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: [2025] QIC (F) 18

لدى مركز قطر للمال

المحكمة المدنية والتجارية

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 23 مارس 2025

القضية رقم: CTFIC0061/2024

نبيلة كسراوي

المُدّعية

ضد

ام بي جي لخدمات الشركات ذ.م.م

المُدّعى عليها

الحُكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

الأمر القضائي

1. تدفع المُدّعى عليها للمُدّعية مبلغًا قدره 4,868 ريالاً قطريًا فورًا.

2. لن يصدر حكم بشأن مسألة التكاليف.

الحُكم

مقدمة

1. المُدّعية، نبيلة كسراوي، هي مواطنة فرنسية الجنسية مقيمة في دولة قطر. والمُدّعى عليها، شركة ام بي جي لخدمات الشركات ذ.م.م، هي كيان مؤسسي دولي، تأسَّسَ وحصلَ على ترخيص لدى مركز قطر للمال لتقديم خدمات في مجالات تقنية المعلومات والضرائب والاستشارات. وبما أنّ النزاع الحالي ينشأ عن عقد عمل مبرم بين كيان مُؤسَّس في مركز قطر للمال وإحدى موظفاته السابقات، فإن هذه المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي بموجب أحكام المادة 9.1.3 من لوائحها وقواعدها الإجرائية (**"القواعد"**).

2. نُظِرت هذه المسألة في اليوم نفسه الذي نُظِرت فيه الدعوى المشار إليها باسم قضية *كلير هولواي ضد شركة ام بي جي لخدمات الشركات ذ.م.م* CTFIC 0059/2024 (**"قضية هولواي"**)، التي سيَصدُر الحكم فيها أيضًا في اليوم نفسه (QIC (F) 19 [2025]). والمُدّعى عليها في كلتا المسألتين واحدة، وقد مثَّلها في جلسات الاستماع التي عُقِدت بتاريخ 9 مارس 2025 أعضاء مكتب محاماة إنترناشيونال لو تشامبرز ذ.م.م. نفسهم. ورغم اختلاف المطالبات في الدعوتين من بعض الأوجه، توجد بينهما أوجه تشابه عديدة. وأرى في أوجه التشابه تلك أنه لا داعي لإعادة سرد المبررات الأساسية للاستنتاجات التي خلصتُ إليها. إنما أقترح بدلاً من ذلك دمج هذه الأجزاء من حكم قضية هولواي بالإحالة إليها. وبناءً على ذلك، أقترح قراءة هذا الحكم مقرونًا بذاك الحكم.

3. أُبرِمَ عقد العمل بين الطرفين عن طريق عرض كتابي، مُوقّع بالنيابة عن المُدّعى عليها، والذي أُرسِلَ إلى المُدّعية بتاريخ 27 أبريل 2024، وقبلته ووقّعت عليه رسميًّا بتاريخ 30 أبريل 2024 (**"العقد"**). وطبقًا لأحكام العقد، وظّفَت المُدّعى عليها المُدّعية في منصب مدير تطوير الأعمال في قسم السيدة هولواي (وهي المدعية في القضية رقم CTFIC0059/2024) بدءًا من 1 مايو 2024 براتبٍ شهري إجمالي (بما في ذلك البدلات المتنوعة) قدره 12,000 ريال قطري. وليس للعقد تاريخ انتهاء. غيرَ أنه ينصُّ على جواز إنهاء العقد بناءً على إشعار مسبق مدته 30 يومًا من أي من الطرفين. ومن المعلوم، وفقًا لهذا البند، أنَّ المُدّعى عليها أنهت العقد على النحو الواجب بموجب إشعار مدته 30 يومًا بتاريخ 15 ديسمبر 2024، على أن يكون ساريًا من 15 يناير 2025. وعليه، فقد تلقّت إشعارًا بالإنهاء في اليوم نفسه الذي تلقت فيه السيدة هولواي إشعارًا مماثلاً.

