



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

الرقم المرجعي: 24 (F) QIC [2022]

لدى محكمة قطر الدولية  
الدائرة الابتدائية

التاريخ: 27 نوفمبر 2022

القضية رقم: CTFIC0020/2022

كزافييه رويج كاستيلو

المدعى

ضد

شركة ماتش هوسبيتاليتي كونسولتينج ذ.م.م

المدعى عليها

---

الحكم

---

أمام:

القاضي فرانسيس كركهام

القاضي آرثر هاميلتون

القاضي فريتز براند

## الأمر القضائي

1. قررت المحكمة أن نص الحكم في عقد عمل لمدة محددة والخاص بإنهاء العمل عن طريق الإخطار من أي طرف يمكن أن يشكل "اتفاقاً متبادلاً بين صاحب العمل والموظف" في إطار المعنى الوارد بالمادة 17(ب)(4)(أ) من لوائح العمل. وبناءً عليه، فإن مطالبة المدعى، بالقدر الذي تستند فيه على التنازع بأن المدعى عليها لم تستطع إنهاء عقد المدعى بالإخطار، تعتبر مطالبة غير سليمة من الناحية القانونية.
2. وترى المحكمة أنه من غير الضروري حل أي مسألة بموجب المادة 57(2)(ذ) من لوائح العمل.
3. يُمنح المدعى مدة أربعة (4) أسابيع من تاريخ إصدار هذا الحكم لدراسة موقفه وإيداع أي تعديل مقترح على نموذج مطالبته وتقديمه إذا تم التنبيه بذلك.
4. تُمنح المدعى عليها مدة أربعة (4) أسابيع من تاريخ تقديم أي تعديل من هذا القبيل لإيداع ردها وتقديمه.

## الحكم

1. بموجب العقد المُحرر كتاباً بين الطرفين في 14 ديسمبر 2020 ("العقد")، تم الاتفاق على توظيف المدعى من قبل المدعى عليها (يُشار إليهما في ما يلي باسم "الموظف" و"الشركة" على التوالي) بناءً على شروط وأحكام معينة بصفته مديراً معنياً بتحقيق مشروع الإنتاج. وقد أبرم العقد صراحةً بمقتضى لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال، حسبما يتم تعديلها من حين لآخر، أو إعادة سنّها أو دمجها ("اللوائح").
2. ينص البند رقم 1 من العقد (بعنوان "مدة التوظيف") على ما يلي:

1-1 تكون مدة خدمة الموظف في قطر لأجل محدد وستبدأ في السابع (7) من نوفمبر 2020 وتنتهي في الحادي والثلاثين (31) من مارس 2023 ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك كتاباً...

2-1 يجوز لأي طرف إنهاء هذه الاتفاقية في أي وقت من خلال تقديم إخطار كتابي إلى الطرف الآخر، وذلك وفقاً لأحكام لوائح العمل.

3. البند رقم 5 بعنوان "تعتبر فترة الاختبار قد تم الانتهاء منها"، على الرغم من أنها تستمر في وضع أحكامٍ معيّنة في ما يخص فترة الاختبار. وقد يبدو الاستدلال أن القالب المستخدم للعقد قد وضع نص حكم لفترة الاختبار لكن الطرفين المائلين قد اتفقا على التعامل مع أي فترة اختبار على أنه قد تم الانتهاء منها.

4. ينص البند 9-3 على الآتي: "إذا ترك الموظف العمل بالشركة بدون تقديم الإخطار المطلوب، فسيتم استقطاع قيمة أجر فترة الإخطار من مستحقات الموظف".

5. ينص البند رقم 12 (بعنوان "المدة وإنهاء الخدمة") على ما يلي:

أُبرمت هذه الاتفاقية لمدة محددة. ويجوز لأي طرف إنهاؤها من خلال تقديم إخطار إلى الطرف الآخر قبلها بمدة لا تقل عن الآتي:

1-12 أثناء مدة الاختبار، يجوز للشركة أو الموظف تقديم إخطار قبلها بمدة لا تقل عن (2) أسبوعين لإنهاء عمل الموظف.

2-12 يجوز للشركة أو الموظف تقديم إخطار قبلها بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر إذا كانت مدة العمل المتواصل للموظف تبلغ (6) ستة أشهر أو أكثر لكنها أقل من (3) ثلاث سنوات.

3-12 تقدم الشركة أو الموظف إخطارًا قبلها بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر إذا كانت مدة العمل المتواصل للموظف تبلغ أكثر من (5) خمس سنوات.

4-12.....

5-12 تقدم الشركة الإخطار حسبما ورد أعلاه باستثناء في حالة الفصل لسوء السلوك الجسيم حيث يكون للشركة الحق في فصل الموظف على الفور....

6-12... تحتفظ الشركة بحقها في إنهاء عمل الموظف بأثر فوري عن طريق دفع مبلغ من المال للموظف عوضًا عن الإخطار أو أي جزءٍ يتعلق به.

6. بدأ المدعي عمله لدى المدعى عليها في شهر نوفمبر 2020. وهناك نزاع بين الطرفين في ما يتعلق بما حدث في الفترة التي تسبق على الفور إصدار المدعى عليها في 18 فبراير 2022 خطاب (بزعم) إنهاء عمل المدعي. وليس من الضروري للأغراض الحالية أن ندخل في تفاصيل ذلك النزاع. وبكفي أن نقول إن المدعي يؤكد أنه، بعد إبداء مخاوفه المشروعة بشأن تضارب المصالح من خلال مدير أو مديرين لدى المدعى عليها، فقد تم إيقافه عن العمل وبدأ تحقيق معه؛ وأنه، بالرغم من أنه تم التخلي عن ذلك التحقيق في وقت لاحق، تم إنهاء عمله بدافع سوء السلوك من وجهة نظر المدعى عليها. وتحتج المدعى عليها على هذه الرواية. وليس من الضروري للأغراض الحالية أن ندخل في تفاصيل ذلك النزاع.

7. بموجب ذلك الخطاب بتاريخ 18 فبراير 2022، قدمت المدعى عليها إخطارًا إلى المدعي، بزعم أنه ممارسة للبند 3-12 من العقد، والخاص بإنهاء عمل المدعي. وقد تم إعطاء إخطار مدته ثلاثة أشهر، وذلك على الرغم من أنه قد تم توظيفه لمدة أقل من خمس سنوات. وقد كان الإنهاء بأثر فوري لكن مع دفع تعويض عن مدة الإخطار.

8. يؤكد المدّعي على عدم إنهاء العقد بطريقة صحيحة بموجب ذلك الإخطار على أساس أنه لا يمكن إنهاء عقد عمل موظف لمدة محددة بطريقة قانونية أثناء مدته بموجب إخطار بإنهاء العمل (من جانب واحد). وتؤكد المدّعي عليها أن ذلك الإنهاء من حقها. وحل تلك المسألة، والتي تقوم أساسًا على معنى وأثر المادة 17(ب)(4) من اللوائح، أمر جوهري بالنسبة لهذا الإجراء، والذي تتضمن فيه الإجراءات التصحيحية المطلوبة دفع تعويض بسبب إنهاء العمل غير القانوني قبل المدة. وثمة مسألة قانونية أخرى (بموجب المادة 57(2)(ذ) من اللوائح) والتي نشأت بسبب إجراءات تصحيحية أخرى مطلوبة من المدّعي في نموذج مطالبته.

9. أمرت المحكمة، بموجب الأمر الصادر في 18 سبتمبر 2022، بأن يتم تحديد هذه المسائل على أنها مسائل أولية. وقد تم عقد جلسة استماع شفوية عن بُعد في 23 أكتوبر 2022، سبقتها (وتلاها) تقديم مستندات خطية من كلا الجانبين. وثاني هذه المسائل لم تتسبب في الكثير من المناقشات في هذا الأمر. ويُشار إليها في نهاية هذا الحكم. كان الموضوع الرئيسي للقضية في جلسة الاستماع يتمثل في المسألة الأولى، والتي يتم تناولها الآن. ومن الضروري أولاً أن نوضح أحكام التشريع المعني.

10. تم سن لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال أول مرة في عام 2006. ثم تم تعديلها لاحقًا في عدة مناسبات، بما في ذلك عام 2020 (بالرغم من أنه تم قبل إبرام الطرفين للعقد). تنص المادة 17(1) على أن يلتزم صاحب العمل بإعطاء كل موظف عقد عمل محرر والذي يتضمن كحد أدنى "... (و) ما إذا كان العمل لمدة محددة معينة أو لمدة غير محددة...". تنص المادة 17(2) على الآتي: "يجوز أن تكون عقود العمل لمدة محددة أو لفترة غير محددة." تقدّم المادة 17(أ) نص حكم خاص بموظفي الدوام الجزئي.

