



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: 19 QIC (F) 2025

لدى مركز قطر للمال
المحكمة المدنية والتجارية
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 23 مارس 2025

القضية رقم: CTFIC0059/2024

كلير هولواي

المدعية

ضد

شركة إم بي جي لخدمات الشركات ذ.م.م

المدعى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

الأمر القضائي

1. تدفع المدعى عليها للمدعية مبلغًا قدره 6,586 ريالاً قطرياً فوراً.
2. تدفع المدعية 50% من التكاليف المعقولة التي تكبدتها المدعى عليها في هذه الإجراءات، على أن يتولى رئيس قلم المحكمة تقييم تلك التكاليف في حال عدم الاتفاق عليها.

الحكم

مقدمة

1. المدعية، كلير هولواي، هي مواطنة جنوب إفريقية مقيمة في دولة قطر. والمدعى عليها، شركة إم بي جي لخدمات الشركات ذ.م.م، هي شركة دولية تأسست وتم الترخيص لها في مركز قطر للمال لتقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات والضرائب والاستشارات. وبما أن النزاع الحالي ينشأ عن عقد عمل مبرم بين كيان مؤسس في مركز قطر للمال وإحدى موظفاته السابقات، فإن هذه المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي بموجب المادة 9.1.3 من لوائح هذه المحكمة وقواعدها الإجرائية ("القواعد") للفصل فيه.

2. دخل عقد العمل بين الطرفين حيز التنفيذ بموجب عرض كتابي موقع باسم المدعى عليها والذي أرسل إلى المدعية في 29 يناير 2024، وقبلته المدعية رسميًا ووقعت عليه في 1 فبراير 2024 ("العقد"). ووفقاً لشروط العقد، وظفت المدعى عليها المدعية في وظيفة مساعد المدير العام اعتباراً من 29 فبراير 2024 براتب شهري إجمالي قدره 33,000 ريال قطري (بما في ذلك البدلات المختلفة). والعقد غير محدد بتاريخ انتهاء. ولكنه يتضمن بنداً يسمح بإنهاء الخدمة بعد إشعار مدته 30 يوماً من أي من الطرفين. ومن المعلوم أنه، وفقاً لهذا البند، فسخت المدعى عليها العقد حسب الأصول بإشعار مدته 30 يوماً في 15 ديسمبر 2024 ليصبح العقد منتهياً اعتباراً من 15 يناير 2025.

3. وفور تلقيها هذا الإشعار بإنهاء الخدمة، رفعت المدعية دعوها الراهنة ضد المدعى عليها في اليوم التالي مباشرة، أي في 16 ديسمبر 2024. ووفقاً لمذكرة دعوها، التمسّت المدعية من المحكمة أن تحكم لها بالتعويض التالي:

- i. التحقيق مع المدعى عليها بتهمة انتهاك لوائح التوظيف لسنة 2020 في مركز قطر للمال.
- ii. سداد المبالغ التالية:

- أ. الراتب عن الفترة من 1 إلى 15 ديسمبر 2024: 16,500 ريال قطري.
- ب. الراتب عن فترة إشعار مدتها شهراً واحداً من 15 ديسمبر - 15 يناير 2025: 33,000 ريال قطري.
- ت. الخصومات واجبة الاسترداد بقيمة 6050 ريالاً قطرياً.
- ث. النفقات الطبية: 555 ريالاً قطرياً.

- ج. بدل الإجازات غير المستخدمة (بالتناسب): 26,085 ريالاً قطرياً.
- ح. سداد تكاليف المواصلات: 10,000 ريال قطري.
- خ. تأخر بدء العمل من 12 فبراير 2024 حتى 29 فبراير 2024 (14 يوماً): 22,000 ريال قطري.
- د. التعويض عن الأضرار المعنوية المتكبدة: 99,000 ريال قطري.

4. وحيث إنه اتضح من رد المدعى عليها على هذه الادعاءات أنه لا يمكن البت في المسألة من واقع الأوراق، فقد أحيلت الدعوى إلى جلسة استماع شفوية. وعقب تداول المرافعات والمذكرات الرئيسية عُقدت جلسة استماع شفوية في 9 مارس 2025. وحضرت المدعية شخصياً في جلسة الاستماع، بينما مثل المدعى عليها السيد راهول كومار والسيدة تيريسا ماريّا، وكلاهما من إنترناشيونال لو تشامبرز. وبينما أدلت المدعية بشهادتها دعماً لدعواها، استدعي شاهدان اثنان نيابة عن المدعى عليها، وهما السيدة/ إيتي غويل والسيد/ ساشين جاياشاندران. وتشغل السيدة/ غويل منصب مدير الموارد البشرية لدى المدعى عليها، بينما يشغل السيد/ جاياشاندران منصب الرئيس الإقليمي لتطوير الأعمال في قطر والإمارات العربية المتحدة والهند. ونظراً إلى أن المطالبة الواردة في الفقرة [3](i) تندرج ضمن اختصاص مكتب معايير التوظيف، فإن التحقيق في المخالفة المزعومة للوائح التوظيف في مركز قطر للمال لن يُنظر فيها إلا عندما تكون ذات صلة بالمطالبات النقدية الواردة في الفقرة [3](ii).

المطالبات بمتأخرات الرواتب وبدل الإجازات

5. تبين في جلسة الاستماع أن مطالبات المدعية المشار إليها في الفقرة [3](i)(أ) و(ب)، بشأن راتبها المتأخر للفترة من 1 ديسمبر 2024 إلى 15 يناير 2025، قد سددتها المدعى عليها في هذه الأثناء. وعلاوة على ذلك، فقد سلمت المدعى عليها بأنه من حيث المبدأ، فهي مسؤولة عن تعويض المدعية عن إجازتها غير المستخدمة المشار إليها في الفقرة [3](2)(ج). أما الأمر الذي لا يزال معلقاً، حسبما ذكرت المدعى عليها، فهو تسوية المبلغ بالاتفاق. والسؤال الواضح الذي تطرحه هذه التنازلات هو لماذا لم يتم ذلك قبل بدء هذه الإجراءات. والجواب على هذا السؤال، الذي قد يكون له تأثير على التكاليف، يظهر من الشرح التالي الذي قدمته السيدة غويل في الأدلة:

32. في يوم 14 ديسمبر 2024، قرابة الظهر، كنت قد دعوت كبير إلى إحدى الحجرات للمناقشة. وأبلغتها أنه نظراً إلى إدراكها أن أداءها ضعيف جداً وأنها لم تتمكن من إتمام أي من مهامها، فلن يكون من الممكن للشركة أن تستمر في توظيفها أكثر من ذلك. وكانت مناقشة مهذبة للغاية. وقالت على الفور "يمكنكم إنهاء عقدي" وغادرت الغرفة. وبعد فترة وجيزة توجهت نحو الطابق السفلي. ولم أكن متأكدة ما إذا كانت قد غادرت المكتب أو نزلت إلى الطابق السفلي. وبعد مرور فترة من الوقت عادت إلى مكتبها. وذهبت مرة أخرى إلى مكتبها واستدعيتها إلى الحجرة. وأخبرتها بأننا نرغب في تسوية هذا الأمر ودبياً ونحن على استعداد لدفع مستحقاتها المتمثلة في راتب شهر واحد بدلاً من فترة الإشعار بإنهاء الخدمة. وكان ردها على ذلك "أنت مديرة الموارد البشرية وتعرفين ما يجب دفعه".

...

35. في 15 ديسمبر، خلال مناقشتي الثانية مع كبير، كما ذكرت أعلاه، كنت قد أخبرتها أننا مستعدون لمناقشة التسوية الخاصة بك، لكنها قالت على الفور إننا سنقوم بالتسوية في المحكمة وغادرت. ولم تكن هناك فرصة لمناقشة التسوية معها في اليوم نفسه الذي غادرت فيه المكتب. وقد ذكرت في رسالتي

الإلكترونية المؤرخة في 15 ديسمبر بوضوح أن التسوية ستكون تسوية كاملة ونهائية وعليها التنسيق مع قسم الموارد البشرية لإتمام التسوية. وهي لم تتواصل أبدًا مع الموارد البشرية.

6. ليس لدي أي سبب للشك في صحة هذا التفسير الذي قدمته السيدة/ غويل. وكما نعلم الآن، رفعت المُدّعية دعواها إلى هذه المحكمة في اليوم التالي مباشرةً. ولكن النتيجة الواضحة هي أن المطالبات في ظل هذه التقديرات قد طغت عليها الأحداث.

الاستقطاعات من الراتب

7. كما هو مبين في الفقرة [3](ii)(ت) أعلاه، فإن مطالبة المُدّعية تحت هذا البند هي بمبلغ قدره 6050 ريالاً قفرياً. ولم تنكر المُدّعي عليها أن هذه الاستقطاعات خُصمت من راتب المُدّعية خلال فترة عملها. وإجابتها هي أن هذه الاستقطاعات تمت وفقاً لسياسة التوظيف الخاصة بها في المناسبات التي تأخرت فيها المُدّعية عن العمل أو في الأيام التي أخذت فيها إجازة مرضية من دون تقديم شهادة طبية. ودعماً للادعاءات المتعلقة بسياسة التوظيف الخاصة بها، اعتمدت المُدّعي عليها على دليل الموظف الخاص بها (دليل الموظف) وهو عبارة عن وثيقة شاملة تغطي أكثر من 30 صفحة. وفي الواقع، يدعم الدليل، المرفق بمذكرة دفاع المُدّعي عليها، هذه الادعاءات من حيث إنه ينص صراحةً على إمكانية الخصم من راتب الموظف على أساس تأخر الموظف عن العمل أو الإجازة المرضية التي يحصل عليها من دون شهادة طبية باعتبار ذلك جزءاً من الإجراءات التأديبية ضد الموظف المخالف.

8. تخضع الاستقطاعات من راتب الموظف للمادة 27 من لائحة التوظيف في مركز قطر للمال والتي تنص في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

المادة 27 - لا يُسمح بأي استقطاعات غير مصرح بها
لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من راتب الموظف ... باستثناء الحالات التالية:
(1) أن يكون الاستقطاع أو الدفع مطلوباً أو مصرحاً به بموجب القانون أو اللوائح أو بموجب عقد عمل الموظف.
(2) أن يكون الموظف قد وافق خطياً مسبقاً على الاستقطاع أو الدفع.
(3) أن يكون الاستقطاع أو الدفع سداداً لمدفوعات زائدة عن الأجر أو المصروفات؛ أو
(4) إذا صدر أمر من مكتب معايير التوظيف في مركز قطر للمال أو المحكمة المدنية والتجارية أو الجهة التنظيمية بالاستقطاع أو الدفع.

9. ومن الواضح لي في هذا السياق أن المُدّعي عليها تستند فعلياً إلى الحكم الوارد في المادة 27(1) بأنه كان مسموحاً بالاستقطاعات التي تمت بموجب عقد عمل المُدّعية. وعملاً بمقتضى المادة 17 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال، كانت المُدّعي عليها ملزمة بتزويد المُدّعية بعقد مكتوب "والذي يجب أن يتضمن كحد أدنى ... أي شروط تتعلق بساعات العمل ... والإجازات السنوية والإجازات المرضية ... وأي قواعد تأديبية". ومن ثم فإن المُدّعي عليها مقيدة بالشروط التي تتضح من عقد العمل المكتوب.

10. وبناءً على ذلك، فإن السؤال الحاسم هو ما إذا كانت الاستقطاعات التي أجرتها المدعى عليها من راتب المدعية مصرحاً بها بموجب العقد. ونظرًا إلى أن العقد المكتوب يتضمن عرضًا مكونًا من ثلاث صفحات، فإن شروطه الصريحة بطبيعتها متفرقة إلى حد ما. ومن الواضح أنها لا تتضمن أي إشارة إلى الاستقطاعات من الراتب. ولكن هذه ليست نهاية المطاف. فقد أثبتت التجربة أن العقود من هذا النوع غالبًا ما تحتوي على شروط مدمجة بالإشارة إلى مستندات أخرى. وفي هذا الصدد، نعلم أن المدعى عليها استندت إلى دليل الموظف في مذكرة دفاعها.

11. إلا أن المدعية أنكرت في جوابها أنها اطلعت على هذا الدليل قبل تقديمه بوصفه مرفقًا لمذكرة الدفاع. وفي الواقع، قالت إنها طلبت الحصول على الدليل، ولكن لم تحصل عليه أبدًا. ويتضح بعد ذلك من شهادة السيدة/ غويل أنه نظرًا إلى أن المدعى عليها كانت حديثة العهد في مركز قطر للمال فإن الدليل المرفق يخص الموظفين خارج مركز قطر للمال، وأنه حتى الآن، كما شهدت السيدة/ غويل، "لم تتمكن من وضع اللمسات الأخيرة على الدليل" في ما يتعلق بالموظفين في مركز قطر للمال. وباختصار، كانت المدعية محقة في قولها إنه لم يكن هناك دليل، وبالتالي لم تكن هناك سياسة مكتوبة يمكن اعتبارها مدرجة بالإشارة في عقدها. وما استندت إليه السيدة/ غويل في أدلتها عوضًا عن ذلك هو أن المدعية كانت "على علم تام بسياسات المدعى عليها وممارساتها". وتنكر المدعية أنها أبلغت بذلك. ولكن حتى لو كان الأمر كذلك، فمن الواضح بالنسبة لي أن مثل هذه المعلومات لن تكون مؤهلة للإدراج بالإشارة في عقد مكتوب من حيث إن الإشارة نفسها يجب أن تكون مكتوبة. وبناءً على ذلك، أرى أن الاستقطاعات المخصوصة من راتب المدعية كانت غير مصرح بها، وبناءً على ذلك، يحق لها الحصول على هذه المبالغ.

النفقات الطبية

12. كما يتبين من الفقرة [3](2)(ث)، فإن المطالبة تحت هذا البند هي بمبلغ 550 ريالاً قطريًا. وتقوم المطالبة بصفة أساسية على فرضية أنه بموجب المادة 48 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال، كانت المدعى عليها ملزمة بتوفير تأمين طبي للمدعية، ولأنها لم تفعل ذلك، لم تتمكن من استرداد النفقات الطبية التي تكبدتها من شركة التأمين. ولم تنكر المدعى عليها أن المدعية تكبدت هذه النفقات. كما أنها لا تنكر أنها لم توفر للمدعية تأمينًا طبيًا. وكان ردها على المطالبة هو أنه، وفقًا لدليل الموظف، لا يحق لها استرداد هذه النفقات إلا بعد تقديم دليل خطي على تكبدها.

13. ولكنني لا أعتقد أنه يمكن دعم هذه الإجابة. أولاً، هذه الدعوى تشوبها العيوب ذاتها التي تشوب دعوى الاستقطاعات من حيث إن دليل الموظف التي عولت عليه المدعى عليها لا يشكل جزءًا من العقد. وثانيًا، لا أعتقد أنه يمكن أن يكون ردًا على إخفاق المدعى عليها الواضح في الامتثال للمادة 48 من لائحة التوظيف في مركز قطر للمال. وبملي المنطق أنه لو امتثلت المدعى عليها للالتزام القانوني، لكان بإمكان المدعية أن ترفع دعوى مباشرة ضد شركة التأمين وما كان لينشأ الشرط الذي تفرضه عليها سياسة المدعى عليها. وبناءً على ذلك، أرى أنه يجب تأييد المطالبة بالنفقات الطبية.

سداد تكاليف المواصلات

14. تطالب المُدّعية تحت هذا البند بمبلغ 10,000 ريال قطري. وكان جواب المُدّعى عليها على المطالبة أنها غير مدعومة بفواتير. وأعتقد أن الدفاع هذه المرة يستند إلى أرضية أكثر صلابة من حيث إنه لا يعتمد فقط على أي سياسة واردة في الدليل، بل أيضاً على الشروط الصريحة للعقد نفسه. وفي هذا الصدد، ينص البند 3هـ من العقد على ما يلي:

الأجر: بخلاف الأجر، يحق لك الحصول على بدل مواصلات مقابل النفقات المتكبدة في الأعمال الرسمية عند تقديم الفواتير الفعلية وغيرها من المستندات الداعمة.

15. وجاء في رد المُدّعية على هذا الدفع أنه على حد علم المُدّعى عليها أنها استخدمت شركة أوبر التي لم تقدم لها فواتير أو إيصالات مكتوبة. وفي الوقت نفسه، شهدت بأنها أبلغت بعد فترة وجيزة من بدء عملها بأنها لن يتم تعويضها عن نفقات أوبر. ومع ذلك واصلت القيام بالأمر على الرغم من ذلك. وفي ظل هذه الظروف، أرى أن المطالبة ببديل تكاليف المواصلات لا يمكن أن تتجح.

التعويض عن التأخير في بدء العمل

16. كما يتبين من الفقرة [3](ii)(خ)، فإن المطالبة تحت هذا البند هي بمبلغ 22,000 ريال قطري، وهو يمثل راتب المُدّعية عن 14 يوماً في الفترة من 12 إلى 29 فبراير 2024. ومن الناحية الحسابية، ليس من السهل فهم كيف يمكن أن يكون نصف مبلغ 33,000 ريال قطري هو 22,000 ريال قطري، ولكن ليكن الأمر كذلك. وحيث إن الأساس الوقائي لهذا الادعاء يعتمد على ادعاءات المُدّعية بأنها طُلب منها في البداية الانضمام إلى المُدّعى عليها "قبل التاريخ المتفق عليه" ولكن "بعد تأكيد تاريخ البدء المبكر، تأخر انضمام المُدّعية في وقت لاحق، مما ترك المُدّعية بدون دخل لمدة 14 يوماً".

17. وحسبما أشارت المُدّعية عليها في ردها، فإن الاتفاق الذي استندت إليه المُدّعية يتعارض بشكل مباشر مع النص الصريح للعقد الذي ينص على أن تاريخ بدء توظيفها سيكون 29 فبراير 2024. وعلاوة على ذلك، أعتقد أنه يكاد يكون من البديهي أن الادعاءات المبهمة التي استندت إليها المُدّعية كأساس وقائي لهذه المطالبة غير كافية لإثبات وجود اتفاق بين الطرفين على أن تتقاضى أجراً من تاريخ سابق للتاريخ المتفق عليه صراحة. ويترتب على ذلك أن هذه المطالبة مآلها الفشل من وجهة نظري.

الأضرار المعنوية

18. تتعلق المطالبة تحت هذا البند بمبلغ 99,000 ريال قطري وهو ما يعادل، كما تقول المُدّعية، راتب ثلاثة أشهر. ومن الصعب فهم سبب احتساب مبلغ هذه المطالبة بهذه الطريقة، حيث يبدو أنه لا توجد علاقة منطقية بين

الأضرار المعنوية، من ناحية، وأي فترة من راتبها الشهري، من ناحية أخرى. ولكن هذا لا ينتقص من السؤال الحقيقي حول ما إذا كان هناك ما يبرر منح تعويض عن الأضرار العاطفية أو المعنوية في هذه القضية.

19. وتأييداً لادعائها بعدم وجود ما يبرر مثل هذا الحكم، استندت المدعى عليها إلى جهات قضائية مختلفة، بما في ذلك المحكمة العليا في تكساس ومحاكم إنجلترا وويلز والمحكمة العليا في المملكة المتحدة. ولكن، كما سبق التحذير في أحكام سابقة لهذه المحكمة، فإن النقل المباشر للمبادئ المقررة في ولايات قضائية أخرى إلى قانون مركز قطر للمال يجب أن يتم بحذر. وهذا هو الحال خاصة بالنظر إلى أن الأنظمة القانونية في مختلف البلدان تتخذ نهجاً مختلفاً على نطاق واسع فيما يتصل بالمطالبات بالتعويضات العامة الناجمة عن خرق العقد.

20. لحسن الحظ، قالت دائرة الاستئناف في هذه المحكمة كلمتها. وهذا ما فعلته في قضية خديجة المرهون ضد شركة مجموعة أوريدو 5 (A) QIC [2023] (الفقرتان 62 و 63) حيث قضت المحكمة بما يلي:

62. نتفق على أنه توجد حالات يجب فيها منح تعويض عن الأضرار المعنوية التي تلحق بمشاعر المدعى والتي تتجاوز الخسارة التعويضية. وفي هذه المحكمة، ستنشأ المسألة في المقام الأول في الحالات الناشئة عن خرق العقد، حيث يتعلق أكبر عدد من النزاعات بالمطالبات التعاقدية. ونتفق على أنه يمكن منح تعويض عن الأضرار المعنوية التي تلحق بمشاعر المدعي في مثل هذه الحالات. ومع ذلك، بالنظر إلى تجربة ولايات قضائية أخرى وفي ظل غياب المبادئ المنصوص عليها في القانون أو اللوائح، سيكون من الضروري للمحكمة وفقاً للفقرتين 8 و 9 من الملحق 6 من قانون مركز قطر للمال (رقم 7 لعام 2005) والمادة 11 من القواعد التنظيمية والإجرائية للمحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال تحديد المبادئ المعمول بها على أساس كل حالة على حدة. ونرى أن ذلك يجب أن يتم من خلال مراعاة الأوضاع في قطر ومكانة مركز قطر للمال والهيئات الأخرى في قطر بصفتها أسواقاً دولية مهمة تضع المعايير من خلال السعي إلى تفعيل المعايير الدولية، كما أوضحت هذه المحكمة في الفقرات 28-30 من حكمها الصادر في قضية شركة برايم للحلول المالية ذ.م.م (المعروفة سابقاً باسم شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م) ضد مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال.

63. وحسب رأينا، عند اتخاذ قرار بما إذا كان يجب أن يكون مبلغ التعويض عن الضرر المعنوي الممنوح متناسباً، فيجب مراعاة نوع العقد موضوع النزاع وسلوك المدعى عليها. وفي ضوء عقد التوظيف، تتطلب المعايير التي تنص عليها لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 ومكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال من أصحاب العمل أن يعاملوا الموظفين وفقاً لاتفاقية التوظيف واللوائح المعمول بها عند ظهور مشكلة تتعلق بالفصل، كما توضح سياسة الموارد البشرية لمجموعة أوريدو؛ من حيث المبدأ، بالتالي؛ يمكن منح تعويض عن الأضرار المعنوية في ما يتعلق بعقد التوظيف. ومع ذلك، نظراً إلى أنه ليس كل خرق لعقد توظيف عند فصل موظف يؤدي إلى إلحاق الضرر بمشاعر الموظف، ما ينبغي التعويض عنه عن طريق منح تعويض عن الأضرار المعنوية، فيجب أن يكون هناك شيء في سلوك المدعى عليها وفي درجة الضرر الذي لحق بالمدعية والذي يستوجب منح هذا التعويض. وفي القضية الراهنة، لا نعتبر أن طبيعة سلوك مجموعة أوريدو كان ينبغي التعويض عنه من خلال منح تعويض عن الضرر المعنوي. وكما وجدنا، فقد تصرفنا بشكل مخالف لاتفاقية التوظيف من خلال عدم اتباع الإجراء الذي حددته ولم تحتفظ بأي سجل، ولكنها حاولت التواصل مع المدعية التي لم تقم بالرد على النحو الذي تطلبه منها عقد توظيفها. ولذلك؛ لا نرى أن الظروف استوجبت منح تعويضات عن الأضرار المعنوية التي لحقت بمشاعر الموظفة.

21. وقد أدت الادعاءات الوقائية التي قدمتها المدعية تأييداً لهذه المطالبة إلى إجراء تحقيقات مفصلة لم تكن لتتم لولا ذلك. ولكنني أرى في ما يتعلق بنتيجة هذه الدعوى أنه من غير الضروري سرد هذه التحقيقات بكل تفاصيلها

المطولة. وبالتالي سنتناول ذلك بإيجاز شديد فقط. وتتمثل إحدى شكاوى المُدّعية ضد سلوك المُدّعي عليها الذي يُزعم أنه تسبب لها في توتر شديد، في أن راتبها الشهري كان يُدفع لها متأخرًا باستمرار. ويتضح من الأدلة الدامغة التي قدمتها المُدّعية عليها أنها كانت تتقاضى راتبها خلال فترة عملها بين اليوم السابع والعاشر من كل شهر. وترى المُدّعية أن هذا يتعارض مع المادة 26 التي تنص على وجوب دفع راتب الموظف "شهريًا على الأقل". لكن من الواضح أن الشكوى ناشئة عن تفسير خاطئ للمادة 26، وهو أن الراتب يجب أن يكون خلال الشهر المستحق فيه. وهذا ليس ما تنص عليه المادة. وبناءً على التفسير الصحيح للمادة، فقد تصرفت المُدّعية عليها وفقًا لأحكامها، وبالتالي فإن اعتراض المُدّعية خاطئ. كما أن شكاوها من أنها لم تحصل على عقد مكتوب امتثالاً للمادة 17 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال ليست في محلها أيضًا، حيث إن العرض المكتوب الذي قدمته المُدّعية عليها والذي قبلته المُدّعية خطيًا يتوافق مع أحكام المادة 17.

22. أما شكاوها من أنها فصلت انتقامًا منها بسبب شكاوها ضد المُدّعي عليها، فهي ببساطة ليس لها ما يؤيدها من الأدلة. كما أن شكوى المُدّعية من أن السيدة/ غويل دفعتها إلى الاستقالة من خلال تهديدها بإنهاء خدماتها ليست مدعومة بالأدلة. ووفقًا لشهادة السيدة/ غويل، لم يكن هناك أي سبب يدعوها للقيام بذلك حيث إنها كانت تعلم أنه يمكن إنهاء خدمات المُدّعية بعد إشعارها بشهر واحد وهو ما فعلته السيدة/ غويل بالضبط.

23. وبما أن إنهاء توظيف المُدّعية تم بموجب إشعار وفقًا لشروط عقدها، على النحو المنصوص عليه في المادة 23، وليس كمسألة تأديبية بموجب المادة 24 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال، فإن أسباب فصلها من العمل ليست ذات صلة بالموضوع. ولكن بالقدر الذي قد يكون له صلة غير مباشرة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار المعنوية، فإنني مقتنع بشهادة شهود المُدّعي عليها بأنها فصلت بسبب سوء أدائها الذي تلقت بسببه تحذيرات رسمية مكتوبة في أكثر من مناسبة. وفي كل الأحوال، لا أجد في هذه القضية ما يفي بالشرط الوارد في قضية خديجة المرهون وهو "يجب أن يكون هناك شيء ما في سلوك المُدّعي عليها وفي درجة الضرر الذي لحق بالمُدّعية يستحق مثل هذا التعويض". وهذا ما يترتب عليه عدم إمكانية تأييد هذا الادعاء من وجهة نظري.

التكاليف

24. أما بالنسبة إلى تكاليف هذه الإجراءات، فإن أول ما يهمني هو أنه على الرغم من أن المُدّعية حققت بعض النجاح، لا أعتقد أنه يمكن القول إنها نجحت إلى حد كبير في الحصول على ما طالبت به. وفي السياق العادي، فإنني أوجه بعدم إصدار أمر بشأن التكاليف بحيث يتعين على كل طرف أن يدفع تكاليفه الخاصة. ولكن في هذه الحالة، أعتقد أن المُدّعية تصرفت في هذه القضية بطريقة تستحق اللوم من هذه المحكمة. عندما حاولت السيدة/ غويل تسوية المبالغ المستحقة لها، كان رد فعل المُدّعية الفوري هو التهديد بإجراءات المحكمة التي نفذتها في اليوم التالي مباشرة. ويجب العمل بقوة على ردع لجوء الموظف إلى تكتيكات ترهيبية من هذا النوع من خلال التذرع بما وُصف بأنه طغيان التقاضي. ولهذه الأسباب، أقترح أن يصدر أمر بأن تدفع المُدّعية 50% من التكاليف المعقولة التي تكبدتها المُدّعية عليها، على أن يحدد رئيس قلم المحكمة مقدار هذه التكاليف في حال عدم الاتفاق عليها بين الطرفين.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضي فريتز براند

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

ترافعت المدّعية بالأصالة عن نفسها.

مثّل المدّعى عليها السيد/ راهول كومار والسيدة/ تريسا ماريّا من شركة إنترناشيونال لو تشامبرز ذ.م.م، (الدوحة، قطر).