



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: 20 (F) QIC [2026]

لدى مركز قطر للمال
المحكمة المدنية والتجارية
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 31 مايو 2026

رقم القضية: CTFIC0030/2025

باتريشيا جاكلين

المدعية

ضد

س د اي سيورتنس ذ.م.م

المدعى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي جيمس أنسوب، الحاصل على وسام رفيق أستراليا

الأمر القضائي

1. إلحاقاً بالحكم التقريري الوارد في الفقرة (1) من الأمر المتضمن في الحكم الصادر بتاريخ 22 أبريل 2026 برقم 12 (F) QIC [2026]) (والمشار إليه باسم 'حكم أبريل')، تقرر المحكمة أنه بناءً على فسخ المدعى عليها المتعسر لعقدها مع المدعية المؤرخ في 6 ديسمبر 2023 (والمشار إليه باسم 'العقد المبرم في 2023') في 9 أبريل 2025، وقبول المدعية لهذا الفسخ في تاريخ 10 أغسطس 2025 أو قبله، فإن البندين 14 و15 من عقد 2023 لم يعودا – بعد قبول المدعية المذكور – يلزمان المدعية من الآن فصاعداً، سواء بموجب التفسير الصحيح للبندين المذكورين أو بقوة القانون الذي يبرئ ذمة المدعية من أي التزام وارد فيهما.

2. قضت المحكمة بإلزام المدعى عليها بدفع مبلغ إجمالي قدره 562,212.36 ريال قطري، يتكون من:

- i. 512,212.36 ريالاً قطرياً تعويضاً عن الأضرار المادية الناشئة عن إخلال المدعى عليها بالعقد ورفضها تنفيذه؛ و
- ii. 50,000.00 ريال قطري تعويضاً عن الأضرار المعنوية.

وتستحق فائدة على إجمالي مبلغ الحكم البالغ 562,212.36 ريالاً قطرياً، تُحتسب بنسبة 5% سنوياً اعتباراً من 10 يوليو 2025 وحتى تمام السداد.

3. تأمر المحكمة بأن تدفع المدعى عليها مصاريف الدعوى القضائية التي تكبدتها المدعية، بما يشمل مصاريف الدعوى المقابلة، على أن يتولى رئيس قلم المحكمة تقييمها في حال عدم الاتفاق عليها.

الحكم

تمهيد

1. بالإشارة إلى حكم أبريل والأوامر المقضي بها فيه، فقد قدّم أطراف الدعوى المذكرات والدفع التي رغبوا في إيداعها فيما يتعلق بالحيثيات المرتبطة بالفقرة الثالثة من الأمر القضائي، وإذ أخذت المحكمة تلك المذكرات بعين الاعتبار الكامل، فإنني أتناول أدناه كل تدبير من التدابير القضائية العالقة لجبر الأضرار وإقرار التعويضات.

النظر في مدى استحقاق المدعية للحصول على قرار إبراء ذمة رسمي يُسقط حجية القيود التعاقدية.

2. تدفع المدعية بوجوب إصدار إعلان قضائي، وذلك بناءً على الأسباب واستناداً إلى السوابق القضائية التي أشرتُ إليها في الفقرات من 216 إلى 221 من حكم أبريل.

3. لم تقدم المدعى عليها أي مذكرات أو دَفوع إضافية بشأن هذه المسألة.
4. لم يكن هناك ما يشير إلى أن إثارة هذه الدعوى أثناء المرافعة الختامية قد حال دون تمكين المدعى عليها، على نحو غير عادل، من تقديم أي أدلة كان بإمكانها تقديمها لو جرى تقديم تلك الدعوى في وقت سابق.
5. وبناءً على المعطيات المذكورة، يتبين للمحكمة أن وجه العدالة يتحقق على النحو الأمثل بإصدار حكم تفريري وفقاً للشروط الواردة في الفقرة الأولى من الأمر القضائي.

الانتصاف المالي

ملاحظات تمهيدية

6. استندت المحكمة إلى المبدأ القانوني الراسخ في 'جبر الضرر الكامل'؛ ومؤداه أحقية الطرف المتضرر في نيل تعويض مالي يكافئ تماماً ويجبر الآثار المترتبة على إخلال الطرف الآخر بالتزاماته التعاقدية. والغاية من ذلك هي وضع الطرف المتضرر في المركز الذي كان سيوجه إليه لو أن العقد قد نُفِّذَ؛ وبعبارة أخرى، كما لو أن الإخلال الجسيم الموجب لفسخ العقد المبرم في 2023 لم يكن ليرد. ولا يعني ذلك، ولا يمكن أن يعني في سياق علاقات العمل (ما لم يُطلب ويصدر أمرٌ بإعادة الموظف إلى عمله)، أن للموظف الحق في الاستمرار في تقاضي أجره كما لو أن شيئاً لم يكن. لقد ترتب على الإخلال الجسيم الموجب لفسخ العقد إنهاء علاقة العمل فعلياً، إن لم نقل أنه أنهى العقد في حد ذاته.
7. حيث إن المقياس الشامل لتقدير الضرر اللازم لجبر خسائر السيدة جاكلين وإعادة وضعها المالي إلى ما كان عليه، يتأتى عبر تصفية مستحقاتها المالية كما لو كان المدعى عليها قد أنهت العلاقة في تاريخ إنهائها الفعلي (9 أبريل 2025) بطريقة مشروعة، وذلك بموجب إخطار إنهاء مناسب وفقاً للبند 10.1 من العقد المبرم في 2023. ومع ذلك، يجب الإقرار بأن المدعى عليها لم تسلك هذا المسار؛ بل إنها قد أنهت العلاقة من خلال الاستناد إلى البند 10.2 على نحو يشكل إخلالاً جوهرياً تعسفياً مُنهياً للعقد. وبناءً عليه، فإن التعامل مع المستحقات المالية باعتبارها قد تبلورت وتحددت كما لو كان قد صدرَ إخطار إنهاء مشروع آنذاك، قد يؤدي، في الجزء الأكبر منه، ورغم أنه قد لا يكون كاملاً تبعاً للظروف، إلى تعويض السيدة جاكلين تعويضاً تاماً.
8. "ثمة اعتبار جوهري آخر يفرض نفسه في هذا المقام، وهو ما يُعرف بقاعدة تقييم الخسارة في حالات الإخلال بالعقد؛ حيث تقضي هذه القاعدة بأنه في حال انطوى تقييم الضرر على افتراض طرق أداءٍ متعددة كان يمكن للطرف المخل اتباعها، فإن التعويض يجب أن يُقدَّر على أساس طريقة الأداء الأقل عبئاً على الطرف المخل. وللإطلاع على المزيد، ألق نظرة على البحث العام (مثل: تشيتي أون كونتراكتس "Chitty on Contracts"، تحرير بيل وآخرون، الطبعة 35 (دار سويت أند ماكسويل، 2023)، المجلد الثاني، ص. 221، الفقرة 30-001، علاوةً على القضايا التي جرى الاستشهاد بها أمام محكمة الاستئناف النهائية في هونغ كونغ في قضية شركة بيكينج يونيفرسيتي فاوندر جروب

كومباني المحدودة ضد شركة نوكسي كابيتال (قيد التصفية في جزر العذراء البريطانية) وآخرين [2025] في الحكم رقم 6 الصادر عن محكمة الاستئناف النهائية في هونغ كونغ، تلك القضية المشار إليها باسم (قضية جامعة بكين) - والموضحة في الفقرة 69. وقد نُوقِشت هذه القاعدة (إن اعتبرناها قاعدة مستقلة) في قضية دورهام تيس فالي إيبورت ن.م.م ضد بي إم آي بيبي ن.م.م [2010] بمحكمة الاستئناف المدنية رقم 485؛ برقم [2011] 1 All ER (Comm) 731، وذلك في الفقرة 69 منها. ففي قضية جامعة بكين، دفع أحد الأطراف بوجود التمييز بين حالتين: الأولى تتعلق بوجود طرق بديلة للتنفيذ التعاقدية، والثانية تتعلق بوجود التزام تعاقدي وحيد يمنح الطرف الملتزم سلطة تقديرية أو خيارًا بشأن كيفية تنفيذه، وقد أثار هذا الدفع مسألة قانونية حول ما إذا كان هذا التمييز يؤدي إلى تطبيق مبادئ أو قواعد قانونية مختلفة في كلتا الحالتين. وقد أدلت محكمة الاستئناف النهائية برأيها حول هذا الدفع في الفقرتين 106 و107، حيث نصت الفقرة 106 على ما يلي:

[106] طرح المسئأف ضدهم في مذكراتهم أن هاتين الحالتين (إما وجود طرق تنفيذ بديلة، أو وجود التزام وحيد مقترن بسلطة تقديرية أو خيار في كيفية التنفيذ) باعتبارهما قاعدتين أو مبدئين متعارضين، إلا أنه عند استيعاب المبدئين على وجهيهما الصحيح، يتبين عدم وجود أي تعارض بينهما. "لقد كان اللورد القاضي باتن في قضية دورهام يشير، بحق تمامًا، إلى وجود فرقي جوهرية بين حالتين: الأولى، التمتع بخيارات عمل بديلة منصوص عليها تعاقديًا؛ والثانية، وجود التزام وحيد يتعين معه على المحكمة أن تُقدّر الطريقة التي كان سيؤدي بها ذلك الالتزام (أو كان يمكن أدائه) لو جرى تنفيذ الشرط التعاقدية بدلًا من الإخلال به. ففي الحالات التي لا توجد فيها طرق تنفيذ تعاقدية محددة بدائل لها، بل يتم النص على التزام وحيد يتضمن نوعًا من السلطة التقديرية أو الخيار بشأن كيفية تنفيذه، أو كيف كان سيقف، فإنه قد يكون من الملائم مراعاة نطاق أوسع من المعطيات، بما يتسق مع طبيعة العقد، ومتطلبات السلوك التجاري المتعارف عليه، وجميع ملابسات الدعوى. وهو أمرٌ متفقٌ عليه ومسلّم به، وقد تولى قضاة تجاريون مرموقون التعبير عنه بعباراتٍ شتى، منها: اللوردات القضاة بانكس، وسكروتون، وأتكين في قضية أبراهام وآخر ضد شركة هيربرت ريبك المحدودة برقم [1922] 1 KB 477؛ والقاضي ماستيل (في ذلك الحين) في قضية شركة باولا لي المحدودة ضد شركة روبرت زيهيل وشركاه المحدودة برقم [1983] 2 All ER 390، واللوردان القاضيان باركر وستوتون في قضية ذا وورلد نافيجيتور برقم [1991] 2 Lloyd's Rep 23؛ واللوردات القضاة مومري، وتولسون (في ذلك الحين)، وباتن في قضية دورهام تيس.

[107] إن وجود اختلاف من وقت لآخر في صياغة هذا الأمر في تلك القضايا لا يعني وجود "قواعد" مصاغة بشكل مغاير؛ بل إنها تُعد جميعًا وبشكل عام نماذج توضيحية، في ظروف خاصة، لكيفية تقدير التنفيذ المتوافق مع العقد. وينطوي في صلبها جميعًا طرح مفاده أن التنفيذ الذي يتوافق حرفيًا مع العقد ويتسم بالمعقولية، لا يمكن بحال من الأحوال إخلاله بالعقد... (تمت إضافة تأكيد).

9. في إطار حدود مبادئ التعويض الشاملة هذه، يحق للمدعية الحصول على تعويض عن الإخلال بالعقد بالاستناد إلى شروط وأحكام العقد وفقًا لتفسيرها الصحيح، وذلك في ضوء السياق الحاكم للتشريعات القطرية وضمن نطاقه الفذ.
10. على ضوء ما تقدم، أنتقل إلى تحديد أوجه الانتصاف المحددة.

مكافأة نهاية الخدمة

11. ولم يكن ثمة نزاع على أحقية السيدة جاكلين في الاستفادة من البند 6.2.6 المبين في الفقرة 223 من حكم شهر أبريل، بافتراض أن إنهاء الخدمة قد جرى بموجب البند 10.1. كما لم يكن هناك ثمة نزاع أيضًا على أحقيتها في الحصول على راتب أساسي عن 21 يومًا عن عدد سنوات الخدمة التي قضتها (بما يشمل الأجزاء التناسبية من السنوات). وأنا أتفق مع القول بأن هذا هو التفسير الصحيح للبند، وذلك في ضوء إدراج تاريخ مباشرتها العمل لدى المدعى عليها في عام 2019. حيث يركز احتساب المدعية لمطالباتها البالغة 94,656.87 ريال قطري على قسمة راتبها الشهري الأساسي البالغ 24,586.20 ريال قطري على 30 يومًا (بقيمة يومية تبلغ 819.54 ريال قطري) ومضروبًا في 21 (بواقع 17,210.34 ريال قطري عن كل عام من أعوام الخدمة). ولما كانت مدة خدمة المدعية قد بلغت 5.5 سنوات، فإن ذلك يرتب لها استحقاقًا بمبلغ قدره 94,656.87 ريال قطري.

12. لم تبد المدعى عليها أي اعتراض على هذا المبلغ أو على القواعد المتبعة في احتسابه. ويُقضى بمنح هذا المبلغ مقترنًا بالفائدة المحتسبة اعتبارًا من 10 يوليو 2025.

رصيد الإجازة السنوية غير المستخدم والتعويض البديل عن مهلة الإخطار

13. نظرًا للترابط الجوهرى بين هذين البندين من بنود التعويض المشار إليهما – كما سنوضح لاحقًا. فإننا سنستهل استعراضنا بمناقشة رصيد الإجازات السنوية.

14. ثمة نزاع جوهرى حول طريقة الاحتساب، حيث تدعي المدعية أنها تملك رصيد إجازات سنوية قدره 20 يومًا مُرحَّلًا من سنوات سابقة، وهو ما أوضحته في الفقرة 17 من مذكراتها اللاحقة لحكم أبريل كما يلي:

يُرجى التفضل بالعلم بأن المبلغ المشار إليه يمثل رصيدًا تراكميًا مُرحَّلًا، وليس مجرد استحقاق ناتج فقط عن أيام العمل التي قضتها المدعية خلال عام 2025.

15. تحتسب المدعى عليها 9.82 يومًا كرصيد إجازات سنوية متراكمة بناءً على عام 2025 وحده، وبناءً على مهلة إخطار مدتها شهر واحد (أي من 1 يناير 2025 حتى 9 مايو 2025).

16. ينص البند 7 من العقد المبرم في عام 2023 على استحقاق 28 يومًا كإجازة سنوية. يجب التمتع بهذه الإجازة خلال العام الذي تُكتسب فيه، وإلا سقط الحق فيها، ولا يجوز صرف أي مقابل مادي بدلًا عنها. خضع ذلك، بموجب البند 7، لحقوق السيدة جاكلين بصفتها موظفة بموجب لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال لعام 2020 (والمشار إليها باسم 'لوائح التوظيف'). وفقًا للمادة 33 من لوائح التوظيف، يتعين منح حد أدنى للإجازة السنوية قدره 20 يومًا، مع إتاحة خيار ترحيل رصيدها (وفقًا للمادة 33(1)). وحيث إنه من الأهمية بمكان الإشارة إلى ما نصت عليه المادة 33(4) صراحةً من عدم أحقية الموظف في الحصول على مقابل نقدي بدلًا من الإجازة السنوية المتراكمة 'إلا في

حالة [ذات الصلة هنا] إنهاء خدمة الموظف". وبذلك، تعامل الطرفان مع المسألة على أساس أن البديل النقدي عن الإجازات متاح.

17. وبذلك، فإن نهج كل من المدعية والمدعى عليها في هذه المسألة ينطلق من افتراض مفاده أن الإجازة السنوية يجب أن تُحتسب وفقاً للعام الميلادي، وهو ما أؤيده. إذ يتوافق احتساب الإجازة السنوية وفقاً للعام التقويمي بشكل أفضل مع أحكام البند 7 من العقد المبرم بعام 2023 والمادة 33(1) من لوائح التوظيف.

18. وتطالب المدعية برصيد قوامه 20 يوماً، غير أنه لم يتضح كيفية معالجتها لاستحقاقها من الإجازة السنوية في عام 2025. وتكمن إحدى الصعوبات التي تشوب النهج الذي تنتهجه المدعية لتناول هذه المسألة في أن الأدلة المقدمة بشأن الإجازات السنوية غير المستخدمة عن السنوات السابقة لعام 2025 جاءت شحيحة للغاية؛ إذ تنحصر تلك الأدلة في الفقرة 64(iii) من بيان شهادة السيدة جاكلين، حيث ذكرت ما يلي:

حيث إنني لم أتقاضَ كامل رصيد إجازاتي السنوية مدفوعة الأجر بواقع 20 يوماً والمستحقة لي عن كل عام؛ وإذ كان حجم المشاريع الجارية والالتزامات القيادية المنوطة بي يحول دون القيام بتلك الإجازات عيئاً، فإنه يحق لي الحصول على تعويض بديل عن أيام الإجازات غير المستخدمة.

19. لم يتم تحديد أي سنوات بعينها على الإطلاق، سواء تعلق الأمر بفترة سريان عقد عام 2023 ابتداءً من 1 يونيو 2023، أو بالفترة التي بدأت منذ أكتوبر 2019. كما لم تبين السيدة جاكلين عدد أيام الإجازة التي حصلت عليها (إن وُجدت) في أي عام، بما في ذلك عام 2025. ومع ذلك، يمكن الاستخلاص من مذكرات المدعى عليها أنه لا يوجد خلاف على عدم حصولها على أية إجازة سنوية في عام 2025.

20. وكانت المدعى عليها قد ذكرت في مذكرة دفاعها بجواز صرف رصيد 5.5 يوماً حتى تاريخ 8 أبريل 2025. وأنا أستخلص من ذلك أن هذا الاحتساب كان يخص عام 2025 وتأسس على فرضية مشروعية فصلها من الخدمة، ومن ثم عدم استحقاقها لمهلة إخطار. بيد أن المدعى عليها، في مذكرتها بشأن أوجه الانتصاف المقدمة في تاريخ 5 مايو 2026، احتسبت قيمة المطالبة على النحو التالي: استحقاق سنوي بواقع 28 يوماً؛ ورصيد إجازة متراكم يبلغ 128 يوماً حتى 8 مايو 2025 (ليشمل بذلك مهلة إخطار مدتها شهر واحد)؛ وينتج عن ذلك استحقاق بمقدار 9.82 يوماً مستخرجة من كسر يمثل نسبة 128 يوماً من أصل 365 يوماً مضروراً في 28.

21. سأجعل من المدة المحددة بموجب نص العقد والبالغة 28 يوماً مرتكزاً للدعوى المقدمة (وذلك بعد استثناء الإجازات الواردة في البنود 7.1 وحتى 7.6).

22. وقد خلصت في حكم شهر أبريل إلى أحقية السيدة جاكلين في مهلة إخطار مدتها ثلاثة أشهر، ونظراً لوجود مسألة قانونية تتعلق بتفسير بند الإخطار، سألينها لاحقاً، وتمثل في المعدل الذي يجب دفعه خلال مهلة الإخطار تلك. ولأغراضنا الحالية المتعلقة بالإجازة السنوية، سأفترض أن الدفع في مهلة الإخطار ينبغي أن يُحتسب بناءً على

إجمالي التعويضات، بما يشمل المكافأة الكاملة للراتب الأساسي مع البدلات والمزايا الواردة في البنود من 6.2.1 إلى 6.2.5.

23. يُستمد استحقاق الموظف للحصول على مقابل نقدي مقابل رصيد الإجازة السنوية المتراكمة من المادة 33(4) من لوائح التوظيف. فإذا وُجد رصيد إجازة متراكم، فلا يستحق الموظف أي مقابل نقدي عنها إلا في حالة إنهاء خدمته، وهو الأمر ذو الصلة هنا. مع التسليم بفرضية مشروعية هذا الإنهاء.

24. هناك مسألة لم يتطرق إليها الطرفان، وهي العلاقة بين بدل الإخطار بموجب البند 10 من العقد المبرم بعام 2023، ومسألة المقابل النقدي عن الإجازة السنوية بموجب البند 7 من العقد ذاته والمادة 33(4) من لوائح التوظيف. بالقدر الذي تستحق فيه المدعية عددًا نسبيًا من أيام الإجازة السنوية لعام 2025، فإنه لا يوجد سبب، من منظور العدالة في التعويض، يمنع من التمتع بتلك الإجازة السنوية خلال سريان أي مهلة إخطار (مفترضة هنا) يتم منحها. وبناءً على ذلك، فإذا كانت مهلة الإخطار المقررة قانونًا هي ثلاثة أشهر (وهو ما استقر عليه رأيي)، فإنه يكون بمقدور الموظف التمتع بإجازته السنوية خلال تلك الفترة. علاوةً على ذلك، ونظرًا للالتزام الواقع على عاتق الجهة صاحبة العمل بموجب المادة 33(2) من أنظمة العمل والذي يقضي "بضمان تمتع الموظف بالإجازة السنوية..."، فإنه يجوز للجهة صاحبة العمل إلزام الموظف بالقيام بالإجازة السنوية (سواءً أكانت متراكمة أم غير ذلك) خلال أي مهلة إخطار ذات صلة. يخضع ذلك، بطبيعة الحال، لرغبة الجهة صاحبة العمل في بقاء الموظف على رأس عمله طوال مهلة الإخطار كاملةً. وفي مثل هذه الحالة، ووفقًا للمادة 33(4) من لوائح التوظيف، يستحق الموظف عند نهاية خدمته الحصول على راتب بدلًا من الإجازة السنوية المتراكمة التي لم يستنفدها عيّنًا.

25. وتأتي أحكام البند 10 من العقد المبرم بعام 2023، في شق منها، لتجسد ما نصت عليه المادة 23 من لوائح التوظيف. وفقًا لأحكام المادتين 23(1) و 23(2)، فإنه يتعين الالتزام بتقديم مهلة الإخطار المقررة. تنص المادة 23(3) على أن "يلتزم صاحب العمل بدفع راتب الموظف خلال مهلة الإخطار". مع ذلك، تنص المادة 23(4) على أن المادة 23 لا تمنع أيًا من الطرفين من التنازل عن الإخطار أو من قبول دفع مبلغ مقابل الإخطار". وبناءً عليه، فليس للجهة صاحبة العمل المطالبة بدفع مقابل مادي بدلًا من الإخطار. يعد الالتزام باستمرار سداد "الراتب" خلال مهلة الإخطار هو التزام جوهرية، ويستوجب سداد جميع التعويضات التعاقدية، بغض النظر عن التكيف الذي أُسبغ عليها في عقد العمل. وقد ورد في الشروح التفسيرية المتعلقة بلوائح التوظيف (في التعليق رقم 2 على المادة 23) أنه حتى في الحالات التي يتم فيها الاتفاق بين الطرفين على سداد مقابل نقدي بدلًا من مهلة الإخطار، فإن ذلك لا يرتب أثرًا من شأنه تقديم التاريخ الفعلي لإنهاء الخدمة لأغراض احتساب حقوق الموظف ومزاياه. وهو نهج أو يده، كونه يتماشى بوجه عام مع النهج الذي اعتمده الطرفان.

26. بلغ رصيد الإجازة السنوية المستحق للمدعية عن الفترة الممتدة من 1 يناير 2025 حتى 9 يوليو 2025 (مع احتساب مهلة إخطار مدتها ثلاثة أشهر) هو 14.58 يومًا (حاصل ضرب 365/190 في 28).

27. تطالب المدعية بأجر يومي قدره 2,015.53 ريالًا قطريًا مقابل الإجازة السنوية. وهو رقم يقل نسبيًا عن إجمالي الراتب الأساسي مضافًا إليه البدلات والمخصصات الواردة في البنود من 6.2.1 إلى 6.2.5. وبناءً على ذلك، يصل

إجمالي المقابل النقدي المستحق عن رصيد الإجازات إلى 29,386.43 ريالاً قطرياً. وإذا كانت المدعى عليها قد منحت المدعية مهلة إخطار مدتها ثلاثة أشهر (بافتراض إنهاء الخدمة مع توجيه إخطار بموجب البند 10.1)، فلا يوجد ثمة مبرر يمنع المدعية من مطالبة المدعى عليها بالسماح لها بأخذ أي إجازة سنوية مرحّلة أو متراكمة خلال تلك الفترة. في الواقع، إذا كان لدى السيدة جاكلين إجازة سنوية متراكمة، فقد كانت المدعى عليها ملزمةً بموجب المادة 33(2) من لوائح التوظيف بتمكينها من أخذ تلك الإجازة، أو إذا كان قد أُلزمها بالعمل خلال مهلة الإخطار وقامت هي بأدائه فعلياً، لكان بإمكانها المطالبة بمقابل نقدي عن الإجازة المرحّلة والمتراكمة بموجب المادة 33(4) من لوائح التوظيف.

28. تتبغى المدعية في دعواها قضاءً بصرف رصيد 20 يوماً، ويبدو (وفقاً لشروط وأحكام المذكرة المودعة بعد حكم شهر أبريل المشار إليه في الفقرة 14 أعلاه) أنها تتعلق حصراً بالسنوات السابقة. وبحسب المعدل الذي احتسبته المدعية، يصل إجمالي هذه المطالبة إلى 40,310.67 ريالاً قطرياً.

29. ومرة أخرى، لو كانت المدعى عليها قد منحت مهلة إخطار مدتها ثلاثة أشهر، لكان بإمكان بمقدور الجهة صاحبة العمل السماح باستنفاد هذه المدة البالغة 20 يوماً، مقترنةً بالرصيد المتراكم عن عام 2025 البالغ 14.58 يوماً، عيئاً خلال فترة الأشهر الثلاثة.

30. بيد أن ذلك لم يحدث بطبيعة الحال؛ إذ قامت المدعى عليها بفسخ العقد المبرم بعام 2023 فسحاً غير مشروع بإرادتها المنفردة. ومن ثم، فإنه يتعين تعويض المدعية بالطريقة ذاتها وعملاً بالمبادئ القانونية التي سلف ذكرها. إن عدم الأحقية في تقاضي مقابل نقدي بدلاً من الإجازة السنوية المتراكمة بموجب البند 7 من العقد المبرم في عام 2023 والمادة 33(4) من لوائح التوظيف معاً، يقوم على فرضية سداد الراتب كاملاً، ولكن مقابل العمل، لا لقاء الإجازة السنوية. إن الاستثناء من سقوط الحق في الإجازة السنوية التي لم تُستغل في سنة استحقاقها، والوارد في المادة 33(4)، ينصرف، في موضع الصلة هنا، إلى حالة إنهاء الخدمة. إذ إن هذا النص يخاطب الشخص الذي تقاضى راتباً لقاء عمله، غير أن خدمته قد أنهيت وكفّ عن مباشرة العمل، بيد أن له إجازة سنوية متراكمة. وفي ظل تلك الظروف، وتحقيقاً لقواعد العدالة والإنصاف، يحق للموظف المطالبة بمقابل نقدي بدلاً من الإجازة السنوية المتراكمة التي لم يستنفدها.

31. تكمن المهمة المنوطة بالمحكمة هنا في تعويض الموظفة، السيدة جاكلين، بعد أن جرى إنهاء علاقة العمل تعسيفياً وبشكل غير مشروع في 9 أبريل 2025. بناءً عليه، تعكف المحكمة على تقدير التعويض العادل، والذي يشمل أجر ثلاثة أشهر. وبافتراض أن الأجر المستحق عن مهلة الإخطار المذكورة، على نحو ما خلصتُ إليه وسأناقشه لاحقاً، يتمثل في الراتب الأساسي مضافاً إليه المزايا المحددة، فإن المسألة الواجب معالجتها هي ما إذا كان التعويض العادل لجبر ضرر المدعية يقتضي منحها القيمة النقدية للإجازة السنوية المتراكمة وتلك المرحّلة من سنوات سابقة، علاوةً على سداد راتب الأشهر الثلاثة كاملاً، أو بالتزامن والاندماج معه.

32. إن افتراض تقدير الأضرار بالاستناد إلى إنهاء خدمة صحيح ومشروع للعقد بموجب إخطار، من شأنه أن يؤدي إلى القول بأن الجهة صاحبة العمل (المدعى عليها في هذه الدعوى) كان يحق لها، بل وربما ملزماً، بمطالبة الموظفة

(المدعية هنا) باستنفاد إجازتها السنوية عيّنًا خلال مهلة الإخطار. وفي ظل هذه الظروف، ومع الأخذ في الحسبان أن المهمة ذات الصلة هنا تكمن في تقدير التعويض عن الفسخ غير المشروع للعقد بإرادة منفردة، فإنه لا يوجد ثمة مبرر من منظور العدالة في التعويض يمنع من إجراء مقاصة بشأن رصيد الإجازة السنوية القائم حاليًا أو المرخّل وغير المستغل، أو استنزاه من المقابل النقدي المحكوم به عوضًا عن مهلة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر.

33. وعليه، فإنه ليس من الواضح بتاتًا وجوب صرف مقابل نقدي بدلًا من الإجازة السنوية المرخّلة من السنوات السابقة لعام 2025 والإجازة السنوية المتراكمة عن عام 2025، إضافةً إلى راتب الأشهر الثلاثة كاملاً الذي تستحقه السيدة جاكلين. من الصحيح أن السيدة جاكلين قد اتخذت إجراءات وباشرت مهامًا لصالح المدعى عليها خلال الفترة التي تلت إنهاء خدمتها. وعلى نحو ما سلف بيانه في حكم شهر أبريل، فإنها تستحق مبلغًا معقولًا على سبيل التعويض نظير تلك الجهود التي بذلتها نيابةً عن المدعى عليها، والتي أنجزت بعلمها، وبناءً على طلبها إلى حد ما. يُقر محامي السيدة/ جاكلين الآن بإمكانية إدراج المبالغ التعويضية المستحقة ضمن المدفوعات المقررة كبدل لمهلة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر، ولا ينبغي الحكم بها بشكل منفصل. ومع ذلك، لا يصح إدراج أي مطالبة مالية نظير رصيد الإجازات السنوية غير المستخدمة في مبلغ البدل المستحق عن مهلة الأشهر الثلاثة إذا كانت المدعية قد عملت بدوام كامل خلال تلك الأشهر الثلاثة بأكملها. وفي ظل هذه الظروف فإنها ستوضع في الحالة التي تتناولها أحكام المادة 33(4) من لوائح التوظيف والمتمثلة في كونها موظفة تقاضت أجرها بالكامل حتى تاريخ إنهاء الخدمة وتستحق في الوقت ذاته مقابل الإجازة السنوية عن الإجازات غير المستخدمة. غير أن الأدلة المتعلقة بجهود السيدة/ جاكلين لصالح المدعى عليها بعد 9 أبريل 2025 لا تترك مجالًا للاستنتاج بأنها عملت لأكثر من 50 يومًا، إن حدث ذلك من الأساس. وهذا من شأنه أن يؤدي إلى صرف ما يعادل راتبًا كاملاً عن 40 يومًا (كبدل إخطار) لتغطية مستحقات أي إجازات سنوية غير مستخدمة، سواء كانت مرخّلة أو مستحقة. وكما أسلفنا، فإن هذا لا يستند إلى فرضية أن السيدة/ جاكلين كانت ستعمل تلك الفترة لصالح المدعى عليها، بل هو بالأحرى تقييم للتعويض العادل المستحق لها نظير إجازتها السنوية لعام 2025 بواقع 14.58 يومًا مستحقة حتى 9 أبريل 2025، بالإضافة إلى أي أيام مرخّلة من أعوام سابقة والتي تطالب عنها بـ 20 يومًا.

34. في ضوء هذه الاعتبارات وما لم يثبت لي بالدليل المقنع وجود عدد كافٍ من أيام الإجازة السنوية غير المستخدمة والمرخّلة من أعوام سابقة لعام 2025 بحيث تتجاوز 90 يومًا عند إضافتها إلى الـ 14.58 يومًا وفترة العمل المفترضة البالغة 50 يومًا والتي قضتها في العمل لصالح المدعى عليها بعد 9 أبريل 2025، فإنني لا أرى أن التعويض العادل يتطلب أي مبالغ إضافية تتجاوز بدل أجر الأشهر الثلاثة بالمستوى الذي أرى أن السيدة/ جاكلين تستحقه. ولم تُبذل أي محاولة لإثبات وجود أكثر من 20 يومًا من الإجازة السنوية غير المستخدمة والمرخّلة. كما أن الأدلة المتاحة لا تترك مجالًا لاستنتاج قضاء أكثر من 50 يومًا في العمل بعد تاريخ 9 أبريل. وفي الواقع، يُعد تقدير الـ 50 يومًا افتراضًا سخياً.

35. في الفقرة 227 من حكم أبريل، أبديت رأيًا مفاده أن المدعية كانت تستحق فترة إخطار مدتها ثلاثة أشهر. وهي تطالب الآن ببديل مهلة إخطار عن ثلاثة أشهر بواقع 60,466 ريالًا قطريًا شهريًا ليبلغ المجموع 181,398 ريالًا قطريًا. وتقر المدعية كما أسلفنا بيانه أعلاه بأن هذا المبلغ يغطي المبالغ التعويضية المستحقة على النحو الذي أشرت إليه

في الفقرة 232 من حكم شهر أبريل. وبالتالي، لا توجد حاجة للتعامل مع المطالبات المتعلقة بالمبالغ التعويضية المستحقة بشكل منفصل.

36. لم تقدم المدعى عليها في المذكرات المقدمة بعد حكم شهر أبريل طعنًا في الحق بمهلة إخطار مدتها ثلاثة أشهر، إلا أنها تتمسك في مذكرات دفاعها بعدم جواز سداد أي مستحقات عن تلك الأشهر الثلاثة باستثناء الراتب الأساسي. يُلزم البند 10.1(ج) من عقد عام 2023 صاحب العمل بسداد "راتب" الموظف خلال فترة الإخطار. وتتمثل المسألة المطروحة في تحديد ما إذا كان يتعين صرف الراتب الأساسي وحده وفقًا للبند 6 أم كامل الراتب بموجب نفس البند، بما يشمل العناصر المبينة في البنود الفرعية من 6.2.1 إلى 6.2.5. ومن وجهة نظري فإن الراتب الذي يحيل إليه البند 10.1(ج) ينصرف بصورة واضحة إلى كامل المستحقات المالية. ولا يستقيم عقلاً وقانونًا أن يترتب على توجيه الإخطار وتكليف الطرف الآخر بالعمل تخفيض مستحقاته المالية لتقتصر على الراتب الأساسي وحده. وإذا صح هذا الأمر فإنه لا يستقيم عقلاً ولا لفظاً احتساب البند المالي عن مهلة الإخطار على أساس راتب أدنى. ومن ثم فإنه لو جرى توجيه الإخطار بموجب البند 10.1 وعُرض سداد البند المالي، لكان هذا البند مقصورًا بالضرورة على الوفاء بكامل المستحقات المالية المتمثلة في الراتب الأساسي مضافًا إليه البدلات والمزايا.

37. يحق للمدعية أن تُوضع في الحالة التي كانت ستؤول إليها لو أن صاحب العمل سدد لها أجر الأشهر الثلاثة كبند مالي عن مهلة الإخطار. ولم يُبدِ وكيل المدعى عليها أي دفع لتبرير استبعاد أي من البدلات الواردة في البنود من 6.2.1 إلى 6.2.5 أو بعضها. وأشار هنا إلى أن المبلغ الوارد في البند 6.2.5 هو مبلغ سنوي. وعليه، فإن القيمة الشهرية تبلغ 62,072.52 ريالاً قطرياً، وتصل قيمة الأشهر الثلاثة مجتمعة إلى 186,217.56 ريالاً قطرياً. ولم تدفع المدعى عليها بموجب تطبيق أي خصم لقاء القيمة الحالية الصافية.

38. بناءً على ذلك، تقضي المحكمة بمنح مبلغ قدره 186,217.56 ريالاً قطرياً مضافاً إليه الفوائد القانونية المحتسبة اعتباراً من تاريخ 10 يوليو 2025. ويشمل هذا المبلغ ويتضمن أي مبالغ تعويضية مستحقة نظير الأعمال التي أنجزتها السيدة/ جاكلين بعد تاريخ 9 أبريل 2025، وأي رصيد متبقي من الإجازات السنوية غير المستخدمة والمرحلة من الأعوام السابقة لعام 2025، إضافة إلى أي إجازة سنوية مستحقة ومكتسبة خلال عام 2025.

بند مكافأة نهاية الخدمة 10.1(و)

39. لقد تناولت هذه المسألة في الفقرة 229 من حكم أبريل. ويُفسر هذا البند تفسيراً صحيحاً، وخاصة في ضوء علاقته النصية المباشرة بمكافأة نهاية الخدمة الواردة في البند 6.2.6، بوصفه حكماً مستقلاً عن حكم البند المالي المترتب على عدم توجيه الإخطار، والمذكور آنفاً في البند 10.1، وهو يعد في جوهره حكماً خاصاً بمكافأة نهاية الخدمة. وقد جرى احتساب المبلغ المستحق للمدعية بالاستناد إلى مدة خدمتها لدى مجموعة "س د اي" جروب اعتباراً من 7 سبتمبر 2011. ومن ثم فإنها تستحق تقاضي المقابل المالي عن مدة 12 شهراً بموجب أحكام هذا النص. ووفقاً لأحكام الجملتين الأخيرتين من البند 10.1(و) فإن هذا الاستحقاق يعادل مبلغاً قدره 170,000 دولار كندي أو قيمة الراتب الأساسي الساري في ذلك الوقت. وقد بلغت قيمة الراتب الأساسي 295,034.40 ريالاً قطرياً. وبناءً على أي أسعار لتحويل العملات سائدة في تاريخ إنهاء الخدمة أو قرابة ذلك التاريخ، وهو ما تأخذ المحكمة بعين الاعتبار من واقع

علمها اليقيني القضائي، فإن ما يعادل مبلغ 170,00 ألف دولار كندي بالريال القطري كان أكبر بكثير من الراتب الأساسي مقدراً بالريال القطري في تاريخ إنهاء الخدمة. ونتيجة لتقلبات أسعار الصرف فإن ما يعادل 170,000 ألف دولار كندي في شهر أبريل لعام 2025 أو في تاريخ قريب منه قد تجاوز مبلغ 400,000 ريال قطري.

40. نتيجة لذلك، يبرز تساؤل بشأن التعويض العادل والمستحق للسيدة/ جاكلين في هذا الصدد. وأحيل هنا إلى المناقشة السابقة المتعلقة بمسألة تقدير التعويضات بالاستناد إلى الاحتمالات البديلة. وفي هذه الحالة وبناءً على الفرضية التي نضعها بشأن مدى انطباق البند 10.1، سيتعين على المدعى عليها ممارسة خيار متروك لمطلق تقديرها وحدها بين سداد مبلغ 170,000 دولار كندي وهو ما يعادل أكثر من 400,000 ريال قطري أو سداد قيمة الراتب الأساسي البالغة 295,034.40 ريالاً قطرياً. وكما قررت محكمة الاستئناف الأخيرة في قضية جامعة بكين ضمن العبارة المشدد عليها في الفقرة الثامنة أعلاه، فإنه يصعب تصور توجيه أي مطعن أو نقد للتعويض إذا ما قُضي به كاملاً وفقاً لشروط العقد في ظل ظروف يكون فيها هذا الإجراء معقولاً. ولن يكون هناك أي أمر مجافٍ للمعقولية إذا ما سددت المدعى عليها كامل قيمة الراتب الأساسي بالريال القطري. وفي ظل هذه الظروف فإن التعويض العادل المستحق للسيدة/ جاكلين يتمثل في قيمة راتبها الأساسي في تاريخ فصلها؛ ومن ثم فإنها تستحق تقاضي مبلغ قدره 295,034.40 ريالاً قطرياً. ويجب أن يُخصم من هذا المبلغ قيمة مكافأة نهاية الخدمة الواجبة السداد بموجب البند 6.2.6 والبالغة 94,656.87 ريالاً قطرياً. وعليه، فإن المبلغ المقضي به يكون 200,377.53 ريالاً قطرياً مع الفوائد المترتبة عليه بدءاً من تاريخ 10 يوليو 2025.

مكافأة نورث ستار للسنة المالية 2024

41. ينص البند 6.5 من عقد عام 2023 على مكافأة السنة المالية 2024 وفقاً للأحكام والشروط الآتية:

تمنح مكافأة نورث ستار للسنة المالية 2024 (الممتدة من 1 يونيو 2023 وحتى 31 مايو 2024) الموظف فرصة للحصول على مكافأة تصل قيمتها إلى **36,424.00 ريالاً قطرياً**. وتعتمد هذه المكافأة على تحقيق جميع الأهداف المحددة في خطة نورث ستار للسنة المالية 2024 أو تجاوزها. ويقتصر إقرار المكافآت المستحقة وسدادها على الموظفين المستمرين في الخدمة الفعلية لدى مجموعة "س د اي جروب" أي حتى تاريخ 31 مايو من العام المالي الجاري، على أن تُصرف بعد انتهاء السنة المالية، ما لم ينص على خلاف ذلك.
(تم إضافة تأكيد)

42. تتلخص دعوى المدعية في أنها فقدت فرصة الاستمرار في العمل حتى تاريخ 31 مايو 2025 جراء فصلها تعسفاً وبطريقة غير مشروعة في 9 أبريل 2024. وتدفع المدعية بأن تقارير تقييم أدائها عن السنتين الماليتين 2024/2023 والتي أحلت إليها في الفقرة 115 من حكم شهر أبريل بالإضافة إلى شهادة السيدة/ هارلاندر الواردة في الفقرة 23 من إفادتها يمكن الاستناد إليها كدليل على وفاء السيدة/ جاكلين بالأهداف والغايات المحددة لها بموجب الخطة أو تجاوزها. ورُغم قلة التفاصيل المتعلقة بالخطة، فمهما كانت ماهيتها، فإن الأدلة القائمة وبخاصة شهادة السيدة/ هارلاندر تكفي لاستخلاص تحقيق المدعية للأهداف المرجوة منها حتى تاريخ 31 مايو 2024. وفي حدود ما كان يُشترط فيه استمرارها في العمل لدى المدعى عليها بتاريخ 31 مايو 2025 لاستحقاق المكافأة، فإن الفصل التعسفي غير المشروع

قد حرمتها من تحقيق هذا الشرط. وفي ظل هذه الظروف، تكون السيدة جاكلين قد أقامت الدليل على أنها فقدت فرصة استحقاق تلك المكافأة. وباعتبار الأضرار ناشئة عن توقيت الفرصة، فإن التعويضات لا تتحدد بدقة وفقاً لشروط العقد؛ بل تتحدد بناءً على ضياع فرصة الاستفادة من ذلك الشرط التعاقدى بعد بضعة أسابيع. ومن قبيل جبر الأضرار، فإنه يجب الحكم بنسبة سخية من ذلك المبلغ بمثابة تعويض عن توقيت فرصة الاستمرار في العمل حتى نهاية شهر مايو. وعليه، فإنني أقرر احتساب نسبة 85% من القيمة الإجمالية البالغة 36,424 ريالاً قطرياً لتُسدد كتعويض عن توقيت فرصة المطالبة بذلك الاستحقاق التعاقدى في وقت لاحق من العام.

43. بناءً على ذلك، يجب أن يُقضى للسيدة/ جاكلين بمبلغ قدره 30,960.40 ريالاً قطرياً مع احتساب الفوائد المستحقة اعتباراً من تاريخ 10 يوليو 2025.

برنامج الحوافز طويل الأجل – البند 6.6 من عقد عام 2023

44. ينص البند 6 من العقد على برنامج الحوافز طويلة الأجل، وقد أُلحقت شروط وأحكام البرنامج بعقد عام 2023.
45. يتضح مجدداً أن الأدلة التي تستند إليها هذه الاستنتاجات تفتقر إلى المقبولية القانونية. فقد دفعت المدعى عليها في المذكرات المقدمة بعد حكم شهر أبريل بأن مستحقات برنامج الحوافز طويلة الأجل قد صُرِفَت في عام 2021 ولم تُصَرَف في عام 2022، في حين أن مستحقات برنامج عام 2023 لا يستحق سدادها إلا إذا استمرت المدعية في العمل لديها حتى تاريخ 31 مايو 2025.
46. في ظل الظروف التي تعرضت فيها المدعية للفصل التعسفي غير المشروع في شهر أبريل 2025 فإنها تكون قد فقدت فرصة المشاركة في برنامج الحوافز طويلة الأجل تماماً مثلما فقدت فرصة الحصول على مكافأة نورث ستار.
47. بيد أن تقدير القيمة المالية لتلك الفرصة المفوتة يُعد مسألة أخرى؛ إذ ليس من الواضح ما إذا كان من المحتمل منح أي مكافأة للمدعية بالأساس. وفي حين يبدو أن هذا البرنامج هو برنامج مجموعة أو مجموعة "س د اي" جروب، فإن الأداء المالي للمدعى عليها في الأعوام التالية لبداية عام 2024 كان ضعيفاً، فضلاً عن أن استحقاق الحقوق بموجب هذا البرنامج كان خياراً عائداً لمجلس إدارة مجموعة "س د اي جروب" ورئيسها السيد/ رودجر.
48. في ظل هذه الظروف، لا أجد مبرراً لمنح أي قيمة لهذه الفرصة. إن ثبوت نقض المدعى عليها للعقد نقضاً تعسفياً غير مشروع لا يعني بالضرورة أن الفرضية التي يُحتسب بناءً عليها التعويض المقضي به يجب أن تشمل جبر ضرر خسارة برنامج الحوافز طويل الأجل طالما أن ملابسات أداء المدعى عليها طوال الثمانية عشر شهراً السابقة كانت دون المستوى المقبول بكثير، فضلاً عن خضوع الأمر لصلاحيّة تقديرية مطلقة لمجلس إدارة مجموعة "س د اي" جروب. وفي ظل هذه الظروف فإنني لا أرى أن المدعية قد أثبتت القيمة المادية لتلك الفرصة بأي طريقة حقيقية ملموسة.

49. لقد بسطت في حكم شهر أبريل المبادئ القانونية التي يجب بناءً عليها تقرير التعويض عن الأضرار الأدبية وتقييمها، فضلاً إلى ما أوردته السيدة/ جاكلين من أدلة وأسانيد إلى المحكمة والتي انتهت قضائي إلى قبولها.
50. لقد ركزت المدعى عليها في المذكرات التي قدمتها بشأن جبر الأضرار بعد حكم شهر أبريل على عدة أمور سواء في ما يتعلق بالضرر الأدبي أو في ما يتصل بالمسائل التي ادعت أنه جرى السهو عنها. وقد جرى الدفع بأن المدعى عليها لم تتصرف بنية الإضرار بالمدعية أو النيل من سمعتها أو إهانتها أو التشهير بالظروف المحيطة بإنهاء خدمتها. وتؤكد أنها عرضت عليها العودة للعمل في كندا. وقد دفعت المدعى عليها بأن النزاع قد نشأ عن مخاوف حقيقية بشأن الامتثال والاستدامة التجارية للاتفاقية الخاصة بدولة قطر. وقد أقرت المدعى عليها في مذكراتها باستحقاق المدعية مبلغاً تعويضياً عن الأضرار الأدبية. وقد طالبت المدعى عليها في مذكرات دفاعها بضرورة أن تكون هذه التعويضات متوازنة ومتناسبة ومقترنة بالضرر الثابت ومبنية على مسلك المدعى عليها الفعلي مع فصلها بعناية عن التعويضات التعاقدية.
51. في ضوء النهج المتبع في تقدير الأضرار الأدبية والأدلة المعروضة على المحكمة فإنني لا أرى موجباً لإعادة سرد الاستنتاجات التي خلصت إليها بشأن المسلك التعسفي وغير العادل المتخذ بحق السيدة/ جاكلين أو إعادة تفسيرها. وقد ألحق ذلك بالمدعية، عن وجه حق، أسى شخصي بالغ وإهانة شديدة بدت آثارها واضحة جلياً حتى في أثناء جلسة المحاكمة. وقد حازت أدلتها بشأن هذه المسألة الواردة في الفقرات من 92 إلى 95 ومن 97 إلى 103 من إفادتها والمبينة في الفقرة 242 من حكم شهر أبريل قبول المحكمة.
52. لقد أديت رأيي بشأن جودة العمل الذي قدمته السيدة/ هوبز في سعيها لتبرير إنهاء خدمة المدعية. ولا يتبين للمحكمة أن هذا التصرف كان محاولة متعمدة أو تتطوي على سوء نية بغرض بخس مستحقات السيدة/ جاكلين المالية أو تقاضيها مبالغ أقل مما كانت لتستحقه في الحالة العادية لإنهاء الخدمة بموجب إخطار مسبق. لقد كانت هناك محاولة لإقناعها بالعودة إلى كندا؛ ويرجح أن ذلك التصرف كان مبنياً على قيمتها المهنية كموظفة. غير أن المدعية قد استشعرت، عن وجه حق وعن صدق، مهانة بالغة ومعاملة مجحفة وأذى عميقاً من جانب المدعى عليها على نحو حال بينها وبين الاستمرار في العمل لدى المجموعة.
53. وقد قررت في حكم شهر أبريل وأكرر هنا أن ذلك المسلك كان أمراً مفهوماً ومسوغاً. وقد تعرضت السيدة/ جاكلين كما ذكرت في حكم شهر أبريل لمعاملة جائرة ودنيئة في ظل الملابسات كافة. ويرى قضاء المحكمة أن المدعية كانت على حق في تكوين هذه النظرة تجاه المسألة وفي ما انتابها من مشاعر أدلت بشهادتها عنها. ويعد العمل أحد أهم مقومات الحياة؛ إذ إنه غالباً ما يساهم في صقل الشخصيات وتحديد تطلعات المستقبل وتقدير الذات. ويقرر قضاء المحكمة بكامل الاحترام أن تلك المقومات كانت متحققة وجليّة تماماً في حالة السيدة/ جاكلين.

54. وعلى الرغم من أن هذه المطالبة تخرج تمامًا عن نطاق التعويض الرمزي إلا أنه يتعين ألا يأتي المبلغ مجافياً لمعايير التناسب. وقد أرست المحكمة القواعد والأصول القانونية في قضية خديجة المرهون 5 (A) QIC [2023] المشار إليها في الفقرتين 239 و240 من حكم شهر أبريل. واسترشاداً بالحكم الصادر في قضية أماني عمري [2025] 68 (F) QIC المشار إليها في الفقرة 241 من حكم شهر أبريل وبالنظر إلى أن الادعاءات الموجهة ضدها كانت على درجة عالية من الجسامة إذ تضمنت نوعاً من الإخلال غير النزيه بالعقد والمتمثل في العمل عن علم لدى صاحب عمل آخر، وهو ادعاء لا أساس له من الصحة مطلقاً، وحجب أمور جوهرية تعمدًا عن مسؤوليها المباشرين فإنني أقضي بمنحها مبلغاً وقدره 50,000 ريال قطري كتعويض جابر ومواسٍ لها عن الطريقة التي عولمت بها. ورُغم أن التعويضات عن الأضرار الأدبية تمثل تعويضاً جابراً في ظل هذه الظروف فإنني أرى من العدل احتساب الفوائد أيضاً اعتباراً من تاريخ 10 يوليو 2025.

55. كان مبلغ التعويض المقضي به ليرتفع إلى حد أكبر بكثير لولا أن واقعة النزاع لم يجر نشرها أو تداولها علناً على نحو جلي أو على نطاق واسع. ورُغم انتفاء الدليل على ذبوع الأمر علناً، إلا أن المجرى العادي للأمور الإنسانية يتيح بالضرورة استنتاج تأثير السمعة الاعتبارية للمدعية وتضررها، وهو ما جرى أخذه بعين الاعتبار عند تقدير المبلغ المحكوم به.

التعويضات التبعية

56. طالبت المدعية أيضاً في المذكرات المقدمة عقب حكم شهر أبريل بمبلغ وقدره 544,194 ريالاً قطرياً عن الفترة التي تبدأ من تاريخ انقضاء مهلة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر في يوليو 2025 وتستمر حتى أبريل 2026. وتدعي أنها كانت مقيدة بموجب شروط عدم المنافسة الواردة في العقد وعاجزة حتى صدور حكم شهر أبريل عن تأسيس شركتها الخاصة أو العمل في المجال الذي تأهلت له وتناسبها طبيعته. وتعد هذه الخسائر أضراراً مالية بحتة ولا تدخل في زمرة الضرر الأدبي الذي يتسم بطبيعته غير المالية.

57. تسلم المحكمة بأنه كان من المتوقع منطقياً لأي شخص يحل محل المدعى عليها في مسلكها الرافض للوفاء بالتزاماتها أن يدرك أن شخصاً في وضع السيدة/ جاكلين قد يرى نفسه ملزماً بتلك الأحكام والشروط التي سيصدر بشأنها قرار المحكمة التقريري. ولن يكون من قبيل مجافاة المنطق أو عدم المعقولية من حيث المبدأ على أقل تقدير أن تقضي المحكمة بمنح تعويض براعي ويعكس الوضع الذي آلت إليه المدعية جراء إنهاء خدمتها وما ترتب عليه من مساس بقدرتها على ممارسة العمل في مجال تخصصها الذي اختارته. ويرتبط الفصل التعسفي برابطة السببية وكان أمراً متوقفاً وفقاً للمبادئ التعاقدية؛ إذ إن من شأنه أن يعيق فرص السيدة/ جاكلين في الحصول على عمل نظراً لوجود شرط ظاهري يمنعها من المنافسة. بيد أن هذه المطالبة لم يسبق التمسك بها في لائحة الدعوى كما خلت الأوراق من أي بيئة تكشف عن طبيعة النشاط المهني أو المسلك الذي انتهجته السيدة/ جاكلين منذ تاريخ 9 يوليو 2025. وتعدو الأدلة والبيانات أمراً جوهرياً لإثبات صحة هذا الادعاء. وثمة عقبة أخرى تتمثل في أن المطالبة بمبلغ يتجاوز 500,000 ريال قطري تفتقر إلى الواقعية. فقد كان بمقدور السيدة/ جاكلين السعي للحصول على عمل في مجالات أخرى لحين الفصل في دعاها. ولم تُقدم أي أدلة توضح طبيعة المساعي التي بذلتها في سبيل البحث عن عمل. وحتى

على افتراض التحاقها بعمل، فلم تشتمل الأوراق على أي بيعة تثبت قيمة الراتب الذي تتقاضاه لقاء ذلك. ولم تقع تحت يد المحكمة أي بيعة تحدد مستويات الأجور في كندا أو تكشف عن طبيعة المحاولات التي بذلتها السيدة/ جاكلين لإيجاد عمل في مجالات أخرى لم تكن لتتأثر بالقيود الواردة في البندين 14 و 15 في حال صحتها ونفاذهما. وفي ظل هذه الظروف والملابسات فإن المحكمة لا ترى وجهاً للقضاء بمنح أي مبالغ مالية لقاء هذه المطالبة.

إجمالي التعويضات

58. تأسيساً على ما تقدم واعتماداً على الاستحقاقات الناشئة عن إنهاء الخدمة بموجب إخطار كقوام وأساس لخسارة المدعية فإن إجمالي الخسائر التعويضية المرتبطة باستحقاقاتها التعاقدية والنظامية يبلغ 512,212.36 ريالاً قطرياً بالإضافة إلى مبلغ وقدره 50,000 ريال قطري كتعويض عن الأضرار الأدبية.

التكاليف والفائدة

59. تلتزم المدعى عليها بسداد التكاليف القضائية للمدعية ما لم يتفق الطرفان على قيمتها أو يجز تقديرها وتحديد ما بمعرفة المحكمة.

60. تطالب المدعية بإصدار أمر قضائي يقضي بإلزام شركة "س د اي ماركتنج جروب المحدودة" والسيد/ رودجر (أو أيًا منهما) بسداد التكاليف القضائية على نحو مشروط. ولا ترى المحكمة وجهاً إلا القضاء بإلزام المدعى عليها، بصفتها هذه وبصفتها مدعية في الدعوى المقابلة، بسداد التكاليف القضائية. وفي حال عدم سداد هذه التكاليف، سيتعين تقديم مطالبة قائمة على أسانيد وأسباب وجيهة بغية استصدار أمر قضائي بإلزام أي جهة خارجية بالسداد ولا سيما في ما يتعلق بالدعوى المقابلة. وقد تمسكت المدعية بطلب استصدار هذا الأمر القضائي، إلا أنها لم تقدم ما يبرره أو يسوغه قانوناً.

61. لقد حددت تاريخ 10 يوليو 2025 كموعد لسريان الفائدة باعتباره يمثل نهاية مهلة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر. ولم يتضح للمحكمة جلياً الموعد الذي قبلت فيه السيدة/ جاكلين صراحة الفسخ المبتسر للعقد الناشئ عن الإخلال الجوهري بتاريخ 9 أبريل 2025. وقد وقع ذلك في موعد لا يتجاوز 10 أغسطس 2025 باعتباره تاريخ صدور صحيفة الدعوى من جانب المحكمة. ويمكن تفسير ما أبدته من عدم رغبة في العودة إلى المجموعة في كندا على أنه تسليم بواقع الحال المتمثل في عدم عودتها للعمل لدى المجموعة مجدداً. ويعد ذلك بمثابة قبول عملي بالوضع القائم يمكن تفسيره على أنه قبول بالفسخ المبتسر للعقد الناشئ عن الإخلال الجوهري. وتحقيقاً لمتطلبات العدالة في آلية تقدير التعويضات فإن الفائدة يجب أن تسري اعتباراً من 10 يوليو 2025 وليس من 10 أغسطس 2025. ويتأكد هذا الأمر بصفة خاصة بالنظر إلى أن الفسخ المبتسر للعقد الواقع بتاريخ 9 أبريل 2025 قد أنهى علاقة العمل بصفة فعلية حتى وإن لم يجز القبول الرسمي بهذا الإخلال التعاقدية إلا في وقت لاحق. ومن مقتضيات العدالة والإنصاف أن يبدأ احتساب الفوائد المستحقة اعتباراً من تاريخ انقضاء مهلة الإخطار.

المسائل المدعى إغفالها: الفقرة 3 (iv) من الأمر القضائي في حكم أبريل

62. قدمت المدعى عليها مذكرات دفاعها بموجب الفقرة 3(iv) من الأمر القضائي الوارد في حكم شهر أبريل بشأن الهيكل التنظيمي والطبيعة العائلية وحجم المجموعة المتواضع بالإضافة إلى رغبة المجموعة في استبقاء السيدة/ جاكلين. ولم تكن أي من تلك المسائل مشمولة على نحو صحيح بالإذن الممنوح بموجب الفقرة 3(iv) من تلك الأمر القضائي، بل كانت في جوهرها محاولة لإعادة نظر الدعوى والجدل فيها من خلال تقديم أدلة إضافية مستمدة من مجرد مزاعم وأقوال مرسله وارده في مذكرات الدفاع. ومع ذلك فقد أحاطت المحكمة بجميع تلك المسائل وبحثتها ولم تجد فيها ما يدعو لتعديل قناعاتها أو تبديل ما ثبت لديها من نتائج ووقائع.

63. لقد تمحور النزاع في هذه الدعوى حول الإجحاف البين المتمثل في تحميل السيدة/ جاكلين مسؤولية تقديم المشورة القانونية بشأن الشؤون الضريبية ومسائل الهجرة في الولايات المتحدة وكندا. وسواء أكانت تعمل لدى مؤسسة كبرى، وهو ما لم تقترضه المحكمة، أم لدى منشأة تجارية متواضعة الحجم، وهو ما افتترضته المحكمة بالفعل، فإنه لم تكن هناك (ولن توجد) أي أسانيد تسوغ إسناد مثل هذه المسؤوليات إلى السيدة/ جاكلين.

أصدرته المحكمة،



[توقيع]

القاضي جيمس ألسوب، الحاصل على وسام رفيق أستراليا

التمثيل

مثل المدعية مكتب إنترناشيونال لو تشامبرز د.م.م، (الدوحة، قطر).

مثلت المدعى عليها بالأصالة عن نفسها.