4. عقب هذا الإشعار بالإنهاء، رفعت المُدّعية دعواها الحالية ضد المُدّعى عليها بعد نحو أسبوع، أيْ في 22 ديسمبر 2024. ووفقًا لنموذج دعواها، سعت المُدّعية إلى سبل الانتصاف التالية:

i. إجراء تحقيق مع المُدّعى عليها للوقوف على ارتكابها مخالفات لأحكام لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال.

ii. سداد المبالغ التالية:

أ. الراتب من 1 إلى 15 ديسمبر 2024: 6,000 ريال قطري.

ب. راتب شهر واحد يمثل فترة الإشعار من 15 ديسمبر حتى 15 يناير: 12,000 ريال قطري.

ت. مصاريف طبية: 468 ريالاً قطريًا.

ث. رصيد إجازات لم يُستَغل محسوب بالتناسب: 6,539.46 ريالاً قطريًا.

ج. تعويض عن الأضرار المعنوية: 96,000 ريال قطري.

ح. تعويض عن الأضرار الناجمة عن التشهير: 96,000 ريال قطري.

5. لمّا تبيَّنَ من رد المُدّعى عليها على هذه المطالبات أن المسألة لا يمكن البتّ فيها بناءً على المستندات، فقد أُحيلت إلى جلسة استماع شفهية. وعقب تبادل المذكرات والدفوع الأساسية، عُقدت جلسة الاستماع الشفهية افتراضيًا بتاريخ 9 مارس 2025. وحضرت المُدّعية شخصيًا، ومثَّلَ المُدّعى عليها السيد راهول كومار والسيدة زيني ميندونكا من مكتب إنترناشيونال لو تشامبرز ذ.م.م للمحاماة في الجلسة. وأدلت المُدّعية بشهادتها تأييدًا لدعواها، بينما استُدعِيَت السيدة إيتي غويل، التي تشغل منصب مدير إدارة الموارد البشرية لدى المُدّعى عليها، والسيد ساتشين جاياتشانداران، الرئيس الإقليمي لإدارة تطوير الأعمال لدى المُدّعى عليها في قطر والإمارات والهند، للإدلاء بشهادتهما نيابةً عن المُدّعى عليها. ولمّا كانت المطالبة الواردة في الفقرة [4](i) تقع ضمن اختصاص مكتب معايير التوظيف، فإن التحقيق في المخالفات المزعومة لأحكام لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لن يُنظر فيه إلا حيثما كان ذا صلة بالمطالبات المالية الواردة في الفقرة [4](ii).

المطالبات المتعلقة بمتأخرات الراتب والإجازات

6. اتفق الطرفان خلال الجلسة على أنّ مطالبات المُدّعية المذكورة في الفقرتين [4](ii)(أ) و(ب)، التي تخص رواتبها المتأخرة عن المدة من 1 ديسمبر 2024 حتى 15 يناير 2025، قد سددتها المُدّعى عليها أثناء سير الإجراءات. وفضلاً عن ذلك، فقد أُقِرَّ بالنيابة عن المُدّعى عليها بأنها، من حيث المبدأ، مُلزمة بتعويض المُدّعية عن رصيد إجازتها غير المُستغَل المشار إليه في الفقرة [4](ii)(ث). ولا يبقى، حسب ادعاء المُدّعى عليها، سوى تسوية المبلغ بالاتفاق بين الطرفين. وطبقًا لنص المادة 25 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال، يتعين سداد المبالغ المستحقة للموظف عند انتهاء خدمته، ومن ضمنها مبالغ بدل الإجازة المتراكمة، في غضون 30 يومًا من تاريخ انتهاء العقد. ونظرًا إلى أن المُدّعية قد بدأت هذه الدعوى ضمن تلك المدة، فإن المطالبة بمبالغ بدل الإجازة المتبقية كانت قبل أوانها. وطالما لا يوجد خلاف على المبدأ الذي ينص على التزام المُدّعى عليها بدفع قيمة الإجازات غير المُستغَلة، لا يبدو أنه توجد حاجة لإصدار حكم من هذه المحكمة لإجبارها على سداد قيمة هذه الإجازات.

7. لكن يتضح من المستندات المُقدَّمَة أن جزءًا من مدفوعات الإجازة المتبقية المُطَالَب بها، بمبلغ إجمالي قدره 4,400 ريال قطري، يمثل خصومات اقتطعتها المُدّعى عليها من إجازة المُدّعية في سياق إجراءات تأديبية وفقًا

لأحكام سياسة التوظيف لدى المُدّعى عليها. وأرى بموجب الأسباب المذكورة في الفقرات من [6] إلى [10] من حكم هولواي أن سياسة التوظيف المُستنَد إليها لم تكن جزءًا من اتفاقية العمل المكتوبة، ومن ثمَّ، فإن هذه الخصومات لم يكن مصرحًا بها بموجب العقد المكتوب؛ وأنها تمَّت بالمخالفة للمادة 27 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال. ومن ثمَّ، أخلصُ إلى أن المُدّعية يحق لها الحصول على مبلغ قدره 4,400 ريال قطري في إطار هذا البند.

المصاريف الطبية

8. وفقًا لما ورد في الفقرة [4](ii)(ت)، فإن المطالبة الواردة تحت هذا البند تتعلق بمبلغ قدره 468 ريالاً قطريًا. وتستند المطالبة أساسًا إلى الزعم بأنه، وفقًا للمادة 48 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال، كان على المُدّعى عليها توفير التأمين الصحي للمُدّعية، ونظرًا إلى تقصيرها في ذلك، تعذّر عليها استعادة المصاريف الطبية التي تكبدتها من شركة التأمين. ولا تنكر المُدّعى عليها أن المُدّعية تكبدت هذه المصاريف. كما لا تنكر أنها لم تُقدِّم للمُدّعية تأمينًا طبيًّا. وكان جوابها على المطالبة هو أن المُدّعية، وفقًا لسياسة التوظيف لديها، لم تكن تستحق استرداد هذه المصاريف إلا بتقديم إثبات كتابي بتكبدها.

9. لكنني لا أعتقد أنه يمكن دعم هذه الإجابة. أولاً، يشوب هذه الحجة الخلل ذاته الذي شابَ ادعاء الخصومات، إذ إن السياسة التي اعتمدت عليها المُدّعى عليها لا تُعدُّ جزءًا من العقد. وثانيًا، لا أرى أنها تصلح ردًا على إخفاق المُدّعى عليها الواضح في الامتثال للمادة 48 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال. ويقتضي المنطق أنه لو امتثلت المُدّعى عليها للالتزام القانوني، لكانت المُدّعية قد رفعت دعوى مباشرةً ضد شركة التأمين، ولما نشأ الشرط الذي تفرضه سياسة المُدّعى عليها. ونتيجةً لذلك، أرى وجوب إقرار المطالبة بالمصاريف الطبية.

الأضرار المعنوية

10. المطالبة تحت هذا البند هي بمبلغ 96,000 ريال قطري، أيْ ما يعادل رواتب ثمانية أشهر، بحسب زعم المُدّعية. ومن الصعب فهم سبب احتساب قيمة المطالبة بهذه الطريقة، إذ لا يبدو أنه توجد علاقة منطقية بين الأضرار المعنوية، من ناحية، وأي مدة من راتبها الشهري، من ناحيةٍ أخرى. ولكنّ هذا لا ينتقص من السؤال الحقيقي بشأن ما إذا كان منح تعويض عن الأضرار المعنوية أو الأدبية مُبررًا في هذه القضية.

11. ولدعم مزاعمها بأن منح هذا التعويض لا يستند إلى مبرر، استدلت المُدّعى عليها بمَرَاجِع قضائية من ولايات قضائية متنوعة، تشمل المحكمة العليا في تكساس، ومحكمتي إنجلترا وويلز، والمحكمة العليا للمملكة المتحدة. إلا أنه، وكما نُبِّه إليه في أحكامٍ سابقة صادرة عن هذه المحكمة، لا بد من التعامل بحرصٍ شديد عند نقل المبادئ الراسخة في ولايات قضائية أخرى بشكلٍ مباشر إلى قانون مركز قطر للمال. وهذا هو الحال خاصةً بالنظر إلى أن الأنظمة القانونية في مختلف البلدان تتخذ نهجاً مختلفاً على نطاق واسع فيما يتصل بالمطالبات بالتعويضات الناجمة عن خرق العقد.

12. من حسن الطالع أنّ دائرة الاستئناف في هذه المحكمة أدلت برأيها في هذا الصدد. فقد أدلت برأيها في قضية *خديجة المرهون ضد شركة مجموعة أوريدو* QIC (A) 5 [2023] (الفقرتان 62 و63)، إذ صرّحت بما يلي:

> *62. نتفق على أنه توجد حالات يجب فيها منح تعويض عن الأضرار المعنوية التي تلحق بمشاعر المدعي والتي تتجاوز الخسارة التعويضية. وفي هذه المحكمة، ستنشأ المسألة في المقام الأول في الحالات الناشئة عن خرق العقد، حيث يتعلق أكبر عدد من النزاعات بالمطالبات التعاقدية. ونتفق على أنه يمكن منح تعويض عن الأضرار المعنوية التي تلحق بمشاعر المدعي في مثل هذه الحالات. ومع ذلك، بالنظر إلى تجربة ولايات قضائية أخرى وفي ظل غياب المبادئ المنصوص عليها في القانون أو اللوائح، سيكون من الضروري للمحكمة وفقًا للفقرتين 8 و9 من الملحق 6 من قانون مركز قطر للمال (رقم 7 لعام 2005) والمادة 11 من القواعد التنظيمية والإجرائية للمحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال تحديد المبادئ المعمول بها على أساس كل حالة على حدة. ونرى أن ذلك يجب أن يتم من خلال مراعاة الأوضاع في قطر ومكانة مركز قطر للمال والهيئات الأخرى في قطر بصفتها أسواقًا دولية مهمة تضع المعايير من خلال السعي إلى تفعيل المعايير الدولية، كما أوضحت هذه المحكمة في الفقرات 28-30 من حكمها الصادر في قضية شركة برايم للحلول المالية ذ.م.م (المعروفة سابقًا باسم شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م) ضد مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال.*
>
> *63. وحسب رأينا، عند اتخاذ قرار بما إذا كان يجب أن يكون مبلغ التعويض عن الضرر المعنوي الممنوح متناسبًا، فتجب مراعاة نوع العقد موضوع النزاع وسلوك المُدّعى عليها. وفي ضوء عقد التوظيف، تتطلب المعايير التي تنص عليها لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 ومكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال من أصحاب العمل أن يعاملوا الموظفين وفقًا لاتفاقية التوظيف واللوائح المعمول بها عند ظهور مشكلة تتعلق بالفصل، كما توضح سياسة الموارد البشرية لمجموعة أوريدو؛ من حيث المبدأ، وبالتالي؛ يمكن منح تعويض عن الأضرار المعنوية في ما يتعلق بعقد التوظيف. ومع ذلك، نظرًا إلى أنه ليس كل خرق لعقد توظيف عند فصل موظف يؤدي إلى إلحاق الضرر بمشاعر الموظف، ما ينبغي التعويض عنه عن طريق منح تعويض عن الأضرار المعنوية، فيجب أن يكون هناك شيء في سلوك المُدّعى عليها وفي درجة الضرر الذي لحق بالمُدّعية والذي يستوجب منح هذا التعويض. وفي القضية الراهنة، لا نعتبر أن طبيعة سلوك مجموعة أوريدو كان ينبغي التعويض عنه من خلال منح تعويض عن الضرر المعنوي. وكما وجدنا، فقد تصرفت بشكل مخالف لاتفاقية التوظيف من خلال عدم اتباع الإجراء الذي حددته ولم تحتفظ بأي سجل، ولكنها حاولت التواصل مع المُدّعية التي لم تقم بالرد على النحو الذي تطلبه منها عقد توظيفها. ولذلك؛ لا نرى أن الظروف استوجبت منح تعويضات عن الأضرار المعنوية التي لحقت بمشاعر الموظفة.*

13. تسببت المزاعم الواقعية التي ساقتها المُدّعية لتأييد هذه المطالبة في إجراء تحريات تفصيلية ما كانت لتصبح ضرورية لولا مزاعمها تلك. ولكن بالنظر إلى الرأي الذي أتبناه في ما يتعلق بنتيجة هذه المطالبة، فإنني أرى أنه من غير الضروري سرد هذه التحقيقات بكل تفاصيلها المطولة. وبالتالي؛ تكفي الإشارة إلى الخطوط العريضة لها فقط.

