



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: 52 (F) QIC [2025]

لدى مركز قطر للمال
المحكمة المدنية والتجارية
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 19 أكتوبر 2025

القضية رقم: CTFIC0035/2025

ميليس أرسوزي

المدّعية

ضد

شركة برومان ذ.م.م

المدّعى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

الأمر القضائي

1. رَفُضَ مطالبات المُدَّعية من دون إصدار أي أمر قضائي بشأن التكاليف.

الحُكم

1. المُدَّعية، ميليس أرسوزي، هي مواطنة تركية. والمُدَّعى عليها، شركة برومان ذ.م.م، هي شركة مُؤَسَّسة ومُرَخَّصة في مركز قطر للمال ("مركز قطر للمال"). في 1 يناير 2025، أبرم الطرفان عقد عمل كتابيًا ("عقد العمل") تم بموجبه توظيف المُدَّعية لدى المُدَّعى عليها في منصب كبير المساعدين التنفيذيين اعتبارًا من تاريخ إبرام العقد ولمدة غير محدودة، إلا أن البند 11 من عقد العمل ينص على أنه يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد بموجب إخطار مدته شهر واحد. وفي 15 يوليو 2025، تم إنهاء عمل المُدَّعية، ودُفع لها مبلغ يعادل راتب شهر بدلاً من فترة الإخطار.

2. وعقب هذه الأحداث، بدأت المُدَّعية الإجراءات القضائية أمام هذه المحكمة من خلال إبلاغ المُدَّعى عليها بصحيفة الدعوى في 1 سبتمبر 2025، وسعت فيها إلى الحصول على أمر قضائي من هذه المحكمة يقضي بإعادتها إلى عملها. وعلى سبيل الاحتياط، تطالب المُدَّعية بدفع مبلغ قدره 144,500 ريال قطري على شكل دفعات رواتب متأخرة ومكافآت نهاية الخدمة الأخرى التي تزعم أنها مستحقة لها.

3. وبما أنَّ النزاع الحالي ينشأ عن عقد عمل مبرم بين كيان مُؤَسَّس في مركز قطر للمال وإحدى موظفاته السابقات، فإن هذه المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي بموجب المادة 9.1.1.3 من قواعد المحكمة وإجراءاتها ("القواعد") للفصل فيه.

4. وفقًا لصحيفة الدعوى، يشمل المبلغ المطالب به ما يلي:

i. راتب المُدَّعية الكامل حتى نهاية سنة 2025 (أي راتب أربعة أشهر ونصف، بمبلغ قدره 67,500 ريال قطري).

ii. مبلغ بدل الإجازة السنوية غير المستخدمة (10 أيام ونصف، بمبلغ قدره 5,250 ريالاً قطرياً).

iii. قيمة تذكرة السفر السنوية المنصوص عليها في عقد العمل (4,250 ريالاً قطرياً).

iv. تغطية التأمين الصحي لبقية السنة (2,500 ريال قطري).

v. المكافأة السنوية المستحقة بناء على الأداء السنوي، بمبلغ تقديري يبلغ 15,000 ريال قطري عن السنة.

vi. تعويض عن الفصل التعسفي والضرر المادي والمعنوي والنفسي الذي لحق بها (50,000 ريال قطري).

5. رَدَّت المُدَّعى عليها على المطالبة بتقديم مذكرة دفاع مع المستندات الداعمة، وقد رَدَّت المُدَّعية، غير الممثلة قانونيًا، على هذه المذكرة. وبعد الاطلاع على المرافعات والمستندات الداعمة التي قدَّمتها كل من الطرفين، خلصت إلى أن

النزاع يمكن الفصل فيه بناء على الوثائق المقدّمة ومن دون الحاجة إلى الاستماع إلى أي دليل أو حجة. وعليه، أقوم بذلك.

6. تستند إجابة المدّعى عليها على مطالبة المدّعية بإعادتها إلى عملها، أو مطالبتها الاحتياطية بدفع راتبها حتى نهاية 2025، إلى البند 11 من عقد العمل، والذي ينص على ما يلي:

11. إنهاء التوظيف

11.1 باستثناء فترة الاختبار التي يسري عليها البند 2.2، يجب على كل طرف في حال إنهاء التوظيف أن يقدّم للطرف الآخر إخطارًا خطيًا مسبقًا على النحو التالي:

- (أ) شهر واحد – من [كما ورد في الأصل] إذا تم إنهاء العقد خلال السنة الأولى أو الثانية من التوظيف؛
- (ب) شهران – إذا تم إنهاء العقد بعد السنة الثانية من التوظيف؛

11.2 يجوز لصاحب العمل إنهاء التوظيف في أي وقت من دون أي إخطار ومن دون دفع أي مبلغ بدلاً من الإخطار في أي من الحالات المنصوص عليها في المادة 24 من اللوائح.

7. بما أن (1) المدّعية كانت قد أنهت فترة الاختبار، و(2) تم إنهاء عقد العمل خلال السنة الأولى، يحق للمدّعى عليها، بموجب البند 11.1، إنهاء عقل العمل بموجب إخطار مدته شهر واحد، وهو ما قامت به المدّعى عليها. واستندت المدّعية في ردّها إلى عدة أحكام من القانون القطري، إلا أن الجواب الموجز على هذا الاستناد يرد في المادة 2(4) من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لسنة 2020 ("لوائح التوظيف") التي تنص في الجزء ذي الصلة على ما يلي: "لا تنطبق القوانين أو القواعد أو الأنظمة في دولة قطر على الموظفين [في مؤسسات مركز قطر للمال] الذين تحكم عملهم هذه اللوائح.

8. بالنظر إلى المادة 23 من لوائح التوظيف، يُعد البند 11 من عقد العمل الذي استندت إليه المدّعى عليها صحيحًا وناظرًا. وبالتالي، تم إنهاء العقد بشكل صحيح في 15 يوليو 2025. ويترتب على ذلك أن المدّعية أخفقت في تقديم أي أساس لمطالبتها المتمثلة بإعادتها إلى عملها. ومن المنطوق نفسه، أخفقت المدّعية أيضًا في تقديم أي أساس لمطالبتها البديلة بمبلغ قدره 67,500 ريال قطري يمثل راتبها عن أربعة أشهر ونصف حتى نهاية سنة 2025. ونظرًا إلى أن عقد العمل تم إنهاؤه بشكل قانوني وفقًا لشروطه الصريحة، لا يحق للمدّعية المطالبة بأي راتب بعد هذا الإنهاء.

9. ينطبق الأمر نفسه على مطالبتها الواردة في الفقرة 4(ii) والمتعلقة بالإجازة غير المستخدمة، وتلك الواردة في الفقرة 4(iv) والمتعلقة بـ "تغطية التأمين الصحي لبقية السنة"، إذ تستندان كليهما إلى افتراض خاطئ لدى المدّعية مفاده أنها كانت تمتلك حق الاستمرار في العمل لدى المدّعى عليها لما تبقى من سنة 2025.

10. فيما يتعلق بالمطالبة الواردة في الفقرة 4(iii) والمتعلقة بـ "قيمة تذكرة السفر السنوية المنصوص عليها في العقد" (4,250 ريالاً قطرياً)، استند رد المدّعى عليها إلى المادة 9.2.8 (أ) (5) من دليل الموارد البشرية الخاص بها، والذي

تم إدماجه صراحة في البند 10 من عقد العمل. وتنص تلك المادة على ما يلي: "في حال استقال الموظف أو تم إنهاء خدماته قبل إكمال السنة الأولى في الخدمة، تُخصم قيمة بدل التذكرة من مستحقاته النهائية".

11. فيما يتعلق بمطالبة المدّعية الواردة في الفقرة 4(v) والمتعلقة بمكافأتها السنوية بمبلغ قدره 15,000 ريال قطري، تستند المدّعى عليها إلى المادة 9.4 من دليل الموارد البشرية الخاص بها، والتي تنص على ما يلي:

9.4 المكافأة السنوية

(أ) يجوز منح مكافأة سنوية تخضع لتقدير رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، وتُحتسب وفقاً لنتائج الأداء المالي للشركة وللأداء السنوي للموظف.

12. بما أن منح المكافأة السنوية خضع صراحة لتقدير رئيس مجلس إدارة المدّعى عليها ورئيسها التنفيذي، فإن ذلك يعني أن المدّعية لا تمتلك حقاً مكتسباً في الحصول على هذه المكافأة. وبالمطابق، يجب ممارسة هذا التقدير بشكل سليم وبحسن نية، وما من أدلة تشير إلى أن كبار المسؤولين لدى المدّعى عليها لم يفعلوا ذلك (راجع قضية مارك كرومباس ضد شركة إبيكيور لإدارة الاستثمار ذ.م.م. [2023] 39 (QIC (F)).

13. في ضوء ما توصلت إليه بأن إنهاء عقد العمل لم يتم بشكل غير قانوني أو تعسفي، فمن البديهي أنه لا يمكن قبول المطالبة بالتعويض العام عن الأضرار الواردة في الفقرة 4(vi).

14. في النهاية، أخفقت المدّعية في تقديم أساس لأي من مطالباتها، مما يعني ضرورة رفضها كلها. ويتبقى لنا النظر في مسألة التكاليف. وبما أن المدّعى عليها هي الطرف الفائز، يحق لها الحصول على التكاليف التي تكبدتها وذلك وفقاً للمبدأ العام المنصوص عليه في المادة 34.2 من القواعد (وهو أن الطرف الخاسر يدفع تكاليف الطرف الفائز). مع ذلك، كما يظهر في الشرط الوارد في المادة 34.2 من القواعد، فإن هذه المبدأ العام ليس ثابتاً بشكل صارم، إذ "يجوز للمحكمة إصدار أمر قضائي مختلف إذا رأت أن الظروف ملائمة". وفي هذه الحالة، أجد بالفعل أنه من الملائم إصدار أمر قضائي مختلف. ولم تكن المدعية ممثلة قانونياً بواسطة محام، ولو كانت ممثلة بواسطة محام، فمن المرجح جداً أن هذه القضية لم تكن لتنتشأ. وفي هذه الظروف، فإن إصدار أمر قضائي يقضي بتحميلها التكاليف التي تكبدتها المدّعى عليها سيكون بمثابة زيادة في الأعباء الواقعة عليها. وبناءً على ذلك، أقترح عدم إصدار أمر قضائي بشأن التكاليف.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضي فريتر براند

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

ترافعت المدّعية بالأصالة عن نفسها.

مثّل المدّعى عليها مكتب عبدالله السعدي للمحاماة (الدوحة، قطر).