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

باسم صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،

أمير دولة قطر

الرقم المرجعي: [2024] QIC (F) 51

لدى مركز قطر للمال

المحكمة المدنية والتجارية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 11 نوفمبر 2024

القضية رقم: CTFIC0016/2024

محمد أمين حمزة

المُدّعي

ضد

شركة ماسترز لاستشارات الأعمال ذ.م.م

المُدّعى عليها

الحُكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

القاضي علي مالك، مستشار الملك

القاضية الدكتورة منى المرزوقي

الأمر القضائي

1. رفض مطالبات المُدّعي.

2. أمرت المحكمة المُدّعي بدفع كل التكاليف المعقولة التي تكبدتها المُدّعى عليها في الاعتراض على هذه المطالبات، على أن يتولى رئيس قلم المحكمة تقييم تلك التكاليف في حال عدم الاتفاق عليها.

الحُكم

1. المُدّعي، السيد محمد أمين حمزة، هو مواطن من الولايات المتحدة الأمريكية. والمُدَّعى عليها، شركة ماسترز لاستشارات الأعمال ذ.م.م، هي كيان تأسس ورُخّصَ لمزاولة الأعمال التجارية لدى مركز قطر للمال (**"مركز قطر للمال"**).

2. من المعروف أنّ (1) الطرفين قد وقّعا عقد عمل في 23 أغسطس 2023، وأصبح المُدّعي ابتداءً من ذلك التاريخ خاضعًا لكفالة المُدّعى عليها في دولة قطر، (2) وأنّ علاقة العمل قد أُنهيَت في 25 أكتوبر 2023 بموجب اتفاقية إنهاء خدمة (**"اتفاقية الإنهاء"**)، (3) وأنّ المُدّعي قد سعى، بعد إنهاء علاقة العمل مع المُدّعى عليها، إلى نقل كفالته إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال، وهو شركة مافريكس لاستشارات الإدارية ذ.م.م (**"مافريكس"**). ويبدو أنّ علاقة العمل قد سبقتها اتفاقية تعاون مشترك بين الطرفين، أُبرمَت في 7 مارس 2023.

3. اعترضت المُدّعى عليها في البداية على الاختصاص القضائي لهذه المحكمة، لكن في خلال جلسة الاستماع، أقر مستشارها القانوني الجديد رسميًا بالنيابة عنها أن المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي للفصل في النزاع بموجب المادة 9.1.3 من لوائحها وقواعدها الإجرائية (**"القواعد"**). ونعتقد أن هذا الإقرار قُدمَ بشكل صحيح ومنصف، إذ تمنح المادة 9.1.3 الاختصاص القضائي لهذه المحكمة من أجل البت في "*النزاعات المدنية والتجارية الناشئة بين الكيانات المؤسسة في مركز قطر للمال وبين... موظفيها*".

4. بدأت إجراءات الدعاوى عندما قدّم المُدعي صحيفة دعواه في مايو 2024. ويتضح من ظاهر صحيفة الدعوى أنها تضمنت مطالباته الثلاثة بصفة أساسية. أولاً، إصدار أمر بأن تقدم المُدّعى عليها إلى المُدّعي ما يشار إليه بشهادة عدم ممانعة. ثانيًا، أن تدفع له مبلغ 410,000 ريال قطري تعويضًا عن الضرر الذي يزعم المُدّعي أنه تعرض له بسبب عدم قدرته على إتمام صفقة عقارية في دبي نظرًا لعدم تمكنه من مغادرة دولة قطر نتيجة لإخفاق المُدّعى عليها في منحه شهادة عدم الممانعة. ثالثًا، أن تدفع له مبلغ 80,000 ريال قطري شهريًا كتعويضات عن كل شهر مُنِع خلاله المُدّعي من الحصول على وظيفة مربحة مع شركة مافريكس بسبب إخفاق المُدّعى عليها في إعطائه شهادة عدم الممانعة. كما طلب المدعي مبلغ 50 ألف دولار كرسوم قانونية تكبدها وأي أضرار أخرى رأت المحكمة أنها مناسبة لمنحها مقابل المشقة التي تسبب فيها المدعى عليه.

5. بموجب "اتفاقية الإنهاء"، ذكرت المُدّعى عليها صراحةً أنها "*مستعدة لإعداد الأوراق المطلوبة لنقل كفالتك إلى أي كيان آخر ترغب في الانضمام إليه*"، لكن عندما طلب المُدّعي من المُدّعى عليها في نوفمبر 2023 أن تمنحه شهادة عدم الممانعة، رفضت الأخيرة ذلك.

6. بالتالي، التمس المُدّعي مساعدة مكتب معايير العمل (**"مكتب معايير العمل"**) التابع لمركز قطر للمال الذي طلب في 6 فبراير 2024 من المُدّعى عليها أن تمنح المُدّعي شهادة عدم ممانعة، إلا أنه في اليوم ذاته، ردّت المُدّعى عليها على "مكتب معايير العمل" بأنها غير مستعدة لفعل ذلك. وقالت المُدّعى عليها، دفاعًا عن الموقف الذي اتخذته، من بين أمور أخرى إنه في خلال فترة الإخطار التي بلغت مدتها 30 يومًا والتي تلت "اتفاقية الإنهاء"، أفصح المُدّعي "*عن معلومات سرية خاصة بعميل مهم إلى بعض أصدقائه*" وإنه "*إضافة إلى ذلك، ينبغي له إعادة مبلغ مستحق إلى الشركة ما زال حتى اليوم غير مسدد*".

7. بالإضافة إلى ذلك، أطلعت المُدّعى عليها "مكتب معايير العمل" أنها وجّهت اتهامات جنائية ضد المُدّعي ودعوى مدنية في محكمة الاستثمار والتجارة. وبالتالي، خلصت الرسالة الموجهة إلى "مكتب معايير العمل" إلى ما يلي "*أننا قررنا عدم إصدار شهادة عدم الممانعة إلى حين البت في القضايا القضائية المرفقة [المدنية والجنائية منها]*".

8. يظهر الدليل في هذه الحالة أن دائرة النيابة العامة قد قررت في 29 أبريل 2024 عدم المضي قدمًا في القضية الجنائية ضد المُدّعي "*بسبب عدم وجود أدلة كافية*". وقد ثَبت فشل الدعوى المدنية المرفوعة ضد المُدّعي كذلك، حيث رفضت محكمة الاستثمار والتجارة اتهامات المُدّعى عليها التي وجهتها إلى المُدّعي في يوليو 2024.

9. يبدو أن المُدّعي قد نجح في نقل كفالته عند إنهاء الدعاوى الجنائية والمدنية المرفوعة ضد المُدّعي. وبناءً عليه، لم يعد يُطالَب بإصدار أمر يجبر المُدّعى عليها على إصدار شهادة عدم الممانعة. لم يعدل المُدّعي عن طلبه بالحصول على تعويض من المُدّعى عليها عن الأضرار التي يزعم أنه تعرض لها بسبب رفض الأخيرة منحه شهادة عدم الممانعة.

10. في جلسة الاستماع الذي أُجريت عن بُعد في 27 أكتوبر 2024، تمّ تمثيل كلا الطرفين قانونيًا، ونشكر كلا المحاميين على مساعدتهما القيّمة. وتم استدعاء المُدّعي للإدلاء بشهادته، ثمّ شهد صديقه وشريكه السابق في العمل، السيّد دونالد جوردن، بالنيابة عنه. ولم تُقدّم أي أدلة بالنيابة عن المُدّعى عليها. وعلى الرغم من أنّنا مستعدون لقبول شهادة المُدّعي والسيّد دونالد جوردن بدون تحفّظ، إلّا أنّه تبيّن، ولأسباب ستتضح حالاً، أنّ شهادتهما لها تأثير ضئيل، إن وجد، على نتيجة القضية.

11. كان واضحًا، من الحجة الأساسية المقدّمة بالنيابة عن المُدّعي قبل جلسة الاستماع، أنّ قضيّته برمتها كانت مبنية على المادة 10 من قانون التوظيف في مركز قطر للمال لعام 2010، وعلى تفسير تلك المادة من خلال حكم الدائرة الابتدائية في قضية *أروى زكريا أحمد أبو حمدية ضدّ بنك ليشا ذ.م.م* رقم 17 QIC (F) [2022].

12. تنص المادة 10 على ما يلي:

الالتزام بالسماح بنقل الكفالة: يتعين على أصحاب العمل اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للسماح لموظفيهم، سواء أكانوا تحت كفالتهم أم لا، بنقل كفالتهم إلى أي جهة عمل أخرى في الدولة، سواءً أكانت في مركز قطر للمال أم لا، على أن يشمل ذلك تقديم جميع الوثائق المطلوبة بموجب المتطلبات التي تقتضيها الدولة أو مركز قطر للمال، بما في ذلك جميع خطابات عدم الممانعة والموافقات.