11. تنص المادة 17(ب)، والتي تم إدخالها بموجب تعديل في عام 2020، على ما يلي:

(1) يعتبر الموظف لمدة محددة موظفًا يعمل بموجب عقد عمل يتضمن تاريخ بداية وتاريخ انتهاء سريان،

(2) ينتهي عقد عمل الموظف لمدة محددة في تاريخ انتهاء سريان العقد بدون الحاجة إلى إعطاء إخطار، ما لم يتفق الطرفان كتابيًا على تجديده،

.....

(3) يتمتع الموظف لمدة محددة بالحقوق نفسها الممنوحة بموجب هذه اللوائح للموظف الذي يندرج تحت عقد عمل لمدة غير محددة.

(4) يمكن إنهاء عقد عمل الموظف لمدة محددة قبل تاريخ انتهاء المدة المتفق عليها في الظروف الآتية فقط:

(أ) كتابيًا، من خلال الاتفاق المتبادل بين صاحب العمل والموظف، أو

(ب) لسبب، وفقًا للمادة 24 من هذه اللوائح.

[تحدد المادة 24 مختلف الظروف التي يجوز فيها لصاحب العمل، بسبب سوء سلوك الموظف، إنهاء عمل الموظف بدون إخطار. ولا توجد إشارة توحى بأن أيًا من تلك الظروف قد حدثت هنا.]

12. وضعت المادة 18، والتي كانت جزءًا من اللوائح قبل عام 2020، نص حكم لفترات الاختبار، والذي ينص على ما يلي:

(1) يجوز أن يحتوي عقد العمل على نص حُكْم يُخضع العامل لفترة اختبار، شريطة ألا تتجاوز فترة الاختبار (6) ستة أشهر.

(2) ....

(3) إذا مُجِدت فترة الاختبار هذه، يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في إطار شروط فترة الاختبار إذا قرر أن الموظف ليس قادرًا على القيام بالعمل الذي تم تعيينه من أجله. وفي تلك الحالة، يلتزم صاحب العمل بإعطاء إخطار خطي للموظف لا تقل مدته عن (2) أسبوعين.

13. تنص المادة 23، والتي كانت جزءًا من اللوائح قبل عام 2020، على إنهاء العمل بالإخطار. وبموجب المادة (1)23، باستثناء ما هو منصوص عليه في هذه اللوائح خلًا لذلك، يجب على أصحاب العمل والموظفين تقديم إخطار يفيد بنيتهم إنهاء العمل. تحدد المادة (2)23 ماهية الإخطار المطلوب (بناءً على طول مدة العمل المتواصل). ويجب أن تكون جميع هذه الإخطارات كتابية (المادة (3)23)). ويتم وضع نص حُكْم إضافي.

14. تنص اللوائح على فئتين فقط من عقود العمل، وهما "المدة محددة" و"المدة غير محددة" (المادة 17(2)). يتضح من مدد العقد أن الطرفين قد اعترفا أن يكون عقد العمل هذا لمدة محددة. ويظهر ذلك التعبير في البند 1-1 (مع كل كلمة يتم كتابتها بحرف كبير) في مقدمة البند 12. ومع هذا، ففي كلا الموضعين يعقب ذلك التعبير على الفور (البند 1-2 وبقية البند 12) نص حُكْم خاص بإنهاء العمل بموجب إخطار من جانب واحد.

15. اتفق الطرفان أمامنا أن العقد كان "لمدة محددة" (بالتحديد، من 7 نوفمبر 2020 إلى 31 مارس 2023) في إطار المعنى الوارد في المادة 17(2)، وأن المدعي كان "موظفًا لمدة محددة" بالمعنى الوارد في المادة 17(ب)(1). وبناءً عليه، فقد كان عقدًا تنطبق عليه المادة 17(ب)(4). وتكمن المسألة القانونية في ما إذا كان إنهاء العمل من جانب صاحب العمل قبل انتهاء المدة المتفق عليها، بموجب إخطار كتابي مطابق مع البند 12 من العقد، كان ظرفًا توقعته المادة 17(ب)(4). وهذا بدوره يعتمد على ما إذا كان إنهاء العمل هذا قد تم "بموجب اتفاق متبادل بين صاحب العمل والموظف" بالمعنى الوارد في المادة 17(ب)(4)(أ). ولا يطراً سؤال بموجب المادة 17(ب)(4)(ب).

16. لقد قصد المدعي أن إنهاء العمل المزعوم من المدعي عليها لم يكن في إطار ما تناولته المادة 17(ب)(4) وبناءً عليه كان غير قانوني. وكان يحق للمدعي الحصول على الراتب والمزايا الأخرى بموجب العقد عن الفترة غير المنتهية من المدة المحددة. والأمر الذي تم تناوله فقط في المادة 17(ب)(4)(أ) هو اتفاق متبادل بين الطرفين، تم التوصل إليه أثناء مدة العقد، لدرجة أنه وبناءً على شروط معيَّنة، قد تم إنهاؤه قبل انتهاء تلك المدة. لم يكن الاتفاق المتبادل في عقد العمل بشأن آلية لإنهاء العمل من جانب واحد بموجب إخطار، كما تم الادعاء به، إنهاء للخدمة بموجب الاتفاق المتبادل في إطار المعنى الوارد في المادة 17(ب)(4).

17. تم الاستشهاد بالعديد من القضايا التي تم البت فيها والسلطات الأخرى في المذكرات المكتوبة والشفهية للمدعي عليها. وكانت العديد من هذه المذكرات تتعلق بتفسير العقود، والتي لم تقدم الكثير من العون، حيث إن المسألة الحاسمة لا تتوقف على معنى عقد العمل لكن على معنى، وبصفة خاصة نطاق، الحُكْم التشريعي. كانت قضية *إيسليكو ليميتد ضد ليز* بمركز

دبي المالي العالمي [2016] رقم CA 011 (قرار محكمة الاستئناف بمركز دبي المالي العالمي) مهتمة بتفسير التشريع لكن في سياق "القاعدة الذهبية" (والتي بموجبها يجوز للمحكمة تعديل لغة التشريع من أجل تجنب اللامعقولية، والتناقض أو عدم التناسق). ولا ينشأ سؤال في القضية الماثلة بشأن تعديل اللغة القانونية فقد كانت واضحة، لكن فقط تفسير اللغة التي ربما تكون مفتوحة لأكثر من تفسير. تتضمن القضايا الإنجليزية الخاصة بكل من "كيه إس أو ضد مأمور شرطة المدينة [2022] المحكمة العليا في إنجلترا وويلز 2514 (KB) وقضية هاميلتون ضد وزير الدولة للأعمال وغيرها [2021] المحكمة العليا في إنجلترا وويلز 2647 (QB) (كلا القرارين في محكمة الدرجة الأولى) ملاحظات بشأن التفسير القانوني لكنها لا تضيف شيئاً جوهرياً هنا.

18. أكدت المدعى عليها أن إنهاء العقد من جانبها كممارسة لسلطتها التي منحها إياها البند 12، كما هو مذكور في البند 1-2، كان قانونياً وليس مخالفاً للمادة 17(ب)(4). ومن ناحية الصياغة اللغوية، فقد كان نص الحكم فضفاضاً لدرجة أنه يشمل إنهاء العمل بموجب إخطار تأييد لحق، قابل للممارسة من أي طرف، منحه العقد. إن عقود العمل التي تشمل تاريخ مدة العقد لكنها لا تنص على إنهاء العمل المبكر بموجب الإخطار لم تكن شائعة على الصعيد الدولي، بما في ذلك الاختصاصات القضائية الأسترالية. وقد كان عقد العمل لمدة محددة مع تضمنه حكماً لإنهاء العمل بموجب إخطار أثناء مدة العقد موضوعاً لإجراءات تقاضي في محكمة استئناف التوظيف في المملكة المتحدة (قضية *البن ضد ناشيونال أستراليا جروب يوروب* ليمتد [2004] 847 IRLR) كانت تتم الإشارة إلى تلك العقود أحياناً بعقود "المدة القصوى". وقد كان لها مزايا لكلا الطرفين: فقد نصت على أن كل طرف يمكنه توقع استمرار العقد، في الظروف العادية، حتى نهاية مدته المحددة، لكن سمحت لأي طرف بإنهاء العقد من جانب واحد قبل أوانه بموجب الإخطار. وكان ذلك متماشياً مع الغرض التشريعي للمادة 17(ب) بأن هذا العقد يكون في الظروف المذكورة في المادة 17(ب)(4)(أ). كان ذلك قياساً على التشريع المماثل في القانون المحلي القطري.

19. من الملائم أن نعلن النهج الذي اتخذته محكمة الاستئناف الإنجليزية في قضية مؤسسة الإذاعة البريطانية ضد *أبيانو* [1975] 1 781Q.B. لقد اضطرت المحكمة هناك إلى تفسير مصطلح "مدة محددة" وتطبيقه حسبما كان مستخدماً في قانون التعويضات للعمال الفاضلة عن حاجة العمل لسنة 1965، القسم 15(2)، وفي قانون العلاقات الصناعية لسنة 1971، القسم 30(ب)، وكلاهما قوانين بريطانية. ولم يستخدم عقد العمل محل النزاع في تلك القضية التعبير "مدة محددة" بل نص على ما يلي: "تبدأ هذه الاتفاقية من 7 أغسطس 1967 وتنتهي في 6 أغسطس 1970، ما لم يتقرر غير ذلك مسبقاً أو يتجدد بعد ذلك من خلال اتفاق متبادل". ثم تم وضع نص حكم خاص بالتقرير بالإخطار أثناء سريان مدة العقد. وقد قررت محكمة الاستئناف أن ذلك العقد لم يستطع أن يشكل عقداً "المدة محددة". وقد قال اللورد دينينج إم آر، عند النطق بالحكم، في الصفحة 786 ما يلي:

في رأبي، فإن "المدة المحددة" تعتبر مدة لا يمكن إنهاؤها بالإخطار. ولكي تكون "مدة محددة"، يجب أن يتقيد الطرفان بالمدة المنصوص عليها في الاتفاقية: ولا يمكن تحديد مصير ذلك العقد بالإخطار من جانب أي طرف. وإذا كان يتحدد فقط بسوء السلوك، فإنه سيكون في رأبي "مدة محددة" لأن ذلك مأخوذ ضمناً من القانون العام على كل حال. إلا أن إنهاء العمل بالإخطار أمر مدمر لأي "مدة محددة".

20. من الملائم أيضاً أن نضع نصب أعيننا ملاحظة قسم الاستئناف لهذه المحكمة في قضية شديد وشركاه قطر ذ.م.م ضد سعيد بو آية [2015] 2 (A) QIC في الفقرة 18 (تمت إعادة تأكيدها في قضية *ليوناردو سبا ضد شركة بنك الدوحة للتأمين*

ذ.م.م [2020] QIC (A) I في الفقرة 45 وفي قضية برايم للحلول المالية ضد مكتب معايير التوظيف لدى مركز قطر للمال [2022] QIC (A) 1 في الفقرة (29) أن القضاء الأجنبي قد يكون أحياناً مفيداً لكن ينبغي الاستعانة به باعتدال كمالأخيراً.

21. في مركز قطر للمال وبموجب لوائح العمل، فإن نص العقد على إنهاء العمل بموجب الإخطار أثناء العقد لمدة محددة ليس أمراً مدمراً لذلك العقد كونه "مدة محددة". فالمادة 17(2) تحدد فئتين من عقد العمل المسموح به، بما في ذلك العقد "لمدة محددة". تنص المادة 23 على إنهاء الخدمة بموجب إخطار. وتلك المادة لا تُفصّر تطبيقها على العقود ذات المدة غير المحددة. ولم يُطرح علينا، في أي مكان في اللوائح أو بخلافها، أن نص الحكم التعاقدية لإنهاء العمل بموجب الإخطار غير متوافق مع كون العقد "مدة محددة". وقد تصوّر الطرفان، مع الوضع في الحسبان شروط العقد، أن عقدهما يمكن أن يكون لمدة محددة وكذلك يمكن إنهاؤه بموجب الإخطار.

22. إن المسألة الأساسية لإنهاء العمل في هذه القضية تمثل نطاق المادة 17(ب)(4). فذلك نصّ محدد. فهو يحدد الظروف الوحيدة التي يمكن إنهاء عقد عمل الموظف لمدة محددة فيها بشكلٍ قانوني. وكان يتعيّن تفسير لغة نص ذلك الحكم في سياق اللوائح ككل، مع وضع غرضها العام في الحسبان كونه حماية لمصالح الموظفين.

23. وفي رأينا، فإن تلك المادة لا يمكن قراءتها على نحو لائق بالشكل الضيق الذي يزعمه المدّعي. فالمادة لا تقول إن الاتفاق المتبادل بين صاحب العمل والموظف يجب أن يكون اتفاقاً تم إبرامه بعد تفعيل العقد لإنهاء العقد بناءً على شروطٍ معيّنة. فهي، من ناحية الصياغة، متوافقة مع الاتفاق المتبادل على إنهاء العمل المنصوص عليه في عقد العمل ذاته. وفي هذه القضية، فقد اتفق الطرفان بموجب البند 1-2 على وجه الخصوص على أنه يجوز لأيٍ منهما إنهاء العقد في أي وقت. وقد استمرت في تحديد (لاحقاً في ذلك البند وفي البند 12) الآلية التي قد تتم بها ممارسة ذلك الحق (أو السلطة). لكن، تحت تلك الآلية كان هناك اتفاق متبادل بموجبه كان يحق لأي طرف منهما إنهاء العقد في أي وقت. وبعد الاتفاق المتبادل من ذلك النوع، من ناحية الصياغة اللغوية، ضمن نطاق المادة 17(ب)(4)(أ).

24. إن ذلك التفسير غير متوافق مع الغرض العام للوائح والمتمثل في حماية مصالح الموظفين. فالحق التعاقدية في إنهاء العمل في أي وقت كان حقاً قابلاً للممارسة من المدّعي، كما كان حقاً للمدّعي عليها. ومن مصلحة الموظف أن يحق له إنهاء عقد العمل لمدة محددة إذا لم يعد مقبولاً له، ودون خطر التعرّض لمطالبته بتعويض بسبب مخالفة العقد.

25. لقد تم إدخال المادة 17(ب) في اللوائح بموجب تعديل تم في عام 2020. وهذه المادة تضع نص حكم خاصاً للموظفين لمدة محددة. وقد كان هذا موجوداً بالفعل في اللوائح بالمادة 23، والتي نصت على إنهاء العمل بموجب الإخطار. ولم يتم تعديل تلك المادة لدرجة أنها لم تُطبق على العقود لمدة محددة. ويتمثل المعنى الضمني في أن تلك المادة طبقت على كلا الفئتين من عقود العمل.

26. علاوة على ذلك، فإن المادة 18، والتي كانت جزءاً من اللوائح قبل عام 2020، نصت على حكم لفترة الاختبار. وهذا ما سمح بإدراج نص حكم إنهاء العمل في عقد العمل (من جانب صاحب العمل) أثناء فترة الاختبار. وكان لزاماً أن يكون أي إنهاء للعمل بناءً على إخطار كتابي. ولا يوجد ما يشير إلى أن ذلك الإنهاء للعمل لم يكن متاحاً في العقود ذات المدة المحددة. وكان يجب أن يُوجد الاتفاق على إنهاء العمل في عقد العمل كما هو، وليس في أي اتفاق لاحق. والسريان الواضح للتعديل

الذي تم في عام 2020 يتمثل في تمديد التسهيل لصاحب العمل لإنهاء العقد بموجب الإخطار أثناء فترة الاختبار وإنهاء العمل بالإخطار بناءً على اتفاق متبادل في أي وقت، بما في ذلك الاتفاق في عقد العمل.

27. تدعم الأحكام الأخرى الواردة في اللوائح تفسير المادة 17(ب)(4)(أ) وهو أمر نؤيده.

28. لقد لفتت المدعى عليها انتباه المحكمة إلى التطورات في القانون المحلي القطري. ويتمثل التشريع الرئيسي في ذلك الاختصاص القضائي في قانون العمل (رقم 14 لسنة 2004). وتم تعديل ذلك القانون بالقانون رقم 18 لسنة 2020 والذي تم سنّه في الوقت نفسه تقريباً الذي أدخل فيه تعديل عام 2020 على اللوائح. إن مصادر هذه التعديلات متشابهة، فالأول صادر عن أمير دولة قطر (عقب الاطلاع على مسودة القانون المقدمة من مجلس الوزراء) والثاني صادر عن اثنين من وزراء الدولة. وفي ظل هذه الظروف، فقد تكون التعديلات التي تمت على القانون المحلي مفيدة في تفسير التعديل المعاصر للوائح. فهو ليس "اختصاص قضائي أجنبي".

29. وضعت المادة 49 من قانون عام 2004 (والذي يسبق تعديل عام 2020) نص حُكم لإنهاء العمل من جانب واحد بموجب الإخطار "إذا كان العقد لمدة غير محددة". وقد تضمن التعديل الصادر في عام 2020 استبدالاً للمادة 49. ولم تتضمن المادة المستبدلة أي قيد من هذا القبيل. ومن ثم، فإنه من عام 2020 وبموجب القانون المحلي، يجوز أن يشمل عقد العمل، سواء أكان لمدة محددة أو لمدة غير محددة، حكماً لإنهاء العمل بموجب الإخطار. ففي قضية مؤسسة قطر ضد نواف خباب مجرن محمد النعيمي، القرار رقم 363/2021، أفادت محكمة الاستئناف الوطنية أنه "أياً كانت القضية، فقد أتاح القانون لطرفي العقد إنهاء عقد العمل سواء أكان لمدة غير محددة أو لمدة محددة وفقاً للتعديل بقانون رقم 18 لسنة 2020 والخاص بقانون العمل بدون إبداء أسباب" (الترجمة من اللغة العربية قدمتها المدعى عليها، وقد طعن المدعى في دقة الترجمة). يؤكد الحكم أنه منذ 2020، كان من غير القانوني بموجب القانون إنهاء عقد العمل بدون إبداء سبب (على الرغم من أنه من المحتمل أن يكون بموجب إخطار) سواء أكان عقد العمل لمدة غير محددة أو لمدة محددة. فلا يوجد سبب من حيث المبدأ لكي يكون القصد التشريعي وراء تعديل عام 2020 في اللوائح مختلفاً. وإذا كان هذا هو الحال، فإنه يؤكد على الرأي القائل بأن الاتفاق المتبادل المشار إليه في المادة 17(ب)(4)(أ) يتضمن الاتفاق المتبادل بأنه يمكن إنهاء العقد بموجب الإخطار قبل المدة المحددة، بما في ذلك الاتفاق على ذلك الأثر في العقد نفسه.

30. لهذه الأسباب، اقتنعت عدالة المحكمة بأنه كان هناك اتفاق متبادل بين المدعى عليها والمدعى على إنهاء العقد بحيث أنه يمكن إنهاؤه قبل انتهاء المدة المتفق عليها، ومن ثم فقد تم إنهاء العقد بشكل قانوني. وبناءً عليه، فإن زعم المدعى بأن عقد عمله قد تم إنهاؤه بشكل غير قانوني بموجب المادة 17(ب)(4) يجب رفضه.

31. في نموذج المطالبة، دعا المدعى المحكمة، إضافةً إلى إصدار أحكام لصالحه بشكل شخصي، أن تأمر المدعى عليها بأن تدفع غرامة بموجب لوائح عمل مركز قطر للمال. وفي جلسة الاستماع، تم الإقرار نيابةً عنه بأن هذه المحكمة لا تتمتع بسلطة اختصاص قضائي لفرض تلك الغرامة. وبناءً عليه، فالمسألة التمهيدية الثانية ليست موجودة. وقد ينشأ فرض تلك الغرامة في دعاوى قضائية أخرى.

32. وكما ذكرنا سابقاً، فهناك نزاع حقيقي بين الطرفين في ما يتعلق بما حدث في الأسابيع التي تسبق على الفور إصدار المدعى عليها خطاب بإنهاء عقد عمل المدعى. ويشير المدعى في نموذج المطالبة إلى المادة 16 من لوائح العمل (الإبلاغ عن

المخالفات). وعلى الرغم من عدم وضوح ذلك حتى الآن، إلا أنه يجوز للمدعي تقديم (أو الرغبة في تقديم) اعتراض بأن السبب الحقيقي لفصله عن العمل كان لأنه أبدى مخاوف بشأن تضارب المصالح وأن الفصل عن العمل لهذا السبب قد خالف المادة 16. وليس لدينا ما نقوله عن توافر حيثيات، أو عدم توافرها، لأي اعتراض من هذا القبيل. ومع ذلك، فيلزم علينا أن نتيح الوقت للمدعي كي يدرس موقفه في هذا الصدد وأن يقدم أي تعديل ذي صلة يرغب فيه على مرافعاته إذا تم التنبية بذلك.

وبهذا أمرت المحكمة،



[موقع]

القاضي آرثر هاميلتون

تم تقديم نسخة موقعة من هذا الحكم إلى قلم المحكمة

التمثيل:

ممثل المدعي الخليج للاستشارات القانونية و كلايد اندكو.

ممثل المدعى عليها الانصاري ومشاركوه ،الدوحة