



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

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

الرقم المرجعي: 5 (A) QIC [2023]

لدى مركز قطر للمال
المحكمة المدنية والتجارية
دائرة الاستئناف

[بشأن الاستئناف على القضية (F) 5 [2023] QIC]

التاريخ: 13 يوليو 2023

القضية رقم: CTFIC0011/2022

خديجة المرهون

المدعية/المستأنف ضدها

ضد

شركة مجموعة أوريدو

المدعى عليها/المستأنفة

الحكم

أمام:

اللورد توماس، مقاطعة كومجيد، رئيس هيئة المحكمة

القاضي السير ويليام بلير

القاضي د. رشيد العنزي

الأمر القضائي

1. يُسمح بالاستئناف ولكن فقط إلى الحد الذي يُخفّض فيه المبلغ مستحق السداد من قبل المستأنفة إلى المستأنف ضدها إلى 264,342 ريالاً قطرياً، بالإضافة إلى فائدة بنسبة 5% سنوياً اعتباراً من 21 ديسمبر 2021 حتى تمام السداد.
2. يجب على كل طرف تقديم مستندات مكتوبة موجزة إلى المحكمة في ما يتعلق بالأمر القضائي الذي ينبغي للمحكمة إصداره في ما يخص تكاليف الاستئناف، وفي ما يتعلق بالفقرة 6 من الأمر القضائي بخصوص التكاليف التي قدمتها الدائرة الابتدائية.

الحكم

تمهيد

1. تقوم المستأنفة ("أوريدو") بالاستئناف بموجب الإذن الممنوح لها بتاريخ 19 أبريل 2023 ضد حكم الدائرة الابتدائية (5) QIC (F) [2023]؛ القضاة فريترز براند وهيلين ماونتفيلد مستشارة الملك والدكتورة منى المرزوقي) الصادر في 15 فبراير 2023 والذي منح المستأنف ضدها في الاستئناف (والتي سُنشِر إليها باسم "المدعية") تعويضات عن الأضرار بمبلغ 509,679 ريالاً قطرياً لخرق عقد عملها المُبرم مع مجموعة أوريدو.
2. ويثير الاستئناف مسألة مهمة أخرى أمام دائرة الاستئناف في ما يتعلق بالحفاظ على معايير التوظيف العالية وتطبيقها لدى مركز قطر للمال ("مركز قطر للمال") عقب القرارات الصادرة في ما يخص الإبلاغ عن المخالفات (قضية شركة برايم للحلول المالية ذ.م.م (المعروفة سابقاً باسم شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م) ضد مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال (1) QIC (A) [2023]، والحق في نقل التوظيف (قضية أروى زكريا أحمد أبو حمديّة ضد بنك لشا ذ.م.م (1) QIC (A) [2023]).
3. تتعلق المشكلة في هذا الاستئناف بالظروف التي يمكن فيها فصل موظف من دون سابق إنذار بموجب اتفاقية توظيف تمتثل إلى لوائح توظيف مركز قطر للمال لعام 2020، وعلى وجه الخصوص الإجراءات التي يجب أن يتخذها صاحب العمل بموجب اتفاقية التوظيف الممتثلة للوائح هذه إذا لم يخرق صاحب العمل الاتفاقية.

وقائع الدعوى

4. يمكن ذكر وقائع الدعوى بإيجاز لأغراض الاستئناف. البيان الكامل للوقائع منصوص عليه في حكم الدائرة الابتدائية.
5. أصبحت المدعية، وهي مواطنة قطرية، موظفة لدى شركة ضمن نفس مجموعة أوريدو، وهي شركة اتصالات قطرية متعددة الجنسيات، في سبتمبر 2008. تم نقل وظيفتها إلى مجموعة أوريدو، وهي كيان تابع لمركز قطر للمال، في يونيو 2012. وقد حُدِدت شروط توظيفها في اتفاقية توظيف مُبرمة بتاريخ 1 يونيو 2012.
6. شغلت مناصب عليا لدى مجموعة أوريدو لتصبح بحلول عام 2017 "مدير مساعد للتخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء". وكما هو مُبين بوضوح كبير في الفقرات 54-92 من حكم الدائرة الابتدائية، فقد تدهورت العلاقة بينها وبين بعض مديريها المباشرين وزملائها لأسباب مختلفة، بما في ذلك تقييمات أدائها وعدم منحها مزيداً من الترقيات. قدمت المدعية شكاوى بموجب سياسات مجموعة أوريدو، بما في ذلك ادعاءاتها في أبريل 2021 بخصوص المعاملة غير المنصفة والتمييزية والتنمر من قبل مديرها المباشر في ذلك الوقت.
7. اتصل مدير الموارد البشرية هاتفياً بالمدعية يوم الأربعاء 6 أكتوبر 2021 بعد أحداث أخرى ليست جوهرية للاستئناف الحالي، واقترح عليها التفكير في ترك عملها لدى مجموعة أوريدو بمحض إرادتها. ثم عُرض عليها اتفاقية الإقالة كتابياً. وكان الدليل الذي قدمته إلى الدائرة الابتدائية هو أنها شعرت أن مجموعة أوريدو تريد التخلص منها وقد أثر هذا على صحتها.
8. توقفت المدعية عن القدوم إلى العمل يوم الاثنين 11 أكتوبر 2021. قُدمت في البداية شهادة مرضية مع شرح طبي لحالتها عن يومي 11 و12 أكتوبر 2021. ولم تقدم أي تفسير إضافي إلى مجموعة أوريدو. قدمت تفسيرين

إلى الدائرة الابتدائية لم تقبلها الدائرة الابتدائية؛ ولكنها قبلت تفسيرها الثالث بأنها كانت مستاءة من إشارة مديرها المباشر إلى أن صاحب العمل يريد منها أن تغادر وشعرت بضغط شديد عليها. أخبرت الدائرة الابتدائية أنها لم تعد إلى العمل لأنها اعتقدت أنها ستفصل على الفور؛ ولم تُدرك ماذا تفعل وشعرت باليأس. ولكن، كما أوضحت الدائرة الابتدائية، لم تشرح هذه المشاعر التي ساورتها لمجموعة أوريدو، ومن الواضح أنه قد تعين عليها محاولة القيام بذلك (انظر الفقرة 84 من حكم الدائرة الابتدائية).

9. وبالرغم من أن مدير الموارد البشرية لدى مجموعة أوريدو أرسل لها رسائل عبر البريد الإلكتروني يسألها فيها عن سبب عدم قدومها إلى العمل، قامت مجموعة أوريدو لاحقًا بحظر حساب بريدها الإلكتروني في تاريخ لا يمكن التأكد منه؛ واكتشفت الدائرة الابتدائية أنها لم تتلق أيًا من رسائل البريد الإلكتروني، ولكنها تلقت رسالتين على تطبيق (واتساب) من مدير الموارد البشرية في 18 و27 أكتوبر 2021؛ وقد حذرهما في الرسالة الثانية بأن التغيب عن العمل من دون سبب مشروع يعرضها لإجراءات تأديبية وطلب منها ردًا عاجلاً. ولم تقدم أي رد.

10. أرسل مدير الموارد البشرية لدى مجموعة أوريدو في 8 ديسمبر 2021، خطابًا إلى المدعية يتضمن الشروط التالية:

يؤسفني إبلاغك بأن الإدارة قد قررت إنهاء خدماتك بسبب تغيبك عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متصلة منذ 17 أكتوبر 2021.

ويتمثل الغرض من هذا الخطاب في تأكيد فصلك من خدمات مجموعة أوريدو اعتبارًا من 1 نوفمبر 2021.

وُعرب عن شكرنا لك على المساهمة التي قدمتها خلال فترة عملك لدينا ونتمنى لك كل التوفيق في مساعيك المستقبلية.

11. ولم تقدم مجموعة أوريدو أي تفسير إلى الدائرة الابتدائية ولا إلينا حول سبب اختيار تاريخ 17 أكتوبر 2021 كبتداء للغيب عند حساب فترة السبعة أيام ولماذا قُدم تاريخ 1 نوفمبر 2021 باعتباره تاريخ إنهاء الخدمة. وقد حصلت على راتبها عن 22 يومًا من الفترة التي غابت فيها. وأبلغت في 20 يناير 2022 أنها لم تستحق مقابلًا ماديًا عن مهلة الإخطار البالغة 3 أشهر التي كانت ستستحقها بخلاف ذلك.

دعواها المنظورة أمام الدائرة الابتدائية

12. قدمت المدعية دعواها أمام الدائرة الابتدائية استنادًا إلى عدد من الأسس. كانت هناك مسألتان رئيسيتان - ما إذا كانت قد تعرضت لتمييز غير قانوني وما إذا كان فصلها غير قانوني.