أ. يجب فصل النزاعات المُتعلّقة بشروط إنهاء العمل، وأي خرق مزعوم من جانب الموظَّف لشروط عقد العمل و/أو مبلغ التسوية المالية عن حق الموظَّف المكفول في البحث عن وظيفة جديدة في الدولة، سواء في مركز قطر للمال أو خارجه.

ب. في حال وجود نزاع بشأن إنهاء العمل، بما في ذلك مبلغ التسوية المالية، فلا يجوز لجهة العمل حجب خطاب عدم الممانعة ريثما يتم حل هذه المشكلات.

1. في حال وجود نزاع بشأن المبالغ المستحقة لجهة العمل، أو خرق مزعوم لعقد العمل من جانب الموظَّف، فيجوز لجهة العمل تقديم مطالبة إلى مكتب معايير العمل أو طلب التعويض القانوني على النحو المنصوص عليه في عقد العمل.

2. في حال وجود نزاع بشأن المبالغ المستحقة للموظف، فيجوز للموظف تقديم مطالبة إلى مكتب معايير العمل أو طلب التعويض القانوني على النحو المنصوص عليه في عقد العمل. مع ذلك، إذا وقع الموظَّف وثيقةً تفيد بالموافقة على التسوية النهائية والتنازل عن جميع الحقوق الإضافية ضد جهة العمل، فقد تُشكِّل هذه الوثيقة قبولاً من الموظَّف لمبلغ التسوية النهائية.

13. مع ذلك، تتمثل الصعوبة الأساسية في هذه الحجّة، كما هو موضح في الحجة الأساسية المقدّمة بالنيابة عن المُدّعى عليها، في إلغاء حكم الدائرة الابتدائية في قضية حمدية من قبَل دائرة الاستئناف في هذه المحكمة ("محكمة الاستئناف") في قضية *أروى زكريا أحمد أبو حمدية ضد بنك ليشا ذ.م.م* 1 QIC (A) [2023].

14. مثلما يتضح من حكم محكمة الاستئناف (في الفقرة 13)، فقد استمعت المحكمة إلى أدلة من ممثل وزارة العمل (**"الوزارة"**) مع الإشارة بشكل خاص إلى كيفية إجراء التغييرات في الوظيفة والكفالة فعليًا أثناء الممارسة بعد إجراء إصلاحات على قانوني العمل والهجرة في قطر في عام 2020.

15. بالإشارة إلى إطار العمل القانوني بعد عام 2020، قامت محكمة الاستئناف بتلخيص الموقف على النحو التالي (في الفقرة 40 من الحكم)

بإيجاز:

1 لا تعد موافقة جهة العمل السابقة ضرورية عندما يُقدَّم طلب إلى وزارة العمل أو وزارة الداخلية للانتقال للعمل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال.

2 لا يوجد شرط بموجب التشريع لتقديم شهادة عدم ممانعة عندما يكون النقل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال. وتمتلك جهة العمل السابقة أسباب محدودة للاعتراض على تغيير الوظيفة ونقل الكفالة؛ ويجب توثيق أي اعتراض، وإلا فلن تلتفت إليه وزارة العمل. ويمكن لوزارة العمل تجاهل أي اعتراض.

16. في ما يتعلق بالإطار العملي، رأت المحكمة، في الفقرة 45 من الحكم، ما يلي:

تتمثل النقطة الحاسمة التي يجب التأكيد عليها في أن جهة العمل السابقة للموظَّف المنقول ليس لها دور في النقل. وقد جاء ذلك بمُجرَّد إدراك أن إحدى رذائل نظام ما قبل 2020 في قطر كانت أن جهة العمل السابقة تتسبَّب في التعسف. وتعني الإصلاحات التي أجريت في عام 2020 أن تغيير العمل ونقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال لا يتطلَّب، سواء من حيث القانون أو الممارسة، موافقة، أو إخلاء طرف أو أي توقيع من جهة العمل الحالية للموظَّف؛ ولا يُطلَب أي موافقة أو وثيقة من جهة العمل الحالية. لذلك، فإنّ شهادة عدم الممانعة غير مطلوبة.

