



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: [2024] OIC (F) 60

المحكمة المدنية والتجارية  
لدى مركز قطر للمال  
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 29 ديسمبر 2024

القضية رقم: CTFIC0025/2024

كريستيان فريدريش لينهارت

المدعى

ضد

مجموعة أريد ذ.م.م

المدعى عليها

الحكم

هيئة المحكمة:

القاضي فريتز براند

القاضية د. منى المرزوقي

القاضي د. يونغ جيان جانغ

### الأمر القضائي

1. يجب على المُدعى عليها أن تدفع للمُدعى:

- أ. مبلغًا وقدره 1,015,376 ريالاً قطريًا بالإضافة إلى الفائدة على المبلغ المذكور محسوبة بنسبة 5% اعتبارًا من 7 مارس 2024 وحتى تاريخ السداد. يجب أن يتم الدفع في موعد أقصاه 5 يناير 2025.
- ب. التكاليف المعقولة التي تكبدها المُدعى في سياق مطالبته، على أن يقيّمها رئيس قلم المحكمة إذا لم يتفق الطرفان عليها.

### الحكم

1. المُدعى، كريستيان فريدريش لينهارت، هو مواطن ألماني يقيم مع عائلته في دولة قطر. والمُدعى عليها، مجموعة أريدُ ذ.م.م، هي شركة مملوكة بنسبة 100% لشركة أريدُ (ش. م. ق. ع)، تأسست في مركز قطر للمال حيث حصلت على ترخيص لمزاولة أعمالها في مجال تكنولوجيا الإنترنت والذكاء الاصطناعي، من بين مجالات أخرى. ويرجع أصل النزاع الحالي إلى عقد عمل أبرم بين الطرفين بتاريخ 3 مايو 2015 ("عقد العمل"). وبناءً على ما تقدّم، تختص هذه المحكمة بالفصل في النزاع بموجب المادة 9.1.3 من لوائح المحكمة وقواعدها الإجرائية، إذ إنه ينشأ عن عقد يشمل كيانًا تأسّس في مركز قطر للمال. وفضلاً عن ذلك، ينص البند 16 من عقد العمل صراحةً على أن العقد يخضع لقوانين مركز قطر للمال وأن المنازعات الناشئة تخضع لاختصاص هذه المحكمة.
2. على الرغم من أن المُدعى عليها قد عيّنت المُدعى مديرًا تنفيذيًا لمشتريات المجموعة، فقد ترقّى في عام 2016 إلى منصب رئيس قسم المشتريات بالمجموعة. وبحسب ما هو مُبيّن في الهيكل التنظيمي المنشور للمُدعى عليها، فقد شغل المُدعى بالتبعية منصبًا رفيعًا للغاية في التسلسل الهرمي للشركة المنتمية إلى هذه المجموعة الدولية العملاقة، إذ كان يتبع نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة مباشرةً، الذي كان بدوره يتبع العضو المنتدب والرئيس التنفيذي للمجموعة مباشرةً. وقد نجح نجاحًا مبهراً في عمله بكل المقاييس، الأمر الذي يُستدل عليه مثلاً بالإشادة التي نالها باعتباره واحدًا من أفضل عشرة مسؤولين تنفيذيين للمشتريات في صناعة الاتصالات في منشورٍ دولي صدرَ عام 2023. ولذلك، فلا شك في أنه فوجئ مفاجأةً غير سارة عندما أُبلغ في اجتماع عُقد في 24 مايو 2023، وحضره كلُّ من الرئيس التنفيذي للمجموعة، السيد عزيز فخرو، ونائب الرئيس التنفيذي للمجموعة، الشيخ محمد آل ثاني، بأنه وفقًا لسياسة التوطين الخاصة بالشركة، سيحلُّ محله مواطن قطري في غضون 18 شهرًا.
3. من المتفق عليه بين الطرفين أن علاقة العمل بينهما انتهت فور أن قدّم المُدعى استقالته بتاريخ 15 أكتوبر 2023، على أن يسري مفعولها اعتبارًا من 15 يناير 2024. وقد أفضى ذلك إلى الدعوى الحالية. ووفقًا لصحيفة دعوى المُدعى، فإن المطالبة المرفوعة تنقسم في الأساس إلى شقين. أولاً، طلب تعويضات عن الفصل التعسفي و/أو الفصل البناء بمبلغ يعادل راتب المُدعى والمزايا الأخرى المحسوبة من تاريخ 15 يناير 2024 وحتى تاريخ صدور الحكم. وثانيًا، طلب المزايا الإضافية التي كان سيحصل عليها المدعي لو تحدّد تقييم أدائه عند المستوى

5 (وهو ما يُفترض أن يكون بحسب زعمه) بدلاً من المستوى 3 الذي حصل عليه فعليًا. وسيكون من الأيسر استيعاب الطبيعة المُحدَّدة لهذه الادعاءات والنزاعات الناشئة عنها في سياق الوقائع والمعلومات التي ستُعَرَّض لاحقًا.

4. عقب تبادل المذكرات وتقديم المُدَّعي عليها المستندات نزولاً على طلبات من المُدَّعي، عُقدت جلسة استماع حضورية في هذه المحكمة يوم الاثنين الموافق 9 ديسمبر 2024، حيث كان الطرفان ممثلين قانونًا. وقد قدَّم المُدَّعي في الجلسة أدلة داعمة لقضيته. وفي حين أنه لم يُستدع أي شهود نيابةً عن المُدَّعي عليها، فقد استُدعي ثلاثة من موظفيها بناءً على طلب من المُدَّعي لاستجوابهم إسنادًا لموقفه. وهؤلاء هم السيد سعد الكواري، النائب السابق للمُدَّعي، والسيدة سوخي غاتوري، التي كانت تشغل منصب كبير مديري الموارد البشرية لدى المُدَّعي عليها آنذاك، والسيد رينيه فيرنر، الذي يعمل لدى المُدَّعي عليها رئيسًا لقسم الإستراتيجية بالمجموعة. وكما اتضح، تُبث أن الوقائع ذات الصلة ليست محل نزاع في العموم. وبناءً على ذلك، فإنني أقترح سرد هذه الوقائع من دون الإشارة إلى المصدر الثبوتي الذي استمدت منه، إلا حينما يقتضي السياق خلاف ذلك.

5. عقب الاجتماع الذي عُقد بتاريخ 24 مايو 2024 وأُبلغ فيه المُدَّعي بأن مواطنًا قطريًا سيحل محله، طلب المُدَّعي عقد اجتماع مع مديره المباشر، نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة، الذي عُقد بتاريخ 29 مايو 2023. وفي ذلك الاجتماع، أعرب نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة عن رغبته في أن تُسَلَّم مهام المُدَّعي إلى رئيس قسم التحول المؤسسي بالمجموعة في غضون فترة تتراوح بين شهرين وثلاثة أشهر. وفضلاً عن ذلك، فقد أكد نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة على أن المُدَّعي سيحق له الحصول على مستحقاته ومكافآته الوظيفية كافةً حتى نهاية عام 2023. وقد أكدَّ رئيس قسم الموارد البشرية لدى مجموعة المُدَّعي عليها ذلك مجددًا في وقتٍ لاحق.

6. في 23 يوليو 2023، أخبر العضو المنتدب والرئيس التنفيذي للمجموعة العاملين لدى المُدَّعي عليها رسميًا بالبريد الإلكتروني ما يلي (التوكيد مضاف):

أردت أن أعتنم الفرصة لمشاركتكم بعض التغييرات الأخيرة التي طرأت.

سيُسلَّم زميلنا كريستيان لينهارت، الذي يشغل حاليًا منصب رئيس قسم المشتريات بالمجموعة، مسؤولياته في شهر أغسطس، وسيقدِّم لنا الدعم المستمر بحسب مقتضى الحال حتى نهاية العام. وقد انضم كريستيان للمجموعة أول مرة في عام 2015، وعُيِّن رئيسًا لقسم المشتريات بالمجموعة في عام 2016. وخلال سنوات قيادته، أدَّى دورًا رئيسًا في برنامج التحول المؤسسي للشركة، إذ اضطلع بتحسين إستراتيجيات المشتريات والتوريد المحلية لشركة أريذ وتنسيقها، فضلًا عن تحقيق المركزية للإنفاق على الفئات العالمية. وشملت إنجازاته الأساسية مبادرات التوفير الكبيرة لبرامج إعادة تقييم النفقات الرأسمالية من الإصدار 1.0 إلى الإصدار 3.0، وتنفيذ أول منصة سحابية في جميع الشركات الفرعية القائمة، وبناء وظائف المشتريات المستدامة في الشركات الفرعية القائمة، فضلًا عن تشكيل فريق قوي للتوريد الإستراتيجي لمجموعة أريذ داخل المجموعة. وعلى الصعيد الدولي، أشادت أيضًا منصة "Procurement Leaders" بكريستيان بوصفه واحدًا من أبرز ثلاثة رؤساء تنفيذيين للمشتريات في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، ووقع الاختيار عليه لعدة سنوات ليكون حاكمًا عالميًا في مسابقة جوائز المشتريات العالمية في لندن. وفور رحيل كريستيان، سيتولى سايم ياكسان الإشراف على المزيد من جهود التحول في مجال المشتريات بصفته القائم بأعمال رئيس قسم المشتريات للمجموعة، فضلًا عن مهامه الحالية رئيسًا لقسم التحول المؤسسي بالمجموعة. ويتمتع سايم بخبرة كبيرة في إدارة المشتريات وسلاسل الإمداد، إذ شغل سابقًا منصب رئيس قسم المشتريات أكثر من مرة في شركات اتصالات كبرى.

7. كما وردَ في رسالة البريد الإلكتروني للعضو المنتدب، سَلَّم المُدَّعي رسميًا مهامه للسيد ياكسان في أغسطس 2023. وبعدها لم يُعدِّ المُدَّعي يتردد على مكتبه بانتظام. وعلى الرغم من ذلك، فقد كان متاحًا دائمًا، بحسب ما وردَ في شهادته، لتقديم يد المساعدة وحضور الاجتماعات مع العملاء والموردين وأفراد من موظفي المُدَّعي عليها كلما طُلِبَ منه ذلك. وحتى 13 ديسمبر 2023، احتفظ بمكان انتظار سيارته، وبطاقة الوصول لديه، وعنوان بريده الإلكتروني، ودائمًا ما أشارت إليه المُدَّعي عليها بصفته رئيس قسم المشتريات بالمجموعة.

8. قُبيل نهاية شهر سبتمبر 2023، طلبت إدارة الموارد البشرية لدى المُدَّعي عليها من المُدَّعي تقديم استقالته الرسمية في موعد أقصاه 15 أكتوبر 2023، وإلا فستنتهي المُدَّعي عليها خدماته بناءً على إشعار مدته 90 يومًا على النحو المنصوص عليه في عقد عمله. واستجابةً لذلك الطلب، استفسر المُدَّعي من إدارة الموارد البشرية عن الفارق العملي في الأثر بين "الاستقالة" من طرفه من ناحية، و"إنهاء" خدماته من جانب المُدَّعي عليها من ناحية أخرى. وردًا على استفساره، أرسلت إليه السيدة سوخي غاتوري، كبير مديري الموارد البشرية، رسالة بالبريد الإلكتروني بتاريخ 10 أكتوبر 2023 نصّت على ما يلي:

*"شكرًا على رسالتك والاستفسارات الواردة أدناه.*

*بخصوص الحوافز طويلة الأجل والمكافآت ومكافأة نهاية الخدمة، لن يكون هناك أي فارق في ما ستتلقاه سواء أنهت الشركة خدماتك أو قدّمت استقالتك. وعادةً ما يكون هناك فارق (فلن تحصل على حوافز طويلة الأجل بنسبةٍ تناسبيةٍ مثلًا إذا قدّمت استقالتك). ولكن في حالتك تحديدًا، تم الاتفاق والموافقة داخليًا على أنه لن يكون هناك فارق سواء أنهت خدماتك أو قدّمت استقالتك.*

*ويمكننا إصدار خطاب إنهاء الخدمة إذا كنت تفضل ذلك. ومع ذلك، فقد أردنا أن نمحك خيار الاستقالة. إذ يُفضّل البعض هذا الخيار لأنه يضمن لهم التحكم في سرد الأحداث وبيان كيفية رحيلهم عن الشركة، إذ يشعرون بأن ذلك أفضل لمسيرتهم المهنية ورفاههم النفسي مُستقبلاً. ولا يُمنح هذا الخيار لأكثر الأشخاص، ولكن تقديرًا لمساهماتك الجلية في المؤسسة، لديك خيار تقديم استقالتك من دون أن يؤثر ذلك البتة في مزايا نهاية الخدمة.*

*نرجو أن تُحظرونا بتفضيلنا، لأنك إذا كنت لا ترغب في تقديم استقالتك، فسنمضي قدمًا في إصدار خطاب إنهاء الخدمة في نهاية هذا الأسبوع/أوائل الأسبوع المقبل...".*

9. بخصوص الأسئلة المحددة التي طرحها المُدَّعي عن أثر استقالته، فقد أكّدت إدارة الموارد البشرية للمُدَّعي عليها، من بين أمور أخرى، أن حوافزه طويلة الأجل لعام 2023 سيتم "توزيعها تناسبياً بواقع 12,5 من أصل 36" حتى 15 يناير 2024 وأن مكافأته ومزاياه الأخرى لعام 2023 "ستستند إلى بطاقة أداء نهاية العام [الخاصة به] (التي تحتسبها إدارة الإستراتيجية بمجموعة أريد)". واستنادًا إلى هذه الضمانات، قدّم المُدَّعي بعد ذلك استقالته الرسمية بتاريخ 15 أكتوبر 2023، على أن يسري مفعولها اعتبارًا من 15 يناير 2024. وفي نهاية المطاف، استلم المُدَّعي رسالة بريد إلكتروني من إدارة الموارد البشرية التابعة للمُدَّعي عليها بتاريخ 16 يناير 2024 لشكره مقابل سنوات خدمته الطويلة وللتأكيد على أن آخر يوم عمل له كان 15 يناير 2024.

10. في غضون ذلك، تلقى المُدَّعي عدة دفعات مالية. وكانت الدفعة الأولى بموجب مستند وقّعه المُدَّعي بتاريخ 11 نوفمبر 2023 أقرّ فيه على ما يبدو "بأن هذه هي التسوية الشاملة والنهائية" وأنه "لن تكون لدي أي مطالبات أخرى تخصّ عملي لدى الشركة". ونقول "على ما يبدو" لأنه من المُسلّم به أن المُدَّعي تلقى عددًا من الدفعات

المالية اللاحقة. وفي 19 ديسمبر 2023، تلقى مبلغًا قدره 3,762,459.47 ريالاً قطرياً يشمل، من بين أمور أخرى، راتبه الشهري ورسيد مستحقات إجازاته وثمان تذاكر السفر الخاصة بإنهاء الخدمة له ولعائلته، وحوافزه طويلة الأجل لعامي 2021 و2022؛ وفي 26 يناير 2024، تلقى مبلغًا إضافيًا قدره 349,261.39 ريالاً قطرياً. وعلى الرغم من ذلك، فقد كان من المفهوم آنذاك أن مكافأته السنوية عن الأداء لم تُدفع بعد، إذ إنها ستستند إلى تقييم أدائه أو بطاقة أدائه التي سيضع اللمسات النهائية عليها السيد رينيه فيرنر، رئيس قسم الإستراتيجية بالمجموعة، وقسمه في عام 2024.

11. بموجب وثيقة بيان سياسات الموظفين الشاملة الخاصة بالمُدعى عليها ("وثيقة سياسة الموارد البشرية")، وردَّ شرح مفاده أنه بما أن "الشركة تُؤمن بمكافأة جميع الموظفين على المساهمة التي يقدمونها في سياق تحقيق أهداف العمل"، تُعدُّ مكافآت الأداء جزءًا من تعويض الموظف. وتُسهب وثيقة سياسة الموارد البشرية في بيان أن تقييمات الأداء تنقسم إلى 5 فئات. وتقتضي الفئة الأعلى، وهي الفئة رقم 5، أداءً متميزًا يتجاوز صاحبه باستمرار نتائج الهدف المنشود إلى حدٍ كبير؛ أما الفئة رقم 4 فهي مُخصصة للأداء الذي يتجاوز التوقعات باستمرار؛ وتتطلب الفئة رقم 3 أن يُحقق الموظف النتائج المتفق عليها والمتوقعة وأن يُعدَّ مساهمًا قويًا في الشركة؛ في حين تُخصَّص الفئة رقم 2 للموظفين الذين يكون أدائهم دون الهدف المتوخى قليلاً، في حين يُبدي الموظفون الذين ينتمون إلى الفئة رقم 1 حاجة ماسّة إلى التطوير.

12. تُبيّن وثيقة سياسة الموارد البشرية أيضًا صراحةً أن تقييم الأداء لا يُوضَع بشكلٍ تعسفيٍّ وإنما يستند إلى الأدلة وبعد إجراء مناقشات منتظمة مع الموظف المعني، على أن تُجرى هذه المناقشات مرتين على الأقل سنويًا: مرةً في منتصف العام خلال شهر يوليو والأخرى في نهاية سنة التقييم في شهري يناير/فبراير. وخلال مناقشة نهاية العام، بحسب نص وثيقة سياسة الموارد البشرية صراحةً، لا بد من بذل جهود حثيثة للاتفاق مع الموظف على التقييم الإجمالي. ومن ثم، فإن للموظف أيضًا مساهمة في تحديد تقييم أدائه. وفي الواقع، تنص الوثيقة صراحةً على أن "التقييمات ستُحدّد لكل هدفٍ من أهداف الأداء (مؤشر الأداء الرئيسي/الهدف والنتيجة الرئيسيان) في المراجعة السنوية باتفاقٍ مشترك بين المديرين وموظفيهم". ومن الجوانب التي تُشدّد عليها وثيقة سياسة الموارد البشرية أيضًا أن تقييم الأداء هذا لا يجب أن يُطبَّق تطبيقًا تعسفيًا أو عشوائيًا. بل على العكس تمامًا، لا بد أن يستند إلى الحقائق وأن يُطبَّق باتساقٍ على مستوى الشركة بأكملها.

13. وفقًا للمُدعي، فقد كان يتوقع الحصول على تقييم أداء من الفئة 4 أو 5 لعام 2023، وذلك، من بين أمور أخرى، على أساس (أ) أنه خلال فترة خدمته التي تجاوزت 8 سنوات لدى المُدعى عليها لم يحصل على تقييم أقل من الفئة 4 قط؛ و(ب) أن تقييمه لعامي 2021 و2022 جاء ضمن الفئة 5؛ و(ج) أنه حسب علمه، فإن فريق المشتريات الذي كان مسؤولاً عنه قد حقق أداءً متميزًا في عام 2023. ومن المسلم به أنه بالنسبة إلى عام 2023 وإلى الدرجات الوظيفية من 1 إلى 4، التي كانت تسري على المُدعى الذي كان يشغل وظيفة من الدرجة الثانية، احتسبتت المكافآت السنوية على أساس أن الدرجة 3 يستحق عنها الموظف ما يُعادل 8 أشهر من الراتب؛ والدرجة 4 تخول الموظف الحصول على راتب أحد عشر شهرًا، في حين أن الدرجة 5 يستحق عنها الموظف مكافأة تُعادل راتب ستة عشر شهرًا.

14. خلال شهر فبراير 2024، بحسب شهادة المُدَّعي، أبلغه نائبه السابق، السيد سعد الكواري، بأن منصب رئيس قسم المشتريات بالمجموعة الذي كان يشغله المُدَّعي قد مُنح درجة تتراوح بين 4.5 و4.8، والتي ستُقرَّب إلى 5 وفقاً لسياسة الشركة. ولكن في 3 مارس 2024، وقبل أن يسمع المُدَّعي أي شيء من مديره المباشر، الشيخ محمد آل ثاني، تلقى مكالمةً هاتفيةً من السيدة سوخي غاتوري أبلغته فيها بأن تقييم أدائه لعام 2023 كان "قويًا"، أي من الفئة 3. وبيَّنت أن السبب وراء خفض تقييمه من الفئة 5 إلى الفئة 3 يتمثل في أن الشركة عدتته في "إجازة نهاية خدمة مدفوعة الأجر" منذ أغسطس 2023. وطلب المُدَّعي على الفور بطاقة أدائه المكتوبة، غير أنه أبلغ بأنه يتعين عليه أن يطلبها من رئيسة إدارة الموارد البشرية للمجموعة، السيدة فاطمة الكواري.

15. في 7 مارس 2024، تلقى المُدَّعي مكافأة إجمالية قدرها 1,015,376 ريالاً قطرياً، أي ما يُعادل 8 أشهر من راتبه، ومن ثم فإن هذا المبلغ استند إلى الدرجة 3. وعلى الفور، أرسل رسالة بالبريد الإلكتروني إلى السيدة الكواري طلباً لبطاقة أدائه، وُعدَّ بأن يتلقاها في غضون يومين. وعندما لم يتلقاها، طالب بها مجدداً بلا طائل. وفي نهاية المطاف قيل له إنه نظرًا إلى تولي شخص آخر منصب رئيس قسم المشتريات بالمجموعة في الوقت الراهن، فقد عُدت بطاقة الأداء لنهاية العام سرية، ولا يحق له الاطلاع عليها. وفي النهاية، اضطر المُدَّعي إلى استصدار أمر إفصاح من المحكمة للاطلاع على الوثائق ذات الصلة.

16. تدفع الوثائق التي أفصح عنها استجابةً لأمر المحكمة المرء إلى استنتاج أنه لم تكن هناك بطاقة أداء تتعلق بالمُدَّعي تعكس الدرجة 3. وإن ما حدث، استنادًا إلى الوثائق التي اضطرت المُدَّعي عليها إلى الإفصاح عنها، هو أن درجة 3 نتجت عن رسالة بريد إلكتروني من العضو المنتدب والرئيس التنفيذي للمجموعة، السيد عزيز فخرو، بتاريخ 22 فبراير 2024، إلى لجنة المكافآت والترشيحات التابعة للمُدَّعي عليها بالصيغة التالية:

"المرجع: MD-02-2024-030-GCHR/RNC

التاريخ: 2024-02-22

مذكرة إلى شركة أريذ (ش. م. ق. ع) لجنة المكافآت والترشيحات

الموضوع: تقييم أداء كريستيان لينهارت لعام 2023 - رئيس قسم المشتريات السابق للمجموعة

كريستيان لينهارت، آخر يوم عمل لرئيس مشتريات المجموعة كان 15 يناير 2024. ووفقًا للسياسة، يحق له الحصول على تقييم الأداء والمكافأة عن عام 2023. ووفقًا لقرار لجنة المكافآت والترشيحات رقم (97/2024/1) الصادر بتاريخ 18 فبراير 2024، فقد اتُّفق على تقييم بطاقة أداء رئيس قسم المشتريات بالمجموعة لعام 2023 بدرجة 4.82.

مع ذلك، نظرًا إلى أن كريستيان كان في إجازة نهاية الخدمة مدفوعة الأجر منذ أغسطس 2023 حتى يناير 2024، وعمل فعليًا من 6 إلى 7 أشهر فقط خلال عام 2023 (إذ كان سايم ياكسان قائمًا بأعمال رئيس قسم المشتريات بالمجموعة)، فإننا نوصي بأن يكون تقييم أداء كريستيان الشخصي "صاحب أداء قوي"، أي 3. وهذا تقييم عادل لمساهمته في الشركة، ولبطاقة أداء رئيس مشتريات المجموعة في عام 2023. وأطلب منكم الموافقة على تقييم الأداء المُوصى به وصرف مكافأة أداء كريستيان وفقًا لتقييم الأداء المُوصى به "3".

17. تتجلى العلاقة السببية المباشرة بين رسالة البريد الإلكتروني هذه وخفض درجة تقييم المُدَّعي إلى 3 في القرار الصادر عن لجنة المكافآت والترشيحات في اجتماعها المنعقد بتاريخ 26 مارس 2024 بالصيغة التالية:

"وفقاً لمذكرة إدارة المجموعة رقم (MD/02/2024/030/GCHR/RNC) الصادرة بتاريخ 22 فبراير 2024 بشأن تقييم أداء السيد كريستيان لينهارت (رئيس قسم المشتريات السابق للمجموعة) لعام 2023، قررت لجنة المكافآت والترشيحات ما يلي:

1. الموافقة على تقييم الأداء وصرف مكافأة أداء السيد كريستيان لينهارت (رئيس قسم المشتريات السابق للمجموعة) عن عام 2023 استناداً إلى تقييم الأداء الموصى به "3".

... 2

3. يسري هذا القرار وبأثر رجعي اعتباراً من 27 فبراير 2024".

18. تمثل دليل السيد رينيه فيرنر، رئيس قسم الإستراتيجية بالمجموعة، في أن (أ) إدارته كانت مسؤولة عن وضع الصيغة النهائية لتقييمات الأداء؛ و(ب) بالنسبة إلى عام 2023، تحدّد تقييم بطاقة الأداء للموظف الذي يشغل منصب رئيس مشتريات المجموعة من قِبَل إدارته بدرجة 4.82 التي ستُقرَّب، وفقاً لسياسة الشركة، إلى 5؛ و(ج) أنه وإدارته لم يكن لهما أي علاقة بخفض درجة تقييم المُدعي إلى 3.

19. كان الدليل الذي أقامه المُدعي هو أن: (أ) مديره المباشر أو أي شخص آخر يمثل المُدعي عليها لم يُبلّغه قط بأنه في "إجازة نهاية خدمة مدفوعة الأجر"؛ و(ب) في الواقع، لم يسمع قط عن أي شخص يعمل لدى المُدعي عليها سبق أن أخذ "إجازة نهاية خدمة مدفوعة الأجر" قبل أن يسمع هذا المصطلح من السيدة سوخي غاتوري في 3 مارس 2024؛ و(ج) على الرغم من أنه سلّم مسؤولياته رسمياً إلى السيد ياكسان في أغسطس 2023، لم يُبلّغه أحد بأنه لم يُعدّ رئيساً لقسم المشتريات بالمجموعة بعد، وأنه، حسب ظنه، احتفظ بهذا المنصب واللقب حتى الإنهاء الفعلي لخدماته في 15 يناير 2024؛ و(د) على الرغم من أنه لم يكن يتردد على مكتبه بانتظام من بعد أغسطس 2024، فقد كان متاحاً دوماً لتقديم يد المساعدة، وحضر اجتماعات مع كبار عملاء المُدعي عليها ومورديها، وبقي على اتصال منتظم بطاقم عمله.

20. على ضوء هذه الخلفية، يسعنا الآن الانتقال إلى النظر في مطالبات المُدعي كل على حدة، وأولها مطالبته بالتعويضات على أساس الفصل التعسفي و/أو غير المنصف. وبخصوص هذه المطالبة، فقد خلصنا باختصار إلى أن المُدعي قد أخفق في إثبات أي أساس وقائعي أو قانوني لهذه المطالبة. ونقول ذلك لأنه يحق لأي من الطرفين، بموجب نص البند 9 من عقد عمل المُدعي، إنهاء التعيين بموجب إشعار كتابي مدته 90 يوماً. وقد عرضت المُدعي عليها، بدلاً من ممارسة هذا الحق، على المُدعي خيار الاستقالة لأنه قد يجده أفضل من إنهاء الخدمة من قِبَل صاحب العمل. وبحسب ما ذكرت السيدة غاتوري في رسالتها الإلكترونية الإيضاحية للمُدعي، لم تكن المُدعي عليها تعرض هذا الخيار على موظفيها عادةً في العموم، غير أن المُدعي استثنى تقديراً لخدماته الاستثنائية التي قدمها للشركة. وبناءً على ذلك، مارس المُدعي حقه طواعيةً وبشكلٍ مفهوم تماماً في اختيار خيار الاستقالة الذي عدّه أفضل من إشعار رسمي بإنهاء خدمته من المُدعي عليها. وفي ظل هذه الظروف، فإننا نرى أن زعمه بأن هذا يشكل فصلاً تعسفياً من المُدعي عليها ادعاء غير مقبول.

21. على المنوال نفسه، فإننا نرى أن الادعاء بأن إنهاء عمل المُدَّعي في هذه الظروف كان بأي حال من الأحوال غير عادل لا يوجد ما يدعمه من دليل. بما أن المُدَّعي عليها كان يحق لها إنهاء العقد بموجب إشعار، فقد كانت دوافعها للإقدام على ذلك غير ذات صلة. ولكن، حتى لو كانت ذات صلة، فإن السبب الذي ساق المُدَّعي عليها لإنهاء الخدمة كان قرارًا يتعلق بسياسة الشركة بتوطين هذا المنصب، وهو قرار يستحيل الاعتراض عليه بأي حال من الأحوال بدعوى عدم الإنصاف. ووفقًا للأدلة التي قدمتها السيدة غاتوري، لم تكن المُدَّعي عليها تحمل أي ضغينة تجاه المُدَّعي. بل على النقيض من ذلك، فإن موقف جميع ممثلي المُدَّعي عليها، بمن فيهم العضو المنتدب، تجاه المُدَّعي، كما يتجلى في سلوكهم تجاهه، كان ينمُّ عن الاحترام الشديد لمنصبه الرفيع للغاية والتقدير لخدمته المتميزة للشركة. وعليه، على سبيل المثال، فلن يكون مستحقًا عادةً لحصة تناسبية من الحوافز طويلة الأجل، غير أنه استثنى من ذلك. وعلى الرغم من أنه وعائلته لم يعودوا إلى ألمانيا، فقد دُفعت قيمة تذاكر سفرهم كما لو كانوا قد رجعوا فعلاً. ووافقت المُدَّعي عليها على الاحتفاظ بكفالة المُدَّعي وعائلته حتى نهاية عام 2024 أو حتى لفترةٍ أطول إذا لزم الأمر.

22. بخصوص مطالبة المُدَّعي بمبلغ إضافي يمثل جزءًا من مكافأة أدائه، يجب التسليم بأن منح مكافأة الأداء ومقدارها يخضعان لتقدير صاحب العمل. ولكن، بحسب ما قضت به هذه المحكمة في قضية *مارك كرومباس ضد شركة إبيكيور لإدارة الاستثمار* ذ.م.م 15 QIC (F) [2023] الفقرات 18 وما يليها، فإن هذه السلطة التقديرية لا تُمارَس بشكلٍ تعسفي، وإنما على أسسٍ منطقية ومع مراعاة الإرشادات الواردة في وثيقة سياسة الموارد البشرية. وكما يلتزم الموظف بأحكام تلك الوثيقة، يلتزم بها صاحب العمل أيضًا. وذلك لأن عقد العمل يجب أن يُقبل مبدئيًا على أساس أنه قد أُبرِمَ ضمناً استنادًا إلى تلك السياسة المُعلنة.

23. في ضوء أحكام وثيقة سياسة الموارد البشرية ومقتضيات المنطق عمومًا، فإن تحديد تقييم أداء المُدَّعي عند المستوى 3 خطأ في ظاهره على عدة مستويات لدرجة أنه، في غياب أي توضيح من المُدَّعي عليها يفسر كيف حدث ذلك، لا يمكن قبوله بأي حال من الأحوال. أولاً، حدّد فريق قسم الإستراتيجية التابع لمجموعة أريد، الذي يرأسه السيد رينيه فيرنر، درجة الموظف الذي يشغل منصب رئيس قسم المشتريات بالمجموعة عند المستوى 5. ونقبل، كما بيّن السيد فيرنر، أنه من الممكن من الناحية النظرية، ولأغراض تقييم الأداء، التمييز بين الموظف الذي يشغل المنصب والمنصب نفسه. غير أنه يترتب على ذلك ضمناً من واقع أحكام وثيقة سياسة الموارد البشرية أن هذا التمييز يجب أن يتكئ على أسسٍ وجيهة من جانب سلطة التقييم المختصة؛ أي من جانب قسم السيد فيرنر، وبعد اتباع الإجراءات اللائقة، وليس من جانب شخص مجهول على أساس ما يبدو أنه محض تخمين اعتباطي. وحقيقة أن هذا الشخص المجهول ربما كان العضو المنتدب لا تنتقص من هذا المبدأ.

24. لا بد أن تكون هذه هي الحال تحديداً، إذ إنه حتى نهاية عام تقييم الأداء 2023، كان الشخص الذي وصفته المُدَّعي عليها نفسها بأنه رئيس قسم المشتريات بالمجموعة ومَنَحَه فريق السيد فيرنر درجة 4.8 أو 5 هو المُدَّعي. ويثير الادعاء بأنه لم يُعدَّ يشغل ذلك المنصب بطريقةٍ ما لأنه كان في "إجازة نهاية خدمة مدفوعة الأجر" المزعومة تساؤلات أكثر مما يُقدّم إجابات. وتشمل هذه التساؤلات: من الذي قرر أن المُدَّعي في إجازة نهاية خدمة مدفوعة الأجر؟ من أين نبعث فكرة إجازة نهاية الخدمة مدفوعة الأجر بما أنها، استنادًا إلى الأدلة، لم تكن بالمصطلح



الشائع في الشركة من قبل؟ وفي غياب أي معنى مقبول داخل الشركة، فما الذي تقتضيه إجازة نهاية الخدمة مدفوعة الأجر؟ ما المنتظر من الموظف الذي يُعدُّ في إجازة نهاية الخدمة مدفوعة الأجر؟ كيف يستقيم أن يُعد أي موظف في إجازة نهاية خدمة مدفوعة الأجر، مع ما يلزم ذلك من خفضٍ لمزاياه، من دون حتى إطلاعه؟ لا يستطيع أن يجيب عن هذه الأسئلة سوى الشخص أو الأشخاص الذين قرروا خفض تقييم المُدَّعي إلى درجة 3. لكن، كما نعلم، لم يُستدع ذلك الشخص شاهدًا نيابةً عن المُدَّعي عليها في هذه القضية، ولذلك لم نحصل على إجابات عن تلك الأسئلة. وإنما قُوبلت التساؤلات المطروحة الواضحة وضوح الشمس بصمتٍ مطبق من طرف المُدَّعي عليها. وإن الجواب الوحيد الذي تلقيناه من الممثل القانوني للمُدَّعي عليها في معرض مرافعته هو أن هذا النوع من الإجازات غير منصوص عليه في سياسات توظيف المُدَّعي عليها، وأن هذا يعني أن الشخص الذي يسري عليه هذا النوع من الإجازات ليس منخرطًا فعليًا في أعمال الشركة.

25. شملت الأسئلة الأخرى التي أُثيرت وقُوبلت بالقدر ذاته من الصمت من المُدَّعي عليها ما يلي:

(أ) كيف يمكن التوفيق بين خفض درجة المُدَّعي إلى 3 والتأكيد الصريح الذي أُعطي له في رسالة بريد إلكتروني بتاريخ 10 أكتوبر 2023، واستند إليه في استقالته، بأنه سيحصل على "مكافأته/مزاياه الكاملة بناءً على بطاقة أداء نهاية عام 2023 (التي يحتسبها قسم الإستراتيجية بمجموعة أريد)" في حين أن بطاقة أداء نهاية عام 2023 المتعلقة بمنصب رئيس قسم المشتريات بالمجموعة الذي شغله قد حدَّده قسم الإستراتيجية عند 4.82؟

(ب) كيف يمكن التوفيق بين خفض درجة المُدَّعي من 5 إلى 3، من دون حتى إطلاعه، والأحكام الصريحة لوثيقة سياسة الموارد البشرية التي تنصُّ على ضرورة مناقشة تقييم أداء الموظف مع الموظف ذاته؟ وإذا نُوقش احتمال خفض الدرجة بسبب غيابه مع المُدَّعي، لكان بوسعُه أن يُقدِّم التفسير التي قدَّمه في معرض شهادته؛ ألا وهو أن غيابه لم يكن له تأثير جوهري في مساهمته في أداء فريقه.

(ج) كيف يكون من الإنصاف لموظفٍ خفض تقييم أدائه لمجرد امتناعه عن الحضور إلى المكتب بناءً على تعليماتٍ صدرت إليه بذلك، في حين أنه لا يزال يؤدي جميع المهام المطلوبة منه ويساهم في تعزيز مصالح الشركة قدر استطاعته؟

(د) في ضوء التعليمات المُفصَّلة الصادرة عن المُدَّعي عليها بشأن تقييمات الأداء، على أي أساس خُفض تقييم المُدَّعي ببساطة إلى الدرجة 3؟ لِمَ لم يُخفَّض تقييم أدائه إلى الدرجة 1 أو 2 أو 4؟ بتعبيرٍ آخر، على أي أساس يمكن الزعم بأن تقييم أداء موظفٍ ما قد خُفض من ممتاز إلى جيد؟ في ظل عدم وجود أي إشارة إلى الأداء الفعلي للمُدَّعي، يبدو أن درجة 3 قد وُضعت اعتباطيًا بلا أي سند. ولا تتناول وثيقة سياسة الموارد البشرية صراحةً تقييم أداء الموظف الراحل عن الشركة. ووفقًا لشهادة السيد فيرنر، يتلقى الموظف عند رحيله الدرجة الممنوحة له. ويترتب على ذلك أنه بما أن درجة المُدَّعي كانت 4.82 آنذاك، فإنه كان ينبغي أن يحصل على تلك الدرجة.

26. في غياب أي إجابات عن هذه التساؤلات من جانب المُدَّعي عليها، فلا يسعنا إلا أن نستنتج أن خفض الدرجة من 5 التي منحها سلطة التقييم المختصة لدى المُدَّعي عليها لرئيس قسم المشتريات بالمجموعة، وهو المنصب الذي شغله المُدَّعي طيلة سنة التقييم 2023 بأكملها، لم يكن متوافقًا مع سياسة التوظيف لدى المُدَّعي عليها. ولا يمكن الزعم أيضًا بأن هذا الخفض كان مدفوعًا بأسبابٍ منطقية. ونتيجةً لذلك، يرى فريقنا أنه من حق المُدَّعي أن يصر،

وهو ما يفعله حقًا، على احتساب مكافأة أدائه لعام 2023 على أساس تقييم أداء بدرجة 5. ومن المُتفق عليه أن درجة 5 خلال عام 2023 كانت تستوجب مكافأة تُعادل 16 ضعف الراتب الشهري للموظف، على عكس درجة 3 التي كانت تستوجب مكافأة تُعادل نصف ذلك المبلغ فقط. وبالمثل، فمن المُتفق عليه أن المكافأة التي تلقاها المُدعي فعلاً بلغت 1,015,376 ريالاً قطرياً. وهذا يعني في رأينا أنه يستحق دفعة أخرى بالقيمة نفسها.

27. في كلٍ من شهادة المُدعي والمرافعة المُقدّمة نيابةً عنه، زُعمَ أن حصوله على درجة 5 سيجعله مُستحقاً لتلقي مبلغ إضافي آخر من خلال إعادة احتساب حوافزه طويلة الأجل لعام 2023. وفي حين أن المُدعي يقرُّ بأنه تلقى فعلاً دفعة من حوافزه طويلة الأجل لعام 2023 محسوبة على أساس درجة 3، فإن حجّته مفادها أنه سيحصل على مبلغ إضافي قدره 366,485 ريالاً قطرياً إذا احتُسبت تلك الحوافز على أساس درجة 5. بينما تقرُّ المُدعي عليها بأن زيادة تقييم أداء المُدعي من 3 إلى 5 ستضيف من حيث المبدأ إلى حوافزه طويلة الأجل، فقد احتجّت المُدعي عليها باختصارٍ بأنه لا يوجد دليل يدعم احتساب المبلغ الذي يطالب به المُدعي. وإنا لنجد أنفسنا مضطرين إلى الموافقة على هذه الحجّة. فالتقدير الحسابي الصحيح للحوافز طويلة الأجل للمُدعي سينطوي كما هو واضح على حسابات مُعقدة نوعاً ما تستند إلى معلومات ليست متاحة لدينا ببساطة شديدة. ولا يُشير عقد العمل إلى الحوافز طويلة الأجل مطلقاً. وعلى الرغم من أن المُدعي شرح في الجلسة كيف تُحتسب حوافزه طويلة الأجل من وجهة نظره، ومع أنّ هذا الشرح لم تنكره المُدعي عليها في المرافعة، فإننا لسنا مُقتنعين بأن التقديرات الحسابية للمُدعي تدعمها أي أدلة فعلية دامغة.

28. قد أجاب المُدعي عن هذه الإشكالية بأن المعلومات المطلوبة لكان يمكن أن تكون مُتاحة لو أن المُدعي عليها قد أفصحت إفصاحاً سليماً عن المعلومات كافة. ولكننا لا نعتقد أن هذا الرد على حجّة المُدعي عليها يمكن قبوله. وعلى الرغم من الإفصاح التفصيلي الذي طُلب نيابةً عن المُدعي في مناسبتين اثنتين، لم تُطلب المُستندات التي تثبت هذا الادعاء وطريقة احتساب الحوافز طويلة الأجل كجزءٍ من طلبات الإفصاح المعنية. وعلى أي حال، بما أنّ عبء الإثبات يقع على عاتق المُدعي لإثبات جميع عناصر دعواه، فإن عدم الإفصاح لا يمكن أن يحل محل الأدلة الثبوتية. وبتعبيرٍ آخر، فإن الجزاء المُترتب على عدم إفصاح المُدعي عليها ليس إصدار حكم ضدها بناءً على أسس واهية. ويتربط على ذلك رفضنا للدعوى القائمة على المطالبة بحوافز طويلة أجل إضافية لعام 2023.

29. يتبقى لنا النظر في مسألة الفائدة والتكاليف. وفي ما يتعلق بمسألة الفائدة، فإنه يترتب على استنباطنا أن المُدعي حُرِمَ من الانتفاع بأموالٍ مُستحقة له منذ 7 مارس 2024، وهو تاريخ صرف جزء من مكافأة أدائه. وعلى الرغم من عدم تقديم مطالبة مُحددة بالفائدة، فإن الإنصاف يقتضي تعويضه عن حرمانه من ذلك، ووفقاً لما هو معمول به في هذه المحكمة، فإننا نقترح إصدار قرار بمنحه فائدة تُحتسب على المبلغ المُستحق بمعدل 5% سنوياً من 7 مارس 2024 حتى تاريخ السداد الفعلي.

30. بالنسبة إلى مسألة التكاليف، فمن الواضح أن جهود المُدعي كُلت بالنجاح في الشق الأكبر من مطالباته، غير أنها لم تُكَلَّل بالنجاح في جزء من مطالباته. ومن ثمّ، فقد ناقشنا حرمانه من استرداد نسبةٍ من التكاليف التي تكبدها. ولكن بالنظر إلى الظروف في مجملها، فإن هذا النقاش طغى عليه قصور تعاون المُدعي عليها خلال هذه

الإجراءات، ما اضطر المُدعي مثلاً إلى طلب الإفصاح – عن طريق طلبين رسميين – عن مستندات كانت المُدعى عليها مُلزَمة بالإفصاح عنها بوضوح. ولذا، في ضوء الظروف كلها، خلصنا إلى أن المُدعي يحق له استرداد التكاليف التي تكبدها في إطار متابعة دعواه.

صدر عن المحكمة،



**[توقيع]**

**القاضي فريتز براند**

أودعت نسخة موقعة من هذا الحُكم لدى قلم المحكمة.

مثل المدعي السيدة/ أوكسانا روزديستفينسكايا والسيد/ أسد عبد العاطي الأسد من مكتب أسماء مفتاح الغانم للمحاماة والاستشارات القانونية (الدوحة، قطر).

ومثل المدعى عليها السيدة/ العنود الخاجة والسيدة/ سيلفانا مطر من مكتب السليطي للمحاماة (الدوحة، قطر).