



محكمة قطر الدولية  
ومركز تسوية المنازعات  
QATAR INTERNATIONAL COURT  
AND DISPUTE RESOLUTION CENTRE

باسم حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني،  
أمير دولة قطر

لدى مقام محكمة قطر الدولية  
الدائرة الابتدائية

الرقم المرجعي: 17 (F) OIC [2022]

25 سبتمبر 2022

القضية رقم CTFIC0007 لعام 2022

بين:

أروى زكريا أحمد أبو حمدية

المدعية

و

بنك قطر الأول ذ.م.م.

المدعى عليه

الحكم

أمام:  
القاضي آرثر هاميلتون  
القاضي فريتز براند  
القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملك

## الأمر

1. يدفع المدعى عليه للمدعية مبلغًا وقدره ستمائة وأربعين ألف ريال قطري (640.000 ريال قطري) كتعويض عن الأضرار المالية.
2. يدفع المدعى عليه للمدعية مبلغًا آخر وقدره خمسين ألف ريال قطري (50,000 ريال قطري) كتعويض عن الأضرار غير المالية.
3. في حالة عدم سداد المبالغ السابقة بالكامل خلال 21 يومًا من تاريخ إصدار هذا الحكم، يحق للمدعية أيضًا استرداد الفائدة من المدعى عليه على أي مبالغ مستحقة بمعدل 7% سنويًا من ذلك التاريخ وحتى السداد.
4. يحق للمدعية أن تسترد من المدعى عليه هذه التكاليف المعقولة، إن وجدت، التي تكبدتها بسبب رفع هذه الدعوى ومتابعتها، بما في ذلك التكاليف، إن وجدت، التي تكبدتها في طلب الحكم المستعجل، على أن يتم تقييمها من قبل قلم المحكمة إذا لم يتم الاتفاق عليها.

## الحكم

1. هذه دعوى مقدمة للحصول على تعويضات. المدعية هي السيدة/ أروى زكريا أحمد أبو حمدي، وهي مواطنة أردنية مقيمة في دولة قطر. والمدعى عليه هو بنك قطر الأول ذ.م.م، وهو شركة قطرية تعمل في المجال المصرفي الإسلامي داخل مركز قطر للمال. وفي ما يتعلق بالاتفاقية المبرمة بين الطرفين بتاريخ 11 يونيو 2020، تم تعيين المدعية من قبل المدعى عليه في منصب رئيس إدارة الشؤون القانونية والالتزام ومنصب سكرتير مجلس إدارته، وذلك اعتبارًا من 8 يونيو 2020. وكان العقد لمدة غير محددة ولكنه خاضع للإنتهاء من قبل أي من الطرفين بموجب إخطار خلال مهلة قدرها شهرًا واحدًا بموجب البند 8.2. وفي 17 يونيو 2021، تم إخطار المدعية من قبل المدعى عليه، بالإشارة إلى البند 8.2 من الاتفاقية، بأنه سيتم إنهاء عملها في 16 أغسطس 2021. وقد أقرت المدعية بأنها حصلت على جميع المزايا التي كانت تستحقها عند الإنهاء. وكانت شكاواها تتمثل في أن المدعى عليه قد أخفق في المساعدة في نقل كفالتها إلى صاحب عملها الجديد، كما تدعي أنه كان لزامًا عليه القيام بذلك لكونه صاحب عملها وبعد ذلك كفيها؛ ونتيجة لذلك، مُنعت من تولي وظيفتها الجديدة التي عُرضت عليها في سبتمبر 2021.
2. وإثباتًا لشكاواها، زعمت المدعية بشكل عام في صحيفة دعواها المقدمة بتاريخ 2 فبراير 2022، أنه:

(أ) على الرغم من أن تقديم شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل السابق، تشير إلى أنه لا يمانع في نقل الكفالة لأغراض العمل والهجرة، لم يعد شرطاً قانونياً رسمياً لنقل الكفالة إلى صاحب عمل جديد، إلا أن وزارة العمل قد أبلغتها بأنه بما أن المدعى عليه قد قدم سابقاً خطاب ممانعة في ما يتعلق بنقلها، فقد طلبت الوزارة منها الحصول على شهادة عدم ممانعة من المدعى عليه كشرط مسبق لنقل كفالتها إلى صاحب عملها الجديد.

(ب) في البداية رفض المدعى عليه إصدار شهادة عدم ممانعة لها، ولكن تم إقناعه في النهاية بإصدارها في 20 ديسمبر 2021، من خلال تدخل مستشاره الخارجي. ولكن الوزارة أيضاً طلبت بطاقة كمبيوتر المدعى عليه من أجل التحقق من أن الموقع على شهادة عدم الممانعة أحد المفوضين بالتوقيع التابعين للمدعى عليه والمسجلين لدى السلطات. وأصر المدعى عليه بعد ذلك على أنه لن يمدّها ببطاقة الكمبيوتر سوى مقابل بطاقة الكمبيوتر الخاصة بصاحب عملها الجديد، وهو شرط لم يكن يحق له فرضه.

(ج) بعد وقت قصير من إنهاء عملها لدى المدعى عليه، كان تصريح إقامتها، المشار إليه أيضاً باسم وثيقة الهوية القطرية قد انتهى. وأصرّت السلطات على أنه لا يمكن نقل كفالتها إلا إذا كان لديها وثيقة هوية قطرية سارية المفعول. ولكن المدعى عليه، والذي كان الكيان الوحيد القادر على تقديم طلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها، رفض تزويدها بوثيقة هوية قطرية مجددة. وبصرف النظر عن شهادة عدم الممانعة، كان هذا سبباً ثانياً لعدم التمكن من نقل كفالتها بشكل صحيح إلى صاحب عملها الجديد.

3. وجاء رد المدعى عليه في بيانه على النحو التالي:

(أ) لقد حصلت المدعية على جميع مكافآت الخدمة التي كانت مستحقة لها عند إنهاء عملها ولم يكن على المدعى عليه أي التزامات أخرى تجاهها بعد انتهاء فترة إخطارها.

(ب) وقد بذل المدعى عليه كل ما في وسعه لتسهيل نقل كفالة المدعية، ولكنها كانت تخفق باستمرار في تزويده بهوية صاحب عملها الجديد مما جعل من المستحيل تزويدها بشهادة عدم ممانعة.

(ج) على أي حال، لم تكن المدعية بحاجة إلى شهادة عدم ممانعة لنقل كفالتها إلى صاحب عملها الجديد.

(د) لم يمنع انتهاء صلاحية وثيقة الهوية القطرية الخاصة بالمدعية من نقل كفالتها إلى صاحب عملها الجديد.

4. لقد تجسّد التعويض الذي التمسته المدعية في الأساس في شقين. أولاً، طلبت إصدار أمر بتكليف المدعى عليه باتخاذ جميع الخطوات اللازمة لإكمال نقل كفالتها إلى صاحب عملها الجديد، والذي تم تحديده من قبلها على أنه شركة بروفيشنال سيكيورتي سيرفسز، أو إلى أي صاحب عمل آخر تختاره في حالة الإخفاق في التعيين الجديد. وثانياً، طلبت إصدار أمر بدفع تعويضات بمبلغ

وقدره 440,000 ريال قطري؛ وكذلك أمر بإلزام المدعى عليه بدفع جميع الغرامات الحكومية الناتجة عن التأخير في تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها؛ ومقابل الأضرار المعنوية بمبلغ وقدره 200,000 ريال قطري.

5. بعد تبادل المرافعات، تقدمت المدعية بطلب للحصول على حكم مستعجل لإصدار أمر (أ) تحت العنوان الأول، لإصدار حظر إلزامي يُجبر المدعى عليه على تسهيل نقل كفالتها و(ب) دفع الغرامات الحكومية الناتجة عن التأخير في تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها، مع إرجاء البت في المطالبة التي تقدمت بها للتعويض عن الأضرار إلى ما بعد انعقاد جلسة الاستماع في الوقت المناسب. وتم الاستماع إلى طلب إصدار حكم مستعجل على منصة افتراضية في 25 أبريل 2022. وفي هذه الحالة، أصدرت هذه المحكمة حكمًا في 12 مايو 2022 بالموافقة بشكل أساسي على أمر الحظر الإلزامي المطلوب، ولكنها أصدرت توجيهاً بأن الدعوى المتعلقة بدفع الغرامات الحكومية يجب أن تكون قيد المحاكمة بجانب المطالبة بالتعويضات. وبعد هذا الأمر ومن خلال تدخل قاضي التنفيذ، وبالرغم من الاعتراض الشديد والعقبات التي أثارها المدعى عليه، فقد نجحت المدعية في النهاية بتاريخ 8 يونيو 2022 في الحصول على الوثائق اللازمة لنقل كفالتها، بما في ذلك شهادة عدم الممانعة وتجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها من قبل السلطات بناءً على طلب المدعى عليه. وفي ما يتعلق بالغرامات المفروضة على تأخير تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها، فقد اتضح أن المدعى عليه سدها. ونظرًا لعدم رفع أي دعوى مقابلة لسداد هذه الغرامات، فقد ظلت فقط مطالبات التعويض معلقة لحين البت فيها.

6. تم الاستماع إلى دعوى التعويض في جلسة علنية يومي 27 و28 يونيو 2022. وفي الجلسة، حضرت المدعية شخصيًا في حين حضرت السيدة/ كارين فران والسيدة/ زهير البابا، وكلاهما من شركة بدري وسالم المعوشي للمحاماة ذ.م.م، نيابة عن المدعى عليه. وتم استدعاء أربعة شهود للإدلاء بشهاداتهم في جلسة الاستماع. وقدمت المدعية أدلة لدعم قضيتها. تم استدعاء ثلاثة شهود نيابة عن المدعى عليه، وهم السيد/ جوني الخوري، والسيد/ محمد رائل محمد والسيد/ محمد أبو جهل. وستعامل مع الأدلة التي قدمها السيد/ محمد والسيد/ أبو جهل في الوقت المناسب في سياق القضايا التي شهدا فيها. ومن ناحية أخرى، تتعلق أدلة السيد/ الخوري بالمصادقية فقط من حيث إن شهادته لم تُسهم في تحديد أي مسألة جوهرية ناشئة في القضية. وقد نشأ من بيان للمدعية في صحيفة دعواها أنه بعد أن رفض المدعى عليه طلبها للحصول على شهادة عدم ممانعة في البداية، فقد نجحت في نهاية المطاف في الحصول على شهادة عدم الممانعة "من خلال تدخل السيد/ الخوري باعتباره المستشار الخارجي للمدعى عليه".

7. أنكر السيد/ الخوري ذلك، وشهد بقوله "لا أذكر" "أن المدعية طلبت في أي وقت مضى تدخلني لدى المدعى عليه لإصدار شهادة عدم ممانعة لها وأؤكد أن هذه التصريحات الصادرة عن المدعية غير صحيحة". وتبين أن السؤال المطروح بشأن ما إذا كان قد طُلب بالفعل من السيد/ الخوري التدخل أم لا، قليل الأهمية، إن كانت له أهمية من الأساس. ولذلك، فمن المفهوم تمامًا أن المدعية أشارت قبل استدعاء السيد/ الخوري كشاهد، إلى أنها لن تعتمد على البيان الوارد في صحيفة دعواها المتعلق به كجزء من قضيتها.

ومع ذلك، أصر محامي المدعى عليه على استدعائه في محاولة واضحة للطعن في مصداقية المدعية. وتبين أن هذه المحاولة باءت بالفشل لأن السيد/ الخوري لم يقنعنا كشاهد على الإطلاق.

8. على النقيض من ذلك، نجد أن المدعية تعتبر شاهدًا صادقًا ومعتبرًا. وسنطلب العودة في الوقت المناسب إلى بعض تفاصيل أدلتها. ومع ذلك، ففي هذه المرحلة، نجد أنه من المناسب القول إنه بقدر ما كان هناك أي تعارض بينها وبين شهود المدعى عليه بشأن أي قضايا تتعلق بالوقائع، فإننا نفضل دليل المدعية. ونجد أن اقتراح المدعى عليه بأن الإجراءات الحالية قد نُفذت من قبل المدعية لانتزاع مزيد من الأموال منه غير قائم على أساس تمامًا. وقد نشأت هذه الإجراءات، كما نرى، من قلق حقيقي من جانبها بأن المدعى عليه لم يكن يفي بمسؤولياته تجاهها بصفتها موظفة تخضع لكفالتها، وكذلك من قلقها بأن هذا الأمر منعها عمليًا من المضي قدمًا والبدء في العمل لدى صاحب عمل آخر. (كان الدليل الذي قدمته هو أن لديها عرضًا لهذا العمل ولكنها لم تستطع قبوله من دون توافر شهادة عدم ممانعة تسمح بنقل كفالتها).

9. يجب فهم القضايا الناشئة في هذه الإجراءات على خلفية حكمنا الصادر في 12 مايو 2022، في طلب الحكم المستعجل ("الحكم السابق"). كانت القضية المحورية التي فصلنا فيها في الحكم السابق أنه رغم ادعاءات المدعى عليه على خلاف ذلك، فإن صاحب العمل ملزم بموجب المادة 10 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال، والتي أقرت سلطة سابقة بأنها ملزمة للكيانات العاملة لدى مركز قطر للمال (أ) باتخاذ جميع الخطوات اللازمة للسماح بنقل كفالة المدعية إلى صاحب عملها الجديد؛ و(ب) بأن هذا الالتزام يمتد إلى ما بعد إنهاء عقد عملها. وبالتالي، فقد قررنا أنه لدى صاحب العمل -بشكل عام- التزام باتخاذ الخطوات العملية المطلوبة لتمكين نقل كفالتها إلى صاحب عمل تختاره، وقد تطلبت منّا موازنة ملاءمة الأمور أن نأمر باتخاذ هذه الخطوات بشكل تمهيدي، قبل المحاكمة الكاملة للقضايا المتنازع عليها في الوقائع. وفي ضوء هذه النتائج، أمرنا المدعى عليه بالقيام بكل ما هو ضروري لمساعدة المدعية في نقل كفالتها إلى صاحب عمل جديد، وهو ما فعله المدعى عليه في ضوء الحكم الصادر، رغم الاحتجاج عليه. وقد مضينا قدمًا، لأغراض جلسة الاستماع هذه، على أساس أن المادة 10 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال كانت ملزمة للمدعى عليه، وفرضت واجبات ما بعد التوظيف بينما ظل المدعى عليه كفيلاً للمدعية. وحتى لو كنا في وضع يسمح لنا بالخروج عن نتائج القانون، ونعتقد أننا لسنا كذلك، فإنه لم يتم تقديم أسباب مقنعة في هذه الإجراءات لنفعل ذلك. ولكن، من خلال إصدار حكم تمهيدي يُجبر المدعى عليه على الامتثال لهذه الالتزامات في ما يتعلق بالحكم السابق، لم تفصل هذه المحكمة في القضية، والتي أصبحت الآن محورية في مطالبية التعويض، في ما إذا كان المدعى عليه قد أحل بهذه الواجبات أم لا. في الواقع، امتنعت هذه المحكمة صراحةً وبشكل ثابت في حكمها السابق عن القيام بذلك. وهذه هي المسألة التي تناولناها، من منطلق الأدلة المعروضة أمامنا، في هذه الجلسة.

10. حسب التسلسل الزمني، فإن الخرق الأول المزعوم من قبل المدعى عليه الذي اعتمدت عليه المدعية يتمثل في أنه تقاعس عن التقدم بطلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها بعد انتهاء صلاحيتها في 3 سبتمبر 2022. وتظهر الخلفية الوقائعية لشكوى المدعية من تبادل الرسائل الإلكترونية التالية بين الطرفين:

أ- في 22 سبتمبر 2021، سألت ممثلة المدعى عليه، السيدة/ شيبا ماثيو، المدعية:

"هل يمكنك إخبارنا عن نقل الكفالة. إذا كنت بحاجة إلى توضيح بشأن وثائق النقل، فلا تتردد في الاتصال بنا."

ب- وردت المدعية في اليوم ذاته:

"أرجو مشاركة نسخ من [سجل الكمبيوتر] وبطاقة الكمبيوتر. يجب تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بي قبل إعداد النماذج."

ج- في 30 سبتمبر 2021، كتبت السيدة/ ماثيو:

"يرجى إرسال سجل الكمبيوتر وبطاقة الكمبيوتر الخاصة بصاحب عملك الجديد إلينا وإرسال نسخة إلينا لإرسال الوثائق الخاصة بنا."

د- في التاريخ نفسه، ردت المدعية قائلة:

"سأطلب الوثائق وأرسلها إليكم بمجرد استلامها. وفي الوقت نفسه، يجب تجديد وثيقة الهوية القطرية لأن النقل لا يمكن أن يحدث باستخدام وثيقة الهوية القطرية منتهية الصلاحية. يرجى الإفادة بوقت القيام بذلك."

ه- في نفس اليوم، ردت السيدة/ ماثيو:

"يمكن أن يتم النقل باستخدام وثيقة هوية قطرية منتهية الصلاحية. فنحن لسنا مسؤولين عن تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بك."

و- في 1 نوفمبر 2021، كتبت المدعية:

"كما ناقشنا في مكالمتنا اليوم، قام صاحب عملي الجديد بمراجعة إدارة الهجرة مرتين وحصل على تعقيب بأنه يجب استلام وثيقة الهوية القطرية قبل النقل. اسمحوا لي بأن أعرف كيف يمكن حل هذا الأمر لأنني أرغب في إنهاء النقل في أسرع وقت ممكن."

ز- ردت السيدة/ ماثيو على هذه الرسالة بإيجاز في 2 نوفمبر 2021:

"بعد التحقق من الأمر مع مسؤول العلاقات الحكومية لدينا، يرجى ملاحظة أن المعلومات الواردة أدناه غير صحيحة."

11. يبدو أن هذا الرد قد أنهى الرسائل المتبادلة، مما حال دون استلام المدعية لوثيقة الهوية الشخصية التي طلبتها الوزارة كشرط مسبق لموافقتها على نقل الكفالة. وتجسد الرد الأول للمدعى عليه على هذا الجزء من قضية المدعية في أن وجود وثيقة هوية قطرية سارية لم يكن ضروريًا لنقل كفالتها حتى منتصف نوفمبر 2021. ودعمًا لهذا الرد، استند المدعى عليه إلى المادة 65 من اللائحة التنفيذية لقانون الهجرة (دولة قطر)، والتي تنص في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

"يخضع تغيير صاحب العمل للقوانين واللوائح السارية ذات الصلة ووفقًا للمتطلبات التالية:

1. ...

2. أن تكون وثيقة الهوية القطرية للوافد سارية المفعول، أو خلال 90 يومًا من تاريخ انتهاء صلاحيتها..."

12. وفقًا لتفسير المادة 65 التي ناقشها المدعى عليه، كان لدى المدعية مهلة 90 يومًا اعتبارًا من 3 سبتمبر 2021 عندما انتهت صلاحية وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها لنقل الكفالة دون حيازتها لوثيقة هوية قطرية سارية المفعول. ونحن لا نتفق مع هذا التفسير للمادة 65. كما نرى، طلبت المدعية، كمسألة قانونية، وثيقة هوية قطرية سارية المفعول في الوقت الحالي لإكمال نقل الكفالة ولم تتمكن من الحصول على واحدة في ضوء طلبها غير المدعوم. ولكن حتى إذا تم قبول حجة المدعى عليه بناءً على تفسيره للمادة 65 على أنها صحيحة، فإن الدليل غير المتنازع عليه للمدعية هو أن المسؤولين الحكوميين يفترضون أحيانًا سلطة تقديرية للمطالبة بوثائق لا تتطلبها التشريعات القانونية؛ وأنهم إذا فعلوا ذلك، فلن يتم الحصول على وثيقة نقل كفالة حتى يتم توفير الوثائق المطلوبة. وهذا، كما قالت، ما حدث في هذه القضية. كما نرى، فإن الحل لمشكلة نقل الموظفين الناشئة على هذا النحو يتمثل في أنه: عند التفسير الصحيح للمادة 10 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال، فإنه لا يتطلب فقط من الكفيل / صاحب العمل الناقل للكفالة القيام بما يقتضيه القانون بصراحة، ولكن أيضًا اتخاذ جميع الخطوات المعقولة المطلوبة عمليًا لتسهيل نقل الكفالة. وبالتالي، إذا كانت الإدارة الحكومية المعنية تطلب القيام بشيء من أجل الموافقة على نقل الكفالة، فإن صاحب العمل ملزم باتخاذ جميع الخطوات المعقولة في حدود صلاحيته للوفاء بتلك المتطلبات، حتى لو كانت هذه المتطلبات لا تتنبثق من لوائح أو تشريعات قانونية أخرى.

13. إن أي تفسير بديل للمادة 10 من شأنه أن يضع الموظف في الوضع التالي غير المقبول. سيطلب المسؤول الحكومي شيئًا غير منصوص عليه بشكل صارم في أي قانون. وقد يرفض صاحب العمل الامتثال للطلب حتى وإن كان ذلك يدخل ضمن صلاحيته، لأنه غير مطلوب بموجب القانون بشكل صارم. وسيكون الموظف بين المطرقة والسندان. من الناحية النظرية، قد يكون للموظف الحق

في طلب إصدار أمر قضائي من المحاكم ضد المسؤول الحكومي. ولكن الإصرار على أنه ينبغي للموظف أن يتابع هذا الخيار لن يكون، في رأينا، غير عملي فحسب، بل سيكون غير معقول وغير عادل تجاه الموظف، الذي قد يفقد وضع الهجرة الخاص به قبل أن يتمكن من متابعة هذا الطلب. ولهذا السبب فإننا نفسر المادة 10 على أنها تعني أن واجب صاحب العمل المتمثل في المساعدة في نقل الكفالة لا يقتصر على ما يقتضيه القانون بصراحة، بل عليه أيضاً اتخاذ جميع الخطوات المعقولة في حدود صلاحيته لبلوغ هذا الهدف. وبما أننا نتفهم الممثلين القانونيين للمدعى عليه في هذا الجدل، فقد أقروا إلى حد ما بأن ذلك يجب أن يشكل التفسير الصحيح للمادة 10.