17. في الفقرة رقم 46 من الحكم، تابعت المحكمة ذاكرة ما يلي:

قدَّم مسؤول وزارة العمل معلومات مهمة حول تشغيل بوابة وزارة العمل. وعلى وجه الخصوص، تم إثبات النقاط الآتية في شهادته:

1. *بدأ تشغيل بوابة وزارة العمل بعد صدور القانون الجديد في عام 2020 ولم تتغيَّر من حينها.*
2. *يجب على الموظَّف التقدُّم بطلب لتغيير جهة العمل؛ ولا يجوز تدخل جهة العمل السابقة في العملية.*
3. *عند تقديم الطلب، يتلقى الموظَّف وجهة العمل الجديدة رسالة نصية قصيرة، وتُخطَر جهة العمل السابقة أيضًا عن طريق رسالة نصية بفترة الإخطار المطلوبة. ويمكن لجهة العمل السابقة في هذه المرحلة تقديم اعتراض خطي مدعوم بأدلة موثقة إلى إدارة علاقات الموظفين في وزارة العمل. وتتولى لجنة الاعتراضات في وزارة العمل المكوَّنة من خبراء قانونيين فحص جميع الاعتراضات على النقل المُقدَّمة من جهة العمل السابقة. يتم فقط وضع الاعتراضات الصحيحة التي تعتبر صالحة وتكون سببًا في منع النقل في الملف. وإذا لم يكن الاعتراض مُبرَّرًا، فيمكن لوزارة العمل التغاضي عنه، ونقل الكفالة إذا قُدِّم طلب جديد للنقل.*
4. *عند رفض طلب النقل، يُخطَر مُقدِّم الطلب (الموظَّف) برسالة نصية، ويُبلغ شفهيًا بسبب الاعتراض إذا قدَّم استفسارات لوزارة العمل.*
5. *لا يلزم تقديم شهادة عدم ممانعة للنقل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال ...*

18. مع الإشارة بشكل محدّد إلى المادة 10 من قانون التوظيف في مركز قطر للمال، رأت محكمة الاستئناف، في الفقرة 39 من هذا الحكم، أن هذه المادة كانت تتناول الإجراءات المطبقة قبل عام 2020، وبالتالي لم يعد لها أي دور.

19. يجب أن يكون واضحًا على الفور أن تفسير المادة 10 من قانون التوظيف في مركز قطر للمال، الذي اعتمد عليه المُدّعي، يتعارض مع حكم محكمة الاستئناف الصادر في قضية حمدية. في الواقع، من الواضح تمامًا أنّه في ضوء هذا الحكم، فإنّ دعوى المُدّعي المبنية على التزام مزعوم للمُدّعى عليها بتزويده بشهادة عدم ممانعة غير قابلة للدعم بشكل أساسي. ويعود السبب في ذلك إلى أن محكمة الاستئناف رأت باستخدام عبارات صريحة أنه في الاستثناء المعمول به بعد العام 2020، فإن جهة التشغيل ليست ملزمة بتقديم شهادة عدم ممانعة إلى موظفها السابق. وإن هذه المحكمة ملزمة باتباع قرار محكمة الاستئناف.

20. أمام هذا العائق الذي لا يمكن تجاوزه، غيّرت محامية المُدّعي استراتيجية المرافعة. وتمثّلت القضية المحوّلة التي سعت إلى الاعتماد عليها في أنّ (1) وزارة العمل رفضت نقل كفالة المُدّعي بسبب اعتراضات أثارتها المُدّعى عليها، وأنّ (2) التفسير الصحيح للمادة 10 من قانون التوظيف في مركز قطر للمال يُلزم المُدّعى عليها بعدم الاعتراض على نقل كفالة المُدّعي.

21. دعمًا للجزء الأوّل من القضية المحوّلة، شهد المُدّعي بأن الذين تقدموا بطلب نقل كفالته بالنيابة عنه قد أبلغوه بأن وزارة العمل رفضت الطلب في ثلاث مناسبات، وذلك بناءً على الاعتراضات التي قدّمتها المُدّعى عليها فحسب. وفي الاستجواب، حاول محامي المُدّعى عليها من دون جدوى إقناعه باحتمالية وجود أسباب أخرى للرفض. على الرغم من غياب أي دليل مباشر بشأن أسباب رفض وزارة العمل، فإنّنا نعتقد أنّه من المرجح قبول رواية المُدّعي. كما نرى، فإنّ هذا يتضح، من بين أمور أخرى، من خلال حقيقة أنّه تمّ منح الموافقة على نقل كفالته عندما ثبُت في النهاية أن الإجراءات الجنائية والمدنية التي رفعتها المُدّعى عليها لم تنجح.

