللقاح بالعمل من المنزل.

84. وإن التفسير الثالث الذي قدمته المدعية والذي بدا جليًا لنا أنه التفسير الحقيقي، هو أنها كانت مستاءة من إشارة السيد المصري إلى أن المدَّعَى عليها تريد منها المغادرة وأصابها بالضيق الشديد. وقالت إنها لم تعد إلى العمل لأنها اعتقدت أنها إذا فعلت ذلك، فسيتم فصلها على الفور. ولم تكن تعرف ماذا ينبغي لها أن تفعل، وشعرت باليأس وتوقفت عن القدوم إلى العمل. لكنها لم تشرح هذه المشاعر للمدَّعَى عليها، على الرغم من أنه من الواضح أنها كان يجدر بها أن تحاول فعل بذلك.

85. أما زعم المدَّعَى عليها فهو أنه بعد انتهاء صلاحية الشهادة المَرضية التي تخول الغياب يومي 11 و12 أكتوبر 2021، تغيبت عن العمل دون سابق إخطار لمديرها، واستمر هذا الغياب حتى 8 ديسمبر 2021.ودليلاً على ذلك، عرض لنا السيد المصري رسائل البريد الإلكتروني والرسائل النصية التي أرسلها إلى المدعية يطلب منها الاتصال به. ونحن نقبل أنها لم تتلقَّ رسائل البريد الإلكتروني (لأنها لم تستطع تلقي رسائل البريد الإلكتروني الخاصة بالعمل في المنزل، وفي وقت ما غير محدد تم حظر بريدها الإلكتروني الخاص بالعمل).

86. تقول المدَّعَى عليها إنها حظرت حساب البريد الإلكتروني للمدعية بعد استمرار غيابها وعدم ردها على المراسلات، فافترضت أنها تركت العمل لدى المدَّعَى عليها. وهذا أمر مفهوم نظرًا إلى غياب المدعية الطويل وغير المبرر، ولكنه لا يوافق القرار اللاحق الذي صدر في 8 ديسمبر 2021 بفصلها (وهو أمر يختلف عن قبول استقالة مفترضة). وذكرت المدَّعَى عليها أن هذا كان لحماية سرية المعلومات الإستراتيجية للشركة التي قد يشتمل عليها حساب بريدها الإلكتروني. ولم يتمكن أي من الطرفين من إخبارنا بتاريخ حظر حساب بريدها الإلكتروني.

87. ومع ذلك، عُرضت لنا رسائل نصية بتاريخ 18 و27 أكتوبر 2021 من السيد المصري إلى المدعية، ولم نر سببًا يمنعها من استلامها. أعرب السيد المصري في الرسالة الأولى عن قلقه عليها، وسأل عن سلامتها لأنها لم تعد من الإجازة المَرضية، وطلب منها إخباره عما إذا كانت بخير. وكانت الرسالة الثانية سؤالاً إضافيًا، لكنه أضاف أيضًا أن التغيب عن العمل دون سبب مشروع من شأنه الخضوع لإجراء تأديبي. وختم قائلاً، "*الرجاء الرد عاجلاً. شكرًا لك*".

88. تقول المدعية إنها لم ترد على الرسائل النصية لأنها كانت مقتنعة بأنها إذا اتصلت بالمكتب هاتفيًا، فستُطلب منها الاستقالة مرة أخرى.

89. أرسل السيد المصري رسالة نصية أخرى (باللغة العربية، المجموعة p308) في 11 نوفمبر 2021 محذرًا المدعية من أنها إذا لم تحضر إلى المكتب، فستكون العواقب وخيمة. وذكر السيد المصري أن هذه الرسالة أُرسلت لأنهم كانوا قلقين عليها وأرادوا منحها فرصة لتبرير غيابها. لكنها لم ترد.

90. في 8 ديسمبر 2021، أرسلت السيدة الكواري، رئيسة قسم الموارد البشرية للمجموعة، بريدًا إلكترونيًا إلى المدعية، نصه كما يأتي:

الموضوع: الفصل من أوريدو

عزيزتي خديجة،
يؤسفني أن أبلغك أن الإدارة قد قررت إنهاء خدماتك بسبب تغيبك عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متتالية منذ 17 أكتوبر 2021.

والغرض من هذا الخطاب هو تأكيد فصلك من خدمات أوريدو بدءًا من 1 نوفمبر 2021.

نشكرك على الإسهامات التي قدمتها خلال مدة عملك لدينا، ونتمنى لك كل التوفيق في مهامك المستقبلية.

91. لم يكن هناك تفسير -سواء في الخطاب أو أمامنا- لسبب اختيار تاريخي 17 أكتوبر و1 نوفمبر 2021.توضح وثيقة الدفعة النهائية أن كل ما تقاضته المدعية عند إنهاء عملها كان مقابل 22 يومًا من رصيد إجازاتها، ويبلغ 64,128.65 ريالاً قطريًا. وفي 20 يناير 2022، تلقت بريدًا إلكترونيًا من السيد المصري لإبلاغها بأنها لن تحصل على مقابل مدة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر وأن "*مدفوعات الحوافز طويلة الأجل غير منطبقة*".

92. والأمر الذي يُعَد دليلاً أمامنا هو أن السيد المصري قد قبل أن عمل المدعية "*من المرجح*" أن يتم إنهاؤه بسبب الأداء الضعيف على أي حال، ولكن تم إنهاؤه في الواقع لأنها توقفت عن القدوم إلى العمل دون تفسير أو عذر معقول لأكثر من 7 أيام، وتوقفت عن التواصل مع المدَّعَى عليها.

<u>الأساس الذي تستند إليه دعوى المدعية</u>

93. لم يكن من السهل تحليل أسباب الدعوى المقامة من المدعية.

94. يبدو من "*الملحوظة الشارحة لأسباب الدعوى*" التي قدمتها المدعية أن الدعاوى المقدمة هي على النحو الآتي:

i. **"الافتراء الخبيث" بشأن غياب المدعية وقرار فصلها ظلمًا**

أشير إلى أن المدعية كانت غائبة عن العمل إما بسبب تعليمات أو ظروف سببتها المدَّعَى عليها، ولم يكن من العدل فصلها بسبب هذا الغياب، في الظروف التي رأت فيها بعض أطراف الشركة على الأقل أنها جديرة بالترقية وأرسلت إليها فرص عمل محتملة. وكانت هذه دعوى إما من أجل العودة إلى العمل أو تقاضي الأجر عن المدة التي لم يُسمح لها بالعمل فيها، (تمت صياغة هذه الدعوى بموجب المادة 64 من قانون العمل القطري، لكننا وجدنا أن هذا ليس له تطبيق منفصل على هذه القضية).

ii. **أن قرار الفصل كان مخالفًا لمبدأ المساواة**

يبدو أن هذه الدعوى تستند إلى المادة 34 من الدستور القطري التي تنص على "*المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة*"، وهو مبدأ تم ادعاء الإخلال به بفصل المدعية دون الالتفات إلى حقوقها أو مساواتها ببقية موظفي الشركة ممن هم في ظروف مماثلة. كذلك قد تكون مستندة إلى المادة 15 من اللائحة والحق في عدم التمييز.

إن الدعوى التي تستند إلى الدستور القطري في "المساواة العامة في الحقوق والواجبات" لا تقع ضمن ولايتنا القضائية؛ راجع المادة 25أ من اللائحة. وتحظر المادة 15 من اللائحة التمييز على أساس سمات شخصية محددة. لقد نظرنا في ادعاء المدعية بأن السيد داروود قد عرضها للتمييز العنصري بموجب المادة 15 وتناولنا هذا الجانب من القضية على هذا الأساس.

iii. **أن الفصل كان ظالمًا ومعيبًا بسبب سوء استخدام السلطة**

لا يوجد حق قانوني من شأنه أن يمنع الفصل ظلمًا بموجب اللائحة. إلا أن ثمة عقوبات معينة منصوصًا عليها في جدول اللائحة (الموضح في الفقرة 8 أعلاه) في حال عدم تقديم عقد يوضح تفاصيل الإجراءات التأديبية المطبقة في مكان العمل ذي الصلة، وعدم الامتثال للإجراءات. ويُعَد فرض هذه العقوبات من عدمه مسألة تخص مكتب معايير العمل وليس هذه المحكمة.

iv. **دعوى واضحة تستند إلى القانون المصري للوصول إلى ملفات المدعية والتقارير السنوية**

لم نضع هذه الدعوى في الحسبان لأننا لا نفهم كيف يمكن إنفاذ دعوى تستند إلى القانون المصري أو إجراءاته في هذه المحكمة التي تستند ولايتها القضائية إلى قانون مركز قطر للمال.

تختلف إجراءات مركز قطر للمال عن تلك المتبعة في محاكم دولة قطر أو غيرها، مثل ممارسات المحاكم المصرية التي تعتمد على تعيين مقيِّم مستقل أو خبير محاسبي، بناءً على طلب المدعية.

ثمة إجراء تحقيق منصوص عليه في الجزء 12 من اللائحة، لكن استخدامه ليس إلزاميًا، وقد اختارت المدعية عدم استمرار شكواها المقدمة أمام مكتب معايير العمل، لذلك نظرنا في دعاويها وفق قانون مركز قطر للمال وإجراءاته.

v. **الدعوى بأن المدعية كانت مستحقة الحصول على بدل الإخطار**

وهي دعوى للحصول على بدل إخطار بقيمة شهرين، استنادًا إلى المادة 49 من قانون العمل القطري، وتعويض عن عدم إخطارها بفصلها. إننا لا نرى أن البت في مسائل قانون العمل القطري يقع ضمن ولايتنا القضائية، بمقتضى المادة 25أ من اللائحة. ومع ذلك، فقد نظرنا في المطالبات بدفع بدل الإخطار بموجب شروط العقد واللائحة.

vi. **استحقاق مكافأة نهاية الخدمة**

ذكرنا أن هذا استحقاق يخص المواطن القطري بموجب قانون العمل القطري، ضمن حدود معينة. تنص المادة 54 على أن المبلغ يجب ألا يقل عن ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات العمل، إلا في الحالات المحددة في المادة 61 من قانون العمل القطري. طالبت المدعية بأحقيتها في هذا المبلغ مقابل 13 عامًا وشهر واحد و14 يومًا عملت فيها لصالح المدَّعَى عليها.

ونكرر أننا لا نَعُدُّ النظر في هذه الدعوى ضمن ولايتنا القضائية، ولم نرَ أساسًا لمثل هذه المدفوعات بموجب قانون مركز قطر للمال.

vii. **طالبت أيضًا بمبلغ مالي بموجب الخطة التعاقدية للحوافز طويلة الأجل** استنادًا إلى النقاط المجمعة خلال السنة وصولاً إلى 31 ديسمبر 2021، واستنادًا إلى النقاط التحفيزية الممنوحة بناءً على الأداء الجيد في عام 2019. وقد أوضحنا أسبابنا في عدم النظر في هذا الجانب من الدعوى بمزيد من التفصيل في الفقرات من 38 إلى 43 أعلاه.

viii. **طالبت المدعية بتعيين خبير محاسبي لتأكيد مبلغ التعويضات المستحق لها.**

يبدو أن هذا إجراء يستند إلى قانون دولة قطر. إذ إنه ليس إجراءً عاديًا في مركز قطر للمال، وقد شعرنا بالقدرة على تحديد قيمة التعويضات من دون تعيين خبير.

ix. **طالبت المدعية بتعويض عن الأضرار المعنوية والمادية التي لحقت بها نتيجة عدم ترقيتها على مدار 5 سنوات، و"تعرضها للتنمر المستمر والمعاملة العنصرية من مديرها المباشر"**، وقالت إنها تستند في دعواها إلى المادة 199 من القانون المدني رقم 22 لعام 2004.

كما أشرنا في الفقرة 7 أعلاه، يخضع التوظيف في مركز قطر للمال للائحة وأي شروط أكثر استحبابًا في العقد. ويُستثنى قانون دولة قطر من العمل بمقتضى المادة 25(أ) من اللائحة. ومن ثَم، لا يمكننا النظر في دعوى المدعية إلا بقدر ما يتعلق بأحكام اللائحة أو ينطوي على إخلال بالحقوق الممنوحة بموجب عقدها.

ومع ذلك، فقد رأت هذه المحكمة أن لها ولاية قضائية لمنح تعويضات عن "الضرر المعنوي"/ إيذاء المشاعر في القضايا المناسبة (في قضية *أروى زكريا أحمد أبو حمدية ضد بنك قطر الأول* [2022] QFC (F)7)، التي (على الرغم من أنها قيد الاستئناف حاليًا) تمثل الحالة الحالية لقانون هذه المحكمة، وقد نظرنا في دعوى المدعية عملاً بهذا المبدأ. في كثير من الولايات القضائية، على سبيل المثال في المملكة المتحدة، من الثابت أن بإمكان المحاكم منح تعويضات عن "*إيذاء المشاعر*" في حالات التمييز، ويسمح قانون دولة قطر بدفع التعويضات المعنوية. ونرى أن لنا ولاية قضائية لمنح مبلغ متناسب مع الضرر المعنوي في الظروف التي عانى فيها الأشخاص من الضغط والضيق نتيجة معاملتهم بشكل غير قانوني بما يتجاوز مجرد الضرر المالي أو المادي.

<u>صياغة الشكاوى المقدمة إلينا</u>

95. لقد عاملنا قانون اللائحة على أنه المرجع النهائي أو ضمان للحد الأدنى من المعايير، وبوصفه إطار عمل يتم من خلاله تحليل عقد العمل بين المدعية والمدَّعَى عليها. وكما ناقشنا أعلاه، فقد عاملنا السياسة وسياسات العمل الأخرى على أنها مضمنة في عقد المدعية عن طريق الإشارة إليها، لكننا وجدنا أن مزايا سياسة الحوافز طويلة الأجل ليست استحقاقًا تعاقديًا ناشئًا عن العقد. ولا تسري مصادر القانون الأخرى -إن وجدت- مثل القانون المصري، إلا على سبيل التشبيه أو بصفتها ذات تأثير تفسيري مقنع.

96. لقد سعينا إلى صياغة شكاوى المدعية في إطار استحقاقاتها التعاقدية بموجب العقد، وبموجب شروط اللائحة. وبصياغتها على هذا النحو، يبدو لنا أنه يمكن تلخيص دعاوى المدعية كما يأتي:

i. الدعوى بأنها تعرضت لتمييز عنصري غير قانوني مخالف للمادة 15 من اللائحة، بعدم ترقيتها بين عام 2017 وعام 2021 الذي تم فصلها فيه.

ii. الدعوى بأنها تعرضت لتمييز عنصري غير قانوني بتعرضها لمعاملة فظة وعدوانية ومجحفة من السيد داروود؛ مديرها المباشر في عام 2021.

iii. الدعوى بأنها "أُجبرت على ترك" مكان العمل وأنها قد طُلب منها و/أو سُمح لها بالعمل من المنزل، بما ينفي حدوث "*غياب غير مصرح به*" يبرر فصلها و/أو أن الفصل كان إجراءً تعسفيًا.

iv. الدعوى بأنها لم تحصل على راتبها كما ينبغي مقابل مدة الإخطار، وأنها يجب أن تحصل على تعويضات مادية ومعنوية بالنظر إلى هذه الإخفاقات المزعومة.

المناقشة

الدعويان الأوليان (1) و(2): هل تعرضت المدعية للتمييز غير القانوني؟

المادة 15 من اللائحة

97. إن التمييز على أساس العرق في سياق العمل أمر غير قانوني في مركز قطر للمال، بمقتضى المادة 15 من اللائحة. تنص المادة 15(1) -بقدر ما يكون الأمر جوهريًا- على:

(1) يقصد من التمييز لأغراض هذه اللوائح التفريق على أساس السمات الشخصية المتعلقة بـ ... العرق ... ما يكون له تأثير يتمثل في فرض أعباء أو التزامات أو أضرار على شخص بينما لا تُفرض على أشخاص آخرين، أو حجب أو تقييد الوصول إلى الفرص والمزايا والفوائد المتاحة لأشخاص آخرين بموجب اللوائح ...

98. تنص المادة 15(2) -بقدر ما يكون الأمر جوهريًا- على أنه لا يجوز لصاحب العمل:

(أ) رفض توظيف شخص أو رفض استمراره في عمله؛ أو (ب) التمييز ضد شخص في ما يتعلق بالعمل أو أي شرط أو حكم خاص بالعمل، بسبب ... عرق ... هذا الشخص...

99. تنص المادة 15(5) على أنه "*يتعين على صاحب العمل وضع السياسات والإجراءات التي تطبق متطلبات هذه المادة، ويجب عليه التأكد من أن موظفيه على علم بها*".

100. يبلغ الحد الأقصى للعقوبة المالية على مخالفة المادة 15 التي يمكن أن يفرضها مكتب معايير العمل 3,500 دولار.

نهج المحكمة في ادعاءات التمييز العرقي

101. بما أن هذه هي الدعوى الأولى المعروضة على هذه المحكمة تدعي وقوع إخلال بالمادة 15 من اللائحة، فقد رأينا أنه من المفيد تحديد نهجنا في النظر في الادعاءات الموضوعية الخاصة بالتمييز بموجب المادة 15(2).

102. ثمة مسألتان يتعين حلهما لإقامة دعوى التمييز العرقي بموجب المادة 15(2). أولاً، ما إذا كانت الوقائع المحددة التي تبلغ حد المعاملة السيئة أو الآثار السلبية التي يدعيها المدعي قد تم تحديدها. ثانيًا، ما إذا كانت الأعباء أو الالتزامات أو الأضرار، أو الفرص والمزايا والفوائد المحجوبة أو المقيدة قد فُرضت أو مُنعت (حسب الحالة) بسبب عرق المدعي.

103. تتمثل المرحلة الأولى في عبء إثبات الوقائع التي يمكن من خلالها للمحكمة أن تستنتج -في ظل عدم وجود تفسير كافٍ- أن أي فعلاً تمييزيًا غير مشروع قد ارتُكب يقع على عاتق المدعي. فإذا فشل المدعي في تحديد هذه الوقائع، فإن الدعوى تسقط.

104. ولكن كما هو الحال في ولايات قضائية أخرى، تدرك المحكمة أنه من الصعب أحيانًا على الشخص الذي يشكو من التمييز أن يشير إلى نظير مباشر يتم تفضيله عليه من أجل إثبات أن العرق كان عاملاً في أي ضرر عاناه. لذا، عندما يُبنى وقوع معاملة سيئة غير مفسرة ظاهريًا على الإفادة التي يمكن من خلالها للمحكمة أن تستنتج -في ظل عدم وجود تفسير كافٍ- أن فعلاً تمييزيًا غير مشروع قد ارتُكب، ينتقل حينها عبء الإثبات إلى صاحب العمل لشرح سبب (أسباب) معاملته المدعي ولإقناع المحكمة بأن العرق (أو أي سمة محمية أخرى) لم يكن له دور في تلك الأسباب. وتثبت الدعوى إذا لم ينجح صاحب العمل في تقديم الإثبات. وهذا هو النهج الذي اتبعته المحكمة العليا للمملكة المتحدة: راجع الحكم في قضية *هيوادج ضد مجلس جرامبيان الصحي* [2012] UKSC 37 في 25-32 الذي تم تأييده في قضية *مجموعة رويال ميل ضد ايفوبي* [2021] UKSC 33. هذه بالطبع ولاية قضائية مختلفة تطبق قاعدة مختلفة، لكننا نراها طريقة مفيدة في التعامل مع دعاوى التمييز في هذه الولاية القضائية.

105. تأخذ المحاكم مسألة إعلاء المساواة أمام القانون بكل جدية؛ لذا ففي حال تحديد معاملة مجحفة وغير مفسرة ظاهريًا، فإنها تمعن النظر في تبريرات صاحب العمل لهذه المعاملة من كثب. إذا لم تكن لدى

صاحب العمل سياسات عادلة تخص عدم التمييز أو كان لا يطبقها، فمن الممكن أن تستنتج المحكمة أن المعاملة المجحفة لشخص ما من إحدى الأقليات في مكان العمل معاملة تمييزية أيضًا. عندما لا يستطيع صاحب العمل أن يستدعي متخذ القرار للإدلاء بإفادته في ما يتعلق بقرار يُزعم بأنه تمييزي، ثمة احتمال بأن تستنتج المحكمة من هذا الأمر أنه لا يوجد سبب مقنع لذلك القرار. ولكن ليس بالضرورة أن تستنتج المحكمة استنتاجًا سلبيًا لمجرد عدم وجود سياسات ذات صلة، أو عدم إحضار متخذ القرار ذي الصلة للإدلاء بإفادته. ويُعَد استنتاج ما تراه المحكمة مناسبًا أمرًا خاصًا بها تقرره حسب الأدلة المقدمة أمامها في أي دعوى بعينها.

106. إن التنمر والمضايقة، وعدم استحباب الترقية أو الاستبعاد منها، والفصل كلها أمور إذا أثبت المدعي حدوثها فمن الممكن أن يكون لها أثر سلبي يتمثل في فرض أعباء أو التزامات أو أضرار عليه. فإذا ثبت حدوثها، يجوز أن تقرر المحكمة أن تمييزًا غير قانوني قد حدث، إلا إذا نجح صاحب العمل -بعد أن صار عبء الإثبات واقعًا عليه- في إقناع المحكمة بسبب آخر للمعاملة السيئة. ننتقل الآن إلى ما إذا قد ثبت وقوع إخلال بالمادة 15 في هذه القضية.

عدم وجود إجراء

107. نبدأ بالمادة 15(5). على الرغم من توجيهاتنا، وحقيقة وضوح أن المدعية تزعم بأنها تعرضت لتمييز مجحف، لم تقدم المدَّعَى عليها دليلاً على وجود أي سياسات أو إجراءات تتعلق بحظر التمييز بأي شكل. كذلك لم يرد في إفادة أي من الشهود -بمن في ذلك مسؤولو الموارد البشرية- دليل على علمهم بأي سياسة من هذا القبيل. كان الدليل الوحيد الذي تم تقديمه في ما يتعلق بعدم التمييز زعمًا شفهيًا بأن المدَّعَى عليها شركة متنوعة للغاية، وأنه لم يكن ليُسمح بالتمييز. وعلى الرغم من أن أحد شهود المدَّعَى عليها قال إنه قد تم النظر في تظلمات المدعية التي تضمنت ادعاءات بالتمييز، لم تقدم المدَّعَى عليها دليلاً كتابيًا لإثبات صحة هذا الزعم. إذا كان قد تم النظر في هذا التظلم، لتوقعنا وجود دليل كتابي لإثبات هذه الواقعة، بما أن سياسة المدَّعَى عليها نفسها تنص على أنه يتم تسجيل القرارات التأديبية والمتعلقة بالتظلمات.

108. لذا نرى أن المدَّعَى عليها قد أخلت بهذا المطلب الإجرائي من اللائحة. بصفة المدَّعَى عليها صاحب عمل كبير جدًا، كان من الواجب أن تكون لديها سياسة للمساواة وعدم التمييز وأن تعلم جميع موظفيها بها، كما هو مطلوب بموجب المادة 15 من اللائحة. لذا نعُد عدم القيام بذلك إخلالاً خطيرًا من شأنه إيذاء شعور المدعية بالكرامة والاحترام. نتناول هذا الأمر في مناقشتنا الضرر المعنوي في الفقرتان 136 و 137 أدناه.

الادعاءات المتعلقة بالتمييز العرقي إخلالاً بالمادة 15(2)

109. أما في ما يتعلق بالدعاوى الموضوعية المتعلقة بالتمييز، فلسنا مقتنعين بالأدلة المعروضة أمامنا التي قدمتها المدعية لدعم زعمها.

الادعاءات المتعلقة بالتنمر والمضايقة

110. بالنسبة إلى الادعاءات المتعلقة بالتنمر والمضايقة، لم تقدم المدعية أساسًا واقعيًا لدعواها. بل كانت ادعاءاتها عن المضايقة والتنمر والمعاملة المجحفة من السيد داروود والسيدة زغلول عامة للغاية وغير محددة. كذلك لم يتم استدعاء أي شهود لتعزيز رواياتها عن تعرضها للمضايقة أو التنمر على النحو المزعوم. وأصبح شعورها بالطريقة التي تمت معاملتها بها موضع تشكيك بسبب رواياتها عن المواقف السابقة. على سبيل المثال، قالت إنها لم يكن لديها أي مشكلات مع الزملاء قبل السيد داروود باستثناء إنذار تعسفي واحد لتأخرها. لكن الوثائق المعروضة أمامنا عن الأحداث السابقة مع المديرين السابقين تظهر أنها قد خضعت للتأديب في واقع الأمر بسبب سلوكها الفظ والازدرائي مع المديرين السابقين، وأنها قد قدمت ادعاءات ضدهم أيضًا بالمضايقة/الصراخ في وجهها.

111. بالإضافة إلى ذلك، كانت الادعاءات المحددة التي قدمتها في تظلمها الداخلي إما عامة بشكل غير مفهوم، أو لم يبدُ أنها كانت مدعومة بالوثائق المعروضة في الشرائح الداعمة لتظلمها. لذا كان من الصعب رؤية التنمر أو المضايقة في غياب الإفادة الشفهية لدعم هذه الادعاءات.

112. نتناول كلاً من ادعاءات التنمر المحددة في تظلمها في الفقرة 110 أعلاه:

i. لم يكن ثمة دليل محدد على تهديدات من السيد داروود. ولم ترد أمثلة لكلمات تهديد فعلية. على الرغم من أن درجة المدعية في مراجعة نصف العام الأولى كانت 3 (أي أقل بدرجة واحدة من درجة 4 التي تلقتها من مديرها السابق) فإنها لا تزال درجة مرضية. لذا لم يكن ذلك غير متسق مع زعم السيد داروود بأن مؤشرات أدائها الرئيسية كانت "*على المسار الصحيح*".

ii. كان من الصعب -من دون أي تفسير محدد- أن نفهم سبب الاعتقاد بأن تحديد حضور المدعية على أنه "*اختياري*" يمثل معاملة سيئة (لا سيما في وقت كانت تشتكي فيه من أعباء العمل).

iii. كما أن زعمها بأن السيد داروود قد أعرب عن غضبه عندما رآها تتواصل مع إدارات مجموعة أوريدو أمر لم يتم إثباته في دليلها الكتابي الذي قدمته لدعم ذلك في شريحة تظلمها، كذلك لم تقدم أي إفادة

شفهية لدعم هذا الزعم. بالإضافة إلى ذلك، قد بطلت حجة تقييمها للمواقف التي أعرب فيها الآخرون عن غضبهم أو كيفية قيامهم بذلك بسبب رواياتها عن الأحداث السابقة، كما تبين سابقًا.

iv. كذلك لم يبدُ طلب مستر داروود الذي أرسله في بريد إلكتروني إلى مدير ميزانية الأقسام آنذاك في 23 سبتمبر 2020 لتفسير سبب ارتفاع الأرقام فيها أنه تنمر أو مضايقة. كذلك لا نرى أن رفض المدير اعتماد الميزانية حتى يتلقى أجوبة عن استفساراته من كل من مديري الميزانية الحالي والسابق (أي المدعية) أمر غير منطقي أو تعسفي أو أنه دليل في حد ذاته على عدم الاحترام أو التنمر. فالمدير من حقه طلب المعلومات من الأشخاص الذين قد يكونون على علم بها بحكم صلتهم بعملية الميزانية حاليًا أو سابقًا، وليس ثمة شيء فظ أو ازدرائي في أسلوب رسالة البريد الإلكتروني التي تم عرضها لدعم هذا الزعم.

v. وبالمثل، ففكرة أن السيدة زغلول قد تصرفت بشكل غير لائق برفضها الإجابة عن استفسار من المدعية عن بائع لم يتقاضَ أمواله ليست دليلاً على صدور مضايقة من السيد داروود أو حدوثها بتشجيع منه. ومن حق السيدة زغلول أن تقول إنه ينبغي للمدعية التوجه إلى مديرهما المباشر (المشترك) عند التعامل مع شكاوى العملاء.

vi. كذلك لم تدعم المدعية ادعاءها باختيار شخص يسمى ضحى للأعمال المحببة بأي دليل وثائقي أو شهود خارجيين أو شهادة شهود شفهية أو كتابية.

vii. أما الزعم الأكثر عمومًا الذي يتمثل في "*مارك وتنمره [بشكل] يومي عليَّ*" فلم يدعمه الدليل المقدم؛ إذ كان يتعلق بادعاء بسوء معاملة مزعومة لشخص آخر (يدعى سويكار)، واتضح أن سبب الادعاء لم يكن سوى أن المدعية قد ظنت أن السيد داروود تصرف بشكل خاطئ عندما رفض عقد اجتماع مع ممثل جهة خارجية يُدعى السيد هال حتى تبين سلطته. وسواء كان تصرُّف السيد داروود بهذا الشكل صحيحًا أم لا، فإنه لم يكن تنمرًا أو مضايقة للمدعية، ونكرر أنه لم يتم تقديم مزيد من الأدلة لدعم هذا الادعاء.

<u>الادعاءات المتعلقة بالمعاملة المجحفة عن طريق الاستبعاد من الترقية أو عدم الترشيح لها بشكل مساوٍ</u>

113. بالنسبة إلى الادعاء بأن المدعية قد تعرضت للتعامل المجحف عن طريق استبعادها من الترقية أو عدم ترشيحها لها بشكل مساوٍ، فهي لم تدعم زعمها. صحيح أن مديرها المباشر السابق، السيد كوالسيث، أفاد أن أداءها قد فاق التوقعات وأنها كانت مستعدة للترقية. إلا أن إفادة المدَّعى عليها بأنه قد أعطاها هذه

الدرجة على أمل حدوث مزيد من التحسن لم تكن متسقة مع الوثائق المتزامنة التي تفيد أنها مستعدة "*الآن*" للترقية.

114. ولكن ليس ثمة شيء في حقيقة أن درجتها قد انخفضت من 4 في أثناء عملها في القسم التجاري إلى 3 (أي على مستوى التوقعات) عند انتقالها إلى قسم جديد ما يشير إلى أنها تعرضت للمعاملة المجحفة أو السيئة. وما كانت أي درجة منهما لتحول دون ترقيتها. لكن -كما أقرت المدعية نفسها- فقد تم تعليق الترقيات في أثناء الجائحة، وهو ما يفسر جزئيًا سبب عدم ترقيتها خلال 2020-2021.

115. نشعر بمزيد من التردد بشأن الانخفاض اللاحق في درجاتها في تقييم نصف العام الصادر عن السيد وارنر، وهو تقييم قال عنه السيد المصري إنه قد يؤدي إلى فصلها على الأرجح. لا نفهم حقًا سبب ما يبدو من تراجع سريع للغاية في أدائها وعلاقاتها مع الآخرين في هذا الوقت، ولا يبدو أن ثمة درجة أداء رسمية معطاة لها، على الرغم من الإشارات إلى أدائها بأنه ضعيف جدًا. من المثير للدهشة ألا تقوم جهة عمل كبيرة وحسنة السمعة -أمام ادعاء خطير بأن هذه الدرجات كانت نتيجة للتمييز العرقي- بتقديم أي شاهد للإدلاء بتفسير مُرضٍ بديل يمثل وجهة نظرها بأن أداء المدعية بعد سنوات كثيرة من الخدمة المُرضية نسبيًا قد تراجع فجأة تراجعًا شديدًا. نشير على سبيل المثال إلى أن السيد وارنر قد قال إن علاقات المدعية مع الزملاء والعملاء كانت سيئة للغاية، لكنها قدمت في شرائح تظلمها كثيرًا من أمثلة رسائل البريد الإلكتروني من عدد من الزملاء والعملاء خلال مدة زمنية وفي مختلف السياقات يشيدون بسلوكها المتعاون وأدائها الجيد.

116. لكننا نرى أن المدَّعَى عليها قد قدمت بالفعل سببين مقنعَين لنا في ما يتعلق بسبب عدم ترقية المدعية. الأول كان أن جائحة كوفيد 19 قد تسببت في تعليق جميع الترقيات. والثاني أنه بعد أن قررت المدعية أن السيد دارووود يعاملها معاملة مجحفة، بدا أنها أصبحت تعاني توتر العلاقات الشخصية بينها وبين بعض أعضاء فريق الإستراتيجيات (السيد دارووود والسيد وارنر والسيدة زغلول) الذي كان مبنيًا على عدائها ومجابهتها لهم عند اختلافها معهم، الأمر الذي انعكس على درجاتها. وإذا لم يكن ثمة دليل على ذلك الأمر غير مزاعم السيد وارنر الكتابية في ظل عدم وجود أي إجراءات صحيحة بشأن المساواة أو أدلة داعمة، فقد نرى أن هذا التفسير لم يُقدم كما ينبغي. لكننا نرى أن الإفادات التي ترجع إلى كل من المناصب السابقة وهذا المنصب تشير إلى أن المدعية كانت لديها مشكلة في إظهار الاحترام للمديرين إذا شعرت بأنهم يقعون في أخطاء أو أنها تُعامل معاملة مجحفة. لا يمكننا الاعتقاد بأنه لم يكن ثمة سبب عادل في ما يبدو لعدم ترقيتها فور مجيئها إلى قسم الإستراتيجيات. وقد أعربت المدعية عن رأيها بأن تقييمات السيد دارووود والسيد وارنر لأدائها كانت مجحفة، لكن لم يكن ثمة دليل خارجي يدعم رأيها.

الفصل المزعوم بسبب التمييز

117. وأخيرًا، نجد أن العرق ليس السبب في فصل المدعية، بل لأنها توقفت عن الحضور إلى العمل ولم تتواصل مع المدَّعَى عليها لتوضيح ذلك. وقد قبل السيد المصري تمامًا أن يتم إنهاء عملها في أكتوبر 2021 على الأرجح (مع دفع بدل الإخطار ومستحقات خطة الحوافز طويلة الأجل) بسبب ضعف أدائها. وإذا كانت قد فُصلت لهذا السبب، وكان القرار المتعلق بضعف أدائها مشوبًا بالتمييز العنصري، فربما قدح ذلك في قرار إنهاء عملها. لكن الحال لم يكن كذلك. فقد وجدنا أن السيد المصري كان صادقًا عندما ذكر أن سبب إرسال خطاب الفصل إلى المدعية في 8 ديسمبر 2021 هو توقفها ببساطة عن القدوم إلى العمل في أكتوبر 2021، وعدم استجابتها لمحاولات الوصول إليها بعد ذلك.

118. لذلك نجد أن السبب في فصلها هو عدم حضورها دون تفسير لأكثر من 7 أيام، وليس عرقها. إلا أننا نلاحظ عددًا من الجوانب غير المرضية في ما يتعلق بعملية الفصل سنناقشها أدناه.

استنتاجات متعلقة بادعاءات الإخلال بالمادة 15(2)

119. نجد أن ادعاءات المدعية الموضوعية بالتمييز العنصري غير موضحة في القضية الحالية. ولم تقدم المدعية أي رواية محددة ومثبتة بما يكفي لتعرضها للتنمر أو المضايقة لتبرير تكوين أي استنتاج سلبي ضد المدَّعَى عليها. وفي ما يخص مسألة عدم الترقية والفصل، قدمت المدَّعَى عليها في إفادتها سببًا معقولاً بما يكفي ولا يستند إلى دوافع عنصرية للمعاملة المقصودة لإقناعنا بأن ادعاءات التمييز العنصري في هذا الصدد لم تحدث.

120. إلا أن الادعاءات التي ذكرتها المدعية في تظلمها بشأن تعرضها للتنمر والمضايقة والتمييز ادعاءات خطيرة. ونرى أنه من غير المقنع ألا تقدم المدَّعَى عليها أي دليل على وجود أي سياسات رسمية تتيح النظر في هذه الادعاءات ومعالجتها، وكذلك أي دليل على إجراء أي تحقيق رسمي في الشكاوى المفصلة المقدمة. ونشير إلى أن المادة 14 من اللائحة تشترط الاحتفاظ بسجلات الإجراءات والعمليات التأديبية، وذلك ما لم يتم الامتثال له كما ينبغي في وقائع هذه القضية. ونرى أنه على وجه التحديد في حالات ادعاءات السلوك الخاطئ التي يُعَد فيها سلوكًا مخلاً بمعايير المادة 15، من المهم أن تكون ثمة إجراءات صحيحة للنظر المتمعن في هذه الادعاءات، وأن تكون ثمة سجلات واضحة محفوظة لنتائج هذا التحقيق. وإلا قد يشعر الموظفون بأن واجب توفير معاملة عادلة وغير تمييزية لجميع الموظفين لا يؤخذ بالجدية اللازمة والكافية.

الدعوى الثالثة: ادعاء الفصل ظلمًا

121. تؤكد المدعية أنها تم إجبارها على ترك مكان العمل و/أو سُمح لها بالعمل من المنزل، ما ينفي ثبوت السبب المزعوم للفصل (الغياب غير المصرح به). بالإضافة إلى هذا السبب أو بدلاً منه، تدعي المدعية أن الفصل كان تعسفيًا من الناحية الإجرائية.

122. للأسباب المبينة في نتائج الوقائع الواردة في الفقرات 81-83 أعلاه، لا نقبل بأنه سُمح للمدعية بالعمل من المنزل. بل نجد أنه بسبب شعور المدعية بالإهانة في العمل، واقتناعها بأن المدَّعَى عليها أرادتها أن تغادر، وتفسيرها لذلك بأنها "*أُجبرت على ترك العمل*"، بدأت تعاني من التوتر وتوقفت عن الحضور إلى العمل. حاولت المدَّعَى عليها التواصل معها عبر الرسائل النصية ثلاث مرات على الأقل، وكذلك عبر الهاتف والبريد الإلكتروني، ولم تتلقَّ أي رد، ومن ثَم أرسلت إليها خطاب الفصل في 8 ديسمبر 2021.

123. ونرى أن فصل شخص ما بسبب الغياب غير المصرح به لمدة طويلة من دون تفسير رد معقول. ونقبل حجة المدَّعَى عليها بأن عدم الحضور إلى العمل من دون عذر قانوني لأكثر من سبعة أيام يُعَد سلوكًا مخالفًا من شأنه أن يبرر الفصل، سواء بموجب عقده أو السياسة أو المادة 24 من اللائحة. ونقبل أن هذا كان سببًا كافيًا لتبرير الفصل من حيث المبدأ.

124. إلا أننا نرى أن طريقة فصل المدعية كانت تعسفية. إذ لم تكن ثمة محاولة لعرض عقد جلسة استماع تأديبية على المدعية لسماع تفسيرها للغياب قبل فصلها بسببه. وكان ذلك مشروطًا في العقد، وكذلك في أحد الواجبات التعاقدية الضمنية للإجراء العادل. كذلك لم يكن ثمة تفسير في خطاب الفصل لسبب افتراض بدء مدة الغياب غير المصرح به المزعوم من 17 أكتوبر 2021، أو لماذا تقرر التعامل مع الفصل الذي جرى في 8 ديسمبر 2021 على أنه سارٍ بدءًا من 1 نوفمبر 2021. ولم يكن ثمة أي تأكيد لسوء السلوك في الخطاب، أو أي تفسير للسبب الذي تقرر من أجله فصل المدعية من دون إخطار الثلاثة أشهر المستحق لها إلا إذا ثبتت نتيجة عادلة لوقوع سلوك سيئ يُعَد خطيرًا بما يكفي لتبرير عقوبة الفصل من دون أي إخطار على الإطلاق.

125. تشترط المادة 14 من اللائحة الاحتفاظ بسجلات الإجراءات التأديبية، وتشترط المادة 17 على صاحب العمل أن يقدم إلى كل موظف عقد عمل مكتوبًا يجب أن يحتوي على قائمة بالحد الأدنى من المعلومات المحددة المنصوص عليها في المادة 17(1)، بما في ذلك الشروط والأحكام المتعلقة بالإجازة المَرضية والقواعد التأديبية.

126. تسمح المادة 38 من لائحة عمل مركز قطر للمال بإجازة مَرضية مدفوعة الأجر لمدة 60 يومًا على الأقل خلال أي مدة تبلغ اثني عشر شهرًا، وينعكس ذلك في البند 3 من العقد والسياسة (راجع الفقرة 19 أعلاه)، الذي يفوق الأحكام الأقل استحبابًا في أي موضع آخر من العقد.

127. إذا تواصلت المدعية مع المدَّعَى عليها بشأن غيابها وقدمت شهادات مَرضية مقنعة، فسنجد أنها كانت ستحصل على إجازة مَرضية مدفوعة الأجر تصل إلى 60 يومًا.

128. إلا أن ذلك ليس ما حدث. فقد حصلت المدعية على إجازة بموجب شهادات مَرضية لمدة يومين، ثم توقفت عن الحضور إلى العمل أو التواصل مع المدَّعَى عليها. شكَّل ذلك مشكلة للمدَّعَى عليها التي لم تكن تعرف أسباب غياب المدعية. كان من الممكن أن تكون مريضة للغاية (على سبيل المثال، ربما تعرضت لحادث سير)، وإذا كانت تعيش بمفردها، فقد لا تتمكن منطقيًا من الاتصال بالمدَّعَى عليها لتوضيح ذلك. إذا كان الحال كذلك، فربما استحقت الحصول على تعويض عن الأجر في حالة المرض لمدة طويلة. ولكن ربما لم تحضر إلى العمل من دون إذن، ما سيبرر الفصل بعد سبعة أيام لعدم الامتثال للمتطلبات التعاقدية. إذا كان الحال كذلك، فوفق الإجراء التأديبي المنصوص عليه في عقدها، كان من الواجب استدعاؤها للخضوع لإجراء تأديبي رسمي، وإمهالها مدة إخطار تبلغ خمسة أيام لجلسة الاستماع، إلا إذا توصل مديرها -بالتشاور مع قسم الموارد البشرية- إلى أن هذه حالة خطيرة للغاية بما يجعل عدم اتباع هذا الإجراء أمرًا غير مناسب. لكننا نعتقد أن هذا الاستثناء من إجراء جلسة الاستماع العادلة يختص بالحالات التي لا جدال فيها على الإطلاق في ما إذا كان الفصل هو الرد المناسب وحده أم لا (على سبيل المثال، حالة تم فيها الكشف عن حادثة جنائية خطيرة مثل السرقة أو الاعتداء) وهو ما لا ينطبق هنا. وعلى أي حال، يمثل عدم الاتباع مطلقًا للإجراء التأديبي العادل إخلالاً بالمادة 14 من اللائحة، التي تُعَد الحد الأدنى من المعايير وتفوق أحكام "*الاستثناء*" الموجودة في العقد.

129. لذلك نستنتج أنه إذا كانت المدَّعَى عليها تفكر في فصل المدعية دون إخطار، بسبب سوء السلوك الجسيم، فإنه كان يحق لها أن يتم إخطارها بتلك النتيجة والعقوبة التأديبية المحتملة؛ وكان يحق لها انعقاد جلسة استماع تأديبية عادلة أمام ثلاثة من كبار موظفي المدَّعَى عليها ذوي درجة من الأقدمية تساوي أو تزيد على درجة المدعية، على أن يكون أحدهم على الأقل من قسم الخدمات القانونية، مع حصولها على إخطار مدته خمسة أيام على الأقل. وخلال جلسة الاستماع، كان ينبغي أن تتاح لها الفرصة لتوضيح حجتها مع مراعاة تفسيراتها وظروفها المخففة. وإذا كانت قد استفادت من فرصة جلسة الاستماع، فكان يجب أن تُحدد خطورة المخالفة والعقوبة المناسبة من قِبل اللجنة بعد النظر المتمعن والمنفتح في الحجة التي أثارتها. وعلى أي حال، كان ينبغي الاحتفاظ بسجل لعملية اتخاذ القرار، مع تضمين سبب التعامل مع غياب المدعية على أنه سوء سلوك جسيم للغاية يبرر فصلها من دون إخطار، وسبب اختيار التواريخ المحددة، وكذلك سجل للعقوبة التأديبية المفروضة. وبعد مثل هذا الإجراء، إذا تم اعتماد أن تكون العقوبة المناسبة هي الفصل من دون إخطار، يتم إنهاء العقد في يوم جلسة الاستماع، وتبدأ مدة الإخطار من ذلك التاريخ.

130. ولكن من المؤسف أن أيًا من ذلك لم يحدث في هذه المسألة. وعلى الرغم من إخبارنا بسجلات الإجراءات التأديبية السابقة المتعلقة بالمدعية، لم يكن هناك ما يشير إلى اتخاذ أي إجراء تأديبي في هذه المسألة. فلو كان ثمة قرار أو إجراء من هذا القبيل، لتوقعنا أن نرى سجلاً له كما تتطلب المادة 14 من اللوائح.

131. وبناءً عليه نجد أن المدَّعَى عليها لم تمتثل للمادة 14 من اللوائح، أو الإجراءات التأديبية المتعلقة بعقدها. فلو حدث ذلك، لربما تقرر فصل المدعية على أي حال، بسبب الغياب عن العمل غير المصرح به وغير المبرر. ولكن ذلك سيكون من تاريخ الجلسة. ولا نرى أي مبرر محتمل لمعاملة عمل المدعية على أنه تم إنهاؤه قبل أكثر من شهر من تاريخ خطاب الفصل.

الدعوى الرابعة: عدم حصول المدعية على راتبها كما ينبغي مقابل مدة الإخطار

132. نحن نؤيد هذه الدعوى. لقد نص خطاب الفصل الذي أرسلته المدَّعَى عليها بتاريخ 8 ديسمبر 2021 بشكل مجحف وغير مفهوم على أن آخر يوم من عمل المدعية كان بتاريخ 17 أكتوبر 2021.إلا أنه لم يكن هناك أساس عادل لتأخير فصلها إلى تاريخ سابق لخطاب الفصل نفسه لمجرد أنها كانت غائبة عن العمل. لم تزعم المدَّعَى عليها قبول استقالة المدعية في تاريخ سابق، ووُصف الخطاب المرسل في 8 ديسمبر 2021 بأنه خطاب فصل.

