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) 68

المحكمة المدنية والتجارية

لدى مركز قطر للمال

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 24 ديسمبر 2025

القضية رقم: CTFIC0041/2025

أماني عمري

المُدَّعية

ضد

شركة كيو إل إم سيرفيسز كومباني ذ.م.م

المُدَّعى عليها

الحُكم

هيئة المحكمة:

القاضية فرانسس كركهام، حائزة وسام الإمبراطورية البريطانية برتبة قائدة (CBE)

الأمر القضائي

1. تقضي المحكمة بأنّ فصل المُدَّعى عليها للمُدَّعية كان تعسفي وغير قانوني وينطوي على تمييز بموجب لوائح التوظيف في مركز قطر للمال (بصيغتها المعدلة).

2. تأمر المحكمة المُدَّعى عليها بأن تسلم المُدَّعية فورًا: (1) خطابًا رسميًا بإنهاء عقد عملها، و(2) شهادة إخلاء طرف.

3. تمنح المحكمة الحق للطرفين بتقديم طلب بشأن هذا الأمر القضائي.

4. تأمر المحكمة المُدَّعى عليها بأن تدفع فورًا:

   i. تعويضًا قدره 67,420 ريالاً قطريًا (الأجور المستحقة والأضرار المعنوية).

   ii. 3,500 دولار أمريكي إلى هيئة مركز قطر للمال كغرامة مالية لمخالفتها أحكام المادة 42A من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال (بصيغتها المعدلة).

   iii. تكاليف إجراءات المحكمة التي تكبدتها المُدَّعية، على أن يحدِّد رئيس قلم المحكمة تلك التكاليف في حال عدم الاتفاق عليها.

الحُكم

مقدمة

1. تُقيم المُدَّعية الدكتورة عمري دعوى ضد المُدَّعى عليها شركة كيو إل إم سيرفيسز كومباني ذ.م.م (**"كيو إل إم"**). وتدّعي المُدَّعية إبرام عقد مع "كيو إل إم" للعمل بوظيفة مساعد دعم صحي، وأن "كيو إل إم" فسخت ذلك العقد من دون وجه حق بسبب حملها.

2. وتطلب الدكتورة عمري ما يلي:

   i. إعلان أن فصلها كان تعسفي وغير قانوني وينطوي على تمييز بموجب لوائح التوظيف في مركز قطر للمال (بصيغتها المعدلة) (**"اللوائح"**).

   ii. إصدار أمر يوجه " كيو إل إم" بتسليم خطاب رسمي بإنهاء الخدمة وشهادة إخلاء طرف.

   iii. تعويضًا يشمل:

      أ. راتب يومَي عمل: 471.33 ريالاً قطريًا.

      ب. تعويضًا بموجب المادة 42A من اللوائح: 42,420 ريالاً قطريًا.

      ج. تعويضًا عن الضرر المعنوي: 25,000 ريالاً قطريًا.

د. تعويضًا بموجب الملحق 1 من اللوائح لمخالفة المادة 42A أو أي مبلغ تراه المحكمة مناسبًا).

ه. تعويضًا عن الإخلال بالمادة 18(3) من اللوائح، وفقَ ما تقدّره المحكمة.

iv. أمرًا باسترداد التكاليف القانونية، بما في ذلك رسوم قيد الدعوى في المحكمة والنفقات الضرورية الأخرى.

3. تتلخص حجّة "كيو إل إم"، حسب ما ورد في مذكرة الدفاع ودفوعها الأساسية، في ما يلي:

i. لم تنشأ أي علاقة عمل، سواء كانت صريحة أو ضمنية أو غير ذلك، مع الدكتورة عمري.

ii. شكّل عدم إفصاح الدكتورة عمري عن معلومات جوهرية إخلالاً بواجب حسن النية، مما أدى إلى تعليق إجراءات "*إلحاقها بالعمل*" في "كيو إل إم".

4. أحال رئيس قلم المحكمة القضية إلى مسار الدعاوى الصغيرة او الجزئية بموجب التوجيه الإجرائي رقم 1 لسنة 2022.

5. نظرت المحكمة في طلبًا سابقًا قدمته "كيو إل إم" سعت فيه للحصول على أمر بحجب هوية الأطراف في حكم هذه القضية. ورفضت المحكمة ذلك الطلب حسب ما هو مُبيَّن في الحكم QIC (F) 66 [2025].

المعلومات الأساسية

6. تبادل الطرفان المذكرات وأفصحا عن المستندات وقدّما إفادات الشهود والمذكرات القانونية الموجزة. وحدَّدَت المحكمة جلسة 4 ديسمبر 2025 موعدًا لنظر القضية عن بُعد. وأخطرت الدكتورة عمري المحكمة في 1 ديسمبر 2025 بقرب موعد وضعها وليدها - الذي كان من الممكن أن يوافق يوم 4 ديسمبر - وطلبت تأجيل الجلسة. وذكرت "كيو إل إم" في ردها ما يلي:

> *نظرًا إلى أن الدعوى تتعلق بصفة أساسية بظروف شخصية مرتبطة بالحالة الصحية للمُدَّعية وما يترتب عليها من أثر في العمليات التشغيلية للمُدَّعى عليها، فإننا نلتمس بكل احترام، تحقيقًا للكفاءة والإنصاف، أن تنظر المحكمة في إصدار حكم مستعجل في موضوع الدعوى استنادًا إلى الأدلة المعروضة عليها حاليًا. وامتثالاً لتوجيهات المحكمة المؤرخة في 05 نوفمبر 2025، التزم الطرفان بدقةٍ بالمواعيد النهائية لتقديم المستندات وقدّما كل الوثائق اللازمة لكي تتوصل المحكمة إلى قرار عادل. وبناءً عليه، يتوفر تحت يد المحكمة بالفعل ما يلزم من مواد للفصل في هذه الدعوى.*

7. وذكرت الدكتورة عمري في ردها ما يلي:

> *توجد مسائل وقائعية مهمة محل نزاع، ولهذا السبب، أعارض بكل احترام طلب المُدَّعى عليها بإصدار حكم مستعجل. بل إن الجلسة ضرورية لتمكين المحكمة من النظر في أدلة الطرفين بشكل صحيح.*

8. تتمثل المسائل في هذه القضية في ما يلي:

i. ما إذا كان الطرفان قد أبرما عقد عمل.

ii. ما إذا كانت الدكتورة عمري قد أخلّت بأي واجب من واجبات حسن النية.

iii. ما إذا كانت "كيو إل إم" قد تصرّفت بما يخل باللوائح عند فسخها عقد عمل الدكتورة عمري.

iv. ما إذا كانت الدكتورة عمري تستحق أي تعويض، ومقدار ذلك التعويض في حال استحقاقه.

9. قدّم كلا الطرفين دعواهم في مذكرات مفصلة وإفادات شهود ودفوعًا أساسية. وأفصح كلاهما عن مستندات. وسيفقد الطرفان فرصة تمحيص الأدلة من دون عقد جلسة، إذ لن يتمكنا من استجواب الشهود بشأن إفاداتهم. وقد أشارت "كيو إل إم"، بطلبها الفصل في المسألة بناءً على الأوراق ومن دون عقد جلسة، إلى أنها لا ترغب في استجواب الدكتورة عمري. غير أنها لم تُبدِ رغبتها في التنازل عن حقها في استجواب شهود شركة "كيو إل إم".

10. قدّمت الدكتورة عمري في إفادتها وصفًا مفصلاً للأحداث. وقدّمت "كيو إل إم" إفادات شهود لكل من (1) الدكتور مهند محمد (الذي يشغل حاليًا منصب كبير الأطباء في قسم الشؤون الطبية لدى "كيو إل إم")، و(2) السيد مارك دي غوزمان (مساعد شؤون الموارد البشرية في قسم الإدارة لدى "كيو إل إم"). ولا يوجد اختلاف جوهري بين وصف الدكتورة عمري ووصف الدكتور محمد والسيد دي غوزمان للأحداث ذات الصلة. ويُعدُّ استجواب شهود "كيو إل إم" غير ضروري للفصل في المسائل.

11. لذلك يمكن الفصل في هذه القضية من دون عقد جلسة. ويمكن الفصل في مسألة ما إذا كان الطرفان قد أبرما عقدًا أم لا بالرجوع إلى المستندات، التي تُعدُّ واضحة. ولا تُعدُّ الآراء الشخصية لأي طرف بشأن ما إذا كان العقد قد انعقد أم لا ذات صلة في هذا المقام. وليس من الضروري سماع أدلة بشأن تلك المسألة. وتوضّح المستندات بشكل جلي الظروف التي فُسِخَ فيها العقد.

12. لم تقدم "كيو إل إم" أي دليل ولم تعلّق في مذكرتها الدفاعية أو دفوعها الأساسية على قيمة أي تعويض يُحكَم به للدكتورة عمري في حال فوزها بالدعوى.

13. لن يلحق ظلم بأي من الطرفين إذا فُصِلَ في المسائل بناءً على المستندات المُقدَّمة. وإنه لمن العدل والإنصاف أن يتم التعامل مع القضايا على وجه السرعة وبتكلفة متناسبة. وليس من الضروري أو المستحسن عقد جلسة، سواء كانت حضوريًّا أو عن بُعد.

الوقائع التاريخية

14. تقدّمت الدكتورة عمري بطلب توظيف لدى "كيو إل إم" لشغل وظيفة مساعد دعم صحي. وقد أجرى أعضاء من القسم الطبي في شركة "كيو إل إم" والسيد دي غوزمان مقابلةً مع الدكتورة عمري بتاريخ 4 يونيو 2025. وأُثير موضوع استعدادها للعمل بنظام المناوبات؛ وكانت هذه مناقشة عامة، ولم تُناقش أنماط مناوبات محددة. ولم يَتطرق أحد إلى موضوع حَمْل الدكتورة عمري، ولم تُطرَح عليها أي أسئلة عن الحمل.

15. أبلغت شركة "كيو إل إم" الدكتورة عمري في 26 أغسطس 2025 برغبتها في المضي قدمًا في طلب توظيفها. وطلبت منها تقديم المستندات ذات الصلة، وهو ما فعلته. وأكملت الدكتورة عمري نموذج طلب التوظيف الخاص

بـ "كيو إل إم" وقدّمته إلى الشركة في ذلك اليوم. وقد تضمن النموذج الأسئلة التالية: (1) "*هل تعانين من أي إعاقة أو مرض؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي؟*" وضعت الدكتورة عمري علامة في مربع "لا"، و(2) "*هل توجد أي معلومات أخرى تودين إضافتها؟*" تركت الدكتورة عمري المربع فارغًا.

16. وفي 4 سبتمبر، أرسل الرئيس التنفيذي لشركة "كيو إل إم" خطابًا إلى الدكتورة عمري. وجاء في عنوان النص "عرض عمل". واستُهِلَّ الخطاب بعبارة "*يسرنا أن نعرض عليكِ وظيفة في شركتنا براتب شهري إجمالي قدره 7,070 ريالاً قطريًا، وستكون شروط توظيفك...*" ثم وردَت الشروط تفصيلاً. وذُكِر أن المنصب هو مساعد دعم صحي. وقد شملَ الخطاب شروطًا أخرى منها الراتب الأساسي والبدلات والإجازة السنوية ومكافأة نهاية الخدمة وقرض السيارة والتأمين ومتطلبات عدم المنافسة وعدم استقطاب العملاء أو الموظفين.

17. وتضمن الخطاب ما يلي: "*يخضع توظيفك لفترة اختبار مدتها ستة أشهر. وعند إتمام فترة الاختبار بنجاح، يُؤكَّد توظيفك*".

18. واختُتم الخطاب بالكلمات التالية: "*يُرجَى الإشارة إلى قبولك لهذا العرض بالتوقيع على النسخة المرفقة من هذا الخطاب*".

19. وفي نهاية الخطاب، كان هناك قسم ينص على ما يلي: "*تم قبول خطاب العرض أعلاه حسب المرجع QLMHR25/200 براتب شهري قدره 7,070 ريالاً قطريًا*"، مع وجود مكان لتوقيع الدكتورة عمري. وقد وقّعَت أسفل تلك الكلمات وأرّخَت توقيعها بتاريخ 7 سبتمبر 2025. وفي ذلك اليوم، أرسلت رسالةً بالبريد الإلكتروني إلى "كيو إل إم" تفيد بأنها وقَّعَت، وأعادت خطاب عرض العمل المُوقَّع إلى "كيو إل إم".

20. وفي 8 سبتمبر 2025، أرسلت "كيو إل إم" رسالةً بالبريد الإلكتروني إلى الدكتورة عمري تؤكّد فيه استلام خطاب العرض المُوقَّع وتفيد بأنها ستباشر عملية "*الإلحاق بالعمل*".

21. ثم أرسلت "كيو إل إم" رسالةً بالبريد الإلكتروني جاء فيها "*استعدادًا لالتحاقك الرسمي بالعمل أدناه، يُرجَى إحضار المستندات التالية للتحقق منها*" (ثم أُدرِجَت المستندات). وأظهرت المستندات الدكتورة عمري تحت خانة "*اسم الموظف*" في وظيفة مساعد دعم صحي. وحُدِّد تاريخ بدء العمل بيوم الأحد الموافق 14 سبتمبر 2025. وشملت الوثيقة أيضًا "*الرقم الوظيفي*".

22. وفي 10 سبتمبر 2025، أرسلت "كيو إل إم" رسالة لجميع الموظفيين بالبريد الإلكتروني تعلن فيها عن انضمام الدكتورة عمري زميلةً جديدة. ووصفتها رسالة البريد الإلكتروني بأنها "*موظفة*".

23. وفي صباح يوم 14 سبتمبر 2025، حضرت الدكتورة عمري وموظف جديد آخر إلى مقر "كيو إل إم". وقابلا السيد دي غوزمان وأنهيا الإجراءات الشكلية، بما في ذلك التوقيع على عددٍ من المستندات بناءً على طلب "كيو إل إم". ووُصِفَت فيها بأنها "*موظفة*". وقد قدَّمَ السيد دي غوزمان عرضًا تقديميًا بخصوص سياسات "كيو إل إم"

وثقافتها وتوقعاتها. وقُدِّمَت الدكتورة عمري إلى الفريق الذي ستنضم إليه، بمَن في ذلك رئيستها في العمل الدكتورة إيمان محمد ومديرتها المباشِرة السيدة لويدا خافيير.

24. سألت السيدة خافيير الدكتورة عمري عمّا إذا كانت حاملاً. وأجابت الدكتورة عمري بأنها كانت تنوي الإفصاح عن حملها. قالت السيدة خافيير إن الأمر سيُناقَش مع قسم الموارد البشرية.

25. وفي وقت مبكر من بعد ظهر يوم 14 سبتمبر 2025، أرسلَ السيد دي غوزمان رسالة داخلية بالبريد الإلكتروني للإبلاغ بأن "كيو إل إم" قد أتمّت إجراءات التعريف الخاصة بالموارد البشرية، وأنه يُجرى تسليم الدكتورة عمري الآن إلى الدكتورة إيمان. وقال إنهم "*يعتمدون انتقال... هذا العضو الجديد في فريقكم للخضوع لتدريب فني أكثر تفصيلاً في قسمكم...*" وقد أمضت الدكتورة عمري بقية ذلك اليوم في الاندماج مع فريقها.

26. وفي الساعة 21:33 يوم 14 سبتمبر 2025، أرسل الدكتور محمد رسالة بالبريد الإلكتروني إلى زملائه في "كيو إل إم" جاء فيها:

> *أود تصعيد مسألة تتعلق بإحدى الموظفات اللاتي تم تعيينهن حديثًا. إنها في مرحلة متقدمة من الحمل وستكون غير متاحة للعمل قريبًا بسبب إجازة الأمومة. وسيؤدي هذا الوضع إلى أنّ العدد الإجمالي للموظفين سيصبح قاصر الإنتاجية، وفي ظل القيود التي نواجهها حاليًا، لسنا في وضع يتيح لنا الاستمرار في شَغل وظيفة تتحول إلى وظيفة غير فاعلة بعد فترة وجيزة جدًا من التعيين. أرجو من إدارة الموارد البشرية التفضُّل بمراجعة هذه الحالة على وجه السرعة، واتخاذ ما يلزم من إجراءات لإنهاء هذا التوظيف، صونًا لاستمرارية العمل في هذه الظروف الصعبة.*

27. وفي 15 سبتمبر 2025، ورَدَ في رد عبر البريد الإلكتروني إلى الدكتور محمد ما يلي:

> *بعد إجراء مزيدٍ من التحقيق... يُرجَى العلم بأن الموظفة **لم** تفصح عن أنها حامل في نموذج طلب التوظيف، ولم تَظهر عليها علامات الحمل بشكل واضح عندما باشرت إجراءات الإلحاق بالعمل أمس... يُرجَى الإفادة بشأن الاستمرار في توظيفها أو صرف النظر عن ذلك.*

28. قررت "كيو إل إم" فسخ عقد عمل الدكتورة عمري.

29. عندما وصلت الدكتورة عمري إلى العمل في 15 سبتمبر 2025، أُبلغت بأنه عقب مناقشة بين القسم الطبي وقسم الموارد البشرية لن تستمر "كيو إل إم" في توظيفها بسبب حمْلها. وطُلب منها الحضور إلى قسم الموارد البشرية. وشعرت الدكتورة عمري بالضيق. وأخبرها عضو في قسم الموارد البشرية بشكل غير رسمي بأن حملها ليس مشكلة وبأنها ستستحق إجازة أمومة غير مدفوعة الأجر.

30. ثم مكثت لبعض الوقت دون أن يتحدث إليها أحد. وفي النهاية، أُبلغت الدكتورة عمري بأن "كيو إل إم" قررت فسخ عقد عملها. وقد سُئِلت عن سبب عدم إفصاحها عن حملها. فأوضحت أنها اعتقدت أن حملها لن يؤثر على قدرتها على أداء واجباتها. وقالت إن الحمل يستحيل أن يكون سببًا لفصلها، وإنها ستتمكن من العمل لمدة ثلاثة أشهر قبل إجازة الأمومة ثم تعود. وردّت مديرتها بأنه، بعد العودة من إجازة الأمومة، قد تكون الدكتورة عمري قد نسيت ما تعلّمته.

31. أعادت الدكتورة عمري المواد التي أُعطيت لها بناءً على طلب "كيو إل إم". وسألت عمّا إذا كان يلزم اتخاذ أي إجراء رسمي قبل مغادرتها. فطلبَ منها مدير الموارد البشرية الأول ببساطة أن تغادر.

32. وفي 16 سبتمبر 2025، أرسلت الدكتورة عمري رسالةً بالبريد الإلكتروني إلى "كيو إل إم" جاء فيها ما يلي:

أكتب إليكم لمتابعة حالة توظيفي لدى "كيو إل إم". وفقًا للنقاش الذي دارَ، تلقيت تعليمات بالتوقف عن العمل في 2025/09/15، غير أنني لم أتلقَّ حتى تاريخه أي تأكيدٍ كتابي بإنهاء الخدمة أو أي مستندات إخلاء طرف. وكنت أنتظر خطاب إنهاء الخدمة الرسمي ولكن لم يزودوني به حتى تاريخه. ومن المهم ملاحظة أنّ هذا الفصل كان قرارًا أحادي الجانب اتخذته الشركة على الرغم من التزامي بأداء واجباتي ومواصلة العمل. وفضلاً عن ذلك، لم تُطرَح مسألة احتمال كوني حاملاً للنقاش، ولم يُوجَّه إليّ أي سؤال بشأنها، سواء خلال المقابلة الشخصية أو في أي مرحلة من مراحل التعيين، كما لم يكن هناك أي التزام يفرض عليّ الإفصاح عن ذلك. وضمانًا لحمايتي القانونية وللمتطلبات الإدارية، أطلب التكرم بتزويدي بالمستندات التالية: (1) خطاب إنهاء خدمة رسمي يؤكد توظيفي في "كيو إل إم" ويوضّح تاريخ سريان الإنهاء وسببه. (2) خطاب إخلاء طرف يؤكد تسوية كل الالتزامات من جانبي.

33. تواصل الدكتورة عمري حديثها مُشيرةً إلى المادة 39 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004، والمادة 42A من اللوائح. كتبت الدكتورة عمري ما مفاده:

نظرًا إلى أن فصلي حدثَ صراحةً بسبب حملي، فإن هذا يثير مخاوف جدية بخصوص الامتثال للقانون. وأثق بأن الشركة ستُحسِن التصرف وستقدم الوثائق المطلوبة من دون تأخير. وأرجو تزويدي بإفادتكم خلال يومَي عمل.

34. وفي 17 سبتمبر 2025، ردّت "كيو إل إم" بما يلي:

بالإشارة إلى رسالة بريدك الإلكتروني، يُرجَى العلم بأننا لم نتمكن من استكمال إجراءات إلحاقك بالعمل في "كيو إل إم" نظرًا إلى عدم إفصاحك عن حملك في نموذج طلب التوظيف الخاص بك. وعليه، لم يكتشف فريق الإلحاق بالعمل أنك في مرحلة متقدمة من الحمل إلا في تاريخ الالتحاق بالعمل، من دون الإفصاح عن ذلك للمؤسسة في أي مرحلة من مراحل عملية التوظيف. وبناءً عليه، لم نتمكن من المضي قدمًا في إصدار عقد عمل لك للتوقيع عليه في تاريخ التحاقك بالعمل. وتحريًا للصراحة والوضوح، اتُّخِذ هذا القرار حصرًا بسبب إخفاقك في الإفصاح عن معلومات جوهرية في أثناء عملية التوظيف وليس بسبب حقيقة أنك حامل. وعليه، لم تكتمل إجراءات إلحاقك بالعمل ولم تنشأ علاقة عمل مع "كيو إل إم". يُرجَى ملاحظة أن الشركة تظل ملتزمة تمامًا بمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز، وأنّ هذه المسألة تتعلق حصرًا بنزاهة عملية التوظيف والالتزام بتقديم معلومات دقيقة وكاملة.

هل أبرمَ الطرفان عقدًا؟

35. يُعدُّ انعقاد العقد من عدمه مسألة موضوعية. ويجب البت في هذا النزاع استنادًا إلى المستندات ذات الصلة، من دون الالتفات إلى أي آراء أو معتقدات شخصية للأشخاص المعنيين.

36. إنّ تفاصيل المستندات والأحداث ذات الصلة مُوضَّحَة أعلاه. ويتضح جليًا إبرام شركة "كيو إل إم" والدكتورة عمري عقد عمل. وقد ورَدَت شروط عرض التوظيف المُقدَّم من "كيو إل إم" بوضوح في خطاب "كيو إل إم" المؤرخ في 4 سبتمبر 2025. وأعربت الدكتورة عمري في 7 سبتمبر 2025 عن قبولها الصريح للعرض بتوقيع نسخة منه. وتضمنت تلك المستندات كل الشروط ذات الصلة. وعليه، انعقد عقد العمل في 7 سبتمبر 2025.

37. وتشير المراسلات اللاحقة بين الطرفين إلى أن "كيو إل إم" نفسها أقرّت بأنها قد وظّفت الدكتورة عمري بصفتها مساعد دعم صحي.

38. تتمثل حجّة "كيو إل إم" في أن خطاب العرض علَّقَ التوظيف صراحةً على إتمام إجراءات "الإلحاق بالعمل"، بحيث تخضع أي إقرارات أو انطباعات صدرت في أثناء عملية التوظيف للمراجعة لحين استيفاء تلك الشروط. وهذا الدفع غير صحيح من الناحية الواقعية، إذ لا يتضمن خطاب العرض أي شرط صريح من هذا القبيل.

39. ولا يوجد أساس لدفاع "كيو إل إم" بأنه لم تنشأ علاقة عمل. وتفتقر حجّة الشركة التي مفادها عدم انعقاد العقد إلا بعد إتمام الدكتورة عمري إجراءات "*الإلحاق بالعمل*" الخاصة بـ "كيو إل إم" في يومها الأول إلى أي مصداقية. فقد كانت خطوات "الإلحاق بالعمل" من النوع الذي يخوضه الموظفون الجدد عادةً في يومهم الأول. وقد اتُّخِذَت هذه الخطوات بعد انعقاد العقد. وحتى لو كانت هناك أي وجاهة في دفوع "كيو إل إم" بشأن أثر إجراءات "*الإلحاق بالعمل*"، فإن حجتها نفسها تدحضها الأدلة الواردة في رسائلها الإلكترونية الداخلية التي تفيد بأن "كيو إل إم" اعتبرت أن إجراءات "*الإلحاق بالعمل*" قد اكتملت.

40. تستند شركة "كيو إل إم" إلى نص خطاب عرضها، المؤرخ في 4 سبتمبر 2025، على أن العرض المُقدَّم للدكتورة عمري مشروط بإتمام فترة الاختبار بنجاح. وتدفع بأن "*تأكيد العقد*" لن يحدث إلا عند تلك المرحلة. وهذا لا يمنح "كيو إل إم" أي سند قانوني. إذ ليس من غير الشائع أن يشمل عقد العمل شرطًا يقضي بضرورة اجتياز فترة الاختبار بنجاح. ولا يعني ذلك عدم وجود عقد ملزم قبل اجتياز تلك الفترة بنجاح. ولا يمنع اشتراط فترة اختبار، في هذه الحالة، انعقاد العقد.

41. كما تدفع "كيو إل إم" بأن إخلال الدكتورة عمري المزعوم بواجب حسن النية حالَ دون انعقاد العقد. وسنتناول في القسم التالي مسألتَي الإفصاح وواجب حسن النية. وفي هذا المقام، لم يمنع أي عدم إفصاح، وما كان له أن يمنع، انعقاد عقد ملزم.

42. يُعدُّ دفع شركة "كيو إل إم" بعدم نشوء العقد دفعًا مفتعلاً ولا يمكن الركون إليه. فمن الواضح وجود عقد عمل قائم بين "كيو إل إم" والدكتورة عمري. وقد فسخت "كيو إل إم" ذلك العقد بشكل فوري في 15 سبتمبر 2025.

هل أخلَّت الدكتورة عمري بواجب حسن النية؟

43. تتمثل حجّة "كيو إل إم" في أن الدكتورة عمري كان يقع على عاتقها واجب الإفصاح عن حقيقة أنها حامل في طلب توظيفها، وفي موعد أقصاه قبل وصولها للعمل في يومها الأول. ويُشكل عدم إفصاحها عن ذلك إخلالاً بواجب حسن النية المفروض عليها.

44. لم يُلزم نموذج طلب التوظيف الخاص بشركة "كيو إل إم"، كما هو مُبين أعلاه، مُقدمة الطلب بالإفصاح عمّا إذا كانت حاملاً. وقد وردَ في النموذج استفسار عمّا إذا كانت الدكتورة عمري تعاني من أي إعاقة أو مرض. ولا يُعدُّ الحمل مرضًا ولا إعاقة. وإنما هو حالة فسيولوجية طبيعية. ولا تفتقر إجابات الدكتورة أماني عن ذلك السؤال إلى الدقة.

45. تتمثل حجّة "كيو إل إم" في أن حمْل مقدمة الطلب يمثل معلومة جوهرية. ويُعدُّ عدم الإفصاح عن المعلومات الجوهرية مخالفًا لواجب حسن النية المنصوص عليه في لوائح العقود لدى مركز قطر للمال لسنة 2005. ويفرض واجب الإفصاح بموجب المادة 33 من لوائح العقود لدى مركز قطر للمال لسنة 2005 التزامًا بالكشف عن الحقائق ذات الصلة الجوهرية بانعقاد العقد. وتدفع "كيو إل إم" بأن إغفال الدكتورة عمري خلقَ تصورًا خاطئًا وجوهريًا لدى الشركة، مما أضعف إمكانية تلاقي الإرادتين. وتدفع بأن التعاملات السابقة للتعاقد بموجب نظام مركز قطر للمال تقتضي من الأطراف التصرُّف بصدق وشفافية ووفقًا للمعايير التجارية المعقولة. إنّ عدم إفصاح الدكتورة عمري عن حقيقة تؤثر مباشرةً على جاهزيتها الفورية من شأنه تقويض قدرتها على أداء مهام المناوبات، وبما أن الوظيفة تتضمن مناوبات ليلية تتطلب جهدًا بدنيًا، فإن عدم أهليتها لذلك يشكل إخلالاً بواجباتها الوظيفية.

46. وقد أشارَ الدكتور محمد في إفادته إلى المتطلبات التشغيلية لقسمه ومتطلبات وظيفة مساعد دعم صحي. وأشارَ إلى ضغوط تشغيلية تقتضي توفر الكوادر البشرية بصفة مستمرة وسرعة في الإنجاز واتخاذ قرارات فورية على مدار اليوم، فضلاً عن الحاجة إلى التركيز المتواصل دون انقطاع. ولا توجد ضمن هذه المهام أي مهمة تعجز المرأة الحامل عن أدائها. وقد تطرَّق الدكتور محمد إلى العمل بنظام المناوبات. وأبدى رأيه بأنّ الدكتورة عمري لن تكون قادرة على تلبية المتطلبات التشغيلية العاجلة للقسم.

47. تتلخص شهادة الدكتور مهند محمد في ما يلي:

> *لقد كان قرار تعليق مُباشرَة عملها مدفوعًا في المقام الأول بمراعاة سلامتها في ضوء مرحلة حملها المتقدمة. وبالتوازي مع ذلك، استند القرار أيضًا إلى الاحتياجات التشغيلية في ذلك الوقت، إذ اقتضت الوظيفة حضورًا فوريًا لا انقطاع فيه لضمان استمرارية العمليات الطبية وكفاية الكادر الوظيفي.*

هل تتحمل شركة "كيو إل إم" أي مسؤولية تجاه الدكتورة عمري؟

48. تنص المادة 42A من اللوائح على ما يلي:

> *42A إنهاء الخدمة بعد الزواج أو إجازة الأمومة*
>
> *لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة موظفة لأسباب تتعلق بالزواج أو الحمل. وإذا أنهى صاحب العمل توظيف موظفة خلال الأشهر الست التالية لزواجها أو وضعها، فيتعين على صاحب العمل إثبات أن الإنهاء ليس بسبب الزواج أو الحمل. ويلتزم صاحب العمل، في حال عجزه عن تقديم هذا الإثبات، بدفع تعويض يعادل الرواتب التي كانت ستستحقها الموظفة من تاريخ الإنهاء وحتى نهاية الشهر السادس من الزواج أو الوضع.*

49. يحدد الملحق 1 من اللوائح العقوبات المالية لمخالفات اللوائح. وتبلغ العقوبة المالية لمخالفة المادة 42A 3,500 دولار أمريكي.

50. وبناءً عليه، تضفي اللوائح على حالة الحمل حمايةً خاصة. وفي الحالات التي يحظر فيها القانون إنهاء عقد العمل بسبب الحمل، لا يمكن الزعم بوجود التزام على الموظفة المرشحة بالإفصاح عن حملها، ما لم تكن هناك مخاطر محددة تتعلق بالصحة أو السلامة، كما لا يُعدُّ الامتناع عن الإفصاح إخلالاً بمبدأ حسن النية. ويتحمل صاحب العمل عبء إثبات أن إنهاء الخدمة لم يقع بسبب الحمل.

51. لم تثبت "كيو إل إم" أنّ الدكتورة عمري كانت ملزمة بموجب واجب حسن نية بالإفصاح عن حملها قبل إبرام عقد العمل أو بعد انعقاد العقد. ولم تثبت "كيو إل إم" أنّ الدكتورة عمري أخلّت بذلك الواجب.

52. تسعى شركة "كيو إل إم" حاليًا إلى إثبات عدم قدرة المرأة الحامل على أداء مهام تلك الوظيفة. ولا يوجد دليل يدعم ذلك. وتمثل حجّة "كيو إل إم" محض افتراض. فقد كانت هذه وظيفة مكتبية ذات مهام إدارية. ولا يوجد ما يدل على أنّ الوظيفة تتطلب أداء مهام تقتضي مجهودًا بدنيًا، أو أنها تنطوي على أي مخاطر تتعلق بالسلامة أو غير ذلك من المخاطر. وقد عجزت شركة "كيو إل إم" عن تقديم أي دليل يثبت أن الحمل قد يؤثر سلبًا على قدرة الدكتورة عمري على أداء عملها. وهي تشير إلى أنّ الدكتورة عمري لم تكن لتتكيف مع العمل في مناوبات ليلية. ولكن لم يناقش أحد مع الدكتورة عمري كيف يمكن أن يؤثر حملها على قدرتها على أداء المهام التي تتطلبها الوظيفة. ولم يناقش أحد مع المدَّعية مدى تأثير أداء تلك المهام على سلامتها (إن وجد). وتؤكد أدلة المدَّعية قدرتها السابقة على العمل بنظام المناوبات الليلية في أثناء حملها في وظيفة سابقة.

53. وعملاً بالمادة 42A من اللوائح، يتعين على "كيو إل إم" إثبات أن فسخ عقد عمل الدكتورة عمري لم يكن بسبب حملها. وقد أخفقت في ذلك. وتُظهر إفادة الدكتور محمد ورسائل البريد الإلكتروني الداخلية لشركة "كيو إل إم" أنّ الشركة فسخت العقد لأن الدكتورة عمري كانت حاملاً، إذ ستحتاج إلى إجازة أمومة، وسيؤثر هذا على "*استمرارية العمل*". وقد كان فسخ العقد مخالفًا للمادة 42A من اللوائح ومن ثمَّ تعسفي وغير قانوني.

54. علاوة على ذلك، يشير إخفاق "كيو إل إم" في تقييم الموقف بموضوعية قبل فسخ عقد عمل الدكتورة عمري ومعاملتها لها في 15 سبتمبر 2025 إلى سلوك تمييزي واضح وغير مقبول.

55. باختصار، أبرمَ الطرفان عقد عمل. وفسخته "كيو إل إم" بشكل فوري ومن دون إشعار. وفسخته بالمخالفة للمادة 42A من اللوائح، ومن ثمَّ بالمخالفة للقانون.

التعويض

56. تستحق الدكتورة عمري، نظرًا إلى إخلال شركة "كيو إل إم" بالتزاماتها، تعويضًا يُصرف وفقًا لما يلي:

i. في ما يتعلق بالراتب الذي كانت الدكتورة عمري ستتقاضاه لو لم يُفسَخ عقدها، فإنها تطلب دفع مبلغ يعادل راتب 6 أشهر، حسب ما تنص عليه المادة 42A من اللوائح. وتلتزم شركة "كيو إل إم"، نظرًا إلى عجزها عن إثبات أن فصل الدكتورة عمري لم يقع بسبب حملها، بدفع تعويض لها بموجب المادة 42A ، وقدره راتب 6 أشهر، أيْ: 7,070 ريالاً قطريًا × 6 = 42,420 ريالاً قطريًا. ويراعى هذا الرقم ويشمل سداد أجر اليومين اللذين باشرت فيهما الدكتورة عمري العمل.

ii. لم يقتصر سلوك "كيو إل إم" على مخالفة القانون فحسب، بل تسبب أيضًا في إلحاق أذى معنوي بالدكتورة عمري. وشكّلت هذه التجربة لها أمرًا مزعجًا ومهينًا. وقد تكبّدت الدكتورة

عمري مشقةً جراء أفعال شركة "كيو إل إم" وتصرفاتها. وطُلِب منها المغادرة بشكل مفاجئ. ولم تُطالَب بالرحيل في أجواء تحفظ لها خصوصيتها. بل على مرأى ومسمع من موظفين آخرين. ولم يُوجَّه إليها أي إنذار مسبق. ومن المفهوم أن استياء الدكتورة عمري لم يكن بسبب القرار فحسب، بل أيضًا بسبب الطريقة التي تعاملت بها "كيو إل إم" مع فصلها. وتُطالب الدكتورة عمري بمبلغ 25,000 ريالاً قطريًا تعويضًا عن الضرر المعنوي الذي لحق بها جرّاء أفعال الشركة وتصرفاتها. ويُعدُّ هذا المبلغ عادلاً في ظل الظروف الماثلة، ويُدفَع تعويضًا عن الضرر المعنوي الذي لحق بها وعن سلوك "كيو إل إم" التمييزي، وعليه تقضي المحكمة بتعويضات معنوية بهذا القدر.

57. لم تصدر شركة "كيو إل إم" المستندات اللازمة عند فسخ عقد العمل. ولم تُقدِّم أي تفسير. ويبدو أن ذريعتها الوحيدة تكمن في الزعم غير المقبول بعدم وجود عقد عمل. وتحتاج الدكتورة عمري إلى المستندات الرسمية المترتبة على فسخ عقد العمل. وتستحق المُدَّعية استصدار حكم يُلزم شركة "كيو إل إم" بإصدار خطاب رسمي بإنهاء الخدمة وشهادة إخلاء طرف. ويتعين على الطرفين إنجاز هذه الإجراءات الشكلية فورًا. وتمنح المحكمة الحق لأي من الطرفين في التقدّم بطلبٍ إليها متى استدعت هذه الالتزامات توضيحًا، أو إذا اقتضت الضرورة إصدار أي أمر قضائي إضافي.

صدر عن المحكمة،

[توقيع]

القاضية فرانسس كركهام، حائزة وسام الإمبراطورية البريطانية برتبة قائدة (CBE)

أودِعَت نسخة موقّعة من هذا الحُكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

ترافعت المُدَّعية بالأصالة عن نفسها.

مثّل المُدّعى عليها مكتب إنترناشيونال لو تشامبرز ذ.م.م، (الدوحة، قطر).