22. يقودنا هذا إلى النظر في صحّة الحجة في الجزء (2) من القضية الجديدة، وهي أن المُدّعى عليها كانت ملزمة بعدم الاعتراض على نقل كفالة المُدّعي تحت أي ظرف من الظروف. باختصار، نعتقد أنّ الإجابة عن السؤال المطروح يجب أن تكون "لا". وبصرف النظر عن أنّ المدّعي لم يعتمد أبدًا على هذا الافتراض في مرافعاته، فإنّه يتعارض مجددًا بشكل مباشر مع فحوى حكم محكمة الاستئناف الصادر في قضية *حمدية*. وكما يظهر، على سبيل المثال، من الفقرتين 40 و45 من الحكم الذي أشرنا إليه، فقد قبلت محكمة الاستئناف أن لجهة التشغيل، بعد إبلاغها، الحق في الاعتراض، وأن وزارة العمل هي الجهة التي تقرّر مدى صحّة هذا الاعتراض.

23. تمثّلت الحجة المضادة التي قدّمها المُدّعي في أنّه تم إبلاغ محكمة الاستئناف بشكل خاطئ بأنّه عند تقديم اعتراض من قبل جهة التشغيل السابقة، ترفض وزارة العمل فعليًا طلب النقل كأمر طبيعي من دون حتى النظر في صحّة هذا الاعتراض، لكنّ هذه ليست حجة يمكننا قبولها من دون أي دليل يدعمها. على كل حال، إنّ الادّعاء بأنّ وزارة العمل أبلغت بشكل خاطئ محكمة الاستئناف هو ادعاء خطير لا يمكن قبوله ببساطة كأمر طبيعي.

24. قدّمت محامية المُدّعي حجة أخرى بشأن سبب عدم امتلاك جهة العمل السابقة الحق في الاعتراض، وهي أنّ جهة العمل السابقة قد تسيء استخدام هذا الحق لإحباط عملية نقل الكفالة. ولا نعتقد أن الاحتمال النظري لسوء الاستخدام يكفي لمنع جهة العمل من تقديم اعتراض لتنظر فيه الهيئتان. في حال اعتُبر الاعتراض غير صحيح، فلن يؤثّر على عملية النقل، لكنّ القرار متروك للهيئتين، كما هو مذكور في حمدية في الفقرة 46(iii):

يتم فحص جميع الاعتراضات على التحويلات من قبل صاحب العمل السابق من قبل لجنة اعتراضات داخل وزارة العمل تتألف من خبراء قانونيين. يتم وضع الاعتراضات التي تعتبر صالحة فقط في الملف ومنع التحويل. إذا لم يكن الاعتراض مبررًا، يمكن لوزارة العمل تجاوزه ونقل الكفالة إذا تم تقديم طلب جديد للنقل.

وقد تكون الإجابة عن مشكلة سوء الاستخدام المحتمل، ولا نضعها في مرتبة أعلى من ذلك، هي أّه إذا قامت جهة العمل السابقة بتقديم اعتراض كاذب بطريقة غير نزيهة بهدف إحباط عملية النقل، فتكون جهة العمل السابقة قادرة على المطالبة بالتعويض عن الخسائر الناتجة عن رفض النقل، لكن هذه ليست القضية التي يجب علينا البتّ فيها، إذ إنّها ليست القضية التي اعتمد عليها المُدّعي وهي غير مضمّنة في المرافعات.

25. في رأينا، يتبع ذلك أنّه لا يمكن قبول مطالبات المُدّعي بالتعويضات. أمّا في ما يتعلّق بمسألة التكاليف، نجد أنّه نظرًا إلى أنّ المدّعى عليها هي الطرف الناجح، فيحق لها الحصول على التكاليف التي تكبّدتها في الاعتراض على المطالبات ضدها، على أن يتولى رئيس قلم المحكمة تحديد هذه التكاليف المعقولة إذا لم يتم الاتفاق عليها.

26. هذه هي أسباب الأمر القضائي الذي نقترح إصداره.

صدر عن المحكمة،

[توقيع]

القاضي فريتز براند

أُودِعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

<u>التمثيل القانوني</u>

مثّلت المُدّعي أورور ديب من شركة دي آند سي للخدمات القانونية المحدودة (الدوحة، قطر).

مثّل المُدّعى عليها السيد أسد الأسد، من مكتب أسماء الغانم للمحاماة (الدوحة، قطر).

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد