



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: 58 (F) OIC [2024]

المحكمة المدنية والتجارية
لدى مركز قطر للمال
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 22 ديسمبر 2024

القضية رقم: CTFIC0056/2024

شركة تكنولوجيا للحلول والخدمات والحلول ذ.م.م

مقدمة الطلب

ضد

فادي صغير

المدعى عليه

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

الحكم

1. هذه هي الأسباب التي أدت إلى إصدار أمر قضائي زجري مؤقت لصالح مُقدِّمة الطلب ضد المُدَّعى عليه على وجه السرعة ومن دون إخطار في 11 ديسمبر 2024. إن مُقدِّمة الطلب، شركة تكنولوجيا للخدمات ذ.م.م، هي شركة مؤسسة ومرخصة لمزاولة الأعمال لدى مركز قطر للمال منذ 19 ديسمبر 2023. والمُدَّعى عليه، السيد/ فادي صغير، هو مواطن سوري يقيم ويعمل في دولة قطر.
2. نشأ النزاع عن عقد عمل أبرم بين الطرفين بتاريخ 14 يونيو 2022 ("عقد العمل"). وبناءً عليه، فإن هذه المحكمة تتمتع بالاختصاص القضائي للفصل في النزاع بموجب المادة 9.1.3 من لوائحها وقواعدها الإجرائية، وذلك لأنه نزاع مدني وتجاري ناشئ عن عقد بين كيان قائم في مركز قطر للمال وموظفه السابق. وستُفهم طبيعة النزاع بشكل أفضل على خلفية الوقائع التالية.
3. تعد مُقدِّمة الطلب جزءًا من منظمة دولية بدأت عملياتها في قطر في بداية عام 2021. ويتمثل نشاطها الرئيسي في تشغيل مركز تدريب يقدِّم التدريب والتعليم المستمر بشأن مختلف المنتجات الرقمية والسيبرانية والتكنولوجية للكيانات التجارية والمؤسسات الحكومية.
4. في ما يخص عقد العمل، تم توظيف المُدَّعى عليه في البداية من قبل مُقدِّمة الطلب في منصب مدير تطوير الأعمال لديها. وفي 13 أكتوبر 2023، تمت ترقيته إلى منصب المدير القطري ومدير مُقدِّمة الطلب. وتتمثل قضية مُقدِّمة الطلب في أن المُدَّعى عليه تصرف بشكل ينتهك البنود 11 و12 و13 من عقد العمل. وتنص هذه البنود، في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

"11" ممتلكات صاحب العمل

11.1. سيوفر صاحب العمل أدوات ومعدات العمل للموظف لاستخدامها في ما يتعلق بأداء واجبات الموظف ووفقًا للتوجيهات والقواعد التي وضعها صاحب العمل.

11.2. إن جميع الخطط، وقوائم الأسعار و/أو قوائم جهات الاتصال بالعملاء، والمراسلات، والأوراق، والمذكرات، والملاحظات، والسجلات، ومقاطع الفيديو التدريبية، والأشرطة أو تفاصيل أساليب العمل/المعرفة الفنية أو مواد التدريب، أو استراتيجية التسويق أو هوية أو متطلبات أو شروط التعامل مع مورديه أو عملائه وجميع نسخ ما سبق (بما في ذلك الوسائط الإلكترونية أو المغناطيسية أو الأشكال الأخرى من وحدات التخزين على جهاز الكمبيوتر) وأجهزة الكمبيوتر، وأجهزة الكمبيوتر المحمولة، والهواتف أو أي شيء آخر يقع في حيازة الموظف ويتعلق بأداء واجبات الموظف والخدمة بموجب هذا

العقد أو بأعمال صاحب العمل، ستظل في جميع الأوقات ملكًا لصاحب العمل؛ ويتعهد الموظف باستخدامها في الأداء السليم لواجبات الموظف لصالح صاحب العمل.

11.3. بناءً على طلب صاحب العمل وعلى نفقة الموظف، أثناء العمل أو بعد إنهائه، يجب على الموظف إعادة جميع ممتلكات صاحب العمل التي بحوزته أو تحت سيطرته إلى صاحب العمل وألا يحتفظ بأي نسخ أو ملاحظات أو مستخرجات. وإذا لزم الأمر، سيوقع الموظف على تعهد يؤكد الامتثال لهذا البند ويحق لصاحب العمل حجب أي مبالغ مستحقة و/أو واجبة السداد للموظف آنذاك حتى يقدم الموظف هذا التعهد.

11.4. سيقوم الموظف، بناءً على طلب صاحب العمل، أثناء مدة العمل أو بعد إنهاء العمل، بتوفير إمكانية الوصول (بما في ذلك كلمات المرور والرموز) إلى أي جهاز كمبيوتر أو أي معدات أخرى يوفرها صاحب العمل وتكون في حوزة الموظف أو تحت سيطرته والتي تحتوي على معلومات تتعلق بصاحب العمل أو أعماله. كما يوافق الموظف على السماح لصاحب العمل بفحص أي من هذه المعلومات أو نسخها أو إزالتها.

12. القيود المطبقة بعد انتهاء العمل

12.1. في مقابل المدفوعات والمزايا الأخرى المستحقة للموظف بموجب هذا العقد، يوافق الموظف على الالتزام بالقيود المحددة في هذا البند والامتثال لها لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

12.2. يوافق الموظف بموجب هذا العقد ويتعهد لصاحب العمل بأنه لن يقوم، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواءً بمفرده أو بالتعاون مع أي شخص آخر، في أي وقت خلال الاثني عشر (12) شهرًا التي ستلي إنهاء أو انتهاء هذا العقد (المُشار إليها في ما بعد باسم "فترة التقييد") وفي إطار دائرة نصف قطرها 15 كم من موقع مكاتب صاحب العمل ومن دون موافقة مسبقة من صاحب العمل بما يلي:

(أ) ممارسة أو الانخراط في أي عمل تجاري منافس و/أو عمل لأحد العملاء؛ أو

(ب) الاستحواذ على حصة كبيرة أو مسيطرة في أي عمل تجاري منافس و/أو عمل لأحد العملاء...

12.3. يوافق الموظف ويتعهد لصاحب العمل بأنه لن يقوم، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواءً بمفرده أو بالتعاون مع أشخاص آخرين، في أي وقت أثناء فترة التقييد بما يلي:

(أ) ...

(ب) ...

(ج) التحريض، أو التدخل في، أو الحث بالابتعاد عن صاحب العمل لأي عميل معتاد لصاحب العمل أو محاولة تشبيط أي عميل أو مقاول عن التعامل مع صاحب العمل.

12.4. في حالة اعتبار أي من القيود الواردة في هذا البند باطلة ولكنها ستكون صالحة إذا تم حذف جزء من الصياغة أو تعديلها، فسُيُطبق هذا القيد بهذا الحذف أو التعديلات حسبما قد تكون ضرورية لجعله صالحًا ونافذًا.

12.5. بموجب هذا العقد، من المفهوم والمتفق عليه من قبل الطرفين بأن التعويضات عن الأضرار ستكون تصحيحًا غير كافٍ في حالة انتهاك الموظف لأي من القيود الواردة في هذا البند وأن أي انتهاك من هذا القبيل من قبل الموظف أو نيابة عنه سيتسبب في أضرار جسيمة لا يمكن إصلاحها لصاحب العمل. وبناءً عليه، يوافق الموظف على أن صاحب العمل سيكون مخولاً، دون التنازل عن أي حقوق أو تعويضات إضافية متاحة له بموجب القانون أو الإنصاف أو بموجب اللائحة، للحصول على أمر زجري أو أي تعويض عادل آخر في حالة انتهاك الموظف لأي من القيود الواردة في هذا البند.

12.6. يوافق الموظف على أنه إذا تلقى أي عرض عمل أو أي عمل آخر أثناء مدة العمل أو خلال فترة التقيد، فسيلفت الموظف انتباه الشخص الذي يعرض عليه العمل أو المشاركة إلى أحكام هذا البند.

13. السرية والملكية الفكرية

13.1. لن يقوم الموظف (باستثناء في سياق الأداء السليم لواجبات الموظف أو حسبما يصرح به صاحب العمل أو حسبما يقتضيه القانون المعمول به) في أي وقت بالكشف أو الإفصاح لأي شخص أو الاستفادة بأي شكل آخر من أشكال من الآتي:

(أ) أي معلومات تتعلق بصاحب العمل أو الشركات التابعة له، أو أعماله، أو أسرارته التجارية، أو معاملاته أو شؤونه، وكذلك تلك الخاصة بمورديه، أو زبائنه أو العملاء الآخرين الذين قد يتعرف عليهم الموظف أثناء هذا التوظيف.

(ب) جميع المعلومات سواءً أكانت تجارية، أم مالية، أم فنية أو غير ذلك بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، جميع المعلومات الخاصة والسرية لصاحب العمل أو الشركات التابعة له في ما يتعلق بعملياته وشؤونه المالية، إلى جانب السجلات، بأي شكل من الأشكال، وجميع المخططات، والرسومات، والعينات، والتحليلات، والتجميعات، والبيانات، والدراسات، والقوائم المالية والحسابات المالية و/أو المستندات الأخرى التي أعدها صاحب العمل و/أو الشركات التابعة له وأفصح عنها للموظف.

(ج) جميع المعلومات التي أفصح عنها صاحب العمل للموظف والمشار إليها على أنها "سرية".

و

(د) أي معلومات يُفصح عنها صاحب العمل للموظف والتي كان من المفترض أن يفهم الموظف بشكل معقول أنها سرية (يُشار إلى جميع نقاط البنود من 13.1 (أ) إلى (ج) بشكل جماعي باسم "المعلومات السرية").

13.2. يتعهد الموظف ببذل قصارى جهده لمنع النشر أو الإفصاح غير المصرح به عن المعلومات السرية. ويشمل ذلك أيضًا وسائل التواصل الاجتماعي أو أي وسيلة أخرى.

13.3. دون الإخلال بأي أحكام في هذا العقد تنص على خلاف ذلك، يستمر التزام الموظف بالسرية بعد إنهاء العقد دون حد زمني، ولكن لن يتوقف تطبيقه إلا على المعلومات التي أصبحت في متناول الجمهور من دون انتهاك لالتزامات السرية.

13.4 ..."

5. كانت الادعاءات التي استندت إليها مُقدّمة الطلب لدعم طلبها للحصول على أمر قضائي زجري مؤقت، على نطاق واسع، تتمثل في ما يلي:

(أ) أدى المُدعى عليه، بصفته مديرًا إقليميًا، دورًا محوريًا داخل المؤسسة ومُنح حق الوصول المميّز إلى مجمل بيانات الملكية لمُقدّمة الطلب، بما في ذلك قاعدة بيانات العملاء والمعلومات الاستراتيجية للغاية والحيوية للأنشطة التجارية لمُقدّمة الطلب.

(ب) في الفترة الممتدة من 4 إلى 7 نوفمبر 2024، حضر المُدعى عليه اجتماعًا استراتيجيًا في دبي نظمته مُقدّمة الطلب لغرض مواءمة استراتيجية تسويق شاملة للسنوات الثلاث المقبلة. وحضر الاجتماع مجموعة مختارة من حوالي 30 موظفًا كبيرًا من بلدان مختلفة من أصل حوالي ستة آلاف موظف على مستوى العالم. وقد ركز الاجتماع على الجوانب الحاسمة لخطط مُقدّمة الطلب لاتجاهات التسويق، ونماذج التسعير، وتحديد العملاء المستقبليين وما شابه ذلك.

(ج) في وقت مبكر من صباح يوم 11 نوفمبر 2024، أي بعد يوم واحد من الاجتماع الاستراتيجي في دبي، قدم المُدعى عليه إخطارًا رسميًا باستقالته من عمله لدى مُقدّمة الطلب اعتبارًا من 10 ديسمبر 2024.

(د) في 13 نوفمبر 2024، اكتشفت إدارة تكنولوجيا المعلومات لدى مُقدّمة الطلب عملية تنزيل كبيرة واسعة النطاق لآلاف من ملفات الشركة على جهاز الكمبيوتر المحمول الخاص بالمُدعى عليه والمسلم له من مُقدّمة الطلب، وحدث ذلك في 10 نوفمبر 2024. وبالإضافة إلى ذلك، تم اكتشاف نسخ ملف كبير الحجم يبلغ 14 جيجابايت على محرك أقراص ثابت خارجي. وفي 14 نوفمبر 2024، اكتشفت عمليات حذف ملفات واسعة النطاق على جهاز الكمبيوتر المحمول الخاص بالمُدعى عليه.

(هـ) في 14 نوفمبر 2024، أثناء اجتماع عبر الإنترنت مع ممثلي مُقدّمة الطلب، تمت مواجهة المُدعى عليه بهذه الأنشطة لكنّه لم يتمكن من تقديم تفسير مقنع لأفعاله.

(و) خلال الاجتماع نفسه، رفض المُدعى عليه إعادة جهاز الكمبيوتر المحمول الذي أصدرته له الشركة بحجة أنه كان بحاجة أولاً إلى حذف الملفات الشخصية التي خزّنها على الكمبيوتر المحمول (وهو ما يتعارض مع السياسة الصريحة للشركة). وفي نهاية المطاف، تلقت مُقدّمة الطلب رسالة بريد إلكتروني من مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال في 17 نوفمبر 2024 يفيد بتسليم جهاز الكمبيوتر المحمول لهم.

(ز) في غضون ذلك، أبلغ المُدعى عليه مُقدّمة الطلب أنه قبل وظيفة لدى شركة برايس ووترهاوس كوبرز ليجال ميدل إيست ذ.م.م في الدوحة. وبالرغم من أن شركة برايس ووترهاوس كوبرز تشتهر بأنها شركة تدقيق حسابات، فهي في الواقع كيان متعدد التخصصات. وتؤكد مُقدّمة الطلب، في السياق الحالي بشكل خاص، أنها قد توسّعت مؤخرًا في مجال تنمية المهارات من خلال افتتاح مركز تنمية المهارات في الدوحة في منافسة مباشرة مع مُقدّمة الطلب. وبالدخول في عمل لدى شركة برايس ووترهاوس كوبرز، كما تزعم مُقدّمة الطلب، فإن المُدعى عليه سيكون بذلك يتصرف بشكل ينتهك مباشرةً البند 12.2 من عقد العمل.

(ح) رغم أن مُقدّمة الطلب قد تلقت في النهاية جهاز الكمبيوتر المحمول الخاص بالشركة الذي تم تسليمه للمُدّعي عليه، فمن الواضح أنه قد تم تنزيل المعلومات السرية على محرك أقراص ثابت خارجي ما يزال في حوزة المُدّعي عليه والذي أخفق باستمرار في إخبار مُقدّمة الطلب عنه. ولم تنتبه مُقدّمة الطلب إلى وجود محرك الأقراص الثابت الخارجي إلا من خلال التحقيق الداخلي بشأن الملكية الفكرية، ما يُظهر، حسبما تزعم مُقدّمة الطلب، أن المُدّعي عليه شخص لا يمكن الوثوق به.

6. في ضوء هذه الادعاءات، تجسّد تخوّف مُقدّمة الطلب المُعلن في أنه إذا سُمح للمُدّعي عليه بالانضمام إلى منافستها المباشر، فسيكون قادرًا على استخدام المعلومات السرية لمُقدّمة الطلب، والتي كان قد جمعها عمدًا واستولى عليها بشكل احتيالي وخفي عند استقالته، في منافسة مباشرة وغير قانونية مع مُقدّمة الطلب. وبالقيام بذلك، زعمت مُقدّمة الطلب أن المُدّعي عليه سيكون قد تصرف في انتهاك صارخ للبنود 11 و12 و13 من العقد، ما يتسبب في ضرر لا يمكن إصلاحه لمُقدّمة الطلب، إذ لن تتمكن أبدًا من تحديد الطبيعة الحقيقية وتحديد كم هذا الضرر في دعوى التعويض.

7. على هذه الأسس، طلبت مُقدّمة الطلب أمرًا قضائيًا زجريًا مؤقتًا، في انتظار نتيجة دعوى الأمر القضائي الزجري النهائي، يمنع المُدّعي عليه، بشكل عام، من (أ) الاحتفاظ بالمعلومات السرية التي أخرجها سرًا من سيطرة مُقدّمة الطلب؛ و(ب) الإفصاح عن المعلومات السرية لمُقدّمة الطلب للغير بشكل عام وشركة برايس ووترهاوس كوبرز بشكل خاص؛ و(ج) الحصول على وظيفة لدى شركة برايس ووترهاوس كوبرز.

8. يظهر الاختبار الذي سيتم تطبيقه في طلب من هذا النوع من المقطع التالي في قضية شركة ايجيس سيرفريس ذ.م.م ضد شركة إي موبيليتي لخدمات التصديق و3 آخرين 33 QIC (F) [2023]، الفقرة 10:

"هناك مسألة أولية أخرى تتعلق بالاختبار الذي سيتم تطبيقه في طلب إصدار أمر زجري مؤقت. وفي هذا الصدد، سيؤخذ في الاعتبار أن هذا ليس طلبًا لإصدار أمر قضائي زجري نهائي، وبالتالي لم نستمع إلى أي دليل يمكننا من حل النزاعات الواقعية بين الأطراف الناشئة على الأوراق. وكل ذلك لا يزال يتعين اختباره في الاستجواب الحضورى وحسمه في الإجراءات التي تم تحديد جلسة استماع لها في أكتوبر 2023. بل يعد هذا طلبًا لإصدار أمر زجري مؤقت ريثما يتم التوصل إلى نتيجة تلك الإجراءات. وعلى الرغم من أنه لم تتم إحالتنا إلى أي سلطة مباشرة في هذه المحكمة، إلا أنه يبدو أن المتطلبات المتعارف عليها لإصدار الأوامر القضائية الزجرية المؤقتة والراسخة في معظم الولايات القضائية تتمثل في أنه (1) يجب على المُدّعي أن يبرسي حقًا ظاهر الوجهة في الحصول على سبيل الانتصاف المطلوب في الدعوى الرئيسية، وإن كان ينطوي على بعض الشكوك، و(2) أن يكون توازن الملاءمة لصالحه، بمعنى أن الضرر الذي سيلحق به إذا تم رفض سبيل الانتصاف المؤقت المطلوب بشكل خاطئ، سيفوق الضرر الذي يلحق بالمُدّعي عليه إذا ثبت في النهاية أنه تم منح الأمر بشكل خاطئ. وفي النهاية، يبدو أن النهج المطلوب يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الاعتبارات الواردة في الفقرتين (1) و(2). ومن الناحية العملية، يعني ذلك أنه كلما كانت قضية المُدّعي ظاهرة الوجهة أقوى، قل توازن الملاءمة الذي يجب عليه إرساءه، والعكس صحيح. وفي الجدل المعروض أمامنا، بدا أنه من القواسم المشتركة أن هذا هو النهج الذي يجب أن نتبناه". (انظر

أيضاً شركة ثاليس كيو إف سي ذ.م.م ضد شركة الجابر الهندسية ذ.م.م وآخرين 53 QIC (F) [2024]،
الفقرة 8).

9. بتطبيق الاختبار الذي صيغ على هذا النحو، نجحت مُقدّمة الطلب، في رأيي، في إثبات قضية ظاهرة الواجهة قوية. وفي رواية مُقدّمة الطلب، التي كانت الرواية الوحيدة المتاحة لي في جلسة الاستماع للطلب، تصرف المُدّعي عليه في انتهاك واضح وصارخ لعقد العمل وكان يهدد بمواصلة القيام بذلك من خلال الانضمام للعمل لدى منافس مباشر لمُقدّمة الطلب. وعلاوة على ذلك، فإن الاستنتاج الأكثر ترجيحاً الذي يمكن استخلاصه من سلوك المُدّعي عليه السري يتمثل في أنه كان يتصرف عمداً وبدافع استخدام المعلومات السرية لمُقدّمة الطلب بطريقة كان يعلم أنها غير قانونية.

10. من وجهة نظري، فإن مبدأ توازن المصالح يصبّ بوضوح في صالح مُقدّمة الطلب. "إذا رُفض الأمر الزجري المؤقت بشكل خاطئ، فإن الخطر الواضح والحاضر يتجسد في أن المُدّعي عليه سيستخدم المعلومات السرية لمُقدّمة الطلب، والتي جمعها واحتفظ بها بشكل غير قانوني قبل أن يترك وظيفته لدى مُقدّمة الطلب، لتعزيز مصلحة صاحب عمله الجديد مع الإضرار بمُقدّمة الطلب في الوقت نفسه. وعلاوة على ذلك، فمن الواضح لي أن الضرر الذي لحق بمُقدّمة الطلب بهذه الطريقة ربما لا يمكن تحديده في دعوى التعويض.

11. على النقيض من ذلك، إذا مُنح الأمر الزجري المؤقت بشكل خاطئ، فمن المحتمل أن يقتصر الضرر الذي لحق بالمُدّعي عليه على الراتب الذي كان سيكسبه حتى يوم عودته. ولن يكون هذا الضرر قابلاً للقياس بسهولة فحسب، بل تعهدت مُقدّمة الطلب -من حيث المبدأ- بتعويض المُدّعي عليه عن هذه الأضرار.

12. في ما يتعلق بتكاليف الطلب، كان الأمر المناسب في رأيي في ذلك الوقت يتمثل في أنه لأسباب واضحة إلى حد ما، يجب تأجيل هذه التكاليف للبت فيها في يوم العودة.

صدر عن المحكمة،



[توقيع]

القاضي فريتر براند

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل القانوني

تم تمثيل مقدم الطلب بواسطة السيدة/ شادية المعوشي، من مكتب بدري وسليم المعوشي للمحاماة (الدوحة، قطر).