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) 9

المحكمة المدنية والتجارية

لدى مركز قطر للمال

الدائرة الابتدائية

التاريخ: 17 فبراير 2025

القضية رقم: CTFIC0047/2024

ضياء الرحمن

مقدّم الطلب

ضد

شركة فورفيس مزارز ذ.م.م

المدعى عليها

الحُكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

القاضية الدكتورة منى المرزوقي

الأمر القضائي

1. رفض الطعن الذي تقدّمت به المدعي عليها ضدّ الاختصاص القضائي لهذه المحكمة.

2. القضاء بتعارض الحكم الوارد في عقد العمل المُبرم بين الطرفين والذي ينص على أنّ "*أحكام هذا العقد تخضع للقانون القطري رقم 14 لسنة 2004*" مع الفقرة 4 من المادة 2 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال (كما كانت سارية المفعول في ذلك الوقت)، وهو باطل وغير قابل للإنفاذ.

3. رفض الدعوى المقابلة التي أقامتها المدعي عليها بشأن التعويضات مقابل الأضرار.

4. توجيه المدعي عليها بدفع التكاليف المعقولة التي تكبّدها مقدّم الطلب في هذه الإجراءات، على أن يُقيّمها رئيس قلم المحكمة ما لم يتم الاتفاق عليها بين الطرفين.

الحُكم

مقدمة

1. مقدّم الطلب، السيد/ ضياء الرحمن، هو باكستاني الجنسية ومقيم في دولة قطر. والمدعي عليها، شركة فورفيس مزارز ذ.م.م، هي كيان دولي مسجّل ومرخّص لتقديم خدمات التدقيق والمحاسبة والضرائب والاستشارات في مركز قطر للمال. ومن المتفق عليه أن مقدّم الطلب بدأ العمل لدى المدعي عليها كمدقّق اعتبارًا من 5 فبراير 2020، وأنّه قدّم استقالته بشكل رسمي من هذا المنصب في 8 مايو 2022، على أن يسري مفعول هذه الاستقالة اعتبارًا من 31 يوليو 2022.

2. بدأت الإجراءات القانونية بين الطرفين في 5 أبريل 2023، عندما قدّمت المدعي عليها شكوى ضدّ مقدّم الطلب أمام إدارة علاقات العمل في دولة قطر، طالبت فيها، من بين أمور أخرى، بدفع مبلغ قدره 700,000 ريال قطري كتعويض عن الخسائر التي تزعم أنّها تكبّدتها بسبب انتهاك مقدّم الطلب لبند عدم المنافسة الوارد في عقد العمل المُبرم بين الطرفين. وعقب فشل تسوية النزاع الناشئ بين الطرفين، أُحيلت القضية إلى لجنة فض المنازعات العمالية (" **اللجنة** ") وذلك وفقًا للمادة 115 من قانون العمل (القانون رقم 14 لسنة 2004) في دولة قطر.

3. نظرًا إلى أنّ النزاع قائم بين شخص أجنبي وكيان قانوني مسجّل في مركز قطر للمال، فإنّ أي نزاع تعاقدي بينهما بشأن انتهاك بند عدم المنافسة أو عدمه يندرج عادة ضمن اختصاص هذه المحكمة. وكانت المسألة المطروحة أمامنا في هذا الطلب تتعلق في الأصل بما إذا كان من الممكن استبعاد الاختصاص القضائي لهذه المحكمة، وما إذا كان قد تم استبعاده، بموجب شرط وارد في العقد. مع ذلك، قبل انعقاد جلسة الاستماع بشأن القضية أمام هذه المحكمة، خلصت اللجنة إلى أن البند التعاقدي المعني هو بند اختيار القانون وليس بند اختيار الاختصاص القضائي، وأن الاختصاص بالفصل في النزاع يقع على عاتق هذه المحكمة. وبالتالي، أصبحت المسائل المطروحة أمام هذه المحكمة تتعلق بما إذا كان من الممكن تطبيق بند اختيار القانون المعني أمام هذه المحكمة، وبالنتيجة المترتبة على ذلك إذا كان ذلك ممكنًا.

الشروط التعاقدية ذات الصلة

4. تشمل الأحكام الواردة في عقد العمل، والتي تبيّن أنها محورية في هذا النزاع، أولاً الأحكام الواردة في البند 6 الخاص بعدم المنافسة والذي ينص على ما يلي:

سادسًا:

أ) تعهد بعدم المنافسة

لا ينخرط الطرف الثاني، بشكل مباشر أو غير مباشر، في أي نشاط تجاري يتنافس مع الطرف الأول، وذلك لمدة سنتين بعد إنهاء العقد مع الطرف الأول. يسري هذا العهد داخل دولة قطر.

يوافق الطرف الثاني على أنه لن يزاول، لأي سبب كان، سواء بصفة شخصية أو كموظف أو مستشار أو وكيل لأي كيان أو صاحب عمل آخر، أي نشاط تجاري يتنافس مع الطرف الأول داخل دولة قطر، وذلك لمدة سنتين بعد إنهاء عمله.

ب) عدم استقطاب العملاء

يوافق الطرف الثاني على أنه لن يسعى، لأي سبب كان، سواء بصفة شخصية أو كموظف أو مستشار أو وكيل لأي كيان أو صاحب عمل آخر، إلى استقطاب أي عمل من الطبيعة نفسها لأي عميل أو زبون للطرف الأول كان للطرف الثاني أي اتصال أو تعامل معه أثناء عمله لدى الطرف الأول أو تنفيذه، وذلك لمدة سنتين بعد إنهاء عمله.

ج) عدم استقطاب الموظفين

لن يمتلك الطرف الثاني الحق في العمل كموظف أو مستشار لأي من عملاء الطرف الأول، وذلك لمدة سنتين بعد إنهاء عمله لدى الطرف الأول.

يوافق الطرف الثاني على أنه لن يسعى، لأي سبب كان، سواء بصفة شخصية أو كموظف أو مستشار أو وكيل لأي كيان أو صاحب عمل آخر، إلى استقطاب أي موظف من موظفي الطرف الأول كان للطرف الثاني تعامل معه أثناء عمله لدى الطرف الأول أو إشراكهم أو توظيفهم، وذلك لمدة سنتين بعد إنهاء عمله.

5. وثانيًا، الأحكام الواردة في الفقرة (د) من البند 7 تحت عنوان "الأحكام العامة"، والتي تنص في الجزء المعني على ما يلي:

تخضع أحكام اتفاقية العقد هذه لقانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004... وتُشكّل، على هذا النحو، الأساس الذي يتم اللجوء إليه في حال نشوء نزاع بين الطرفين...

دفوع الطرفين

6. تمثّل أحد الدفاعات التي تقدّم بها مقدّم الطلب أمام اللجنة في أنه، بما أن المسألة تقع ضمن الاختصاص القضائي لهذه المحكمة بموجب لوائح التوظيف في مركز قطر للمال ، فإن اللجنة لا تمتلك الاختصاص القضائي للبت في النزاع.

7. استند ردّ المدعي عليها على الطعن في الاختصاص القضائي بشكل أساسي على الشرط الوارد في البند 3 ج/3 من المادة 8 من قانون مركز قطر للمال (قانون رقم 7 لسنة 2005) كما ورد في المادة 9.1.3 من لوائح المحكمة

وقواعدها الإجرائية (" **القواعد**")، والتي تمنح هذه المحكمة الاختصاص القضائي في "*المنازعات المدنية والتجارية التي تنشأ بين الكيانات المُؤسَّسة في مركز قطر للمال والمقاولين معها وموظفيها، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك* ".

8. استندت المدعي عليها إلى الفقرة (د) من البند 7 من الأحكام العامة في عقد العمل، باعتباره الأساس لاعتمادها على الشرط القائم على الافتراض العادي للاختصاص القضائي لهذه المحكمة، والذي يظهر من الجزء المميّز في الاقتباس اعلاه.

9. بينما كانت القضية لا تزال قيد النظر أمام اللجنة، قدّم مقدّم الطلب طلبًا أمام هذه المحكمة لإصدار حكم تقريري بأن الفقرة (د) من البند 7 من عقد العمل باطلة لكونها تتعارض مع أحكام الفقرة 4 من المادة 2 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال ، والتي تنص على ما يلي:

*(4) مع مراعاة الفقرة أ من المادة 25، [*التي لا تنطبق في هذه الحالة*]، لا تنطبق أي قوانين، أو قواعد، أو لوائح للدولة تتعلق بالتوظيف على الموظفين الذين يخضع توظيفهم لهذه اللوائح.*

10. طعنت المدعي عليها، من جهتها، بالاختصاص القضائي لهذه المحكمة على أساسين: أولاً، أن النزاع كان قيد النظر في محكمة اللجنة، وثانيًا، أن الطرفين قد اختارا الخروج عن الاختصاص القضائي للمحكمة على النحو المنصوص عليه في الشرط الوارد ضمن المادة 9.1.3 من القواعد وفقًا للفقرة (د) من البند 7 من عقد العمل.

11. كما تبين، تمت إحالة القضية أمام هذه المحكمة إلى جلسة استماع. مع ذلك، وقبل التاريخ المحدد للجلسة، أصدرت اللجنة حكمًا يقضي بقبول طعن مقدّم الطلب، بالاستناد أساسًا إلى أن الفقرة (د) من البند 7 من الأحكام العامة في عقد العمل تُعتبر بندًا لاختيار القانون، ولا يمكن تفسيرها على أنها اتفاق للخروج عن الاختصاص القضائي الممنوح لهذه المحكمة كما هو منصوص عليه في المادة 9.1.3 من القواعد.

12. في أعقاب هذا الحكم، قامت المدعي عليها بتعديل ردها ودعواها المقابلة. وتمثّلَ جوهر التعديلات بشكل رئيسي في نقل دعواها للحصول على تعويض بمبلغ قدره 700,000 ريال قطري مقابل الأضرار التي يُزعم أنّها ناتجة عن انتهاك مقدّم الطلب لأحكام عدم المنافسة الواردة في البند 6 من عقد العمل، على ان تبت هذه المحكمة في هذه المسألة.

13. بعد أن قدّم مقدّم الطلب ردّه على الرد والدعوى المقابلة المعدلين، اتفق الطرفان على أن يتم البت في المسألة بناء على الوثائق المقدّمة أمامنا من دون الحاجة إلى الاستماع إلى أي دليل أو حجة.

المناقشة

14. تنتج المسألة الأولى التي يجب النظر فيها في طعن مقدّم الطلب بأن بند اختيار القانون، أي الفقرة (د) من البند 7 من قانون العمل، باطلة لكونها تتعارض مع الفقرة 2 من المادة 4 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال.

15. تستند دفوع مقدّم الطلب بناء على الفقرة 4 من المادة 2 إلى التصريحات التالية لهذه المحكمة في الفقرتين 8 و9 في قضية *شديد وشركاه قطر ضد سعيد بو عياش* 2 (F) QIC [2014]:

8. من الواضح أن المقصود من لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال لا يقتصر فحسب على أنها تنطبق على توظيف الأشخاص من جانب الهيئات التابعة لمركز قطر للمال، مثلما هو الحال مع المدعية، ولكن أن يمتد هذا المقصود بحيث يستثني القانون المغاير لقانون مركز قطر للمال. وتنص المادة 2(5) من اللوائح على أنه: "لا يجوز إعمال أي قوانين أو قواعد أو لوائح تخص الدولة في شأن التوظيف على الموظفين الذين تُحكم حالات توظيفهم بتلك اللوائح. "

9... ومن المفيد في ذلك الصدد اعتبار الوضع القانوني في الوقت الذي كانت المدعية تعد فيه العرض المذكور. والحاصل أن مزاولة نشاط المدعية يحكمه قانون مركز قطر للمال ولوائحه. وعلى ذلك، وبحسب ما نرتئيه، لم يكن بوسع المدعية تضمين شرط بالعرض بأن يكون القانون المعمول به هو قانون العمل القطري. وقد جاء ذلك في الحقيقة مناقضاً للشروط الإلزامية التي تنص عليها لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال، وبخاصة المادة 2.(5) وعلى ذلك، كان توظيف المدعى عليه من جانب المدعية، بحسب ما نرتئيه، محكوماً على سبيل الحصر بلوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال..

16. مؤخرًا، تم تأكيد الآراء التي تم التعبير عنها من قبل دائرة الاستئناف لدى هذه المحكمة في قضية *وقار زمان ضد ماينهارت بي آي إم ستوديوز ذ.م.م* 12 (A) QIC [2024] عندما قالت ما يلي:

20. على أي حال، تنطبق لوائح التوظيف في مركز قطر للمال لعام 2020 بموجب المادة 2 على جميع موظفي كيانات مركز قطر للمال؛ كما تنص المادة أيضًا صراحةً (باستثناء فئات معيّنة تتعلق بالتقاعد والمعاشات التقاعدية المُشار إليها في الفقرة أ من المادة 25) على أنه "لا تنطبق أي قوانين، أو قواعد، أو لوائح للدولة تتعلق بالتوظيف على الموظفين الذين يخضع توظيفهم لهذه اللوائح".

21. بموجب الأحكام الصريحة لقانون مركز قطر للمال (القانون رقم 7 لسنة 2005)، ولا سيما المادة 9 (سلطة وضع اللوائح)، والملحق رقم 2 (اللوائح)، والمادة 18 (التداخل مع القوانين الأخرى)، تنطبق اللوائح الصادرة لمركز قطر للمال على الذين يعملون لدى كيانات مركز قطر للمال، وتصبح القوانين الوطنية القطرية المقابلة غير قابلة للتطبيق (التشديد مُضاف عمدًا). وبالتالي، فإن الادعاء الذي قدمته شركة ماينهارت بأن أحكام قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004)، ولا سيما فترة التقادم المنصوص عليها في المادة 10، خاطئ. فالحجة القائلة بأن لوائح مركز قطر للمال لا يمكنها تعديل قانون العمل، استنادًا إلى التسلسل الهرمي للقوانين، كانت خاطئة بشكل واضح. ويرجع ذلك إلى أن أثر أحكام قانون مركز قطر للمال المنصوص عليها أعلاه يتمثل في النص صراحةً على تطبيق لوائح التوظيف في مركز قطر للمال 2020 بدلاً من قانون العمل، وبالتالي يتم احترام التسلسل الهرمي للقوانين.

17. تماشيًا مع هذه المراجع القانونية، نرى أن الفقرة (د) من البند 7من عقد العمل تتعارض بشكل مباشر مع الفقرة 4 من المادة 2 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال . ويترتب على ذلك، في رأينا، أنّه يحق لمقدّم الطلب الحصول على الحكم التقريري الذي يسعى إليه بهذا الشأن.

18. يوصلنا هذا إلى المسألة الثانية المطروحة أمامنا، وهي موضوع استحقاق المدعي عليها للتعويضات مقابل الأضرار بموجب دعواها المقابلة. وتستند هذه الدعوى إلى انتهاك مقدّم الطلب المزعوم لأحكام عدم المنافسة

الواردة في البند 6 من عقد العمل. وتخضع قابلية إنفاذ هذه الادعاءات لأحكام المادة 20 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال والتي تنص على ما يلي:

> *أي حكم يرد بأي عقد عمل مبرم مع الموظف ينص على أنه لا يجوز للموظف أن يعمل بأي مشروعات مماثلة أو لصالح أي شركة تنافس صاحب العمل يجب أن يكون معقولاً ويجب ألا يمثل قيدًا غير معقول على الأعمال ويجب أن يكون مناسبًا لظروف عمل الموظف لدى صاحب العمل.*

19. بالاستناد إلى هذه الأحكام، فإنّ ردّ مقدّم الطلب على الدعوى يتمثّل بشكل عام في أنّه (i) لم يتصرف بما يخالف أحكام البند و(ii) في حال تم اعتبار أنّه خالفها، فإن هذه الأحكام غير معقولة وبالتالي فهي باطلة وغير قابلة للإنفاذ بموجب المادة 20 من لوائح التوظيف في مركز قطر للمال. على أي حال، ينكر مقدّم الطلب أنّ سلوكه تسبب في تكبّد المدعي عليها لأي خسائر.

20. في ما يتعلق بالأساس الواقعي لهذه الادعاءات، فإن عبء الإثبات يقع بوضوح على المدعي عليها لإثبات الوقائع التي تستند إليها دعواها. ونظرًا إلى أن الطرفين قد اتفقا على أن يتم البت في المسألة بناء على المستندات المقدمة أمامنا، فإنه يترتّب على عبء الإثبات الواقع على المدعي عليها أنّه، طالما كانت روايتها للوقائع محل نزاع، فيجب تفضيل رواية مقدّم الطلب، ما لم تكن ضعيفة إلى حد يستدعي رفضها من دون تردد.

21. باتباع هذا النهج، يمكن تلخيص الخلفية الواقعية ذات الصلة على النحو التالي:

i. تنطلق شكوى المدعي عليها من أنّ مقدّم الطلب، رغم أن استقالته لم تصبح سارية المفعول إلا في 31 يوليو 2022، قام بتأسيس شركته الخاصة وتسجيلها، وهي شركة وايت سبيس للاستشارات والخدمات في مجال الأعمال ذ.م.م (**"وايت سبيس"**) في مايو 2022، وذلك بعد فترة وجيزة من تقديمه إشعار الاستقالة. كما تدّعي المدعي عليها أن وايت سبيس قد تمّ تسجيلها تحديدًا لتقديم النوع نفسه من الخدمات الاستشارية التي تقدّمها المدعي عليها.

ii. يرد مقدّم الطلب أولاً على الشكوى بأنه على الرغم من تسجيل شركة وايت سبيس في مايو 2022، إلا أنها ظلت غير نشطة حتى 1 سبتمبر 2022. ثانيًا، ينكر مقدّم الطلب أن شركة وايت سبيس تُنافس المدعي عليها، حيث إنّها غير مخوّلة لتقديم خدمات الاستشارات المتعلقة بالتدقيق، والتي تمثّل النشاط الرئيسي للمدعي عليها. ثالثًا، يشير مقدّم الطلب إلى أن المدعي عليها قد أصدرت شهادة عدم ممانعة لنقل كفالته إلى شركة وايت سبيس في 22 أغسطس 2022. ويؤكد مقدّم الطلب أنّه في ذلك الوقت، كانت المدعي عليها على علم تام بطبيعة النشاط الذي تم تسجيل شركة وايت سبيس وترخيصها لممارسته في مركز قطر للمال.

iii. في ضوء شهادة عدم الممانعة، تقر المدعي عليها، كما هو متوقع، في الفقرة 40 من دعواها المقابلة المعدّلة بما يلي:

... من الضروري توضيح أن الموقف الذي اتخذته المدّعى عليها ليس أن مجرد تأسيس شركة المدّعي يشكّل بحد ذاته انتهاكًا لبند عدم المنافسة. بدلاً من ذلك، فقد انتهك المدّعي بند عدم المنافسة أيضًا من خلال استقطاب عميل المدّعى عليها، وهو شركة الميرة للمواد الاستهلاكية ش.م.ع.ق.

iv. في ضوء هذا الإقرار، نرى أنه لا داعي للبت في ما إذا كانت شركة وايت سبيس تُعد منافسًا للمدعي عليها، أو في ما إذا كان توظيف مقدّم الطلب في تلك الشركة سيُشكل انتهاكًا للمادة 6 من عقد العمل، لولا وجود شهادة عدم الممانعة. باختصار، لا تتعلق شكوى المدعي عليها بتوظيف مقدّم الطلب في شركة وايت سبيس، كما أنّها لا تدّعي تكبّد أي خسائر بسبب هذا التوظيف.

v. في ما يتعلق بشركة الميرة للمواد الاستهلاكية ش.م.ع.ق (**"الميرة"**)، أوضح مقدّم الطلب أن تعاقده مع تلك الشركة في 23 مارس 2023 جاء نتيجة مناقصة مفتوحة تقدّمت لها شركة وايت سبيس كمقدّم خدمة، إلى جانب جهات أخرى، بما في ذلك المدعي عليها. وأوضح أيضًا أن الميرة لم تكن أبدًا عميلاً لقسم التدقيق الخارجي لدى المدعي عليها حيث كان يعمل، وبالتالي لم يكن له أي تعامل مع الميرة أثناء عمله لدى المدعي عليها. وأضاف أنّه، في حال اعتُبر تعاقده مع الميرة انتهاكًا لبند عدم المنافسة، فإن هذا البند سيكون غير معقول.

vi. علاوة على ذلك، أوضح مقدّم الطلب أنّه وبعد فترة وجيزة من تعاقده مع الميرة، سمع أن المدعي عليها كانت تفكّر في اتخاذ إجراءات قانونية ضدّه. ولتجنب المواجهة، بحسب ما ذكر مقدّم الطلب، عرض أولاً إبرام عقد من الباطن لإسناد العمل إلى المدعي عليها بنسبة 100% من أتعابه. وعندما رفضت المدعي عليها هذا العرض، قام مقدّم الطلب بإنهاء العقد مع الميرة في 18 أبريل 2023.

22. نظرًا إلى إنهاء عقد الميرة، فمن الصعب تصور كيف يمكن لهذا العقد أن يكون قد تسبب في أي خسارة للمدعي عليها. ويبرز هذا صعوبة أكثر عمومية في قضية المدعي عليها، وهي الافتقار التام للأدلة التي تثبت أي خسارة تكبّدتها بسبب سلوك مقدّم الطلب، فضلاً عن تحديد مقدار تلك الخسارة. وفي ما يتعلق بهذا التعليق، ربما ينبغي الإشارة إلى أن الدعوى المقابلة التي أقامتها المدعي عليها ليست للحصول على أمر قضائي زجري أو حكم تقريري يتعلق بصحة بند عدم المنافسة وقابلية إنفاذه، بل إنّها مطالبة بالتعويضات مقابل الأضرار، التي لم تبدأ المدعي عليها حتى بإثباتها. وعليه، نرى أنه لا داعي للشروع في بحث ما إذا كان بند عدم المنافسة معقولاً.

23. على الرغم من أن المدعي عليها استندت أيضًا إلى ادعاءات تفيد أن مقدّم الطلب انتهك بند عدم المنافسة من خلال استقطاب بعض موظفيها السابقين، إلا أن مقدّم الطلب أنكر هذه الادعاءات. وبغياب أي دليل يدعم هذه الادعاءات، لا بدّ من قبول هذا الإنكار.

24. في ظل هذه الظروف، نرى أنه يجب رفض الدعوى المقابلة التي قدّمتها المدعي عليها للحصول على تعويض مقابل الأضرار. أما بالنسبة إلى تكاليف الإجراءات القضائية، فقد كان مقدّم الطلب ناجحًا بشكل واضح ولا نستطيع

أن نجد أيّ سببٍ يمنع المضي في مسألة التكاليف بعد هذه النتيجة. هذه هي أسباب الأمر القضائي الذي نقترح إصداره.

صدر عن المحكمة،

[توقيع]

القاضي فريتز براند

أُودِعت نسخة موقعة من هذا الحُكم لدى قلم المحكمة.

<u>التمثيل القانوني</u>

ترافع مقدّم الطلب بالأصالة عن نفسه.

مثّل المدعي عليها مكتب أحمد محمد نور المشيري للمحاماة (الدوحة، قطر).

DIGITALLY SIGNED AND VERIFIED
موقّع رقمياً ومعتمد