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] QIC (F) 13

لدى محكمة قطر الدولية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 9 أبريل 2023

القضية رقم: CTFIC0004/2023

جون فريدي غارسيا هيرنانديز

المُدَّعي

ضد

ذي لندن لنقواج فاكتوري ليميتد (فرع مركز قطر للمال)

المدعى عليها

الحُكم

أمام:

حضرة القاضي فريتزبر اند

حضرة القاضي جورج أريستيس

حضرة القاضي د. رشيد العنزي

الأمر القضائي

(بعد صدور حكم الأغلبية)

1. تدفع المدعى عليها للمدعي مبلغًا وقدره 24,370.00 ريالاً قطريًا في غضون 14 يومًا من تاريخ هذا الحكم.

2. على المدعى عليها أن تدفع للمدعي فائدة على المبلغ المذكور في البند (1) أعلاه، بمعدل 5% سنويًا من 12 يناير 2022 وحتى تاريخ السداد.

3. يحق للمدعي الحصول على التكاليف المعقولة المتكبدة في متابعة هذه الدعوى، على النحو الذي يحدده رئيس قلم المحكمة في حال عدم الاتفاق عليها.

الحُكم

القاضيان أريستيس وبر اند (حكم الأغلبية):

1. هذه مطالبة بالتعويض من قبل المدعي بناءً على الإنهاء غير المشروع المزعوم لاتفاقية العمل. المدعي هو مواطن كولومبي. المدعى عليها هي شركة مسجلة في المملكة المتحدة والكائن مكتبها الفرعي في دولة قطر وتم تأسيسها وترخيصها لمزاولة الأعمال التجارية لدى مركز قطر للمال ("**مركز قطر للمال**"). تم تمثيل كلا الطرفين بصورة قانونية. اختصاص هذه المحكمة للبت في النزاع ليس محل خلاف. عند النظر في الوثائق المقدمة بما يشمل السجل والمعلومات المقدمة استجابة لطلبنا، فقد خلصنا إلى أننا كنا في وضع يسمح لنا بالفصل في النزاع من دون الاستماع إلى الأدلة أو الحجج الشفهية. ومن ثم، سنشرع الآن في القيام بذلك،

2. بموجب شروط عقد العمل المبرم بين الطرفين في 24 نوفمبر 2021، قامت المدعى عليها بتعيين المدعي كاختصاصي تدريب لفترة محددة براتب شهري وقدره 11,500.00 ريال قطري. ووفقًا للبند 2.1، بدأت فترة عمل المدعي في "*أول يوم عمل له في مكان عمله في دولة قطر*"، وكان من المقرر أن تستمر حتى 30 يونيو 2023. تتمثل قضية المدعي في أن المدعى عليها تنصلت من العقد بفصله بدون تقديم إخطار مناسب. لهذا السبب، هو يطالب بتعويض بالمبالغ التالية:

i. راتبه خلال الفترة الممتدة ما بين 6 ديسمبر 2021 و 16 يناير 2022 بمبلغ وقدره 17,750.00 ريالاً قطريًا.

ii. راتب شهر واحد عوضًا عن الإخطار بمبلغ وقدره 11,500.00 ريال قطري.

iii. الأضرار الناتجة من خرق العقد تحت عناوين مختلفة بمبلغ إجمالي وقدره 241,697.00 ريالاً قطريًا.

3. يعتمد رد المدعى عليها على الدعوى على بندين في عقد العمل، تم تقديمهما في موضع بديل، وهما البند 3 والبند 11.4. ينص البند 3 على ما يلي:

3 الاختبار

3.1 سيخضع الموظف لفترة اختبار مدتها ثلاثة (3) أشهر اعتبارًا من اليوم الأول للعمل في مكان عمله.

3.2 يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار إذا قرر أن الموظف غير قادر على القيام بالعمل الذي تم توظيفه من أجله. وفي تلك الحالة، يلتزم صاحب العمل بإعطاء "إخطارٍ كتابي" للموظف لا تقل مدته عن (2) أسبوعين.

11 إنهاء العمل

11.4 يجوز لصاحب العمل إنهاء هذا العقد مع تقديم إخطار مدته شهر (1) واحد ويتلقى الموظف بدلاً واحدًا نقدًا وقدره 1000 جنيه إسترليني بالإضافة إلى ذلك إذا نشأت أي من الظروف التالية:

11.4.1 بسبب اندماج صاحب العمل، أو إعادة هيكلته، أو تغيير نطاق العمل، أو التصفية نتيجة لذلك حينما يكون منصب الموظف زائدًا عن الحاجة أو غير ضروري؛

11.4.2 تتغير الظروف والشروط التي يستند إليها العقد ونتيجة لذلك لا يمكن الوفاء بالعقد بالكامل.

4. بشكل عام، إن خلفية الوقائع التي استندت إليها المدعى عليها للدفع بهذه البنود ترد على النحو التالي:

i. وفقًا للمدعى عليها، فقد أنشأت فرعها في دولة قطر لغرض وحيد وهو أداء التزاماتها بموجب عقد مُبرم مع شركة بي إيه إي سيستمز (أوبريشنز) ليمتد ("**شركة بي إيه إي**") وعقد ذي صلة مع شركة بي إي إيه سيستمز ستراتيجيك إيروسبيس سيرفسز ليمتد ("**شركة بي إس إل**").

ii. بموجب هذين العقدين، تعهدت المدعى عليها بتقديم تدريب لغوي لأفراد القوات المسلحة القطرية في قاعدة العُديد الجوية وتم توظيف المدعي خصيصًا لغرض تسهيل امتثال المدعى عليها لالتزاماتها بموجب هذين العقدين.

iii. وفي 6 و 7 ديسمبر 2021، ألغت شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل، على التوالي، عقديهما مع المدعى عليها. ولم تتلقَ المدعى عليها أي إخطار مسبق بالإلغاء، الأمر الذي كان بمثابة مفاجأة كاملة لها.

iv. وصل المدعي إلى دولة قطر في 5 ديسمبر 2021، وبعد الخضوع لفحص (كوفيد-19) في 6 ديسمبر 2021، كان جاهزًا للحضور إلى قاعدة العُديد الجوية في 7 ديسمبر 2021. ولكن، بسبب إنهاء عقدَي شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل، لم يعد بإمكان موظفي المدعى عليها الوصول إلى القاعدة الجوية ولم يكن لدى المدعي مكان عمل يذهب إليه. وكان الأمر مقبولاً لدى المدعى عليها أنه، بالرغم من أن المدعي لم يباشر مهامه الوظيفية فعليًا في مكان عمله المتفق عليه في دولة قطر، كما هو منصوص عليه في البند 2.1، يجب أن يُفترض، في ظل هذه الظروف، أنه قام بذلك في 7 ديسمبر 2021.

v. في اجتماع رسمي عُقد في 8 ديسمبر 2021، أُبلغ المدعي شفهيًا بالوضع الذي نشأ عن إلغاء العقدين من قبل الشركتين، وأن المدعى عليها لم تعد قادرة على عرض هذا المنصب عليه والذي تم توظيفه من أجله. ونتيجة لذلك، كان لا بد من إنهاء عقد عمله.

vi. في 11 يناير 2022، أرسل المدعي رسالة بريد إلكتروني إلى المدعى عليها يستفسر فيها عن المزايا التي يستحقها نتيجة إنهاء العقد، وفي 12 يناير 2022، رد ممثل عن المدعى عليها في رسالة إليه، مؤكدًا أنه تم إنهاء عقده وعرض عليه مبلغ وقدره 3,402,72 ريالاً قطريًا كتعويض.

vii. ونظرًا لعدم رضاه عن هذا العرض، أصدر المدعي، من خلال ممثله القانوني، خطاب طلب رسمي في 3 مارس 2022 وردت عليه المدعى عليها، من خلال ممثلها القانوني، في خطاب بتاريخ 17 مارس 2022. وفقًا لهذا الخطاب، عرضت المدعى عليها على المدعي مبلغًا وقدره 20,416.00 ريالاً قطريًا، بما يمثل راتبه خلال الفترة الممتدة ما بين 7 ديسمبر 2021 و11 يناير 2022 بمبلغ وقدره 12,500.00 ريال قطري بالإضافة إلى مبلغ 7,916.00 ريالاً قطريًا، الذي يمثل راتبه عوضًا عن فترة إخطار قدرها أسبوعين.

viii. تقترح المدعى عليها في مرافعاتها أنه تم التوصل إلى اتفاق تسوية. لكن، في رأينا، أخفقت المدعى عليها في إثبات أنه تم استبدال شروط عقد العمل المبرم بين الطرفين عن طريق التسوية. لذلك، يبقى السؤال عما إذا كان يحق للمدعى عليها إنهاء عقد العمل وفقًا لشروط ذلك العقد أم لا.

5. اعتمد عرض المدعى عليها في 17 مارس 2022 بوضوح على افتراض أنه تم تطبيق بند الاختبار 3.2. ودعمًا لادعائها بأن الأمر سار على هذا النحو، زعمت المدعى عليها أنه، نتيجة لإلغاء عقديها مع شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل، فإن المدعي "*لم يكن قادرًا على تنفيذ العمل الذي كان قد تم توظيفه من أجله*" على النحو المنصوص عليه في هذا البند. لكننا غير مقتنعين بهذا الزعم. يتعلق البند 3.2 بفترة الاختبار، وهي فترة اختبار يُمنح خلالها صاحب العمل الفرصة لتحديد ما إذا كان الموظف مؤهلاً وماهرًا وقادرًا بشكل كافٍ على أداء الوظيفة التي تم تعيينه من أجلها. ومن الواضح أنه لا يُقصد تطبيق البند في موقف لم يُختبر فيه الموظف؛ حيث، لأسباب خارجة عن سيطرته، لم يُمنح الموظف مطلقًا الفرصة لإثبات أنه مؤهل وقادر على القيام بما عُيّن من أجله.

6. في المقابل، استندت المدعى عليها إلى البند 11.4 حيث نعتقد أنه قائم على أساس أكثر ثباتًا. وصحيح، كما ادعى المدعي، أن عقد العمل لم يكن مشروطًا بوجود عقدَي شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل. لكن الدفاع الذي طرحته المدعى عليها لا يعتمد على عدم استيفاء شرط مسبق. ويعتمد دفاعها على نص البند 11.4. وبالنظر إلى نص البند 11.4.1، فإننا نتفق مع الحجة القائلة بأن إلغاء عقدَي شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل يمكن أن يُقال إنه يشكل تغييرًا في نطاق عمل المدعى عليها، مما أدى إلى أن يصبح منصب المدعي زائدًا عن الحاجة وأنه لم تعد هناك حاجة لخدماته. وقد ذُكر ذلك بشكل مختلف نوعًا ما، كما نرى، بأن الموقف الذي نشأ يدخل مباشرةً في نطاق الخطر الذي سعت بموجبه المدعى عليها إلى حماية نفسها منه بموجب البند 11.4.1.

7. استندت المدعى عليها أيضًا إلى البند 11.4.2 كسند لدعواها. وهنا كانت حجتها بأن إلغاء عقدَي شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل يشكل "*تغييرًا في الظروف مما يجعل عقد العمل [غير قابل] للوفاء به بشكل كامل*". وبالرغم من أننا نجد أساسًا لهذا الزعم، فليس من الضروري التوصل إلى استنتاج قاطع في هذا الصدد، لأننا نعتقد أنه في ظل هذه الظروف، يحق للمدعى عليها، من حيث المبدأ، إنهاء عقد العمل بموجب البند 11.4 1.

8. ربما ينبغي أن نضيف أننا نظرنا في المادة 17 ب (4) (أ) من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال لعام 2020 كإجابة محتملة لاستناد المدعى عليها إلى البند 11.4.1. في ضوء شروط هذه المادة، لا يمكن إنهاء عقد محدد المدة مثل هذا إلا قبل تاريخ انتهائه، بموجب اتفاق متبادل بين الطرفين يكون مُثبتًا كتابةً. ومن ثم، فقد نظرنا في الزعم المحتمل لصالح المدعي، بالرغم من أنه لم يعمد إلى إثارته بشكل مناسب، أنه لا يمكن إنهاء هذا العقد المحدد المدة إلا بموجب اتفاقية مكتوبة تُبرم بعد عقد العمل الخاص به. لكن في قضية *كزافييه رويج كاستيلو ضد شركة ماتش هوسبيتاليتي كونسلتينج ذ.م.م* ذات الرقم المرجعي [2022] 24 (F) QIC في الفقرة 23، رأت هذه المحكمة أنه يمكن دمج الاتفاق المتبادل بشأن الإنهاء المنصوص عليه في المادة 17 ب (4) (أ) في عقد العمل الأصلي وأن المادة لا تتطلب اتفاقية منفصلة للإنهاء تُبرم لاحقًا. عند تفسيرنا البند 11.4، وجدنا أنه يستوفي متطلبات المادة 17 ب (4) (أ) من لوائح العمل لعام 2020 كما هو مفهوم في قضية *كزافييه رويج كاستيلو*. وفي الواقع، يشير البند إلى وجود اتفاق بأنه في حال نشوء الظروف المنصوص عليها، فيحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل عن طريق تقديم إخطار.

9. ويترتب على ذلك أنه وفقًا للجزء التمهيدي من البند 11.4 من عقد العمل، يحق للمدعي (أ) الحصول على فترة إخطار قدرها شهر واحد أو (ضمنيًا) راتب شهر واحد عوضًا عن ذلك، و(ب) بدل تذكرة طيران قدره 1,000.00 جنيه إسترليني. يزعم المدعي بأن الإخطار الكتابي لم يُقدم إليه بشكل صحيح على الإطلاق. وتزعم المدعى عليها في المقابل أن رسالة البريد الإلكتروني الخاصة بالمدعي بتاريخ 11 يناير 2022 تشكل إقرارًا كتابيًا بالإنهاء؛ مما يجعل إخطار الإنهاء غير ضروري. لكن كما نرى، لا يمكن إثبات هذا الزعم المقابل. وطبقًا للمفاهيم المتبعة، يجب أن يصدر إخطار إنهاء صحيح من صاحب العمل. ولقد وجدنا أن هذا الإخطار صدر في شكل خطاب المدعى عليها بتاريخ 12 يناير 2022 والذي أُبلغ بموجبه المدعي بشكل واضح لا لبس فيه بأنه تم إنهاء عقد العمل الخاص به.

10. وهذا يعني أنه من وجهة نظرنا، يحق للمدعي الحصول على راتبه خلال الفترة الممتدة ما بين 7 ديسمبر 2021 و12 يناير 2022، والذي يبلغ 12,879.00 ريالاً قطريًا، بالإضافة إلى راتب شهر واحد عوضًا عن الإخطار، بقيمة 11,500.00 ريال قطري، أي 24,379.00 ريالاً قطريًا في الإجمالي. لا يطالب المدعي ببدل تذكرة طيران وقدره 1,000.00 جنيه إسترليني المنصوص عليه في البند 11.4، على الأرجح، ذلك لأن المدعى عليها قد دفعت بالفعل قيمة تذكرة السفر إلى وطنه. وفي ضوء استنتاجنا بأن المدعى عليها لم تخرق عقد العمل، يترتب على ذلك أن المطالبة بالتعويض قد باءت بالفشل.

11. بالرغم من أن المدعي لم يطالب بالفائدة، نعتقد أنه من العدل تعويضه إلى حد ما عن حرمانه من الاستفادة من تلقي مدفوعات مالية مستحقة له من خلال منح فائدة بمعدل 5% سنويًا من تاريخ إنهاء العقد، أي 12 يناير 2022، وحتى تاريخ السداد. وأخيرًا، يحق للمدعي أيضًا الحصول على التكاليف المعقولة التي تكبدها لمتابعة دعواه.

القاضي د. رشيد العنزي (موافق جزئيًا ومعارض جزئيًا)

12. ذكرت الأغلبية خلفية وقائع القضية. يرتكز اعتراضي على الطريقة التي تم بها نشر هذه الحقائق.

13. في 17 مارس 2022، أصدر محامي المدعى عليها، ردًا على خطاب دعوى المدعي بتاريخ 3 مارس 2022 ("**خطاب الطلب**") قائلاً:

> *ينص البند 3.2 من عقد العمل على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في إطار شروط فترة الاختبار إذا قرر أن الموظف ليس قادرًا على القيام بالعمل الذي تم تعيينه من أجله. وفي تلك الحالة، يلتزم صاحب العمل بإعطاء إخطارٍ كتابي للموظف لا تقل مدته عن (2) أسبوعين." تم تعيين السيد/ غارسيا لأداء التزامات عملائنا بموجب عقد مع معهد قطر الفني وشركة بي إيه إي سيستمز. ومن الواضح أنه عند إنهاء هذا العقد، لم يكن السيد/ غارسيا قادرًا على تنفيذ العمل الذي قد عُيّن من أجله...*

14. كان سبب المدعى عليها للإنهاء هو أن "*الموظف غير قادر على الاضطلاع بواجباته*" بسبب إنهاء عقدَي شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل وعرضت دفع مبلغ وقدره 20,416.00 ريالاً قطريًا إلى المدعي. في البداية، لم تستند المدعى عليها في إنهائها إلى البند 11.4 من العقد، بل

استندت إلى البند 3.2. لم يُطرح الدفاع الجديد إلا حينما غيّرت المدعى عليها محاميها. وهذا يعني أن المدعى عليها لم تفكر أبدًا في إنهاء العقد على أساس البند 11.4. ويبدو أنه تم اتخاذ قرار إنهاء العقد وبعد ذلك تم البحث عن مبرر.

15. مع ذلك، سأفترض على سبيل المناقشة أن المدعى عليها استندت إلى البند 11.4. فأعتقد أن هذا الاستناد ينبغي ألا يستمر لأنه لا يوجد سند للإنهاء بموجب البند 11.4 طبقًا للأسباب التالية:

i. لم يذكر العرض المقدم للمدعي بتاريخ 9 نوفمبر 2022، بشكل صريح أو ضمني، أي شيء حول عقدَي شركة بي إيه إي وشركة بي إس إل ("**العقدان**"). نص العرض على ما يلي:

> *"بعد مقابلتك، يسعدنا أن نعرض عليك منصب اختصاصي تدريب لدى مديري اللغات (ذي لندن لنقواج فاكتوري ليميتد - فرع مركز قطر للمال) في مكتبنا الفرعي في الدوحة. ويرجى ملاحظة أن هذا العرض يخضع لشروط وأحكام إرشادية ويعتمد على عدد من الشروط، بما في ذلك المراجع المقبولة وعمليات التحقق من الخلفية الشخصية والفحص الأمني والتصريح الطبي في دولة قطر والموافقات على التأشيرات عبر مركز قطر للمال.*

ii. ويمكن استخلاص نقطتين من هذا العرض:

أ. لم يتم الإشارة إلى أي عقد؛

ب. والشروط المسبقة في العرض هي: *"المراجع المقبولة وعمليات التحقق من الخلفية الشخصية والفحص الأمني والتصريح الطبي في دولة قطر والموافقات على التأشيرات عبر مركز قطر للمال."* لا توجد إشارة إلى العقدَين كشرط مسبق لتوظيف المدعي.

iii. ولم يذكر العقد أيضًا على الإطلاق أي شيء عن العقدَين كشرطين مسبقين.

iv. ونظرًا لأن العقدَين لم يشكلا شرطين مسبقين لتوظيف المدعي، فلا ينبغي استخدام إنهائهما على أنه "*تغيير في نطاق أعمال المدعى عليها*". ولم يتعاقد الموظف مع صاحب العمل لغرض وحيد وهو العمل على تنفيذ العقدَين، بل شمل نطاق عمله واجبات أخرى خارج هذين العقدَين كما هو مذكور بوضوح في العقد. بموجب البند 4 تحت عنوان "المسمى الوظيفي والواجبات الوظيفية"، ينص العقد على ما يلي:

إن منصب الموظف هو اختصاصي تدريب ويخضع لإشراف مدير العمليات المباشر...
قد يُطلب من الموظف القيام بواجبات أخرى من وقت لآخر على النحو الذي قد يطلبه صاحب العمل بشكل معقول وفقًا لاحتياجاته التنظيمية أو التجارية" [التشديد مُضاف عمدًا]

v. ولا أرى أي إشارة إلى أي عقد في أقسام "*المسمى الوظيفي والواجبات الوظيفية*" من العقد أيضًا. ولكن كان منصب المدعي هو اختصاصي تدريب، وأن واجبات الموظف لم تقتصر على *قاعدة العُديد الجوية* فحسب، بل كانت تشمل "*واجبات أخرى*". هذا يثبت خطأ الافتراض القائل بأن واجبات المدعي كانت تتمثل في تنفيذ العقدَين أو العمل وفقًا للعقدَين. كما يفترض أنه بغض النظر عن العقدَين، يجوز للموظف العمل خارج قاعدة العُديد الجوية، حيث كان يتم تنفيذ العقدَين. وهذا واضح من العقد. تحت عنوان "*مكان العمل*"، نص العقد (هذا النص من العقد لم يجعل مكان العمل حصريًا في قاعدة العُديد الجوية):

سيكون مكان (أماكن) العمل الرئيسية للموظف في مكتبنا الفرعي ومعهد قطر الفني، قاعدة العُديد الجوية في أبو نخلة، الدوحة، دولة قطر. مع ذلك، قد يُطلب منك العمل خارج هذا المكان من وقت لآخر لأسباب تجارية أو تنظيمية يحددها صاحب العمل". [التشديد مُضاف عمدًا]

vi. في ضوء ما سبق، يتضح أنه لم يتم التركيز في العقد على العقدَين، ولا ينبغي التركيز على إنهائهما.

16. أنتقل الآن إلى السؤال عما إذا كان إنهاء العقدَين يشكل "*تغييرًا في نطاق العمل*" للمدعى عليها كما هو منصوص عليه في البند 11.4.1 الذي ينص على ما يلي: *"بسبب اندماج صاحب العمل، أو إعادة هيكلته، أو تغيير نطاق العمل، أو التصفية، ونتيجة لذلك، أصبح منصب الموظف زائدًا عن الحاجة أو غير ضروري."*

17. إجابتي هي "لا" حاسمة طبقًا للأسباب التالية:

i. في 24 نوفمبر 2021، وقعّت المدعى عليها العقد مع المدعي. وفي 6 ديسمبر 2021، تم إنهاء العقدَين. الفترة بين 24 نوفمبر و6 ديسمبر أقل من أسبوعين. فهل كانت المدعى عليها تدرك أنه سيتم إنهاء العقدَين عند توقيع العقد مع المدعي؟

ii. لم تكن المدعى عليها صادقة تمامًا عندما ادعت أنه: *"لم يكن هناك إخطار أو إنذار مسبق بأنه سيتم إنهاء عقد شركة بي إيه إي و/أو عقد شركة بي إس إل"*. وقد تناقض هذا البيان مع الحقائق التي حاولت المدعى عليها إخفاءها

من خلال تنقيح خطاب إنهاء العقدَين. وفي الوقت الذي وقّعت فيه المدعى عليها العقد مع المدعي في 24 نوفمبر 2021، يجب أن تكون هناك مشكلات معروفة للمدعى عليها، والتي قد تؤدي إلى إنهاء العقدَين. ولم تقدم المدعى عليها خطاب الإنهاء الكامل، لكنها قدمت خطابًا منقّحًا حذفت منه كل أسباب الإنهاء. لكن في ضوء الفقرة 14 من خطاب الإنهاء، يمكن الاستدلال على وجود مشكلات تتعلق بتنفيذ العقدَين: تنص الفقرة 14 على ما يلي:

> *لقد تكبدت شركة بي إيه إي سيستمز وسوف تتكبد خسارة نتيجة للحقائق والأمور الموضحة أعلاه. ونلاحظ أيضًا حقوق الاسترداد بموجب البند 30.4. وتحتفظ شركة بي إيه إي سيستمز بكل حقوقها في ما يتعلق بخسائرها واسترداد المبالغ المستحقة الأخرى.*

iii. ويجب أن تكون هذه الخسائر نتيجة لأفعال المدعى عليها، وإلا فلن تضطر إلى إخفائها عن طريق التنقيحات. وعلاوة على ذلك، لم تنشأ هذه الخسائر أثناء عمل المدعي بل قبل ذلك بوقت طويل، حيث صدر خطاب الإنهاء بتاريخ 6 ديسمبر 2021. وهذا يقودني إلى الاعتقاد أنه عندما قامت المدعى عليها بتعيين المدعي في 24 نوفمبر 2021، كانت على دراية بالمشكلات المتعلقة بالعقدَين، ومع ذلك، وقّعت العقد مع المدعي. ما أفهمه هو أن المدعى عليها لم تكن تعتزم إنهاء العقد مع المدعي عندما وقّعت هذا العقد، لأنه سيكون من الغريب للغاية بأن تكون قد علمت بأن إنهاء العقدين كان وشيكًا، ومع ذلك، قبلت توظيف المدعي. والتفسير الوحيد هو أن عملها في قطر لم يكن فقط ينصب على العقدَين. ويُستدل على ذلك مما يلي:

i. ورد بوضوح في العقد أن نطاق عمل المدعي لم يقتصر على *قاعدة العُديد الجوية* ولكن بالأحرى أماكن وواجبات أخرى؛

ii. وبالرغم من إنهاء العقدَين في 6 و7 ديسمبر 2021، تقدمت المدعى عليها بطلب إلغاء التسجيل في أكتوبر 2022، مما يعني أن لديها عملاً آخر، أو على الأقل، فإن إنهاء العقدَين لم يغير نطاق عمل المدعى عليها، بخاصة أنها تمثل مركز لغات دوليًا يقوم بتدريس اللغة الإنجليزية في أكثر من 60 بلدًا. وفي ضوء هذا المستوى من الخبرة، ليس من المنطقي على الإطلاق الادعاء بأنها افتتحت مقرها في مركز قطر للمال فقط من أجل العقدَين.

18. فالاستنتاج الصحيح الذي أراه هو أن إنهاء العقدَين لم يكن مفاجئًا وكان متوقعًا منذ فترة طويلة؛ وبالتالي، كان إنهاء العقد مع المدعي لا يرتكز على أي أُسس قانونية. ولذلك، يحق للمدعي الحصول على تعويض عن الفصل التعسفي.

19. ولا تزال هناك مسألة مرتبطة بالبند 11.4.2. بالرغم من أن حكم الأغلبية استبعد تطبيق هذا البند لأنه يستند إلى البند 11.4.1، فهو يستحق بعض الاهتمام بخاصة عندما أوضحتُ أن ذلك البند 11.4.1 غير قابل للتطبيق. ولا أعتقد أن هذا البند ينطبق على المدعي للأسباب التالية:

i. متطلبات تطبيق قاعدة تغير الظروف أو "*clausula rebus sic stantibus*" ترد على النحو التالي:

أ. يجب أن يكون هناك تغيير كبير في الظروف بعد إبرام الطرفين العقد ذي الصلة.

ب. ويجب أن يكون هناك نقص في القدرة على التنبؤ، أي أن التغيير الكبير في الظروف يجب أن يكون جديدًا وغير متوقع ولا مفرّ منه.

ج. ويجب أن يكون هناك خلل خطير في التوازن التعاقدي، لدرجة أن التزامات أحد الطرفين تصبح زائدة وسيكون من التعسف وضد حسن النية أن يصر المدعي على أداء العقد.

ii. وبناءً على ذلك، فإن الطرف الذي يستند إلى مبدأ *تغير الظروف* يتحمل عبء تقديم دليل واضح ومُقنع يثبت استيفاء المتطلبات المذكورة أعلاه. ويكفي القول بأن المدعى عليها لم تقدم إلى المحكمة أي دليل على أن هذا التغير في الظروف تسبب في صعوبات مالية كبيرة. ولا ينبغي اعتبار مجرد (طلب) إلغاء التسجيل في قطر في أكتوبر 2022 بمثابة "*تغير في الظروف*" بأي حال من الأحوال. ولم تُبرهن المدعى عليها للمحكمة بأن العقد كان قائمًا فقط على العقدَين. ولم تقدم المدعى عليها إلى المحكمة أي دليل على أن إنهاء العقدَين تسبب لها بصعوبات مالية كبيرة، وأن هذا الأمر لم يكن متوقع في وقت إبرام العقد. ويجب أن تتضمن هذه الأدلة بياناتها ودفاترها المالية وكل الأدلة الأخرى المطلوبة لتبرير تطبيق البند 11.4.2.

20. ونظرًا إلى أن هذه اتفاقية عمل محددة المدة تم إنهاؤها بشكل غير قانوني من قبل صاحب العمل، أعتقد أن الموظف يستحق باقي مدة العقد. ولذلك، يحق للمدعي الحصول على ما يلي:

i. مبلغ وقدره 17,500.00 ريال قطري كأجر المدعي عن فترة عمله من 7 ديسمبر 2021 إلى 16 يناير 2022.

ii. مبلغ وقدره 74,366.00 ريالاً قطريًا كتعويض عن باقي العقد محدد المدة حتى 30 يوليو 2023.

iii. وعلى رئيس قلم المحكمة تقييم التكاليف في حال عدم الاتفاق عليها.

21. مع ذلك، نظرًا إلى أن الأغلبية تتبنى رأيًا مختلفًا، فإن الأمر الذي حددته في حكمها يمثل أمر المحكمة.

وبهذا أمرت المحكمة،

[ختم]

[موقّع]

القاضيان فريتزبر اند وجورج أريستيس

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل

تم تمثيل المدعي من قِبَل مكتب راشد رجا المري للمحاماة (الدوحة،قطر).

وتم تمثيل المدعى عليها من قبل مكتب الأنصاري وشركاه (الدوحة، قطر).

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد