



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] OIC (F) 23

لدى مركز قطر للمال
المحكمة المدنية والتجارية
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 14 مايو، 2025

القضية رقم: CTFIC0005/2025

تكنولوجيا سيرفيسيز اند سوليوشنز ذ.م.م

المدعية

ضد

فادي صغير

المدعى عليه

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

الأمر القضائي

1. يُوجَّه المُدَّعى عليه بما يلي:

i. الامتثال لالتزامات عدم المنافسة بموجب البند 12-2 من عقد العمل المبرم بين الطرفين ("عقد العمل") والامتناع عن شغل منصب في شركة برايس ووترهاوس كوبرز في قسم ينافس أنشطة المُدَّعية حتى 11 ديسمبر 2025.

ii. الامتثال لالتزامات شرط عدم الاستقطاب بموجب البند 12-3 من عقد العمل حتى 11 ديسمبر 2025.

iii. عدم الإفصاح بأي شكل من الأشكال عن أي من بيانات المُدَّعية ومعلوماتها الخاصة لأي شخص أيًا كان، بما في ذلك صاحب عمله الحالي والمستقبلي، بموجب البند 13 من عقد العمل.

iv. إعادة كل البيانات والمعلومات المتعلقة بأنشطة أعمال المُدَّعية إليها وعدم الاحتفاظ بأي منها وفقًا للبند 11 من عقد العمل.

v. دفع التكاليف التي تتكبدها المُدَّعية في سياق هذه الإجراءات التي سيوافق عليها أو يحددها رئيس قلم المحكمة.

2. من المقرر أنّ التكاليف المُشار إليها في الفقرة 1(v) ستشمل ما يلي:

i. التكاليف المتكبدة في ما يتعلق بالطلب الأول المحفوظ به بموجب الفقرة 2 من الأمر الزجري الأول المؤرخ في 11 ديسمبر 2024.

ii. التكاليف المتكبدة في ما يتعلق بالطلب الثاني المحفوظ به بموجب الفقرة 2 من الأمر الزجري الثاني المؤرخ في 5 يناير 2025.

iii. التكاليف المتكبدة في إعداد كل من تقرير الطب الشرعي الأولي وتقرير الطب الشرعي اللاحق رقم 2.

iv. التكاليف المتكبدة في حشد فرق المُدَّعية الداخلية، سواء قبل بدء هذه الإجراءات أو خلالها، بما في ذلك الوقت الذي خصصته الإدارة العليا، والموظفون القانونيون وموظفو الامتثال، ومتخصصو تكنولوجيا المعلومات، والموظفون التنفيذيون.

الحكم

الوقائع

1. المُدّعية هي شركة تكنولدج سيرفيسيز اند سوليوشنز ذ.م.م، والمعروفة سابقًا باسم إيليف 8 إديوكيشن ذ.م.م، وهي شركة تأسست وحصلت على ترخيصها لمزاولة الأعمال لدى مركز قطر للمال منذ 19 ديسمبر 2023. والمُدعى عليه السيد فادي صغير مواطن سوري يقيم ويعمل في دولة قطر.
2. يرجع أصل النزاع إلى عقد عمل مبرم بين الطرفين بتاريخ 14 يونيو 2022 ("عقد العمل"). وبناءً عليه، فإن هذه المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي للفصل في النزاع بموجب المادة 9.1.3 من لوائحها وقواعدها الإجرائية ("القواعد")، وذلك لأنه نزاع مدني وتجاري ناشئ عن عقد بين كيان قائم في مركز قطر للمال وموظفه السابق.
3. المُدّعية جزء من مؤسسة دولية بدأت عملياتها في قطر في مستهل عام 2021. ويتمثل نشاطها الرئيس في تشغيل مركز تدريب يقدّم خدمات التدريب والتعليم المستمر بشأن مختلف المنتجات الرقمية والسيبرانية والتكنولوجية للكيانات التجارية والمؤسسات الحكومية.
4. بموجب عقد العمل، عينت المُدّعية المُدعى عليه في البداية في منصب مدير تطوير الأعمال لديها. وفي 10 يوليو 2023، أصبح مديرًا لدى المُدّعية، وفي 13 أكتوبر 2023، ترقّى إلى منصب المدير القطري.
5. تسعى المُدّعية في الأساس إلى الحصول على أمر زجري ضد المُدعى عليه لمنعه من التصرف بما يخالف أحكام عدم المنافسة وعدم الاستقطاب وحماية المعلومات السرية المنصوص عليها في عقد العمل.

الخلفية الإجرائية

6. بدأ التاريخ الإجرائي للقضية في 8 ديسمبر 2024 عندما قدمت المُدّعية - بصفتها مُدّمة الطلب - طلبًا ضد المُدعى عليه - بصفته المُدعى عليه - في غيابه، لإصدار أمر زجري مؤقت ريثما ترفع دعوى للحصول على الأمر الزجري الدائم المطلوب في هذه الإجراءات. ونتيجة لذلك، مُنح الأمر الزجري المؤقت المطلوب في 11 ديسمبر 2024، على أن يُعاد النظر فيه في يوم 17 ديسمبر 2024، بعد إعلام المُدعى عليه بالطلب وكل المستندات الداعمة بشكل صحيح. وقد صدرت أسباب ذلك الأمر في حكم سابق مؤرخ 22 ديسمبر 2024 مع الرقم المرجعي [2024] QIC (F) 58.
7. بناءً على طلب المُدعى عليه، تم تمديد تاريخ إعادة النظر في الأمر المؤقت إلى 30 ديسمبر 2024. وبعد النظر في الوقائع والحجج القانونية التي استند إليها الطرفان في تلك الجلسة، تم تمديد الأمر الزجري المؤقت بموجب أمر قضائي صادر بتاريخ 5 يناير 2025 إلى حين الفصل في الدعوى التي سترفعها المُدّعية للحصول على أمر زجري نهائي. وقد صدرت أسباب ذلك الأمر في حكم سابق مؤرخ 13 يناير 2025 مع الرقم المرجعي [2025] QIC (F) 3.

8. في النهاية، تُوجت الدعوى المرفوعة للحصول على الأمر الزجري النهائي -المشار إليه في الأمر- التي رفعتها المُدعية حسب الأصول في 13 يناير 2025 بجلسة استماع حضورية يوم الأحد الموافق 4 مايو 2025. ويترتب هذا الحكم على تلك الجلسة. وفي الجلسة، مثّلت المُدعية السيدة شادية المعوشي والسيدة كارين فران من شركة بدري وسليم المعوشي للمحاماة ذ.م.م، بينما مثّلت المُدعى عليه السيدة أورور ديب من شركة دي أند سي للخدمات القانونية ذ.م.م.

المحاكمة

9. بناءً على طلب المُدعية، استُدعي ثلاثة شهود للإدلاء بشهادتهم. وهم: (1) السيد إريك شيفلرز، رئيس قسم أمن المعلومات للمجموعة لدى المُدعية، إذ استُدعي بصفته خبيراً في مجال تكنولوجيا المعلومات للإدلاء بشهادته عن بُعد من إسبانيا، وذلك بالإشارة إلى تقريرين جنائيين أعدهما بالاشتراك مع فريق تكنولوجيا المعلومات التابع للمُدعية؛ و(2) السيدة جوانا كريستودولو، رئيسة قسم الشؤون القانونية لدى المُدعية؛ و(3) السيدة منال فخر الدين، مديرة قسم المبيعات وشؤون العملاء لدى المُدعية.

10. والشاهدة الأخرى الوحيدة التي مثلت أمام المحكمة بناءً على أمر استدعاء بطلب من المُدعية هي السيدة جهينة سر الدين، التي تعمل لدى شركة برايس ووترهاوس كوبرز. ولم يُستدع أي شهود نيابةً عن المُدعى عليه.

الأوامر القضائية

11. بالنظر إلى الجانب الإجرائي، فإن ثمة اختلاف بين المعايير التي يجب على المُدعية استيفاؤها للحصول على أمر زجري نهائي وتلك التي استوفيت في الطلبين السابقين للحصول على أمر زجري مؤقت. وبناءً على ما ورد من توضيحات في أسباب إصدار الأمرين استناداً إلى تلك الطلبات (يرجى الاطلاع على القضية (F) QIC [2024] 58 و 3 (F) QIC [2025])، فإن الشروط المطلوبة للأمر الزجري المؤقت هي: (1) أن يُثبت مقدم الطلب وجود أساس ظاهري للانتفاع بالإجراء المطلوب في الدعوى الأساسية؛ و(2) أن تكون كفة المصلحة في صالح مقدم الطلب، بمعنى أن الضرر الذي قد يلحق به في حال الرفض الخاطئ للأمر القضائي الزجري المؤقت المطلوب يفوق الضرر الذي قد يلحق بالمُدعى عليه إذا تبين لاحقاً أن الأمر قد صدر بشكل غير صحيح؛ و(3) أن يكون من المحتمل أن يلحق بمقدم الطلب ضرر جسيم لا يمكن تداركه إذا رُفض الأمر الزجري المؤقت.

12. على حد علمي، لم تُحدّد متطلبات الأمر الزجري النهائي بشكل قاطع في هذه الولاية القضائية، بيد أن المتطلبات التقليدية المعمول بها في ولايات قضائية أخرى، التي يتعين على طالب الأمر الزجري النهائي إثباتها استناداً إلى رجحان الأدلة هي كما يلي: (1) حقُّ بَيِّن؛ و(2) انتهاكٌ لذلك الحق أو تخوُّفٌ معقول ومبنيٌّ على أساس من وقوع مثل هذا الانتهاك؛ و(3) أن يُلحق هذا الانتهاك بالطالب ضرراً يتعذر جبره ولا يتوفر لمقدم الطلب سبيل انتصاف بديل، كالمطالبة بالتعويضات مثلاً.

13. تستمد الحقوق البيئية التي اعتمدت عليها المدعية ، والموازية للالتزامات الصريحة الواقعة على المدعى عليه، أساسها من البنود 11 و12 و13 من نصوص عقد العمل بين الطرفين، التي تنص على ما يلي:

11 ممتلكات صاحب العمل

11.1 سيوفر صاحب العمل أدوات ومعدات للعمل للموظف لاستخدامها في ما يتعلق بأداء واجبات الموظف ووفقاً للتوجيهات والقواعد التي وضعها صاحب العمل.

11.2 إن كل الخطط، وقوائم الأسعار و/أو قوائم جهات الاتصال بالعملاء والمراسلات والأوراق والمذكرات والملاحظات والسجلات ومقاطع الفيديو التدريبية والأشرطة أو تفاصيل أساليب العمل/المعرفة الفنية أو مواد التدريب أو إستراتيجية التسويق أو هوية أو متطلبات أو شروط التعامل مع مورديه أو عملائه وكل نسخ ما سبق (بما في ذلك الوسائط الإلكترونية أو المغناطيسية أو الأشكال الأخرى من وحدات التخزين على جهاز الكمبيوتر) وأجهزة الكمبيوتر المكتبية أو أجهزة الكمبيوتر المحمولة أو الهواتف أو أي شيء آخر بحوزة الموظف ويتعلق بأداء واجبات الموظف والخدمة بموجب هذا العقد أو بأعمال صاحب العمل، ستظل دائماً وأبداً ملكاً لصاحب العمل؛ ويتعهد الموظف باستخدامها في الأداء السليم لواجباته لصالح صاحب العمل.

11.3 بناءً على طلب صاحب العمل وعلى نفقة الموظف، أثناء العمل أو بعد انتهائه، يجب على الموظف إعادة كل ممتلكات صاحب العمل التي بحوزته أو تحت سيطرته إلى صاحب العمل والاحتفاظ بأي نسخ أو ملاحظات أو مستخرجات منها. وإذا لزم الأمر، سيوقع الموظف على تعهد يؤكد الامتثال لهذا البند ويحق لصاحب العمل حجب أي مبالغ مستحقة أو واجبة السداد للموظف آنذاك حتى يقدم الموظف هذا التعهد.

11.4 سيتيح الموظف، بناءً على طلب صاحب العمل، أثناء مدة العمل أو بعد انتهائها، إمكانية الوصول (بما في ذلك كلمات المرور والرموز) إلى أي جهاز كمبيوتر أو أي معدات أخرى يوفرها صاحب العمل وتكون بحوزة الموظف أو تحت سيطرته وتحتوي على معلومات تتعلق بصاحب العمل أو أعماله. كما يوافق الموظف على السماح لصاحب العمل بفحص أي من هذه المعلومات أو نسخها أو إزالتها.

12. القيود السارية بعد انتهاء العمل

12.1 في مقابل المدفوعات والمزايا الأخرى المستحقة للموظف بموجب هذا العقد، يوافق الموظف على الالتزام بالقيود المحددة في هذا البند والامتثال لها لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

12.2 يوافق الموظف ويتعهد لصاحب العمل بأنه لن يبادر، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواءً بمفرده أو بالتعاون مع أشخاص آخرين، في أي وقت خلال الاثني عشر (12) شهرًا التالية لإنهاء أو انتهاء هذا العقد ("فترة الحظر") وضمن مسافة 15 كيلومترًا من مقر عمل صاحب العمل، وبدون موافقة صاحب العمل المسبقة إلى ما يلي:

(أ) ممارسة أي عمل تجاري منافس و/أو عمل لأحد العملاء أو المشاركة فيه؛ أو

(ب) الاستحواذ على حصة كبيرة أو مسيطرة في أي عمل تجاري منافس و/أو عمل لأحد العملاء...

12.3 يوافق الموظف ويتعهد لصاحب العمل بأنه لن يبادر، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواءً بمفرده أو بالتعاون مع أشخاص آخرين، في أي وقت أثناء فترة الحظر إلى ما يلي:

(أ) محاولة الاتصال بأي موظف أو استمالته أو إغرائه لتترك وظيفته لدى صاحب العمل...

(ب) توظيف أو محاولة استقطاب أي موظف يعمل لدى صاحب العمل للعمل في أي مجال تجاري منافس لأعمال صاحب العمل.

(ج) استمالة أو التدخل في شؤون أي عميل معتاد لصاحب العمل أو إغواؤه بالتباعد عن صاحب العمل أو محاولة تشييط أي عميل أو مقاول عن التعامل مع صاحب العمل.

12.4. في حالة الحكم ببطلان أي من القيود المنصوص عليها في هذا البند، على أن يكون ساري المفعول إذا ما حُذفت أو عُدلت بعض عباراته، فسيسري هذا القيد مع إجراء الحذف أو التعديل المطلوب.

13. السرية والملكية الفكرية

13.1. لن يبادر الموظف (باستثناء في سياق الأداء السليم لواجبات الموظف أو حسبما يصرح به صاحب العمل أو حسبما يقتضيه القانون المعمول به) في أي وقت إلى الكشف أو الإفصاح لأي شخص أو الاستفادة بأي شكل آخر من الآتي:

(أ) أي معلومات تتعلق بصاحب العمل أو الشركات التابعة له أو أعماله أو أسرارته التجارية أو معاملاته أو شؤونه، وكذلك تلك الخاصة بمورديه أو زبائنه أو العملاء الآخرين الذين قد يتعرّف عليهم الموظف أثناء أداء مهام وظيفته؛

(ب) كل المعلومات سواء كانت تجارية أم مالية أم فنية أم غير ذلك بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، كل المعلومات الخاصة والسرية لصاحب العمل أو الشركات التابعة له في ما يتعلق بعملياته وشؤونه المالية، إلى جانب السجلات، بأي شكل من الأشكال وكل المخططات والرسومات والعينات والتحليلات والتجميعات والبيانات والدراسات والقوائم المالية والحسابات المالية و/أو المستندات الأخرى التي أعدها صاحب العمل و/أو الشركات التابعة له وأفصح عنها للموظف؛

(ج) كل المعلومات التي أفصح عنها صاحب العمل للموظف والمُشار إليها على أنها "سرية"؛ و

(د) أي معلومات يُفصح عنها صاحب العمل للموظف وكان يُفترض أن يتفهم الموظف بشكل معقول أنها سرية (يُشار إلى كل نقاط البنود من 13.1 (أ) إلى (ج) إجمالاً بـ "المعلومات السرية").

13.2. يتعهد الموظف ببذل قصارى جهده للحيلولة دون نشر المعلومات السرية أو الإفصاح غير المصرح به عنها. ويشمل ذلك أيضاً وسائل التواصل الاجتماعي أو أي وسيلة أخرى.

13.3. بصرف النظر عن أي حكم يرد في العقد خلافاً لذلك، يستمر التزام الموظف بالحفاظ على سرية المعلومات بعد انتهاء العمل بهذا العقد من دون تقييد زمني، غير أنّ هذا الالتزام ينتهي فقط بالنسبة إلى المعلومات التي أصبحت معروفة للجمهور بشكل لا يتعارض مع التزامات السرية.

14. من الواضح مبدئياً أن الحقوق التعاقدية التي استندت إليها المدّعية تدعمها هذه النصوص من عقد العمل. بيد أن حجة المدّعى عليه هي أنه يحق له التحلل من الجزء المتعلق بعدم المنافسة في البند 12-2 من الاتفاقية بدعوى مخالفته للمادة 20 من لائحة العمل بمركز قطر للمال لسنة 2020 المعدل ("لوائح التوظيف"). وبالنظر إلى البنود التعاقدية الأخرى التي اعتمدت عليها المدّعية، فقد أقرّ المدّعى عليه، على الأقل بشكل ضمني، بالتزامه بها. وترتكز دفوعه الداحضة لاستناد المدّعية إلى تلك البنود على إظهار أنه لم يرتكب أي خرق لها، وأن مخاوف المدّعية من احتمالية خرقه لها مستقبلاً لا مبرر لها. وسأعود لتلك الدفوع عند مناقشة الوقائع.

15. في البداية، يستند الدفاع على أساس المادة رقم 20 من لوائح التوظيف، التي تنص في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

20. أي حكم يرد بأي عقد عمل مبرم مع الموظف ينص على أنه لا يجوز للموظف أن يضطلع بأي مشروعات مماثلة أو لصالح أي شركة تنافس صاحب العمل يجب أن يكون معقولاً ويجب ألا يمثل قيداً غير معقول على الأعمال ويجب أن يكون مناسباً لظروف عمل الموظف لدى صاحب العمل.

16. استنادًا إلى المادة 20 من لوائح التوظيف، حاول المُدعى عليه تعزيز حجته بالرجوع إلى ما ورد في أحكام محكمة الاستئناف في قضية شديد وشركاه قطر ذ.م.م ضد سعيد بو عياش 2 QIC (A) [2015] الفقرتين 31 و32. وقد استُئيد إلى هذه الأحكام في عدة قرارات لاحقة صادرة عن هذه المحكمة. ونص هذه الأحكام هو:

بعد ذلك، نظرنا في الوثائق التي قدمها السيد كينيل [نيابةً عن المُدعى عليه/الموظف في تلك القضية] وقيلتها المحكمة وورد بيانها أدناه وكرر أماننا عدم وجود مبرر لاستخدام الفقرة 1 من القسم 5-2 التي حظرت على المُدعى عليه إبرام أي عقد عمل مع أي منافس للمُدعية. قِيلَ السيد كينيل أنه من المنطقي للمُدعية فرض قيد على المُدعى عليه يمنعه من استمالة عملاء المُدعية، وهو القيد الذي فرضه القسم 5-2. 7. غير أن السيد كينيل دفع بأن المُدعية لم تكن تملك حقًا مشروعًا في منع المُدعى عليه من العمل لدى أحد منافسيها. ولذا فإن منعها إياه يُعد قيدًا غير مبرر لمزاولة الأعمال. وإِننا نرى أن هذه المسألة تستقر في صلب النزاع القائم بين الطرفين. ولأجل تسويتها، يجب الموازنة بين المصلحة العامة ومصصلحة المُدعى عليه نفسه مقابل مصالح المُدعية. إن قطر بلد صغير ويتركز أغلب الأنشطة التجارية تقريبًا في الدوحة. ولطالما رحبت قطر بالمواطنين الأجانب ممن يرغبون في توفير الخدمات التي قد لا تتوفر لولاهم أو التي يكون هناك تقصير في تقديمها. ومن المصلحة العامة أن يُكفل لأي أجنبي يثبت عمله لدى أحد أصحاب العمل حرية مواصلة توفير الخدمات بالعمل لدى أي صاحب عمل بديل حال انتهاء عمله الأولي. بل وإنه لمن مصلحة الموظف نفسه أن تُكفل له حرية الإقدام على ذلك.

17. بيد أن المادة 20 من لوائح التوظيف ذاتها تشير إلى أن الأمر يتطلب تقييمًا موضوعيًا لتحديد ما إذا كانت أحكام عدم المنافسة في عقد عمل ما تتسم بالمعقولة من حيث كونها "مناسبة لظروف" ذاك الموظف تحديدًا. وخلاصة القول، تتوقف مدى معقولية بند عدم المنافسة على الحقائق والظروف الخاصة بالموظف في تلك الحالة. وتُستند إلى المبادئ الجوهرية للأحكام الصادرة في دعاوى سابقة. ونتيجة لذلك، لا يتحقق أي غرض يُعتمد به، إن وُجد، من الخوض في تحليل ومقارنة تفصيلية لوقائع قضايا متنوعة، التي نادرًا ما تكون متطابقة على أي حال.

18. مع التسليم بوضوح المسألة، فإن المادة 20 من لوائح التوظيف لا تقدم نصًا، ولم تصرح محكمة الاستئناف في قضية شديد، بما يفيد بأن بند عدم المنافسة في عقد العمل سيُعد بالضرورة غير منطقي ومن ثم غير نافذ في مركز قطر للمال. ومن هذا المنطلق، طرحت الأستاذة المعوشي، ممثلة المُدعية، سؤالاً استنكاريًا في سياق المرافعة إذ قالت: "إذا لم يُطبَّق البند 12 في هذه الحالة، فمتى سينطبق إذن؟". فلما يُعدُّ هذا النوع من الدفوع قويًا، إذ إنه من الممكن دائمًا تقريبًا تصور حالة أقوى وأولى بالتطبيق. لكن، إذا كانت الغاية من هذا الطرح الإيحاء بأن حقائق هذه القضية وظروفها تدعم بقوة مصداقية هذا القيد، فإنني أؤيد هذا الرأي.

19. وأستند في قلبي هذا إلى الأسباب الآتية:

i. لا يحول هذا الشرط دون عمل المُدعى عليه لدى أي من الشركات المنافسة للمُدعية. وإنما يقتصر تقييده على المشاركة في الأنشطة التي تنطوي على منافسة، والتي من المرجح أن تؤدي فيها معرفته الدقيقة بأعمال المُدعية إلى إلحاق الضرر بتلك الأعمال ومنح الطرف المنافس أفضلية غير منصفة في الوقت نفسه.

ii. المدعى عليه كان يشغل منصب مدير في الشركة المدّعية بالإضافة إلى كونه مديرًا فُطريًا لها. ونتيجة لذلك، وُضعت بين يديه إستراتيجيات التسويق والتسعير الخاصة بالمدّعية، وكان على علم تام بتفاصيل علاقة المدّعية بكل عميل من عملائها، كما فهم فهمًا واقفًا متطلبات أعمال هؤلاء العملاء. وبشكل عملي وبإيجاز، سيكون من أيسر الأمور عليه أن يتواصل مع هؤلاء العملاء بعروض أسعار ومزايا أفضل مما تقدمه المدّعية.

20. لا يوجد ما يدعوني للاعتقاد بأن فترة الاثني عشر شهرًا أو النطاق الجغرافي المحدد بـ 15 كم أمر غير منطقي. وتتوافق مدة الـ 12 شهرًا بالأخص مع المدة المنصوص عليها في المادة 43 من قانون العمل لدولة قطر (رقم 14 لسنة 2004)، بينما يُعدُّ نطاق الـ 15 كم أضيق بكثير من "دولة قطر بأكملها"، وهي المنطقة المحددة في القيد الوارد في عقد عمل المدّعى عليه مع صاحب العمل الجديد شركة برايس ووترهاوس كوبرز. وفضلاً عن ذلك، وبالنظر إلى ملابسات هذه الدعوى، لن يكون هناك فارق حتى لو تم "تضييق" النطاق الجغرافي بحيث يصبح 5 كم مثلاً، لأن مقر شركة برايس ووترهاوس كوبرز سوف يظل يقع ضمن هذا النطاق.

21. يسوقني ذلك إلى الشرط الثاني اللازم لإصدار أمر زجري دائم، وهو ما يطرح التساؤل عما إذا قدّمت المدّعية دليلاً على وقوع انتهاك لتلك الحقوق من جانب المدّعى عليه، أو تخوفاً منطقيًا من (تكرار) ذلك مستقبلاً. وتتوقف الإجابة عن هذا السؤال على الوقائع المعروضة. وفي هذا السياق، يمكن إجمال الصورة التي عرضها شهود المدّعية كما يلي:

i. في سبتمبر عام 2024، تلقت السيدة فخر الدين اتصالاً من السيدة ديانا حمودة، المديرية الأولى بأكاديمية برايس ووترهاوس كوبرز، بخصوص شغل منصب مدير تطوير الأعمال في الأكاديمية. وفي 17 سبتمبر عام 2024، أخبرت المدّعى عليه، الذي كان مديرها المباشر، بشأن هذا العرض.

ii. وفي 20 سبتمبر 2024، أجرت مقابلة مع السيدة جهينة سر الدين من أكاديمية برايس ووترهاوس كوبرز، ناقشنا خلالها دورها في شركة المدّعية ومهاراتها ومؤهلاتها المهنية. وسألته السيدة سر الدين عما إذا كانت لديها اتصالات وعلاقات مباشرة مع العملاء في قطر، فأجابت بالنفي. ثم سألتها السيدة سر الدين عمّن تأتمر بأمره في الشركة، فأجابت بأنها تأتمر بأمر المدّعى عليه. واستفسرت السيدة سر الدين أيضًا عن مؤهلات المدّعى عليه وما إذا كانت تربطه علاقات مباشرة بالعملاء، فأجابت بالإيجاب. وفي نهاية المقابلة، أبلغت السيدة سر الدين المتقدمة للوظيفة بأنهم لن يمضوا قدمًا في نظر طلبها لأنه لا تربطها علاقات مباشرة بعملاء في قطر، وذلك لأن برايس ووترهاوس كوبرز كانت تود توظيف شخص يتمتع بخبرة أكبر وعلاقات أوسع نطاقًا بالسوق والعملاء لأغراض تطوير الأعمال. واقترحت السيدة سر الدين عليها أن تسأل المدّعى عليه عما إذا كان يرغب في شغل الوظيفة، وأنه إذا كانت تلك رغبته، فيتعين عليه التقدم بطلب لشغلها. وانتهت المحادثة بأن أخبرتها السيدة سر الدين بأنهم قد أعجبوا بمهاراتها في إدارة المشاريع وصرحوا بأنهم سيحتفظون ببياناتها للرجوع إليها مُستقبلاً.

.iii في اليوم ذاته، وبعد انتهاء المقابلة بين السيدة فخر الدين والسيدة سر الدين، اتصل المُدعى عليه بها للاستفسار عن نتائج المقابلة وكيف جرت. فأبلغته بأن شركة برايس ووترهاوس كوبرز كانت تبحث عن موظف متخصص في علاقات العملاء. كما ذكرت للمُدعى عليه أن السيدة سر الدين قد اقترحت أن يتقدم لتلك الوظيفة بنفسه، وهو ما يُفترض أنه فعله بعد ذلك بفترة وجيزة. وقد تأكّدت من ذلك لأنه أخبرها في 6 أكتوبر 2024 بأنه قد قدم طلبًا لشركة برايس ووترهاوس كوبرز لشغل المنصب الذي سبق أن تواصلوا معها بشأنه.

.iv وبتاريخ 30 أكتوبر 2024، تلقى المُدعى عليه عرض عمل رسميًا من شركة برايس ووترهاوس كوبرز.

.v وقبل تسعة أيام من ذلك التاريخ، وتحديدًا في 20 و21 أكتوبر 2024، نُزّل المُدعى عليه آلاف المستندات السرية والحساسة الخاصة بالمُدعية على حاسوبه المحمول التابع للشركة، في انتهاكٍ صريح لسياسة الاستخدام المقبول الخاصة بالمُدعية.

.vi وفي الفترة من 4 إلى 7 نوفمبر 2024، شارك المُدعى عليه في اجتماع إستراتيجي بالغ الأهمية في دبي ضمّ كبار المديرين التنفيذيين الدوليين التابعين للمُدعية، وجرى خلاله مناقشة معلومات إستراتيجية وسرية للغاية، شملت إستراتيجية الأعمال وإستراتيجية الانتشار في السوق للمُدعية للسنوات الثلاثة المقبلة.

.vii وبتاريخ 10 نوفمبر 2024، أقدّم المُدعى عليه مجددًا على تنزيل معلومات المُدعية السرية على حاسوبه المحمول. وبعد ذلك، نقل هذه المعلومات إلى محرك الأقراص الثابتة الخاص به، مما يمثل مخالفة جسيمة أخرى لسياسة الاستخدام المقبول الخاصة بالمُدعية، التي كان المُدعى عليه على دراية كاملة بها. وقد ذُكرت هذه الواقعة على النحو التالي في تقرير الأدلة الجنائية الذي أعده فريق تكنولوجيا المعلومات التابع للمُدعية:

كشف التحقيق عن ارتفاع لاحق وملحوظ في وتيرة تنزيل البيانات عقب الواقعة الأولى [المؤرخة في 20 و21 أكتوبر 2024]. وقد تبين أن الواقعة الثانية استهدفت تحديدًا مستودع بيانات SharePoint... وقد احتوى هذا المستودع على مستندات تخص مشروعًا قيد التنفيذ لأحد عملاء الشركة. وقد تضمنت المواد المُختزفة معلومات حساسة وسرية للشركة مثل عقود العملاء وإستراتيجيات الأعمال الخاصة والبيانات المالية والمقترحات ومواد التسعير وما إلى ذلك. وشملت على وجه الخصوص:

• 1,289 ملفًا من مرحلة بدء المشروع.

• 973 ملفًا من مرحلة تنفيذ المشروع.

• 58 ملفًا من الأرشيف.

• 52 ملفًا من مستندات مبيعات المشروع.

بالإضافة إلى ذلك، اكتُشِفَ نَسْخُ ملف ضخم بالغ الأهمية يبلغ حجمه 14 جيجابايت على محرك أقراص ثابت خارجي. وقد تبين أن هذا الملف الكبير... يشمل مراسلات داخلية وخارجية (تضم بيانات العملاء والموردين وملحقات مثل الوثائق واتفاقيات العملاء وعروض الشرائح وتقارير أو ملفات بيانات سرية ومقترحات وعطاءات لمشاريع ومعلومات تخص موظفين آخرين في الشركة وبيانات تجارية ومالية حساسة)، بالإضافة إلى فعاليات وجدول المواعيد. وكشف التحليل عن نقل هذا الملف إلى وسيلة تخزين خارجية قابلة للفصل، تتصف بالموصفات التالية: ...

.viii في اليوم التالي، الموافق 11 نوفمبر 2025، تقدّم المُدعى عليه باستقالته من عمله لدى المُدعية، على أن تسري اعتبارًا من 11 ديسمبر 2025.

.ix وبتاريخ 13 نوفمبر 2024، اكتشف قسم تكنولوجيا المعلومات لدى المُدعية النشاط غير القانوني والمريب للغاية الصادر عن المُدعى عليه، الذي وقع في الفترة من 20 إلى 21 أكتوبر 2024 وفي 10 نوفمبر 2024.

.x وبتاريخ 14 نوفمبر 2024، واجهت السيدة كريستودولو، بمعاونة آخرين، المُدعى عليه بشأن تصرفاته وطالبته بإعادة جهاز الحاسوب المحمول الخاص بالشركة على الفور ومن دون أي تغيير لإجراء التحقيقات اللازمة. وعقب الاجتماع، وقّع المُدعى عليه على إقرار رسمي يشمل التزامه بإعادة أي بيانات أو معلومات تحصّل عليها أثناء عمله في الشركة.

.xi وبتاريخ 17 نوفمبر 2024، سلّم المُدعى عليه جهاز الحاسوب المحمول الخاص بالشركة إلى مكتب معايير التوظيف في مركز قطر للمال بدلاً من ذلك. وبعد أن فعل ذلك، اكتشف فريق تكنولوجيا المعلومات التابع للمُدعية عمليات حذف ملفات كثيرة من جهاز الحاسوب المحمول، بما في ذلك عمليات التنزيل التي تمت في 10 نوفمبر 2024.

.xii لم يُسلّم المُدعى عليه القرص الصلب الخارجي أبدًا إلى المُدعية ولم يخبر ممثليه القانونيين بشأنه، على الرغم من تعهده الرسمي بتسليم كل المعلومات السرية التي جمعها. وقد سلّم هذا القرص إلى المُدعية فقط إنفاذًا لأمر قضائي صادر في 12 ديسمبر 2024. وعند استرجاع القرص الصلب، اتضح أن أغلب معلومات الشركة التي سبق تنزيلها عليه قد مُحيت.

.xiii بتاريخ 12 ديسمبر 2024، جرت اتصالات بين المُدعى عليه والسيدة فخر الدين، التي ذكرتها في شهادتها على النحو التالي:

في تمام الساعة 11:46 صباحًا، تلقيتُ من المُدعى عليه رسالة صوتية أخرى. وقد تمكنت من الاحتفاظ بها بإعادة إرسالها إلى مديري في الشركة المُدعية، وذلك بناءً على نصيحة الإدارة لي بتجنب التواصل مع المُدعى عليه، على الرغم من حذفه للرسالة بعد وقت قصير من إرسالها. وقد تضمنت رسالته الصوتية طلبًا للقائي، إذ ذكر أنه يحتاج مساعدتي في مسألة ضرورية وأن لديه بعض الأخبار لي.

لم ترد أي معلومات إضافية من المدعى عليه توضح بالتحديد المسألة التي كان بحاجة إلى عون فيها أو الخبر الذي أراد إبلاغه به، وبالرغم من أنه أثار فضولي، فقد رأيت أنه من الأفضل ألا أرد.

- في تمام الساعة 12:27 ظهرًا، أرسل المدعى عليه رسالة أخرى يسأل فيها عمًا إذا كان بإمكانه الاتصال بي هاتفياً بعد الساعة 5 مساءً... (لم أرد ولم أتلق أي اتصال منه في ذلك اليوم أو أي يوم آخر).

- في تمام الساعة 2:12 ظهرًا، وردني اتصال هاتفي، ليس من المدعى عليه، بل من سيدة تدعى ناتاشا من شركة برايس ووترهاوس كوبرز... تواصلت معي بخصوص فرصة عمل جديدة لشغل وظيفة مدير مشروع في برايس ووترهاوس كوبرز. ولم أقبل العرض لأنني كنت أشعر بالارتياح في مناصبي الحالي لدى المدعية.

22. من وجهة نظري، فإن الأدلة التي قدمتها المدعية تسوغ استنتاجاً مفاده أن المدعى عليه قد أخلّ ببند عقد العمل المتعلقة بعدم الإفصاح وعدم استمالة العملاء أو الموظفين، وذلك في ضوء اللوائح الداخلية لشؤون العاملين لدى المدعية التي كان المدعى عليه مطلعاً عليها.

23. استناداً إلى ما ورد في المقدمة، لم تُقدّم أي إثباتات من المدعى عليه أثناء جلسة الاستماع. وحين استفسرنا من ممثليه القانونيين عن علة ذلك خلال المحاكمة، أفادوا بأنه ارتأى أن الإيضاحات الواردة في لائحة دفاعه ومذكرة حججه القانونية ستكون وافية. بيد أن هذا الرد لا يمكن قبوله بأي حال. فمن الجلي تمامًا أن الادعاءات المدونة في مستندات أعضها محامون لا يمكن أن تغني مطلقاً عن الشهادات الشفهية التي تخضع بطبيعة الحال للتحقيق عبر الاستجواب المضاد.

24. ولا يخفى على أحد أن التبريرات التي ساقها المدعى عليه لسلكه في صحيفة دفاعه وحجته الموجزة لن تصمد أمام أي تحقيق. ويتضح ذلك جلياً في زعمه بأن الملفات نزلت تلقائياً على حاسوبه المحمول عن طريق عملية مزمنة، مما يتناقض بشكل قاطع مع شهادة السيد شيفلرز. والشيء نفسه ينطبق على تفسيره لتنزيل هذه المعلومات على قرصه الصلب الخارجي بحجة أن هذا كان إجراءً روتينياً يقوم به. والتعلل بأنه لم ير ضرورة لتسليم القرص الصلب الخارجي لأنه ملك له هو عذر واهٍ بالقدر ذاته.

25. يصح كما تجلى نيابةً عن المدعى عليه أثناء المرافعة أنه لا يوجد دليل قاطع ومباشر على استمالته للعملاء. غير أنني أرى أن شهادة السيدة فخر الدين، بالنظر إليها في مجملها، تُبرز بوضوح محاولة مقصودة من المدعى عليه لاستمالة موظف لدى المدعية، الأمر الذي يتعارض بشكل مباشر مع بنود عقد العمل التي تحظر الاستمالة.

26. في سياق شروط عدم المنافسة، يدور جواب المدعى عليه في صحيفة دفاعه ومرافعته الخطية في مدار أن شركة برايس ووترهاوس كوبرز ليست جهة منافسة للمدعية. فبينما تُعد المدعية جهة متخصصة في توفير التدريب على المهارات الرقمية، وفقاً لما أفاد به المدعى عليه، فإن برايس ووترهاوس كوبرز مؤسسة عالمية تقدّم الاستشارات والخدمات المهنية. فضلاً عن ذلك، ادعى المدعى عليه أن منصبه في برايس ووترهاوس كوبرز ينطوي على تقديم خدمات الضمان واستشارات الموارد البشرية، وهي مجالات لا يوجد بينها وبين أنشطة المدعية أي تداخل.

27. لكنّ الأدلة تشير إلى أن: (1) برايس ووترهاوس كوبرز، التي تُعرف أساسًا بأنها شركة تدقيق للحسابات، توفر خدمات من خلال أكاديميتها تتداخل بشكل ملحوظ مع الخدمات التي تقدمها المُدعية؛ و(2) بالرغم من أن المُدعى عليه قد عُيّن مبدئيًا في قسم ضمان الجودة لدى برايس ووترهاوس كوبرز، فقد ثبت من إفادة السيدة سر الدين أن أكاديمية برايس ووترهاوس كوبرز تُعد جزءًا لا يتجزأ من هذا القسم؛ و(3) المنصب الذي يشغله المُدعى عليه لدى شركة برايس ووترهاوس كوبرز يدور تحديدًا في مدار الأكاديمية. وفي ضوء هذه المعطيات، فإنّ التأكيدات التي قدمها المُدعى عليه والسيدة سر الدين بعدم مشاركته في أي جوانب تتماس مع أعمال المُدعية لن تُطمئن المُدعية إلا قليلًا، وهو أمر طبيعي ومفهوم.

28. في ضوء كل هذه المعطيات، أرى أن المُدعية قد استوفت المتطلب الثاني لإصدار أمر زجري نهائي، وذلك بإثبات أن المُدعى عليه قد خالف بنود عقد العمل، وثمة تخوف منطقي من تكراره لهذه المخالفة.

29. في سياق اشتراط الضرر المتعذر تداركه، ينص البند 12-5 من عقد العمل نصًا صريحًا على ما يلي:

بموجب هذا العقد، من المفهوم والمتفق عليه بين الطرفين أن التعويضات عن الأضرار ستكون تصحيحًا غير كافٍ في حالة انتهاك الموظف لأي من القيود الواردة في هذا البند وأن أي انتهاك من هذا القبيل من قِبَل الموظف أو نيابته عنه سيتسبب في أذى وأضرار جسيمة لا سبيل لتداركها لصاحب العمل. وبناءً عليه، يوافق الموظف على أن صاحب العمل يحق له، من دون التنازل عن أي حقوق أو تعويضات إضافية مكفولة له بموجب القانون أو الإنصاف أو بموجب اللائحة، الحصول على أمر زجري أو أي تعويض عادل آخر في حالة انتهاك الموظف لأي من القيود الواردة في هذا البند.

30. على أي حال، من الجلي في اعتقادي أنه بينما يظهر بوضوح احتمال وقوع ضرر أو أذى نتيجة لانتهاكات المُدعى عليه، فإنه من الواضح بالقدر نفسه أن المُدعية لن تتمكن من إثبات أو تحديد حجم أي أضرار مالية. ومن المفارقة أنّ دفاع المُدعى عليه استند إلى عدم وجود دليل على نقله معلومات المُدعية السرية المحفوظة على قرصه الصلب الخارجي إلى أطراف خارجية أو سعيه للتواصل مع عملاء المُدعية. ولكن هذا هو بيت القصيد تحديدًا. إذ يكاد يكون مستحيلًا أن تقدّم المُدعية دليلًا مباشرًا على هذا السلوك.

31. وبناءً على ما تقدم، أرى أن المُدعية محقة في طلبها للأمر الزجري النهائي وأن الأوامر القضائية الزجرية المؤقتة السابقة كانت في محلها. وقد اقترح محامي المُدعى عليه أثناء المرافعات أنه إذا صدر أمر قضائي زجري نهائي، فلا بد أن يشمل تفصيلًا دقيقًا للأنشطة المحظورة والعملاء الذين يُحظر التواصل معهم. غير أنني أرى أن الحجة التي قدمتها المُدعية ردًا على ذلك مُقنعة، ومفادها أنه يستحيل وضع تشريعات شاملة تحول دون وقوع كل الانتهاكات المستقبلية المحتملة لعقد العمل، وأن المُدعية لها الحق في إصدار أمر زجري يضمن تنفيذ بنود عقد العمل التي أرى أنها ليست مجحفة.

التعويضات

32. فضلاً عن طلب الأمر الزجري، تُطالب المُدّعية أيضاً بمنحها تعويضات تأديبية تُقدَّر بـ 1,110,000 ريال قطري. ويستند طلبها لهذه التعويضات إلى أن سلوك المُدّعي عليه يرقى إلى مرتبة الجرائم الجنائية وفقاً للقوانين القطرية. وفي الحقيقة، فإن المبالغ المطالب بها تمثل الحد الأقصى للغرامات المنصوص عليها لتلك المخالفات في التشريعات الجنائية القطرية.

33. وقد اعترفت المُدّعية أثناء المرافعة بعدم وجود سابقة قضائية لتعويض كهذا في هذه المحكمة. ولكنها استندت إلى المادة 10-3 من القواعد التي تمنح المحكمة سلطة إصدار أوامر تحقق تعويضاً مناسباً وعادلاً. فضلاً عن ذلك، فقد استشهدَ بالرأي السائد في ولاية قضائية أخرى الذي يؤكد على أن أحكام التعويضات التأديبية ستفي بغرض ردع الآخرين عن اقتراف هذه الأفعال الإجرامية.

34. وفي رأبي، ليس من الصواب أن أبت في أن هذه المحكمة لن تقضي مطلقاً بمنح تعويضات تأديبية. ولكنني أرى أنه من العدل التأكيد على أن وظيفة المحاكم المدنية عمومًا تنحصر في منح التعويضات تعويضاً للمتضررين لا عقاباً للمخالفين. فتلك مسؤولية المحاكم الجنائية. ومن ثمّ، إذا أرادت المُدّعية تحقيق الردع بالعقاب، فعليها اللجوء إلى القضاء الجنائي بتقديم بلاغ للجهات المختصة.

35. سعت المُدّعية أيضاً إلى الحصول على تعويض عن الأضرار المعنوية. وبالمقارنة بالتعويضات الرادعة، هناك أساس قانوني راسخ من حيث المبدأ للحكم بالتعويض عن الأضرار المعنوية. فقد وردَ في حكم قضية خديجة المرهون ضد شركة مجموعة أوريبو ذ.م.م. 5 (A) QIC [2023] في الفقرة 62 أنه: "تتفق مع الرأي القائل بوجود حالات تستوجب الحكم بتعويضات عن الأضرار المعنوية الناجمة عن المساس بمشاعر المُدّعية وتنفوق التعويض المادي عن الخسائر".

36. نظرًا إلى كون المُدّعية كيانًا اعتباريًا، فمن البديهي أنها لا تملك مشاعر يمكن أن تُجرح. ولكنها تملك سمعة، وأنا أؤمن بمبدأ إمكانية التعويض عن الأضرار المعنوية التي تمس السمعة. غير أنه لا يوجد أي دليل يثبت أن سلوك المُدّعي عليه قد ألحق بسمعة المُدّعية أي ضرر على الإطلاق. ومثلما بيّنت محكمة الاستئناف لدينا، فإن منح تعويضات عن الأضرار المعنوية يبقى أمرًا استثنائيًا وليس القاعدة، وفي اعتقادي أن هذه ليست من بين تلك الحالات الاستثنائية.

37. أخيرًا، تُطالب المُدّعية بتعويضٍ عن تكاليف طلب التقارير الجنائية والجهد المبذول من موظفيها في إعداد مستندات القضية. وفي رأبي الشخصي، يمكن استرداد هذه التكاليف ضمن إطار النفقات القانونية، ويتولى رئيس قلم المحكمة تحديد قيمتها إذا لم يتفق الطرفان على مبلغ محدد.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضي فريتر براند

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

متأت المدعية السيدة شادية المعوشي والسيدة كارين فران من شركة بدري وسليم المعوشي للمحاماة ذ.م.م، (الدوحة، قطر).

متأت المدعى عليه السيدة أورور ديب من شركة دي آند سي للخدمات القانونية ذ.م.م. (الدوحة، قطر).