



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: 71 QIC (F) [2026]

لدى مركز قطر للمال
المحكمة المدنية والتجارية
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 27 أكتوبر 2026

رقم القضية: CTFIC0066/2026

محمد ماتياس فهده

المدعى

ضد

إيه سي دي إيه سي 12 ذ.م.م

المدعى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضية تان سري ناليني باثماناثان



الأمر القضائي

1. تُلزم المُدعى عليها بسداد مبلغ قدره 42,700 ريال قطري للمُدعي، وهو الراتب المستحق عن الفترة من 15 يونيو 2026 إلى 15 أغسطس 2026.
2. تُلزم المُدعى عليها بسداد فائدة على ذلك المبلغ للمُدعي بنسبة 5% سنوياً اعتباراً من 15 سبتمبر 2026 وحتى تاريخ صدور الحكم، وفي حال عدم سداد مبلغ الحكم خلال الموعد المحدد من المحكمة، تُستحق فائدة بنسبة أعلى قدرها 7% سنوياً اعتباراً من التاريخ الذي كان ينبغي السداد فيه، وذلك وفقاً للتوجيه الإجرائي رقم 3 لسنة 2021.
3. تُسدد المبالغ الواردة في الفقرتين 1 و 2 خلال 14 يوماً من تاريخ صدور الحكم دون خصم أي مصاريف بنكية أو رسوم تحويل، والتي تقع على عاتق المُدعى عليها.
4. رُفضت الدعوى المقابلة.
5. تُسجل المحكمة التعهدات المقدمة من المُدعي في الفقرة 23 أدناه.
6. تُلزم المحكمة المدعى عليها بأداء تكاليف التقاضي التي تكبدها المدعي بصفته متقاضياً دون تمثيل قانوني، والمقدّرة بمبلغ 5,598 ريالاً قطرياً، وذلك خلال 14 يوماً من تاريخ صدور هذا الحكم، مع احتفاظ المدعى عليها بحقها في تقديم أي ملاحظات أو دفعات بشأن إلزامها بهذه التكاليف، خلال 7 أيام من تاريخ صدور الحكم.

الحكم

طبيعة الدعوى

1. تُمثّل هذه الدعوى مطالبات بأجور غير مسددة، فقد كان المُدعي يعمل لدى المُدعى عليها، وهي شركة ناشئة مرخصة في مركز قطر للمال، بوظيفة باحث براتب قدره 21,000 ريال قطري شهرياً. وانتهت خدمته في 15 أغسطس 2026، ولم يُسدد له أي أجر، حيث يطالب بمبلغ 42,700 ريال قطري كرواتب مستحقة عن الفترة من 15 يونيو 2026 إلى 15 أغسطس 2026.
2. لا تقوم هذه الدعوى على الفصل أو الفصل التعسفي أو أي إخلال بالعقد من جانب المُدعى عليها. ولا يدّعي المُدعي بأنه قد فُصل من عمله، ولا يلتزم أي جبر قضائي للضرر نظير إنهاء خدمته. ومن المتفق عليه بين الطرفين أن علاقة العمل قد انتهت بتاريخ 15 أغسطس 2026 بناءً على طلب المُدعي، وأن المُدعى عليها قد وافقت على ذلك الطلب. وتناولت مذكرات دفاع الطرفين بشكل موسع كيفية انتهاء علاقتهما، بما في ذلك ما إذا كان المُدعي خاضعاً لفترة تجربة، والترتيبات المتعلقة بعمله عن بُعد. وبناءً على طبيعة الدعوى، والمتمثلة في المطالبة بأجور غير مسددة عن شهرين، لا يتعين على المحكمة الفصل في تلك المسائل.



3. بناءً على ذلك، تنحصر المسائل النزاعية في نطاق محدود على النحو الآتي:

i. هل مارس المُدَّعي عمله خلال فترة الخدمة المطالب بها؟ فإن التزم بذلك، فإنه يستحق راتبه عن تلك الفترة.

ii. هل كان للمُدَّعي عليها الحق في حبس المستحقات لحين استيفاء أي شرط؟

iii. هل تستحق المُدَّعي عليها التعويضات المطلوبة في دعواها المقابلة، وبشكل أكثر تحديداً المبالغ المطالب بها بدل إخطار؟

4. يمثل كل من المُدَّعي والمُدَّعي عليها في هذه الدعوى متقاضيين بصفة شخصية. بعد إطلاع المحكمة على ملف الدعوى ومستنداتها، وتحديدًا صحيفة الدعوى ومذكرة الدفاع والدعوى المقابلة، فضلاً عن مذكرتي الرد والدفاع في الدعوى المقابلة، فقد استقر يقين المحكمة واطمأنت إلى أن الفصل في النزاع يمكن أن يستند إلى المستندات والمذكرات الكتابية دون الحاجة لعقد جلسة، وذلك عملاً بالتوجيه الإجرائي رقم (1) لسنة 2022 بشأن الدعوى الجزئية.

المستندات الخاصة بالصلح

5. أُرِفَت المُدَّعي عليها مسودة اتفاقية تسوية أُعِدَّت في أثناء جلسات الصلح أمام مكتب معايير التوظيف بمركز قطر للمال، بالإضافة إلى مراسلاتها مع المكتب المذكور، واستعرضت ما ادَّعت موافقة المُدَّعي عليه خلال تلك الإجراءات. ولما كانت المراسلات والاتصالات المتبادلة في إطار مساعٍ جادة لتسوية النزاع حظراً لا يجوز الاستناد إليها أو استخدامها في الإجراءات القضائية في حال فشل تلك المساعي، فإن المحكمة قد التفتت عن تلك المواد واستبعدتها (انظر إلى قضية زيشان أنور ضد شركة ديفايزرز للاستشارات ذ.م.م QIC (A) [2025]، الفقرات 31-18).

هل مارس المُدَّعي عمله خلال الفترة المطالب بها؟

العقد

6. ينص البند 2 من "عرض التعيين" المؤرخ في 17 مايو 2026، والموقع من كلا الطرفين (يُشار إليه فيما بعد باسم "العقد")، على راتب شهري إجمالي قدره 21,000 ريال قطري، شاملاً لجميع البدلات. كما يحدد البند 1 مكان العمل في الدوحة وتاريخ البدء بـ 1 مايو 2026. ولم تُصدر تأشيرة عمل المُدَّعي إلا في 20 مايو 2026. ولا يطالب المُدَّعي بأي مقابل عن فترة عمل سابقة لتاريخ 15 يونيو 2026. ويبدو أن تاريخ بدء العمل قد أُرجئ من 1 مايو 2026 إلى تاريخ لاحق، وهو النقطة المحورية في النزاع، إذ يتوقف الأمر على التاريخ الفعلي لبدء المُدَّعي عمله لدى المُدَّعي عليها بصفته موظفاً لديها. فهل بدأ المُدَّعي العمل لدى المُدَّعي عليها بصفته موظفاً لديها اعتباراً من:

i. 15 يونيو 2026 وفقاً لما يتمسك به المُدَّعي؟



ii. أم 1 يوليو 2026 وفقاً لما تدّعيه المدّعي عليها؟

الفترة من 1 يوليو إلى 15 أغسطس 2026

7. تُقرّ المدّعي عليها بأن المدّعي كان موظفًا لديها وكان يعمل عن بُعد بموافقتها خلال الفترة من 1 يوليو 2026 إلى 15 أغسطس 2026 (أو على الأقل حتى 10 أغسطس 2026). ويظهر ذلك جليًا من مذكرات الدفاع المقدمة منها، حيث دّفعت بأن تاريخ البدء الفعلي كان 1 يوليو 2026. كما أقرّ الرئيس التنفيذي للمدّعي عليها في خطابه المؤرخ 16 أغسطس 2026 بأن الراتب الشهري الإجمالي المتفق عليه للمدّعي يبلغ 21,000 ريال قطري. وبناءً عليه، يترتب على ذلك استحقاق الراتب عن هذه الفترة، والبالغ قدره 31,500 ريال قطري.

8. تُشير المدّعي عليها في مذكرة دفاعها إلى أنه لا يستحق للمدّعي سوى مبلغ 22,050 ريالًا قطريًا كحد أقصى، وذلك على أساس أن العمل عن بُعد لم يكن معتمدًا للفترة بعد 10 أغسطس وكان دوائيًا جزئيًا. ولم تُقدّم المدّعي عليها أي حساب مالي، كما لم تستشهد بأي مستند يحدد أي يوم لم يعمل فيه المدّعي أو أي مهمة لم يلتزم بتنفيذها. يُضاف إلى ذلك أن العقد لم ينص على ساعات عمل محددة. وعلى أي حال، فإن أي تخفيض من هذا القبيل يُعدّ خصمًا من الراتب في أثناء فترة التوظيف، وهو أمر لا يستقيم قانونًا بموجب المادة 27 من لوائح توظيف مركز قطر للمال لسنة 2006 (وتعديلاتها) (يُشار إليها فيما بعد باسم "لوائح التوظيف"). وبناءً عليه، فإن المبررات التي أبدتها المدّعي عليها لتخفيض الراتب عن الفترة من 10 أغسطس 2026 إلى 15 أغسطس 2026 مرفوضة ولا يُعندّ بها.

الفترة من 15 إلى 30 يونيو 2026

9. هل كان المدّعي على رأس عمله لدى المدّعي عليها خلال الفترة الممتدة من 15 يونيو 2026 إلى 30 يونيو 2026؟ تُعد هذه هي المسألة الوقائية الوحيدة محل الخلاف في هذه الدعوى. إذ تدّعي المدّعي عليها أن خدمة المدّعي قد بدأت في 1 يوليو 2026، وأن تواجدته في الدوحة خلال الفترة من 13 إلى 26 يونيو 2026 كان مخصصًا لإنجاز المعاملات الإدارية المتعلقة برخصة إقامته. ومن ثمّ، يتعين على المحكمة الفصل، من الناحية الوقائية، فيما إذا كان المدّعي يعمل لصالح المدّعي عليها اعتبارًا من 15 يونيو من عدمه. وبعد الاطلاع على الأدلة والمستندات، خلصت المحكمة إلى أن المدّعي كان يعمل لدى المدّعي عليها خلال الفترة من 15 يونيو 2026 إلى 30 يونيو 2026.

10. يمكن استخلاص مثل هذه النتيجة من واقع المستندات الخاصة بالمدّعي عليها ذاتها. ففي يومي 22 و24 يونيو 2026، أصدرت المدّعي عليها ثلاثة خطابات موجهة إلى بنوك، موقعة من رئيسها التنفيذي وممهرة بختمها، تؤكد فيها أن المدّعي قد التحق بالشركة بتاريخ 15 يونيو 2026 ويعمل حاليًا بوظيفة باحث. وتُظهر المراسلات الحالية لتلك الفترة صحة ذلك. وقد تبين خلالها ما يأتي:

i. أبلغ المدّعي الرئيس التنفيذي في 13 يونيو 2026 بأنه يعمل على حاسوبه المحمول أمام مكتبه.



ii. كُلف المُدَّعي من جانب الرئيس التنفيذي بتاريخ 19 يونيو 2026 بالعمل على العرض التقديمي الترويجي القصير للشركة.

iii. قُدم المُدَّعي إلى فريق عمل الشركة خلال اجتماع عقده الرئيس التنفيذي لهذا الغرض في 21 يونيو 2026، حيث قدم عرضاً ترويجياً حول التوجهات البحثية المستقبلية للشركة.

iv. حضر المُدَّعي، بدعوة من الرئيس التنفيذي، اجتماعاً بتاريخ 22 يونيو 2026 يتعلق بتطبيق تقنية الشركة في أحد مباني مؤسسة قطر، وأرسل عرضاً كتابياً إلى الرئيس التنفيذي في ظهر ذلك اليوم.

v. أضيف المُدَّعي من جانب الرئيس التنفيذي إلى مجموعة العمل الخاصة بالشركة في 20 يونيو 2026 بصفته عضواً جديداً في الشركة.

vi. أجاب المُدَّعي بتاريخ 25 يونيو 2026، عندما أحال إليه الرئيس التنفيذي مراسلات من واحة قطر للعلوم والتكنولوجيا، بأنه في طريقه إلى المكتب.

11. يُعدّ ذلك عملاً أنجزه موظف بناءً على طلب صاحب العمل ولصالحه. ولا ينفي أداء المُدَّعي لمهامه بصفته باحثاً خلال تلك الفترة كونه كان يستكمل في الوقت ذاته إجراءات الإقامة التي تطلبها المُدَّعي عليها بصفتها كفيلةً له.

12. نظرت المحكمة في المسائل التي استندت إليها المُدَّعي عليها، حيث أفاد الرئيس التنفيذي بتاريخ 14 أغسطس 2026 بأن الطرفين اتفقا على أن يكون المُدَّعي "على رأس عمله" اعتباراً من 1 يوليو 2026. غير أنه لا يوجد أي مستند سابق يُوثّق مثل هذا الاتفاق، كما أن ادعاء المُدَّعي عليها الكتابي بأن تاريخ 1 يوليو 2026 كان تاريخ البدء الفعلي لم يظهر إلا بعد انتهاء علاقة العمل. أما رسالة المُدَّعي المؤرخة 29 يونيو 2026، والتي اقترح فيها الإبقاء على تاريخ 15 يونيو 2026 في الخطاب الموجه للبنك لإثبات تعيينه بالفعل، فقد كانت تتعلق بما ينبغي إظهاره للبنك فحسب، ولا تفيد بأي حال موافقته على العمل دون أجر. وبالمثل، فإن البريد الإلكتروني الصادر عن المُدَّعي بتاريخ 14 أغسطس 2026، والذي طالب فيه بالراتب اعتباراً من 1 يوليو 2026، قد حُرّر عند نهاية علاقة العمل وعقب إبداء الرئيس التنفيذي لهذا العرض مباشرة، ولم يحظ بالقبول أو يُعمل به، ولا يمكن القول إنه يُشكّل موقفاً أو اتفاقاً صريحاً وقاطعاً يفيد باستعداد المُدَّعي للتنازل عن أجر الأعمال التي أداها بالفعل اعتباراً من 15 يونيو فصاعداً (يُرجى الاطلاع على قضية وقار زمان ضد ماين هارديت بيم ستوديو ذ.م.م، والمقيدة بالرقم 12 QIC (A) [2024]، الفقرة 32). ولما ثبت أداء المُدَّعي لعمله اعتباراً من 15 يونيو 2026، فإنه يستحق تقاضي أجر مستحق عن تلك الفترة اعتباراً من ذلك التاريخ.



المبلغ المستحق

13. احتسب المُدَّعي أجزاء الأشهر على أساس أجر يومي قدره 700 ريال قطري (بقسمة 21,000 ريال قطري على 30 يوماً). ولم تُنازع المُدَّعي عليها في طريقة الحساب هذه. وعليه، فإن المبلغ المستحق هو:

- الفترة من 15 إلى 30 يونيو 2026 (16 يوماً): 11,200 ريال قطري.
 - الفترة من 1 إلى 31 يوليو 2026: 21,000 ريال قطري.
 - الفترة من 1 إلى 15 أغسطس 2026 (15 يوماً): 10,500 ريال قطري.
- الإجمالي: 42,700 ريال قطري.**

هل كان سداد المستحقات معلقاً على أي شرط؟

14. تدَّعي المُدَّعي عليها أنها كانت دائماً على أتم استعداد للسداد، غير أن صرف المستحقات كان معلقاً لحين إخلاء الطرف وتسليم المهام الفنية وتوقيع المُدَّعي على اتفاقية إضافية للسرية وإبراء الذمة وتزويدها بالبيانات المصرفية لحسابه في قطر.

15. لا يُشكل أيٌّ من هذه الأمور شرطاً لسداد المستحقات. إذ تنص المادة 25(2) من لوائح التوظيف على وجوب التزام صاحب العمل بسداد جميع الأجور والمستحقات الأخرى المتأخرة والواجبة للسداد للموظف خلال ثلاثين (30) يوماً من تاريخ إنهاء التوظيف من جانب صاحب العمل أو الموظف. ويُعد هذا الالتزام مطلقاً ولا يقبل التقييد، كما لم يُضف العقد أي شرطٍ عليه. ولا تجيز المادة 25 لصاحب العمل حبس المستحقات أو المبالغ المستحقة لحين استرداد ممتلكاته أو تنفيذ أي التزامات أخرى (يُرجى الاطلاع على قضية/مراز مبین ضد البلاد/انتربرايسس ذ.م.م، والمقيدة بالرقم 21 QIC (F) [2025]، الفقرة 14). وإذا كانت المُدَّعي عليها ترى أن المُدَّعي قد أخلّ بأحد الالتزامات المستحقة عليه تجاهها، فكان يتعين عليها المطالبة بجبر ذلك الإخلال وسلوك المسلك القانوني بشأنه، لا حبس الراتب المستحق.

16. فيما يتعلق بالبيانات المصرفية، كانت المُدَّعي عليها على علم منذ أواخر شهر يونيو 2026 بعدم تمكُّن المُدَّعي من فتح حساب بنكي في قطر. ولا تشترط لوائح العقود بمركز قطر للمال لسنة 2005 ولا لوائح التوظيف الوفاء بالراتب عبر حساب بنكي قطري، كما لم تعرض المُدَّعي عليها السداد في أي حساب آخر. يضاف إلى ذلك أنها لم تسدد راتبي شهري يونيو ويوليو 2026 عند استحقاقهما في أثناء انعقاد علاقة العمل. وقد تعهد المُدَّعي بتزويد المُدَّعي عليها ببيانات حسابه المصرفي لتحويل أي مبلغ يُقضى به.

17. بناءً على ما تقدّم، فإن مبلغ 42,700 ريال قطري يُعد مستحق السداد وما زال بذمة المُدَّعي عليها ولم يُسدّد.

الدعوى المقابلة

18. تُطالب المُدَّعي عليها بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن عدم التزام المُدَّعي بمهلة الإخطار المحددة بستين (60) يوماً بموجب البند 6 من العقد.



19. يُرفض هذا الطلب بسبب قبول المُدَّعى عليها لاستقالة المُدَّعي واعتبارها سارية المفعول اعتباراً من 15 أغسطس 2026، حيث طلب المُدَّعي في بريده الإلكتروني المؤرخ 14 أغسطس 2026 إنهاء خدمته في ذلك التاريخ. وبتاريخ 15 أغسطس 2026، ردَّ الرئيس التنفيذي قائلاً تم استلام استقالتك، وأن الشركة ستشرع في استكمال الإجراءات اللازمة، كما طلب منه تسليم المهام لأحد زملائه، دون أن يتطرق بأي حديث عن مهلة الإخطار. وفي 16 أغسطس 2026، أكدت المُدَّعى عليها قبولها الرسمي للاستقالة، وأقرت في مذكراتها بأنها استلمت الاستقالة وقبلتها، بل وطلبت من المحكمة السير في الدعوى على أساس أن علاقة العمل قد انتهت بالفعل بتاريخ 15 أغسطس 2026.

20. بقبول المُدَّعى عليها للاستقالة وفقاً للشروط المطلوبة، تكون قد وافقت على إنهاء علاقة العمل بتاريخ 15 أغسطس 2026، وتنازلت بذلك عن حقها في مهلة الإخطار. ومن ثم، فإن العقد قد انتهى بالتراضي بين الطرفين. وفي ضوء هذا التنازل، لا تجد مطالبة المُدَّعى عليها بالتعويض عن بدل الإخطار أي مسوغ يبررها (يُرجى الاطلاع أيضاً على المادة 23(4) من لوائح التوظيف). أما البريد الإلكتروني الذي أرسله الرئيس التنفيذي في صباح يوم 16 أغسطس يطالب فيه المُدَّعي بقضاء مهلة الإخطار، فقد أرسل بعد أن كانت الاستقالة قد قُبِلَت بالفعل، كما جرى نسخه في وقت لاحق من اليوم نفسه بموجب التأكيد الصادر عن المُدَّعى عليها بقبول الاستقالة قبلاً رسمياً.

21. على أي حال، لم تُقدَّم المُدَّعى عليها أي تفاصيل بشأن الضرر، كما لم تُثبت وقوعه؛ الأمر الذي يجر دعواها من أي أساس قانوني. وحتى لو كان المُدَّعي قد استمر في العمل طوال مهلة الإخطار، لكانت المُدَّعى عليها ملزمة بسداد راتبه عن تلك الفترة. وعليه، قررت المحكمة رفض هذا الطلب.

الطلبات الأخرى

22. يمكن الفصل في باقي طلبات الدعوى المقابلة إيجازاً، إذ لم تُحدِّد أي من تلك الطلبات مبلغاً معيناً، كما لم يستند أي منها على أي مستند يُثبت وقوع الضرر.

i. تكاليف الاستقدام والفحوصات الطبية والإقامة والبدل: لا يتضمن العقد أي نص يُلزم المُدَّعي بإعادة سداد أي من هذه التكاليف، كما تحظر المادة 27 من لوائح التوظيف على صاحب العمل استردادها من الموظف باستثناء حالات لا تنطبق على الدعوى الراهنة. إن التكاليف المراد استردادها من المُدَّعي هي تكاليف تكبدها صاحب العمل لغايات توظيف العامل، وليست خسائر ناجمة عن مغادرته للعمل. فضلاً عن أنه لم تُقدَّم أي فاتورة أو سند لإثبات ذلك. وعليه، قررت المحكمة رفض هذا الطلب.

ii. إفشاء المعلومات: تشنكي المُدَّعى عليها من اضطلاع المُدَّعي بإرسال نسخة من شكواه المرفوعة إلى مكتب معايير التوظيف والمراسلات المتعلقة بتوظيفه إلى أفراد في مجلس قطر للبحوث والتطوير والابتكار وجامعة حمد بن خليفة. غير أن تلك المستندات كانت تتعلق براتب المُدَّعي وشروط توظيفه الشخصية. ولم تُحدِّد المُدَّعى عليها أي معلومات فنية أو تجارية سرية



جرى إفشاؤها، كما لم تُثبت وقوع أي ضرر. يضاف إلى ذلك أن الرئيس التنفيذي للمُدَّعى عليها نفسه قد راسل الأطراف ذاتهم في اليوم ذاته. ولا يمكن القول إن الموظف الذي يثير، بحسن نية، مسألة إخلال صاحب العمل بالتزاماته المتعلقة بتوظيفه، ولا سيما الراتب المستحق، قد أفشى معلومات سرية. وعليه، قررت المحكمة رفض هذا الطلب.

iii. *وقت الإدارة والتكاليف القانونية*: يُعد تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف وإقامة دعوى أمام هذه حقين يكفلهما القانون للموظف. ولا يُعد الوقت الذي يقضيه صاحب العمل في الرد عليها خسارة ناجمة عن خطأ أو إخلال قانوني. كما أن المُدَّعى عليها غير ممثلة بمحام ولم تُحدد أي أتعاب قانونية. وعليه، قررت المحكمة رفض هذا الطلب.

23. تطالب المُدَّعى عليها أيضًا بإصدار أوامر قضائية تُفيد المُدَّعى وتُلزمه بتوقيع اتفاقية إضافية للسرية والملكية الفكرية وتسليم المواد والممتلكات الخاصة بالشركة. ولا يوجد أي سند قانوني لإلزامه بتوقيع اتفاقية سرية إضافية؛ إذ يظل المُدَّعى ملزمًا بأحكام البند 5 من العقد، وهو ما أقرَّ به صراحة في جميع المراحل. أما فيما يتعلق بتسليم مواد الشركة وممتلكاتها، فقد قدّم المُدَّعى تعهدات تُلبي مخاوف المُدَّعى عليها المشروعة (في مذكرة التعقيب)، وتثبتها المحكمة في سجلاتها على النحو الآتي:

i. يتعهد المُدَّعى، خلال عشرة أيام عمل من تاريخ صدور هذا الحكم، بأن يُسلّم إلى الدكتور ياسر عبد اللطيف تقريرًا كتابيًا عن أعماله التي أنجزها لصالح المُدَّعى عليها، وأي ملفات عمل أعدها لصالحها ولم يسبق إرسالها إليها، بالإضافة إلى بيانات تسجيل الدخول الخاصة بالحسابات المسجلة ببريده الإلكتروني المؤسسي على منصات الموردين. ولا يخضع هذا التسليم لموافقة المُدَّعى عليها، كما أنه يُقدّم دون اعتبار ذلك إقرارًا بأنه كان شرطًا لسداد مستحقاته المالية، ودون اعتبار أي عنصر منها بمثابة معدات أو أدوات أو مواد غير مستخدمة وفقًا للمادة 19(1)(L) من لوائح التوظيف أو أن التسليم شرط لسداد الراتب.

ii. يتعهد المُدَّعى بعدم استخدام النسخ التي بحوزته من البريد الإلكتروني والملفات الخاصة بحسابه في الشركة أو إفشاؤها لأي غرض آخر غير هذه الدعوى، والامتناع عن حذفها في أثناء نظر الدعوى، على أن يلتزم بتسليمها أو إتلافها بحسب ما تأمر به المحكمة عند ختام الدعوى.

iii. يتعهد المُدَّعى بعدم استخدام أي معلومات فنية سرية خاصة بالمُدَّعى عليها أو إفشاؤها. ولا يسري هذا التعهد على المعلومات المتاحة للعامة أو معارفه ومهاراته العامة أو الأعمال التي أنجزها بصورة مستقلة عن المُدَّعى عليها.

24. بإثبات هذه التعهدات في سجلات المحكمة، لا توجد حاجة لإصدار أي أمر قضائي آخر.



25. تقضي المحكمة بسداد فائدة على ذلك المبلغ للمُدَّعي بنسبة 5% سنوياً اعتباراً من 15 سبتمبر 2026 وحتى تاريخ صدور الحكم، وفي حال عدم سداد مبلغ الحكم خلال الموعد المحدد من المحكمة، تُستحق فائدة بنسبة أعلى قدرها 7% سنوياً اعتباراً من التاريخ الذي كان ينبغي السداد فيه، وذلك وفقاً للتوجيه الإجرائي رقم 3 لسنة 2021.

26. لقد قُضي لصالح المُدَّعي في كامل دعواه، كما قُضي لصالحه أيضاً في الدعوى المقابلة. ومن ثم فإنه يستحق التكاليف القضائية. ولما كان المُدَّعي يُعد متقاضياً بصفة شخصية، فقد طالب بالتعويض عن 27.99 ساعة عمل بواقع 200 ريال قطري للساعة الواحدة بموجب التوجيه الإجرائي رقم 3 لسنة 2026، وطبقاً لما أُقرَّ في قضية م ضد د، والمقيدة بالرقم 7 QIC (C) [2026]، بمجموع قدره 5,598 ريالاً قطرياً حتى تاريخ 4 أكتوبر 2026. وبالنظر إلى معيار التناسب وإحالة الدعوى إلى مسار دعاوى المطالبات الجزئية، تُعد الساعات المطالب بها معقولة بالنسبة لدعوى قبولت بدعوى مقابلة قائمة على أربعة طلبات. كما تأخذ المحكمة بعين الاعتبار أن المُدَّعي عليها قد احتجرت طوال فترة الدعوى مبلغاً قدره 31,500 ريال قطري، وهو مبلغ لم تكن تنازع فيه أصلاً بناءً على دفاعها الخاص. وعليه، تُقدَّر المحكمة التكاليف تقديراً إجماليّاً بمبلغ 5,598 ريالاً قطرياً، مع احتفاظ المدعى عليها بحقها في تقديم أي ملاحظات أو دفعات بشأن إلزامها بهذه التكاليف.

27. فلهذه الأسباب، تُصدر المحكمة الأوامر القضائية المبيّنة في مطلع هذا الحكم.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضي تان سري ناليني باثماناثان

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.



التمثيل

ترافع المُدَّعي بالأصالة عن نفسه.

ترافعت المُدَّعى عليها بالأصالة عن نفسها.