13. قد رفضت المحكمة ادعاءها بالتمييز غير القانوني للأسباب المبينة في الفقرات 96 إلى 120 من حكم الدائرة الابتدائية. ولا يوجد استئناف من المدعية ضد هذا الجزء من الحكم.

14. يتعلق هذا الاستئناف المقدم من مجموعة أوريدو بالمسألة الرئيسية الثانية - ما إذا كان فصلها غير قانوني. بالرغم من أن المدعية قدمت دعواها أمام الدائرة الابتدائية استنادًا إلى الأسس المتعددة المنصوص عليها في الفقرة 94 من حكم الدائرة الابتدائية، إلا أن القرار في المسألة يعتمد بشكل أساسي على شروط اتفاقية توظيفها، وسياسة الموارد البشرية لدى مجموعة أوريدو ("سياسة الموارد البشرية")، ولوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020، وقانون العمل القطري ساري المفعول في الوقت ذي الصلة. الأحكام ذات الصلة من الاتفاقية وسياسة الموارد البشرية ولوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 وقانون العمل القطري موضحة بالكامل في الملحق 1 من هذا الحكم.

قرار الدائرة الابتدائية

15. وجدت الدائرة الابتدائية أن مجموعة أوريدو لديها أسباب من حيث المبدأ لفصل موظف لم يحضر إلى العمل من دون عذر قانوني لأكثر من سبعة أيام. في الفقرة 123، قررت الدائرة الابتدائية ما يلي:

نعتبر أن فصل شخص ما بسبب غيابه لفترة طويلة من دون تصريح ومن دون تفسير رد معقول. ونحن نقبل زعم المدعى عليها بأن عدم الحضور للعمل من دون عذر قانوني لأكثر من سبعة أيام قد شكل سوء سلوك يمكنه تبرير الفصل، سواء بموجب عقدها أو السياسة أو المادة 24 من اللائحة. ونقبل أن هذا الأمر كان سبباً كافياً لتبرير الفصل من حيث المبدأ.

16. ومع ذلك، رأت الدائرة الابتدائية أن مجموعة أوريدو قد فصلت المدعية بشكل غير عادل لأنها لم تحاول عرض جلسة تأديبية عليها كما هو موضح في الفقرة 124:

ومع ذلك، فإننا نعتبر أن طريقة فصلها كانت غير عادلة. ولم توجد محاولة لعرض جلسة تأديبية على المدعية لسماع تفسيرها لغيابها قبل فصلها بسببه. كان هذا الأمر مطلوباً في العقد ووفقاً لواجب تعاقدى ضمني للإجراء العادل. لم يوجد تفسير في خطاب الفصل حول سبب بدء فترة الغياب المزعم أنه كان غير مصرح به في 17 أكتوبر 2021، أو لماذا - في 8 ديسمبر 2021 - تقرر التعامل مع الفصل على أنه ساري المفعول اعتباراً من 1 نوفمبر 2021. ولم يكن هناك تأكيد لسوء السلوك في الخطاب، ولا أي تفسير لسبب اتخاذ قرار بفصل المدعية من دون إخطار مدته ثلاثة أشهر والذي كان يحق لها ما لم يوجد إثبات عادل لسوء السلوك الخطير بما يكفي لتبرير عقوبة الفصل من دون أي إخطار على الإطلاق.

17. وقد خلصت الدائرة الابتدائية إلى أن جلسة الاستماع هذه كانت مطلوبة بموجب شروط اتفاقية التوظيف لديها، وبموجب واجب تعاقدى ضمني للإجراء العادل، وبموجب المواد 8 و14 و17 و38 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 (انظر الفقرات 125 و126 و131 و134 من حكم الدائرة الابتدائية). وقررت الدائرة الابتدائية أن الجلسة التأديبية كان يجب عقدها أمام 3 من كبار الموظفين مع تقديم إخطار مدته خمسة أيام على الأقل بجلسة الاستماع هذه إلى المدعية. وكان ينبغي بعد ذلك أن تُتاح لها الفرصة لعرض حجتها وأخذ تفسيراتها في الاعتبار. إذا خلصت جلسة الاستماع إلى أن الخرق كان خطيراً لدرجة تبرير الفصل من دون إخطار، فكان يجب أن يُطبق فصلها من تاريخ القرار الصادر في جلسة الاستماع (انظر الفقرة 129 من حكم الدائرة الابتدائية).

18. وقد وجدت الدائرة الابتدائية أنه لو كانت المدعية قد تواصلت مع مجموعة أوريدو، لكان من حقها الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر تصل إلى 60 يوماً (انظر الفقرة 127 من حكم الدائرة الابتدائية). ونظراً لأن مجموعة أوريدو لم تلتزم بإجراءاتها التأديبية التعاقدية ولا بما تقتضيه لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020:

- i. لم يوجد سبب يبرر فصلها بأثر رجعي بتاريخ 17 أكتوبر 2021 (انظر الفقرات 131-132 من حكم الدائرة الابتدائية).
- ii. في 8 ديسمبر 2021، كان ينبغي لمجموعة أوريدو منحها إخطاراً مدته خمسة أيام بجلسة استماع تأديبية وعقد الجلسة في 14 ديسمبر 2021 (انظر الفقرة 134 من حكم الدائرة الابتدائية).
- iii. وخلال جلسة الاستماع، كانت مجموعة أوريدو لتفصلها مع تقديم إخطار بذلك مدته ثلاثة أشهر.
- iv. وبالتالي يحق للمدعية الحصول على

أ. أجر كامل حتى 14 ديسمبر 2021 بمبلغ وقدره 153,565 ريال قطري وأجر عن إجازة مستحقة وقدره 110,797 ريال قطري (انظر الفقرة 135 (1) من حكم الدائرة الابتدائية)

ب. مبلغ يعادل بدل إخطار مدته ثلاثة أشهر اعتباراً من 14 ديسمبر 2021 بقيمة 230,347 ريال قطري (انظر الفقرة 135 (2) من حكم الدائرة الابتدائية)

v. كما كان يحق لها الحصول على تعويض عن الضرر المعنوي بمبلغ وقدره 15,000 ريال قطري (انظر الفقرات 137-138 من حكم الدائرة الابتدائية).

الاستئناف

19. تقدمت الدكتورة ريم الأنصاري، محامية مجموعة أوريدو، بالاستئناف بناءً على 5 أسباب:

- i. كانت الفقرتان 123 و124 من حكم الدائرة الابتدائية مناقضتين لبعضهما البعض. لم يوجد شرط في اتفاقية التوظيف أو بموجب التشريع المعمول به لعقد جلسة استماع تأديبية إذا تغيب الموظف لأكثر من 7 أيام.
- ii. وقد حاولت مجموعة أوريدو الاتصال بالمديعية؛ ولم تقدم المدعية أي تفسير لغيابها عن العمل.
- iii. ولم تتطلب المواد 8 و14 و17 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 عقد جلسة استماع تأديبية.
- iv. ولم تكن الجلسة التأديبية مطلوبة إذا تغيب أي موظف لمدة سبعة أيام من دون تفسير.
- v. ولم يحق لها أي دفعات تتجاوز المبلغ الذي تم سداه إليها.

20. كان موقف المدعية من الاستئناف الذي قدمه السيد أسد الأسد هو أن قرار الدائرة الابتدائية كان صحيحاً؛ ولم يقترح السيد الأسد أنه يتعين علينا إعادة النظر في أي من الادعاءات التي طرحتها المدعية والتي رفضتها الدائرة الابتدائية.

المسائل والأحكام القانونية ذات الصلة

21. يمكن تلخيص المسائل المثارة في الاستئناف بناءً على ما تقدم على النحو التالي:

- i. هل كان من حق مجموعة أوريدو فصل المدعية في ظل الظروف التي تغيبت فيها عن العمل من دون سبب مشروع لمدة 7 أيام ما لم يتم إجراء مقابلة تأديبية أو عقد جلسة استماع تأديبية؟
- ii. إذا كان الأمر كذلك، فهل كان من حق المدعية الحصول على أجر عن 3 أشهر بدلاً من الإخطار اعتباراً من التاريخ الذي كان يجب أن تُجرى فيه المقابلة أو جلسة الاستماع؟
- iii. إذا لم تكن هناك حاجة لإجراء مقابلة أو جلسة استماع تأديبية، فهل كان من حق مجموعة أوريدو الفصل بأثر رجعي بتاريخ 1 نوفمبر 2021 كما فعلت؟
- iv. هل كانت التعويضات عن الأضرار المعنوية مستحقة الدفع؟

22. يجب البت في هذه المسائل بموجب شروط توظيف المدعية على النحو المنصوص عليه في اتفاقية التوظيف. كانت هذه الشروط خاضعة لثلاث مجموعات أخرى من الأحكام - سياسة الموارد البشرية، ولوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020، وقانون العمل الوطني لدولة قطر ساري المفعول في الوقت المعني.

23. يخول البند 9 من اتفاقية التوظيف مجموعة أوريدو إنهاء توظيف المدعية بأثر فوري إذا كان لديها سبب وجيه للاعتقاد بأنها ارتكبت شيئاً يرقى إلى درجة سوء السلوك الجسيم. وقد يبدو هذا ظاهرياً أنه يمنح حقاً واسع النطاق إلى حد ما لفصل موظف، ولكن بالرغم من أن البند 16 من اتفاقية التوظيف كان يمثل بند "مُجمل الاتفاقية"، إلا أنه كان من المتفق عليه أمامنا أن اتفاقية التوظيف تضمنت شروط سياسة الموارد البشرية لمجموعة أوريدو. وكانت هناك الأدلة المطروحة أمام الدائرة الابتدائية، على النحو المنصوص عليه في الفقرة 17 من حكمها، على أن سياسة الموارد البشرية لم تكن متاحة بشكل عام للموظفين إلا على أساس الحاجة إلى المعرفة. ونجد ذلك مفاجئاً للغاية، إذ أن سياسة الموارد البشرية تُعد جزءاً لا يتجزأ من العقد ويجب أن تكون متاحة لكل موظف بصفتها جزءاً من اتفاقية التوظيف. ومع ذلك، فإن حقيقة عدم إتاحتها لا يمكن أن تُحدث فرقاً في حالة مثل الحالة الراهنة، إذ تُطبق الشروط الجوهرية لسياسة الموارد البشرية لحماية منصب الموظف.

24. ولذلك، عند البت في ما يرقى إلى درجة سوء السلوك الجسيم على النحو المنصوص عليه في اتفاقية التوظيف والظروف التي من شأنها أن تُبرر الفصل، فقد حُددت الأحكام التعاقدية الجوهرية في الأحكام العامة لسياسة الموارد البشرية وعلى وجه الخصوص القسم 3-10 الذي يتناول الإجراءات التأديبية، والذي، من بين أمور

أخرى، عرّف سوء السلوك الخطير (الذي يمكن اعتباره هو نفسه سوء السلوك الجسيم) وسوء السلوك البسيط. يتضمن القسم 10-3-4 في قائمة الأمثلة على الأفعال التي يمكن تصنيفها على أنها سوء سلوك جسيم، "التغيب عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متصلة، أو خمسة عشر يومًا منفصلة خلال فترة اثني عشر شهرًا".

25. كان من المتوقع عليه أيضًا أن لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 تنطبق على المدعية بصفقتها موظفًا لدى كيان تابع لمركز قطر للمال، وأن مجموعة أوريديو ملزمة بتطبيق أحكام هذه اللوائح بصفقتها الحد الأدنى من المعايير بموجب المادة 8 من اللوائح.

26. بالإضافة إلى ذلك، ينص البند 15 من اتفاقية التوظيف على أنه يجب تطبيق القوانين الوطنية لدولة قطر على عملها في ما يتعلق بالمسائل التي لم تتناولها قوانين مركز قطر للمال. ونتطرق إلى تأثير هذا البند في الفقرات 56-58 أدناه.

27. لذلك، ننتقل إلى النظر في المسائل التالية.

المسألة الأولى: هل كان من حق مجموعة أوريديو فصل المدعية في ظل الظروف التي تغيبت فيها عن العمل من دون سبب مشروع لمدة 7 أيام ما لم يتم إجراء مقابلة تأديبية أو عقد جلسة استماع تأديبية؟

28. كانت هذه هي المسألة الرئيسية في الاستئناف. ومن الأسهل معالجة هذه المسألة من خلال النظر في عدد من الأسئلة.

من يتحمل الالتزام بإثبات أن الغياب كان من دون سبب مشروع؟

29. يتمثل السؤال الأول في تحديد من يتحمل الالتزام بإثبات أن الغياب عن العمل كان من دون سبب مشروع (باستخدام الشرط الوارد في سياسة الموارد البشرية) أو من دون سبب مبرر (الشرط الوارد في المادة 24(1) من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020). لا يوجد فارق جوهري بين شروط اللوائح وتلك لدى سياسة الموارد البشرية، وبالتالي؛ سوف نستخدم الشرط الوارد في القسم 3-10-4 من سياسة الموارد البشرية.

30. بموجب شروط اتفاقية التوظيف (ولا سيما القسم 3-5-2 من سياسة الموارد البشرية والملخص المقدم إلى المدعية) والذي يعكس المادة 38(2) من لوائح التوظيف المتبعة لدى مركز قطر للمال لعام 2020، فإن الموظف الذي تغيب بسبب المرض ملزم بإخطار صاحب العمل إما شخصيًا أو من خلال وسيلة أخرى بأن الموظف غير قادر على الوفاء بواجباته. وكما أوضحنا، خلصت الدائرة الابتدائية إلى أن المدعية قدمت بالفعل تفسيرًا لغيابها خلال اليومين الأولين من خلال شهادة مرضية، ولكنها لم تفعل ذلك للفترة اللاحقة. بإيجاز:

i. لم يوجد دليل على أنها أبلغت مجموعة أوريديو بأنها قد تغيبت عن العمل بسبب مرضها بعد 12/11 أكتوبر 2021.

ii. ولم يحق لها التغيب على أساس أنه كان من حقها (كما ادعت) العمل عن بُعد.

iii. وتمثل السبب الحقيقي لغيابها في اعتقادها أنها قد طُلب منها المغادرة وشعرت بضغط شديد عليها لكنها لم تشرح ذلك لمجموعة أوريديو أبدًا.

iv. ولم تتلق الرسائل التي أرسلتها مجموعة أوريديو إليها عبر البريد الإلكتروني والتي طلبت فيها أن تتصل بهم، ولكن لم يوجد سبب يمنعها من تلقي الرسائل النصية في 18 و27 أكتوبر 2021. وقد أظهرت الرسالة الأولى قلقًا بشأنها، واستفسرت عن سلامتها لأنها لم تعد من الإجازة المرضية، وطلبت منها إخبار مدير الموارد البشرية بما إذا كانت على ما يُرام. انطوت الرسالة الثانية على استفسار إضافي، ولكنها أضافت أيضًا أن التغيب عن العمل من دون سبب مشروع يعرضها لإجراءات تأديبية. وأختتمت الرسالة بالآتي: "يرجى الرد على وجه السرعة. شكرًا لك".

31. حسب رأينا، لم يوجد سبب مُبرر أو مشروع لعدم استجابة المدعية لتلك الرسائل النصية وكذلك عدم تفسيرها لغيابها. ولم يُقدم دليل طبي للدائرة الابتدائية يوضح أن عدم قيامها بذلك كان بسبب حالة طبية. ولذلك؛ نستنتج أن

المدعية لم تقدم تفسيراً لغيابها. كان يحق لمجموعة أوريدو في ظل هذه الظروف أن تستنتج أنه لم يوجد سبب مشروع لغيابها، وبالتالي؛ كانت هناك أسباب للفصل بسبب سوء السلوك الجسيم كما هو منصوص عليه في سياسة الموارد البشرية في القسم 3-10-4 (والذي يعكس أحكام المادة 24 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020) - "التغيب عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متصلة".

32. ولذلك؛ نتفق مع قرار الدائرة الابتدائية في هذا الشأن.

هل يُخَوَّل عدم قيام المدعية بتقديم تفسير لغيابها مجموعة أوريدو بفصلها من دون اتخاذ خطوات أخرى؟

33. مع ذلك، فإن الاستنتاج القائل بوجود أسباب للفصل بسبب سوء السلوك الجسيم يُثير السؤال التالي - ما إذا كان عدم قيام المدعية بإثبات أنها كان يحق لها التغيب لسبب مشروع من شأنه أن يُخَوَّل مجموعة أوريدو بموجب اتفاقية التوظيف بفصلها من دون اتخاذ خطوات وإجراءات أخرى. يجب الإجابة عن هذا السؤال بالرجوع إلى أحكام سياسة الموارد البشرية لمجموعة أوريدو لأنها، للأسباب التي أوضحناها، تشكل جزءاً لا يتجزأ من اتفاقية التوظيف.

34. ومن الأهمية بمكان التأكيد على أن مجموعة أوريدو قد حددت في سياسة الموارد البشرية لديها أحكاماً واضحة ومفصلة للغاية للإجراءات وحفظ السجلات وفقاً للمعايير العالية التي نصت عليها لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020. وكما أوضحت مجموعة أوريدو في مقدمة القسم الذي يغطي الإجراءات التأديبية في سياسة الموارد البشرية لديها، فقد كان القصد منه ضمان اتخاذ إجراءات تصحيحية وعادلة ووفقاً للتشريعات المعمول بها. كما تنص أحكام سياسة الموارد البشرية على واجب الاحتفاظ بالسجلات والإجراءات الواجب اتباعها في المسائل التأديبية التي كانت على الأقل على مستوى الحد الأدنى من المعايير المنصوص عليها في لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 كما هو مطلوب بموجب المادة 8 من تلك اللوائح. ولذلك؛ يمكننا البت في السؤال المتعلق بأي خطوات كانت مجموعة أوريدو ملزمةً باتخاذها قبل فصل أي موظف وفقاً للمعايير التي حددتها بنفسها بشكل ملائم وبما يمثل للمعايير العالية للوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020.

35. أوضحت العبارة التمهيدية للقسم 3-10-10 من سياسة الموارد البشرية أنه سوف يُبذل كل جهد ممكن لضمان توثيق العملية بشكل سليم كما هو مطلوب بموجب المادة 14 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020.

36. كما حدد القسم 10 بمزيد من التفصيل الخطوات الإجرائية التي ينبغي اتخاذها عندما يعتقد المدير أن الموظف قد ارتكب سوء سلوك جسيم:

i. كان يتعين على المدير بموجب القسم 3-10-5 من سياسة الموارد البشرية في حالة اعتقاده أن أحد الموظفين قد ارتكب سوء سلوك جسيم أن يستشير إدارة الموارد البشرية. ومن ثم قد تقرر إدارة الموارد البشرية ما يلي:

ما إذا كان ينبغي وقف الموظف عن العمل لحين إجراء مزيد من التحقيق، أو الانتقال إلى مقابلة تأديبية. وإذا تقرر أنه يجب على المدير إجراء مقابلة تأديبية، فسوف يحدد المدير العقوبة بناءً على نتيجة المقابلة.

ii. ويتطلب القسم 3-10-6 من سياسة الموارد البشرية أنه في أثناء إجراء التحقيق من قبل لجنة تأديبية (والتي يُحدد القسم 3-10-7 من سياسة الموارد البشرية تكوينها)، يجب وقف الموظف الذي ارتكب سوء سلوك جسيم عن العمل مع منحه أجراً كاملاً. وبمجرد أن تنتهي اللجنة التأديبية من تحقيقها، فسوف يُستدعى الموظف للخضوع لمقابلة تأديبية.

iii. يتطلب القسم 3-10-12 من سياسة الموارد البشرية أنه يجب تقديم إخطار مدته 5 أيام بخصوص المقابلة التأديبية. وقد حدد الضمانات الإجرائية التي ينبغي تطبيقها خلال المقابلة.

iv. وإذا ثبتت إدانة الموظف، فسيتبع ذلك اتخاذ إجراء تأديبي.

v. وقد نصّ القسم 3-10-15 من سياسة الموارد البشرية أنه للموظف الحق في الطعن.

37. ومع ذلك، ينص أحد أحكام القسم 3-10-10 من سياسة الموارد البشرية على الفصل الفوري في حالة سوء السلوك الجسيم؛ وحدد الحالات التي تستدعي الفصل الفوري. واشتملت هذه الحالات على التغيب عن العمل "من دون سبب" لأكثر من 7 أيام متصلة. نص القسم 3-10-11 من سياسة الموارد البشرية أيضاً على أنه قد توجد "ظروف خطيرة لدرجة تجعل المقابلة التأديبية غير ضرورية"، ولكن كان يتعين على إدارة الموارد البشرية تحديد المواقف التي تندرج ضمن هذه الفئة في مناقشة مع المدير المباشر.

38. يتضح من أحكام سياسة الموارد البشرية أن قرار ارتكاب الموظف لسوء سلوك جسيم يقتضي اتخاذه بشكل منصف، بموجب سياسة لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020. وتهدف الضمانات الإجرائية المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية إلى ضمان هذا الإنصاف. واطوت المتطلبات الرئيسية على أنه (1) يجب الاحتفاظ بسجل، و(2) ينبغي منح الموظف، باستثناء الظروف التي تجعل ذلك غير ضروري، فرصة إجراء مقابلة تأديبية حيث يمكن طرح الادعاءات على الموظف وإعطاء الموظف فرصة الرد عليها.

39. حُدثت الإجراءات والضمانات الخاصة بهذه المقابلة في سياسة الموارد البشرية لمجموعة أوريدو بعبارة بسيطة وواضحة. وتنص هذه العبارات على أكثر من الحد الأدنى من المتطلبات المنصوص عليها في قانون مركز قطر للمال (كما هو مطلوب بموجب المادة 8 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020). وكما ذكرت الدائرة الابتدائية في الفقرتين 36 و37 من حكمها، فإن المادة 17 من تلك اللوائح توفر شروطاً أكثر ملاءمة. ولذلك؛ يجوز وينبغي البت في المسألة بالرجوع إلى سياسة الموارد البشرية بدلاً من الرجوع إلى قوانين مركز قطر للمال (لوائح التوظيف لعام 2020). أشارت الدائرة الابتدائية إلى واجب تعاقدي ضمني للإجراء العادل، ولكن بالنظر إلى أن سياسة الموارد البشرية تفي بالحد الأدنى من المتطلبات وأن أحكامها واضحة ومباشرة، فليس من الضروري ولا يُحبذ أن تُضيف هذه المحكمة تضخيماً للأمر أو متطلبات إجرائية بما يزيد عن المنصوص على أنه معمول به بموجب شروط اتفاقية التوظيف.

40. تدور الأسئلة الرئيسية بموجب شروط سياسة الموارد البشرية التي شكلت جزءاً من اتفاقية التوظيف حول ما إذا كان قد تم الاحتفاظ بسجل للإجراء التأديبي المتخذ ضد المدعية وما إذا كانت المقابلة/الجلسة التأديبية مطلوبة؟ إذا كانت ثمة حاجة لإجراء مقابلة أو اتخاذ خطوات أخرى بموجب القسم 3-10 من قبل مجموعة أوريدو بموجب اتفاقية التوظيف، إذا فالاستنتاج الذي تم التوصل إليه في الفقرة 124 من حكم الدائرة الابتدائية بأن الفصل قد شكل خرقاً لاتفاقية التوظيف متسق تماماً مع الاستنتاج الوارد في الفقرة 123 بوجود أسباب للفصل، حيث إن عدم اتباع متطلبات سياسة الموارد البشرية قد مثل في حد ذاته خرقاً لاتفاقية التوظيف.

هل انتهكت مجموعة أوريدو اتفاقية التوظيف من خلال عدم احتفاظها بسجل؟

41. لذلك؛ ننتقل إلى التحقق من السؤالين الثالث والرابع، والذين يتناولان مسألة ما إذا كانت مجموعة أوريدو قد انتهكت اتفاقية التوظيف من خلال عدم احتفاظها بسجل وعدم اتباعها الخطوات الإجرائية المطلوبة. وهذه أسئلة منفصلة حيث يمكن أن يشكل كل منها خرقاً لاتفاقية التوظيف.

42. خلصت الدائرة الابتدائية في الفقرة 130 إلى عدم وجود سجلات لأي إجراءات تأديبية تمت بعد غيابها في أكتوبر 2021 على عكس حالة سابقة في 2018. ولم يُشار إلى أن هذا القرار كان خاطئاً. وبات من الواضح أن الإجراء المتخذ ضد المدعية كان إجراءً تأديبياً حيث تم فصلها لسوء السلوك الجسيم. وبالتالي؛ فقد خرقت مجموعة أوريدو سياساتها على نحو واضح وجوهري من خلال عدم الاحتفاظ بأي سجل، ولذلك؛ فقد خرقت اتفاقية التوظيف.

43. من بين عواقب هذا الخرق عدم وجود أي تفسير كتابي لسبب اختيار تاريخ الفصل في 1 نوفمبر 2021 وعدم وجود أي سجل معاصر للقرارات المتخذة في ما يتعلق بالإجراءات التأديبية. ويُعد الاحتفاظ بسجل معاصر جانباً مهماً للالتزام بالإجراءات العادلة المطلوبة لدى سياسة الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات قوانين التوظيف لدى مركز قطر للمال. ولذلك؛ يجب ألا يُنظر إلى عدم قيام مجموعة أوريدو بذلك على أنه مجرد خرق فني أو ثانوي لالتزامات مجموعة أوريدو؛ فقد كان خرقاً خطيراً ينطوي على عواقب كانت واضحة في المداولات المطروحة أمام الدائرة الابتدائية.

هل ارتكبت مجموعة أوريدو خرقاً بعدم اتباع الإجراءات في ما يتعلق بالمقابلة التأديبية والخطوات الأخرى؟

44. لذلك؛ ننتقل إلى النظر في السؤال الرابع في ما يتعلق بهذه المسألة - ما إذا كانت مجموعة أوريدو قد خرقت اتفاقية التوظيف من خلال عدم اتباع المتطلبات الإجرائية التي حددتها بنفسها بما يتوافق مع متطلبات لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020.

45. كما أوضحنا، نص القسم 3-10-11 من سياسة الموارد البشرية أيضاً على أنه قد توجد "بعض الظروف الخطيرة لدرجة تجعل المقابلة التأديبية غير ضرورية". وكان رأي الدائرة الابتدائية هو أن هذا الاستثناء كان مخصصاً للحالات التي لم توجد فيها حُجّة فعلياً بشأن ما إذا كان الفصل هو الاستجابة الوحيدة أم لا (على سبيل المثال، حالة تم اكتشاف فعل جنائي خطير فيها، مثل السرقة أو الاعتداء)، ولم يكن هذا هو الحال. مع ذلك، كما هو مذكور أعلاه، يوضح القسم 3-10-4 من سياسة الموارد البشرية أن التغيب عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متصلة هو مثال على سوء السلوك الجسيم، وقد توجد بعض الظروف التي تجعل هذا الأمر خطيراً بشكل خاص. ومرةً أخرى، فليس من الضروري ولا يُحبد أن تضيف هذه المحكمة تضخيماً للأمر بما يزيد عن المنصوص على أنه معمول به بموجب شروط اتفاقية التوظيف. والنقطة المهمة في رأينا هي أنه مع ذكر إنه قد توجد بعض الظروف الخطيرة لدرجة تجعل المقابلة التأديبية غير ضرورية، فإن القسم 3-10-11 من سياسة الموارد البشرية ينص على أن "إدارة الموارد البشرية ستحدد أي المواقف تندرج ضمن هذه الفئة في مناقشة مع المدير المباشر". كان هذا ضمناً إجرائياً مهماً لأنه تطلب قيام شخص متمرس في مسائل التوظيف باتخاذ قرار في مناقشة مع المدير المباشر.

46. طرحت الدكتورة ريم الأنصاري علينا باقتدار أنه كما خلصت الدائرة الابتدائية إلى أن مدير الموارد البشرية قد اتصل بالمدعية (كما أوضحنا في الفقرتين 9 و30 أعلاه) وأوضح لها أن الغياب عن العمل من دون سبب مشروع يشكل مسألة تأديبية، وعدم استجابة المدعية، قد برر فصلها من دون مقابلة أو جلسة تأديبية. ومع ذلك، نصت اتفاقية التوظيف على أنه كان ينبغي اتخاذ قرار بعدم ضرورة إجراء مقابلة أو جلسة تأديبية؛ ولا يوجد دليل على اتخاذ هذا القرار. وتمثلت أهمية اتخاذ هذا القرار في أن ينظر صاحب العمل ويقرر رسمياً ما إذا كانت توجد أسباب لترك المتطلبات العادية لسياسة الموارد البشرية، والتي كان أحد أغراضها، كما نص عليه القسم 3-10-13 من سياسة الموارد البشرية بوضوح كبير، سماع ما رغبت الموظفة في قوله.

47. قد مثل عدم اتخاذ القرار بالطريقة المطلوبة لدى سياسة الموارد البشرية خرقاً للمتطلب المتمثل في تنفيذ ضمان إجرائي مهم. وبالإضافة إلى ذلك، في الحالة الراهنة، فقد أدى عدم اتباع الإجراء إلى عدم تقديم مجموعة أوريديو لأي تفسير للدائرة الابتدائية بشأن التواريخ المنصوص عليها في خطاب الفصل. كما تُظهر التجربة أنه إذا وُجد إجراء مناسب (كما حددت مجموعة أوريديو في سياسة الموارد البشرية لديها) وتم اتباعه، فمن غير المرجح اتخاذ قرارات لا يمكن تفسيرها.

ما كانت عواقب عدم مراعاة الضمانات الإجرائية؟

48. كانت نتيجة عدم اتخاذ القرار المطلوب هو أنه بموجب شروط سياسة الموارد البشرية، كان ينبغي أن تتلقى المدعية إخطاراً مدته 5 أيام بالمقابلة وفقاً للقسم 3-12 من سياسة الموارد البشرية، وأن تُجرى المقابلة وفقاً لأحكام القسم 3-13 من سياسة الموارد البشرية.

49. ولذلك؛ نعتبر أن الدائرة الابتدائية كانت مُحققة تماماً في قرارها، ولكننا نُفضل أن نبني هذا القرار على عدم قيام مجموعة أوريديو باتباع الإجراءات التعاقدية المنصوص عليها بوضوح في سياسة الموارد البشرية لديها (والتي كانت متوافقة تماماً مع لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020). ونرى أن هذا هو النهج الأفضل بدلاً من الإجابة عن السؤال على أساس خرق المادة 14 من تلك اللوائح، بالرغم من أن ما فعلته مجموعة أوريديو كان من شأنه الوصول إلى حد خرق تلك اللوائح إذا لم تكن لديها الإجراءات المنصوص عليها في سياسة الموارد البشرية لديها. وباختصار، نحن مُقتنعون أنه بالرغم من أن مجموعة أوريديو كانت لديها أسباب لفصل المدعية وفقاً لشروط اتفاقية التوظيف، إلا أنها خرقت متطلبات العقد من خلال عدم احتفاظها بالسجلات وعدم اتباعها الإجراءات التي شملتها في الاتفاقية.

50. وبالتالي؛ فلم يحق لمجموعة أوريديو فصل المدعية اعتباراً من 1 نوفمبر 2021. ولم يمكنها فصلها سوى في 14 ديسمبر 2021، وهو التاريخ الذي، كما خلصت الدائرة الابتدائية، كان أقرب موعد لعقد جلسة الاستماع التأديبية اللازمة. وبالتالي؛ فقد كان من حق المدعية الحصول على راتبها واستحقاقاتها الأخرى حتى 14 ديسمبر 2021 بمبلغ وقدره 153,565 ريال قطري و110,767 ريال قطري كما نص عليه حكم الدائرة الابتدائية في الفقرة 135(1).

المسألة الثانية: إذا كانت الجلسة/المقابلة التأديبية ضرورية، فهل يحق للمستأنفة الحصول على أجر 3 أشهر بدلاً من الإخطار من التاريخ الذي كان ينبغي عقد الجلسة فيه؟

51. بالرغم من أننا نتفق مع قرار الدائرة الابتدائية بأنه لم يحق لمجموعة أوريديو فصلها من دون اتباع الإجراءات الملائمة، فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو ما الذي كانت ستفعله مجموعة أوريديو إذا امتثلت للإجراءات في 14 ديسمبر 2021.

52. خلصت الدائرة الابتدائية في الفقرة 134 إلى ما يلي:

لو كانت [مجموعة أوريديو] قد عقدت جلسةً عادلة، فلا يمكننا الجزم بشأن النتيجة التي كانت ستوصل إليها. وبعد الاستماع إلى دعوى المدعية، فربما كانت لجنة [مجموعة أوريديو] لتخلص إلى أن الفصل الفوري من شأنه أن يكون الاستجابة الملائمة أو لا تخلص إلى ذلك. وربما كانت لتقرر توجيه إنذار نهائي لها وإعادتها إلى وظيفتها؛ أو ربما كانت لتقرر بدلاً من ذلك فصلها بموجب إخطار بسبب سوء أدائها. وعند المفاضلة بين الاحتمالات، فإننا نرى أن النتيجة الأكثر ترجيحاً لعقد [مجموعة أوريديو] جلسة استماع عادلة هي أن هذا الأمر كان ليتم في 14 ديسمبر 2021؛ ولو كانت لتعقد جلسة من هذا القبيل، لكانت [مجموعة أوريديو] لتفصل المدعية بموجب إخطار مدته ثلاثة أشهر. وعلى أي حال، كان يجب على المدعى عليها أن تدفع للمدعية أجرها حتى تاريخ الفصل، والذي قررنا أنه كان سيتم تحديده بتاريخ 14 ديسمبر 2021.

ونذكر أن الدائرة الابتدائية قد خلصت في وقت سابق في الفقرة 127 من حكمها إلى أنه إذا كانت المدعية قد تواصلت مع مجموعة أوريديو وقدمت شهادات مرضية مقبولة، لكان من حقها الحصول على إجازة مرضية لمدة 60 يوماً.

53. نجد صعوبةً بالغةً في معرفة أي أدلة خلصت بموجبها الدائرة الابتدائية إلى أن مجموعة أوريديو كانت لتفصلها بموجب إخطار مدته 3 أشهر وليس بشكل فوري. وفي هذه المقابلة، من الواضح أنها كانت ستفتقر للأسباب التي تبرر تغييرها. وعلاوةً على ذلك، فإن الاستنتاج الواضح من جميع الأدلة أن مجموعة أوريديو أرادت إنهاء عملها بالشروط التي تكبدها أقل تكلفة. وإن غيابها غير المبرر عن العمل أتاح لمجموعة أوريديو فرصة فصلها من دون إخطار وكانت ستعتمد فرصة سلوكها لتحقيق هذه النتيجة. وبمجرد اتباعها للإجراء الصحيح، فكان هذا المسار الذي حق لمجموعة أوريديو أن تتخذه، ولا يساورنا شك في أنها كانت ستفعل ذلك.

54. ولذلك؛ نستنتج أن الدائرة الابتدائية كانت مُخطئةً في قرارها بأن المدعية كانت ستلتقي إخطاراً مدته ثلاثة أشهر. ونحن على يقين من أنها كانت ستفصل من دون إخطار في ذلك التاريخ.

مسائل أخرى متعلقة بالمبلغ الذي كانت مجموعة أوريديو ستلزم بسداده

55. قدمت المدعية مطالبات أخرى عن الأسس الأخرى كما هو مذكور في الفقرة 94 من حكم الدائرة الابتدائية، بما في ذلك المطالبات الخاصة بالبدلات بدلاً عن الإخطار واستحقاق مكافأة نهاية الخدمة. وكما نوهنا، لم تُقدم أي طعن مفاده أن الدائرة الابتدائية كانت مخطئةً في رفض تلك المطالبات الأخرى.

56. ولذلك؛ فليس من الضروري بالنسبة لنا النظر في ما إذا وُجد أي أساس لمكافأة نهاية الخدمة بموجب شروط سياسة الموارد البشرية أو بموجب قانون العمل الوطني. وقد خلصت الدائرة الابتدائية في الفقرة 94(6) من حكمها إلى أن قوانين العمل الوطنية لم تسر في تلك الحالة، بالرغم من أحكام البند 15 من اتفاقية التوظيف، لأن هذه القوانين مُستثناة بموجب المادة 4 من لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020.

57. وتعتبر المسائل التي تنشأ في ما يخص استحقاق المدعية لمكافأة نهاية الخدمة مُعقدة، إذ أنها تتعلق بمسألة ما إذا كانت الدائرة الابتدائية مُحقةً في قرارها بأن أحكام لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 قد استبعدت الاستحقاقات بموجب قانون العمل الوطني، حتى في ظل الظروف التي تنص فيها اتفاقية التوظيف على اللجوء إلى قانون العمل الوطني وحيث قد تكون أحكام قانون العمل الوطني أكثر ملاءمةً في ما يخص الاستحقاقات المخولة بموجب لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020. وكما يتضح من القرار الصادر في قضية *أروي زكريا أحمد أبو حمدي ضد بنك لشا د.م.م*، فإن العلاقة المتداخلة مُعقدة. ونظرًا لأن المسألة لم تُطرح أو تُناقش أمامنا، فلا يُحبذ أن نعلق أكثر ونرغب في ترك المجال مفتوحًا للمستقبل بخصوص النقطة التي حددتها الدائرة الابتدائية في الفقرة 94(6).

المسألة الثالثة: إذا لم تكن ثمة حاجة لإجراء مقابلة أو جلسة تأديبية، فهل كان من حق مجموعة أوريدو الفصل بأثر رجعي بتاريخ 1 نوفمبر 2021 كما فعلت؟

58. في ضوء الاستنتاج الذي توصلنا إليه، فهذه المسألة غير مثارة.

المسألة الرابعة: هل كان من حق المدعية الحصول على تعويض عن الضرر المعنوي؟

59. قضت الدائرة الابتدائية في الفقرة 94(9) (صفحة 34 من الحكم)، حسبما قررت الدائرة الابتدائية في قضية *أروى زكريا أحمد أبو حمديّة ضد بنك لثا* ذ.م.م 7 QIC (F) [2022] في الفقرات 38-39، فقد كان للمحكمة الاختصاص القضائي، على غرار المحاكم في ولايات قضائية أخرى وبما يتفق مع المادة 202 من القانون المدني القطري، بمنح تعويضات عن الضرر المعنوي في حالة مناسبة تكون مشاعر المدعية قد تعرضت فيها للأذى والضرر. وقد قررت الدائرة الابتدائية في القضية الحالية في الفقرة 94 (9) أن المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال تتمتع بالاختصاص القضائي لمنح مبلغ متناسب كتعويض عن الضرر المعنوي الذي تجاوز الضرر المالي والمادي في الظروف التي عانى فيها الأفراد التوتر والضيق نتيجة معاملتهم على نحو غير قانوني.

60. وفي الاستئناف في قضية *أروى زكريا أحمد أبو حمديّة ضد بنك لثا* ذ.م.م، لم يساور هذه المحكمة أي شك في هذا الاختصاص القضائي، ولكن في ضوء نتيجة الاستئناف في مسائل أخرى، لم يكن عليها أن تنظر في الظروف التي ينبغي فيها منح هذه التعويضات (انظر الفقرة 103 من الحكم الصادر في 1 QIC (A) [2023])

61. قررت الدائرة الابتدائية في القضية الراهنة، في الفقرات 137-8 أن عدم قيام مجموعة أوريدو بإيلاء الاعتبار المناسب لشكاوى المدعية المتعلقة بالتمييز وعدم امتثالها لشروط اتفاقية التوظيف كان يشكل أمرًا خطيرًا. وقد تسبب الفصل من دون إجراء وتفسير مناسبين في تعرض مشاعر المدعية للأذى، ما برر دفع تعويض عن الضرر المعنوي. وحددت الدائرة الابتدائية ذلك بمبلغ وقدره 15,000 ريال قطري.

62. نتفق على أنه توجد حالات يجب فيها منح تعويض عن الأضرار المعنوية التي تلحق بمشاعر المدعي والتي تتجاوز الخسارة التعويضية. ولدى هذه المحكمة، سنتشأ المسألة في المقام الأول في الحالات الناشئة عن خرق العقد، حيث يتعلق أكبر عدد من النزاعات بالمطالبات التعاقدية. ونتفق على أنه يمكن منح تعويض عن الأضرار المعنوية التي تلحق بمشاعر المدعي في مثل هذه الحالات. ومع ذلك، بالنظر إلى تجربة ولايات قضائية أخرى وفي ظل غياب المبادئ المنصوص عليها في القانون أو اللوائح، سيكون من الضروري للمحكمة وفقًا للفقرتين 8 و9 من الملحق 6 من قانون مركز قطر للمال (رقم 7 لعام 2005) والمادة 11 من القواعد التنظيمية والإجرائية لدى المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال تحديد المبادئ المعمول بها على أساس كل حالة على حدة. ونرى أن ذلك يجب أن يتم من خلال مراعاة الأوضاع في قطر ومكانة مركز قطر للمال والهيئات الأخرى في قطر بصفتها أسواق دولية مهمة تضع المعايير من خلال السعي إلى تفعيل المعايير الدولية، كما أوضحت هذه المحكمة في الفقرات 28-30 من حكمها الصادر في قضية *شركة برايم للحلول المالية* ذ.م.م (المعروفة سابقًا باسم شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م) ضد مكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال.

63. يجب حسب رأينا مراعاة نوع العقد موضوع النزاع وسلوك المدعي عليها، عند اتخاذ قرار عما إذا كان يجب أن يكون مبلغ التعويض عن الضرر المعنوي الممنوح متناسبًا. وتتطلب المعايير في ضوء عقد التوظيف، التي تنص عليها لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال لعام 2020 ومكتب معايير التوظيف التابع لمركز قطر للمال من أصحاب العمل أن يعاملوا الموظفين وفقًا لاتفاقية التوظيف واللوائح المعمول بها عند ظهور مشكلة تتعلق بالفصل، كما توضح سياسة الموارد البشرية لمجموعة أوريدو؛ من حيث المبدأ، بالتالي؛ يمكن منح تعويض عن الأضرار المعنوية في ما يتعلق بعقد التوظيف. ومع ذلك، نظرًا لأنه ليس كل خرق لعقد توظيف عند فصل موظف يؤدي إلى إلحاق الضرر بمشاعر الموظف، ما ينبغي التعويض عنه عن طريق منح تعويض عن الأضرار المعنوية، فيجب أن يكون هناك شيء في سلوك المدعي عليها وفي درجة الضرر الذي لحق بالمدعية والذي يستوجب منح هذا التعويض. وفي القضية الراهنة، لا نعتبر أن طبيعة سلوك مجموعة أوريدو كان ينبغي التعويض عنه من خلال منح تعويض عن الضرر المعنوي. كما وجدنا، فقد تصرفت بشكل مخالف لاتفاقية التوظيف من خلال عدم اتباع الإجراء الذي حددته ولم تحتفظ بأي سجل، ولكنها حاولت التواصل مع المدعية التي لم تقم بالرد على النحو الذي تطلبه منها عقد توظيفها. ولذلك؛ لا نرى أن الظروف استوجبت منح تعويضات عن الأضرار المعنوية التي لحقت بمشاعر الموظفة.

التكاليف

64. بالرغم من أن مجموعة أوريبدو قد نجحت في الاستئناف إلى حد تقليل المبلغ الذي يتعين عليها دفعه للمدعية، إلا أنها أخفقت في المسائل المتعلقة بما إذا كان يحق لها فصل المدعية من دون إخطار اعتباراً من 1 نوفمبر 2021. وشغلت تلك المسائل الجزء الأكبر من المستندات الكتابية المقدمة ووقت جلسة الاستماع. ولذلك، فإننا ندعو إلى تقديم مستندات كتابية قصيرة بشأن الأمر القضائي الذي يتعين علينا الحكم به في ما يخص (1) تكاليف الاستئناف، و(2) الأمر القضائي الذي أصدرته الدائرة الابتدائية في ما يخص التكاليف المعروضة عليها على النحو المنصوص عليه في الفقرة 6 من الأمر القضائي الصادر عنها.

بهذا أمرت المحكمة،



[توقيع]

اللورد توماس، مقاطعة كومجيد، رئيس هيئة المحكمة

أودعت نسخة موقعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل:

تم تمثيل المستأنفة من قبل الدكتورة ريم الأنصاري، من مكتب الدكتورة ريم الأنصاري للمحاماة (الدوحة، قطر).

وتم تمثيل المستأنف ضدها من قبل السيد أسد الأسد، من مكتب أسماء مفتاح الغانم للمحاماة (الدوحة، قطر).

الملحق 1

(1) اتفاقية التوظيف

نص حكم الدائرة الابتدائية على الشروط بالتفصيل. من الضروري فقط الرجوع إلى:

- i. 9. إنهاء التوظيف
2-9 يجب أن يتلقى الموظف في نهاية هذا التعيين، مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لسياسة الموارد البشرية في ذلك الوقت.
- 4-9 يجوز للشركة إنهاء التعيين كتابياً بأثر فوري إذا كان لدى الشركة سبب وجيه للاعتقاد بأن الموظف قد ارتكب إهمالاً جسيماً أو قام بشيء غير قانوني أو يرقى إلى درجة سوء السلوك الجسيم. وفي هذه الحالة، تظل للشركة حرية ممارسة أي من حقوقها القانونية وسبل الانتصاف الأخرى ضد الموظف.
- ii. 15. القانون الحاكم والاختصاص القضائي
تخضع هذه الاتفاقية لقوانين مركز قطر للمال وتُفسر وفقاً له. وتتم تسوية أي مسألة تنشأ عن هذه الاتفاقية أو تتعلق بها والتي لم يتم حلها بالرجوع إلى قوانين مركز قطر للمال من خلال الرجوع إلى قوانين دولة قطر.
- iii. 16. مجمل الاتفاقية
تبين هذه الاتفاقية الاتفاق الكامل بين الطرفين بخصوص التعيين كما تحل محل جميع المداورات والمراسلات السابقة التي جرت في ما بينهما.

(2) سياسة الموارد البشرية في مجموعة أوريدو

تنص الأحكام ذات الصلة على الآتي:

- i. التفسير (ص 2)
تسود أحكام لوائح التوظيف الخاصة بمركز قطر للمال في حالة نشوء أي تعارض بين أحكام دليل سياسة الموارد البشرية وأحكام لوائح التوظيف لدى مركز قطر للمال.
- ii. القسم 3-4 من الشروط والأحكام العامة للتوظيف
عقد التوظيف (ص 22)
HRM-PL 3-4-3 تخضع جميع عقود التوظيف لسياسة الموارد البشرية وإجراءاتها ويجب أن تخضع أي استثناءات لذلك لموافقة الرئيس التنفيذي للمجموعة ولجنة الأتعاب التابعة لمجلس الإدارة.
- HRM-PL 3-4-32 يجوز للشركة أو الموظف إنهاء عقد التوظيف بشرط إخطار الطرف الآخر كتابياً. الإخطار لكل فئة من فئات الموظفين:
ثلاثة (3) أشهر
- iii. القسم 5 سياسات الإجازات والغياب
HRM-PL 3-5-1
يحق لجميع الموظفين باستثناء العاملين بعقود توظيف مؤقتة الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر...

HRM-PL 3-5

1. يستحق الموظف ما مجموعه 60 يوم عمل منفصلة كإجازة مرضية في أي فترة قوامها 12 شهرًا ويحق له الحصول على الراتب المعتاد خلال هذه الفترة.

2. يجب على الموظف الذي يتغيب بسبب المرض إخطار المدير المباشر في أقرب وقت ممكن عمليًا بأنه غير قادر على أداء الواجبات المنوطة به.

3. يجب على الموظف أو من ينوب عنه تقديم شهادة طبية تُفيد بأن الموظف غير قادر على أداء واجباته مرة واحدة على الأقل كل سبعة أيام خلال أي فترة غياب بسبب المرض.

4. قد يتم حجب الراتب خلال الإجازة المرضية إذا لم يقدم الموظف الإخطار المطلوب بموجب الفقرة (2) ما لم يقدم الموظف شهادات طبية كما هو مطلوب بموجب الفقرة (3) من هذه المادة.

iv. القسم 7-3 الاستحقاقات

HRM-PL 3-7-14

المعاش ومكافأة نهاية الخدمة

5. يحق للموظف الحصول على مكافأة نهاية الخدمة التالية عند إنهاء عقد التوظيف بموجب إخطار.

6. بالنسبة للموظفين القطريين، ينطبق الجدول التالي:
مكافأة نهاية الخدمة طبقًا للقانون رقم 33. 2004

v. القسم 10-3: الإجراءات التأديبية

سياسة الإجراءات التأديبية لدى الشركة مصممة للسماح لنا بمعالجة السلوكيات والتصرفات التي نعتبرها غير مرضية. فهي سياسة تدرجية مُصممة لضمان اتخاذ إجراءات تصحيحية، كما إنها سياسة عادلة ومتوافقة مع أي تشريع معمول به.

سوف نبذل قصارى جهدنا لضمان اتخاذ أي إجراء تأديبي في أسرع وقت ممكن وتوثيق العملية بشكل صحيح وإبلاغ الموظف بوضوح.

1. HRM-PL 3-10-1

يوجد نوعان من الانتهاكات التي تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية:

- سوء السلوك البسيط
- سوء السلوك الجسيم أو الخطير

2. سوء السلوك البسيط (ص 5-64)

HRM-PL 3-10-3 سوء السلوك البسيط هو انتهاك ذو طبيعة بسيطة مثل التأخر في الحضور إلى العمل أو مغادرته مبكرًا بصورة معتادة. يمكن اعتبار ارتكاب سوء سلوك بسيط أكثر من ثلاث مرات في السنة بمثابة سوء سلوك جسيم.

3. سوء السلوك الجسيم (ص 65)

HRM-PL 3-10-4: سوء السلوك الجسيم أو الخطير كإنتهاك خطير أو فعل متعمد لإحداث ضرر أو أذى أو تدمير للممتلكات أو تشويه السمعة وإلحاق ضرر جسيم بالآخرين. توضح القائمة أدناه بعض الأمثلة على الأفعال التي يمكن تصنيفها على أنها سوء سلوك جسيم.

...

- التغيب عن العمل من دون سبب مشروع لأكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يومًا منفصلة في فترة قومها اثني عشر شهرًا.

...

4. المناقشة مع إدارة الموارد البشرية (ص 65)

HRM-PL 3-10-5 عندما يرى المدير أن الموظف قد تصرف بطريقة يمكن تعريفها على أنها سوء سلوك جسيم أو خطير، فيجب عليه مناقشة الموقف على الفور مع إدارة الموارد البشرية للاتفاق على الإجراءات اللازمة. سوف تقرر إدارة الموارد البشرية، بناءً على الأدلة المقدمة، ما إذا كان ينبغي إيقاف عمل الموظف لحين إجراء مزيد من التحقيق، أو الانتقال إلى مقابلة تأديبية. وإذا تقرر أنه يجب على المدير إجراء مقابلة تأديبية، فسوف يحدد المدير العقوبة بناءً على نتيجة المقابلة.

5. إجراء تحقيق في أثناء الإيقاف عن العمل (ص 65)

HRM-PL 3-10-6 سيتم إيقاف الموظف الذي يرتكب سوء سلوك جسيم عن العمل مع دفع أجره في أثناء إجراء تحقيق كامل. وبمجرد اكتمال التحقيق، سوف يُستدعى الموظف للخضوع لمقابلة تأديبية. وإذا ثبتت إدانته، فسيتم بعدها اتخاذ الإجراءات التأديبية. ...

HRM-PL 3-10-7 سوف تقوم لجنة تأديبية بإجراء التحقيق. وسوف تتألف هذه اللجنة من رئيس واثنتين من الموظفين (أحدهما سيكون ممثلًا عن إدارة الشؤون القانونية) من نفس درجة الموظف الذي ارتكب المخالفة على الأقل. ...

6. العقوبات التأديبية (ص 66)

HRM-PL 3-10-9 تم توضيح العقوبات التأديبية المطبقة أدناه وستعتمد على خطورة الحالة.

...

7. الفصل الفوري (ص 66)

HRM-PL 3-10-10 الحالات التي تسوغ الفصل الفوري هي:

...

- تغيب الموظف عن العمل من دون سبب لمدة سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يومًا منفصلة في السنة الميلادية.

HRM-PL 3-10-11 قد توجد بعض الظروف الخطيرة لدرجة تجعل المقابلة التأديبية غير ضرورية. سوف تحدد إدارة الموارد البشرية المواقف التي تندرج ضمن هذه الفئة في مناقشة مع المدير المباشر.

8. المقابلة التأديبية (ص 67-68)

HRM-PL 3-10-12 عندما تكون المقابلة التأديبية ضرورية، يجب على المدير المباشر إخطار الموظف قبل موعدها بـ 5 أيام وإبلاغه بسبب الاجتماع وأنه يحق له إحضار موظف زميل له في الاجتماع. ومن المُستحسن أيضًا أن يُحضر المدير زميلًا يمكنه تدوين الملاحظات في المقابلة نيابةً عن الطرف المُشارك.

HRM-PL 3-10-13. يجب على المدير عند عقد الاجتماع اتباع الخطوات التالية:

- إتاحة الكثير من الوقت لإجراء المقابلة، بما يتيح وقتًا كافيًا لتقصي الحقائق والاستماع إلى جانب الموظف من القصة.
- حجز غرفة لعقد الاجتماع. اذكر بوضوح، عند استهلال الاجتماع، الغرض من الاجتماع والواقعة التي سيتم التحقيق فيها.
- امنح الموظف الفرصة لشرح ما حدث وما يفكر فيه.
- استمع إلى شرح الموظف واطرح الأسئلة لفهم الموقف واستيضاحه والحصول على جميع الحقائق.
- تحقق من فهمه لسياسات الشركة وإجراءاتها إذا لزم الأمر.
- خذ استراحة قصيرة إما للتحقق من المعلومات أو لإفساح المجال لتهدئة كلا الطرفين إذا اشتدت حدة الموقف أو احتدت العواطف.
- قم برفع الاجتماع بمجرد جمع كل الحقائق. يتيح ذلك لكلا الطرفين التفكير في مجريات الاجتماع ويُمكن المدير من اتخاذ قرار موضوعي. وإذا لم يكن المدير متأكدًا من الإجراءات التي يجب اتخاذها، فإن ذلك يمنحه أيضًا الفرصة لاستشارة إدارة الموارد البشرية.
- يجب إبلاغ الموظف بعد رفع الاجتماع بالقرار والاتفاق المتخذين بشأن أي إجراء يحتاج الموظف إلى تنفيذه منذ ذلك الحين فصاعدًا.
- ادمع الموظف وقدم ملاحظات إيجابية لتحديد الإجراء أو السلوك الذي سيتخذه الموظف والاتفاق عليه، وذلك لضمان عدم حدوث نفس الشيء مجددًا.
- احرص على المتابعة بعد ذلك للتأكد من تنفيذ الإجراء المتفق عليه.

HRM-PL 3-10-14 يجب تدوين الملاحظات في أثناء المقابلة التأديبية، ويُوصى بأن يقوم المدير وممثل علاقات الموظفين والموظف بالتوقيع على ملاحظات اجتماع المقابلة. وفي حال رفض أي طرف التوقيع، فيتم تصعيد المسألة إلى لجنة التظلمات.

9. الطعن (ص 68)

HRM-PL 3-10-15 يحق للموظف الطعن على أي قرار تأديبي. ...

(3) لوائح التوظيف بمركز قطر للمال (متوفر باللغة الانكليزية)

THE QFC EMPLOYMENT REGULATIONS

(as then in force: (No 10 of 2006 as amended version 7, 7 June 2020)

i. Article 2 Application:

...
(4) Subject to Article 25A [Retirement and Pension], no laws, rules and regulations of the State relating to employment shall apply to Employees whose employment is governed by these Regulations.

ii. Article 8- No waiver of minimum standards

(1) The requirements set out in these Regulations are minimum requirements and a provision in an agreement to waive any of these requirements, except where expressly permitted under these Regulations, has no effect.

- (2) *Nothing in these Regulations precludes an Employer from providing in any contract of employment, terms and conditions of employment that are more favourable to the Employee than those required by these Regulations.*
- (3) *A contravention of these Regulations constitutes a contravention of a relevant requirement under the QFCA Rules.*

iii. *Article 14 – Records*

(A) *The Employer shall maintain the following records:*

In respect of each employee... any disciplinary action taken against him

iv. *Article 17 Employment contract*

(1) *The Employer shall give each Employee a written employment contract which shall include at a minimum:*

....

(I) *Reference to any disciplinary rules and/or grievance procedures applicable to the Employee;*

...

v. *Article 24 – Termination of employment without notice*

(1) *An Employer may terminate an Employee's employment without notice in the circumstances set out below*

(A) *there has been a material breach by the Employee of his employment contract or these Regulations;*

...

(I) *the Employee has been absent without a justified reason for more than seven (7) consecutive days or for more than fifteen (15) days in the aggregate in a twelve (12) month period;*

...

(K) *the Employee has otherwise engaged in gross misconduct.*

Article 38 – Sick Leave (B/101)

(1) *An Employee is entitled to a total of 60 working days sick leave in any 12month period.*

(2) *An employee who is absent due to illness must notify the Employer as soon as reasonably practicable, either himself or through another person, that the Employee is unable to fulfil his duties.*

(4) قوانين دولة قطر

قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل وتعديلاته

المادة 4: الحقوق المقررة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً كل شرط يُخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل. ويقع باطلاً كل إبراء أو مصالححة أو تنازل عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا القانون

المادة 54: بالإضافة إلى أية مبالغ تكون مستحقة للعامل عند انتهاء خدمته، يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر. وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة. وتعتبر خدمة العامل متصلة إذا أنهيت في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (61) من هذا القانون وأعيد إلى الخدمة خلال شهرين من تاريخ انتهائها. ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساساً لحساب المكافأة المشار إليها. ويحق لصاحب العمل أن يخصم من المكافأة المبالغ التي يدين له بها العامل.

المادة 61: يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية:
9. إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة.

المادة 62: يراعى في توقيع الجزاءات على العمال المخالفين ما يلي:

3- لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه والتحقق معه كتابة، ويجوز أن يكون التحقيق شفاهة في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المقرر لها في لائحة الجزاءات الإنذار أو الخصم بما لا يزيد على أجر يوم واحد، على أن يثبت كل ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.

قانون رقم (22) لسنة 2004 بإصدار القانون المدني

المادة 202: يشمل التعويض عن العمل غير المشروع الضرر ولو كان أدبياً.
2. ومع ذلك لا يجوز الحكم بالتعويض عن الضرر الأدبي الناشئ عن الوفاة إلا للأزواج والأقارب إلى الدرجة الثانية عما يصيبهم من ألم من جراء موت المصاب.