



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: 2 (RT) QIC [2026]

مركز قطر للمال
المحكمة التنظيمية

التاريخ: 6 سبتمبر 2026

رقم القضية: RTFIC0001/2026

شركة ديفايזرس للاستشارات ذ.م.م

المستأنفة

ضد

مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال

المستأنف ضده

و

ويد يوهان بيزويدنهوت

الطرف المعنى

الحكم



هيئة المحكمة:

القاضي السير ويليام بلير، رئيس المحكمة التنظيمية

القاضي الدكتورة منى المرزوقي

القاضي شون هاجان

الأمر القضائي

1. رفض الطعن المقدم من الشركة المستأنفة.

2. إلزام المستأنفة بتحمل مصاريف المستأنف ضده والطرف المعني، على أن تُحدّد هذه المصاريف بالاتفاق، وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق، يقررها رئيس قلم المحكمة.

الحكم

مقدمة

1. بتاريخ 5 يناير 2026، قدمت شركة ديفايترز للاستشارات ذ.م.م ("المستأنفة") إخطار استئناف على القرار الصادر عن مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال ("المكتب") المؤرخ 6 نوفمبر 2025 ("القرار")، وقد صدرَ القرار بشأن الشكوى التي قدمها السيد/ ويد يوهان بيزويدنهوت ("الطرف المعني" أو "الشاكى") في 20 مارس 2025 ("الشكوى")، ورغم أنه عند تقديم الشكوى كان الشاكى يعمل لدى المستأنفة، إلا أنه قدم استقالته بعد ذلك بوقت قصير، مدعيًا أنه تعرض للفصل التعسفي بسبب سوء سلوك المستأنفة، وكما سيتبين، فإن المسألة الجوهرية التي تناولها القرار والمذكرات اللاحقة المقدمة إلى المحكمة التنظيمية هي ما إذا كانت المستأنفة قد أخلت بشروط عقد الشاكى ولوائح التوظيف التابعة لمركز قطر للمال (بصيغتها المعدلة) ("لوائح التوظيف")، وفي حال ثبوت ذلك، ما إذا كان هذا السلوك يشكل فصلًا تعسفيًا وفقًا للمفهوم الوارد في لوائح التوظيف.

2. تتلخص أسباب الاستئناف الموضحة في الفقرة 7 من إخطار الاستئناف على النحو التالي:

i. السبب الأول: إن النتيجة التي خلص إليها المكتب بشأن الفصل التعسفي جاءت بناءً على فهم خاطئ، حيث إنه لم يستوفِ المعيار القانوني للفصل التعسفي المنصوص عليه في المادة 22 من لوائح التوظيف.

ii. السبب الثاني: لم تُنَحَّ لشهود المستأنفة الفرصة لتقديم أدلتهم فيما يتعلق بإنكار ادعاءات الشاكى بتعرضه للتمييز والترهيب والعزل والتنمر والمضايقة، وبشأن عمله في بيئة عمل عدائية ومُهينة وغير آمنة.

iii. السبب الثالث: تطعن المستأنفة في النتائج التي تفيد بـ (i) إخلالها بواجبها في توفير مكان عمل آمن من خلال تعريض الشاكى للتنمر والمضايقات والممارسات التمييزية والترهيب، (ii) وإخلالها بشرط أساسي في عقد عمل الشاكى، وذلك على أساس أنه لا يمكن التوصل إلى هذه النتائج بشكل معقول بالاستناد إلى



الأدلة المقدمة إلى المكتب (وهو ما يُعدّ في جوهره دفعًا بكون النتائج التي توصل إليها المكتب في هذا الشأن كانت مجافية للمنطق والواقع).

3. قدم المكتب مذكرة رد في 2 فبراير 2026، تلاه مذكرة تعقيب من المستأنفة مؤرخة في 16 فبراير 2026، وبناءً على دعوة رسمية من المحكمة التنظيمية، دعم المكتب مذكراته بدفوع إضافية في 6 أبريل 2026 للرد على الطعون في عدالة الإجراءات القانونية الواردة في مذكرة تعقيب المستأنفة بشأن التحقيق الذي استند إليه القرار، وقدم الطرف المعني مذكراته في 23 فبراير 2026، التي قدمت المستأنفة تعقيبًا عليها في 6 أبريل 2026.

4. قد قبل المكتب والطرف المعني بالفصل في الاستئناف كتابةً بناءً على المذكرات والمستندات المقدمة، إلا أن وجهة نظر المستأنفة كانت أنه طالما أن النزاع في هذه الدعوى نزاع على الوقائع، فإن إمكانية مناظرة الشهود في أثناء إدلائهم بإفاداتهم واستجوابهم أمر بالغ الأهمية، وقد أصدرت المحكمة التنظيمية توجيهاتها بعقد جلسة للفصل بالدعوى، وقبل انعقاد الجلسة، وعملاً بالتوجيهات الصادرة عن المحكمة التنظيمية، قدم كل من المستأنفة والمكتب والطرف المعني مذكرات موجزة، برفقة ملف مستندات المرافعة المتفق عليه للجلسة.

5. عُقِدَت جلسة الاستماع عن بُعد يومي 8 و9 يونيو 2026، ومثّل كل طرف محاميه. وتيقنت المحكمة التنظيمية من أن عقد الجلسة عن بُعد كان أمرًا مناسبًا في ظل هذه الظروف. وفي واقع الأمر، وكما هو مدون في الجدول الزمني المودع قبل الجلسة، لم تكن لدى المكتب نية لاستجواب الشهود. ولعل المثير للدهشة، بالنظر إلى طلب المستأنفة عقد جلسة لمناظرة الشهود في أثناء إدلائهم بإفاداتهم واستجوابهم، أن وجهة نظر المستأنفة كانت أيضًا عدم ضرورة الاستماع إلى إفادات شفوية مباشرة، وكان الشاكي، بصفته الطرف المعني، يرغب في استجواب بعض شهود المستأنفة بشأن شهاداتهم، غير أن المحكمة التنظيمية رأت أن كونه في موقف المؤيد للمذكرات المقدمة من المكتب، فإن ذلك لن يضيف أي أدلة جوهرية جديدة إلى ما هو مطروح أمامها بالفعل.

6. وكان من الصائب تمامًا عدم دفع أي طرف بأن عدم إجراء استجواب للشهود يعني بالضرورة قبول الأدلة الواردة في إفاداتهم. بيد أنه في ظل غياب أي إفادات شفوية مباشرة من الشهود، ومع مراعاة أن ادعاءات الأطراف تعرض مجموعتين متناقضتين تمامًا من الوقائع، فقد تمثل نهج المحكمة في التعامل مع الأدلة في الاعتماد بشكل كبير على المستندات المعاصرة للواقعة، والموجودة ضمن حافظة المستندات الإلكترونية المتفق عليه للجلسة، وما يمكن استخلاصه منها من استنتاجات. وتنوّه المحكمة مع ذلك إلى أن بعض الشهود الذين قدمتهم المستأنفة قد خضعوا لاستجواب المكتب كما هو معتاد في مثل هذه التحقيقات.

الوقائع والظروف الأساسية

7. المستأنفة هي شركة مؤسسة لدى مركز قطر للمال، ومرخص لها بتقديم الخدمات الاستشارية المهنية الخاصة بالتأثيرات.

8. التحق الشاكي بالعمل لدى المستأنفة في 1 سبتمبر 2024، بوظيفة مستشار هجرة بنظام الدوام الكامل، وتحدد الشروط التي تحكم وظيفته في خطاب عرض العمل المؤرخ 22 أغسطس 2024 وعقد العمل بوظيفة مستشار الموقع من الشاكي بتاريخ 1 سبتمبر 2024 ("العقد")، وتبيّن هاتان الوثيقتان بشيء من التفصيل المتطلبات الوظيفية



للمستأنفة فيما يتعلق بإجراء الاتصالات بالعملاء وما شابه ذلك، وتكرر هذه المتطلبات كثيرًا في الأدلة المقدمة إلى المحكمة، وتبدو في ظاهرها شاقة للغاية، وعلى أي حال، فمن الواضح أن الشاكي وجد العمل لدى المستأنفة صعبًا، وربما كان ذلك منذ البداية، وانتهى به المطاف إلى تقديم ادعاءات خطيرة تتعلق بأسلوب إدارة الشركة.

9. ومن ناحية أخرى، شددت المستأنفة باستمرار على أن طبيعة أعمالها تتطلب العمل في بيئة تنافسية، وترى أن الصعوبات التي واجهها الشاكي ناتجة عن تقصيره في أدائه لعمله بالشكل المحدد في وثائق العقد، وهو تقصير لا تُلام عليه المستأنفة.

10. وقد تبادل الطرفان كثيرًا من المراسلات عبر البريد الإلكتروني والاتصالات الهاتفية خلال الفترة من يناير إلى مارس 2025، ولو تعاون الطرفان على إعداد جدول زمني متفق عليه لتسلسل الوقائع لكان ذلك أكثر إفادة للمحكمة. ومع أخذ جميع هذه المواد بعين الاعتبار، ترى المحكمة أن الوقائع التالية ذات أهمية خاصة.

11. فإثر اتصال هاتفي ورد من المستأنفة بتاريخ 18 يناير 2025، وهو محل نزاع في فحواه، أرسل الشاكي خطابًا إلى المستأنفة بتاريخ 23 يناير 2025 يستقيل فيه من منصبه ويمنحها إخطارًا مدته ثلاثة أشهر وفقًا لشروط العقد، بحيث يكون آخر يوم عمل له هو 23 أبريل 2025، وعلى الرغم من إشارته إلى وجود "اختلافات في القيم وأساليب العمل"، فقد أعرب الشاكي في الخطاب عن "الأمل في الاقتراق بالمعروف، مع الحفاظ على علاقة إيجابية في المستقبل".

12. لسوء الحظ، لم يحدث ذلك، بل على العكس، وعقب تقديم الشاكي لاستقالته في 23 يناير 2025، توالى سلسلة من الأحداث التي تسببت في تصاعد حدة النزاع، مما أدى إلى تدهور العلاقة بين الشاكي والمستأنفة.

13. أولاً، عدم التزام المستأنفة بتقديم إقرار خطي فوري يفيد بقبول استقالة الشاكي، وذلك على الرغم من توجيهه عدة رسائل تذكير ومتابعة رغبة منه في الحصول على ضمانات بشأن وضعه القانوني في قطر بعد انتهاء خدمته، وقد أرسلت إقرارًا خطيًا في نهاية المطاف بتاريخ 13 فبراير 2025، دون أن يحتوي على الضمانات المطلوبة.

14. ثانيًا، طرأ تعديل على مسؤوليات الشاكي الوظيفية عقب أن قدم استقالته، مما ترتب عليه تقليل اجتماعاته مع العملاء، وفي الوقت ذاته، زيادة المستهدفات المطلوب منه تحقيقها فيما يتعلق بحجوزات العملاء، وبينما ادعى المدير المباشر للشاكي أن هذا التعديل في المسؤوليات يمثل أسلوبًا ملائمًا للتعامل مع موظف يقضي الفترة المتبقية من مهلة الإخطار، اعتبر الشاكي أن هذا التعديل كان إجراءً مقصودًا يهدف إلى إفشاله وتعثره.

15. ثالثًا، استلم الشاكي خلال هذه الفترة عددًا كبيرًا من الرسائل من المستأنفة على بريده الإلكتروني انتقدت فيها أدائه، ولم تقتصر اعتراضات المستأنفة في هذه الرسائل على كثرة غياب الشاكي عن العمل فحسب، بل شملت أيضًا جودة عمله، سواء من حيث عدم تحقيقه للمستهدفات المعدلة المتعلقة بعدد الحجوزات المطلوبة منه، أو من حيث عدم التزامه بالتعليمات المعتمدة عند إجراء الاتصالات الهاتفية مع العملاء.



16. رابعاً، وفي سياق متصل، تم خصم مبالغ مالية من راتب الشاكي، وعلى وجه التحديد، أبلغت الشركة الشاكي في 12 فبراير 2025 بأنها ستخصم بأثر رجعي أجر 15 يوماً من راتبه بحجة أن 15 يوماً من الإجازة التي أخذها خلال الفترة من سبتمبر 2024 حتى فبراير 2025 لم تكن مُصرَّحاً بها، وعلى الرغم من معارضة الشاكي الشديدة لهذا الإجراء، استمرت الشركة في خصم المبالغ المالية، وكان من ضمن الأسباب أيضاً عدم التزامه بالتعليمات المتعلقة بالاتصالات الهاتفية المذكورة أعلاه. وعلى الرغم من توجيه تهديدات إلى الشاكي بخصم مبالغ أخرى بسبب عدم تحقيقه للمستهدفات المتعلقة بالحجوزات، إلا أنه لا يبدو أن هذه المبالغ قد استُقطعت بالفعل، ولم تطعن المستأنفة في الاستنتاج الذي انتهى إليها القرار ومفاده أن معظم هذه الخصومات كانت غير قانونية.

17. وأخيراً، اتهمت المستأنفة الشاكي، في واقعتين منفصلتين، بانتهاك القانون القطري، وهددت باتخاذ إجراءات قانونية حيال هذه الانتهاكات المزعومة.

18. تعلقت أولى هاتين الواقعتين بكيفية استخدام الشاكي لمعلومات العملاء، ففي 13 فبراير 2025، أرسلت المستأنفة رسالة إلكترونية إلى الشاكي بخصوص:

... إخلال جسيم بقانون حماية البيانات. لقد تبين لنا (بالدليل القاطع) أنك أضفت عمداً عنوان بريدك الإلكتروني الشخصي إلى سلسلة رسائل إلكترونية (مرفقة أدناه) تحتوي على معلومات حساسة تخص عملاء الشركة، من ضمنها أسماء العملاء وبيانات الاتصال بهم، في الملف المرفق بإحدى الرسائل المرسلة من بريدك الإلكتروني التابع للشركة، يُعد هذا التصرف إخلالاً جسيماً بالقواعد، ويمثل هذا الفعل أيضاً تعدياً على قانون دولة قطر، وبناءً على الأدلة المتوفرة لدينا، نحتفظ بحقنا في إبلاغ السلطات المختصة المسؤولة عن حفظ الأمن والنظام في الدولة بهذا الفعل غير القانوني.

19. وفي 1 مارس 2025، أرسل السيد زُهير أحسن، العضو المنتدب للمستأنفة، متابعةً للرسالة الإلكترونية المذكورة أعلاه، موجهاً إخطاراً إلى الشاكي يوضح فيه أنه نقل بيانات العملاء وبيانات الاتصال بهم إلى بريده الإلكتروني الشخصي، وهو ما يُعد "جريمة جنائية بموجب القانون القطري. ويُرجى العلم بأن ... محامي الشركة سيبلغ الشرطة بهذه الواقعة بموجب قانون الجرائم الإلكترونية".

20. وفي 2 مارس 2025، رد الشاكي برفض هذه الاتهامات، مصرحاً بأنه لم ينقل "سراً" أي بيانات خاصة بالشركة بغرض الاستخدام الشخصي، وأوضح أنه وضع بريده الإلكتروني الشخصي في خانة النسخ الظاهرة بسلسلة الرسائل الإلكترونية كتدبير للاحتفاظ بسجلٍ لحمايته، وهو أمر شعر أنه ضروري في ضوء المعاملة غير المنصفة التي تعرض لها من المستأنفة، من بين أمور أخرى.

21. وتتضح الواقعة الثانية في رسالة مطولة أرسلتها المستأنفة إلى الشاكي عبر البريد الإلكتروني بتاريخ 25 مارس 2025، وفيها، توجه المستأنفة اتهاماً إلى الشاكي، من بين أمور أخرى، بإرسال نسخة من رسالة إلكترونية سابقة تتعلق بالنزاع القائم إلى أحد موظفيها، واعتبرت أن هذا الفعل يُشكل تشهيراً وخرقاً لالتزام السرية، وهما أمران يخالفان القانون القطري، وقد أوردت المستأنفة في ذات الرسالة "احتفاظها بحقها" في إحالة الأمر إلى السلطات المعنية بتطبيق القانون.



22. في 27 مارس 2025، قدّم الشاكي استقالته الفورية، موضحًا الأسباب التي حالت دون استمراره في العمل لدى المستأنفة، ومُدّعياً وقوع فصل تعسفي بحقه. في تلك الرسالة الإلكترونية، رفض رفضاً قاطعاً الاتهام الموجه إليه بأنه كان مسؤولاً عن إرسال نسخة من رسالة إلكترونية سابقة إلى موظف لدى المستأنفة، بل زعم أن المستأنفة نفسها هي التي أرسلت النسخة إلى الموظف المعني، وقدّم لقطة شاشة تثبت ذلك.

23. وتقدم كلتا الرسلتين الإلكترونيتين المشار إليهما أعلاه والصادرتان عن المستأنفة بتاريخ 25 مارس 2025، ورسالة الشاكي الإلكترونية المؤرخة 27 مارس 2025، معلومات مهمة حول سلوك الطرفين في ذلك الوقت، ولهذا السبب، تم نسخ نصوصهما الكاملة في ملحق هذا القرار [الأصل مترجم من اللغة الإنجليزية إلى العربية].

24. خلال هذه الفترة، كانت صحة الشاكي في تدهور مستمر، وقد ثبت ذلك بالأوراق والأدلة والمستندات المعاصرة للواقعة، حيث تضمنت شهادة طبية تشخيص حالته بـ "اضطراب الضغط العصبي الحاد" هذه الشهادة مؤرخة في 20 مارس 2025، لكن المحكمة ترى أنه من المرجح للغاية أن هذه الحالة قد تطورت في وقت سابق نظراً لردود أفعاله الموثقة على الواقعتين المذكورتين أعلاه، والتي سنتناولها بمزيد من التفصيل لاحقاً.

25. وفي 27 مارس 2025، وهو تاريخ استقالة الشاكي، قدمت المستأنفة بلاغاً لدى الشرطة بشأن الانتهاك المزعوم المتعلق بنقل البيانات، وبدأت إجراءات المحاكمة الجنائية بحق الشاكي في 19 يونيو 2025، وقُضي ببراءته في 29 ديسمبر 2025، ورفض أيضاً الاستئناف المرفوع على ذلك الحكم بالبراءة في 2 فبراير 2026، حيث أشارت المحكمة إلى أنه لم تُقدم إليها أي أدلة جديدة.

26. وقد نص حكم البراءة المذكور أعلاه على انتفاء وجود أي خسارة قد لحقت بالمستأنفة، وانتفاء ارتكاب الشاكي لجريمة سرقة البيانات أو تحقيقه لأي منفعة شخصية. تُعد هذه الأحكام دليلاً قاطعاً على عدم ارتكاب الشاكي لأي سلوك إجرامي بموجب قانون دولة قطر خلافاً لما أُثير من ادعاءات في تلك القضايا، وقُضي أيضاً برفض الدعوى المدنية التبعية المرفوعة من المستأنفة بشأن الانتهاك المزعوم المتعلق بنقل البيانات، وهو ما يُعد كذلك دليلاً قاطعاً على انتفاء وجود أي مسؤولية مدنية من هذا القبيل على الشاكي بموجب قانون دولة قطر.

27. ورفعت المستأنفة كذلك دعوى قضائية ضد الشاكي أمام المحكمة المدنية والتجارية بمركز قطر للمال ("المحكمة") في 18 مايو 2025 للمطالبة بالتعويض عن عدم التزام الشاكي بالتالي: (أولاً) قضاء كامل مهلة الإخطار المنصوص عليها في العقد، و(ثانياً) إعادة تكاليف التدريب للمستأنفة، وتطالب أيضاً بمبالغ إضافية تعويضاً عن الإخلال بالعقد، ليصل الإجمالي إلى 25,250 ريالاً قطرياً. وقد تقرر تعليق هذه الدعوى لحين صدور قرار المحكمة التنظيمية في هذا الاستئناف.

مكتب معايير التوظيف

28. لا خلاف على الملخص الذي قدمه مكتب معايير التوظيف لواجباته، حيث تنص المادة (2)6 من لوائح التوظيف على أن المكتب "يتولى إدارة هذه اللوائح وجميع جوانب التوظيف (أي العمالة) في مركز قطر للمال". ووفقاً للمادة (1)7، فإن من مهام المكتب: "التحقيق في أي مخالفة لهذه اللائحة وتنفيذها". وتتأكد مسؤولية المكتب عن إنفاذ



لوائح التوظيف بموجب القاعدة 2 من قواعد الامتثال والإنفاذ الواردة في قواعد هيئة تنظيم مركز قطر للمال، والتي تشير إلى مسؤولية المكتب "لأجل ضمان الالتزام بمتطلبات هذه اللوائح وإنفاذها".

29. يحمل الجزء 12 من لوائح التوظيف عنوان "التحقيقات والإجراءات القضائية"، ومن بين أمور أخرى: (i) تُحدد المادة 56(1) صلاحيات التحقيق المنوطة بالمكتب؛ (ii) وتنص المادة 56(5) على أنه "في حال إجراء مكتب معايير التوظيف لتحقيق، وقبل أن يصدر أي قرار أو أمر، على المكتب منح الشخص الخاضع للتحقيق فرصة للاستماع إليه".

30. وتنوّه محكمة التنظيم إلى أن موقف المكتب قد نوقش مؤخرًا في قضية مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال ضد شركة إكسبيرت كريديت سوليوشنز للاستشارات 5 QIC (F) [2026]، وفي الفقرة 10، تشير المحكمة إلى أن "تنص المادة (4) 57 من لوائح التوظيف على أن "يلتزم كل من يصدر بحقه طلب من مكتب معايير التوظيف بموجب هذه المادة بالامتثال لأحكام هذا الطلب"، وفي الفقرة 18، تشير المحكمة إلى أنه إذا:

...لم يمثل 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، والزام الكيان باتخاذ خطوات، بما في ذلك سداد المبالغ المستحقة للموظفين أو الموظفين السابقين، من أجل إنفاذ أحكام لوائح التوظيف.

وبخلاف ذلك، لم تكن المحكمة تنظر في المسائل المطروحة في القضية الماثلة.

31. وتُعلق محكمة التنظيم علاوة على ذلك بأنه، في سبيل ضمان الالتزام بلوائح التوظيف داخل مركز قطر للمال، يقدم المكتب دعمًا مهمًا لكل من أصحاب العمل والموظفين بهدف تعزيز بيئات عمل عادلة وشفافة ومثمرة داخل المركز، ولا يؤدي هذا الدور الاستشاري المهم، في رأينا، إلى تفويض قدرته على إجراء تحقيقات مستقلة.

التحقيق الذي أجراه المكتب والقرار الذي أصدره

32. في الشكوى التي قدمها الشاكي إلى المكتب والمؤرخة 20 مارس 2025، ادعى أنه، بصفته موظفًا لدى المستأنفة، قد "عانى كابوسًا من التهديدات والتلاعب والخصومات غير المشروعة والعمل في بيئة عمل سامة"، وأرفق بالشكوى: (i) تسلسلاً زمنيًا للأحداث يوضح مزيدًا من التفاصيل المتعلقة بالادعاءات المعنية، (ii) وأدلة ومستندات تدعم هذه الادعاءات من وجهة نظر الشاكي.

33. وقد باشر المكتب عمله بموجب الواجبات المنوطة به في إجراء تحقيق، بناءً على تقييمه الأولي للشكوى والأدلة المقدمة من الشاكي، لتحديد ما إذا كانت المستأنفة قد خالفت لوائح التوظيف، مستندًا إلى صلاحياته بموجب المادة 56 من لوائح التوظيف، وأصدر القرار بتاريخ 6 نوفمبر 2025، ومع أن لوائح التوظيف تفرض في ظاهرها وجوب نشر القرار، فقد أُبلغت محكمة التنظيم في الجلسة إن هذا ليس هو العرف المعمول به لدى المكتب، وفي الواقع، لم يُنشر القرار.

34. يُفصّل القرار النتائج التي خلص إليها التحقيق ويتضمن الاستنتاجات التالية:

i. بعدم توفير بيئة عمل خالية من المضايقات للشاكي، خالفت المستأنفة المادتين 43 و45 من لوائح التوظيف.



ii. بإجراء خصومات غير قانونية من راتب الشاكي بقيمة 5.987.66 ريالاً قطرياً، خالفت المستأنفة المادة 27 من لوائح التوظيف.

iii. يُعد سوء السلوك المتكرر من المستأنفة قبل استقالة الشاكي إخلالاً جوهرياً بالعقد يمنح الشاكي الحق في الاستقالة الفورية دون إخطار مسبق والدفع بوقوع الفصل التعسفي ، وقد تضمن تقرير وقوع الفصل التعسفي إشارات إلى الإرشادات غير الملزمة التي أصدرها المكتب بعنوان "التفسيرات والإرشادات: الفصل التعسفي" (يشار إليها فيما بعد "إرشادات الفصل التعسفي" أو "الإرشادات").

iv. بعدم تقديم شهادة تفصيلية وخطية عن الراتب إلى الشاكي، خالفت المستأنفة المادة 26 من لوائح التوظيف.

v. بعدم صرف راتب شهر مارس والمستحقات النهائية الأخرى للشاكي في غضون 30 يوماً من انتهاء خدمته، خالفت المستأنفة المادة 25 من لوائح التوظيف.

35. في ضوء هذه الاستنتاجات، قضى المكتب بإلزام الشركة المستأنفة بأن تؤدي للشاكي مبلغاً إجماليًا قدره 23,331.41 ريالاً قطرياً، متضمناً:

i. استرداد الخصومات غير المصرح بها من الراتب والتي تبلغ قيمتها 5,987.66 ريالاً قطرياً.

ii. مبلغ قدره 6,000.00 ريال قطري كأجر عن المدة من الفترة الواقعة بين 1 و 27 مارس 2025 (أي بواقع 6,750.00 ريال قطري مطروحاً منه 3 أيام تغيب غير مصرح به).

iii. مبلغ قدره 6,500 ريال قطري كتعويض عن عدم إتمام مهلة الإنذار عن الفترة الممتدة من 28 مارس 2025 حتى 22 أبريل 2025 (تاريخ انقضاء مدة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر والتي أخطر بها الشاكي بتاريخ 23 يناير 2025). يُمثل هذا المتطلب المالي أثراً قانونياً ناشئاً عن ثبوت الفصل التعسفي (وقد احتُسب بدل الإخطار عن الفترة الممتدة من 28 مارس 2025، وهو اليوم التالي لتاريخ الفصل التعسفي، وحتى 22 أبريل 2025، وهو تاريخ انتهاء مهلة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر، والتي بدأت بسريان الإخطار الأول الذي قدمه المشتكي باستقالته في 23 يناير 2025). علاوةً على ذلك، وبسبب تكييف الواقعة على أنها إنهاء تعسفي، استنتج المكتب أن الشاكي لم يُقدم على "الاستقالة" خلال عامين من تاريخ بدء عمله بالمعنى المقصود في العقد المبرم بين الشركة المستأنفة والشاكي، وبالتالي ينتفي التزامه برد تكاليف التدريب لصالح المستأنفة.

iv. مبلغ 4,843.75 ريالاً قطرياً كتعويض عن الإجازة السنوية المكتسبة وغير المستغلة عن مدة 7.75 أشهر (16.8 يوماً من أيام الإجازة السنوية المكتسبة في الفترة من 15 سبتمبر 2024 وحتى 22 أبريل 2025).

36. والأهم من ذلك، أنها ألزمت المستأنفة كذلك بإقرار وتطبيق برامج تدريبية إلزامية لمكافحة التنمر وصون الكرامة المهنية لجميع موظفيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدور القرار، مع تقديم ما يثبت إتمام التنفيذ. وكما يتضح جلياً



في المذكرات المقدمة، فإن الاستنتاج الذي خلص إليه القرار بشأن إخلال المستأنفة بالمادتين (43) و(45) من لوائح التوظيف المتعلقة بالمضايقات، وما يتبع ذلك من أمر باتخاذ تدابير تصحيحية، هما ما مثلاً مصدر القلق الأكبر للمستأنفة، وهو ما دارت حوله جل حججها ودفعوها.

حجج الطرفين ودفعوهما

37. وتُعرب الهيئة عن وافر شكرها لوكلاء الطرفين لقاء مرافعتيهما الخطية والشفوية، اللتين كان لهما بالغ الأثر وأعظم العون لهيئة المحكمة. ودون ادعاء الإحاطة الشاملة، تُعرض أدناه الحجج والدفع الرئيسية التي أثارها الطرفان.

38. تطعن الشركة المستأنفة فيما خلص إليه القرار بشأن: (أ) ثبوت تعرض الشاكي لفصل تعسفي ضمن المعنى المقصود في لوائح التوظيف، و(ب) إخلال الشركة المستأنفة بالمادتين 43 و45 من لوائح التوظيف لتقصيرها في توفير بيئة عمل خالية من مخاطر التنمر والتحرش للشاكي. وكما ثبت في المذكرات اللاحقة المقدمة من الشركة المستأنفة، فعلى الرغم من إقرارها بعدم الطعن في تقرير المكتب بخصوص عدم شرعية الخصومات البالغة 5,987.66 ريالاً قطرياً، ودون اعتراض على التزامها بسداد راتب شهر مارس، إلا أنها تدفع بانتفاء سند الفصل التعسفي، فإن تلك المبالغ تخضع للمقاصة، جزئياً على الأقل، مع المبالغ المستحقة للشركة المستأنفة جراء استحقاقها لاسترداد تكاليف التدريب. كما تطلب الهيئة من المحكمة الحكم بإلزام الشاكي بأن يؤدي للشركة المستأنفة تعويضاً عن إخلاله بواجب العمل طوال مدة الإنذار برمتها. وتختتم بطلب القضاء لها بالمصاريف وأتعاب التقاضي عن الإجراءات المتبعة أمام محكمة التنظيم.

39. وفي الفقرة (2) المتقدمة، بسطت المحكمة أوجه الطعن القانونية الثلاثة التي ساققتها المستأنفة نكايه في القرار المطعون فيها، وفي مقابل ذلك، تصدى المكتب في مذكراته للرد على كل وجه منها على حدة. وفيما يلي تلخيص تفصيلي لكل سبب من أسباب الاستئناف الماثلة.

حجج الطرفين ودفعوهما بشأن المعيار الواجب اعتماده للفصل التعسفي

40. تدفع الشركة المستأنفة بأن النطاق الحصري لتقرير حالة الفصل التعسفي بموجب لوائح التوظيف ينحصر في المادة (22)، التي تقضي بأنه: «إذا ما طرأ تعديل جوهري على أحد شروط العمل، جاز للموظف طلب تقرير من مكتب معايير التوظيف يفيد بأن خدمته قد أنهيت تعسفياً». وعليه، تؤكد الشركة المستأنفة أنه طالما لم يخلص مكتب معايير التوظيف إلى ثبوت إجراء تعديل جوهري في ظروف عمل الشاكي، فإنه يغدو مفقوداً أي سند قانوني سليم يسوغ تقرير حدوث الفصل التعسفي.

41. وفيما يتعلق باعتماد مكتب معايير التوظيف على إرشاداته الخاصة بالفصل التعسفي، التي تقضي صراحةً في المادة 2 بأن الفصل التعسفي قد يتقرر أيضاً إثر «إخلال جوهري (بمعنى شديد) بعقد العمل» من قبل صاحب العمل، تدفع الشركة المستأنفة بأن هذا الاعتماد شابه الخطأ لعلتين اثنتين. أولاً، نظراً لأن النص الوحيد في لوائح التوظيف الذي يشير إلى الفصل التعسفي هو المادة 22، فإن الإرشادات تُعد متعارضة مع لوائح التوظيف. ثانياً، نظراً لحقيقة أن الإرشادات قد صدرت في مارس 2025، فلا يمكن تطبيقها بأثر رجعي على وقائع النزاع الخاص بالشاكي.



42. ورغم إقرار الشركة المستأنفة بأن المادة 23(5) من لوائح التوظيف تنص على أن "هذه المادة لا تؤثر على حق الموظف في إنهاء الخدمة دون إخطار في حال وقوع خرق مادي لعقد العمل أو [هذه] اللوائح من قبل صاحب العمل"، إلا أنها تدفع بأن هذا النص، ولو توافرت مناطه، لا ينشئ بذاته حالة فصل تعسفي. وفي حين يجيز النص للموظف الانفصال عن العمل دون قضاء ما تبقى من مدة الإخطار، تدفع الشركة المستأنفة بأنه لا يترتب في ذمة صاحب العمل التزامًا بتعويض الموظف عن فقدان الأرباح أو الأجور التي كان سيتقاضاها لو استمر طيلة تلك المدة. وعلى كل حال، لا تُسلم الشركة المستأنفة بحدوث إخلال جوهري في الدعوى الماثلة يُسوّغ إعمال حكم هذا النص، ومن ثم فهي تطالب استنادًا إلى ذلك بالحكم لها بالتعويض عن إخفاق الشاكي في قضاء مهام عمله طوال ما تبقى من مدة الإخطار المقررة.

43. وردًا على ذلك، يدفع مكتب معايير التوظيف بأن أحكام المادة (22) لا تشكل الأساس الحصري لتقرير حدوث الفصل التعسفي. وبطرح المكتب أن المادة 23(5)، التي تجيز للموظف، على النحو السالف بيانه، الانفصال بغير إخطار عند صدور إخلال جوهري من صاحب العمل، تُعد سندًا قانونيًا آخر لتقرير وقوع فصل تعسفي، وذلك بغض النظر عن خلو النص من ذكر هذا المصطلح صراحةً. وفي هذا السياق، يستشهد المكتب بحكم حديث صادر عن المحكمة، وهو قضية (جبوليو منديس ماركوتشي ضد شيفيلد إنرجي ذ.م.م. برقم 72 (F) QIC [2025]، المشار إليها فيما بعد باسم "ماركوتشي")، والذي يدعم مبدأ أن الفصل التعسفي يمكن أن يستند إلى خرق مادي يرتكبه صاحب العمل لعقد الشاكي، كما يؤكد على أنه لم يتم الاعتماد على الإرشادات باعتبارها الأساس القانوني للتقرير في هذا الشأن، بل كمجرد وسيلة لشرح الأساس القانوني الوارد مسبقًا في لوائح التوظيف.

44. وفيما يتعلق بتطبيق لوائح التوظيف في الدعوى الراهنة، يرى المكتب بأنه، حتى لو تم غض الطرف عن ثبوت المخالفة الناشئة عن المضايقات (وهو الإخلال المحدد في المادتين 43 و45(1)(أ) من لوائح التوظيف)، فيحق للشاكي المطالبة بالفصل التعسفي استنادًا إلى حقيقة أن المستأنفة قد انتهكت المادة 27 من لوائح التوظيف، وذلك من خلال إجراء خصومات غير مشروعة من الراتب، وفي هذا الصدد، يشير المكتب إلى أن مخالفة المادة 27 هي المخالفة الوحيدة المزعومة التي لم تطعن فيها الشركة المستأنفة في إخطار الاستئناف.

45. وطوال ما تلا ذلك من مذكرات ومستندات مقدمة، لا سيما أثناء جلسة الاستماع نفسها، استحوذ النقاش المحتدم بين الشركة المستأنفة والمكتب على محاور رئيسية تدور حول مدى نجاح المكتب في تعديل حجته فعليًا بشأن الأساس القانوني للقرار، وإذا كان الأمر كذلك، فما موقف النظام القانوني من مشروعية هذا التحول بأثر رجعي. فعلى سبيل المثال، تدفع الشركة المستأنفة في مذكرة التعقيب بأن أساس الفصل التعسفي في القرار المطعون فيه كان هو التمر والمضايقات المزعومة، وليس، كما يُدعى لاحقًا في مذكرة الرد، الخصومات غير المصرح بها. وعلى أي حال، تدفع الشركة المستأنفة بأنه نظرًا لعدم استقالة الشاكي فور إجراء الخصومات غير المصرح بها، فلا يمكن التعويل عليها، إذ يتطلب معيار الفصل التعسفي إنهاء الخدمة فورًا بمجرد ارتكاب صاحب العمل لسوء سلوك.

حجج الطرفين ودفعهما حول مدى سلامة ونزاهة إجراءات التحقيق

46. يتمحور الأساس الثاني لطعن الشركة المستأنفة حول العيوب المزعومة في تحقيق المكتب، والتي شكلت الأساس لتقرير ثبوت واقعة المضايقات في القرار، وهي إخلالات تدفع الشركة المستأنفة بأنها حرمتها فعليًا من التحقيق



المنصف. وكما سينجلي بيانه لاحقاً، فقد توسع نطاق هذا الطعن اتساعاً ملحوظاً مع تعاقب المذكرات والمستندات المقدمة، حتى أضحى بحلول موعد الجلسة الركيزة الأساسية التي يركن إليها دفاع الشركة المستأنفة برمته.

47. ويرتكز وجه الطعن الأساسي المساق من الشركة المستأنفة في إخطار الاستئناف على حرمان الشهود الذين استحضرتهم الشركة أثناء مرحلة التحقيق من فرصة الإدلاء بأقوالهم وتقديم شهادتهم حيال واقعة التحرش محل الاتهام. وفي هذا السياق، تثير الشركة المستأنفة مأخذين أساسيين؛ أولاًهما أنه على الرغم من أن الشركة المستأنفة عرضت 5 شهود على المكتب بشأن المزاعم المنسوبة، إلا أن المكتب لم يستجب ولم يجر أي مقابلة مع: السيد بلال علي خان، الذي شغل منصب المدير المباشر للشاكي طوال فترة خدمته لدى الشركة المستأنفة. وثانيهما أنه فيما يتعلق بتلك المقابلات التي أجريت بالفعل، تدفع الشركة المستأنفة بأن الشهود الذين قدمتهم (باستثناء شاهد واحد) لم تُوجَّه إليهم قط أسئلة تتيح لهم فرصة الإدلاء بأرائهم حول ما إذا كانوا قد شهدوا بالفعل تنمرًا أو مضايقات في بيئة العمل، وفي هذا الصدد، يُدعى أن الطريقة التي أجريت بها المقابلة أعطت للشهود انطباعاً بأن المكتب قد حسم القضية بالفعل لصالح الشاكي، مما أثار مخاوف بشأن التحيز.

48. وفي المذكرات والمستندات المقدمة لاحقاً، وأثناء الجلسة نفسها، أثارت الشركة المستأنفة مخاوف إضافية وأوسع نطاقاً تتعلق بعدم عدالة التحقيق وتخلفه عن الالتزام بمبادئ العدالة الطبيعية. وفي هذا السياق، تشير الشركة المستأنفة إلى المادة (5) 56 من لوائح التوظيف، والتي توجب على المكتب، حال مباشرته للتحقيق، أن "يمنح الشخص محل التحقيق فرصة إبداء دفاعه وسماع أقواله" قبل إصدار أي قرار، وذلك وفق ما سلف بيانه. وتدفع الشركة المستأنفة بأن هذا الالتزام، لكي يحقق غايته المنشودة، يستوجب حتماً توافر الضمانات الآتية: (أ) إعلام الشخص محل التحقيق بتفاصيل الادعاءات الموجهة ضده، (ب) وإتاحة الفرصة أمامه لتقديم أدلته قبل اتخاذ أي تدبير أو إصدار قرار نهائي، (ج) وتوفير تحقيق عادل ونزيه من قبل محكمة تنظيم محايدة.

49. وتدفع الشركة المستأنفة بأنه في دعوانا الراهن لم يُستوف أيٌّ من هذه المتطلبات الإجرائية، وذلك لأسباب (تلاحظ هيئة المحكمة) أنها تتجاوز في نطاقها حدود النقاط الواردة سلفاً في إخطار الاستئناف. أولاً، يُدعى أنه خلال سير التحقيق، لم يُقدم المكتب إلى الشركة المستأنفة قط تفاصيل شكوى الشاكي، وذلك على الرغم من المطالبات الحثيثة التي ابتعثتها الشركة للحصول على تلك المعلومات. ثانياً، وكما يتضح من مستند النتائج الذي قدمه المكتب إلى الشركة المستأنفة في 16 يوليو 2025 (المشار إليه باسم "النتائج")، تدفع المستأنفة بأن المكتب كان قد توصل بالفعل إلى نتائج قبل طلب أي أدلة شهود من الشركة المستأنفة. ثالثاً، بالنظر إلى أن مناط الادعاءات بالمضايقات الواردة في القرار قد تركزت على سلوك العضو المنتدب للمستأنفة، السيد زوهيب أحسن، فقد أخطأ المكتب بامتناعه عن استجوابه وسماع أقواله. وأخيراً، تدعي الشركة المستأنفة أنه في البداية، قدم المكتب مشورة مفصلة للشاكي حول كيفية صياغة الشكوى وتأكيد الفصل التعسفي، وأن أداء المكتب لهذا الدور الاستشاري أدى إلى تقويض قدرته على إجراء تحقيق محايد تقوياً جذرياً.

50. في السياق ذاته، تطورت أوجه دفاع المكتب مجاراةً لتوسع حجج الشركة المستأنفة؛ ففي رده على حجج الاستئناف بخلو التحقيق من استجواب المدير المباشر للشاكي السيد بلال خان، تذرع المكتب بأن المذكور لم يكن متواجداً



داخل دولة قطر حيث يباشر الشاكي مهام عمله، بل كان يتخذ من مدينة دبي مقرًا له. في حين أقرت، في مذكراتها الموجزة للدفع، بأنه "مع توفر وضوح الرؤية لاحقًا بأثر رجعي، ربما تعززت موثوقية إجراءات التحقيق والتحكيم" لو أجريت مقابلة مع السيد خان، إلا أنها تدفع بأن التحقيق الذي باشره المكتب اتسم، "في مجمل الأمر"، بالمعقولة والموضوعية والتناسب.

51. وفيما يخص الدفع المثار حول إخفاق المكتب في إحاطة الشركة المستأنفة ببيانات الشكوى، يسوق المكتب دفاعًا، ضمن وجوه أخرى، مفاده أن تلك التفاصيل قد أُتيحت بالفعل للمستأنفة وتضمنتها "وثيقة النتائج" المسلمة إليها. كما جرى الطرح بدفاع جهة الإدارة بأن الشركة المستأنفة كانت تحيط علمًا يقينًا بتلك الشكاوى، لكونها قد بُسُطت وطُرحت مرارًا خلال الفترة التي ظل فيها الشاكي على رأس عمله. وسعيًا لمعالجة المخاوف التي أثارها الشركة المستأنفة من أن هذه "النتائج" قد أُصدرت قبل الاستماع إلى أي من شهود المستأنفة، ونتيجة لذلك، أدت إلى التحيز خلال ما تبقى من التحقيق، كما يشدد المكتب على أن هذه "النتائج" كانت "مؤقتة" ولم تمنع المكتب من التحلي "بعقل منفتح" خلال الفترة المتبقية من التحقيق. وفيما يتعلق بالقصور في إجراء مقابلة مع السيد أحسن، يدفع المكتب بأن الشركة المستأنفة قد أُتيحت لها الفرصة لتقديم السيد أحسن كشاهد، لكنه أحجم عن استغلال تلك الفرصة.

52. وفي الختام، يؤكد كُُلُّ من المكتب والطرف المعني أن المخالفات الإجرائية، على فرض صحتها جدلاً، لا تشكل أساسًا لإبطال القرار الصادر عن المكتب. فعلى سبيل المثال، يطرح المكتب في مذكرته الموجزة للدفاع معيارًا لقبول الاستئناف والطعن على هذا الوجه، مفاده وجوب إثبات أمرين معًا: (أ) جسامة المخالفة الإجرائية المرتكب وبلوغها حد الأهمية المؤثرة، و(ب) تحقق الظلم الفادح الذي يترتب على استمرار القرار النافذ وعدم إبطاله. وهو ما تخلف استيفأؤه برمته في القضية الماثلة برأي المكتب.

ادعاء الشركة المستأنفة بأن نتائج المكتب بخصوص ثبوت واقعة التئمر والمضايقات كانت مشوبة بانحراف جسيم في التقدير

53. وتسوق الشركة المستأنفة طعنًا مفاده أن الاستنتاجات التي انتهى إليها المكتب بصدد شبهات التئمر والمضايقات قد شابها انحراف جسيم في التقدير، وذلك لتعذر قيامها على أساس سائغ من الأدلة المعروضة أمام المكتب. وتضيف بأن جُلَّ السلوكيات المحددة في القرار، من تهديدات كتابية متكررة، وإمعان في الإهانة العلنية، وفرض رقابة ضاغطة ومجحفة، فضلًا عن العزل، جاءت عبارات عامة ومبهمّة. وعلاوة على ذلك، تدفع الشركة المستأنفة بأن السبب وراء ارتكاب المكتب لخطأ التوصل إلى استنتاجات استنادًا إلى أدلة غير كافية يعود إلى أنه، نظرًا لحرمان المستأنفة من حقها الأصيل في الدفاع وسماع أقوالها، لم يتم قط تمحيص ادعاءات الشاكي ومواجهتها بالأدلة المناقضة التي تملكها الشركة، بما يشمل شهادة السيد بلال خان، الرئيس المباشر للشاكي، والسيد أحسن، العضو المنتدب للمستأنفة. وتأسيسًا على ذلك، ترى الشركة المستأنفة أن ثمة علاقة وثيقة بين هذا الوجه من أوجه الاستئناف وبين ذاك الناشئ عن الإخلال بواجبات التحقيق العادل وإهدار ضماناته.

54. ومن جانبه، يدفع المكتب بأن ثمة حصيلة وافرة من الأدلة والمستندات وشهادات الشهود التي تعد سندًا كافيًا لدعم الاستنتاجات الواردة في القرار. بل يذهب المكتب أبعد من ذلك، مؤكدًا أنه بناءً على الأدلة والمستندات القاطعة وحدها، توافرت لديه حصيلة ثرية وكافية جاز له الاستناد إليها لبلوغ استنتاجاته. أرفق المكتب، تعزيزًا لموقفه،



بمذكراته الموجزة ملحقاً يضم إشارات محددة إلى المستندات وإفادات الشهود التي تدعم، في تقديره، الاستنتاجات المتعلقة بالتبطل والمضايقات الواردة في القرار. بالإضافة إلى ذلك، يطرح المكتب نقطة مفادها أن معيار الإلغاء بدعوى الشطط والفساد في الاستدلال هو معيار صارم؛ إذ لا يكفي إظهار وجود أدلة غير كافية أو أن جهة الإصدار في الدرجة الأولى قد بالغت في تقدير وزن أدلة بعينها دون أخرى.

حيثيات تحليل المحكمة التنظيمية

مدى استيفاء التحقيق ل ضمانات النزاهة

55. وإمعاناً في الإحاطة بما أولاه الطرفان لهذه المسألة من عناية، تستهل المحكمة حيثياتها بتأكيد أن الشكاوى القائمة على غياب الإجراءات القانونية يجب أن تأخذ في الاعتبار حقيقة أن الاستئناف أمام المحكمة هو استئناف موضوعي في وقائع القضية، وليس مجرد مراجعة. في قضية ديفيد راسل ضد هيئة تنظيم مركز قطر للمال برقم [2020] QIC (RT) 2، والتي تتعلق باستئناف موجه ضد قرار الجهة التنظيمية (إلا أن المبادئ ذاتها تسري وتطبق)، ذكرت المحكمة في الفقرة 22 ما نصه:

تتمثل مهمة المحكمة في إجراء جلسة استماع موضوعية جديدة كلياً للمسألة المستأنفة أمامها: قضية السيد عبد الكريم ضد هيئة تنظيم مركز قطر للمال برقم 1 QIC (RT) [2012] في الفقرة [29]، وجابر ضد هيئة الخدمات المالية البريطانية برقم UKFSM [2002] في الفقرة [24]. على هذا النحو، وبدلاً من إجراء مراجعة قضائية، أو السعي لرصد الأخطاء في إخطار القرار، تقرر المحكمة بنفسها الإجراء المناسب الذي تمليه ظروف الدعوى برمتها.

يُراجع في هذا الصدد المزيد من التفصيل في كتاب القوانين والإجراءات المتبعة أمام المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال ومحكمة التنظيم لمركز قطر للمال، الفقرة [22.2]، وهو من تأليف كل من عمر العظمة وكاترينونا نيكول.

56. بل وفي سياق استئناف صادر عن تحديد صادر عن المكتب، فإن سلطة المحكمة التنظيمية في إجراء جلسة موضوعية جديدة للوقائع والقانون مقررّة بنص صريح ورد في المادة 63(3)(ب) من لوائح التوظيف:

وفي إطار الطعون المرفوعة، وفقاً لأحكام هذا الجزء، تملك المحكمة التنظيمية، فضلاً عن صلاحياتها المقررة، الإجراءات الآتية:

(أ) النظر في أي أدلة ذات صلة، إلى جانب سجل المستندات؛

(ب) البت والفصل في المسائل والدفع المتعلقة بالوقائع أو النطاق القانوني الناشئة في سياق الاستئناف؛

(ج) تحويل المسألة مرة أخرى إلى المكتب لإعادة النظر؛

(د) اعتماد القرار، أو تعديله، أو إلغاؤه كلياً، سواء تعلق الأمر بتحديد إداري أو قرار أو عقوبة مالية مطعون فيها، أو اتخاذ أي تدبير تنظيمي آخر تراه المحكمة ملائماً.

57. وبناءً عليه، فإن الاستئناف القائم على ادعاء وجود قصور في الإجراءات قد يكون عديم الجدوى، نظراً لأن المحكمة تمتلك السلطة للفصل من جديد في موضوع الدعوى. من المهم بيان ذلك نظراً لأنه، مع تتابع المذكرات والمستندات المقدمة وتقدمها، أصبحت القصور المزعومة في الإجراءات حجة مركزية للمستأنفة. وعلاوة على ذلك، حظيت



هذه القصور الإجرائية المزعومة بحضور طاعٍ في المذكرات التكميلية المتعلقة بالفصل في الاستئناف أي الطعن (والتي قدمها الطرفان عقب الجلسة مباشرة)، حيث عرض كل طرف موقفه الخاص بشأن مآل القضية.

58. وفي الوقت نفسه، تُدرك أن الإجراءات القانونية التي تنص عليها لوائح التوظيف تلعب دوراً مهماً في عملية اتخاذ القرار لدى المكتب، وأن تحقق مظهر العدالة في تحقيقاته يُعد أمراً بالغ الأهمية لفعاليته ومصداقيته على حدٍ سواء، وقد أحسن المكتب صنعاً بعدم الدفع بعكس ذلك، ولهذه الأسباب، نتناول أبرز أوجه القصور المزعومة في الإجراءات من وجهة نظرنا.

59. عندما يتعلق الأمر بالمُتطلبات العامة المفروضة على المكتب عند مباشرة دوره المتمثل في إجراء التحقيق، يظهر أن الطرفين متفقان على نقطتين أساسيتين. أولاً: عند إجراء المكتب للتحقيقات وفقاً للصلاحيات الممنوحة له بموجب المادة (1)7 من لوائح التوظيف، على المكتب أن يعمل باستقلالية وحيادية. ثانياً: اتساقاً مع المتطلب المباشر الذي تنص عليه المادة (5)56، يُلزم المكتب بمنح الشخص الخاضع للتحقيق "فرصة للاستماع إلى أقواله" قبل أن يتوصل إلى قرار، وتود المحكمة التنظيمية أن تضيف أنه كمبدأ عام، وبما يتوافق مع المعيار العام المقبول لدى الطرفين، فإن "فرصة الاستماع إليه" لا تجدي نفعاً ولا تحقق فائدة إلا إذا تم إطلاع الشخص الخاضع للتحقيق على تفاصيل كافية بشأن الادعاءات المنسوبة إليه تمكنه من الرد عليها قبل اتخاذ المحقق لقراره.

60. ولا يعترض المكتب على هذا المعيار؛ بل يجادل بأنه قد تم استيفاءه في هذه القضية، ويشير إلى أن وثيقة "النتائج" التي أعدها وقدمها إلى المستأنفة بتاريخ 16 يوليو 2025 قد تضمنت تفاصيل وافية فيما يتعلق بالادعاءات الخاصة بالمضايقات والنقاط الأخرى، والتي كان بإمكان المستأنفة الرد عليها استعداداً للقرار الذي صدر لاحقاً.

61. ونحن نتفق مع أن "النتائج" تقدم بالفعل تفاصيل مهمة بشأن الادعاءات، وخاصةً تلك المتعلقة بالمضايقات. وقد تكون هناك أسبابٌ حالت دون تمكن المكتب، في هذه القضية بالذات والتي تُعد قضية استثنائية للغاية، من تقديم نص الشكوى ذاتها إلى المستأنفة.

62. مع ذلك، نلاحظ أن تفاصيل الادعاءات قُدمت في سياق مجموعة من الاستنتاجات الناجمة عن تحقيقٍ وُصف في النتائج بأنه قد جرى على نطاق واسع، حيث جاء النص ذو الصلة الوارد في وثيقة "النتائج" بشأن الادعاءات كالتالي:

أسفر التحقيق عن ثبوت تعرض الشاكي لنمط سلوكي ثابت ومتكرر من جانب المدعى عليها يُقصد منه التقليل من شأنه وإهانته وإذلاله في مكان العمل، وشمل ذلك فرض مستهدفات أداء غير معقولة، وتوجيه تهديدات لفظية، وممارسة الإهانة العلنية والاستخدام المفرط لأدوات المراقبة مثل كاميرات المراقبة التلفزيونية والميكروفونات في جميع المكاتب، مما أسهم في خلق أجواء مشحونة بالإكراه والترهيب.

63. وإن إدراج مثل هذه الاستنتاجات في وثيقة "النتائج" يثير مسألة مهمة: فبينما تتضمن هذه الاستنتاجات شهادة الشاكي وشاهدين قدمهما الشاكي، فقد صَدَرَت وثيقة "النتائج"، كما أوضحت المستأنفة، قبل أن يستجوب المكتب أيًا من الشهود الذين قدمتهم المستأنفة.



64. ونود أن ننوه إلى أن وثيقة "النتائج" هي وثيقة رسمية، موقعة من مفوض المكتب وتحمل عنوان "نتائج التحقيق في الشكوى رقم 2025/6"، على الرغم من عدم نشرها، وفي الفقرة ١٣ تنص الوثيقة، بالإشارة إلى "كلا الطرفين"، على ما يلي:

على الرغم من أن التحقيق ركز على المعلومات والوثائق التي اعتُبرت ذات صلة بالشكوى، فقد اطلع مكتب معايير التوظيف على كل جزء من المواد المستفيضة التي قدمها كلا الطرفين ودرسها، سواء أكان قد أُشير إليها صراحةً في ملخص القرار أم لا.

65. غير أنه ليس واضحًا ما تشير إليه هذه الكلمات الأخيرة، نظرًا لأنه، كما هو موضح بجلاء في الفقرة 37، كان من المقرر صدور القرار في وقت لاحق: "سيصدر مكتب معايير التوظيف القرار بشأن الشكوى فور استلام المذكرات الختامية من كلا الطرفين، وفقًا للجزء 12 من اللوائح".

66. فضلًا عن ذلك، وفيما يتعلق برؤية المكتب نفسه بشأن وضع التحقيق، يجب قراءة هذه الوثيقة جنبًا إلى جنب مع الرسالة التي أرسلها المكتب إلى المستأنفة عبر البريد الإلكتروني في 19 يوليو 2025، والتي جاء فيها:

إن الغرض من مشاركة مخرجات التحقيق مع كلا الطرفين هو منحهما الفرصة لتقديم مذكرات إضافية، وبناءً عليه، في حال رغبتكم في تقديم قائمة بالشهود مرفق بها بيانات الاتصال الخاصة بهم، فسيتولى مكتب معايير التوظيف التواصل معهم وعقد جلسات استماع بما يتوافق مع معاييرنا.

67. لا يوجد خلاف على إجراء المكتب لمقابلات مع الشهود الذين قدمتهم المستأنفة بالفعل، باستثناء شاهد واحد من شهود المستأنفة لم يتواصل المكتب معه. غير أنه، وفي تقدير المحكمة التنظيمية، فإن الانطباع العام الذي يتشكل لدى طرف في نفس وضع المستأنفة هو أن المكتب قد حسم أمره وتوصل إلى استنتاجات قاطعة قبل أن يقدم هذا الطرف أدلته، أو على الأقل جميع أدلته، وهذا أمر يدعو للقلق، وفي حين أننا مقتنعون بأن المكتب قد واصل في الواقع إجراء تحقيق مستقل بعد صدور النتائج، إلا أن مظاهر عدالة الإجراءات القانونية وإنصافها هي أيضًا ذات أهمية، كما أُشير سابقًا.

68. وفيما يتعلق بعملية إجراء المقابلات التي تمت بعد صدور النتائج، أقر المكتب بأنه "بعد إعادة النظر في الأمر" كان ينبغي عليه استجواب السيد بلال خان، وبالنظر إلى أنه كان المدير المباشر للشاكي، فإن المحكمة التنظيمية تشاطره هذا الرأي، وترى المحكمة أيضًا أنه نظرًا لخطورة الادعاءات، كان ينبغي على المكتب السعي بشكل استباقي لإجراء مقابلة مع السيد أحسن، العضو المنتدب لدى المستأنفة، فكما هو موضح صراحةً في القرار، كان استنتاج المكتب بأن المستأنفة قد ارتكبت مخالفة تتعلق بالمضايقات يركز أساسًا على السلوك المنسوب إلى السيد أحسن، وترى المحكمة التنظيمية أنه كان ينبغي على المكتب: (أ) إبلاغ السيد أحسن بالادعاءات المحددة المنسوبة إليه شخصيًا، (ب) وطلب إجراء مقابلة معه لتمكينه من إبداء وجهة نظره والدفاع عن نفسه.

69. ومع ذلك، ينبغي للمحكمة التنظيمية أن توضح أنها لم تغفل رد المكتب على هذا الأمر، فكما ذكر المكتب، فقد كان بإمكان السيد بلال خان الإدلاء بشهادته، وقد فعل ذلك بالفعل رفقة إخطار الاستئناف المؤرخ 5 يناير 2026. أما فيما يتعلق بالسيد أحسن، فقد أرسل شهادة مطولة بتاريخ 22 أبريل 2026 بصفته أحد الشهود، وقد انتقد محامي المكتب هذا التوقيت، وهو انتقاد رأت المحكمة التنظيمية أنه في محله، فمن حيث الظاهر، تتضمن الشهادة أدلة



كثيرة ذات صلة بهذه الدعوى، ومع ذلك، وكما أشار المحامي، فقد جاءت هذه الشهادة لاحقة لمذكرة الرد المقدمة من المكتب بتاريخ 6 أبريل 2026، والتي ورد بها ما يلي:

لم يُرَشَّح السيد أحسن كشاهد محتمل، والمفارقة أن الشخص الذي كان يتراسل مع المكتب نيابة عن المستأنفة هو السيد أحسن نفسه، وقد اختار عدم الإدلاء بإفادته، كما اختار كذلك عدم تقديم شهادة لأغراض هذا الاستئناف.

70. ووفقاً لما دفع به محامي المكتب، فإن الشهادة التي أرسلها السيد أحسن قد أُعدت بوضوح تعقيباً على ملاحظة المكتب.

71. وختاماً لهذا الجانب من الدعوى، تؤكد المحكمة التنظيمية مجدداً أنه على الرغم من التحفظات التي أُثيرت على التحقيق، فقد أُتيحت للمستأنفة الفرصة، في مرحلة الاستئناف، لعرض قضيتها كاملة من حيث الموضوع بقدر ما نشاء. والآن، تنتقل المحكمة التنظيمية إلى مناقشة الموضوع.

تقييم ادعاءات المضايقات والتعديات السلوكية

72. خلال جلسة الاستماع، لم يقرر أي من المستأنفة أو المكتب استدعاء الشاكي أو السيد خان أو السيد أحسن أو استجوابهم، على الرغم من حضورهم جميعاً، ومع ذلك، يتوفر قدرًا بليغاً من الأدلة والمستندات التي يمكن بناءً عليها تقييم مسألة المضايقات والتعديات السلوكية.

المعيار ذو الصلة

73. تنص المادتان 43 و45 من لوائح التوظيف، في الجزء ذي الصلة، على ما يلي:

المادة 43 – الواجب العام

يلتزم كل صاحب عمل بضمان صحة موظفيه وسلامتهم، قدر ما يكون ذلك محتملاً وممكنًا ومعقولًا.

...

المادة 45 – التدابير الاحترازية

(1) دون تقييد للواجبات العامة الواقعة على عاتق صاحب العمل بموجب المادة 43، يلتزم صاحب العمل، قدر ما يكون ذلك محتملاً وممكنًا ومعقولًا، بما يلي:

(أ) توفير مكان عمل آمن، لا يشكل أي مخاطر على صحة الموظف، وخالي من المضايقات، والحفاظ على ذلك.

74. وفي سبيل توفير إرشادات حول تطبيق أحكام النصوص السابقة، أصدر المكتب وثيقة بعنوان "التعديات السلوكية (المضايقات) والتمتع في مكان العمل" ("إرشادات مكافحة المضايقات")، ويمكن إبداء الملاحظات التالية فيما يتعلق بإرشادات مكافحة المضايقات:

i. أولاً: يتضمن التعريف العام التالي للمضايقات والتعديات السلوكية، الذي يتطابق بدرجة كبيرة مع التعريف الذي قدمته المستأنفة نفسها في مذكرة تعقيها:



المضايقة والتعديبات السلوكية هي أي سلوك غير مرغوب فيه، سواء كان جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي، يكون الغرض منه أو الأثر المترتب عليه المساس بكرامة الشخص أو خلق بيئة ترهيبية أو عدائية أو مُذلة أو مُهينة أو مُسيئة بالنسبة إلى ذلك الشخص.

ii. ثانياً: توضح الوثيقة أنه عند تقييم ما إذا كانت المضايقة قد أحدثت الأثر الموضح أعلاه على شخص ما،

يُطبق اختبار ذو شقين "ذاتي وموضوعي" ؛ وتحديداً: "ما إذا كان السلوك المعني (i) غير مقبول لدى المتلقي، (ii) ويمكن اعتباره شكلاً من أشكال المضايقة على نحو موضوعي."

iii. وفي حين أن المضايقة تتكون "عموماً" من سلسلة من الوقائع التي تتطور أو تستمر على مدار فترة زمنية

محددة، فإن "وقوع حادثة منفردة ذات خطورة استثنائية يمكن أن يشكل في حد ذاته مضايقة مكتملة الأركان".

75. تتضمن إرشادات مكافحة المضايقات أيضاً قائمة غير حصرية لأشكال المضايقات المختلفة، وتشمل ما يلي: (أ) "التعليقات أو الرسائل الإلكترونية أو الرسائل النصية أو محتوى وسائل التواصل الاجتماعي، في حال كانت مسيئة أو ترهيبية، (ب) والأفعال والسلوكيات المقترنة بالترهيب أو الإكراه أو التهديد، (ج) وتعتمد حجب المعلومات المتعلقة بالعمل بما يحول دون تحقيق الموظف لأهدافه المهنية".

76. ولما كانت إرشادات مكافحة المضايقات قد صدرت في عام 2019، فيُفترض أن الشركات العاملة في مركز قطر للمال قد اعتمدت عليها لأغراض صياغة سياساتها الخاصة بمكافحة المضايقات وتطبيقها، وهو إجراء تشجع الإرشادات الشركات على اتخاذه في سبيل منع وقوع المضايقات، وبناءً على ذلك، ترى المحكمة التنظيمية أنه من الأنسب الاعتماد على الأحكام المذكورة أعلاه عند تقييم ما إذا كانت الأدلة والمستندات تنتهك المادتين 43 و45 من لوائح التوظيف، ونظراً لأن المادتين 43 و45 لم تشيرا إلى مصطلح "التمتر"، فلم يُعتمد على الأقسام المنفصلة من "إرشادات مكافحة المضايقات" التي تقدم إرشادات تتعلق بالتمتر.

تطبيق المعيار

77. تُقر المحكمة التنظيمية في البداية بأن المستأنفة قد أبدت تحفظات كبيرة على أداء الشاكي عندما كان موظفاً لديها، وتتوّه المحكمة أنه في حال وجود تحفظات مشروعة لدى صاحب العمل على أداء الموظف، فإن لوائح التوظيف تتيح لصاحب العمل عدداً من الوسائل لحل هذه المشكلة، من ضمنها إخطار الموظف بتلك التحفظات، ووضع مستهدفات قابلة للقياس لتحسين الأداء، وفي حال عدم تحقيق هذه المستهدفات، توقيع جزاءات تأديبية وفقاً لإجراءات تضمن للموظف الحق في الاستماع إليه، وقد تصل هذه الجزاءات إلى الفصل، وفي الحالات الاستثنائية، في حال رأى صاحب العمل أن في أداء الموظف ما يشكل مخالفة مدنية أو جنائية، فيمكن لصاحب العمل المطالبة بالانتصاف عبر اللجوء إلى القضاء.

78. مع ذلك، لا يجوز لصاحب العمل أن يستعيز عن تطبيق إطار متماسك ومتوازن لإدارة الأداء بسلوك مسلك يؤدي إلى وقوع المضايقات، على النحو الموضح أعلاه، وبعد مراجعة الأدلة والمستندات، خلصت المحكمة التنظيمية، للأسباب المبينة أدناه، إلى أن المستأنفة قد سلكت مسلكاً يشكل مضايقة بالمفهوم المحدد في المادة 45 من لوائح



التوظيف، وأن المكتب كان مصيبًا في التوصل إلى هذا الاستنتاج في قراره، وفيما يلي الإجراءات والمراسلات التي تشكل مجتمعةً الأساس الواقعي لاستنتاج المحكمة.

التهديدات والاتهامات

79. خلال فترة عمل الشاكي، أرسلت المستأنفة سلسلة من الرسائل إلى بريده الإلكتروني تضمنت عدة تهديدات واتهامات، وبتقييم هذه الرسائل مجتمعة، ترى المحكمة التنظيمية أنها أسهمت في خلق بيئة عمل ترهيبية وعدائية، وفيما يلي نص هذه الرسائل:

تحذير شديد:

أي مستشار لن يقدم قائمة العملاء المؤكدة أو يُبلغ عن عدم وجود أي عملاء لديه سيواجه عواقب وخيمة، فهذه المهمة غير قابلة للنقاش، ويجب التعامل معها كأولوية قصوى".

إن عدم الامتثال لهذا التوجيه سيؤدي إلى عواقب جسيمة، كون هذه المهمة بالغة الأهمية وغير قابلة للنقاش، ومن الضروري منحها الأولوية فورًا وإنجازها على النحو المتوقع.

يرجى التعامل مع رسالتنا الإلكترونية السابقة على أنها تحذير صارم، وسيؤدي عدم الامتثال لها إلى اتخاذنا الإجراءات اللازمة وفقًا للقواعد.

إن عدم الامتثال لتحقيق مستهدفاتك سيعرضك إلى فرض عقوبات/إجراءات تأديبية، وفقًا للوائح التوظيف.

80. وقد أعرب الشاكي صراحةً عن قلقه من هذه الرسائل الإلكترونية في مناسبات عدة؛ إذ اعترض، وفقًا لما ورد في خطاب استقالته النهائية، على "التهديدات المتكررة بالتصعيد في رسائل إلكترونية تتسم دائمًا بلغة تصادية". علاوة على ذلك، أورد الشاكي في رسالة إلكترونية أرسلت بتاريخ 13 فبراير 2025 ما يلي:

"فضلاً عن ذلك، تلقيتُ مرارًا وتكرارًا العبارة التالية في رسائل إلكترونية حديثة صادرة عن الإدارة: "يرجى اعتبار هذه الرسالة بمثابة إنذار بشأن عدم الامتثال، وإن استمرار عدم الالتزام بتوقعات العمل سيفضي إلى توقيع عقوبات/خصومات عن ذلك اليوم". إن مثل هذه المراسلات تثير مخاوف كبيرة، لكونها تفتقر إلى الوضوح بشأن الأفعال المحددة التي تستوجب فرض مثل تلك العقوبات، فضلًا عن كون شروطها مبهمّة.

81. من منظور الشخص العاقل، تُعد هذه المراسلات ترهيبية، وتنطوي، بحسب رأي المحكمة التنظيمية، على تهديد مفرط. علاوة على ذلك، فإن استخدام مصطلحات مثل "عدم الامتثال" والتهديد باتخاذ إجراءات "وفقًا للقواعد" أو "وفقًا للوائح التوظيف" يوحي بأن عدم تحقيق مستهدفات الأداء لن يشكل خرقًا لبنود العقد فحسب، بل سينطوي أيضًا على مخالفة لقوانين دولة قطر، وبالنسبة لموظف يعمل بموجب تأشيرة عمل، فإن مثل هذه الرسائل تكون مهددة ومروعة بشكل خاص، وفي الواقع، وبعد فترة وجيزة من تقديم الشاكي الإخطار الأول باستقالته في 23 يناير 2025، والذي طلب فيه تأكيدًا بشأن استمرار صلاحية بطاقة الإقامة القطرية الخاصة به، طلب الشاكي توضيحًا بشأن ما يعنيه التهديد باتخاذ "الإجراءات اللازمة" نتيجة "عدم الامتثال"، بالنظر، من بين أمور أخرى، إلى حقوق الموظفين بموجب قوانين دولة قطر.



82. ولعل التهديد والاتهام الأكثر إشكالية قد ورد في الرسالة الإلكترونية المرسلة بتاريخ 25 مارس 2025، التي أُشير إليها أعلاه، ولكن لم تُدرجها المستأنفة ضمن التسلسل الزمني الذي أعدته. في هذه الرسالة، ومن بين أمور أخرى كثيرة، اتهمت المستأنفة الشاكي بإرسال نسخة من رسالة سابقة تناولت تفاصيل النزاع القائم بين الشاكي والمستأنفة إلى أحد موظفيها. ولأن هذا الموظف لم يكن طرفاً في النزاع، فقد ذكرت المستأنفة أن إرسال الرسالة إليه كان له أثر سلبي عليه، كما أنه يخفض من الروح المعنوية في الشركة بشكل عام، وأضافت أن هذا الفعل يشكل تشهيراً بموجب القانون الجنائي، واستشهدت بالحكم ذي الصلة من هذا القانون الذي ينص على أن عقوبة التشهير تصل إلى السجن لمدة سنتين. علاوة على ذلك، اتهمت المستأنفة الشاكي، من خلال إرسال الرسالة إلى هذا الموظف، بخرق السرية، وهو ما يعد أيضاً انتهاكاً للقانون القطري. واختتمت المستأنفة رسالتها بما يلي: "نظرًا لخطورة أفعالك غير المشروعة، فإننا نحفظ بحقنا في تصعيد هذا الأمر إلى الجهات المختصة، بما في ذلك المكتب والهيئات القضائية وأجهزة إنفاذ القانون."

83. ومع ذلك، قدم الشاكي لقطة شاشة تؤيد ادعائه بأن المستأنفة هي من أرسلت (على الأرجح عن طريق الخطأ) نسخة الرسالة إلى الموظف المعني، وهو أمر لم تجادل فيه المستأنفة في المذكرات التي قدمتها، وتعقيباً على هذا الاتهام الذي يبدو عارياً عن الصحة، أجاب الشاكي على النحو التالي في خطاب استقالته النهائية المؤرخ 27 مارس 2025:

ومن المقلق جداً أن تُسارع الإدارة إلى تحميلي تبعات خطأ وقع من جانبيها دون أدنى دليل، على نحو يشكل تشهيراً بشخصي ويُخضعني لمزيد من الاتهامات الباطلة والتهديدات التي لا أساس لها من الصحة.

84. وفي ظل هذه الظروف، وعند تقييمها من منظور شخص عاقل، كانت مخاوف الشاكي في محلها تماماً.

الخصومات والتهديد بتنفيذها

85. كما أُشير سابقاً، لم تطعن المستأنفة في قرار المكتب بأن معظم الخصومات المستقطعة من راتب الشاكي تشكل خرقاً للمادة 27 من لوائح التوظيف، وقد انتهى المكتب إلى أن الخصومات المقابلة لأيام الغياب الثلاثة السابقة لاستقالته النهائية مباشرة كانت جائزة.

86. ويستتبع ذلك التساؤل عما إذا كانت هذه الخصومات غير القانونية، التي وقعت جميعها بعد تقديم الشاكي لاستقالته الأصلية بتاريخ 23 يناير 2025، تُعد أيضاً من الوقائع التي أسهمت في خلق بيئة عمل ترهيبية وعدائية (وهي أحد الإجراءات التي حددها المكتب في قراره ضمن أسباب إحداث هذا الأثر).

87. وكما أشار المكتب، تدرج الخصومات غير القانونية من راتب الشاكي ضمن ثلاث فئات:

- i. خصومات عن حالات غياب كانت إما مصرح بها أو مبررة أو معتمدة بشهادة طبية، أو وقعت خلال أيام الراحة الأسبوعية المعتمدة، ولهذه الأسباب، لم يكن لدى المستأنفة أي سند لإجراء هذه الخصومات.
- ii. خصومات عن حالات غياب لم يكن مصرح بها، إلا أنها كانت مع ذلك غير جائزة قانوناً؛ لكونها تمثل جزاءات تأديبية أوقعت دون استيفاء الإجراءات القانونية الواجبة والعادلة.



iii. خصومات فُرِضت بسبب يتعلق بمستوى أداء الشاكي: حيث تم خصم 100 ريال قطري نتيجة إجرائه، في يومين مختلفين، مكالمات مع عملاء دون الالتزام بالتعليمات المعتمدة لدى المستأنفة. وكما هو الحال مع الفئة الثانية من الخصومات، خلص المكتب إلى عدم جواز هذه الخصومات نظراً لفرضها دون اتباع إجراءات تأديبية عادلة وشفافة.

88. وثمة أدلة معتبرة تؤكد أن الشاكي قد شعر بقلق واستياء بالغين عندما أُبلغ بالخصومات الموقعة عليه عن غياب عدد أيام مجموعها 15 يوماً بموجب الرسالة الإلكترونية المؤرخة 12 فبراير 2025 عن الفترة الممتدة من سبتمبر 2024 إلى فبراير 2025، وقد احتج الشاكي على السند القانوني الذي استندت عليه تلك الخصومات وطالب بتفسير عاجل، معللاً ذلك بأن "هذه المعلومات تشكل مصدر قلق شديد لي". وقد عاود متابعة الأمر في اليوم التالي، مؤكداً مخاوفه وثبات وجهة نظره القاضية بعدم مشروعية تلك الاستقطاعات وبطلانها، وأرسل طلباً آخر في 1 مارس، مفصلاً الأسباب التي تجعل الاستقطاعات غير مسموح بها.

89. وتخلص المحكمة، بمعيار الشخص العادي الحكيم، إلى أن تلك الخصومات ستكون بالفعل مقلقة بالنظر إلى تبعاتها المالية، وحقيقة أن مخاوف الشاكي قد تفاقمت لأنه، في رأيه، لم تكن الاستقطاعات متوافقة مع العقد ولا مع لوائح التوظيف، كانت أيضاً معقولة تماماً في ضوء حقيقة أن المكتب خلص في النهاية، وقد قبلت المستأنفة بذلك، إلى أن هذه الخصومات لم تكن مصرح بها بالفعل. ترى المحكمة التنظيمية أن استخدام الخصومات غير المصرح بها كمصدر ضغط دون ضمانات يعد مقلقاً وإشكالياً؛ لاسيما في ظل التفاوت البين في السلطة في علاقة صاحب العمل بالموظف.

90. بالإضافة إلى الخصومات المذكورة أعلاه، كانت هناك تهديدات بالخصومات، بما يشمل تلك المتعلقة بإخفاق الشاكي في بلوغ المستهدفات المقررة لمعدلات الحجزات. وأفاد الشاكي بأن التهديدات بالخصومات كانت تسبب له "ضطراباً نفسياً كبيراً". وحين أشار الشاكي إلى الشركة المستأنفة بأنه مستهدف بشكل غير منصف في هذا الصدد، واجهته المستأنفة باتهام وتهديد آخرين: وفيما يتعلق بمسألة ما إذا كان موظفون آخرون عرضة لنفس الجزاءات المتعلقة بأحكام الحجز، وبحكم سرية تفاصيل أجور زملائه، طُلب من الشاكي تقديم تفسير تفصيلي لكيفية حصوله على تلك المعلومات ليتسنى إجراء تحقيق بغية تحديد ما إذا كان ذلك يُعد "إخلالاً إضافياً للبيانات".

التقاعس عن الإقرار بخطاب إنهاء الخدمة الأولي والرد عليه

91. في رأي هيئة المحكمة، كان هناك تأخير غير مقبول بين تقديم الشاكي لاستقالته الأصلية (23 يناير 2025) وإقرار الشركة المستأنفة بها (13 فبراير 2025). ومهما تكن أسباب هذا التأخير الذي امتد لثلاثة أسابيع في إرسال قبول استقالة الشاكي، التي كانت حقاً غير مشروط بموجب العقد، فإن أي موظف معقول في ظروفه كان سيشعر بالقلق والاضطراب لا محالة. وكما هو مُشار إليه في استقالته، فقد كان الشاكي يبغى الحصول على تأكيد بأنه سيمنح "شهادة عدم ممانعة"، فضلاً عن ألا يتم "إلغاء بطاقته الشخصية القطرية فور مغادرته، لإتاحة الوقت الكافي له لتأمين عمل جديد والحفاظ على الاستقرار لأسرته". مما لا شك فيه أن ذلك التأخير أدى إلى إثارة قلق غير مبرر لدى الشاكي، مما دفعه إلى المتابعة في مناسبات عدة، شملت تواريخ 28 يناير، و3 فبراير، و12 فبراير 2025،



سعيًا وراء الحصول على تأكيد رسمي. وحتى عندما أقرت الشركة المستأنفة أخيرًا باستقالة الشاكي عبر البريد الإلكتروني بتاريخ 13 فبراير، فإنها لم ترد على أسئلته واستفساراته المتعلقة ببطاقته الشخصية القطرية و"شهادة عدم الممانعة". مما استدعى الشاكي أن يطلب في ذات اليوم "تفسيرًا واضحًا وموجزًا لما سيحدث إذا عثرت على عمل في هذه الأثناء، والأهم من ذلك ما سيحدث بعد تاريخ 22.4.2025" (تاريخ انقضاء مهلة الإخطار البالغة ثلاثة أشهر).

92. وبناءً على ذلك، فإننا نتفق تمامًا مع الاستنتاج الوارد في القرار بأن إجحام الشركة المستأنفة عن الرد الفوري على مراسلات الشاكي المتعلقة باستقالته الأولى قد بعث برسالة واضحة مفادها "التجاهل والاستبعاد، الأمر الذي ساهم في النيل من كرامة الشاكي والشعور بقيمته الذاتية".

الفصل التعسفي

93. تتمثل المسألة المتبقية أساسًا في التفسير العام للوائح التوظيف؛ وتحديدًا ما إذا كانت لوائح التوظيف تنص على الفصل التعسفي في الظروف التي يُخل فيها صاحب العمل إما بالبنود الجوهرية لعقد الموظف أو بلوائح التوظيف ضمن مفهوم المادة (23)(5) من لوائح التوظيف.

94. وكما أُشير مسبقًا، فإن الموقف الذي تتبناه الشركة المستأنفة يركز على أن المادة (22) من لوائح التوظيف، التي تتناول الحالات التي يتم فيها تعديل شروط توظيف الموظف، توفر الأساس الحصري للبت في حالات الفصل التعسفي، وفي المقابل، يدفع المكتب بأن المادة (23)(5) من لوائح التوظيف تشكل أساسًا بديلاً لمثل هذا التحديد.

95. وفيما يلي تفصيل الأحكام ذات الصلة بكلتا المادتين:

المادة 22

ما لم يُنص على خلاف ذلك في عقد العمل، يجوز لصاحب العمل تغيير المسمى الوظيفي للموظف، أو وصف عمله، أو مكان عمله داخل الدولة من وقت لآخر، ويجب عليه تقديم إخطار فوري للموظف بهذا التغيير. وإذا تم تعديل شرط من شروط التوظيف بشكل جوهري، فيجوز للموظف طلب إصدار قرار من المكتب بأن خدمة توظيفه قد أنهيت تعسفياً.

المادة 23(5)

لا تخل أحكام هذه المادة بحق الموظف في إنهاء عقد العمل دون إخطار في حال ارتكاب صاحب العمل مخالفة جوهرية لبنود عقد العمل أو لهذه اللوائح.

96. وكما أشارت الشركة المستأنفة، تُعد المادة (22) هي النص الوحيد الذي أفصح صراحةً عن مبدأ الفصل التعسفي، مستخدمةً صياغة "إنهاء الخدمة" بدلاً عن اصطلاح "constructively terminated".

97. ولكن بغض النظر عن هذه الحجة النصية، فقد أشار المكتب بحق إلى وجود سابقة قضائية في مركز قطر للمال يعتمد على المادة 23(5) أساسًا بديلاً للفصل التعسفي. وتحديدًا، في قضية ماركوتشي، أشارت القاضي هيلين ماونتنفيلد، مستشار الملك، ملاحظة أن المادة 23(5) من لوائح التوظيف هي "إعادة صياغة للقانون العام العادي للفصل التعسفي"، ومثلت في الفقرة 30 لمبدأ القانون العام للفصل التعسفي على النحو التالي:



ينشأ الفصل التعسفي عندما يتصرف صاحب العمل بطريقة تشكل إخلالاً جوهرياً للعقد يمس صميم الرابطة التعاقدية؛ وحينئذٍ يحق للموظف إنهاء العقد بصورة فورية استجابةً لهذا الإخلال، ودون أدنى التزام بمهلة إخطار مسبق، ويمكن للموظف بعد ذلك رفع دعوى تعويض عن الأضرار الناتجة عما يُعتبر إخلالاً للعقد من جانب صاحب العمل، على الرغم من أن الإجراء الفعلي لإنهاء الخدمة قد صدر عن الموظف نفسه.

98. ونود أن نشير في هذا السياق إلى أن الاعتماد على القانون العام في قضية ماركوتشي يتماشى تمامًا مع الأحكام السابقة الصادرة عن المحكمة، والتي قضت بأن قوانين الاختصاصات القضائية الأخرى، بما فيها قوانين إنجلترا وويلز، قد تتمتع، بحسب السياق، بقيمة استدلالية عند تفسير قانون مركز قطر للمال؛ انظر قضية شديد وشركاه قطر المحدودة ضد السيد سعيد بو عياش برقم 3 QIC (F) [2014]، في الفقرة (3)، حيث تم تطبيق هذا المبدأ في سياق تفسير لوائح التوظيف.

99. يتسق التفسير الوارد في إرشادات الفصل التعسفي مع ما استقر عليه حكم قضية ماركوتشي: حيث يُستشهد بكل من المادة (22) والمادة (23(5) باعتبارهما مصدرين لسند قانوني يقوم عليه الفصل التعسفي، فضلاً عن نص إرشادات الفصل على وجوب قيام الموظف بالاستقالة الفورية ردًا على الإخلال الجسيم بالعقد من جانب صاحب العمل.

100. وإنفاذاً لما استقرت عليه قضية ماركوتشي والتفسير الوارد في إرشادات الفصل التعسفي، نرى بوضوح أن المادة (23(5) توفر أساساً قانونياً بديلاً لدعوى الفصل التعسفي. علاوة على ذلك، فإن الوصول إلى نتيجة مخالفة سيؤدي إلى مآل غير متناسق، من منظور السياسة العامة، سيكون غير مرضٍ تمامًا: طالما أن صاحب العمل لا يغير وصف عمل الموظف بشكل جوهري، فيمكنه ارتكاب سوء سلوك خطير وتجنب عواقب الفصل التعسفي، بما يشمل التزام تعويض الموظف عن الأرباح المفقودة نتيجة إنهاء الموظف للعقد.

101. ونقبل أيضاً دفع المكتب القائل بأنه، توافقاً مع مبادئ القانون العام أيضاً، تتضمن عقود العمل شرطاً ضمناً يقضي بتبادل الثقة والاعتماد، وهو الشرط الذي يتم الإخلال به متى ثبت تورط صاحب العمل في ممارسات تنطوي على المضايقات. ونلاحظ أيضاً أن القاضية ماونتفيلد مستشارة الملك (KC) قد أقرت في قضية ماركوتشي بأنه قد توجد ظروف يشكل فيها السلوك المتسم بعدم الاحترام الصادر عن صاحب العمل إخلالاً بالشرط الضمني لتبادل الثقة والاطمئنان.

102. ومع ذلك، نود أن نشير إلى أنه بغض النظر عما إذا كان سوء سلوك المستأنفة يُكَيَّف على أنه إخلال جوهري بالعقد، فإننا نرى أنه يمثل إخلالاً جوهرياً بلوائح التوظيف، ويوفر على هذا الأساس وحده أساساً للفصل التعسفي.

103. بتطبيق هذا التفسير لوائح التوظيف على الدعوى الماثلة، يبرز التساؤل حول ما إذا كان الشاكي قد استوفى المعيار الذي صاغته قضية ماركوتشي وإرشادات الفصل التعسفي؛ وتحديداً: هل بادر بالاستقالة فوراً استجابةً للانتهاك الجوهري الصادر عن الشركة المستأنفة للعقد ولوائح التوظيف؟ وترى المحكمة أنه فعل ذلك جلياً. ففي واقع



الأمر، بالنظر إلى مضمون رسالة البريد الإلكتروني الصادرة عن المستأنفة بتاريخ 25 مارس 2025، يصعب رؤية قضية أقوى من هذه.

104. وكما سبق بيانه، تتألف المضايقات عمومًا من وقائع تستمر في التطور والتراكم على مدار فترة زمنية. في الدعوى الماثلة، بلغت الوقائع ذات الصلة، المتمثلة في التهديدات والانتهاكات والخصومات، ذروتها في رسالة البريد الإلكتروني المؤرخة في 25 مارس 2025 الواردة من الشركة المستأنفة، والتي حوت، حسبما تخلص إليه قناعتنا، أشد التهديدات والانتهاكات. وكما لوحظ أعلاه، من الجدير بالذكر أن المستأنفين لم يتعاملوا مع هذه الرسالة الإلكترونية أو تبعاتها، فقد تم استبعادها ببساطة من جدولهم الزمني ومذكراتهم. على أية حال، استقال الشاكي بعد يومين، مدعيًا حدوث فصل تعسفي ومبدئيًا الملاحظة التالية بشأن ما وصفه بأنه نمط سلوكي مستمر ومتكرر:

إن ممارستكم المستمرة في تحريف الحقائق وتوجيه الانتهاكات الباطلة إليّ بمجموعة من الادعاءات التي لا أساس لها، والتي تتبعها تهديدات متكررة بالتصعيد عبر رسائل إلكترونية تتسم بطابع هجومي وعدائي صادقني حتى في أثناء ساعات عملي اليومية كموظف.

وكما أُشير سابقًا، نظرًا لأهميتها البالغة في هذه الدعوى، فقد أدرج نص هذه الرسائل الإلكترونية في الملحق المرفق بهذا الحكم.

105. وبعد أن استقر في يقيننا أن الشاكي قد بادر بالاستقالة فورًا جراء تعرضه للمضايقات، فإننا لسنا بحاجة إلى التطرق لمسألة ما إذا كانت الخصومات غير المصرح بها تشكل أساسًا بديلاً للفصل التعسفي، وهو الدفع الذي تبناه المكتب وطعنت فيه الشركة المستأنفة.

منطوق الحكم والاستنتاجات

106. على الرغم من المخاوف التي أبدتها المحكمة بشأن جوانب من التحقيق، وتقييمًا للأدلة والمستندات بحسب موضوعها مجددًا بشكل مستقل، فإن المحكمة تتفق مع الاستنتاجات التي توصل إليها المكتب والمنصوص عليها في الفقرتين 226 و 227 من القرار.

107. استنادًا إلى ما خلصت إليه المحكمة من نتائج، فإنها تتفق أيضًا مع قرار المكتب والأوامر الصادرة عنه والمنصوص عليها في الفقرات من 230 إلى 234 من القرار.

108. لم تفلح الشركة المستأنفة كليًا في إقناع المحكمة بأن الاستنتاجات التي خلص إليها المكتب غير دقيقة بأي شكل من الأشكال. بل على العكس من ذلك، ترى المحكمة أن هذا يُعد إخلالًا خطيرًا بشكل خاص بواجب صاحب العمل تجاه موظفيه. وعليه، يُرد الاستئناف المقدم.

109. وعلى الرغم من أن الأصل العام في أحكام المحكمة يقضي بعدم الحكم بالرسوم والمصاريف، إلا أن هذه الدعوى تتمتع بطبيعة استثنائية، وعليه فإن على المستأنفة دفع مصاريف المكتب والطرف المعني، والتي يتم تحديدها بالتراضي بين الطرفين، أو تقديرها من قبل رئيس قلم المحكمة في حال تعذر الاتفاق.



صدر عن المحكمة التنظيمية،



[توقيع]

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل

تولى تمثيل الشركة المستأنفة المحامي جود شيفر (من مكتب BR42، لندن بالمملكة المتحدة)، بتكليف من مكتب إيفرشيدز ساذرلاند (الدولية) ذ.م.م (الدوحة، قطر).

تولى تمثيل المستأنف ضده المحامي أندرو سميث (من مكتب KBW11، لندن، بالمملكة المتحدة)، بتكليف من مكتب كلايد وشركاه ذ.م.م (دبي، بالإمارات العربية المتحدة).

تولى تمثيل الطرف المعني المحامية أوكسانا روزديستفينسكايا (من مكتب مانيار لو ذ.م.م، تكساس، الولايات المتحدة الأمريكية).



الملحق

المراسلات بين الشركة المستأففة والطرف المعني في الفترة من 23 مارس 2025 إلى 27 مارس 2025
(تم ترجمة أصل المراسلات من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية)

تاريخ الإرسال: 23 مارس 2025 09:02

المرسل: ويد مارشال ميوزيك

المرسل إليه: حُميراء شميم – مكتب دبي، لقمان خان

الموضوع: إخطار بطلب إجازة لظروف شخصية موجه إلى السادة مسؤولي الإدارة المحترمون

أكتب إليكم لإعلامكم بأنني سأضطر للتغيب عن العمل مؤقتًا نظرًا لظروف شخصية ملحة تتطلب استجابتي العاجلة. وسأحرص على التواصل معكم لإحاطتكم بأي مستجدات تخص جاهزيتي للعمل وفقًا لما تقتضيه تطورات الموقف.

أعتذر عن أي إزعاج قد ينجم عن ذلك، وأشكر لكم حسن تفهمكم في هذه الفترة. كما يسعكم التواصل معي في الحالات العاجلة عبر البريد الإلكتروني حيث أظل متاحًا لمتابعتها.

شاكرًا لكم حسن تقديركم.

مع أطيب التحيات،

ويد بيزو يندھوت

في يوم الأحد، 23 مارس 2025، الساعة 14:16، كتب لقمان خان:

السيد ويد المحترم، أكتب إليك لمناقشة أمر يثير قلقًا بالغًا بشأن تغيبك عن المكتب. فلقد لفت انتباهنا أن فترة غيابك عن العمل قد أسفرت عن الإخفاق في أداء المهام الموكلة إليك، مما أدى بدوره إلى الإخفاق في إنجاز الواجبات المكلف بها، وتكبد الشركة خسائر مالية لاحقة.

بما أنك تقضي حاليًا فترة الإخطار الخاصة بك، فمن الضروري تذكيرك بوجوب استكمال مدة التسعين يومًا كاملة وفقًا لما تقرره شروط عقد عملك، ويقضي هذا الشرط بضرورة تواجدك في المكتب خلال هذه الفترة، باستثناء يوم إجازتك الأسبوعي المخصص وأي عطلة رسمية. ولا يعد هذا الحضور مجرد التزام تعاقدي فحسب، بل هو ضروري أيضًا للتحقيقات القائمة في بعض الأمور التي تم إبلاغك بها مسبقًا.

لقد لاحظنا نمطًا متكررًا من الإجازات الطبية التي تتزامن مع يوم عطلتك الأسبوعية الرسمية، تليها غيابات إضافية. هذه الحالات غير معتادة وتثير مخاوف بشأن النية الكامنة وراء سجل حضورك وهذا النمط. ولا سيما مع قرب حلول إجازة العيد، يتضح جليًا أن هذه التصرفات قد تمثل محاولة لزيادة أيام الغياب قبل عطلة العيد، وخلال فترة إخطارك، وهو أمر غير مسموح به بموجب شروط عقد التوظيف المبرم وبموجب القواعد المعنية بدولة قطر.

يرجى العلم أنه، وفقًا للقانون، يقع التزامًا عليك الوفاء بفترة الإخطار الخاصة بك من خلال التواجد في المكتب. وأن أي تغيب (باستثناء عطلتك الأسبوعية الرسمية أو العطلات الرسمية المعترف بها) يجب تبريره وسيلزم تداركه وتعويضه لضمان اكتمال مدة التسعين يومًا لفترة الإخطار.

في حال تقاعسك عن الوفاء بمتطلبات استكمال فترة الإخطار بشكل صحيح (كما هو مذكور أعلاه)، تحتفظ الشركة بحقها في طلب تعويض عن أي أيام تخلفت فيها عن الحضور الفعلي بمقر العمل خلال تلك الفترة وفقًا لعقد العمل والقواعد



بدولة قطر، فضلاً عن متابعة الادعاءات بالخسائر المالية المتكبدة بسبب غيابك وعدم امتثالك لمتطلبات قضاء فترة إخطارك.

وإذ نؤكد على أهمية الاستجابة الفورية لهذه المسألة، فإننا نتطلع لتعاونك في الوفاء بالتزاماتك.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،
لقمان خان

المرسل: ويد مارشال ميوزيك
تاريخ الإرسال: 23 مارس 2025 18:50
المرسل إليه: لقمان خان
نسخة إلى: خُميراء شميم - مكتب دبي، زُهير أحسن، بلال أحمد، ابتسام، لويجيا إنجيانى؛ بريد غير مخصص للرد - مكتب معايير التوظيف
الموضوع: بخصوص: إخطار بطلب إجازة لظروف شخصية

السيد لقمان خان والسادة مسؤولي الإدارة،

أرد على بريدكم الإلكتروني بخصوص فترات غيابي طوال فترة إخطاري، المنتهية في 22 أبريل 2025. أعتزم التطرق إلى عدة نقاط لا تتسق مع لوائح التوظيف الصادرة عن مركز قطر للمال، كما أحيطكم علماً بتصعيد الأمر إلى مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال، وأخيراً حاجتي إلى الحصول على إجازة سنوية لأسباب شخصية وفقاً لما كفله لي القانون من استحقاقات، وقد حرصت على إدراج مكتب معايير التوظيف ضمن قائمة متلقي الرسالة ضمناً للشفافية المطلقة، استناداً إلى مجمل الوقائع التي أفضت إلى هذا الوضع.

نقاط غير متوافقة مع لوائح التوظيف الصادرة عن مركز قطر للمال:

1. التواجد بالمكتب خلال فترة الإخطار: ادعواكم بأنه يجب عليّ التواجد فعلياً في المكتب خلال فترة الإخطار، باستثناء أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. إن لوائح التوظيف التابعة لمركز قطر للمال لا تفرض شرط التواجد الجسدي وتسمح بالإجازات المصرح بها، مثل الإجازة السنوية أو المرضية، خلال فترة الإخطار دون اشتراط "تعويض" لتمديدها.

2. الادعاءات المتعلقة بالإجازات المرضية: ما طرحته الشركة من أن إجازاتي المرضية تمثل محاولة "لزيادة أيام الغياب" قبيل عطلة العيد. وهو دفع مردود، إذ تتيح لوائح التوظيف لمركز قطر للمال (المادة 34) الإجازة المرضية بموجب تقارير طبية، وهو ما قمت بتقديره وتقديم مستنداته. ويبدو أن مثل هذه الادعاءات التخمينية ذات طابع انتقامي.

3. تهديد بالتعويض: إن تهديدكم الصريح بالسعي لتحصيل تعويضات عن "الأيام التي تخلفت فيها عن الحضور" والخسائر المالية لا يتوافق مع لوائح التوظيف في مركز قطر للمال (المادة 29)، والتي تتطلب خصومات عادلة وشفافة.

التصعيد إلى مكتب معايير التوظيف:

وقد بادرتُ إلى إحالة هذا النزاع برمته، متضمناً كافة الإجراءات السابقة ومعاملتي كموظف حتى الآن في شركة ديفايزرز، إلى مكتب معايير التوظيف الذي يباشر تحقيقاته الرسمية حياله، وإذ أؤكد تطلعي للتوصل إلى تسوية ودية لإنهاء علاقة عملنا بشكل عادل.



الإجازة السنوية:

وفقاً للعقد المبرم ولوائح التوظيف في مركز قطر للمال (المادة 33)، يحق لي الحصول على إجازة سنوية. وعليه، أود التقدم بطلب للحصول على إجازتي لتسري فوراً، يرجى تأكيد استلام هذا الطلب.

وتعزيراً لمبدأ الشفافية، ونظراً لتراكم الأحداث التي أفضت إلى الوضع الراهن، فقد أدرج مكتب معايير التوظيف ضمن قائمة متلقي الرسالة، وذلك لضمان إطلاعهم على جميع المراسلات، بما يمهّد السبيل نحو تسوية منصفة وعادلة.

أتطلع إلى تعاونكم وردكم الموثق.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،

ويد بيزويدنهوت

تاريخ الإرسال: 25 مارس 2025 23:42

المرسل: لقمان خان

المرسل إليه: ويد مارشال ميوزيك

نسخة إلى: خميراء شميم – مكتب دبي، زُهير أحسن، ابتسام، لويجيا إنجيانتي؛ بريد غير مخصص للرد - مكتب معايير التوظيف

الموضوع: بخصوص: إخطار بطلب إجازة لظروف شخصية

السيد ويد المحترم،

نشير إلى بريدك الإلكتروني الأخير المؤرخ في 23 مارس 2025، والذي أثرت فيه مخاوف بشأن استحقاقات إجازاتك وموقفنا بشأن التعويض المالي عن الأيام التي تغيبت فيها عن الحضور. مع ذلك، عند مراجعة سلوكك خلال فترة الإخطار، بما في ذلك سجل إجازاتك المرضية، وسجل الغيابات غير المصرح بها، وقرارك الفردي بالتمتع بالإجازة السنوية الفورية دون طلب موافقة الشركة، يتضح جلياً أن أفعالك تظهر نهج متعمد من سوء النية.

هذا فضلاً عما بدر منك في نفس البريد الإلكتروني من إقحام الموظف بلال أحمد من الدعم الإداري للشركة ضمن قائمة متلقي الرسالة؛ وهو شخص لا صلة له البتة بهذا النزاع القائم بينكم وبين الإدارة. لم يكن هذا تضميناً غير مرغوب فيه وغير لائق فحسب، بل احتوى بريدك الإلكتروني على سلسلة من الادعاءات التي لا أساس لها والتي أساءت إلى سمعة الشركة وأثرت سلباً على الروح المعنوية لهذا الموظف وغيره ممن علموا بالأمر جراء ذلك. وقد كانت تداعيات تواصلك الطائش فورية وبالغة الضرر:

- فقد أصابت الموظف الذي أضفته ضمن قائمة متلقي الرسالة حالة من الاضطراب وأبدى مخاوف بشأن استمرارية عمله بالشركة، مشيراً إلى أنه لا يرغب في التورط في نزاعات الإدارة، علاوة على عدم شعوره بعدم الارتياح في ممارسة مهام عمله في الشركة.
- بات الموظفون الآخرون ممن اطلعوا على فحوى تلك الرسالة يتساءلون الآن عن مدى استقرار مناصبهم وعما إذا كانت الإدارة تواجه مشاكل داخلية. وهو أمر يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية مكان العمل ومعنويات الفريق.
- لقد بدأنا بالفعل نشهد انخفاضاً في كفاءة التشغيل، حيث أدت المناقشات حول ادعاءاتك إلى تشتت التركيز داخل بيئة العمل بالمكتب.



إن هذا المسلك المتعمد من جانبك يكبد الشركة خسائر مالية وأضراراً وظيفية.

علاوةً على ذلك، لم يسبق لك التواصل مطلقاً مع موظف الدعم الإداري بلال أحمد؛ كما أن البريد الإلكتروني المذكور والمؤرخ في 23 مارس 2025 قد أرسل من جانبك من منزلك وباستخدام جهازك الشخصي، وهو ما يثير قلقنا. وعليه، يتوجب عليك الآن تقديم بيان تفصيلي يوضح كيفية حصولك على عنوان بريده الإلكتروني، وطبيعة المعلومات المؤسسية الأخرى غير المصرح بها التي حصلت عليها والموجودة على جهازك الشخصي. ونظرًا لسوء نيتك الواضح، ولأنه لا يوجد مسوغ منطقي يُتيح لك الوصول إلى مثل هذه المعلومات، فإننا لن نخلص (ولن نخلص أي جهة مختصة) إلى أن هذا التصرف قد وقع عن طريق الخطأ.

فضلاً عن ذلك، تُشكّل تصرفاتك جريمة قذف بموجب المادة (326) من قانون العقوبات القطري، والتي تنص على ما يأتي:

"يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنتين، وبالغرامة التي لا تزيد على عشرة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قذف غيره علناً، بأن أسند إليه واقعة توجب عقابه قانوناً أو تمس شرفه أو كرامته، أو تعرضه لبغض الناس أو احتقارهم".

من خلال توجيه اتهامات باطلة ومغرضة إلى طرف خارجي (موظف الدعم الإداري) والسماح بتداولها وانتشارها بين سائر الموظفين، تكون قد عرضت الشركة وإدارتها، عن سوء نية، لازدراء الجمهور ومقته، وهو ما يُعد جريمة جنائية بموجب القانون القطري.

علاوةً على ذلك، لقد أشرت إلى نزاع سبق أن رفَعته أمام مكتب معايير التوظيف وذلك ضمن بريدك الإلكتروني ذاته المؤرخ في 23 مارس 2025. ووفقاً للمادة (61) من قانون مركز قطر للمال، والمتعلقة بالالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات:

"يجب على كل شخص يعمل بموجب السلطة الممنوحة بمقتضى هذه اللوائح الحفاظ على سرية جميع المعلومات والسجلات التي يتحصل عليها أو يُزود بها وفقاً لأحكام هذه اللوائح، وذلك باستثناء الحالات التي تقتضيها واجبات الوظيفة العامة، أو تلك التي تُجيز فيها هذه اللوائح الإفصاح عنها أو اتخاذ إجراء رسمي بشأنها."

يُعد إفصاحك لهذه المسألة إلى طرف خارجي غير مصرح له، وهو بلال أحمد (بصفته موظف دعم إداري وليس ضمن الإدارة)، وما تلا ذلك من نشر للمعلومات السرية بين سائر الموظفين (وفق ما أوضح أعلاه)، انتهاكاً صريحاً لأحكام هذا النص.

نظرًا لخطورة أفعالك غير المشروعة، فإننا نحتفظ بحقنا في تصعيد هذا الأمر إلى الجهات المختصة، بما في ذلك المكتب والهيئات القضائية وأجهزة إنفاذ القانون.

1. الإجازة غير المصرح بها، والإخلال بالواجب الوظيفي، والتصرف بسوء نية

بموجب المادة 19(أ) و(ب) من لوائح توظيف مركز قطر للمال، يلتزم الموظفون بما يأتي:

"(أ) أداء واجباتهم الوظيفية وبذل العناية الواجبة في أثناء تنفيذ مهام عملهم.

(ب) أداء مهام عملهم بأنفسهم، وبذل الجهد العادي في أداء واجباتهم الوظيفية."



يُشكل مسلكك انتهاكاً صريحاً لهذه الالتزامات، بما في ذلك سجل إجازاتك المرضية، وحالات تغيبك غير المصرّح بها لمرات متعددة، وقرارك المنفرد بالخروج في إجازة سنوية فورية دون الحصول على موافقة مسبقة من الشركة.

علاوةً على ذلك، يتزامن تغيبك غير المصرّح به مؤخراً مع عطلة العيد القادمة، ما يؤكد وجود نمط مستمر من سوء النية يهدف إلى التهرب من التزامات العمل. وكنا قد أشرنا بالفعل في بريدنا الإلكتروني الأخير بواحث قلّقنا بشأن محاولتك التوسع في الإجازات غير المصرّح بها، بما في ذلك الإجازة السنوية غير المأذون بها، كوسيلة للتوصل من واجباتك التعاقدية ومن الالتزام بأداء مهامك الوظيفية خلال فترة الإخطار، وهو ما يعكس سوء نيتك.

لا يقتصر عدم التزامك بمهلة الإخطار البالغة 90 يوماً وتغيبك المستمر على الإخلال بالتزاماتك القانونية فحسب، بل يعيقان أيضاً التحقيقات الداخلية الجارية والمتعلقة بالواقعة السابقة المتمثلة في النقل غير المصرّح به لبيانات عملاء الشركة (وهي معلومات سرية) إلى بريدك الإلكتروني الشخصي، وهو تصرف غير مشروع صدر من جانبك. كما إن هذا التعمد في التهرب من أداء الواجبات يمثل سوء نية، ما يعزز موقفنا في هذه المسألة.

فيما يتعلق بقرارك المنفرد بالخروج في إجازة سنوية فورية وتغيبك عن الحضور إلى مقر العمل خلال الأيام الثلاثة الماضية دون الحصول على إذن من الشركة، نود إحاطتك بما يأتي:

• تنص المادة 33(2) من لوائح توظيف مركز قطر للمال على ما يأتي:
"يضمن صاحب العمل حصول الموظف على إجازته السنوية خلال اثني عشر (12) شهراً عقب اكتمال سنة الخدمة التي تخول الموظف استحقاق تلك الإجازة السنوية".

• على النقيض من ذلك، تقضي المادة (35) بما يأتي:
"خلال السنة الأولى من الخدمة، تقتصر مدة الإجازة السنوية التي يستحقها الموظف في أي وقت على القدر الذي يُعد مستحقاً في ذلك الوقت، مخصوماً منه مقدار الإجازة السنوية التي سبق له الاستفادة منها".

نظراً لأنك لم تكمل عامًا كاملاً في الخدمة، فليس لك الحق إلا في التقدم بطلب للحصول على الإجازة المستحقة حتى تاريخه فقط.

إضافةً إلى ذلك، تُنظم لوائح توظيف مركز قطر للمال كيفية جدولة الإجازات السنوية؛ حيث تنص المادة 34(1) على ما يأتي:

"يجوز للموظف اختيار الخروج في إجازة سنوية عن طريق توجيه إخطار كتابي إلى صاحب العمل... شريطة مراعاة أي متطلبات يفرضها صاحب العمل بموجب الفقرة (2)".

ينصرف مضمون ذلك إلى الآتي:

• وجوب تقديم الموظفين لإخطار مُسبق بمواعيد الإجازة المقترحة (وليس مجرد الخروج في إجازة دون إذن).

• جواز فرض صاحب العمل لشروط وضوابط محددة بشأن مواعيد الإجازة بموجب أحكام المادة 34(2).

نظراً لحصولك على إجازاتك الأخيرة دون اتباع إجراءات الإخطار الإلزامية سالف الذكر، فإن ذلك يجعلها إجازة غير مصرّح بها وتشكل مخالفةً لسياسة الشركة.

علاوةً على ذلك، يُعد استمرار تغيبك عن العمل في حكم الإجازة غير المصرّح بها.



نظرًا لمقتضيات العمل لدينا ومتطلباته وللتحقيق الجاري (على النحو الموضح أعلاه)، فإن قرارك المنفرد بالخروج في إجازة سنوية فورية لم يحظَ بموافقة الشركة، ويتم توثيق تغيبك باعتباره إجازة غير مصرح بها.

2. الإجازة المرضية والنزاع المتعلق بالشهادة الطبية

على الرغم من تقديمك لشهادة طبية، فإن النمط المتكرر لشهادتك المرضية وما تنطوي عليه من ثغرات دالة، فضلًا عن تغيبك اللاحق غير المصرح به، يثير الشكوك حول صحة هذا الادعاء. وفي أوائل الأسبوع الماضي، قیدنا رسميًا طلبًا لإجراء تحقيق بشأن نمط شهادات الإجازات المرضية لدى وزارة الصحة العامة؛ وستتولى الجهات الحكومية المختصة التحقيق في هذه المسألة بمشاركة جميع الأطراف المعنية.

عملاً بالصلاحيات المخولة لنا بموجب لوائح مركز قطر للمال، فإننا نحيل هذه المسألة الآن أيضًا إلى مكتب معايير التوظيف لمراجعتها:

"أي نزاع ينشأ بين الموظف وصاحب العمل بشأن قدرة الموظف على استئناف عمله، أو بشأن أي مسألة طبية أخرى تتعلق بالإصابة أو المرض أو العلاج الموصوف أو مقدار التعويض، يُعرض على مكتب معايير التوظيف لمراجعته، ويجوز الطعن في أي قرار نهائي يصدر عن مكتب معايير التوظيف أمام المحكمة التنظيمية".

وعليه، فإن نمط إجازاتك المرضية وتغيبك غير المصرح به سيكون الآن محل تدقيق وفحص رسمي من جانب كل من وزارة الصحة العامة والمكتب.

3. عدم الالتزام بالتزامات فترة الإخطار

لقد ادعيت أن مطالبتنا لك باستكمال فترة الإخطار بشكل أصولي يُعد أمرًا غير منصف ولا يتفق مع أحكام المادة (29)؛ بيد أن المادة (29) لا تمت بصلة لادعائك هذا.

علاوةً على ذلك، واستنادًا إلى المادة (23) من لوائح توظيف مركز قطر للمال (2020):

"يجب على أصحاب العمل والموظفين توجيه إخطار برغبتهم في إنهاء عقد العمل". "لا تحول هذه المادة دون اتفاق صاحب العمل والموظف على مهلة إخطار أطول أو أقصر".

ينص عقد عملك صراحةً على تحديد مهلة إخطار مدتها 90 يومًا، والتي تلتزم قانونًا بإنفاذها واستكمالها عن طريق الحضور الفعلي ومباشرة العمل.

يُعد أي يوم لا تُبأشر فيه العمل خلال هذه الفترة، وتحديدًا حالات التغيب غير المصرح بها، إخلالًا بالتزاماتك التعاقدية وبالشرط الجوهرية المنصوص عليه في المادة (23) والذي يستوجب استيفاء مهلة الإخطار بشكل أصولي.

الخاتمة

لقد اتسم سلوكك منذ البداية بنمط متعمد من سوء النية وعدم الالتزام، ما يجسد استهانة محضّة بالتزاماتك التعاقدية وبقوانين مركز قطر للمال.

بدأ ذلك بنقلك غير المصرح به لبيانات عملاء الشركة إلى عنوان بريدك الإلكتروني الشخصي، وهو ما يشكل خرقًا جسيمًا للسرية بموجب المادة 19(ط) من لوائح توظيف مركز قطر للمال، فضلًا عن كونها مخالفة تنتوجب المعالجة بموجب المادة (332) من قانون العقوبات رقم (11) لسنة 2004، وهي المخالفة التي عجزت عن تقديم أي مبرر سانع



بشأنها على الرغم من منحك فرصًا متعددة لذلك. وبدلاً من تحمّل المسؤولية عن هذا المسلك الخاطئ الجسيم، أقررت في رسالتك الإلكترونية السابقة بهذا الفعل غير المشروع الصادر منك، غير أنك قدّمت وصفاً مضللاً لبيانات العملاء المملوكة حصرياً للشركة باعتبارها معلومات متاحة للجميع، وهو ادعاء عارٍ عن الصحة وعارٍ من السند القانوني.

تُعرّف البيانات المتاحة للعامة بأنها المعلومات التي يُتاح للجمهور الوصول إليها بوجه مشروع من خلال السجلات الرسمية أو التقارير المفصّل عنها علناً أو قواعد البيانات الحكومية أو المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالشركات. وعليه، فإن بيانات عملاء الشركة (وهي معلومات سرية) لا تتاح إلا ضمن النطاق الإلكتروني للشركة ولا يُكشف عنها للشخص المعني تحديداً إلا بموجب إذن من الشركة، ومن ثم فإنها لا تُعد بأي حال من الأحوال معلومات متاحة للعامة.

عقب ذلك، انخرطت في محاولة مدروسة للتملص من الالتزام بالعمل خلال فترة الإخطار، مستغلاً في ذلك حالات التغيب غير المصرح بها، والشهادات المرضية المشوبة بالشبهات (والتي ستكون محل تحقيق من جانب الجهات المختصة على النحو المبين أعلاه)، فضلاً عن اتخاذ قرار مفاجئ ومنفرد بالخروج في إجازة سنوية دون الحصول على موافقة الشركة. يُعرب نمط مسلكك بوضوح عن نية خفية لتحقيق مكاسب مالية (استحقاق الأجر) دون الوفاء بالتزامات عملك الفعلية؛ فبدلاً من الالتزام بالعمل خلال مهلة الإخطار البالغة 90 يوماً بنزاهة ومهنية، التمسّت كل ذريعة ممكنة للتملص من الحضور إلى مقر العمل، مع المطالبة براتبك في الوقت ذاته، متسبباً بذلك في إلحاق خسائر تشغيلية ومالية بالشركة جراء انقطاعك غير المصرح به.

حينما باء هذا المسعى بالفشل، لجأت إلى تصرفات طائشة ألحقت المزيد من الضرر بالشركة وببيئته العمل فيها؛ إذ يُعد قرارك بإضافة موظف من الدعم الإداري لا علاقة له بالأمر ضمن قائمة متلقي الرسالة (كما هو موضح أعلاه)، وهو شخص لا صفة له ولا مصلحة في هذا النزاع، فعلاً ينطوي على تشهير وإساءة كيدية. ولم تقتصر أضرار اتهاماتك التي لا أساس لها من الصحة على المساس بسمعة الشركة فحسب، بل تعدتها لتؤثر تأثيراً مباشراً في الروح المعنوية للموظفين وإنتاجيتهم، ما نتج عنه مناخ غير مبرر من القلق والاضطراب في بيئة العمل، وهو ما بدأ يُلقى بظلاله مسبباً خسائر مالية وتعطيلاً لسير العمل بالشركة.

ولعل الأهم من ذلك، أن رسائل الواتساب الصادرة منك والموجهة إلى الإدارة تكشف جلياً عن نمط متكرر من اللامبالاة والتحدي للوائح المعمول بها والتزاماتك القانونية.

في مناسبات متعددة، حينما طُلب منك تقديم الشهادات الطبية المبررة لإجازاتك، تقاعست عن تقديمها أو تجاهلت طلبات الشركة المشروعة وصرفت النظر عنها، مُصرحاً بما يأتي:

"سيخضمون أموالاً مني، وأنا على علم بذلك. وكما قلت أنت، هذه مشكلتي أنا، فلا تجعلها مشكلتك".

يُعرب هذا الرد بوضوح عن تجاهلك المتعمد للوائح العمل؛ فبينما كانت الشركة تتتبع الإجراءات القانونية المتبعة وتطلب الالتزام بمتطلبات الإجازات المرضية ليس إلا، امتنعت عن التعاون، وبادرت بدلاً من ذلك إلى التصل من المسؤولية محاولاً إلقاءها على عاتق الآخرين.

يأتي استنادك المتكرر إلى ادعاءات إجازات مرضية بأثر رجعي، مقترناً بإقرارك الذي نصه:

"لا يمكن للطبيب تقديم شهادة طبية عن يوم مضى"،

ليؤكد توفر العلم والمقصد معاً؛ فقد كنت على دراية تامة بأن إجازاتك المرضية لم تكن موثقة وفقاً للأصول القانونية، ورغم ذلك واصلت المطالبة بإعفائك دون استيفاء الشروط والاشتراطات اللازمة، وهو ما يعزز ويرسخ نهج سوء النية المتبع من جانبك بشأن حالات التغيب؛ إذ إنك واصلت الامتناع عن اتباع اللوائح المعمول بها عن علم ودراية، متوقفاً في الوقت ذاته أن تقبل الشركة ادعاءاتك العارية عن التوثيق والإثبات.



وحتى عندما تم تذكيرك صراحةً بأن الامتثال للوائح الشركة المعمول بها ليس أمرًا خاضعًا لتقديرك الشخصي، بل هو التزام قانوني ومهني واجب النفاذ، جاء ردك ينطوي على الاستهانة والاستخفاف والترفع غير المبرر. وبدلاً من الإقرار بأن حالات التغيب غير المصرح بها والمتكررة تُعطل كفاءة سير العمل، سعيت إلى إظهار نفسك بمظهر الضحية لإجراءات الموارد البشرية الروتينية، بل ووصل بك الأمر إلى التصريح بما نصه:

"إن كل هذا الضغط الذي تفرضه عليّ الإدارة بالتهديدات المتكررة بخضم الراتب بات يؤثر سلبيًا على صحتي وسبب لي ضعفًا في المناعة".

لا تقتصر هذه الرسالة على تحريف ممارسة الشركة المشروعة للوائحها المعمول بها وتصويرها زورًا على أنها مضايقات، بل تُعد محاولة لتبرير انقطاعك المستمر عن العمل بادعاءات غير موثقة حول إصابتك بأمراض ناتجة عن بيئة العمل.

فضلاً عن ذلك، تكشف رسائلك عن نية صريحة لإساءة استخدام أحكام الإجازات لمصالحك ومنافعك الشخصية، وهو ما يتضح من قولك:

"من الأفضل أن أخرج في إجازة هذا اليوم فحسب... وأعتقد أنها ستكون غير مصرح بها مجددًا". وقولك: "ربما، إذا تحسنت حالتي وإلا فلن أحضر".

تؤكد هذه التصريحات بشكل صريح أنك تعاملت مع الالتزام بالدوام والحضور باعتباره أمرًا اختياريًا، ممارسًا حق الاختيار بالحضور فقط وفقًا لراحتك الشخصية، دون أي اعتبار لواجباتك التعاقدية أو المكتسبات التشغيلية أو الآثار الناجمة عن تغيبك المتكرر على الشركة وزملائك في العمل.

إن مسلكك المتكرر، بدءًا من محاولة تبرير التغيب المتكرر ومرورًا بالتقاعس عن تقديم الشهادات الطبية في مناسبات بعينها ووصولًا إلى إبداء عدم الاكتراث التام بالتغيب غير المصرح به، يُعزز وجود مسعى مبيت وسبق إصرار على استغلال لوائح العمل، مع الاستمرار في توقع الحصول على كامل الراتب والمزايا الوظيفية.

بالنظر إليها مجتمعة، تُشكل هذه الرسائل دليلًا إضافيًا على استمرار سوء النية من جانبك ومراوغتك ورفضك المتعمد للامتثال للإجراءات القانونية السليمة.

أمام هذا النهج الواضح والمستمر من عدم الامتثال، لم يعد أمامنا أي خيار آخر سوى تصعيد هذا الأمر عبر جميع الوسائل القانونية المقررة، ضمانًا لمساءلتك ومحاسبتك بشكل كامل عن مخالفاتك المتكررة لأحكام قوانين مركز قطر للمال والتزاماتك التعاقدية.

وللعلم، أرفقنا لقطات الشاشة المتعلقة بمراسلات تطبيق واتساب، والتي تؤكد موقفنا وتدعمه بشكل أوجز وأجلى.

في هذه المرحلة، يغدو جليًا وبما لا يدع مجالًا للشك أن تصرفاتك كانت منطوية على التعمد في المعاكسة والمماطلة وعدم الأمانة والحق الضرر، ليس بالشركة فحسب، بل وبزملاء عملك أيضًا. ونظرًا لجسامة مخالفاتك، فإننا لن نتوانى عن اتخاذ جميع التدابير وإجراءات التقاضي المناسبة لتحصيلك المسؤولية القانونية الكاملة بحقك، وفقًا لأحكام قانون العقوبات القطري، ولوائح توظيف مركز قطر للمال وقانون العقود.

إن محاولاتك المتكررة للتملص من واجباتك ونشر المعلومات المضللة لا تؤدي إلا إلى تعزيز موقفنا وتقويته في هذه المسألة؛ فقد أشرت في بريدك الإلكتروني السابق المؤرخ 23 مارس 2025 إلى التسوية الودية بين الأطراف المعنية، دون أن توضح الشروط الخاصة بك لتحقيق ذلك أو تفصلها.



مع أطيب التحيات،

لقمان خان

في يوم الأربعاء، 26 مارس 2025، الساعة 13:53، كتب لقمان خان:

السيد ويد،

تمثل هذه الرسالة إثباتاً وتوثيقاً رسمياً يُدرج في ملفك مفاده أنك حتى هذا اليوم (اليوم الرابع) من هذا الأسبوع، ما زلتَ في إجازة سنوية غير مصرح بها.

نود الإشارة هنا إلى مراسلاتنا الإلكترونية السابقة التي أعربنا فيها عن قلقنا إزاء محاولتك زيادة أيام تغيبك إلى أقصى حد قبل عطلة العيد، وذلك لتفادي الحضور إلى مقر العمل قدر الإمكان؛ وهو الأمر الوحيد الذي نلمسه ونلاحظه واقعياً على أرض الواقع.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،

لقمان خان

المرسل: ويد مارشال ميوزيك
المرسل إليه: لقمان خان
نسخة إلى: خميراء شميم – مكتب دبي، زُهير أحسن، ابتسام، لويجيا إنجيانى؛ بريد غير مخصص للرد - مكتب معايير التوظيف
الموضوع: بخصوص: إخطار بطلب إجازة لظروف شخصية
التاريخ: الخميس، 27 مارس 2025، الساعة 2:07:02 صباحاً
المرفقات: IMG_4695.jpeg

عاجل:

الموضوع: إنهاء فوري للخدمة بسبب الفصل التعسفي والمضايقات والتنمر بموجب لوائح توظيف مركز قطر للمال.

السادة مسؤولي الإدارة،

أكتب إليكم لإحاطتكم رسمياً بإنهاء خدمتي فوراً لدى شركة ديفايترز للاستشارات، على أن يسري ذلك بشكل فوري، نظراً لأن تصرفاتكم تُشكل فصلاً تعسفياً ومضايقات وتتمراً بموجب لوائح توظيف مركز قطر للمال. وقد أرسلت نسخة من هذا البريد إلى مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال إعمالاً لمبدأ الشفافية، بالنظر إلى التحقيق الجاري من جانب المكتب بشأن مسلككم.

أرفض رفضاً قاطعاً اتهامكم لي بإدراج السيد/ بلال أحمد ضمن قائمة متلقي الرسالة (نسخة كربونية) في بريدي الإلكتروني المؤرخ 23 مارس 2025؛ إذ إن السيد/ لقمان خان هو من أضاف أساساً السيد/ أحمد في قائمة متلقي الرسالة، وهو ما تثبته وتسجله سلسلة المراسلات الإلكترونية المتتابعة (وأرفق لكم طيه لقطة شاشة توثق ذلك)



كما ورد على لسانكم، فإنني لا أعرف السيد/ أحمد بأي حال من الأحوال، ولا أملك عنوان بريده الإلكتروني. ومن المقلق جدًا أن تُسارع الإدارة إلى تحميلي تبعات خطأ وقع من جانبها دون أدنى دليل، على نحو يشكل تشهيرًا بشخصي ويُخضعني لمزيد من الاتهامات الباطلة والتهديدات التي لا أساس لها من الصحة. كما أرفض قطعًا ادعاءكم بسوء النية؛ إذ إن جميع تصرفاتي، بما في ذلك إخطاركم بمدد الغياب وطلب الإجازة السنوية، جاءت متوافقة تمامًا مع حقوقي المكفولة بموجب لوائح توظيف مركز قطر للمال. إن ممارستكم المستمرة في تحريف الحقائق وتوجيه الاتهامات الباطلة إليّ بمجموعة من الادعاءات التي لا أساس لها، والتي تتبعها تهديدات متكررة بالتصعيد عبر رسائل إلكترونية تتسم بطابع هجومي وعدائي صادفتني حتى في أثناء ساعات عملي اليومية كموظف. ولقد تصاعدت التهديدات مُنذرة بعواقب وخيمة، إلى جانب المكالمات الهاتفية المهينة ووصفكم لي بأنني عبء على الشركة، فور إثارتي لمخاوفي والمطالبة بحقوقتي المشروعة لدى المكتب؛ ما يعكس نهجًا واضحًا من السلوك التعسفي والانتقامي، وهو ما سنتبته وتؤكد أدلتي المقدمة للمكتب.

شكلت تصرفاتكم في مجملها إخلالًا جوهريًا بعقد عملي وبالواجب الضمني المتمثل في الثقة المتبادلة وحسن النية، وتشمل هذه التصرفات الاتهامات الباطلة والتهديدات وترهيب الموظف، إلى جانب الرسائل الإلكترونية العدائية التي تهدد بعواقب وخيمة، والمكالمات الهاتفية المهينة، ووصفكم لي بأنني عبء على الشركة، وإخطار الإنهاء غير المشروع، والخصومات غير القانونية الصادرة دون مراعاة الإجراءات القانونية (بما يخالف صراحة أحكام المادة (29))، ومضاعفة المستهدفات المطلوبة مني دون زيادة في عدد العملاء المحتملين بنية مبيتة لإفشالي وإيجاد ذرائع إضافية لتبرير المزيد من الخصومات غير المشروعة.

وعلى وجه الخصوص:

- المادة 19(أ): لقد أخفقتكم في توفير بيئة عمل آمنة، حيث أوجدتم بيئة عمل ضارة ومسيئة نفسيًا تشيع فيها أساليب التنمر والنبرة الهجومية والإهانات والاتهامات الباطلة، ما أدى بشكل مباشر إلى تقويض قدرتي على أداء مهامي الوظيفية.

- المادة 19(ط): إن تهديداتكم وإهاناتكم وأعمالكم الانتقامية ترتقي إلى مستوى الإساءة النفسية، ما جعل بيئة العمل غير محتملة ولا يمكن الاستمرار فيها.

- المادة 19(ج): إن ادعاءاتكم الباطلة والنبرة العدائية في مراسلاتكم الإلكترونية وغياب الإنصاف والعدالة، ولا سيما في ردكم على الشكوى المقدمة مني للمكتب، تشكل خرقًا للالتزام الصريح بمعاملة الموظفين باحترام.

رُغم جهودي المبذولة بحسن نية لحل هذه الخلافات، بما في ذلك اقتراحي بتاريخ 15 مارس 2025 لحل ودي أُرسِل عبر بريدي الإلكتروني المؤسسي ولم تتجاوبوا معه، بل وجهتم تهديدات شفوية إضافية ثم دفعتموني لتقديم شكوى لدى المكتب؛ فإن مسلككم هذا لم يترك لي أي خيار سوى إنهاء عقد عملي.

إن خطورة هذه الخروقات تُبرر إسقاط مهلة الإخطار المحددة بـ 90 يومًا، حيث إن الاستمرار في العمل أصبح أمرًا غير ممكن ومستحيلًا بموجب مبادئ الفصل التعسفي. وعليه، فإنني أنهي عقد عملي فورًا، ما يضع حدًا فوريًا ونهائيًا لعلاقة العمل بيننا. كما يجب توجيه جميع المراسلات المستقبلية إلى المكتب الذي يتولى التحقيق في هذه القضية.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،
ويد بيزوينهوت