14. من ضمن شكاوى المُدّعية من تصرفات المُدّعى عليها التي يُزعم أنها أفضَت إلى إلحاق ضغط نفسي كبير بها، تأخُّر صرف راتبها الشهري بانتظامٍ. ولكن يتبين من الأدلة غير المتنازَع عليها التي تقدمت بها المُدّعى عليها أن المُدّعية تلقت خلال فترة عملها راتبها عن كل شهر بين اليومين السابع والعاشر من الشهر التالي.

15. تزعم المُدّعية أنَّ ذلك يتنافى مع نص المادة 26 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال التي تقضي بأن يُصْرَف راتب الموظف "مرةً واحدة في الشهر على الأقل". ولكن الشكوى تنبع بوضوحٍ من سوء تفسير المُدّعية للمادة 26، التي تنصُّ على وجوب دفع راتب الموظف خلال الشهر الذي استُحِقَ فيه. وهذا ليس ما تنص عليه المادة.

ووفقًا للتأويل السليم للمادة، فإن إجراءات المُدّعى عليها لم تكن مخالفة لبنودها، ومن ثم فإن اعتراض المُدّعية لا يستند إلى أساسٍ قانوني. وشكواها المتعلقة بأنها لم تستلم عقدًا مكتوبًا امتثالاً للمادة 17 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال أيضًا في غير محلها، إذ أرى أن عرض المُدّعى عليها الكتابيّ الذي قبلته المُدّعية كتابةً يتوافق مع أحكام المادة 17.

16. تعوّل تصرفات أخرى من المُدّعى عليها، زعمَت المُدّعية أنها أدت إلى معاناتها من ضغط نفسي، على واقعة أن كفالتها لم تُنقَل بأثر نافذ إلى المُدّعى عليها إلا في 26 نوفمبر 2024، رغم أنها بدأت العمل لدى المُدّعى عليها بتاريخ 28 أبريل 2024. ومن البديهي أن تتسبب فترة عدم اليقين هذه في إلحاق ضغط نفسي بالمُدّعية. غير أنه يتجلى من شهادة السيدة غويل أن المشكلة نتجت عن سوء فهم إداري لم تستطع المُدّعى عليها تسويته رغم مساعيها الحثيثة، إلى أن لجأت في نهاية المطاف إلى خبيرٍ استشاري خارجي تمكن من إتمام إجراءات نقل الكفالة بتاريخ 26 نوفمبر 2024. وفي ضوء هذا التفسير الذي لا خلاف عليه، لا أرى مبررًا لتحميل المُدّعى عليها مسؤولية التأخر في نقل كفالة المُدّعية.

17. تشمل شكاوى المُدّعية أيضًا معاناتها من ضغط نفسي نتيجة تصرفات موظفة زميلة لها في العمل، تُدعَى السيدة آرتي أغاروال، وهي المشكلة التي لم تُحْسِن المُدّعى عليها إدارتها بشكلٍ لائق. ويتضح من الأدلة أن هناك نزاعًا خطيرًا بين المُدّعية والسيدة أغاروال، أدى إلى مشاحنات مستمرة في مكان العمل، وأحيانًا على حساب مصلحة أعمال المُدّعى عليها. وقد أفضى ذلك إلى أن قدّمت كلتاهما شكاوى ضد الأخرى. ووفقًا للسيدة غويل، فقد بذلت إدارة المُدّعى عليها قصارى جهدها لحل النزاع بينهما. وفي تلك الأثناء، عُقِدَت جلسات استشارية مع الطرفين المتنازعين، سواء على حدة أو معًا، ولكن على ما يبدو ظلّت المشكلة قائمة.

18. غني عن البيان أن هذا ليس المقام للفصل في النزاع بين المُدّعية والسيدة أغاروال. وليس من الممكن أيضًا تحديد ما إذا كانت إحداهما مسؤولة عن نشوب النزاع، وإن صحَّ ذلك، فأيهما تتحمل المسؤولية. إنّ الأمر الذي يجب عليّ البت فيه هو مدى سلامة الشكوى المتمثلة في عدم اتخاذ المُدّعى عليها الإجراءات الكافية لتسوية النزاع، وفي ضوء ما جاء في شهادة السيدة غويل، فأنا لست مُقتنعًا بسلامة تلك الشكوى.

19. فضلاً عن ذلك، فقد اتضح من أدلة المُدّعية في جلسة الاستماع، عندما انفعلت للغاية، أنها كانت مستاءة بشكل خاص من حقيقة أن المُدّعى عليها أنهت عملها ولم تنهِ عمل السيدة أغاروال. وإنني لأتفهم ذلك. لكنني أرى أن هذا التظلم ليس في محله. ولكان ذلك مبررًا لو أن إنهاء خدمة المُدّعية كان بسبب النزاع، غير أن الأدلة المقدمة تثبت خلاف ذلك. وتدفَع المُدّعى عليها بأن إنهاء خدمة المُدّعية كان بسبب عدم تحقيقها الحد الأدنى من الأهداف المطلوبة لأدائها.

20. بالإضافة إلى هذه الشكاوى، قدَّمَت المُدّعية شكاوى أخرى متنوعة في أثناء تقديمها للأدلة وحتى في أثناء المرافعة. وقد بدا وكأنها كانت تستعرض مسيرتها الوظيفية بأكملها لتستخرج مزيدًا من الشكاوى المتعلقة بادعاءات التمييز ضدها، والمعاملة المجحفة، وغياب الدعم في فريقها، والردود المتضاربة على طلباتها بمد يد

المساعدة إليها وما إلى ذلك. وخلاصة القول، أنا لستُ مقتنعًا بأن هذه السلسلة من الشكاوى تستدعي منح المُدّعية تعويضًا عن الأضرار غير المالية. وربما يكون الرد على هذه المزاعم، كما ورد في الحكم الصادر في قضية *هاتون ضد ساندرلاند* EWCA Civ 76 [2002]، في الفقرة رقم 9 بواسطة القاضية Hale LJ كما كانت تُدعى آنذاك، أنه:

> *"ما من وظيفة تخلو من أعباء وضغوط. ولا شك في أن كل وظيفة تحمل في طياتها جملةً من الواجبات والمسؤوليات والمصاعب اليومية، وأن الضغوط الناجمة عنها هي جزء لا يتجزأ من واقع الحياة المهنية"*. وأُضيف، إن جازَ لي، أنّ كل وظيفة تتخللها بعض خيبات الأمل، والخلافات الشخصية مع الزملاء أمر شائع.

21. لم تسعَ المُدّعية في بيان شهادتها إلى تقديم مزاعم إضافية مفادها أنها في 13 فبراير 2025 حُجِزَت بالمستشفى، "*وأُحيلت إلى أطباء وأخصائيين نفسيين ووصَفَ لها مركز روضة الخيل الصحي دواءً مضادًا للاكتئاب (سيبرالكس) في 17 فبراير 2025*"، وإنما أوردتها في دفوعها الأساسية. ولمّا كان كل ذلك قد وقعَ في وقت لاحق لإنهاء خدمتها، فقد عزَّز ذلك الاعتقاد الذي استخلصتُه من أدلة المُدّعية، وهو أن الضرر النفسي الذي لحقَ بها كان نتيجة مباشِرَة لفصلها الذي عدَّته غاية في الظلم والإجحاف، وليس بسبب ما مرت به خلال فترة عملها لدى المُدّعى عليها. وبما أن إنهاء عمل المُدّعية تمَّ بموجب إشعار وفقًا لشروط عقدها، بحسب نص المادة 23، وليس كإجراءٍ تأديبي وفقَ المادة 24 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال، فمن البديهي أن فصلها القانوني لا يستوجب تعويضات عامة عن الأضرار. ولهذه الأسباب مجتمعةً، تُرفَض مطالبة التعويض عن الأضرار المعنوية أو النفسية.

التعويض عن الأضرار الناجمة عن التشهير

22. بعد أن قدَّمَت المُدّعى عليها مذكرة دفاعها، عدَّلَت المُدّعية صحيفة دعواها إذ أضافت مطالبة بتعويض قدره 96,000 ريال قطري عمّا لحقَ بها من تشهير. وتستند المُدّعية في إثبات دعواها إلى الوقائع المزعومة المتمثلة في "*العبارات عديمة الأساس والتشهيرية التي صدرت خلال هذه الدعوى القضائية*". وقد بيَّنَت المُدّعية في أدلتها أنّ قيمة التعويض *المُطالَب به* قد احتُسبَت استنادًا إلى راتبها الشهري البالغ 12,000 ريال قطري عن مدة عملها لدى المُدّعى عليها التي استمرت ثمانية أشهر. ومن قبيل المصادفة أنَّ هذا هو المعيار ذاته الذي اعتمدت عليه المُدّعية في تقدير قيمة مطالبتها بالتعويض عن الأضرار المعنوية. إن منطق هذه العمليات الحسابية غير واضح لي، إذ لا أرى أي صلة بين هذه المطالبات بالتعويض عن الأضرار غير المالية والأجر الذي كانت تتقاضاه. ولكن، ليكن ما يكون. وأرى أن هناك دوافع أساسية أخرى تَحوُل دون قيام دعوى التشهير على أساسٍ سليم.

23. فمن المُسلّم به في جميع الأنظمة القانونية التي اطلعت عليها أنه في بعض الحالات تكون حرية تبادل المعلومات أولى من صون سمعة الأفراد؛ وأنه في تلك الحالات تحديدًا تقتضي المصلحة العامة ألا يُعرقَل تداول البيانات التشهيرية أو يُثبَط خشية رفع دعاوى التشهير. وحين يُسلَّم بذلك، يُسمى الموقف بأنه ذو حصانة، ويُعدُّ نقل أي

بيان، حتى وإن كان تشهيريًا، مشروعًا بموجب القانون. ومن بين المواقف ذات الحصانة المعترف بها في جميع تلك الأنظمة، ما يتعلق بالبيانات الصادرة في أثناء سير الدعاوى القضائية.

24. على الرغم من أنني لست على دراية بأي سلطة داعمة في هذه الولاية القضائية، فإنني لا أجد ما يدعو للظن بأن الاعتبارات الأساسية للسياسة ستكون مغايرة. وعليه، أرى قانونًا أن البيان التشهيري الذي يصدر في أثناء الدعاوى القضائية يتمتع بالحماية، ومن ثمَّ فإنه يصبح مشروعًا. وبما أنَّ هذه الحماية ليست مُطلقة -على غرار الحصانة البرلمانية- فإن مَن يتمتع بها يفقد حمايتها إذا صدرت عنه بدوافع غير مشروعة أو كانت لا تمتُّ للإجراءات بصلة. غير أنّ المُدّعية لم تعتمد على هذه الاستثناءات. وفضلاً عن ذلك، فهي لم تثبت بالأدلة. وبناءً على ما تقدم، أرى أن دعوى التعويض عن التشهير لا تقوم على أساسٍ سليم.

التكاليف

25. بخصوص تكاليف هذه الدعوى، فإنني أرى أنه بالرغم من أن المُدّعية قد نجحت إلى درجة ما، إلا أنه لا يمكن الزعم بأنها حققت نجاحًا كبيرًا في ما طالبت به. في ضوء هذه الملابسات، آمر بعدم تحميل أيٍ من الطرفين تكاليف الآخر، وبالتالي يتحمل كل طرف مصاريفه الخاصة.

صدر عن المحكمة،

[توقيع]

القاضي فريتز براند

أُودِعت نسخة موقعة من هذا الحُكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

ترافعت المُدّعية بالأصالة عن نفسها.

مَثّل المُدّعى عليها السيد/ راهول كومار والسيدة/ زيني ميندونكا من إنترناشيونال لو تشامبرز ذ.م.م، (الدوحة، قطر).

DIGITALLY SIGNED
AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد