



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: 5 (F) QIC [2026]

المحكمة المدنية والتجارية

لدى مركز قطر للمال

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 29 مارس 2026

القضية رقم: CTFIC0067/2025

مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال

مقدم الطلب

ضد

خبراء حلول الائتمان للاستشارات ذ.م.م

المدعى عليها

و

إسراء محمد صالح

الطرف المعنى

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

القاضي جيمس ألسوب، الحاصل على وسام رفيق أستراليا

الأمر القضائي

1. في حال إصدار مكتب معايير التوظيف أمرًا يطلب من أحد الكيانات التابعة لمركز قطر للمال سداد مدفوعات إلى طرف ثالث لم تُسدد بحلول تاريخ استحقاقها، يحق لكل من الطرف الثالث ومكتب معايير التوظيف من تلقاء نفسه بموجب المادتين 7(1) و(4) من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال (بصيغتها المعدلة) التقدم بطلب إلى هذه المحكمة لإصدار حكم بموجب هذا الأمر.
2. تلتزم المدعي عليها بسداد التكاليف المرتبطة بهذه الإجراءات والمترتبة عليها إلى مقدم الطلب، على سبيل التعويض الكامل، على أن يتولى رئيس قلم المحكمة تقييمها في حال عدم الاتفاق عليها.

الحكم

المقدمة

1. في 4 يونيو 2025، اتخذ مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال ("مكتب معايير التوظيف" أو "مقدم الطلب") قرارًا في نزاع عمل قدمته السيدة إسراء صالح ("الطرف المعني") ضد رب عملها السابق، شركة خبراء حلول الائتمان للاستشارات ذ.م.م ("المدعي عليها") - الشكوى رقم 2024/24 ("القرار"). وقد اتخذ هذا القرار بموجب صلاحيات مكتب معايير التوظيف في المادة 57(2)(أ) و(ج) من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال (بصيغتها المعدلة) ("لوائح التوظيف").
2. وخلص القرار إلى أن المدعي عليها قامت باستقطاعات غير قانونية من راتب السيدة إسراء صالح، وأخفقت في توفير بيئة عمل خالية من مخاطر التحرش، ودفعتها إلى ترك العمل، ولم تسدد لها المستحقات النهائية عند إنهاء عملها. ولم يقر بالمطالبات المتعلقة بالزيادات الإضافية في الراتب أو مدفوعات العمولات. كما أمر القرار المدعي عليها بأن تسدد

للسيدة إسراء مبلغًا وقدره 22,560 ريالاً قطريًا، على أن يُسَدَّد هذا المبلغ في غضون 10 أيام تقويمية من تاريخ الإشعار. كما أشار القرار إلى احتمالية إصدار أمر منفصل يتعلق بالعقوبات المالية المترتبة على انتهاكات لوائح التوظيف، إلا أنه لا يوجد أماناً دليلاً يشير إلى أنه قام بذلك.

3. تضمّن الأمر عنوانًا فرعياً تحته خط ومكتوبًا بخط عريض ينص على "المهلة الزمنية وإجراءات الاستئناف أمام المحكمة التنظيمية ("المحكمة") في محكمة قطر الدولية ومركز تسوية المنازعات (QICDRC)". ثم بيّن، عبر ثلاث فقرات مفصلة، كيف يمكن للمُدعي عليها الاستئناف أمام المحكمة التنظيمية، حال رغبتها في ذلك. وقد تسلمت المُدعي عليها القرار والأمر، في نسخة ورقية، في 4 يونيو 2025، وأقرّت المُدعي عليها بالاستلام في 5 يونيو 2025.

4. لم تستأنف المُدعي عليها ضد أمر مكتب معايير التوظيف. ومع ذلك، فإنها لم تسدد المبلغ المستحق للسيدة إسراء صالح بموجب أمر مكتب معايير التوظيف خلال الإطار الزمني المحدد بعشرة أيام في الأمر أو لم تدفع على الإطلاق. ولا يمتلك مكتب معايير التوظيف سلطات إنفاذ إضافية. وبناءً على ذلك، وبعد الكثير من المراسلات، تقدم المكتب بطلب إلى هذه المحكمة لتنفيذ القرار والأوامر الصادرة عنه، وتحدد موعد جلسة استماع حضورية.

5. وقبل موعد جلسة الاستماع، سددت المُدعي عليها المبالغ المستحقة للسيدة إسراء صالح. وبذلك أصبح الأمر الذي تقدم به مقدم الطلب، والذي ينص على أن "تلتزم المُدعي عليها بسداد مبلغ 22,560.00 ريالاً قطرياً إلى الطرف المعني بحلول 19 فبراير 2026" قد أصبح عديم الجدوى (على الرغم من أنه، كما أشارت، اضطر الطرف المعني الانتظار لمدة ثمانية أشهر حتى تسديد المبلغ المستحق، وإذا كان ديناً، فإنه يحق لها الحصول على فائدة عليه عن فترة عدم سداه).

6. وعلى الرغم من أن المبلغ الأساسي المطلوب قد استوفي بحلول تاريخ جلسة الاستماع، فقد قررنا أنه من المصلحة العامة النظر في هذه القضية وإصدار إعلان بشأن الوضع القانوني الصحيح في ما يتعلق بكيفية إنفاذ أوامر مكتب معايير التوظيف، لأن هذه المسألة قد اكتسبت أهمية عامة أوسع بالنسبة إلى سيادة القانون في مركز قطر للمال، وقد أبلغنا بوجود طلبات أخرى تنتظر البت فيها. وحضر مكتب معايير التوظيف والمُدعي عليها والطرف المعني جميعاً إلى المحكمة وأتيحت لهم الفرصة لتقديم مذكرات الدفوع أماناً.

الاختصاص القضائي

7. تعد هذه المحكمة إحدى هيئات النظام الأساسي، ولا تتمتع إلا بالاختصاص المخول لها بموجب قانون مركز قطر للمال (القانون رقم 7 لسنة 2005) والقواعد والإجراءات المتبعة أمام محكمة مركز قطر للمال ("القواعد") (انظر قضية رئيس الجامعة والأساتذة والباحثين في جامعة كامبريدج ضد شركة ذا هولدينج ذ.م.م 6 (A) QIC [2025] الفقرات 18-20). ومع ذلك، نحن مقتنعون تماماً بأن لدينا اختصاصاً قضائياً للنظر في النزاع الحالي بموجب هذه الأحكام.

8. مكتب معايير التوظيف هو مؤسسة تابعة لمركز قطر للمال، على النحو المحدد في المادة 6 من قانون مركز قطر للمال. والمستأنف ضدها هي كيان قانوني (شركة ذات مسؤولية محدودة) تأسست وحصلت على ترخيص لمزاولة الأعمال التجارية في مركز قطر للمال.

9. وبصفته مؤسسة تابعة لمركز قطر للمال، أصدر مكتب معايير التوظيف قراراً ضد المدعي عليها بصفقتها كياناً قانونياً في مركز قطر للمال، بموجب الصلاحيات القانونية الممنوحة لمكتب معايير التوظيف في المادتين 57(2)(أ) و(ج) من لوائح التوظيف.

10. تنص المادة 57(4) من لوائح التوظيف على أن "يلتزم كل من يصدر بحقه طلب من مكتب معايير التوظيف بموجب هذه المادة بالامتنثال لأحكام هذا الطلب".

11. ويترتب على ذلك أنه نتيجة عدم امتثال المدعي عليها للأوامر المنصوص عليها في القرار، نشأ نزاع مدني بين مكتب معايير التوظيف والمدعي عليها لأن هذه الأخيرة لم تمتثل لمتطلبات قانونية تقضي بالامتنثال لأمر صادر عن مكتب معايير التوظيف في إطار ممارسة صلاحياته القانونية. وإذا كان هناك أي شك في ما يتعلق بنطاق "النزاع المدني"، فقد ثبت في قضية عبد الله جاسم التميمي ضد هيئة مركز قطر للمال وأكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م [2018] QIC (F) 9 أن اختصاص المحكمة لا يقتصر على النزاعات التعاقدية فقط.

12. وبناءً على ذلك، تتمتع المحكمة بالاختصاص القضائي للبت في هذا النزاع وفقاً للمادة 8(3)(ج)(2) من قانون مركز قطر للمال، التي تنص على أن المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي في "المنازعات المدنية والتجارية الناشئة بين هيئات أو أجهزة المركز من جهة، والكيانات المؤسسة فيه من جهة أخرى".

13. تنص أيضاً المادة 9.1.1.2 من قواعد المحكمة الصادرة بموجب قانون مركز قطر للمال على أن المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي للبت في "المنازعات المدنية والتجارية الناشئة بين هيئات مركز قطر للمال أو أجهزته والكيانات المؤسسة فيه".

14. وعليه فإننا لسنا بحاجة إلى الاعتماد على الدفع البديل بالاختصاص القضائي الذي مفاده أن المحكمة قد امتلكت سلطة الفصل في النزاع بموجب المادتين 7 و 57 من لوائح التوظيف.

سلطة مكتب معايير التوظيف في تحصيل دين قانوني مستحق لطرف ثالث

15. تنص المادة 6(2) من لوائح التوظيف على أن مكتب معايير التوظيف يتولى إدارة لوائح التوظيف وكل جوانب التوظيف داخل مركز قطر للمال. وتحدد المادة 7 من لوائح التوظيف مهامه عملاً بذلك الغرض القانوني. وتشمل مهام مكتب معايير التوظيف بموجب المادة 7 التحقيق في مخالفات لوائح التوظيف "وإنفاذ" تلك اللوائح (المادة 7(1))؛

و"كافة الصلاحيات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون أو غيره التي تُعتبر بشكل معقول لازمة أو مطلوبة أو مناسبة لتحقيق أي هدف من الأهداف المذكورة أعلاه أو تعزيزه أو تقديم المساعدة فيما يتعلق به." (المادة 7(4)).

16. تشير القاعدة 2 من قواعد الامتثال والإنفاذ لمركز قطر للمال أيضًا إلى واجب مكتب معايير التوظيف "في ضمان الامتثال للوائح التوظيف وإنفاذها" (تمت إضافة تأكيد).

17. وقد دفع مكتب معايير التوظيف، ووافقنا على ذلك، بأن سلطته، بل وواجبه، في تنفيذ لوائح التوظيف لا تقتصر على الصلاحيات والواجبات الإجرائية الصريحة المنصوص عليها في الجزء 12 من لوائح التوظيف، بل شملت أيضًا بموجب المادة 7(4) اتخاذ كل الخطوات اللازمة أو المطلوبة أو المناسبة لتحقيق المزيد من الامتثال للوائح التوظيف أو تقديم المساعدة في ضمان الامتثال لها (أو "تنفيذها").

18. وإذا لم يمتثل كيان تأسس في مركز قطر للمال لحكم/لبند أو أكثر من أحكام لوائح التوظيف، فإن صلاحيات مكتب معايير التوظيف تمتد إلى إصدار قرار بهذا الشأن، وإلزام الكيان باتخاذ خطوات، بما في ذلك سداد المبالغ المستحقة للموظفين أو الموظفين السابقين، من أجل إنفاذ أحكام لوائح التوظيف.

19. ولكن عندما يخفق الكيان المؤسس في مركز قطر للمال، كما هو الحال هنا، في الامتثال لأوامر مكتب معايير التوظيف في الوقت المناسب، لا يكون لمكتب معايير التوظيف آليات تنفيذ خاصة به. كما أن تنفيذ أوامر مكتب معايير التوظيف لا يندرج ضمن الاختصاص القانوني للمحكمة التنظيمية، التي تقتصر صلاحياتها على النظر في الطعون المقدمة ضد القرارات التنظيمية. ويترتب على ذلك أن وظيفة مكتب معايير التوظيف المتمثلة في ضمان الامتثال لأحكام لوائح التوظيف تشمل بالضرورة سلطة التقدم بطلب إلى المحكمة لمساعدته في تنفيذ أوامره وقراراته، من أجل تحقيق مهمة تنفيذ أحكام لوائح التوظيف. وكما أشارت هذه المحكمة في قضية شركة سي إي إم لحلول الأعمال ذ.م.م ضد مكتب معايير التوظيف وشركة أناند جاميوناثان 2 (C) QIC [2019]، "... من مصلحة [مكتب معايير التوظيف]، بل ومن مصلحة مركز قطر للمال ككل، أن تؤيد قراراته وتنفذ...".

20. إن أي مبلغ معين أمر مكتب معايير التوظيف بأن يسدده رب العمل إلى موظف أو موظف سابق في تاريخ معين، ولم يُسدّد بحلول التاريخ المحدد في الأمر يصبح في ذلك التاريخ دينًا قانونيًا، ويكون لمكتب معايير التوظيف السلطة القانونية لمتابعته وتحصيله في هذه المحكمة نيابة عن الموظف أو الموظف السابق. وهذا تطور للموقف الذي شهدته قضية مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال ضد شركة ماين هارديت بيم ستوديوز ذ.م.م QIC [2024] 45 (F)، حيث قضت المحكمة في هذه القضية بأنه يمكن لمكتب معايير التوظيف إنفاذ مطالباته المتعلقة بالديون الناشئة عن أمر أو قرار يلزم كيانًا تابعًا لمركز قطر للمال بدفع غرامة مالية للإخلال بلوائح التوظيف إلى مكتب معايير التوظيف نفسه. وفي هذه الحالة، فإننا نوسع نطاق هذا المبدأ لنقول إن مكتب معايير التوظيف يتمتع أيضًا بصلاحيات تحصيل دين قانوني ناشئ عن أمره القضائي المتعلق بالمبالغ المستحقة لطرف ثالث - أي موظف أو موظف سابق

أمر مكتب معايير التوظيف كياناً في مركز قطر للمال بالدفع له. وعند تسلم هذا المبلغ، يمكن لمكتب معايير التوظيف بعد ذلك ضمان إنفاذ أمره بسداد هذا المبلغ إلى الشخص المستحق له.

استنتاج حول طلب مكتب معايير التوظيف في هذه القضية

21. نخلص إلى أن مكتب معايير التوظيف محق في الدفع بأنه بمجرد إصداره أمراً ضد المدعي عليها بدفع مبلغ 22,560 ريالاً قطرياً إلى الطرف المعني مع عدم التزام المدعي عليها بسداد هذا المبلغ، كان مكتب معايير التوظيف نفسه يتمتع بسلطة تحصيل الدين القانوني المستحق للطرف المعني من خلال التقدم بطلب إلى هذه المحكمة لسداده إليه، وذلك لتجنب اضطرار الموظف إلى المطالبة بالدين شخصياً.

22. ونظراً إلى أن الدين المطلوب سداده في الأصل قد سُدد في النهاية قبل تاريخ جلسة الاستماع المنعقدة أمامنا، لم نكن بحاجة إلى إصدار أوامر من مكتب معايير التوظيف في ما يتعلق بالمبلغ المحدد الذي يتعين سداده، وبدلاً من ذلك اكتفينا بإصدار إعلان بشأن صلاحيات مكتب معايير التوظيف.

ما إذا كانت سلطة مكتب معايير التوظيف في التقدم بطلب إلى هذه المحكمة لتنفيذ أوامره تتجاوز سلطة الأفراد في تقديم مثل هذه الطلبات

23. كان الدفع الأساسي لمكتب معايير التوظيف بأنه يتمتع وحده بالسلطة لتنفيذ قراراته. وإذا كان هذا الدفع صحيحاً، فسيترتب على ذلك أن الفرد الذي تقدم بطلب إلى مكتب معايير التوظيف للدفاع عن حقوقه بموجب لوائح التوظيف لن يتمتع بالأهلية لتقديم طلب إلى هذه المحكمة لتحصيل الدين القانوني الناشئ عن أي أمر غير منقذ صادر عن مكتب معايير التوظيف.

24. ونحن لا نعد هذا هو الموقف القانوني الصحيح. صحيح أن هذه المحكمة قد رأت أن الشاكي الذي يشعر بالقلق من انتهاك حقوقه في العمل بموجب لوائح التوظيف أمامه طريقتان محتملتان، لكنهما مختلفتان تماماً، للحصول على الإنصاف. إذ يمكن للشاكي التقدم بطلب (من دون تكاليف) إلى مكتب معايير التوظيف ضمن اختصاصه القضائي للحصول على قرار تنظيمي، أو يمكنه التقدم بطلب إلى هذه المحكمة، لكن لا يمكنه القيام بالأمرين معاً. وكما لاحظت المحكمة في الفقرتين 50 و72 من قضية عبد الله جاسم التميمي ضد هيئة مركز قطر للمال وأكاديمية قطر للمال والأعمال ذ.م.م، عبد الله جاسم التميمي ضد مكتب معايير التوظيف 3 (A) QIC [2018]، فإنه بمجرد تقديم الشاكي بطلب إلى مكتب معايير التوظيف، يكون قد تخلى عن حقه في رفع دعوى أمام هذه المحكمة.

25. لكن هذا لا يعني أنه بمجرد أن يصدر مكتب معايير التوظيف أمراً يحدد ما يدين به رب العمل للموظف، فإنه لا يحق للموظف رفع دعوى قضائية أمام هذه المحكمة لإنفاذ تحصيل هذا الدين. ونشير إلى أنه في عدد من القضايا المرفوعة نيابة عن أفراد في ما يتعلق بشركة ماين هارديت بيم ستوديوز ذ.م.م، سمحت هذه المحكمة لعدد من الموظفين الذين صدرت لصالحهم قرارات من مكتب معايير التوظيف ضد ذلك الكيان بتنفيذ تلك القرارات بوصفها ديوناً قانونية. وإذا كان القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف بموجب سلطاته القانونية يشكل ديوماً قانونياً، كما نقر، فإننا لا نرى أي

مبرر منطقي من منظور المصلحة العامة يمنع الشخص الذي لديه حق أساسي في تلك الأموال من المطالبة بها مباشرة أمام المحكمة.

26. وقد أشار مكتب معايير التوظيف إلى أن ذلك قد يؤدي إلى الارتباك إذا كان بإمكان المكتب نفسه أو المستفيد من أمره رفع دعوى من أجل تنفيذه. ومع ذلك، نعتقد أن هناك فرقًا بين (أ) قرار المصلحة العامة بعدم السماح بوجود مسارين "متناقضين" متعلقين بحيثيات نزاع العمل في منصتين مختلفتين، و(ب) منح مكتب معايير التوظيف الحق الحصري في تحصيل الديون القانونية الناشئة عن أوامره، ولا نعتقد أن المنطق نفسه ينطبق على كلتا الحالتين. فمن المنطقي منع الموظف من تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف ومطالبة أمام هذه المحكمة على أساس الوقائع نفسها، بسبب مخاطر ازدواجية العمل وتضارب استنتاجات الوقائع، ولأنه سيكون من غير المنصف السماح للشاكي بفرصة ثانية. ولكن الوضع يختلف بمجرد أن يتوصل مكتب معايير التوظيف إلى استنتاج واقعي ويأمر بدفع مبالغ نقدية محددة. ثم يصبح المبلغ الوارد في الأمر دينًا قانونيًا، وهو التزام قانوني جديد منفصل عن سبب الدعوى الأساسي الذي أنشأ القرار والأمر والدين الناشئ عن المبالغ المستحقة في الأمر.

27. ولا نرى سببًا يستبعد حق الموظف في التوجه لهذه المحكمة لتحصيل الدين بنفسه إذا رغب في ذلك، مع الاعتراف بأنه من المرجح أن الموظف يفضل عادةً أن يقوم مكتب معايير التوظيف بتحصيل الدين نيابة عنه، ويُفترض أن يقوم المكتب بذلك. ولكن ذلك لا يلغي حق الموظف في القيام بهذا الأمر مباشرة إذا رغب. وعليه فعندما يُنشئ أمر صادر عن مكتب معايير التوظيف دينًا قانونيًا لصالح موظف أو موظف سابق تُقدّم بطلب إلى المكتب للحصول على تعويض ولم يتم سداد ذلك المبلغ بحلول التاريخ المحدد في الأمر، يجوز لمكتب معايير التوظيف أو الشاكي التقدم بطلب إلى هذه المحكمة لإنفاذ شروط الأمر. ويجب أن ينضم مقدم الطلب المحتمل الآخر - كما حدث في هذه القضية - بوصفه طرفًا معنيًا.

الفوائد والتكاليف

28. يترتب على الدين غير المسدد استحقاقًا للفائدة، لكن في هذه القضية لم يُقدم طلب للحصول على فائدة، وبالتالي لم تصدر أي أمر بسداد فائدة بناءً على هذا الطلب. ونشير إلى أننا نتوقع عادةً من مكتب معايير التوظيف السعي للحصول على فائدة على دين قانوني يسعى إلى تحصيله نيابة عن الشاكي أمامه.

29. ثم إن هناك مسألة التكاليف. نشير إلى أن المدعي عليها قد سددت المبلغ المطلوب بموجب الأمر القضائي، وذلك قبل يومين أو ثلاثة أيام من جلسة الاستماع في هذه المحكمة. ولكن بحلول ذلك الوقت، كانت تكاليف جلسة الاستماع، بما في ذلك أتعاب المحاماة، قد تكبدت ودُفِعت بالفعل، وهو أمر كان متوقعًا. ومن غير المعقول ببساطة ترك دين قانوني غير مسدد حتى قبل وقت قصير من جلسة الاستماع بحيث يتكبد الطرف المقابل تكاليف حتمية، ونحن نتفق على أن هذه الحالة تستدعي إصدار أمر بالتعويض الكامل للتكاليف. ولذلك، نقضي لمكتب معايير التوظيف بتكاليف حضور جلسة الاستماع ضد المدعي عليها على أساس التعويض الكامل، على أن يقوم رئيس قلم المحكمة بتقديرها في حال عدم الاتفاق عليها.

30. صحيح أن النزاع أدى إلى قضية اختبارية ما زاد من التكاليف التي تكبدها مكتب معايير التوظيف عما كان يمكن أن يتكبده إذا كانت مجرد دعوى تنفيذ فردية، ولكن معقولية التكاليف القابلة للاسترداد من المُدعي عليها تقع ضمن اختصاص رئيس قلم المحكمة، إذا لم يتفق الطرفان على ذلك.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضي فريتز براند

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

مثلّ مقدّم الطلب المحامي، السيد توماس أوغ (11KBW، لندن، المملكة المتحدة)، بموجب تكليف من شركة كلايد آند كو ذ.م.م (دبي، الإمارات العربية المتحدة).

ترافعت المُدعي عليها بالأصالة عن نفسها.

ترافع الطرف المعني بالأصالة عن نفسه.