14. في ضوء ذلك، فإن الإجابة التي أثارها المدعى عليه في المراسلات ومرة أخرى كدفاع في هذه المحكمة، بأنه، وفقاً للتشريعات المعمول بها، لم تكن هناك حاجة ماسة إلى وثيقة هوية قطرية سارية المفعول بموجب أحكام القانون لنقل الكفالة، ليست إجابة صالحة.

15. كان الدفاع الآخر الذي قدمه المدعى عليه في هذا الصدد يتمثل في أنه لم يكن يحق له حتى التقدم بطلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية للمدعية. وكانت نقطة البداية في حجته لدعم هذا الدفاع في لائحة الهجرة رقم 11(5) لمركز قطر للمال، والتي تنص على أنه يمكن لصاحب العمل -ولا أحد غيره- التقدم بطلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية. وفي سبتمبر 2021، هكذا سار الجدل، لم يعد الطرفان مرتبطين بعلاقة صاحب عمل / موظف. فقد تم إنهاء هذه العلاقة في أغسطس. ونتيجة لذلك، لم يعد المدعى عليه في وضع يسمح له بتقديم طلب تجديد وثيقة الهوية القطرية للمدعية. ويتبلور الخلل في هذه الحجة، كما نراه، في أنه بناءً على تفسيرنا، فإن الواجبات التي تفرضها المادة 10 على صاحب العمل لأغراض نقل الكفالة تمتد إلى ما بعد إنهاء عقد العمل. وبصورة مختلفة نوعاً ما، فإن الكفالة والتوظيف ليسا نفس الشيء. بالرغم من أن التزامات صاحب العمل بصفته صاحب عمل تنتهي مع عقد العمل، فإن واجباته ككفيل ناقل للكفالة والتي تنشأ عن علاقة العمل السابقة لا تنتهي. وهذا التفسير، كما نراه، متوافق مع المادة 7 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال التي تنص على أن "صاحب العمل مسؤول عن أي موظف يخضع لكفالاته حتى يحين الوقت للموظف المكفول إما (أ) أن يغادر الدولة، أو (ب) تنتقل كفالة الموظف إلى صاحب عمل آخر في الدولة، سواءً لدى مركز قطر للمال أو خارجه."

16. إن أي تفسير مخالف للعديد من الأحكام التنظيمية التي قد تنطبق في هذا الصدد، من شأنه أن يضع الموظف مرة أخرى في وضع غير مقبول إذا انتهت صلاحية وثيقة الهوية القطرية الخاصة به/بها أثناء عملية النقل، وإذا أصرت السلطات، كما فعلت في هذه الحالة، على وثيقة هوية قطرية سارية المفعول لنقل الكفالة. لن يكون صاحب العمل/الكفيل الجديد في وضع يسمح له بعد بتقديم طلب تجديد وثيقة الهوية القطرية. والموظفون أنفسهم ليسوا في وضع عملي للقيام بذلك. وسيكون الكيان الوحيد المنوط به القيام بذلك هو الكفيل الناقل للكفالة. وحقائق أن المدعى عليه كان بالفعل في وضع يسمح له بتقديم طلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية للمدعية، رغم



إنهاء عملها، ناشئة أيضاً من حقيقة أنه نجح في ذلك في الواقع في يونيو 2022. ولا يمكن قبول الإجابة التي قدمها محامي المدعى عليه بحجة أن المدعى عليه فعل ذلك بشكل غير قانوني لأنه أمر بذلك من قبل هذه المحكمة. [لم يكن بمقدور هذه المحكمة أبداً، ولم يكن بإمكان أي شخص أن يفهم ذلك بشكل معقول، أن تأمر المدعى عليه بفعل أي شيء يكون مخالفاً للقانون]. لم يكن هناك أي عذر معقول آخر لعدم تجديد وثيقة الهوية القطرية للمدعية بناءً على طلبها. ومن ثم، نرى أن المدعى عليه تصرف بشكل مخالف لواجبه تجاه المدعية عندما رفض التقدم بطلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها في سبتمبر 2021 عندما طلبت ذلك.

17. هذا يقودنا إلى شهادة عدم الممانعة. إن دليل المدعية في هذا الصدد، والذي نقله، يكمن في أنه كان من المقرر أن تبدأ عملها الجديد في بداية سبتمبر 2021. بدأ صاحب العمل الجديد عملية نقل كفالتها في نهاية أغسطس 2021. ونتيجة لجائحة كوفيد-19، قامت السلطات القطرية بتسهيل عملية النقل ما مكن صاحب عملها الجديد من التقدم بطلب إلى وزارة العمل من خلال نظام عبر الإنترنت. وفي 16 ديسمبر 2021، أبلغت وزارة العمل صاحب العمل الجديد لأول مرة أنه لا يمكن المضي قدماً في نقل كفالتها لأن المدعى عليه قد قدم اعتراضاً على النقل. ورفضت الوزارة تزويد صاحب عملها الجديد بنسخة من الاعتراض، ولكنها أشارت إلى أنه يمكن حل مشكلتها عن طريق شهادة عدم ممانعة والتي من شأنها أن تزيل ضمناً اعتراض المدعى عليه على النقل. ومن الأسباب الشائعة بين الطرفين أن شهادة عدم الممانعة لم تعد مطلوبة بموجب القانون.

18. لقد أكدت ذلك أيضاً مفوضة مكتب معايير التوظيف، لويجيا إنجيانى، التي ساعدت بشكل فعال من خلال توفير دليل، بناءً على طلب المحكمة، في ما يتعلق بعناصر قانون العمل القطري بشكل عام. ووفقاً لنظام الكفالة الذي كان موجوداً في السابق، كما شهدت السيدة/ إنجيانى، لا يمكن نقل الكفالة إلا بموافقة صاحب العمل السابق. ولكن تم إلغاء هذا النظام في عام 2020. وبناءً عليه، فإن عملية النقل بأكملها متروكة للموظف. لم تعد شهادة عدم الممانعة الصادرة من صاحب العمل السابق شرطاً. ومن ثم، استنتجت المدعية أن الوزارة طلبت في هذه القضية شهادة عدم الممانعة لتكون بمثابة سحب ضمني لاعتراض المدعى عليه السابق على نقلها.

19. ونتيجة لذلك، تواصلت المدعية مع المدعى عليه الذي أنكر أنه قدم اعتراضاً على نقل كفالة المدعية. وفي نهاية المطاف وعلى مضض، قام بعد ذلك بتزويد المدعية بشهادة عدم ممانعة بتاريخ 20 ديسمبر 2021 والتي يقول نصها، وفقاً لتفسير مترجم المحكمة من اللغة العربية الأصلية، ما يلي: - "رجاءً نطلب منكم [دائرة العمل] الموافقة على تغيير صاحب العمل الخاص بـ [المدعية] حيث يتم نقل كفالتها لدى بنك قطر الأول إلى كفالة أي صاحب عمل آخر قد ترغب في العمل لديه...".

20. كانت شهادة عدم الممانعة سارية لمدة 30 يوماً. ولكن لقبول شهادة عدم الممانعة، طلبت الوزارة أيضاً توفير بطاقة كمبيوتر تظهر أسماء المفوضين بالتوقيع التابعين للمدعى عليه لتحديد ما إذا كان الشخص الذي وقّع على شهادة عدم الممانعة مفوضاً بالفعل للقيام بذلك نيابة عن المدعى عليه. وعندما طلبت المدعية من المدعى عليه في 2 فبراير 2021 تقديم بطاقة الكمبيوتر، ردت السيدة/

شيبا ماثيو نيابة عنه قائلة "يسعدنا مشاركة بطاقة الكمبيوتر الخاصة ببنك قطر الأول معك". يُرجى إرسال بطاقة كمبيوتر صاحب عملك الجديد إلينا كي تُرسل نسخة بطاقة كمبيوتر بنك قطر الأول الخاصة بك". وكان رد المدعية على الشرط المفروض على هذا النحو هو "كما سبق أن ذكرت لكم في وقت سابق، فإن هذا الطلب الغريب لا علاقة له بعملية نقل الكفالة، ولا يتماشى مع اللوائح، ولا سيما مسؤولية صاحب العمل ومدونة قواعد سلوك الشركات بموجب قواعد مركز قطر للمال. يُرجى تقديم النسخة في أقرب وقت ممكن، وإلا سأضطر أسفًا إلى اتخاذ إجراء ضد الشركة". وردت السيدة/ ماثيو على ذلك بتاريخ 3 فبراير بقولها: "تسعدنا مساعدتك في نقل الكفالة ومشاركة بطاقة كمبيوتر بنك قطر الأول. ولكن، يرجى ملاحظة أنه وفقًا لسياسة الشركة وللتذكيرة، من المهم استلام نسخة بطاقة كمبيوتر صاحب العمل الجديد (الشركة التي ينقل إليها الموظف كفالته). لذلك نطلب منك مشاركتنا نسخة بطاقة كمبيوتر صاحب عملك الجديد".

21. لا يستند المدعى عليه إلى أي نص حُكم قانوني في سياق إصراره على أنه لن يقدم بطاقة الكمبيوتر الخاصة به سوى مقابل بطاقة الكمبيوتر الخاصة بصاحب العمل الجديد للمدعية. وإنما يعوّل على سياسة الشركة. ومع ذلك، فإننا لا نرى أي سبب مشروع لمثل هذه السياسة. إن هوية الجهة التي قد تنقل المدعية إليها كفالتها غير ذات صلة في هذا السياق. وعلى أي حال، أنكرت المدعية، التي كانت رئيسة القسم القانوني لدى المدعى عليه، وجود هذه السياسة من الأساس، ولم يُقدّم المدعى عليه أي وثيقة تثبت وجود هذه السياسة. وفي جلسة الاستماع السابقة لطلب الحكم المستعجل بتاريخ 25 أبريل 2022، قدّم الممثلون القانونيون للمدعى عليه آنذاك - الذين لم تكن لهم علاقة بمكتب بدري وسليم المعوشي للمحاماة الذي مثله في المحاكمة - سببًا لهذه السياسة دُونَ في الفقرة رقم 17 من الحكم السابق. ويُعزى السبب المدوّن على هذا النحو إلى قلق المدعى عليه من أن الموظف المغادر قد يعمل في بنك آخر أو كيان مماثل يزاول أعمالاً منافسة له بما يخالف التعهد التقييدي لما بعد إنهاء العمل المنصوص عليه في عقد العمل. لذلك، أراد معرفة هوية الكيان المحتمل المحالة إليه الكفالة بحيث يتحقق من طبيعة أعماله ويتمكن من الحيلولة دون خرق ذلك التعهد. وفي الحكم السابق، أشرنا إلى أن هذا السبب قد يُشكّل دافعًا خفيًا، ربما في تقييد الأنشطة التجارية، ولذلك من الممكن أن يُشكّل سببًا غير مشروع لرفض المدعى عليه الامتثال لالتزاماته بموجب المادة 10 من قانون العمل لمركز قطر للمال.

22. في جلسة استماع المحاكمة بتاريخ 27 يونيو 2022، أصرّ السيد/ محمد محمد الذي كان رئيسَ العلاقات العامة لدى المدعى عليه خلال الفترة ذات الصلة، مرةً أخرى على وجود هذه السياسة. ووفقًا لما أفاد به السيد/ محمد، كانت هذه السياسة موجودة بالفعل عندما التحق بالعمل لدى المدعى عليه بتاريخ 2 فبراير 2020. لكنه أنكر أن سبب وضع هذه السياسة كان نفسه الذي أدلى به الممثلون القانونيون السابقون للمدعى عليه في جلسة الاستماع الأسبق. ولا يدّكر من أين أتى الممثلون القانونيون بهذا التفسير. في رأينا الشخصي، فإن احتمال أن يستخلص الممثل القانوني هذا التفسير من عدم مُستبعد للغاية. لقد شهد السيد/ محمد بأن السبب الحقيقي وراء وضع هذه السياسة يكمن في أن المدعى عليه لم يكن قادرًا على تقديم شهادة عدم ممانعة من دون معرفة هوية الكفيل الجديد.

وفي تقديرنا الشخصي، هناك سببان يُعللان رفض هذا التفسير. أولاً، لم يكن المدعى عليه يحتاج بطاقة الكمبيوتر لمجرد التحقق من هوية صاحب العمل الجديد المُقترح. ثانياً، يتعارض ذلك مع حقيقة أنّ شهادة عدم الممانعة التي أصدرها المدعى عليه بتاريخ 20 ديسمبر 2021 لم تُورد اسم أي صاحب عمل جديد. بل على النقيض من ذلك، فقد وافقَ على نحوٍ وثيق الصلة على نقل كفالة المدعية "إلى أي كفالة لصاحب عمل جديد تود العمل لديه". وقد واجهنا صعوبة أخرى في قبول صحة رواية السيد/ محمد. فقد كان وجود السياسة محل نزاع من البداية. لقد نفت المدعية على نحوٍ وثيق الصلة وجودها من الأساس. ووفقاً لإفادة السيد/ محمد، فإن السياسة موجودة في وثيقة داخلية. ومع ذلك، لم يُفصح المدعى عليه عن تلك الوثيقة في أي وقت. باستجواب السيد/ محمد، لم يتمكن من تقديم سبب معقول لعدم الإفصاح عن تلك الوثيقة. وفي ظل هذه الظروف، فإننا نقبل رواية المدعية بأن المدعى عليه ليست لديه هذه السياسة من الأساس. لكن، حتى لو كانت تلك السياسة موجودة، فلم يُقدّم أي سبب مقبول يدعم وجودها، ولا نرى أنها شكّلت سبباً صحيحاً لرفض تقديم بطاقة كمبيوتر من دون استلام بطاقة الكمبيوتر الخاصة بصاحب العمل الجديد أولاً.

23. يترتب على ذلك أنّ المدعية قد نجحت، في رأينا الشخصي، في إثبات إخلال المدعى عليه بواجبه المفروض عليه بموجب المادة 10 من قانون العمل لمركز قطر للمال من جانبين:

أولاً، عدم مساعدة المدعية في تجديد بطاقة هويتها القطرية عندما طُلبَ منه القيام بذلك في سبتمبر 2021؛

وثانياً، عدم إمداد المدعية ببطاقة الكمبيوتر الخاصة به التي أصرت عليها وزارة العمل في بداية شهر فبراير 2022، ما أدى إلى انعدام جدوى شهادة عدم الممانعة التي حصلت عليها المدعية.

24. يقودنا هذا إلى عنصر السببية. فالدفاع الذي قدّمه المدعى عليه في هذا الصدد يتمثل في أنه سواء أخل بالمادة 10 أو لا، فإن أي سلوك غير مشروع على أي حال من جانبه لم يكن السبب وراء عدم قدرة المدعية على نقل كفالتها. وادّعى المدعى عليه أن السبب الحقيقي لعدم قدرتها على نقل كفالتها تمثل في أن وزير العمل قد حَظَرَ نقل أي كفالة إلى صاحب عملها الجديد نتيجة عدم قيامه بتسوية رواتب موظفيه. ودعمًا لهذا الدفاع، اعتمد المدعى عليه أساساً على الدليل المُقدّم من السيد/ محمد أبوغال الموظّف لدى المدعى عليه بصفته مسؤول العلاقات الحكومية. ففي 17 مايو 2022، شهد السيد/ أبوغال بأنه زار ممثلي نظام حماية الأجور في وزارة العمل للتحقيق في الادعاء بأن المدعى عليه قد قدّم اعتراضاً على نقل كفالة المدعية. وأخبره موظف بالوزارة حينئذٍ صراحةً بصورة شفهيّة أنّ صاحب العمل الجديد للمدعية "قد تم حظره من الوزارة على النظام، وما زال محظوراً حتى تاريخه نظراً لعدم قيامه بتسوية رواتب موظفيه، وأن هذا يعد السبب الذي منع المدعية من نقل كفالتها إلى صاحب العمل الجديد".

25. وفقاً لإفادة السيد/ أبوغال، فقد زار الوزارة مُجدداً بتاريخ 29 مايو عام 2022 عندما أكد له أحد موظفي الوزارة أنّ المدعية سعت إلى نقل كفالتها ثلاث مرات، مرتين في نوفمبر 2021 ومرة في يناير 2022، غير أنها لم تفلح في ذلك نظراً لأن صاحب العمل الجديد محظور على نظام حماية الأجور. وشهد السيد/ أبوغال أيضاً بأنه قد حاول في مناسبات عديدة أن يحصل على دليل مكتوب من الوزارة على أنه، رغم التأكيد صراحةً على وجود هذه الوثائق، فإنها غير مستعدة لتقديم هذه الوثائق إليه. وكان رد المدعية على هذه الادعاءات بأنها لم تُخطر من قبل قط ولم تكن لديها أي فكرة عن أي حظر مزعوم بحق صاحب عملها الجديد.

26. بالنظر في هذه الأدلة، سنجد أنه من المُستغرب أنه إذا كان نقل الكفالة إلى صاحب العمل الجديد محظوراً حقاً على النظام، فإن الوزارة لم تُخطر المدعية بالسبب الحقيقي وراء مشكلتها. وقد يتساءل المرء بلاغياً لماذا لم تخطر الوزارة المدعية بأن جميع جهودها للحصول على الوثائق الضرورية من المدعى عليه كانت عبثاً لأن مشكلاتها تكمن في مكان آخر؟ ولكن، الأهم من ذلك أن هذا الدليل يُشكل بوضوح مثلاً تقليدياً للحديث السماعي؛ فبغض النظر عما إذا كان هذا الأمر مقبولاً في هذه الولاية القضائية أم لا (الأمر الذي لسنا بحاجة إلى تحديده لأغراض هذا الادعاء)، فإننا لا نرى ثقلاً وحُجياً لهذا الدليل غير المُباشر المُتمثل في ما قاله مسؤول مجهول. ولما أدرك المدعى عليه مشكلته في هذا الصدد، بادرَ إلى محاولة تقديم هذا الدليل عن طريق طلب تقدّم به بتاريخ 16 يونيو 2022، أي قبل تاريخ جلسة الاستماع المُدرجة مباشرةً. وكان الانتصاف المطلوب في الطلب يتعلق بإصدار أمر من هذه المحكمة يُوجّه "(أ) مُمثلاً عن وزارة العمل؛ و(ب) مُمثلاً عن شركة بروفيشنال سيكيورتي سيرفيسز ذ.م.م، على اعتبار أنها صاحب العمل الجديد للمدعية؛ و(ج) مُمثلاً عن مكتب الهجرة التابع لمركز قطر للمال بالمشول أمام المحكمة بتاريخ 27 يونيو 2022 لإمداد المحكمة بأدلة تشمل ما يلي: ". وبعد ذلك، تُحدّد عدد من مجالات النزاع، كان رغم ذلك أغلبها إشكالياً ومحل خلاف بين الطرفين لفترة من الوقت.

27. من بين التوجيهات المنشودة على هذا النحو ما يلي:

(أ) أن على المحكمة "التوجيه بأن يُدلي ممثل عن وزارة العمل بشهادته في جلسة الاستماع"،

(ب) و"تقديم الأدلة قبل جلسة الاستماع، وخاصةً في ما يتعلق بشأن: (1) ما إذا كان مُقَدِّم الطلب قد قدّم أي إخطار أو اعتراض ضد المدعية، بحيث يُعزّل نقل كفالتها؛ و(2) ما إذا كانت شركة بروفيشنال سيكيورتي سيرفيسز ذ.م.م محظورةً على نظام حماية الأجور من كفالة أي موظفين جدد بسبب عدم قيامها بتسوية رواتب موظفيها، مع بيان مدة حظرها؛ و(3) ما إذا كان مُقَدِّم الطلب قد أرسل أي رسائل وأبلغ المدعية وصاحب العمل الجديد المزعوم بأن حالة الأخير محظورة في وزارة العمل؛ و(4) التاريخ الذي استهلّت / قدمت فيه المدعية طلباً لبدء عملية نقل كفالتها في وزارة العمل".

28. تحدد موعد للنظر في القضية بموجب أمرٍ مُؤرَّخ في 12 مايو 2022، على أن تُعقد جلسة استماعها يوم الاثنين الموافق 27 يونيو 2022. ولم يُقدم المدعى عليه أي سبب لعدم تقديمه الطلب إلا بتاريخ 16 يونيو 2022، ولم يكن هناك أيضاً أي إشارة في ما يتعلق بالخطوات التي قد اتخذها المدعى عليه، إن وُجدت، كي يُحدِّد مُسبقاً الفرد أو الأفراد داخل كل كيان من الكيانات سالفة الذكر الذين سيكونون في وضع أفضل لتقديم الأدلة ذات الصلة بشأن هذه المسائل، أو للتأكد مما إذا كان أي من هؤلاء الأفراد على استعداد للمثول أمام المحكمة طواعيةً لهذا الغرض. وشملت الجهات التي طُلِبَ حضور ممثلين عنها هيئات حكومية ربما كان لديها، بسبب تميُّزها، اعتراضات على المثول أمام المحكمة أو على تقديم الوثائق ذات الصلة.

29. بحلول الوقت الذي قُدِّم فيه الطلب، لم يكن هناك احتمال لعقد جلسة استماع أوليةٍ للتعامل مع هذه الاعتراضات أو تسويتها. وكان من الممكن أن تتعطلَّ جلسة الاستماع نفسها التي تحدَّد لها يوم واحد بشكل جسيم لو لم تُطالب المحكمة بالنظر في أي من هذه الاعتراضات في ذلك اليوم قبل الإجراءات المتعلقة بجوهر القضية. ولم تكن تُتاح فرصة مناسبة للمدعية نفسها، قبل جلسة الاستماع، لدراسة أي وثائق أو شهادة شفوية قد تُسفر عنها هذه العملية، وكان من الممكن، بناءً على ذلك، أن تعترض على نحو مُبرَّر على التأخر في استلامها على أساس الإنصاف. على أي حال، فإننا لا نرى أن لدينا سلطة إصدار "أمر" لمسؤولي الوزارة بالمثول أمام المحكمة في جلسة الاستماع بناءً على طلبنا، إذ أنهم خارج نطاق ولاية مركز قطر للمال.

30. وفي ضوء ذلك، قررت المحكمة أنه ليس من الإنصاف الموافقة على ذلك الطلب. فقد جاء بعد فوات الأوان. وعلى أطراف النزاع جَمْع الأدلة التي يرغبون في الاعتماد عليها في الوقت المناسب. وحيثما اقتضت الضرورة الاستعانة بالمحكمة في تقديم الأدلة، سواءً كانت شفوية أو وثائقية، ينبغي على الطرف الذي يسعى إلى ذلك أن يتخذ الخطوات المناسبة في حينها. إلا أن المدعى عليه لم يقدِّم ذلك. تجدر الإشارة إلى أنه لم يُقدِّم أي تفسير لتأخر الطلب، ولم يُقدِّم أي طلب لتأجيل جلسة الاستماع.

31. ومحصلة ذلك كله تتمثل في أنه لا يوجد دليل مُقنع لدحض الاستنتاج الذي تحتج به المدعية، فلولا إخلال المدعى عليه بواجبه، لكانت المدعية تمكنت من أن تتقلد وظيفتها الجديدة. والسؤال الذي يطرح نفسه هو: متى كانت ستتمكن من القيام بذلك؟ عند تطبيق اختبار السبب المُباشر، أو ما يُسمى "لولا - لكان"، فإننا نعتقد أنَّ الإجابة عن هذا السؤال، استناداً إلى الاحتمالات، أن ذلك كان سيحدث إذا كانت المدعية استطاعت تجديد بطاقة هويتها القطرية، لولا رفض المدعى عليه غير المشروع مساعدتها في جهودها للقيام بذلك. ومن الأرجح أنه لو حدث ذلك، لما كان يتعين عليها الحصول على شهادة عدم مُمانعة، ولما كانت المشكلات المتعلقة ببطاقة الكمبيوتر قد حدثت. لو تصرَّف المدعى عليه بقدرٍ معقول من العناية الواجبة، لكانت المدعية تمكنت ببطاقة هويتها القطرية المُجدِّدة من أن تحصل على وظيفتها الجديدة المنشودة في بداية أكتوبر 2021. في حالة حصولها على بطاقة الهوية القطرية تلك في بداية يونيو 2022. وبذلك، فقد "خسرت" ما يُقدَّر براتب ثمانية أشهر. "

32. ويقودنا ذلك إلى مقدار الأضرار التي لحقت بالمدعية. ووفقاً لبيان شهادتها، صاغت المدعية ادعاءها على الأسس التالية:

31" بما أنني ما زلت قانوناً على كفالة المدعى عليه، فإن الخسارة المالية التي تكبدها يمكن تحديدها بخسارة الدخل والمزايا التي أستحقها بموجب عقد عملي لدى المدعى عليه وسياسة موارده البشرية. ورغم أن علاقتي التعاقدية بالمدعى عليه انتهت بتاريخ 18 أغسطس 2021، فأنا ما زلت مُلزمة قانوناً من المدعى عليه عن طريق كفالته وفقاً للوائح الهجرة. ولن ينقطع هذا الرباط القانوني حتى انتهاء عملية نقل الكفالة.

32. خلال الفترة من سبتمبر 2021 إلى تاريخ الإدلاء بهذه الشهادة الموافق 29 مايو 2022، خسرت راتبي الشهري الذي أستحق الحصول عليه وفقاً لعقد عملي مع المدعى عليه ويُقدَّر بمبلغ 80.000 ريال قطري شهرياً. ويبلغ إجمالي الرواتب الشهرية التي خسرتها حتى تاريخه 640.000 ريال قطري. ويزيد هذا الإجمالي كل شهر بمقدار 80.000 ريال قطري يواصل فيه المدعى عليه نقل تأشيرتي إلى صاحب العمل الجديد.

33. أيضاً، فإنه خلال هذه الفترة خسرت مزايا أخرى مهمة مثل الرسوم الدراسية التي أستحقها وفقاً لعقد عملي لدى المدعى عليه وسبق أن دفعتها سنوياً وبلغت 45.000 ريال قطري، حيث زاد هذا المبلغ خلال عام 2021 وفقاً لسياسة الموارد البشرية المُحدثة للمدعى عليه التي ساعدت قسم الموارد البشرية في صياغتها، وبسرت اعتمادها بمعرفة مكتب معايير التوظيف لمركز قطر للمال.

34. كما أنني خسرت أيضاً تذاكر السفر لأغراض العمل التي أستحقها أنا وأسرتي وفقاً لعقد عملي لدى المدعى عليه والتي دفعتها نقداً وبلغت 16.000 ريال قطري".

33. وبناءً على ما تقدّم، بدأ حساب المدعية للأضرار التي تكبدها من مُنطلق أنه يحق لها الحصول على الدخل والمزايا قياساً على المبالغ التي كانت ستحصل عليها من عملها لدى المدعى عليه خلال الفترة ذات الصلة، لأن الأدلة التي قدمتها لنا دللت على أن هذا هو المعدّل الذي كان بوسعها الحصول عليه في سوق العمل. وعلى هذا الأساس صاغت مطالبتها على النحو التالي في ملاحظاتها الختامية (في 445):

2" يبلغ إجمالي مبلغ التعويضات المُطالب بها عن الخسائر المالية والأضرار النفسية التي لحقت بالمدعية وفقاً للمبالغ الواردة في شهادتها 1286.000 ريال قطري تشمل ما يلي:

- (أ) خسارة راتب شهري بقيمة 640.000 ريال قطري؛
- (ب) خسارة بدل مصروفات دراسية بقيمة 45.000 ريال قطري؛
- (ج) خسارة تذاكر سفر سنوية للمدعية وعائلتها بقيمة 16.000 ريال قطري؛
- (د) خسارة تغطية التأمين الصحي الخاص بقيمة 35.000 ريال قطري؛
- (هـ) خسارة المكافأة المرتبطة بالأداء بقيمة 350.000 ريال قطري؛
- (و) تعويضات بمبلغ 200.000 ريال قطري عن الضرر النفسي الناجم عن تعنت المدعى عليه".

34. كان ردّ المدعى عليه على المطالبة التي صيغت على النحو السابق هو أنها تطبق أساساً المعيار الخاطئ لتقدير الأضرار. رغم أن التزامات المدعى عليه بوصفه كفيلاً ربما استمرت، بحسب حجة المدعية، فإن التزاماته بموجب عقد العمل انتهت. فتلك الالتزامات انتهت بانتهاء عقد العمل.

35. إننا نتفق مع نهج المدعى عليه في تقدير الأضرار. ونتفق أيضاً مع حجة المدعى عليه الأخرى التي مفادها أنّ المقياس الصحيح للأضرار التي لحقت بالمدعية هو الراتب والمزايا التي كانت ستحصل عليها من وظيفتها الجديدة خلال فترة تكبدها الخسارة. ومن الواضح أن ذلك أفضل دليل لإثبات خسارتها لدخلها. في الواقع أنّ هذا كان أساساً مُشترَكاً لأن المدعية في حجتها أقرت بذلك. غير أن مشكلتها العملية، بحسب ما أدلت به، هي أن صاحب عملها الجديد منعها من الكشف عن راتبها والمزايا التي تحصل عليها بموجب عقد عملها الجديد. ليس لدينا سبب للشك في صحة هذا الاعتبار. ففي الواقع، إنه مدعوم بطلب المدعى عليه نفسه أن الراتب الذي حصلت عليه المدعية أثناء فترة عملها لا ينبغي الإعلان عنه، وهو ما يبدو أنه يُمَثَّل صورةً عامّةً من السريّة في الأمور المثيلة.

36. لكنّ هذا يؤثر سؤلاً في ما يتعلق بما إذا كان انعدام الأدلة المباشرة هذا في ما يخص خسارة المدعية لدخلها يعني بلوغ قضيتها طريق مسدود، وما إذا كان ذلك يُسَوِّطُ حقها بالكامل في التقاضي. إننا لا نعتقد ذلك. فسيكون هذا مجحفاً للغاية. ففي ظل هذه الظروف، يتعيّن على المحكمة أن تبذل قصارى جهدها في ضوء الأدلة المتاحة لها لتحديد مبلغ عادلٍ ومنصفٍ للطرفين.

37. بصرف النظر عن الدخل الذي حصلت عليه المدعية من المدعى عليه، فقد قَدِّمَتْ أدلةً على عملها لدى اثنين من أصحاب عملها السابقين. وقد أبرمَ عقد عملها الأول بتاريخ 5 يونيو 2016، والثاني بتاريخ 26 أغسطس 2019. يتجلى لنا من واقع هذين العقدين أنّ الراتب الذي كانت تحصل عليه من صاحبي عملها السابقين يوازي إلى حدٍ ما الراتب الذي كانت تحصل عليه من المدعى عليه. أمّا في ما يتعلق بالاستحقاقات الأخرى التي طالبت بها المدعية، فيبدو مع ذلك أنها لا تضاهي تلك التي حصلت عليها من صاحبي عملها السابقين. ومن ثمّ، فإننا نعتقد أنّ هذه الاستحقاقات الإضافية، على النقيض من راتبها الفعلي، لا يجوز الزعم بأنها تُشكّل جزءاً من المستوى القياسي للأجر الذي يمكن أن تتوقع المدعية أن تحصل عليه من صاحب عملها الجديد المُفترض. فضلاً عن ذلك، فقد دُفِعَ عدد من المزايا الإضافية التي طالبت بها المدعية إليها سنوياً، بينما أنه من الواضح أن مكافأة أدائها ستخضع لتقدير صاحب عملها. وبناءً على ذلك، فهي لا تُمثّل مصدرًا للدخل يمكن للمدعية المطالبة به بوصفه حقاً أصيلاً لها. وفي ظل هذه الظروف، فقد نجحت المدعية في إثبات الأضرار التي لحقت بها في ما يتعلق بخسارة دخلٍ تبلغ قيمته 640.000 ريال قطري (أي ثمانية أشهر × 80.000 ريال قطري).

38. في ما يتعلق بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار غير المالية، أو "الأضرار المعنوية"، التي تتخذ شكلَ تعويض عن الضرر النفسي، أقرّ المدعى عليه بأن القلق العاطفيّ والضغط العصبيّ، من حيث المبدأ، تُشكّل نوعاً من الأضرار التي يمكن رفعها في ولايتنا. ونعتقد أنّ هذا الإقرار قد تم تقديمه بشكلٍ صحيحٍ ومُنصفٍ. إن المادة 10 من اللوائح والقواعد الإجرائية، والتي تُحدّد الولاية القضائية لهذه المحكمة، تُركّز قيودها على التعويضات لا على أسباب إقامة الدعوى. ومن ثمّ، فإن المادة 10-3 تمنحنا الاختصاص "بمنح كل هذا الانتصاف، وإصدار الأحكام المناسبة والمنصفة...". في حين أنّ المادة 10-4-3 تنصُّ صراحةً على منح التعويضات عن الأضرار. ولا يشير قانون مركز قطر للمال الذي يَحْكُم الفصل في النزاع صراحةً إلى هذا النوع من التعويضات عن الأضرار، لكنه لا يمنع في نفس الوقت منح تعويضات من هذا النوع. من الواضح أنّ المادة 100 من لوائح العقود الخاصة بمركز قطر للمال التي تُفِيد منح تعويضات عن الأضرار التي تنشأ مباشرةً عن الإخلال أو في إطار توقعات الأطراف المعقولة، لا تحظر بوضوح أي مطالبة بتعويضات عن الأضرار غير المالية التي تفي بهذه المتطلبات. ويقرُّ القانون الوطني القطري، وهو القياس الأقرب على الإطلاق، صراحةً بالتعويضات غير المالية أو المعنوية وفقاً للمادة 202 من القانون المدني.

39. كانت ردود المدعى عليه على المطالبة ذات شقين: (أ) أنّ مثل هذا الضرر النفسي لم يُثبِت بالدليل القاطع في هذه القضية؛ و(ب) أنّ المبلغ المطالب به، على أي حال، مُبالغ فيه وغير متناسب. وإننا لا نتفق مع البند (أ). فقد كانت أدلة المدعية التي أثبتت معاناتها من الضغوط النفسية والتوتر بسبب التصرف الخاطي للمدعى عليه دامغة. وتأييداً لهذا الدليل، فقد أشارت، في سياق جملة أمور أخرى، إلى خوفها من أن تتعرض للاحتجاز والترحيل بصفقتها مُهاجرة غير شرعية، وخوفها من أن تضطر هي وطفلها إلى مغادرة قطر ومستقبلها المالي مجهول. ولا يقتصر الأمر على عدم وجود ما ينقض هذه الأدلة، ولكن يبدو أن رواية المدعية للإدلال



والتأكيد على أنها عانت تتفق مع الاحتمالات المتأصلة. وفي ما يتعلق بالردّ (ب)، فإننا نعتقد أن النهج الصحيح في هذه الولاية يتمثل في المقارنة بالنهج المتَّبَع في العديد من الولايات القضائية الأخرى، حيث تقتصر أحكام منح التعويضات عن الأضرار غير المالية على مبالغ متوسطة. فالهدف منها السلوى والمواساة على أي حال، لا التعويض الفعلي. ويتمثل النهج المُعترف به في أن المبلغ لا ينبغي أن يكون زهيدًا للغاية، بحيث لا يكون دلالة على الرفض، ولا ينبغي أن يكون غير مُتناسب مع التعويضات التي تُمنح لقاء الأضرار الفعلية. في جميع الظروف، فإننا نعتقد أن تعويضًا بقيمة 50.000 ريال قطري تحت هذا البند سيكون منصفًا. وهذا هو المبلغ الذي نمنحه.

بهذا أمرت المحكمة،

[موقّع]

القاضي فريتز براند

تم تقديم نسخة موقّعة من هذا الحكم إلى قلم المحكمة

التمثيل:

مثّلت المدعية نفسها بنفسها.

ومثّل المدعى عليه السيدة/ كارين فران والسيد/ زهير البابا، وكلاهما من مكتب بدري وسليم المعوشي للمحاماة، الدوحة، قطر.