الأضرار المادية والمعنوية الناتجة عن الإخلال

الإخلال بالمادة 15(5)

133. كما أشرنا أعلاه، فإننا نرى أن عدم امتثال كيان كبير في مركز قطر للمال مثل المدَّعَى عليها للمتطلبات الإجرائية للمادة 15(5) إخلالاً مهمًا وجسيمًا، وقد قبلنا أن المدعية شعرت حقًا بالأذى لعدم أخذ ادعاءاتها على محمل الجد، ولفصلها من دون جلسة استماع عادلة. ومن ناحية أخرى، لا نجد أن ثمة تمييزًا جوهريًا على أساس العرق.

الفصل ظلمًا وعدم دفع راتب مدة الإخطار

134. كما هو موضح أعلاه، تلتزم المدَّعَى عليها بموجب المواد 8 و14 و17 من اللائحة بأن يكون لديها إجراء تأديبي تعاقدي، مع عقد جلسة استماع تأديبية بإخطار واضح لا تقل مدته عن خمسة أيام. لذلك نعتقد أنه في 8 ديسمبر 2021 عندما قررت المدَّعَى عليها فصل المدعية، كان من الواجب أن يكون المسار العادل هو إخطارها بعقد جلسة تأديبية بدلاً من ذلك، ولن يمكن عقدها قبل 14 ديسمبر 2021. ولو عقدت المدَّعَى عليها جلسة الاستماع العادلة تلك، لن يمكننا التأكد مما كانت ستؤول إليه النتيجة. وبعد الاستماع إلى حجة المدعية، ربما تخلص لجنة المدَّعَى عليها أو لا تخلص إلى أن الفصل العاجل سيكون الرد المناسب. وربما تقرر إعطاء إنذار نهائي لها وإعادتها إلى عملها، أو ربما تقرر بدلاً من ذلك فصلها بإخطار لضعف الأداء. وفي ميزان الاحتمالات، نرى أن النتيجة الأكثر ترجيحًا لو كانت المدَّعَى عليها قد عقدت جلسة استماع عادلة، هي أن هذا كان سيحدث في 14 ديسمبر 2021، ولو كانت هناك جلسة استماع مثل هذه، لكانت المدَّعَى عليها قد فصلت المدعية بإخطار مدته ثلاثة أشهر. وعلى أي حال، كان يجب على المدَّعَى عليها أن تدفع للمدعية راتبها حتى تاريخ الفصل، الذي نجد أنه سيكون 14 ديسمبر 2021.

135. لذلك نستنتج أنه في ما يتعلق بالأضرار المادية المتعلقة بهذا الجزء من الدعوى، يجب على المدَّعَى عليها أن تدفع إلى المدعية:

i. راتبها والتعويضات الأخرى التي كانت ستحصل عليها خلافًا لذلك، إذا استمرت في العمل حتى 14 ديسمبر 2021 (التاريخ الذي كان من الواجب أن يُعرض عليها فيه عقد جلسة استماع تأديبية)، بما في ذلك أجر الإجازة المستحق. وقد حسبنا هذه المبالغ فوجدنا أنها كانت ستبلغ 153,565 ريالاً قطريًا، بالإضافة إلى 110,767 ريالاً قطريًا يتعلق بأجر الإجازة غير المدفوعة؛ وكذلك

ii. مبلغ يعادل إخطارًا مدته ثلاثة أشهر كان من الواجب دفعه إليها بدءًا من 14 ديسمبر 2021 وتبلغ قيمته 230,347 ريالاً قطريًا على وجه التحديد.

136. وهذا ما يبلغ مجموعه 409,679 ريالاً قطريًا، تعويضًا عن الأضرار الناجمة عن خسارة الراتب والتعويضات الأخرى التي نرى أن المدعية كانت تستحقها بموجب العقد. كما وتستحق المدعية فائدة على هذا المبلغ بمعدل 5% سنوياً بدءاً من 14 ديسمبر 2021 حتى تاريخ الدفع.

<u>الأضرار المعنوية</u>

137. نرى أن إخفاقات المدَّعَى عليها، سواء في إيلاء العناية المناسبة إلى تظلمات المدعية المتعلقة بالتمييز، أو في الامتثال لمتطلبات عقد العمل الكتابي، على النحو الذي تتطلبه المادة 17 من اللائحة، كانت أمرًا

خطيرًا. ويكون الأمر كذلك بشكل خاص بالنسبة إلى مثل هذا الكيان الكبير للغاية الواسع الموارد في مركز قطر للمال، وبعد سنوات طويلة من خدمة المدعية. وقد تسبب الفصل دون اتباع الإجراءات ودون تفسير في إيذاء مشاعر المدعية، ما يبرر دفع تعويضات معنوية.

138. ونرى أن التعويض عن الأضرار المعنوية ينبغي ألا يكون ضئيلاً لدرجة توحي بأن هذه مسألة غير مهمة، وليس كبيرًا إلى الحد الذي يجعله غير مناسب لتعويض المدعية. ونتوقع عادةً أن يكون حجم الضرر المعنوي يقدر بمبلغ ما بين 5,000 ريال قطري للدعاوى الأقل خطورة، و250,000 ريال قطري للدعاوى الأشد خطورة المتعلقة بالمضايقات الخطيرة والممتدة أو غيرها من الأذى المعنوي. هذا مع مراعاة هذا الحجم، وأن الإخفاقات هنا كانت مهمة، ولكنها إجرائية وليست موضوعية، فإننا نمنح المدعية مبلغًا قدره 15,000 ريال قطري في ما يتعلق بالضرر المعنوي الناشئ عن إخفاقات المدَّعَى عليها في هذا الصدد.

<u>إجمالي التعويضات</u>

139. بناءً على ذلك، يبلغ إجمالي المبالغ التعويضية والمتعلقة بالأضرار المعنوية 509,679 ريالاً قطريًا بالإضافة إلى الفائدة على المبلغ 409,679 ريال قطري بدءًا من 14 ديسمبر 2021 حتى تاريخ الدفع.

<u>الأحكام الجزائية الخاصة باللائحة</u>

140. نشير إلى أنه يمكن أن تستوجب عدة مخالفات -من تلك التي حددناها- للمواد 15 و17 و23 من اللائحة عقوبات مالية كما هو منصوص عليه في جدول اللائحة. ونوجّه إلى أن يرسل قلم المحكمة نسخة من هذا الحكم إلى مكتب معايير العمل لتمكينه من النظر في ما إذا كان ثمة أي إجراء تنفيذي آخر يود اتخاذه.

وبهذا أمرت المحكمة،

[ختم]

[التوقيع]

حضرة القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

أُودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

<u>التمثيل</u>

ترافعت فاطمة السعيدي من مكتب السعيدي للمحاماة (الدوحة) عن المدعية.

ترافعت الدكتورة ريم الانصاري من مكتب الدكتورة ريم الانصاري للمحاماة (الدوحة) عن المدعى عليها.

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد