



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: QIC (A) 1 [2023]

لدى مركز قطر للمال

المحكمة المدنية والتجارية

دائرة الاستئناف

(بشأن الاستئناف على القضية [2022] QIC (F) 7 و [2022] QIC (F) 17)

التاريخ: 17 مايو 2023

القضية رقم: CTFIC0007 لعام 2022

أروى زكريا أحمد أبو حمديّة

المدعية/المستأنف ضدها

ضد

بنك لشا ذ.م.م

المدعى عليه/المستأنف

الحكم

أمام:

اللورد توماس رئيس المحكمة

القاضي علي مالك، مستشار الملك

القاضي الدكتورة منى المرزوقي

الأمر

1. تم منح الإذن بالاستئناف على الحكمين الصادرين عن الدائرة الابتدائية، رقم [2022] 7 (F) QIC ورقم [2022] 17 (F) QIC بشأن القضية المرفوعة من أروى زكريا أحمد أبو حمديّة ضد بنك لشا ذ.م.م.
2. تم نقض الحكمين الصادرين عن الدائرة الابتدائية رقم [2022] 7 (F) QIC ورقم [2022] 17 (F) QIC بشأن القضية المرفوعة من أروى زكريا أحمد أبو حمديّة ضد بنك لشا ذ.م.م، وتم السماح بالاستئناف.
3. ستُصدر دائرة الاستئناف توجيهاتها في ما يتعلق بتقييم تكاليف التقاضي أمام كل من دائرة الاستئناف والدائرة الابتدائية.

الحكم

تمهيد

1. تم تقديم هذه الطلبات للحصول على إذن بالاستئناف ضد الحكمين الصادرين من الدائرة الابتدائية في هذه الإجراءات القضائية رقم [2022] 7 (F) QIC ورقم [2022] 17 (F) QIC، لدى حضرات القضاة اللورد هاميلتون، وفريز براند وهيلين ماونتفيلد مستشارة الملكة)، وذلك في ما يتعلق بواجبات جهة العمل السابقة، حيث تسعى موظفة أجنبية سابقة إلى تغيير وظيفتها ونقل الكفالة إلى جهة عمل جديدة تم تأسيسها خارج مركز قطر للمال ("مركز قطر للمال")، وبالتالي فهي كيان غير تابع لمركز قطر للمال.
2. يمكن ذكر المعلومات الأساسية في ما يلي بإيجاز. كانت المستأنف ضدها أروى زكريا أحمد أبو حمديّة ("السيدة حمديّة") موظفة لدى المُستأنف بنك قطر الأول ذ.م.م ("البنك")، حيث كانت تشغل منصب رئيس إدارة الشؤون القانونية والامتثال، وأمينة سر مجلس الإدارة. السيدة حمديّة تحمل الجنسية الأردنية وتقيم في قطر. إن البنك كيان مؤسس في مركز قطر للمال، وقد تغيّر اسمه إلى بنك لشا ذ.م.م.
3. بدأ عمل السيدة حمديّة في البنك في 8 يونيو 2020. ووفقاً لشروط عقد العمل الخاص بها، تم إنهاء عملها في 17 يونيو 2021، وذلك اعتباراً من 16 أغسطس 2021.

إجراءات التقاضي أمام الدائرة الابتدائية

4. حصلت السيدة حمديّة من البنك على جميع مستحقاتها عند إنهاء عملها لدى البنك. وتتمثل شكاواها في أن تصرفات البنك انتهكت عقد العمل الخاص بها، والواجبات المنصوص عليها بموجب القانون، وذلك في ما يتعلق بعدم إتمام عملية نقل كفالتها إلى جهة العمل الجديدة بعد إنهاء عملها لدى البنك. وهي تطالب بالتعويض عن الأضرار على أساس أن تصرفات البنك غير المشروعة منعتها من بدء العمل مع جهة العمل الجديدة، وهي كيان غير تابع لمركز قطر للمال، وهي تطالب بالمبالغ التي تؤكد أنها كانت ستحصل عليها لو كان البنك قد امتثل لالتزاماته تجاهها. كما تطالب أيضاً بتعويض عن الاضطراب العاطفي الذي عانت منه.
5. تقدّمت السيدة حمديّة في 24 فبراير 2022 بطلب للحصول على حكم مستعجل ضد البنك على أساس أنه ليس لديه دفاع ضد مطالباتها. وأصدرت الدائرة الابتدائية في 12 مايو 2022 الحكم المستعجل ([2022] 7 (F) QIC "الحكم الأول") وذلك بعد جلسة استماع قصيرة في 25 أبريل 2022، حضرتها السيدة حمديّة بصفتها الشخصية، وكان البنك مُمثلاً تمثيلاً قانونياً، وأمرت الدائرة الابتدائية البنك باتخاذ الإجراءات الآتية:

(أ) تسهيل تجديد [بطاقة الهوية القطرية] للمستأنف ضدها/للمدعية والتي انتهت صلاحيتها في 3 سبتمبر 2021؛

(ب) وإصدار شهادة عدم ممانعة جديدة وصالحة وتقديمها للمستأنف ضدها/للمدعية وفقاً لقواعد إدارة الهجرة؛

(ج) وتزويد السلطات المختصة بنسخة من الرخصة السارية للمدعي عليه/المُستأنف وبطاقة كمبيوتر عليها توقيع شهادة عدم الممانعة بطابق توقيع الموقعين المفوضين على بطاقة كمبيوتر المدعي عليه؛

(د) وإلغاء أي إخطارات صادرة عن المدعى عليه/المُستأنف للسلطات من شأنها أن تمنع إتمام نقل الكفالة؛

(هـ) واستكمال الجزء الخاص بالمدعى عليه/المُستأنف في الطلب الإلكتروني لنقل الكفالة على بوابة وزارة العمل؛

(و) وتحرير مستندات طلب النقل وفقاً لمتطلبات إدارة الهجرة؛

(ز) وتزويد وزارة العمل وأو إدارة الهجرة بأي معلومات وأو مستندات أخرى تطلبها تلك السلطات لإكمال نقل الكفالة بنجاح.

امتثل البنك للأمر.

6. أصدرت الدائرة الابتدائية توجيهات للطرفين لحضور جلسة استماع أخرى للتعامل مع المسائل المُعلّقة المتنازع عليها، بشأن ما إذا كان البنك قد ارتكب خرقاً يستحق العقاب، والتسبب، والتعويضات والتكاليف. وقد عُقدت جلسة استماع يومي 27 و28 يونيو 2022. في تلك الجلسة، حضرت السيدة حمديّة مرة أخرى بنفسها. وحضر كل من السيدة شادية المعوشي، السيدة كارين فران والسيدة غريس علم كمُمثّلات عن البنك، ولم يسبق لهما تمثيل البنك في جلسة الاستماع الخاصة بالحكم المستعجل.
7. تقدّم البنك بطلب إذن لاستئناف الحكم الأول، وذلك في 4 يوليو 2022.
8. أصدرت الدائرة الابتدائية في 25 سبتمبر 2022 حكماً ثانياً لصالح السيدة حمديّة (QIC (F) 17 [2022]، "الحكم الثاني"). وقد حصلت على تعويضات تغطي خسارة الدخل والألم العاطفي. وقد مُنحت السيدة حمديّة أمر بالحصول على التكاليف المعقولة (إن وجدت)، وبيّمتها كاتب المحكمة.
9. تقدّم البنك في 7 أكتوبر 2022 بطلب إذن للاستئناف في ما يتعلق بالحكم الثاني. وقد أمرنا لاحقاً بتوحيد طلبي الإذن بالاستئناف في ما يتعلق بالحكمين الأول والثاني وسماعهما معاً في جلسة استماع شفوية واحدة، مع الاستمرار في الاستئناف بعد ذلك إذا تم منح الإذن بالاستئناف؛ وقد تم وقف تنفيذ الحكم الثاني. وعُقدت جلسة الاستئناف في 19 و20 مارس 2023.

طلب الإذن بالاستئناف

10. تثير طلبات الإذن بالاستئناف هذه مسائل ذات أهمية عامة في دولة قطر في ما يتعلق بواجبات جهات العمل السابقة، من حيث تغيير وظيفة الموظف السابق ونقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال. وهذا سبب لمنح الإذن – كما جاء في الحكم 2 QIC (A) [2015] Chedid & Associates v Said Bou Ayash، حيث قال اللورد فيليبس، رئيس المحكمة، في الفقرة 17 ما يلي:

يثير الجزء المتبقي من الحكم بشأن الموضوع مسائل ذات أهمية عامة قابلة للجدل والنقاش في ما يتعلق بقانون التوظيف والعقود بمركز قطر للمال، وبناءً عليه فإننا نمنح المُدعي الإذن بالاستئناف ضد هذا الحكم

والقرارات الأخرى المنصوص عليها في الفقرة 27 من الحكم الصادر في قضية *Leonardo S.p.A v Doha Bank Assurance Company LLC* [2020] QIC (A) 1.

11. أثبتت أيضاً، بالإضافة إلى المسائل المُعلّقة بواجبات أصحاب العمل، مسائل ذات أهمية عامة في ما يتعلق بالنهج الذي ينبغي أن تُطبّقه المحكمة لإثبات التعويضات في التعاقد، والقانون المتعلّق بالانحياز القضائي. كما نعتبر أن هناك أسباباً قابلة للجدل والنقاش لاستنتاج أن الحكمين الأول والثاني خاطئان، وبالتالي يتسببان في ظلم كبير للبنك.
12. بناءً على ذلك، قرّرنا أنه كان من المناسب منح الإذن بالاستئناف في ما يتعلق بالحكمين الأول والثاني بموجب المادة 35-1 من اللوائح والقواعد الإجرائية للمحكمة المدنية والتجارية بمركز قطر للمال ("القواعد").

13. قرّرنا في اليوم الأول من جلسة الاستماع قبول الأدلة المُقدّمة من وزارة العمل ("وزارة العمل"). وكان البنك قد تقدّم بطلب أمام الدائرة الابتدائية لقبول هذه الأدلة أمام الدائرة الابتدائية، ولكن رُفِضَ الطلب قبل فترة وجيزة من الجلسة الثانية المنعقدة في 21 يونيو 2022 نظرًا لأنه قُدِّمَ في وقت متأخر. وقد اعتبرنا أنه من الضروري أن نفهم تمامًا الإطار القانوني في ما يتعلق بكيفية حدوث تغييرات في الوظيفة ونقل الكفالة، بعد إجراء إصلاحات على قانون العمل والهجرة في قطر في عام 2020، وما يحدث فعليًا في الممارسة، حيث إن جزءًا أساسيًا من الممارسة يتمثل في تشغيل نظام بوابة وزارة العمل. ولهذا السبب اتخذنا المسار الاستثنائي المُتمثّل في طلب أدلة من وزارة العمل للتأكد من أننا لم نقرّر هذا الاستئناف على أساس منقوص غير تام قد يُسبب التباسًا بشأن كيفية إجراء نقل الوظيفة والكفالة إلى جهات العمل التي ليست كيانات تابعة لمركز قطر للمال، بالإضافة إلى واجبات جهة العمل السابقة تجاه الموظف السابق.

14. لذلك تلقينا شهادة شفهية من السيد عبد الرحمن عبد الله الشمري ("مسؤول وزارة العمل")، باحث في تسوية النزاعات العمالية ومُمثّل العلاقات العامة. وقد أوضح مسؤول وزارة العمل للمحكمة كيفية عمل نظام بوابة وزارة العمل. كما قدّم للمحكمة وثائق تتعلّق بثلاثة طلبات قدّمتها السيدة حمدية عبر بوابة وزارة العمل بعد إنهاء عملها في البنك؛ ولم تُعرَض هذه الوثائق على الدائرة الابتدائية من قبل. وخلال الاستجواب من جانب المحكمة وطرفي النزاع، قدّم مسؤول وزارة العمل مساعدة كبيرة، ونحن ممتنون لذلك. ونوضح في ما يلي أهمية شهادته.

15. وجدت الدائرة الابتدائية أن السيدة حمدية كانت "شاهدة صادقة وأدلتها مُضَلَّة على أدلة البنك حيثما يكون هناك تعارض" (الفقرة 8 من الحكم الثاني). ولم يكن من الضروري لنا أن نُشكِّك في مثل هذه النتيجة. فسيكون من غير المعتاد فعل ذلك لأن الدائرة الابتدائية حققت فائدة (لم تتوقّر لنا) من الاستماع إلى السيدة حمدية كشاهد، والاستماع لشهود آخرين. ومع ذلك، يتضح من الوثائق التي قدّمها مسؤول وزارة العمل أنها لم تتذكّر ما حدث على نحوٍ دقيق في ما يتعلق ببعض النواحي الجوهرية.

16. يمكن تلخيص المسائل التي أثّرت أماننا على النحو الآتي:

• الإطار القانوني.

• الإطار العملي.

• الوقائع.

• قضية السيدة حمدية.

• الحكمان الأول والثاني.

• المسائل المطروحة:

i. ما إذا كانت الدائرة الابتدائية محقة في الموافقة على طلب إصدار حكم مستعجل.

ii. ما إذا كانت الدائرة الابتدائية محقة في تأكيد أن البنك قد انتهك واجباته بموجب المادة 10 من قانون التوظيف بمركز قطر للمال لسنة 2010 ("قانون التوظيف").

iii. ما إذا كانت الدائرة الابتدائية قد قيّمت التعويضات على الأساس الصحيح.

iv. ما إذا كانت الإجراءات أمام الدائرة الابتدائية غير عادلة للبنك بسبب الانحياز القضائي.

الإطار القانوني

معلومات أساسية

القوانين واللوائح

17. تُعد القوانين واللوائح ذات الصلة بهذه الاستثناءات معقّدة، حيث إنه من الضروري النظر في كل من القوانين الوطنية لدولة قطر ذات نطاق التطبيق العام في قطر، والقوانين المُطبّقة على أصحاب العمل والموظّفين في مركز قطر للمال. ويتمثل أهم هذه القوانين في:

- i. قانون العمل (قانون رقم 14 لسنة 2004) بصيغته المعدّلة في الأعوام 2007، و2009، و2014، و2015، و2017، و2020.
 - ii. قانون الهجرة (القانون رقم 21 لسنة 2015) الذي يُنظّم دخول الأجانب، ومغادرتهم وإقامتهم ("قانون الهجرة") بصيغته المعدّلة بالمرسوم رقم 19 لسنة 2020.
 - iii. اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة الصادرة عن وزارة الداخلية (القرار رقم 25 لسنة 2019)، بصيغتها المعدّلة في عام 2020 ("اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة").
 - iv. لوائح الهجرة بمركز قطر للمال الصادرة بموجب اللائحة رقم 11 لسنة 2006 ("لوائح الهجرة الخاصة بمركز قطر للمال").
 - v. لوائح التوظيف بمركز قطر للمال لعام 2020.
 - vi. قانون التوظيف بمركز قطر للمال لعام 2010.
- يُحدّد الملحق 1 من هذا الحكم الأحكام ذات الصلة.

18. من المهم ملاحظة الآتي:

- i. تُعد المادة 3 من قانون العمل لسنة 2014 بصيغته المعدّلة والمادة 2 من لوائح الهجرة بمركز قطر للمال مهمين عند النظر في تحديد نطاق القانون الوطني وقانون مركز قطر للمال.
- ii. تعتبر القوانين الوطنية ذات صلة ومهمة لسببين، وهما:
 - a. على الرغم من أن مكتب الهجرة بمركز قطر للمال يُطبّق لوائح الهجرة بمركز قطر للمال على الكيانات التابعة لمركز قطر للمال، فإنه يُطبّق القوانين، واللوائح والإجراءات الوطنية المُطبّقة على تغيير الوظائف، حيث إنها تُنظّم عملية منح تصاريح العمل من جانب الوزارات في قطر.
 - b. تسري القوانين الوطنية عندما يرغب موظّف في مركز قطر للمال في تغيير وظيفته والعمل لدى كيان غير تابع لمركز قطر للمال.
- iii. هناك وزارتان معنيتان في دولة قطر، وهما وزارة العمل ووزارة الداخلية ("وزارة الداخلية")، ومكتب واحد معني في مركز قطر للمال، وهو مكتب الهجرة بمركز قطر للمال.

19. قبل النظر بالتفصيل في الإطار القانوني المُتعلّق بتغيير الوظيفة ونقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال، من الضروري تحديد المعلومات الأساسية مع الرجوع إلى الاشتراطات العامة في ما يتعلق بالعمل كشخص أجنبي في قطر. ومن المهم تقدير الإصلاحات الهامة التي تم إجراؤها في عام 2020، حيث أدخلت تعديلات كبيرة على حقوق والتزامات الموظّفين السابقين وجهات العمل السابقة وعلى الإجراءات العملية المُتعلّقة بتغيير الوظائف. يمكن تلخيص الاشتراطات العامة بعد عمليات الإصلاح على النحو الآتي:

- i. يمكن للأشخاص الأجانب العمل في قطر إذا حصلوا على موافقة للعمل في قطر بناءً على اشتراطات وزارة العمل ووزارة الداخلية.
- ii. يجب على أي شخص أجنبي يعمل في قطر أن يكون حاصلاً على (أ) تصريح عمل من وزارة العمل (المادة 23 من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 المعدّل بالقانون رقم 18 لسنة 2020)، والمادة 4 من قانون الهجرة والمادة 13 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة)، و(ب) كفالة جهة العمل (يُرجى الرجوع

للمادتين 1 و17 من قانون الهجرة والمادتين 62 و64 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة والمادة 9 من لوائح الهجرة بمركز قطر للمال). تُمنح تصاريح العمل لأولئك الذين قد حصلوا على عمل وفقاً للوائح من جهة العمل، ثم تُعامل جهة العمل ككفيل للموظف كنتيجة للتوظيف. ويكون الكفيل مسؤولاً عن الشخص الأجنبي أثناء وجوده في قطر، وتكون لديه التزامات تجاه الدولة للإبلاغ عن الشخص الأجنبي إذا انتهى عمله، ولم يحصل على عمل جديد وكفالة جديدة، أو لم يغادر قطر. ويمكن فرض عقوبات على الكفيل بموجب المادة 19 من قانون الهجرة إذا خالف هذه الالتزامات.

.iii تصدر تأشيرة للموظف الذي لديه عقد عمل مع جهة العمل الكفيلة (يُرجى الرجوع للمادة 4 من قانون الهجرة)، إذا استوفت الشروط الأخرى. ويجب أيضاً إصدار تصريح إقامة للموظف من وزارة الداخلية، ويُشار إليه عادةً باسم "بطاقة الهوية القطرية" (يُرجى الرجوع للمادة 8 من قانون الهجرة).

.iv إذا انتهت صلاحية بطاقة الهوية القطرية، ولم تُجدد أو ألغيت، فحينئذ يجب على الشخص الأجنبي مغادرة قطر في غضون 90 يوماً (المادة 24 من قانون الهجرة والمادة 20 من لوائح الهجرة بمركز قطر للمال لسنة 2006).

20. تمثل أحد الجوانب الرئيسية لقانون العمل (الذي كان يشار إليه غالباً حينئذ بنظام الكفالة)، قبل إجراء إصلاحات قوانين الهجرة والعمل في عام 2020، في عدم قدرة العمال الأجانب على تغيير الوظيفة ونقل الكفالة إلى جهة عمل جديدة قبل نهاية عقود العمل الخاصة بهم دون الحصول أولاً على موافقة جهة العمل: يُرجى الرجوع للمادة 22 من قانون الهجرة لسنة 2009. وقد أدى النظام إلى وجود احتمال إساءة معاملة العمال الأجانب واستغلالهم، لا سيما إذا لجأت جهة العمل السابقة إلى تطويل الإجراءات.

21. أجرت دولة قطر في عام 2020 عدة إصلاحات على قانون العمل وقانون تنظيم دخول/مغادرة الأشخاص الأجانب وإقامتهم، وذلك لتسهيل عملية تغيير جهة العمل ونقل الكفالة إلى جهة عمل جديدة. ووفقاً لإصلاحات عام 2020، يجوز للشخص الأجنبي الانتقال للعمل لدى جهة عمل أخرى بموجب اللوائح التي وضعتها وزارة العمل (يُرجى الرجوع للمادة 21 من قانون الهجرة بصيغته المعدلة). وقد ألغي الشرط القاضي بأن نقل الكفالة يتطلب اتفاقاً بين جهة العمل السابقة وجهة العمل الجديدة، وذلك بإلغاء المادة 22 من قانون الهجرة لسنة 2009 (بموجب المرسوم رقم 19 لسنة 2020 المعدل لقانون الهجرة)، وتعديل المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة. ويمكن للموظفين، منذ عام 2020، إنهاء عملهم الحالي بموجب تقديم إخطار؛ حيث تنص المادتان 39 و49 من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 (بصيغته المعدلة) على حق الموظفين في تغيير جهة العمل من جانب واحد بموجب تقديم إخطار، على أن تكون مدة الإخطار شهراً واحداً إذا كان العمل مستمراً لمدة تصل إلى عامين، أو شهرين بعد العامين. ويمكن للموظفين بعد تقديم الإخطار البدء في عملية التغيير إلى وظيفة جديدة والحصول على نقل الكفالة دون تدخل من جهات العمل السابقة، إلا في حالة اعتراض جهة العمل السابقة على تغيير الوظيفة أو نقل الكفالة. وفي هذه الحالات، يجوز للموظف الطعن على الاعتراض.

22. يخضع تغيير الوظيفة ونقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال للقوانين، واللوائح، والإجراءات على النحو المبين في هذا القسم (أ) من هذا الحكم (الإطار القانوني) وفي القسم التالي (ب) (الإطار العملي).

مرحلة عملية الانتقال إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال

23. هناك مرحلتان في عملية تغيير الوظيفة ونقل الكفالة من جهة عمل مؤسسة في مركز قطر للمال إلى جهة عمل غير تابعة لمركز قطر للمال. في المرحلة الأولى، يُقدّم الموظف طلباً إلى وزارة العمل للحصول على موافقتها على تغيير جهة العمل. وفي المرحلة الثانية، تستكمل جهة العمل الجديدة مجموعة المتطلبات الأخرى من خلال وزارة الداخلية لإصدار تصريح عمل للموظف وبطاقة هوية قطرية جديدة تحمل اسم جهة العمل الجديدة.

24. ويعني هذا الأمر من الناحية العملية أن الموظف الذي يرغب في تغيير وظيفته ونقل الكفالة يجب عليه أولاً تقديم طلب إلكتروني باستخدام بوابة "حكومي"، وهي بوابة إلكترونية للخدمات الحكومية تربط جميع الجهات الحكومية ضمن بوابة واحدة، وتوجّه المستخدمين إلى خدمات الجهات الحكومية. ويمكن للموظف تقديم الطلب فوراً بعد تقديم إخطار بإنهاء العمل لجهة العمل السابقة، ويجب على الموظف بعد ذلك الالتزام بالشروط التي حدّتها وزارة العمل على البوابة، مع تقديم إخطارات إلى جهة العمل الجديدة وجهة العمل السابقة. ويجب على جهة العمل الجديدة أيضاً تقديم طلب للحصول على موافقة وزارة العمل على النقل، وذلك من خلال بوابة "حكومي" التي توجّه حينئذ جهة العمل إلى بوابة "مطراش" التابعة لوزارة الداخلية.

25. ركزت الأدلة والمذكرات التي قُدمت في الإجراءات القضائية على المسائل الآتية في ما يتعلق بنقل الكفالة:

- i. مسؤوليات جهة العمل السابقة في عملية نقل الكفالة.
- ii. الوضع في حالة انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية بعد إنهاء عقد العمل.
- iii. مسؤولية الحصول على بطاقة الهوية القطرية للموظف السابق بعد انتهاء صلاحيتها.
- iv. علاقة قانون التوظيف ووضعه.

من الضروري أولاً تحديد الأحكام التشريعية الحالية وغيرها من الأحكام المتعلقة بهذه المسائل الأربع.

مسؤوليات جهة العمل السابقة في عملية النقل

26. تتعلق هذه المسألة الأولى بموقف جهة العمل السابقة بشأن تغيير الوظيفة ونقل الكفالة إلى جهة عمل جديدة. ويخضع هذا الأمر للآتي:

- i. تنص المادة 21 من قانون الهجرة على ما يلي:
يمكن للشخص الأجنبي القادم للعمل للانتقال للعمل لدى جهة عمل أخرى وفق القواعد والإجراءات التي تضعها وزارة التنمية الإدارية، والعمل، والشؤون الاجتماعية.
- ii. المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة.

يخضع تغيير جهة العمل للقوانين واللوائح السارية ذات الصلة وفقاً للمتطلبات التالية:

- 1- إخطار الجهة المختصة بوزارة العمل وفقاً للقواعد والإجراءات المعمول بها.
- 2- تكون بطاقة الهوية القطرية للشخص الأجنبي سارية المفعول، أو خلال تسعين (90) يوماً من تاريخ انتهائها، إلا إذا انتهت صلاحيتها لأسباب خارجة عن إرادة الشخص.

27. كانت جهة العمل قبل هذه التعديلات مطالبة بموجب المادة 22 من قانون الهجرة بتقديم ("شهادة عدم ممانعة")؛ وألغي هذا الشرط في عام 2020. وكانت شهادات عدم الممانعة توقع نيابةً عن جهة العمل السابقة. ومن المعتاد أن يتم التحقق من توقيع الوثائق مثل شهادة عدم الممانعة من خلال فحص بطاقة المنشأة، التي تسمى عادةً "بطاقة قيد المنشأة"، وهي وثيقة رسمية تطلبها حكومة قطر تُظهر توقيعات الأشخاص المُصرَّح لهم بالتوقيع نيابةً عن جهة العمل. ولم تكن شهادة عدم الممانعة مطلوبة بعد هذه التعديلات إذا كان الموظف بصدد تغيير وظيفته من أي كيان خاص إلى كيان خاص آخر غير تابع لمركز قطر للمال.

28. أكدت وزارة العمل هذا التغيير في خطاب بتاريخ 3 أكتوبر 2022 أرسل إلى مُمثلي البنك: "شهادة عدم الممانعة" غير مطلوبة لطلب تغيير جهة العمل". ويحدّد هذا الخطاب أيضاً 3 حالات يمكن فيها لجهة العمل السابقة الاعتراض على تغيير جهة العمل:

- الاعتراض على مدة الإخطار الممنوحة للموظف لتغيير جهة عمله المنصوص عليها في المادة (49) من قانون العمل.
- طلب جهة العمل تعويضها عن قيمة تذكرة السفر ورسوم الاستقدام/القبول إذا أبدى الموظف رغبته في تغيير جهة العمل، والعمل لدى جهة عمل أخرى خلال فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (39) من قانون العمل.
 - في حال حدوث تغيير وظيفة والانتقال إلى شركة/جهة عمل منافسة، ولكي يكون هذا الاعتراض ساريًا، يجب على جهة العمل أن تثبت للموظف المعني عقد عمل مصدقًا من وزارة العمل يتضمّن بند عدم المنافسة.

29. أشار الخطاب إلى أنه عند تقديم اعتراض، يجب أن يكون مدعوماً بجميع الوثائق التي تثبت الدوافع وراء تقديم الاعتراض.

الوضع في حالة انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية بعد إنهاء عقد العمل

30. تتعلّق المسألة الثانية بما يحدث عند انتهاء بطاقة الهوية القطرية بعد إنهاء عقد العمل. ويجب على جهة العمل عادةً تجديد بطاقة الهوية القطرية للموظّف الحالي؛ ولا توجد مسؤولية على جهة العمل السابقة لتجديد بطاقة الهوية القطرية للموظّف السابق. يتضح هذا من خلال أحكام المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة، التي تسمح بالانتقال إلى جهة عمل جديدة في غضون 90 يومًا من انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية (كما هو مبين في الفقرة 26 أعلاه). أما في ما يتعلق بالموظفين العاملين في كيان تابع لمركز قطر للمال، فإن هذه الحالة تخضع للوائح الهجرة بمركز قطر للمال. ويتعيّن على الموظف تقديم طلب تمديد لمكتب الهجرة بمركز قطر للمال أو مغادرة دولة قطر (يرجى الرجوع للمادة 8 من لوائح الهجرة بمركز قطر للمال) أو نقل الكفالة خلال الوقت المنصوص عليه في المادة 20 من لوائح الهجرة بمركز قطر للمال.

31. تنص المادة (20) من لوائح الهجرة الخاصة بمركز قطر للمال على ما يلي:

(1) باستثناء ما تقتضيه هذه اللوائح، ووفقًا للفقرة (2) من هذه المادة، يغادر الموظّف في مركز قطر للمال، وأي فرد من أفراد أسرته ممن هم تحت كفالته الدولة في غضون تسعين (90) يومًا من (أ) تاريخ إنهاء العمل الذي حصل من أجله على تأشيرة دخول للبلاد أو تصريح إقامة؛ أو (ب) التاريخ الذي تنتهي فيه تأشيرة الدخول أو تصريح الإقامة، إذا كان أسبق.

(2) تسري الفقرة (1) من هذه المادة بالقدر الذي يخضع فيه موظّف مركز قطر للمال المعني لكفالة جهة عمل تابعة لمركز قطر للمال.

مسؤولية الحصول على بطاقة الهوية القطرية للموظّف السابق بعد انتهاء صلاحيتها

32. تقع مسؤولية تجديد بطاقة الهوية القطرية التي قد انتهت صلاحيتها بعد انتهاء العمل لدى جهة العمل السابقة في نهاية فترة الإخطار على جهة العمل الجديدة، وليس على جهة العمل السابقة. ليس لدى جهة العمل السابقة سبب للاضطلاع بهذا الأمر، ولا يُسمح لها بذلك. ومن خلال عملية تجديد بطاقة الهوية القطرية من جانب جهة العمل الجديدة، تُجَدّد جهة العمل الجديدة تصريح الإقامة [العمل] من خلال وزارة الداخلية، ثم يتلقى الموظّف بطاقة هوية قطرية جديدة.

33. تنص المادة 17 من قانون الهجرة المطبّق بشكل عام على الجميع في قطر على الآتي:

يُجَدّد المسؤول عن إقامة الشخص الأجنبي على النحو الآتي:

(1) جهة العمل وحدها دون غيرها، وذلك في ما يتعلق بالعامل الأجنبي.

(2) رب الأسرة، وذلك في ما يتعلق بأفراد الأسرة المقيمين معه في الدولة، وقد تستمر مسؤولية إقامة المرأة على عاتق رب الأسرة، حتى وإن كانت تمارس العمل.

يجوز لأي فرد من أفراد الأسرة الانتقال إلى كفيل آخر، إذا انتهى الزواج لأي سبب من الأسباب، وذلك بعد الحصول على موافقة السلطة المختصة وفقًا للقواعد الصادرة بقرار من الوزير.

(3) المضيف، وذلك في ما يتعلق بالشخص الأجنبي الزائر.

(4) الجهات المختصة بالدولة، وذلك في ما يتعلق بالأشخاص الأجانب الذين يدخلون الدولة لأغراض أخرى.

34. تنص المادة 11(5) من لوائح الهجرة بمركز قطر للمال على أحكام مُحدّدة لأولئك الذين يستمرون في العمل في مركز قطر للمال: "تتقدّم جهة العمل بطلب إلى مكتب الهجرة لتجديد تصريح الإقامة منتهي الصلاحية نيابة عن الموظف بمركز قطر للمال".

علاقة قانون التوظيف في مركز قطر للمال 2010 ووضعه

35. تتعلّق المسألة الأخيرة بملاءمة قانون التوظيف الصادر في 8 فبراير 2010 ووضعه. وقد اعتمدت الدائرة الابتدائية بشكل كبير على المادة 10 من قانون التوظيف في إثبات أن البنك قد أدخل بواجبه. وفي ما يلي الأحكام الجوهرية لقانون التوظيف بمركز قطر للمال.

36. وينص التمهيدي من قانون التوظيف على ما يلي:

تُنظّم هيئة مركز قطر للمال لوائح التوظيف بمركز قطر للمال ولوائح الهجرة بمركز قطر للمال، التي تُنظّم بشكل جماعي توظيف وكفالة موظفي مركز قطر للمال وأفراد أسرهم في دولة قطر.

وتُنشئ لوائح التوظيف إطاراً لجهة العمل والموظف للتعاقد بحرية وفقاً لشروط التوظيف على النحو الذي يرغبونه، مع مراعاة الحد الأدنى من الاشتراطات التي تهدف إلى حماية الموظفين. ولا يمكن قراءة لوائح التوظيف دون الرجوع إلى لوائح الهجرة، وذلك في ما يتعلق بالموظفين الخاضعين لكفالة جهة العمل (الموظفون المكفولون). ويخضع جميع الموظفين المكفولين لاشتراطات لوائح الهجرة التي تعرض اشتراطات وسياسات الدولة بشأن حقوق غير القطريين في العمل والإقامة في الدولة.

لقد لاحظ مجلس الإدارة مؤخراً أن جهات العمل والموظفين في مركز قطر للمال قد لا يكونوا على دراية كاملة بحقوقهم والتزاماتهم بموجب هذه اللوائح. ويُصدر مجلس إدارة هيئة مركز قطر للمال الآن هذا القانون لتقنين مبادئ التوظيف والعمل في مركز قطر للمال. ويتعيّن على جهات العمل في مركز قطر للمال التأكد من توفير نسخة من هذا القانون لكل موظف حال. كما يتعيّن على جهات العمل أيضاً التأكد من أن كل موظف محتمل على دراية بأن الإقامة في الدولة مرتبطة بالكفالة والعمل.

37. يتضح من التمهيدي أن قانون التوظيف يرمي في المقام الأول إلى تقنين مبادئ التوظيف المُطبّقة على أولئك الذين توظفهم الكيانات التابعة لمركز قطر للمال في تاريخ صدوره في عام 2010. وتتنطبق مبادئ مختلفة على أولئك الذين انتقلوا للعمل لدى كيان غير تابع لمركز قطر للمال، حيث كان وضعهم ولا يزال خاضعاً للقانون الوطني، كما أن تطبيق القانون محدود بدرجة كبيرة. ومع ذلك، فإن الأمر المهم بشأن النظر في الالتزامات بموجب قانون التوظيف بمركز قطر للمال يكمن في أنه بعد إصلاحات عام 2020، تم تغيير اشتراطات القانون الوطني بشكل كبير كما أوضحنا بالفعل.

38. أشارت الدائرة الابتدائية في أحكامها إلى مادتين من قانون التوظيف، وهما المادتان 7 و10. ومن المفيد أيضاً الرجوع إلى المادة 8. وتنص هذه المواد على النحو الآتي (بقدر ما هو جوهري):

المادة 7 مسؤولية الكفيل: تعد جهة العمل مسؤولة عن أي موظف يخضع لكفالاته حتى يحين الوقت للموظف المكفول إما (أ) أن يغادر الدولة، أو (ب) تنتقل كفالة الموظف إلى جهة عمل أخرى في الدولة، سواءً لدى مركز قطر للمال أو خارجه.

المادة 8 لا إقامة بدون كفيل/جهة عمل: يجب ألا يبقى الموظف المكفول الذي تم إنهاء عمله على أراضي دولة قطر، إلا إذا كان قادراً على نقل الكفالة إلى جهة عمل جديدة. وإذا لم تُقدّم الوثائق إلى وزارة الداخلية لنقل كفالة الموظف في غضون ثلاثين (30) يوماً من إنهاء عقد العمل، يتعيّن على جهة العمل اتخاذ خطوات لإلغاء تصريح إقامة الموظف المكفول (وأي فرد من أفراد أسرته). ويتعيّن على الموظف المكفول (وأي من أفراد الأسرة) مغادرة الدولة في غضون سبعة (7) أيام من إلغاء تصريح (تصاريح) الإقامة.

المادة 10 الالتزام بالسماح بنقل الكفالة: يتعيّن على أصحاب العمل اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للسماح لموظفيهم، سواءً أكانوا تحت كفالتهم أم لا، بنقل كفالتهم إلى أي جهة عمل أخرى في الدولة، سواءً أكانت في المركز أم لا. على أن يشمل ذلك تقديم جميع الوثائق المطلوبة بموجب المتطلبات التي تقتضيها الدولة أو مركز قطر للمال، بما في ذلك جميع خطابات عدم الممانعة والموافقات.

أ- يجب فصل النزاعات المتعلقة بشروط إنهاء العمل، وأي خرق مزعوم من جانب الموظف لشروط عقد العمل ومبلغ التسوية المالية أو كليهما عن حق الموظف المكفول في البحث عن وظيفة جديدة في الدولة، سواء في مركز قطر للمال أو خارجه.

ب- في حال وجود نزاع بشأن إنهاء العمل، بما في ذلك مبلغ التسوية المالية، لا يجوز لجهة العمل حجب خطاب عدم الممانعة ريثما يتم حل هذه المشكلات.

1- في حال وجود نزاع بشأن المبالغ المستحقة لجهة العمل، أو خرق مزعوم لعقد العمل من جانب الموظف، يجوز لجهة العمل تقديم مطالبة إلى مكتب معايير العمل لطلب التعويض القانوني على النحو المنصوص عليه في عقد العمل.

2- في حال وجود نزاع بشأن المبالغ المستحقة للموظف، يجوز للموظف تقديم مطالبة إلى مكتب معايير العمل أو طلب التعويض القانوني على النحو المنصوص عليه في عقد العمل. ومع ذلك، إذا وقع الموظف وثيقة تفيد بالموافقة على التسوية النهائية والتنازل عن جميع الحقوق الإضافية ضد جهة العمل، فقد تُشكل هذه الوثيقة قبولاً من الموظف لمبلغ التسوية النهائية.

39. تلقت الدائرة الابتدائية، كما هو مذكور في الفقرة 18 من الحكم الثاني، شهادة من السيدة لويغيا إنغياني، مفوضة مكتب معايير العمل في مركز قطر للمال. وأشارت في شهادتها إلى قانون التوظيف، وأشارت إلى أنه صدر في عام 2010. وفي ذلك الوقت، كان هناك احتمال ارتكاب إساءة من جانب جهة العمل؛ وبالتالي، كان من الضروري النص بموجب المادة 7 (ب) من قانون التوظيف على أن جهة العمل كانت مسؤولة عن الموظف حتى وقت نقل الكفالة. كما أن القانون رقم 18 لسنة 2020 الذي عدل قانون العمل الوطني (القانون رقم 14 لسنة 2004) "قد غير تمامًا المشهد المحيط بعملية نقل الكفالة". وقالت إنه بموجب التشريع الوطني المعدل، فإن نقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال يكون تحت سيطرة الموظفين، وقد كانت المادة 10 من قانون التوظيف تتناول الإجراءات المعمول بها قبل عام 2020.

40. بإيجاز:

- i. لا تعد موافقة جهة العمل السابقة ضرورية عندما يُقدّم طلب إلى وزارة العمل أو وزارة الداخلية للانتقال للعمل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال.
- ii. لا يوجد شرط بموجب التشريع لتقديم شهادة عدم ممانعة عندما يكون النقل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال. تمتلك جهة العمل السابقة أسباباً محدودة للاعتراض على تغيير الوظيفة ونقل الكفالة؛ ويجب توثيق أي اعتراض، وإلا فلن تلتفت إليه وزارة العمل. ويمكن لوزارة العمل تجاهل أي اعتراض.
- iii. لا تعتبر بطاقة الهوية القطرية السارية شرطاً لعملية النقل. ولم يذكر أي من قوانين مركز قطر للمال أو القوانين القطرية بطاقة الهوية القطرية السارية المفعول كشرط لعملية النقل. وعلى وجه الخصوص، يتضح من المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة أن بطاقة الهوية القطرية السارية ليست أحد الوثائق المطلوبة.
- iv. تنص المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة على إمكانية نقل الكفالة في غضون فترة سماح مدتها 90 يوماً بعد انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية، أو حتى عند انتهاء صلاحية الهوية القطرية الخاصة بالموظف لأسباب خارجة عن إرادته.
- v. تقع مسؤولية تجديد بطاقة الهوية القطرية على جهة العمل الجديدة عند اكتمال عملية نقل الكفالة. ولا تسمح التشريعات الوطنية لجهة العمل السابقة بتجديد بطاقة الهوية القطرية لأن جهة العمل تعد الجهة الوحيدة التي يمكنها التقدم بطلب لتجديد بطاقة الهوية القطرية عند إصدار تصريح العمل للموظف الجديد.

الإطار العملي

41. سيكون أي اعتبار للمتطلبات القانونية المتعلقة بالتوظيف والهجرة لنقل الكفالة غير مكتمل، ومن المحتمل أن يكون مضللاً إذا تم التغاضي عن الاعتبارات العملية التي تتعلق بعملية النقل. ولا يقتصر هذا الأمر على مسألة واجب جهة العمل تجاه الموظف السابق، ولكنه يشمل أيضاً المسائل المتعلقة بالأسباب والتعويضات.

42. لقد أتيح لنا قدر أكبر من الفهم مما أُتيح للدائرة الابتدائية في ما يتعلق بالجوانب العملية لتغيير الوظيفة ونقل الكفالة، وذلك نتيجة للشهادة الشفوية لمسؤول وزارة العمل، وكذلك الوثائق المتعلقة بالطلبات الثلاثة التي أرسلتها السيدة حمدية إلى وزارة العمل في شهري نوفمبر وديسمبر من عام 2021.

43. لقد حدّدنا في الفقرة 26 أعلاه، حكم المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة، ولكن من المهم أيضاً ملاحظة الأحكام المنصوص عليها في المادة 21 من قانون الهجرة بصيغته المعدّلة، التي تنص على أن "الشخص الأجنبي القادم للعمل يمكنه الانتقال للعمل مع جهة عمل أخرى وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحدّدها [وزارة العمل]".

44. ترد الإجراءات موضّحة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل في دليل بسيط لتغيير جهة العمل من خلال البوابة. ويمكن للموظف الذي انتقل لجهة عمل جديدة بدء العملية على البوابة فوراً بعد تقديم إخطار من جانب جهة العمل أو الموظف لإنهاء عقد العمل. ولكن لا يستطيع الموظف إبرام العقد مع جهة العمل الجديدة إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المنصوص عليها في عقد العمل المُبرّم مع جهة العمل السابقة. تم تحديد خطوات استخدام البوابة بوضوح على موقع وزارة العمل، وهي على النحو الآتي:

- الوثائق المطلوبة لتقديم طلبك:
- تنزيل "نموذج تغيير جهة العمل" وتعبئته وتوقيعه.
- في ما يتعلق بالمهنة المُتخصّصة: إرفاق صورة مُصدّقة من المؤهل العلمي ورخصة مزاولة المهنة صادرة من الجهات المختصة بالدولة.
- إرفاق شهادة التأمين الصحي لمقدّم الطلب الذي تجاوز سن 60 عامًا.
- ستقوم الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بمعالجة الطلب، وسيتم إرسال تأكيد خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب.
- سوف ترسل الوزارة، بعد معالجة الطلب، رسالة نصية إلى الموظف وجهة العمل الحالية لإبلاغهما ببدء فترة الإخطار للموظف. وفي حال عدم اكتمال الطلب، سوف يُطلب مزيد من المعلومات.
- يتعيّن على جهة العمل الجديدة، بعد انتهاء فترة الإخطار القانوني، إبرام عقد عمل مع الموظف، وذلك من خلال خدمة التصديق الرقمي لعقود العمل.
- ويتعيّن على جهة العمل الجديدة بعد الانتهاء من التصديق على العقد، الدخول إلى الخدمات الإلكترونية لوزارة الداخلية من خلال بوابة "مطراش2" أو عبر موقع وزارة الداخلية لاستكمال إجراءات تغيير جهة العمل.

تجدر الإشارة إلى أن البوابة لا تشير إلى نقل الكفالة، حيث إنه منذ عام 2020، كانت ممارسات وزارة العمل ووزارة الداخلية تشمل النظر في النقل فقط من حيث تغيير جهة العمل؛ وكانت الكفالة تُعد من بقايا نظام "كفالة". ومع ذلك، فقد واصلنا استخدام المصطلح كما هو مُستخدم في التشريع وجميع المرافعات أمام الدائرة الابتدائية، وأشرنا إلى كل من تغيير الوظيفة ونقل الكفالة.

45. تتمثل النقطة الحاسمة التي يجب التأكيد عليها في أن جهة العمل السابقة للموظف المنقول ليس لها دور في النقل. وقد جاء ذلك بمُجرّد إدراك أن إحدى رذائل نظام ما قبل 2020 في قطر كانت أن جهة العمل السابقة يمكن أن تتسبب في التعسف. وتعني الإصلاحات التي أُجريت في عام 2020 أن تغيير العمل ونقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال لا يتطلب، سواء من حيث القانون أو الممارسة، موافقة، أو أي إخلاء طرف أو أي توقيع من جهة العمل الحالية للموظف؛ ولا يُطلب أي موافقة أو وثيقة من جهة العمل الحالية. وبالتالي، فإن شهادة عدم

الممانعة غير مطلوبة، ولا يلزم وجود بطاقة كمبيوتر للتحقق من التوقعات. تعد بطاقة الهوية القطرية مطلوبة، ولكن القانون يمنح، كما أوضحنا، فترة سماح مدتها 90 يومًا.

46. قدّم مسؤول وزارة العمل معلومات مهمة حول تشغيل بوابة وزارة العمل. وعلى وجه الخصوص، تم إثبات النقاط الآتية من خلال شهادته:

- i. بدأ تشغيل بوابة وزارة العمل بعد صدور القانون الجديد في عام 2020 ولم تتغير من حينها.
- ii. يجب على الموظف التقدم بطلب لتغيير جهة العمل؛ ولا يجوز تدخل جهة العمل السابقة في العملية.
- iii. يتلقى الموظف وجهة العمل الجديدة رسالة نصية قصيرة عند تقديم الطلب؛ وتُخطر جهة العمل السابقة أيضًا عن طريق رسالة نصية بفترة الإخطار المطلوبة. ويمكن لجهة العمل السابقة في هذه المرحلة تقديم اعتراض خطي مدعوم بأدلة موثقة إلى إدارة علاقات الموظفين في وزارة العمل. وتتولى لجنة الاعتراضات في وزارة العمل المكونة من خبراء قانونيين فحص جميع الاعتراضات على النقل المُقدّمة من جهات العمل السابقة. يتم فقط وضع الاعتراضات الصحيحة التي تعتبر صالحة وتكون سببًا في منع النقل في الملف. وإذا لم يكن الاعتراض مُبرّرًا، يمكن لوزارة العمل التغاضي عنه، ونقل الكفالة إذا قُدّم طلب جديد للنقل.
- iv. يُخطر مُقدّم الطلب (الموظف) عند رفض طلب النقل برسالة نصية بالرفض، ويُبلغ شفهيًا بأسباب الرفض إذا قُدّم استفسارات لوزارة العمل.
- v. لا يلزم تقديم شهادة عدم ممانعة عند النقل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال إلا إذا كان الموظف ينتقل من جهة حكومية أو شبه حكومية. ولا ينطبق ذلك على البنك.
- vi. لا يُشترط أن تكون بطاقة الهوية القطرية سارية المفعول أو مُجدّدة. ونظرًا لأن بطاقة الهوية القطرية تعد مسؤولية وزارة الداخلية، فلن تطلب وزارة العمل أبدًا بطاقة هوية قطرية سارية المفعول.
- vii. يتعيّن على الموظف تقديم طلب جديد عند رفض طلب ما.

الوقائع

47. قدّم الطرفان بشكل مفيد تسلسلاً زمنيًا (متفقًا عليه إلى حد كبير) للوقائع ذات الصلة، وجزء كبير من الوقائع أدناه مأخوذ من هذه الوثيقة. وحيثما يكون هناك نزاع في أمر ما، فإننا ندوّن ذلك. لم يتضمن التسلسل الزمني طلبات السيدة حمدية المُقدّمة من خلال بوابة وزارة العمل التي قدمها مسؤول وزارة العمل، حيث لم تكن هذه الأمور معروفة قبل أن يدلي مسؤول وزارة العمل بشهادته.

48. يمكن تلخيص الوقائع ذات الصلة بإيجاز على النحو الآتي.

الفترة التي تلت إخطار إنهاء عمل السيدة حمدية في يونيو 2021

49. بعد إنهاء عمل السيدة حمدية، خلال الفترة من 17 يونيو إلى 16 أغسطس 2021، قدّمت الإخطار.

50. في 30 أغسطس 2021، أرسل البنك رسالة بريد إلكتروني إلى السيدة حمدية بخصوص نقل كفالتها. وردت السيدة حمدية قائلة: "سأبلغكم بالمستجدات بمجرد أن أحصل على أي معلومات جديدة من جهة العمل، بما في ذلك الوثائق المطلوبة".

51. انتهت صلاحية بطاقة الهوية القطرية للسيدة حمدية في 3 سبتمبر 2021. وكتب البنك رسالة للسيدة حمدية في 22 سبتمبر 2022 بشأن عملية نقل الكفالة مفادها: "هل يمكنك إبلاغنا بما استجد بشأن نقل الكفالة؟" إذا كنت بحاجة إلى توضيح بشأن وثائق النقل، فلا تتردد في الاتصال بنا." ردت السيدة حمدية قائلة: "أرجو مشاركة نسخ من السجل التجاري و بطاقة قيد المنشأة. يتعيّن تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بي قبل إعداد النماذج. سأبلغكم إذا كانت هناك حاجة إلى وثائق أخرى".

52. كتب البنك في 30 سبتمبر 2021 ما يلي: "عزيزتي أروى، يرجى إرسال السجل التجاري لجهة العمل الجديدة ونسخة من بطاقة قيد المنشأة لمرسل لك تلك الخاصة بنا. مع التحيات". ردت السيدة حمديّة قائلة: "سأطلب الوثائق وأرسلها بمجرد استلامها. وفي غضون ذلك، يجب تجديد بطاقة الهوية القطرية لأن النقل لا يمكن أن يحدث وببطاقة منتهية الصلاحية. يُرجى إبلاغي متى سيتم ذلك". كتب البنك، في التاريخ نفسه، قائلاً: "يمكن أن يتم النقل باستخدام وثيقة هوية قطرية منتهية الصلاحية. فنحن لسنا مسؤولين عن تجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بك".

53. أفادت السيدة حمديّة في الشهادة الشفوية التي قدّمتها إلى الدائرة الابتدائية في 27 يونيو 2022 أنها قد تابعت وجهة العمل الجديدة مباشرة مع إدارة الهجرة في زيارتين منفصلتين خلال الفترة من 1 إلى 15 أكتوبر 2022 في ما يتعلق بطلب الحصول على بطاقة هوية قطرية سارية المفعول لأغراض طلب نقل الكفالة؛ وأن إدارة الهجرة أكدت في كلتا الزيارتين أن بطاقة الهوية القطرية سارية المفعول كانت مطلوبة لعملية نقل الكفالة. واعتراض البنك على هذه الشهادة على النحو الآتي.

54. كتب البنك رسالة إلى السيدة حمديّة في 1 نوفمبر 2021 بخصوص نقل الكفالة جاء فيها: "يُرجى إبلاغنا بمستجدات نقل الكفالة الخاصة بك. ووفقاً لمناقشتنا، هذا هو التذكير الأخير قبل الانتقال إلى الخطوة التالية". ردت السيدة حمديّة في نفس اليوم قائلة:

كما ناقشنا في مكالمتنا اليوم، قامت جهة العمل الجديدة الخاصة بي بمراجعة إدارة الهجرة الرئيسية مرتين وحصل على تعقيب بأنه يجب تجديد وثيقة الهوية القطرية قبل النقل. اسمحوا لي بأن أعرف كيف سيتم حل هذا الأمر لأنني أرغب في إنهاء النقل في أسرع وقت ممكن.

55. أفاد البنك في 2 نوفمبر 2021 بالتالي: "بعد التحقق من الأمر مع مسؤول العلاقات الحكومية لدينا، يرجى ملاحظة أن المعلومات الواردة أدناه غير صحيحة. يُرجى إنهاء عملية النقل قبل يوم الأحد 07 نوفمبر 2021". أتبع البنك ذلك برسالة بريد إلكتروني في 8 نوفمبر 2021: "لديك مهلة حتى يوم غد، 09 نوفمبر 2021 للرد علينا بمعلومات واضحة حول وضع الهجرة الخاص بك، وإلا فإننا سنلغي تأشيرتك".

الطلبات المُقدّمة من السيدة حمديّة على البوابة في نوفمبر 2021

56. لم يكن لدى الدائرة الابتدائية دليل على الطلبات المُقدّمة من السيدة حمديّة أو نيابة عنها إلى وزارة العمل عبر البوابة. كما قدّم مسؤول وزارة العمل هذه الشهادة. قدّمت السيدة حمديّة الطلب الأول على البوابة في 7 نوفمبر 2021 كما هو مطلوب بموجب الإصلاحات التي أُدخلت في عام 2020. وتقدّمت بطلب للانتقال من البنك إلى شركة تسمى Middle East Company (شركة الشرق الأوسط) وكان رقم بطاقة قيد المنشأة الخاصة بها هو 11599903. ومن بين الوثائق التي أرفقتها مع طلبها وثيقة بعنوان "تغيير جهة العمل" تشير إلى بطاقة الهوية القطرية منتهية الصلاحية الخاصة بالسيدة حمديّة ورقمها (27240001263). كما تضمنت بطاقة قيد المنشأة لشركة Professional Security Services Co (الشركة المتخصصة للخدمات الأمنية) ورقمها 1159906. وقد تم رفض هذا الطلب على أساس أن المعلومات المتعلّقة بجهة العمل الجديدة لا تتطابق مع المرفق؛ وبطاقة قيد المنشأة لم تكن من صادرة من شركة الشرق الأوسط.

57. أكّد مسؤول وزارة العمل الذي قدّم لنا أدلة غير قابلة للطعن أن السيدة حمديّة لم تقدّم أي طلب من قبل. وأوضح أنه حتى الطلبات الملغاة كانت ستبقى في الملف ذي الصلة إن وُجدت. تتوافق شهادة مسؤول وزارة العمل بشكل غير ملائم مع ما توصّلت إليه الدائرة الابتدائية بناءً على شهادة السيدة حمديّة بأن "جهة العمل الجديدة بدأت عملية نقل كفالة [السيدة حمديّة] في نهاية أغسطس 2021" (الفقرة 17).

58. تم تقديم طلب ثانٍ على البوابة في 23 نوفمبر 2021. وكان الطلب من أجل الانتقال من البنك إلى الشركة المتخصصة للخدمات الأمنية. تم رفض هذا الطلب، وكانت أسباب الرفض هي أن (1) مُقدّمة الطلب لم ترفق وثيقة توضّح فترة الإخطار المُرسَل إلى جهة العمل وفقاً للمادة 49 من قانون العمل، و(2) لم تُذكر مدة خدمتها بالتفصيل من أجل احتساب فترة الإخطار وفقاً للمادة 49 من المرسوم رقم 18 لسنة 2020 بتعديل قانون العمل رقم 14 لسنة 2004.

59. في 23 نوفمبر 2021، أرسل البنك رسالة بريد إلكتروني إلى السيدة حمديّة، جاء فيها:

يُرجى الملاحظة: تعد رسالة البريد الإلكتروني هذه إخطارًا نهائيًا لك لتقديم الوثائق الخاصة بك لنقل الكفالة اليوم، وإلا، فسنلغي تأشيرتك صباح الغد وفقًا للوائح مكتب معايير العمل بمركز قطر للمال.

60. كتب البنك إلى مكتب معايير العمل بمركز قطر للمال ("مكتب معايير العمل") يبلغهم بأن السيدة حمدية قد أنهت فترة الإخطار، ولم تنقل كفالتها إلى شركة أخرى، ولم يتلق البنك أي رد من السيدة حمدية، وطلب المساعدة من مكتب معايير العمل لإنهاء هذا الأمر لأنهم لا يريدون تحمّل المسؤولية عن أي تعقيدات. وقد أوصى مكتب معايير العمل بمركز قطر للمال أن يُقدّم البنك تقريرًا بترك العمل دون إخطار، وهو في نظرهم "سيكون الحل المناسب في هذه الحالة".

61. هناك نزاع حول ما إذا كان البنك قد قدّم هذا التقرير أم لا. ولم يكن هناك ثمة دليل موثّق أمام الدائرة الابتدائية أو هذه المحكمة يفيد بأنه تم إرسال أي تقرير. تقول السيدة حمدية بأن المُمثّلين القانونيين للبنك أقرّوا خلال جلسة الاستماع في 24 أبريل 2022 بأنه قد تم تقديم تقرير. وينفي البنك تقديم تقرير أو تقديم أي شكوى بشأن السيدة حمدية إلى أي سلطة قطرية.

62. بالإضافة إلى تقرير ترك العمل دون إخطار، ادعت السيدة حمدية أن البنك قدّم إخطارًا بالاعتراض. وتؤكد أنه في 16 ديسمبر 2021، أبلغتها وزارة العمل أنه من الضروري الحصول على شهادة عدم ممانعة من البنك. وقد نفى البنك هذا الادعاء. وقد أرسلت السيدة حمدية الرسالة أدناه في 16 ديسمبر 2021:

مرحبًا محمد، لقد طلبت أنت وفريقك عبر البريد الإلكتروني وبالارتباط إنجاز عملية النقل، وقد ذكرت عدة مرات أن طلب النقل قيد المعالجة، كما أنني ذكرت عدة مرات أن الإجراءات قد تغيرت أثناء الجائحة وأن الإجراءات الجديدة تحتاج إلى متابعة. يبدو أنك أنت وفريقك غير مُلمين بالمتطلبات الجديدة، ولا ترغبون في الاستماع إلى النصائح المفيدة. وقد علمت اليوم أن البنك [المستأنف/المدعى عليه] كان يمنع عملية النقل طوال الوقت، فما السبب وراء هذا السلوك غير الناضج؟ إما أن تصدروا خطاب عدم الممانعة أو تسمحوا بإجراء عملية النقل.

63. رد البنك في اليوم نفسه (16 ديسمبر 2021) على النحو الآتي: "إن ما جاء في رسالتك عبر البريد الإلكتروني غير صحيح. لم يطلب فريقنا هذا، لقد اتصلنا لتقديم المساعدة. ونحن على استعداد لإجراء عملية النقل، كل ما عليك هو تقديم الوثائق المطلوبة، وسنقدّم المساعدة." تقدّمت السيدة حمدية بطلب للحصول على شهادة عدم ممانعة ونسخة من بطاقة قيد المنشأة الخاصة بالبنك. وطلب منها البنك تقديم بطاقة قيد المنشأة الخاصة بجهة عملها الجديدة حتى يتمكّن البنك من تقديم شهادة عدم ممانعة. وجاء رد السيدة حمدية على النحو الآتي: "لا يوجد شرط لذلك وفقًا للوزارة، كما ذكرت سابقًا، ولا تشير شهادة عدم الممانعة لكفيل آخر". وفي هذا الوقت، ذكرت السيدة حمدية أنها طلبت المساعدة من المستشار الخارجي للبنك.

64. أبلغ البنك السيدة حمدية في 21 ديسمبر 2021 أن شهادة عدم الممانعة جاهزة. وردت بأنها ستحصل على النسخة المطبوعة، وطلبت في نفس الوقت نسخة إلكترونية عبر البريد الإلكتروني. أرسل البنك نسخة ممسوحة ضوئيًا من شهادة عدم الممانعة في 22 ديسمبر 2022.

الطلب الثالث المُقدّم من السيدة حمدية في شهر ديسمبر والفترة التي تليه

65. قدّم طلب السيدة حمدية الثالث على البوابة في 23 ديسمبر 2021. وكان الموضوع هو النقل من البنك إلى الشركة المتخصصة للخدمات الأمنية. وتم رفضه أيضًا، وتمثل سببها الرفض في الآتي: (1) وجود شهادة عدم ممانعة صادرة من البنك ولكن لم تكن هناك بطاقة كمبيوتر للتحقق من التوقيع، و(2) لم يتم توضيح فترة خدمتها بالتفصيل من أجل حساب فترة الإخطار وفقًا للمادة 49 من المرسوم رقم 18 لعام 2020 بتعديل قانون العمل رقم 14 لعام 2004.

66. كتب البنك إلى السيدة حمدية في 10 و25 يناير 2022 لترتيب لها للحصول على النسخة المطبوعة من شهادة عدم الممانعة. وأشارت السيدة حمدية في 30 يناير 2023، إلى أنها ستذهب إلى البنك في اليوم التالي لاستلام النسخة المطبوعة من شهادة عدم الممانعة.

67. كتبت السيدة حمدية في 2 فبراير 2022 رسالةً إلى البنك ذكرت فيه: "عزيزتي شيبا، كما تناقشنا عبر الهاتف، يرجى إرسال نسخة إلكترونية من بطاقة قيد المنشأة حيث إنه يجب إرفاقها بشهادة عدم الممانعة". ورد البنك بالقول بأنه طلب بطاقة قيد المنشأة الخاصة بجهة العمل الجديدة للسيدة حمدية. وقد اعترضت السيدة حمدية على هذا الأمر في نفس اليوم وذكرت:

كما سبق أن ذكرت لكم في وقت سابق، فإن هذا الطلب الغريب لا علاقة له بعملية نقل الكفالة، ولا يتماشى مع اللوائح، ولا سيما مسؤوليات جهة العمل ومدونة قواعد سلوك الشركات بموجب قواعد مركز قطر للمال. يُرجى تقديم النسخة في أقرب وقت ممكن، وإلا سأضطر أسفًا إلى اتخاذ إجراء ضد الشركة.

68. رد البنك قائلاً:

تسعدنا مساعدتك على نقل الكفالة ومشاركة نسخة من بطاقة لبنك قطر الأول. ولكن، يرجى ملاحظة أنه وفقاً لسياسة الشركة وللتذكيرة، من المهم استلام نسخة بطاقة قيد المنشأة لجهة العمل الجديدة (الشركة التي ينقل إليها الموظف كفالته). لذلك نطلب منك مشاركتنا نسخة بطاقة كمبيوتر جهة العمل الجديدة الخاصة بك.

69. رفعت السيدة حمدية في 20 فبراير 2022 هذه الدعوى ضد البنك لدى المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال.

قضية السيدة حمدية

70. كانت قضية السيدة حمدية المنظورة أمام الدائرة الابتدائية بإيجاز:

i. على الرغم من أن شهادة عدم الممانعة من جهة العمل السابقة، المشيرة إلى أنه لا يمانع في نقل الكفالة لأغراض العمل والهجرة، لم تعد شرطاً قانونياً رسمياً لنقل الكفالة إلى جهة عمل جديدة، فقد أبلغتها وزارة العمل أنه بما أن البنك قد قدم سابقاً خطاب ممانعة في ما يتعلق بنقلها، طلبت الوزارة منها الحصول على شهادة عدم ممانعة من البنك كشرط مسبق لنقل كفالتها إلى جهة عملها الجديدة.

ii. رفض البنك في البداية إصدار شهادة عدم ممانعة لها، ولكن تم إقناعه في النهاية بالقيام بذلك في 20 ديسمبر 2021، من خلال تدخل مستشاره الخارجي. ولكن وزارة العمل طلبت أيضاً بطاقة كمبيوتر الخاصة بالبنك من أجل التحقق من أن الموقع على شهادة عدم الممانعة واحد من الموقعين المفترضين المخولين لدى البنك المسجلين لدى السلطات. وأصر البنك بعد ذلك على أنه لن يمدّها ببطاقة قيد المنشأة سوى مقابل بطاقة قيد المنشأة الخاصة بجهة عملها الجديدة، وهو شرط لم يكن يحق له فرضه.

iii. انتهت صلاحية بطاقة الهوية القطرية الخاصة بها بعد فترة وجيزة من إنهاء عملها لدى البنك. أصرت السلطات على أنه لا يمكن نقل كفالتها إلا إذا كان لديها وثيقة هوية قطرية سارية المفعول. ولكن البنك، والذي كان الكيان الوحيد القادر على تقديم طلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية الخاصة بها، رفض تزويدها بوثيقة هوية قطرية مجددة. بصرف النظر عن شهادة عدم الممانعة، كان هذا سبباً ثانياً لعدم التمكن من نقل كفالتها بشكل صحيح إلى جهة عملها الجديدة.

الحكم الأول والثاني

71. جاءت النتائج الرئيسية للدائرة الابتدائية في الحكم الأول (QIC (F) 7 [2022]) على النحو التالي.

- i. رأت المحكمة أنه تم استيفاء متطلبات إصدار حكم مستعجل (الفقرة 14).
- ii. رفضت المحكمة حجة البنك بأنه ليس مديناً للسيدة حمدية بأي التزام في ما يتعلق بنقل الكفالة. وقد استندت إلى المادة 10 من قانون التوظيف وعلى وجه الخصوص العبارة القائلة بأنه، "يُتعيين على أصحاب العمل اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للسماح لموظفيهم، سواء أكانوا تحت كفالتهم أم لا، بنقل

كفالتهم إلى أي جهة عمل أخرى في الدولة، سواءً أكانت في مركز قطر للمال أم لا." ورأت أن هذا الالتزام كان يمتد إلى ما بعد إنهاء عقد العمل ذي الصلة (الفقرة 15).

iii. رأت المحكمة أنه يجب على البنك تقديم بطاقة قيد المنشأة الخاصة به إلى وزارة العمل (الفقرة 17). لم تتوصل المحكمة إلى نتيجة مفادها أن البنك مطالب بموجب القانون بتقديم بطاقة قيد المنشأة، ولكنها رأت أن مبدأ تكافؤ المنفعة يقتضي إصدارها.

iv. ورأت أنه يجب على البنك تقديم شهادة عدم ممانعة إلى وزارة العمل (الفقرة 18). اتخذت المحكمة قرارها مرة أخرى على أساس أن البنك قد أخفق في إظهار موقفه التحيزي إذا كانت قد قُدمت هذه البطاقة، في حين أن السيدة حمدية سوف تتكبد ضرراً بالغاً إذا لم تُقدم شهادة عدم الممانعة.

v. ورأت أنه ينبغي للبنك تسهيل إعادة إصدار بطاقة الهوية القطرية للسيدة حمدية، ولكنها أشارت إلى أنها لم تحسم الأمر في تلك المرحلة ما إذا كان انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية يرجع إلى تقاعس البنك عن نقل كفالتها أم لا (الفقرة 19).

72. تجدر الإشارة إلى أن قرار الدائرة الابتدائية في حكمها الأول لم يخلص إلى أن البنك قد أخلّ بالتزاماته تجاه السيدة حمدية، بل أن البنك مطالب باتخاذ جميع الخطوات اللازمة لاستكمال نقل كفالتها إلى جهة العمل الجديدة الخاصة بها. حُددت جهة العمل الجديدة لأول مرة أثناء تقديم طلب الحكم المستعجل باسم "الشركة المتخصصة للخدمات الأمنية ذ.م.م".

73. كان محور الحكم الثاني يتعلق بواجب البنك بموجب المادة 10 من قانون التوظيف. وقد قررت الدائرة الابتدائية أنه قد ثبت وجود الواجب في الحكم الأول. وقالت في الفقرة 9 ما يلي:

وقد مضينا قدمًا، لأغراض جلسة الاستماع هذه، على أساس أن المادة 10 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال كانت ملزمة على [البنك]، وفرضت واجبات ما بعد الفرض بينما ظل [البنك] كفيلاً [السيدة حمدية]. وحتى لو كنا في وضع يسمح لنا بالخروج عن نتائج القانون، ونعتقد أننا لسنا كذلك، فإنه لم يتم تقديم أسباب مقنعة في هذه الإجراءات لنا للقيام بذلك.

74. جاءت النتائج الرئيسية للدائرة الابتدائية في الحكم الثاني على النحو التالي.

i. ارتكب البنك "إخلالاً جسيماً" لواجبه بموجب المادة 10 من قانون التوظيف من خلال (أ) "إخفاقه في مساعدة [السيدة حمدية] في تجديد بطاقة الهوية القطرية الخاصة بها عندما طُلب منه القيام بذلك في سبتمبر 2021"، و(ب):

عدم إمداده [السيدة حمدية] ببطاقة قيد المنشأة الخاصة به التي أصرت عليها وزارة العمل في بداية شهر فبراير 2022، ما أدى إلى انعدام جدوى شهادة عدم الممانعة التي حصلت عليها المدعية.

(الفقرة 23).

ii. تم إثبات السببية في ذلك أنه لولا "الإخلال الجسيم بالواجب من قبل [البنك]، لكانت السيدة حمدية قادرة على تقلد وظيفتها" (الفقرة 31).

iii. كان من المقرر تقدير التعويضات عن الراتب والمزايا التي كانت ستكسبها السيدة حمدية من جهة العمل الجديدة الخاصة بها خلال فترة تكبدها الخسارة (الفقرة 35). وبما أن الدليل المباشر على ذلك لم يكن متاحاً نظراً لأن جهة العمل الجديدة الخاصة بها منعتها من الكشف عن راتبها والمزايا الأخرى بموجب عقد العمل الجديد (الفقرة 35)، فإن المحكمة ستحدد التعويضات عن الأضرار "في ضوء مواد الإثبات المتاحة لها لتحديد مبلغ عادل ومُنصف لكلا الطرفين" (الفقرة 36). كان هذا الأمر يتعلق بفترة قوامها 8 أشهر بمبلغ وقدره 80,000.00 ريال قطري شهرياً، أي 640,000.00 ريال قطري. علاوة على ذلك، استردت السيدة حمدية 50,000.00 ريال قطري تعويضاً عن الأضرار العاطفية.

أسباب الاستئناف/المسائل

75. قدم البنك العديد من أسباب الاستئناف ولكن هناك أربع مسائل فقط يتعين تحديدها:

- i. ما إذا كانت الدائرة الابتدائية مخطئة في الموافقة على طلب إصدار حكم مستعجل نظرًا لوجود نزاعات على الوقائع ("المسألة 1").
- ii. ما إذا كانت الدائرة الابتدائية مخطئة في اكتشاف أن البنك قد خرق المادة 10 من قانون التوظيف. علاوة على ذلك، لم يتسبب أي شيء ارتكبه البنك في أي خسارة للسيدة حمدية ("المسألة 2").
- iii. ما إذا كانت هناك مادة أمام الدائرة الابتدائية مكنتها من منح تعويضات عن خسارة الأرباح ("المسألة 3").
- iv. ما إذا كان البنك قد مُنح جلسة عادلة أمام الدائرة الابتدائية ("المسألة 4").

المسألة الأولى: الحكم المستعجل

76. تتعلق المسألة بما إذا كانت الدائرة الابتدائية على حق في إصدار حكم مستعجل أم لا. تُظهر قضية البنك أن هذه القضية أثارت مسائل قانونية متنازع عليها وحقيقة جعلت من غير الملائم إصدار حكم مستعجل.

77. تنص المادة 3 من "التوجيه الإجرائي 2019/2 - الحكم العاجل" على ما يلي:

يجوز للمحكمة أن تصدر حكمًا مستعجلًا ضد المدعى عليه أو المدعي، وذلك بشكل كلي أو جزئي في الدعوى الأصلية أو الدعوى الفرعية أو في أي مسألة معينة أخرى إذا - (أ) رأت أن (1) المدعى عليه بالدعوى الأصلية أو الدعوى الفرعية ليست لديه إمكانية تقديم دفاع مُقنع في الدعوى أو المسألة، أو (2) المدعي بالدعوى الأصلية أو بالدعوى الفرعية ليست لديه إمكانية التقدّم بمطالبة مُقنعة في الدعوى أو المسألة؛ أو (ب) لم تكن هناك أسباب أخرى مُقنعة للفصل في الدعوى من خلال محاكمة.

78. يمكننا أن نتعامل مع هذه المسألة في عُجالة نظرًا لأننا نعتبر أنها تفتقر إلى الأهمية العملية عند النظر في المسائل الجوهرية المتنازع عليها. في رأينا، لم تكن قضية كان إصدار الحكم المستعجل فيها مناسبًا. وكانت هناك نزاعات على الوقائع يجب حلها عن طريق الأدلة الشفهية. لا يمكن للمحكمة حل المسائل المتنازع عليها في الوقائع ورفض الأدلة ما لم يكن واضحًا أن الدليل المقدم ينطوي على خطأ واضح، بمعنى أنه يتعارض مع الوثائق الراهنة أو الاحتمالات المطروحة. لم يكن هذا هو الموقف في هذه القضية، إذ كان من الواضح أن البنك كان مؤهلاً لإجراء محاكمة لتحديد الوقائع المتنازع عليها.

79. ليس من الواضح من الحكم الأول ما إذا كانت الدائرة الابتدائية تعتزم حل أي نزاعات بشكل نهائي أم لا. وفي الحكم الثاني، كما قد أشرنا أعلاه، اعتبرت المحكمة أنها قد قررت أن البنك منوط بواجبات بموجب المادة 10 من قانون التوظيف، ولكن معظم المناقشة في الحكم كانت تنصب على اتخاذ قرارات بشأن توازن الملاءمة مع الوضع في الحساب الإجحاف الذي يلحق بالطرفين. وقد يفسر هذا الأمر أيضًا سبب استخدام الدائرة الابتدائية لمصطلح "إخلالات جسيمة" والتي تركت في الواقع مسألة الإخلال بالواجبات المحددة في المادة 10 للجلسة الثانية والتي تم تحديدها في الحكم الثاني.

80. عندما قرأنا الحكم الأول، بالرغم من أنه كان يتناول طلب إصدار حكم مستعجل وكان الأمر يرتبط بإصدار أمر بحكم مستعجل، فقد انتهى الأمر بالدائرة الابتدائية في الواقع إلى معاملته كما لو كان طلبًا لأمر إلزامي بنقل كفالة السيدة حمدية من البنك إلى جهة العمل الجديدة الخاصة بها. وقد تم الإقرار بذلك في الحكم الثاني عندما أشارت الدائرة الابتدائية في الفقرة 5 إلى طلب إصدار "أمر زجري إلزامي يُجبر المدعى عليه على تسهيل نقل كفالتها" وفي الفقرة 9 حيث وصفت الدائرة الابتدائية الحكم الأول بأنه "حكم تمهيدي" بدلاً من كونه حكمًا نهائيًا.

81. لا نعتبر أن استنتاجنا يؤثر على قرارنا للبت في المسائل الموضوعية في القضية وذلك مع مراعاة الهدف السائد (المادة 4 من القواعد). وتلقت الدائرة الابتدائية أدلة شفهية في جلسة الاستماع الثانية وتمكن الطرفان من اختبار قضاياهم المعنية في استجواب الشهود. ورغم أن القرار كان قرار حكم مستعجل من الناحية الشكلية، إلا أن جلسة الاستماع الأولى كانت في الواقع جلسة طلبت فيها السيدة حمدية إصدار أوامر إلزامية تطالب البنك بالامتثال لنتائج

الدائرة الابتدائية في ما يتعلق بالتزاماته بموجب المادة 10 من قانون التوظيف. وتتمثل المسألة بالنسبة لنا في ما إذا كانت الدائرة الابتدائية على صواب في إصدار الأوامر التي قامت بها بدلاً من النظر في العملية الرسمية التي قررت من خلالها إصدار تلك الأوامر.

المسألة الثانية: الإخلال

82. في الحكم الثاني، قررت الدائرة الابتدائية في الفقرة 23 بأن السيدة حمدية "لجحت في إثبات الإخلال الجسيم المرتكب من قبل [البنك] لواجبه الذي فرضته عليه المادة 10 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال من جانبين". كان الجانب الأول يتمحور حول "خفاق البنك في مساعدة [السيدة حمدية] في تجديد بطاقة الهوية القطرية الخاصة بها عندما طُلب منه ذلك في سبتمبر 2021". وكان الجانب الثاني يرتبط بالبنك:

من حيث عدم إمداد [السيدة حمدية] ببطاقة قيد المنشأة الخاصة بها التي أصرت عليها [وزارة العمل] في بداية شهر فبراير 2022، ما أدى إلى انعدام جدوى شهادة عدم الممانعة التي حصلت عليها [السيدة حمدية].

83. نقترح النظر في مسألة ما إذا كانت الدائرة الابتدائية على صواب في ما يخص النتائج التي توصلت إليها في ما يتعلق بواجبات البنك بموجب المادة 10 من قانون التوظيف ثم التعامل مع النتائج المتعلقة ببطاقة الهوية القطرية وبطاقة قيد المنشأة. لقد استفدنا (وهو ما لم تفعله الدائرة الابتدائية) من الأدلة المقدمة من مسؤول وزارة العمل وفرصة إجراء فحص أكثر تفصيلاً للتغييرات التي طرأت على قوانين العمل في عام 2020.

المادة 10 من قانون التوظيف

84. لقد ذكرنا أعلاه التمهيد والمادة 10 من قانون التوظيف لمركز قطر للمال. وفي ضوء هذه الفرصة السانحة، كان يتعين علينا التوصل إلى فهم أكبر للتغييرات المنفذة في عام 2020 وعلى الممارسة، وتتوصل إلى وجهة نظر مختلفة للدائرة الابتدائية حول أهمية قانون التوظيف لمركز قطر للمال والالتزامات المترتبة عليه. وقد تناولنا - إلى حد كبير - هذا الأمر الموضح أعلاه. يمكن تلخيص الموقف كما يلي:

- i. تم التعبير عن قانون التوظيف ليكون بمثابة دليل إرشادي.
- ii. تمت صياغته في عام 2010، فهو يعكس الممارسات المطبقة في ذلك الوقت.
- iii. لا يعكس قانون التوظيف لمركز قطر للمال التعديلات التي أُجريت على قوانين العمل في عام 2020، ولا سيما المادتين 21 و39 من قانون الهجرة والمادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة في ما يتعلق بإلغاء شرط شهادة عدم الممانعة عند الانتقال إلى العمل لدى كيان غير تابع لمركز قطر للمال. وكان هذا الوضع المناسب في هذه القضية.
- iv. ولقد عبرت السيدة إنجياني، بالدليل الذي لم يُطعن فيه أمام الدائرة الابتدائية، عن الموقف بوضوح عندما قالت في شهادتها أن المادة 10 من قانون التوظيف كانت تتناول الإجراءات المعمول بها قبل عام 2020.

85. وقد أعربت الدائرة الابتدائية بصورة جلية عن تقديرها للتغييرات التي أُجريت في عام 2020 وأن شهادة عدم الممانعة من جهة العمل الناقلة لم تعد ضرورية كمسألة قانونية. ومع ذلك، فمن الأهمية بمكان عند النظر في المادة 10 من قانون التوظيف أن نضع في الاعتبار:

- i. الطرق المحدودة للغاية التي يشارك بها جهة العمل الناقلة في العملية المعدلة للانتقال إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال، كما أوضح الدليل المقدم من مسؤول وزارة العمل الذي أشرنا إليه بوضوح.
- ii. والطريقة التي يمكن بها تنفيذ النقل من خلال العمليات متاحة على بوابة وزارة العمل من قبل الموظف، حتى مع وجود بطاقة هوية قطرية منتهية الصلاحية.

86. يعني هذا الأمر أنه من الخطأ اعتبار المادة 10 من قانون التوظيف مصدرًا للواجب الحالي المنوط بالبنك والذي سيساعد المحكمة في تحديد واجبات البنك في ما يتعلق بالانتقال إلى الكيانات غير التابعة لمركز قطر للمال. ومن الأفضل النظر إلى المادة 10 من قانون التوظيف في ما يتعلق بالممارسات السابقة للتغييرات المنفذة على القانون في عام 2020.

87. تبرز نقطة أخرى هنا بشأن المادة 10 من قانون التوظيف. ففي الحكم الثاني في الفقرة 12، ذكرت الدائرة الابتدائية أنه:

لا يتطلب الأمر فقط من الكفيل/ جهة العمل الناقلة القيام بما هو مطلوب تمامًا بموجب القانون، ولكن أيضًا اتخاذ جميع الخطوات المعقولة المطلوبة عمليًا لتسهيل نقل الكفالة.

وقد تكررت النقطة في الفقرة 13 وذكرت الدائرة الابتدائية أن الممثلين القانونيين للبنك "أقروا إلى حد ما بأن هذا الأمر يجب أن يشكل التفسير الصحيح للمادة 10"،

88. نحن نتفق مع بيان الموقف هذا، شريطة أن يكون مفهومًا مدى محدودية دور جهة العمل الناقلة في عملية النقل. وفي الحكم الثاني في الفقرة 13، أشارت الدائرة الابتدائية إلى أنها تعتقد أنه ثمة سبيل حماية محدودة إذا نصت الحكومة القطرية على أمور "لم ينص عليها أي قانون بشكل صارم". وبعد أن سمعنا إفادة مسؤول وزارة العمل حول الإجراءات المتعلقة بالطلبات، فإننا لا نعتبر أن هذا الإجراء يثير صعوبات. فهو يتضمن قيام الموظف ببدء العملية عن طريق تقديم طلب من خلال بوابة مباشرة، بجانب توفير معلومات محدثة عن التقدم المحرز في الطلب الذي قُدم عن طريق نص محدد. ويمكن للموظف الحصول على مزيد من المعلومات شفهيًا وبمكته الطعن في القرارات أو الأمور الأخرى التي تُعيق سير الطلب. وكما تم توضيحه لنا، فستحبط وزارة العمل بسهولة أي إخفاق من قبل جهة العمل السابقة في الرد على الطلبات من خلال السماح بالنقل بعد انتهاء فترة الإخطار المطلوبة التي تبلغ شهرًا أو شهرين بموجب المادة 49 من قانون التوظيف رقم 14 لعام 2004.

89. علاوة على ذلك، تُشير المادة 10 إلى "جميع الخطوات اللازمة" و"جميع الوثائق المطلوبة بموجب متطلبات الدولة ومركز قطر للمال، بما في ذلك جميع خطابات وموافقات عدم الممانعة". منذ عام 2020، لم تكن هناك اشتراطات خاصة بالدولة أو اشتراطات أخرى لإصدار شهادة عدم ممانعة، أو بطاقة كمبيوتر، أو بطاقة هوية قطرية سارية المفعول في سياق نقل الكفالة إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال. ولم يخالف البنك مطلقًا هذه المادة حسبما فُسر في ضوء إصلاحات عام 2020.

تجديد بطاقة الهوية القطرية

90. توصلت الدائرة الابتدائية في الحكم الثاني إلى نتائج مفادها أن السيدة حمدية تطلب بطاقة هوية قطرية صالحة لاستكمال نقل الكفالة من البنك إلى جهة العمل الجديدة الخاص بها: "طلبت [السيدة حمدية]، كمسألة قانونية، وثيقة هوية قطرية سارية المفعول في الوقت الحالي لإكمال نقل الكفالة ولم تتمكن من الحصول على واحدة في ضوء طلبها غير المدعوم" (الفقرة 12). وفي الفقرة 16 وجدت الدائرة الابتدائية أن:

حقيقة أن [البنك] كان بالفعل في وضع يسمح له بتقديم طلب لتجديد وثيقة الهوية القطرية [للسيدة حمدية]، رغم إنهاء عملها، ناشئة أيضًا من حقيقة أنه نجح في ذلك في الواقع في يونيو 2022.

91. لقد حددنا أعلاه الموقف المتعلق بإمكانية نقل الكفالة ببساطة هوية قطرية منتهية الصلاحية. وقد جانب قرار الدائرة الابتدائية الصواب من ناحيتين.

92. أولاً، من الواضح أن طلب تغيير جهة العمل لا يتطلب بطاقة هوية قطرية سارية المفعول (انظر الفقرتين 26 و40 أعلاه). وهذا الاستنتاج مدعوم بالوثائق التي قدمها مسؤول وزارة العمل إلى المحكمة والطرفين. خاصة:

i. كانت الطلبات الثلاثة التي قدمتها السيدة حمدية مُرفق بها بطاقة هويتها القطرية منتهية الصلاحية، ويبدو أنه لم يتم رفض أي من الطلبات على أساس أن بطاقة الهوية القطرية الخاصة بالسيدة حمدية قد انتهت صلاحيتها رغم أن هذا الأمر كان واضحًا من شكل بطاقة الهوية القطرية للسيدة حمدية.

ii. يتطلب نموذج تغيير جهة العمل رقم بطاقة الهوية القطرية للموظف، دون الحاجة إلى أن تكون بطاقة الهوية القطرية سارية المفعول.

93. ثانيًا، من الواضح أيضًا أن مسؤولية التقدم بطلب للحصول على بطاقة هوية قطرية تقع على عاتق أصحاب العمل الحاليين أو المحتملين للموظف وليس جهة العمل السابقة (انظر الفقرتين 23 و32 أعلاه). وفي القضية الماثلة، طلبت السيدة حمدية من البنك الترتيب لتجديد بطاقة الهوية القطرية لأول مرة في 22 سبتمبر 2021، بعد انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية الخاصة بها في 3 سبتمبر 2021. وبحلول 22 سبتمبر 2021، تم إنهاء عمل السيدة حمدية لدى البنك في 16 أغسطس 2021. ولم يكن يحق له قانونًا طلب التجديد.

94. ويترتب على ذلك أن البنك لم يرتكب أي إخلال:

i. لا يتحمل البنك أي مسؤولية إزاء السيدة حمدية في ما يتعلق بتجديد بطاقة الهوية القطرية الخاصة بها بمجرد توقفها عن كونها موظفة. وتعتبر بطاقة الهوية القطرية دليلاً على تصريح إقامة بغرض العمل، على أساس علاقة عمل قائمة، وليست علاقة متوقفة. بالإضافة إلى ذلك، بما أن اسم جهة العمل المذكور في تصريح الإقامة، فلا يمكن لجهة العمل السابقة تجديد تصريح العمل عند انتهاء عقد العمل. علاوة على ذلك، لم يكن من الضروري النص في المادة 65 من اللوائح التنفيذية لقانون الهجرة على السماح بفترة 90 يومًا من انتهاء صلاحية بطاقة الهوية القطرية إذا كان يتعين على جهة العمل السابقة التجديد.

ii. علاوة على ذلك، وكما أوضحنا في الفقرة 89 أعلاه، لم يكن هناك أي إخلال لشروط المادة 10 حيث لم يكن هناك حاجة إلى تقديم وثائق من جهة العمل السابقة بشأن النقل إلى كيان غير تابع لمركز قطر للمال.

95. وفي ما يتعلق بالنقطة التي أشارت إليها الدائرة الابتدائية المذكورة أعلاه بأن البنك كان في الواقع قادرًا على تقديم طلب لإصدار بطاقة الهوية القطرية، فإن تفسير التجديد الذي حصل عليه البنك يكمن في أنه من أجل الامتثال للحكم الأول، شعر البنك أنه لا يمكنه فعل ذلك إلا من خلال تقديم تصريح كاذب إلى وزارة الداخلية بأنه كان جهة عمل السيدة حمدية بينما لم يكن كذلك. ونظرًا لأن جهة العمل الحالية الوحيدة التي يمكنها طلب تجديد بطاقة الهوية القطرية، فإننا نفهم سبب تصرف البنك على هذا النحو. وفي ظل هذه الظروف، فلا علاقة لهذا الحادث بالأمور التي يجب أن نقوم بالبث فيها. وبات من المؤكد أنه لا يدعم الافتراض القائل بأن البنك بصفته جهة العمل السابقة للسيدة حمدية كان ملزمًا بتقديم طلب لتجديد بطاقة الهوية القطرية الخاصة بالسيدة حمدية.

بطاقة قيد المنشأة

96. يتعلق الإخلال الثاني من قبل البنك بموجب المادة 10 من قانون التوظيف الذي وجدته الدائرة الابتدائية بإخفاق البنك المزعم في تقديم بطاقة قيد المنشأة الخاصة به. ويرتبط ذلك بشهادة عدم الممانعة الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2021 والتي تم إرفاقها بالطلب الثالث (انظر الفقرة 70(2) أعلاه). وبموجب الإصلاحات التي أجريت في عام 2020، فلا يلزم الحصول على شهادة عدم ممانعة من جهة العمل السابقة. وليس ثمة اشتراط قانوني على جهة العمل السابقة لتقديم بطاقة قيد المنشأة الخاصة به في سياق نقل كفالة موظفه السابق.

97. ويتبلور سبب تقديم البنك لشهادة عدم الممانعة في أنه أمر تم تناوله في الحكم الثاني؛ ولا نرى أي حاجة لإعادة النظر في نتائج الدائرة الابتدائية. ومع ذلك، نلاحظ أن النتيجة الواردة في الحكم الثاني في الفقرة 19 بأن شهادة عدم الممانعة الصادرة في 20 ديسمبر 2021 قد قُدمت إلى السيدة حمدية "في النهاية وعلى مضض" تتناقض مع الأدلة الموثقة التي تُظهر أن المرة الأولى التي طلبت فيها السيدة حمدية شهادة عدم ممانعة من البنك كانت في 16 ديسمبر 2021. وقد استغرق الأمر من البنك 3 أيام عمل لإصدار شهادة عدم الممانعة وإرسال نسخة ممسوحة ضوئيًا للسيدة حمدية.

98. من الواضح من الوثائق الملخصة أعلاه أن السيدة حمدية لم تتابع الأمور المتعلقة ببطاقة قيد المنشأة بأي حماسة أو اجتهاد. وطلبت وزارة العمل بطاقة كمبيوتر من البنك لأن ذلك كان سيثبت أن الشخص الذي وقع على شهادة عدم الممانعة كانت لديه السلطة لذلك.

99. طلبت السيدة حمدية بطاقة قيد المنشأة الخاصة بالبنك لأول مرة في 22 سبتمبر 2021. وقد ردّ البنك بطلب بطاقة قيد المنشأة لجهة العمل الجديدة الخاص بها. وقد أكدت السيدة حمدية في 30 سبتمبر 2021 أنها ستطلب بطاقة قيد

المنشأة وتسجيل الشركة لجهة العمل الجديدة الخاصة بها وسترسلها عبر البريد بمجرد استلامها. ولا يبدو أنه كان هناك أي اعتراض من جانبها على توفير بطاقة قيد المنشأة لجهة العمل الجديدة الخاصة بها.

100. تتضح حقيقة أن بطاقة قيد المنشأة لم تكن ذات صلة من خلال حقيقة أنه لم تكتب السيدة حمديّة إلى البنك حتى 2 فبراير 2022 لتطلب نسخة من بطاقة قيد المنشأة. وتم توضيح الأحداث اللاحقة في قسم الوقائع (القسم ج)) من هذا الحكم أعلاه. وقد أشار البنك إلى أن طلب الحصول على بطاقة قيد المنشأة لا علاقة له بعملية النقل. ويبدو لنا أيضًا أنه لم يكن هناك اعتراض صحيح من جانب السيدة حمديّة في تبادل بطاقات الكمبيوتر (في ما يخص البنك وجهة العمل الجديدة الخاصة بها). وتجدر الإشارة إلى أن بطاقة قيد المنشأة الخاصة بجهة عملها الجديدة كانت مرفقة بالطلبات الثلاثة التي قدمها مسؤول وزارة العمل إلى المحكمة. علاوة على ذلك، كان من الممكن أن تُقدم السيدة حمديّة طلبًا رابعًا إلى وزارة العمل، شريطة أن تكون وزارة العمل مقتنعة بأن فترة الإخطار بإنهاء عملها قد انتهت (والتي كان من الواضح أنها تنطوي على عدة أشهر من قبل)، عندئذٍ، لكانت وزارة العمل ستوافق على النقل دون بطاقة قيد المنشأة.

101. وفي الختام، في ضوء المعلومات الكاملة حول الحقائق والإجراءات التي تم تزويدنا بها، نرى أن البنك لم يرتكب أي إخلال بأي واجب تجاه السيدة حمديّة في ما يتعلق ببطاقة قيد المنشأة.

المسألة الثالثة: التعويضات عن الأضرار

102. يُثير طعن البنك في ما يتعلق بالتعويضات عن الأضرار مسائل بشأن (1) ما إذا كانت الدائرة الابتدائية على صواب في الحكم الثاني لمنح تعويضات عن خسارة الأرباح، و(2) ما إذا كان ما تم وصفه بأنها "تعويضات عن أضرار معنوية" قابلة للاسترداد بناءً على وقائع القضية الحالية.

103. نحن نعتبر أن هناك مسألة مبدأ مهمة تندرج ضمن المسألة الأولى وتتعلق بكيفية إثبات الأضرار. وليس هناك شيء نطرحه عن المسألة الثانية. وليس من الضروري إطالة هذا الحكم من خلال النظر في هذه المسألة؛ فإننا نلاحظ فقط أن وثائق البنك أخفقت في إقناعنا بوجود أي أسباب جوهرية للزعم بأن نهج الدائرة الابتدائية في الفقرتين 38-39 كان غير صحيح بأي شكل من الأشكال.

104. قبلت الدائرة الابتدائية حجة البنك (الحكم الثاني في الفقرة 35) التي مفادها أن "المقياس الصحيح للأضرار التي لحقت بالمدعيّة يتمثل في الراتب والمزايا التي كانت ستحصل عليها من وظيفتها الجديدة خلال فترة تكديدها الخسارة". وفي ضوء الفقرة 37، تم الإبقاء على هذا المبلغ ليكون 640,000.00 ريال قطري (8 أشهر x 80,000.00 ريال قطري). ونلاحظ بشكل عابر أن دليل مسؤول وزارة العمل حول الوقت الذي قدمت فيه السيدة حمديّة طلبها الأول يشير إلى أنه مُفرط على أي حال، ولكننا لسنا بحاجة إلى حساب رقم هنا لأن السيدة حمديّة ليس لديها مطالبة بذلك على الإطلاق.

105. تكمن المسألة الحقيقية في الاستئناف في ما إذا كان هناك دليل يدعم أساس الخسارة هذا. وستكون الطريقة الواضحة لتحديد هذا الرقم من خلال إبراز عقد العمل مع جهة العمل الجديدة التي كان ستحدد أجر السيدة حمديّة. وجدت المحكمة الابتدائية أن جهة العمل الجديدة "منعتها من الكشف عن راتبها والمزايا التي تحصل عليها بموجب عقد عملها الجديد. وليس لدينا سبب للشك في صحة هذا الاعتبار." (الحكم الثاني في الفقرة 35) كما أشارت الدائرة الابتدائية إلى أن البنك قدّم "طلبه الخاص به بأن الراتب الذي حصلت عليه المدعيّة أثناء فترة عملها لا ينبغي الإعلان عنه وقال أن هذا 'يبدو أنه يُمثّل صورةً عامّةً من السريّة في الأمور المثيلة'".

106. لدينا ملاحظة عابرة بأن البنك طرح أمامنا مسألة ما إذا كان لدى السيدة حمديّة عقد عمل جديد، مشيرًا إلى أنه لم يتم إصداره مطلقًا. ومع ذلك، توصلت الدائرة الابتدائية إلى نتيجة في الحكم الثاني في الفقرة 17 أن السيدة حمديّة كان من المقرر أن تبدأ عملها الجديد في بداية سبتمبر 2021. وليس من الضروري لأغراض المسائل التي يتعين علينا البت فيها لدحض تلك النتيجة من خلال النظر في دليل الوقت الذي تم فيه تقديم الطلبات الثلاثة على البوابة، ولكننا نلاحظ أنه لم تكن هناك مواد مكتوبة أمامنا والتي تؤيد تلك النتيجة.

107. كما رأت المحكمة أن عدم وجود دليل مباشر على خسارة الدخل ينبغي ألا يعني بأنه يجب رفض مطالبة السيدة حمديّة ("لون دعوى") لأن هذا سيكون "غير عادل إلى حد بعيد". وقالت المحكمة أنه "يتعيّن عليها أن تبذل قصارى جهدها في ضوء الأدلة المتاحة لها لتحديد مبلغ عادلٍ ومنصفٍ للطرفين" (الحكم الثاني، الفقرة 36).

108. توصلت المحكمة إلى مبلغ 640,000.00 ريال قطري بخصوص خسارة الأرباح بناءً على رواتب ووظائف سابقة للسيدة حمدية: عملها في البنك بالإضافة إلى وظيفتين أخريين (يونيو 2016 وأغسطس 2019). وقالت المحكمة أنه "يتجلى من واقع هذين العقدين أنّ الراتب الذي كانت تحصل عليه من جهتي عملها السابقين يوازي إلى حدٍ ما الراتب الذي كانت تحصل عليه من المدعى عليه" (الحكم الثاني، الفقرة 37).

109. لقد أكد البنك في مرافعاته المكتوبة المقدمة إلينا أنه في الحكم الثاني في الفقرة 36:

تقر الدائرة الابتدائية بأنها لم تطبق القانون وأن المدعية لم تثبت حقها في أي تعويض عن الضرر. لقد انتهكت الدائرة الابتدائية واجبتها في تطبيق قانون مركز قطر للمال وفضلت، بدلاً من ذلك، اتخاذ قرار بناءً على مشاعرها الشخصية في ما تعتبره عادلاً أو منصفاً، دون الالتفات إلى القانون المعمول به.

110. إننا نُدرك الصعوبة التي واجهتها الدائرة الابتدائية في أعقاب قبولها لعجز السيدة حمدية الواضح عن تقديم الدليل الموثق لدعم قضيتها، ولكننا نعتبر أن نهج الدائرة الابتدائية كان خاطئاً لسببين.

111. أولاً، إن بذل قصارى جهدها للتوصل إلى مبلغ عادل ومنصف لكلا الطرفين يشير إلى أن الدائرة الابتدائية لم تكن تطبق المبدأ القانوني والقانون الحاكم ولكنها في الواقع كانت تتصرف بشكل أكبر بطريقة المُصلح الودي أو وفقاً لمبدأ العدل والإنصاف. ولا يؤدي النهج الذي تتبعه الدائرة الابتدائية إلى تطبيق مقياس معترف به للتعويضات عن الأضرار ويستند إلى نهج تقديري وغير مؤكد إلى حد ما لحساب قيمة التعويضات عن الأضرار.

112. هذا النهج، في رأينا، خاطئ من حيث المبدأ لأن المحكمة مُطالبه بتطبيق القانون المعمول به - قانون مركز قطر للمال - وليس لديها سلطة لممارسة عدالة فردية. علاوة على ذلك، يتعين على المدعية إثبات خسارتها بناءً على مبدأ توازن الاحتمالات. وإذا لم تتمكن من إثبات الأضرار، فحينئذ سيتم منح تعويضات رمزية فقط للإخلال بالعقد.

113. ثانياً، يبدو لنا أنه ثمة طريقة أخرى للاستجابة لمخاوف السيدة حمدية التي كان ينبغي للدائرة الابتدائية تحييدها. ومن غير الواضح السبب الكامن وراء عدم إخبار جهة العمل الجديدة للسيدة حمدية عن سبب كون المعلومات المتعلقة براتب السيدة حمدية مع جهة العمل الجديدة ذات صلة وضرورية لإيجاد حل عادل للنزاع. وكان من الممكن اتخاذ خطوات للحفاظ على السرية من خلال استخدام "تفاهة السرية" مع محامين محددين معينين يتلقون المعلومات السرية والذين سيطلب منهم الحفاظ على سرية المعلومات. وبعبارة أخرى، كانت هناك طرق عملية لإثبات خسارة الأرباح كانت متاحة للمحكمة والطرفين.

114. إذا كان استئناف البنك بشأن مسألة الإخلال بواجباته قد فشل وكان البنك قد أدخل بالتزاماته، وبدلاً من منح تعويضات رمزية على أساس عدم إثبات الأضرار، فإننا كنا سنقوم بإعادة القضية مرة أخرى إلى الدائرة الابتدائية لتمكين السيدة حمدية من إثبات خسارة الأرباح في ضوء الوقائع المقابلة المتضمنة في دعاها.

المسألة الرابعة: الحق في الحصول على جلسة استماع عادلة ونزيهة

115. بعد صدور قرارنا في المسألة 2، لا تُثار مسألة ما إذا كان البنك قد حصل على جلسة استماع عادلة ونزيهة أمام الدائرة الابتدائية أم لا. ومع ذلك، نظراً لخطورة الادعاءات التي طرحها البنك، فمن الضروري بالنسبة لنا التعامل مع هذه المسألة وكذلك تقديم بعض الإرشادات للمستقبل حول الطلبات التي تنطوي على مزاعم التحيز القضائي.

116. يقدم البنك عددًا من الشكاوى التي يُعَوّل عليها لإثبات عدم حصوله على جلسة استماع عادلة. ويكفي أن نقدم بعض الأمثلة على الأمور التي اعتمد عليها البنك.

117. زعم البنك في مرافعاته المكتوبة أن الحكمين الأول والثاني "قد انحازا بوضوح لصالح [السيدة حمدية]...". خاصةً:

يبدو الأمر كما لو أن القرارات التي صدرت لصالح [السيدة حمدية] قد اتخذت بالفعل منذ البداية، ثم قامت الدائرة الابتدائية بتفسير وصياغة العناصر المعروضة عليها لإثبات القرارات التي قد اتخذتها بالفعل بصرف النظر عن الأدلة والوقائع والقانون...

... أثناء سير الإجراءات القضائية، وأثناء جلسة الاستماع، كانت نزاهة الدائرة الابتدائية سائدة. وكان موقف القضاة تجاه المستشار القانوني لدى [البنك] عدوانيًا ومنحازًا، ويتوقعون من المستشارين القانونيين لدى [البنك] إثبات قضيتهم، في حين أن عبء الإثبات يقع في الواقع على عاتق [السيدة حمدية]...

... وهم يتصرفون كما لو كانوا المستشار القانوني لصالح [السيدة حمدية] من خلال استجواب المستشار القانوني لدى [البنك] ودفعه لإبداء رأيه بشأن المسائل التي لا تتوافق مع القانون، والمطالبة بأن يبرهن [البنك] ويدعم الادعاءات غير المثبتة التي زعمتها [السيدة حمدية]...

118. ومن المبادئ الأساسية التي تقبلها جميع الدول أنه عند البت في كل قضية، يحق للأطراف "الحصول على جلسة استماع عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة، ومستقلة ومحيدة" (انظر المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي تعتبر دولة قطر طرفًا فيه). كما يعكس أيضًا قانون الإجراءات المدنية والتجارية القطري (قانون رقم 13 لعام 1990) ولا سيما المادة 100 مبدأ اشتراط أن يكون القاضي محايدًا. ويتمثل أحد جوانب الحيادية والنزاهة، على النحو المنصوص عليه في مدونة السلوك القضائي لمحكمة قطر الدولية، في أن المحكمة يجب أن تتصرف دائمًا بطريقة تنأى عن "التخوف المعقول من التحيز الذي قد يراه المراقب المنصف والمستنير". وهذا يعكس قول اللورد هوب في مقاطعة كريغ هيد في مجلس اللوردات في قضية *Porter v Magill* [2002] 357 AC 2 في الفقرة 102-103: "السؤال هو ما إذا كان المراقب المنصف والمستنير، بعد النظر في الوقائع، سيخلص إلى أن هناك احتمالًا حقيقيًا بأن تكون المحكمة متحيزة".

119. يعكس هذا أيضًا الحكم الأكاديمي الأخير لمحكمة الاستئناف في سنغافورة (رئيس المحكمة العليا سونداريش مينون، وأندرو فانغ بون ليونج، ومعاون القاضي جوديث براكاش) حيث أجرت تلك المحكمة تحليلًا قانونيًا مقارنًا شاملًا للأنهج المختلفة للاختبار ذي الصلة للتحيز: قضية *BOI v BOJ* [2018] 3LRC [2019] 61; SGCA 134. وقد يكون من الضروري في أي قضية مستقبلية أن تنتظر المحكمة في الاختبار المطبق بمزيد من التفصيل، ولكننا نقترح تطبيق نص القانون القضائي للمحكمة الذي يعكس اختبار بورتير ضد ماجيل بنفس الطريقة التي تتبعها محكمة التنظيم لمركز قطر للمال في قضية شركة الخدمات المالية الدولية (قطر) ذ.م.م ضد مكتب معايير التوظيف لدى مركز قطر للمال [2021] محكمة قطر الدولية 2 (RT) في الفقرة 53.

120. كما أن استنتاج وجود تخوف معقول من التحيز سيؤدي في معظم الحالات إلى إبطال الإجراءات القضائية ويسفر عن نتيجة الحكم المطعون فيه لأنه يتعارض مع المبدأ الأساسي الذي يقضي بأنه يجب ألا تتحقق العدالة فحسب، بل يجب أن يُنظر إليها على أنها تتحقق.

121. وكما ذكر اللورد هيوارت، رئيس المحكمة العليا، في إنجلترا وويلز في قضية *R v Sussex Justices* [1924] 1 KB 256, 259 (ex p McCarthy) على النحو التالي:

تظهر سلسلة طويلة من القضايا بأنه ليس ذا أهمية فحسب، بل من الأهمية بمكان ألا تتحقق العدالة فحسب، بل يجب أن يُنظر إليها بوضوح ودون شك على أنها تتحقق.

122. وثمة جانبان عمليان مهمان يجب التأكيد عليهما في ما يتعلق بالطلبات التي تزعم عدم نزاهة صانع القرار.

i. أولاً، فإنها تنطوي على ادعاءات خطيرة، ولا ينبغي تقديمها إلا عندما يكون هناك دليل إيجابي ومقنع يدعّمها. وهذا هو الحال بشكل خاص إذا كان التحيز الفعلي مزعومًا وليس تحيزًا واضحًا.

ii. ثانيًا، ينبغي عرضها على وجه السرعة وإبلاغ المحكمة بها بمجرد معرفة أسباب الطلب. وهذا أيضًا مبدأ ينعكس في قانون الإجراءات المدنية والتجارية القطري (القانون رقم 13 لعام 1990) وقرار محكمة التمييز القطرية في الاستئناف رقم 111 لعام 2014. وبعبارة أخرى، عندما يعلم أحد الطرفين أن هناك مخالفة قد وقعت، ولكنه يتخذ قرارًا بالمشاركة في الإجراءات القضائية دون اعتراض ويستند إلى هذه النقطة لاحقًا (على سبيل المثال بعد خسارة القضية فقط)، فعادةً ما سيمنع هذا الطرف من طرح المخالفة في تلك المرحلة اللاحقة. وبمعنى آخر، لا يمكن لأي طرف الاحتفاظ بطلب ما في جعبته وانتظار النتيجة قبل أن يقرر ما إذا كان سيقدّم طلبًا أم لا.

123. كما أننا نتفق، مع كامل الاحترام، مع ملاحظات محكمة الاستئناف في سنغافورة بخصوص قضية *BOI v BOJ* في الفقرة 141:

..فلا يمكننا التأكيد بما فيه الكفاية على مدى خطورة الادعاءات بالتحيز القضائي. وفي الواقع، يمكن استخدام هذه الادعاءات ليس فقط كسلاح لإساءة الاستخدام من جانب الخصوم الساخطين ولكن أيضًا لإهدار وقت المحكمة الثمين والموارد في سياق هذه العملية. وقد نتصور أن هذه الادعاءات، بطبيعتها، ستكون نادرة الحدوث إلى أقصى حد. وفي حالة ظهور هذه الإجراءات القضائية أمام المحكمة في المستقبل وتبين أنها غير جديرة بالنظر، فقد تكون هناك عواقب وخيمة.

124. لقد درسنا بعناية جميع الادعاءات التي طرحها البنك والتي قيل بأنها تصل إلى حد التحيز. ويوجد نص لجلسة الاستماع الثانية يومي 26 و27 يونيو 2022 قمنا بالاطلاع عليه. يتمثل استنتاجنا في أنه لا يوجد أي مغزى واضح على الإطلاق في الادعاءات المقدمة. فهي ادعاءات مرسلّة ولا تركز على أي أساس. ومن المؤسف وغير المبرر أنها قدمت في هذا الصدد. وحقيقة أن الدائرة الابتدائية قد أصدرت قرارات تعتبر خاطئة لا يرقى إلى درجة التحيز القضائي؛ كما أن الآراء الراسخة بأن قرارات الدائرة الابتدائية كانت خاطئة بشكل واضح لا تُقدم أي مبرر على الإطلاق بخصوص ادعاء التحيز. ورغم أننا قد توصلنا إلى أنه يجب السماح بالاستئناف الموحد، فهذا لأننا قد توصلنا جزئيًا إلى استنتاج مختلف عن استنتاج الدائرة الابتدائية على أساس المواد التي لم تكن متاحة للدائرة الابتدائية.

125. ينبغي أن نتعامل -على وجه التحديد- مع الانتقاد القائل بأن الدائرة الابتدائية كانت مُخطئة في مطالبة المستشار القانوني للبنك بتناول النقاط التي قد تساعد السيدة حمدية. ويتطرق هذا الأمر إلى مسألة مهمة تتعلق بواجبات المحامين الذين يمثلون أمام المحكمة؛ ولذلك نُذكر المحامين بواجباتهم حتى لا يكون هناك سوء تفاهم في المستقبل.

126. يتطلب هذا الواجب أن يحضر المحامون أمام المحكمة، كجزء من الواجب المنوط بهم لإرساء مبدأ العدالة، بهدف اتباع معايير عالية من السلوك المهني. وهم منوطون بواجبات خاصة تجاه المحكمة تتجاوز الواجبات تجاه المُوكل. وهذا ينطوي على مساعدة المحكمة للوصول إلى النتيجة الصحيحة في كل قضية على حدة. وهذا يعني التأكد من أن المحكمة تتلقى المساعدة بشكل صحيح في فهم القانون وأن المحكمة لديها جميع المواد ذات الصلة بالرغم من أنها قد تكون ضد قضية المُوكل. وفي حالة وجود خصم غير ممثل من قبل وكيله، كما هو الحال في القضية الحالية، فإنه يقع على عاتق المحامين واجب مساعدة ذلك الشخص أيضًا.

127. في ضوء ما قد قرأناه، لقد أخذ نهج الدائرة الابتدائية في الاعتبار هذه المبادئ؛ ولا يوجد أي أساس على الإطلاق للقول بأن المحكمة كانت متحيزة أو تتصرف بشكل غير عادل. فلا شك أن المحكمة منوطة بالتصرف بنزاهة واستقلالية. وتتبنى المحاكم المختلفة حول العالم وجهات نظر مختلفة ولديها تقاليد مختلفة حول درجة تدخل القاضي عندما يتعلق الأمر بالأدلة والمرافعات. ولكن التدخلات لا تصل إلى حد التحيز ما لم تقترن بسلوك غير لائق.

128. يتضمن نهج محكمة قطر الدولية حجة الخصومة من قبل الطرفين واختبار قضية كل طرف من خلال التحقيق والأسئلة على أساس أن هذه تعد أفضل طريقة للوصول إلى الحقيقة.

129. حقيقة أن المحكمة تسعى للحصول على مساعدة من أحد الطرفين بشأن نقاط تتعلق بالحقيقة والقانون قد يُنظر إليها على أنها تساعد الطرف الآخر، لا يمكن أن تعني تحيزًا. فليس من غير المعتاد، كما في هذه الحالة، أن أحد الطرفين لم يعين محامين لعرض قضية ذلك الطرف، ويتم طلب المساعدة من الطرف الممثل قانونًا الذي قد يُنظر إليه على أنه يساعد الطرف الآخر (رغم أنه من الصواب أن نُشير إلى أنه في ما يتعلق بهذه القضية، فإن السيدة حمدية محامية وقدمت حججها إلينا بمهارة ووضوح كبيرين). رُفض سبب الاستئناف هذا لأنه لا أساس له. وينبغي عدم المضي قدمًا في تناوله.

الخلاصة

130. ولذلك؛ منحنا الإذن بالاستئناف على الحكيم الأول والثاني، وسمحنا بكل الاستئنافين. ويتم ذلك فقط على أساس أن البنك لم يرتكب، بناءً على التفسير الصحيح للقانون حسبما عُدل في عام 2020، أي إخلال بأي التزام تجاه السيدة حمدية.

131. وستصدر المحكمة توجيهات في ما يتعلق بتقييم التكاليف لدى كلٍ من هذه المحكمة وأمام الدائرة الابتدائية.

وبهذا أمرت المحكمة،



[توقيع]

اللورد توماس رئيس المحكمة

أودعت نسخة مُوقَّعة من هذا الحكم لدى قلم المحكمة.

التمثيل

ترافعت المدَّعية بالأصالة عن نفسه.

وقد تم تمثيل المدعى عليه من قبل السيدة شادية المعوشي، السيدة كارين فران والسيدة غريس علم (من مكتب بدري وسليم المعوشي للمحاماة ذ.م.م، بيروت، لبنان).

ملحق 1

Provision	English Article	Arabic Article
قانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، والمعدل بمرسوم بقانون رقم 19 لسنة 2020 Law No. 21 of 2015 Regulating the entry and exit of expatriates and their residence and its amendment by Decree No. 19 of 2020		
المادة 1 Article 1	Sponsor: the party, or the employer or the head of the family, or the host that is recruiting the expatriate, or to whom the residency will be transferred in accordance with the provisions of this law.	المستقدم: الجهة أو صاحب العمل أو رب الأسرة أو المضيف، الذي يستقدم الوافد، أو الذي تنتقل إليه إقامته، وفقاً لأحكام هذا القانون.
المادة 4 Article 4	<p>The competent authority or any other body determined by the Minister shall issue entry visas in accordance with the provisions of this law, and it is possible to cancel any of these visas after their issuance for reasons relating to the public interest.</p> <p>An entry visa for an expatriate for the purpose of work shall not be granted unless there is an employment agreement concluded with the sponsor in accordance with the conditions and restrictions determined by law.</p> <p>It is prohibited to transfer visas to third parties or to dispose of them in any manner or trade them by third parties, whether their transfer or disposal or trade was paid or unpaid.</p> <p>The implementing regulation to this law shall determine the conditions and rules for granting these visas and the duration of each visa.</p>	<p>تصدر الجهة المختصة، أو أي جهة أخرى يحددها الوزير، سمات الدخول وفقاً لأحكام هذا القانون، ويجوز إلغاء أي من تلك السمات بعد صدورها لأسباب تتعلق بالصالح العام.</p> <p>ولا تمنح سمة الدخول للوافد بغرض العمل إلا بموجب عقد عمل مبرم مع مُستقدمه وفقاً للشروط والضوابط المقررة قانوناً.</p> <p>ويحظر التنازل عن السمات للغير أو التصرف فيها بأي وجه أو تداولها من قبل الغير، سواء كان التنازل أو التصرف أو التداول بمقابل أو بدون مقابل.</p> <p>وتُحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وضوابط منح تلك السمات، والمدد الخاصة بكل منها.</p>
المادة 8 Article 8	<p>Any expatriate wishing to reside in the State for any purpose must receive a permit from the relevant authority.</p> <p>And the Sponsor must undertake the procedures for obtaining and renewing the permit, within a period not exceeding 90 days from its expiry.</p> <p>The Sponsor should return to the expatriate the passport or travel document after finalising the permit procedures or its renewal, unless the expatriate worker requests in writing that the Sponsor keeps it, provided they return it to the expatriate worker upon their request.</p>	<p>يجب على كل وافد للإقامة في الدولة لأي غرض، أن يحصل على ترخيص بذلك من الجهة المختصة.</p> <p>ويلتزم المستقدم بالقيام بإجراءات الترخيص وتجديده، خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ انتهائه.</p> <p>وعلى صاحب العمل تسليم الوافد للعمل جواز أو وثيقة سفره بعد الانتهاء من إجراءات الترخيص أو تجديده، ما لم يطلب الوافد من صاحب العمل كتابة الاحتفاظ له به، على أن يسلمه له عند الطلب.</p>

<p>المادة 17 Article 17</p>	<p>The person responsible for the residence of the expatriate is determined as follows:</p> <p>1-The employer alone and no one else, for the expatriate worker.</p> <p>2-The head of the family, with respect to the members of their family who are residents with them in the State, and a woman's residence may remain the responsibility of the head of the family, even if she works. If a marriage ends for any reason, it is possible for any of the family members to transfer to another Sponsor, after the approval of the competent authority, in accordance with the rules issued by virtue of decision from the Minister.</p> <p>3-The host, with respect to the visiting expatriate.</p> <p>4-The competent authorities in the State with respect to expatriates who enter the State for other purposes.</p>	<p>يُحدد المسؤول عن إقامة الوافد على النحو التالي:</p> <p>1 -صاحب العمل وحده دون سواه، بالنسبة للوافد العامل.</p> <p>2 -رب الأسرة، بالنسبة لأفراد أسرته المقيمين معه في الدولة، ويجوز أن تظل إقامة المرأة على مسؤولية رب الأسرة، ولو التحقت بأي عمل. وإذا انتهت علاقة الزوجية لأي سبب، جاز لأي من أفراد الأسرة الانتقال إلى مستقدم آخر بعد موافقة الجهة المختصة، وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير.</p> <p>3 -المضيف، بالنسبة للوافد الزائر.</p> <p>4- الجهات المعنية بالدولة، بالنسبة للوافدين لأغراض أخرى.</p>
<p>المادة 18 Article 18</p>	<p>The sponsor must, whether they are an individual or an entity:</p> <p>1-Be a Qatari national or an expatriate who resides in the country in accordance with the law; if the sponsor is an entity, it should have a head office in the State, or have an administrative branch therein.</p> <p>2-Be qualified to assume the responsibility imposed by this law towards the expatriate.</p>	<p>يُشترط في المستقدم، سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً، ما يلي:</p> <p>1-أن يكون قطرياً، أو وافداً مقيماً في الدولة وفقاً للقانون، فإذا كان المستقدم شخصاً معنوياً تعين أن يكون مركزه الرئيسي في الدولة أو له إدارة فرعية بها.</p> <p>2-أن يكون مؤهلاً لتحمل المسؤولية التي يفرضها عليه هذا القانون تجاه الوافد.</p>
<p>المادة 19 Article 19</p>	<p>The applicant is committed to the following:</p> <p>1-Inform the competent authority within fourteen days from the date of the expatriate leaving his work, or his refusal to leave the country after the cancellation of his residence permit, or the expiry of the permit and the expiration of the period stipulated in Article (8 / second paragraph) of this law, or the expiry of his visit period or the purpose for which he was licensed to enter for it.</p> <p>2-Bearing the expenses of the expatriate's expenses to your country in your country</p>	<p>يلتزم المستقدم بما يلي:</p> <p>1 -إبلاغ الجهة المختصة خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ ترك الوافد العمل لديه، أو امتناعه عن مغادرة الدولة بعد إلغاء رخصة إقامته أو انتهاء الرخصة ومضي المدة المنصوص عليها في المادة (8/ فقرة ثانية) من هذا القانون، أو انتهاء مدة زيارته أو الغرض الذي رخص له بالدخول من أجله.</p> <p>2- تحمل نفقات ترحيل الوافد إلى بلده في الأحوال المنصوص عليها في هذا القانون، فإذا ثبت أن الوافد كان يعمل</p>

	<p>according to the law, if he paid them and did not have money inside the country, the recruiter bears those expenses.</p> <p>In all cases, whoever employs any expatriate who has not been recruited to work for him in violation of the provisions of this law shall be obligated to pay the expenses of his deportation, without prejudice to any of the legally prescribed liability aspects.</p> <p>3-Bearing the expenses of preparing and burying the body of the deceased expatriate in the cemeteries designated for that purpose in the country, whatever the cause of death.</p> <p>In the event that one of the heirs of the deceased or any concerned party requests the transfer of the body outside the country, the recruiter shall bear the transportation costs to the original home or permanent residence of the deceased expatriate.</p>	<p>لدى جهة أخرى بالمخالفة لأحكام هذا القانون، تتحمل تلك الجهة نفقات ترحيله، فإذا تعذر معرفة تلك الجهة، تحمل الوافد تلك النفقات، وفي حالة عجزه عن سدادها ولم يكن له أموال داخل الدولة، يتحمل المستقدم تلك النفقات.</p> <p>وفي جميع الأحوال يلتزم من يستخدم أي وافد لم يستقدمه للعمل لديه بالمخالفة لأحكام هذا القانون، بسداد نفقات ترحيله، وذلك مع عدم الإخلال بأي من أوجه المسؤولية المقررة قانوناً.</p> <p>3- تحمل نفقات تجهيز ودفن جثمان الوافد المتوفى، في المدافن المخصصة لذلك في الدولة، أيًا كان سبب الوفاة.</p> <p>وفي حالة طلب أحد ورثة المتوفى أو أي جهة معنية نقل الجثمان إلى خارج الدولة، يتحمل المستقدم تكاليف النقل إلى الموطن الأصلي أو محل الإقامة الدائم للوافد المتوفى.</p>
<p>Article 21 (As Amended according to Decree No. 19 of 2020)</p> <p>المادة 21 (عدلت بموجب مرسوم رقم 19 لسنة 2020)</p>	<p>An expatriate coming for work can move to work with another employer in accordance with the rules and procedures set out by the Ministry of Administrative Development, Labour, and Social Affairs.</p>	<p>للوافد للعمل أن ينتقل للعمل لدى صاحب عمل آخر، وفقاً للقواعد والإجراءات التي حددها وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.</p>
<p>النص السابق للمادة 21 تاريخ بدء العمل: 2016/12/13 تاريخ انتهاء النفاذ: 2020/09/09</p> <p>Article 21 (previous version) Work start date: 12/13/2016 Effective date: 09/09/2020</p>	<p>An expatriate worker may transfer to another employer before the end of the labour contract, upon the approval of the employer, or the competent authority and the Ministry of Labour and Social Affairs.</p> <p>Upon the approval of the competent authority, and the Ministry of Labour and Social Affairs, an expatriate worker may transfer to another employer immediately after the end of the labour contract of a limited duration, or after the lapse of five years of work with the employer if the contract is of unspecified duration.</p>	<p>يجوز بموافقة صاحب العمل والجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، انتقال الوافد للعمل إلى صاحب عمل آخر قبل انتهاء مدة عقد العمل.</p> <p>وبجوز للوافد للعمل، بعد موافقة الجهة المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة، أو بعد مضي خمس سنوات على اشتغاله مع صاحب العمل إذا كان العقد غير محدد المدة.</p>

<p>المادة 24 Article 24</p>	<p>The expatriate must leave the State if they do not obtain a residence permit in accordance with the provisions of this law.</p> <p>The expatriate shall also leave the State if their residence permit expires, or is cancelled for any reason, or if the purpose for which he was authorised has expired, within ninety days from the date of expiration of the permit, or its cancellation, or the expiration of the purpose.</p> <p>An expatriate may, upon approval of the competent authority, return to the State, if they meet the requirements for entry, in accordance with the provisions of this law and its implementing regulations.</p>	<p>يُغادر الوافد الدولة إذا لم يحصل على ترخيص بالإقامة وفقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>كما يجب عليه مغادرة الدولة إذا انتهى ترخيص إقامته، أو تم إلغاؤه لأي سبب، أو انتهى الغرض الذي رخص له من أجله، وذلك خلال تسعين يوماً من تاريخ انتهاء الترخيص أو إلغائه أو انتهاء الغرض.</p> <p>ويجوز للوافد، بعد موافقة الجهة المختصة، العودة إلى الدولة، إذا توافرت فيه الشروط اللازمة للدخول، وفقاً لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.</p>
<p>المادة 39 Article 39</p>	<p>Without prejudice to any severer penalty stipulated in another law:</p> <p>1-Whoever violates the provisions of Article (8 / third paragraph) of this law shall be punished with a fine not exceeding (25,000) twenty-five thousand riyals.</p> <p>2-Anyone who violates the provisions of Article (19 / Clause 1) of this law shall be punished with a fine not exceeding (50,000) fifty thousand riyals</p>	<p>مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر:</p> <p>1- يعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (25,000) خمسة وعشرين ألف ريال، كل من خالف أحكام المادة (8) فقرة (ثالثة) من هذا القانون.</p> <p>2- يُعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (50,000) خمسين ألف ريال كل من خالف أحكام المادة (19) بند (1) من هذا القانون.</p>
<p>قرار وزير الداخلية رقم (25) لسنة 2019 بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين رقم 25 لسنة 2019</p> <p>والمعدل بقرار وزير الداخلية رقم 25 لسنة 2019، وقرار وزير الداخلية رقم 51 لسنة 2020</p> <p>Minister of Interior Decision No. 25 of 2019 on issuing the Executive Regulation of Law No. 21 of 2015 Regulating the entry and exit of expatriates and their residence as amended by Minister of Interior Decision No. 25 of 2019 and Decision No. 51 of 2020</p>		
<p>المادة 11 Article 11</p>	<p>Entry visas are determined according to their purpose, as follows:</p> <p>1-Work residency visa.</p> <p>2- Non-work residency visa.</p> <p>3-Visitor visa.</p> <p>4-Return visa.</p> <p>5-Visa for other purposes.</p>	<p>تُحدد سمات الدخول وفقاً للغرض منها، وذلك على النحو التالي:</p> <p>1 -سمات الإقامة للعمل.</p> <p>2 -سمات الإقامة لغير العمل.</p> <p>3 -سمات الزيارة.</p> <p>4 -سمات العودة.</p> <p>5- سمات لأغراض أخرى.</p>
<p>المادة 13 Article 13</p>	<p>Entry visas are granted after payment of the prescribed fees, unless they are free of charge, provided that the validity of the holder's travel document is for a period of no less than six</p>	<p>تُمنح سمات الدخول بعد سداد الرسوم المقررة، ما لم تكن مجانية، بشرط سريان مفعول صلاحية مستند سفر حاملها لمدة لا تقل عن ستة أشهر عند</p>

	<p>months from the visa's issuance, and subject to the conditions of each of the visas provided for in these regulations.</p> <p>It is not permitted to grant working visas that are mentioned in the second section of this chapter unless there is a concluded employment agreement between the expatriate and the sponsor which should be approved by the competent authorities.</p> <p>The Minister may add, delete, or amend the types of entry visas specified in this regulation, and determine the conditions for granting them immediately or in advance, their duration, and the conditions for their extension, in accordance with the requirements of the situation required by the public interest from time to time.</p> <p>The Minister may also exempt some nationalities from the requirements for entry visas, in accordance with the agreements concluded with the concerned countries.</p>	<p>صدورها، ووفقاً للضوابط الخاصة بكل سمة من السمات المنصوص عليها في هذه اللائحة.</p> <p>لا يجوز منح سمات الإقامة للعمل الواردة في الفصل الثاني من هذا الباب، إلا بوجود عقد عمل مبرم بين الوافد والمستقدم، ومصدق من قبل السلطات المختصة.</p> <p>وللوزير، إضافة أو حذف أو تعديل أنواع سمات الدخول المحددة في هذه اللائحة، وتحديد ضوابط منحها بصورة فورية أو مسبقة، ومُددها، وأحكام تمديدها، وذلك وفق متطلبات الوضع الذي تقتضيه المصلحة العامة من فترة لأخرى.</p> <p>كما يجوز له إعفاء بعض الجنسيات من متطلبات سمات الدخول، وفق الاتفاقيات المبرمة مع الدول المعنية.</p>
<p>المادة 16 Article 16</p>	<p>Working permit:</p> <p>It is granted to the expatriate worker for the purpose of working in the country in governmental and non-governmental agencies, according to the following conditions:</p> <p>1-Filling out the form designated for that, by the employer or his representative.</p> <p>2-Submitting a copy or data of the expatriate's valid travel document.</p> <p>3-Submitting a copy or data of a work contract between the expatriate and the employer.</p> <p>4- Submitting a certificate attesting to the educational qualification of the expatriate, or other certified documents proving his profession.</p> <p>5-Submitting evidence of the good conduct of the expatriate.</p>	<p>سمة عمل للمنشآت:</p> <p>تُمنح للعامل الوافد بغرض العمل في الدولة بالجهات الحكومية وغير الحكومية وفقاً للضوابط التالية:</p> <p>1- تعبئة النموذج المخصص لذلك، من قبل المستقدم أو من ينوب عنه.</p> <p>2- تقديم صورة أو بيانات عن مستند سفر الوافد ساري المفعول.</p> <p>3- تقديم صورة أو بيانات عن عقد عمل مصدق بين الوافد والمستقدم.</p> <p>4- تقديم شهادة مصدقة بالمؤهل العلمي للوافد، أو غيره من المستندات المصدقة المثبتة لمهنته.</p> <p>5- تقديم ما يفيد حسن سيرة وسلوك الوافد.</p>

<p>المادة 61 Article 61</p>	<p>The residency permit of the expatriate will be cancelled through the competent authority, in the following cases:</p> <p>1-Issuance of a final court ruling to expel an expatriate from the country.</p> <p>2-Issuance of an order to deport the expatriate from the country.</p> <p>3-Issuance of a decision to cancel the residency of the expatriate in accordance with the provision of Article 37 of the law.</p> <p>4-If the expatriate stays outside the country continuously for a period of more than one year without obtaining permission to return in accordance with the provision of Article 14 of the law.</p> <p>5-If the purpose of the residency permit is achieved in accordance with Article 24 of the law.</p> <p>The competent authority may reactivate the residence permit after its cancellation in the cases stipulated in clauses (3,4,5)of this Article.</p>	<p>تُلغى رخصة إقامة الوافد عن طريق الجهة المختصة، وذلك في الأحوال التالية:</p> <p>1- صدور حكم قضائي نهائي بإبعاد الوافد من الدولة.</p> <p>2- صدور أمر بترحيل الوافد من الدولة.</p> <p>3- صدور قرار بإلغاء إقامة الوافد طبقاً لحكم المادة (37) من القانون.</p> <p>4- بقاء الوافد خارج الدولة بصفة مستمرة لمدة تزيد على سنة دون الحصول على إذن بالعودة طبقاً لحكم المادة (14) من القانون.</p> <p>5- إذا انتهى الغرض من رخصة الإقامة طبقاً لحكم المادة (24) من القانون.</p> <p>ويجوز للجهة المختصة إعادة تفعيل رخصة الإقامة بعد إلغائها في الأحوال المنصوص عليها في البنود (3، 4، 5) من هذه المادة.</p>
<p>المادة 62 Article 62</p>	<p>The sponsor is responsible for the expatriate who brought him/her in accordance with the provisions of Articles 17 and 18 of the Law. The sponsor must meet the following conditions:</p> <p>1-Must have full legal capacity.</p> <p>2-Must be qualified to assume the responsibility imposed on it by the law towards the expatriate.</p> <p>3-Provide the expatriate with the agreed work if the purpose of the recruitment is work.</p> <p>4-Must be related to the expatriate by a kinship if the purpose of the residency is family related.</p> <p>5-An exception from the conditions mentioned in the previous paragraph is the Qatari sponsor for their non- Qatari mother upon the death of the sponsor's father or the mother's divorce from the father.</p>	<p>يكون المستقدم مسؤولاً عن الوافد الذي استقدمه طبقاً لأحكام المادتين (17)، (18) من القانون، ويُشترط في المستقدم ما يلي:</p> <p>1- أن يكون كامل الأهلية القانونية.</p> <p>2- أن يكون مؤهلاً لتحمل المسؤولية التي يفرضها عليه القانون تجاه الوافد.</p> <p>3- أن يوفر العمل المتفق عليه للوافد إذا كان الغرض من الاستقدام العمل.</p> <p>4- أن تربطه بالوافد صلة قرابة إذا كان الغرض من الإقامة عائلياً.</p> <p>5- ويستثنى من الشروط الواردة في الفقرة السابقة، المستقدم القطري لوالدته غير القطرية عند وفاة والده أو طلاقها منه.</p>

<p>المادة 64 Article 64</p>	<p>It is not permitted for any person to employ an expatriate who they did not recruit or permit any of their expatriate employees to work with another entity without respecting the conditions and terms that are determined by law.</p> <p>The expatriate has to work with the sponsor that was granted a license to employ the expatriate and with the same purpose specified in the employment agreement and the expatriate is not considered to be violating the purpose for which they were recruited to work in the following cases:</p> <p>1-If the expatriate was recruited to work for a company owned by the sponsor and they worked for a branch thereof, or vice versa.</p> <p>2-If the expatriate was recruited to work for a branch of a company owned by the sponsor and they worked for another branch of the same company.</p> <p>3-If the expatriate was recruited for domestic work by their sponsor and worked for their ascendants, descendants, or spouse.</p>	<p>لا يجوز لأي شخص أن يعمل لديه وافد لم يستقدمه، أو أن يسمح لأحد عماله الوافدين بالعمل لدى جهة أخرى دون الالتزام بالشروط والأوضاع المقررة قانوناً.</p> <p>ويلتزم الوافد بالعمل لدى المستقدم الذي رخص له بالعمل لديه، وبذات الغرض المحدد في عقد العمل، ولا يُعد الوافد مخالفاً للغرض المستقدم من أجله، قيامه بالعمل في الحالات التالية:</p> <p>1- إذا استقدم للعمل لدى شركة يملكها المستقدم وعمل لدى فرع لها أو العكس.</p> <p>2- إذا استقدم للعمل لدى فرع تابع لشركة يملكها المستقدم وعمل لدى فرع آخر تابع لذات الشركة.</p> <p>3- إذا استقدم للعمل المنزلي لدى مستقدمه وعمل لدى أصوله أو فروعه أو زوجته.</p>
<p>المادة 65 (المعدل) بقرار وزير الداخلية رقم 51 لسنة (2020)</p> <p>Article 65 as amended by Minister of Interior Decision No. 51 of 2020</p>	<p>The change of employer is subject to the relevant applicable laws and regulations, and is in accordance with the following requirements:</p> <p>1-Notification of the competent authority at the Ministry of Labour in accordance with the applicable rules and procedures.</p> <p>2-The QID of the expatriate being valid, or within ninety (90) days from the date of its expiry, unless it expired for reasons that are outside the expatriate's will.</p>	<p>يكون تغيير جهة عمل الوافد طبقاً للقوانين والأنظمة ذات الصلة، ووفقاً للضوابط التالية:</p> <p>1- إخطار الإدارة المعنية بوزارة التسمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة.</p> <p>2- أن تكون رخصة إقامة الوافد سارية المفعول، أو خلال مدة (90) يوماً من تاريخ انتهاء الصلاحية، ما لم تكن قد انتهت لأسباب خارجة عن إرادته.</p>
<p>المادة 65 (النص السابق)</p> <p>تاريخ النفاذ: 2019/6/21 تاريخ الانتهاء: 2020/9/9</p>	<p>The competent authority may approve the change of expatriate's employer in accordance with the situations legally determined, and in accordance with the following requirements:</p> <p>1- That the sponsored employee submits a request for the change of the employer using the form set out for this purpose.</p>	<p>يجوز للجهة المختصة الموافقة على تغيير جهة عمل الوافد طبقاً للأوضاع المقررة قانوناً، وفقاً للضوابط التالية:</p> <p>1- أن يقدم الوافد العامل طلباً لتغيير جهة عمله على النموذج المعد لذلك.</p>

<p>Article 65 (previous version before the amendment)</p> <p>Effective Date: 21/06/2019</p> <p>End Date: 9/9/2020</p>	<p>2-The approval of the current sponsor and the new sponsor on the same form set out for this purpose if the change request is made before the expiry of a fixed term employment contract or before the lapse of five (5) years if the contract is open-ended.</p> <p>3-Approval of the competent authority at the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs, for the categories subject to the provisions of the Labour Law.</p> <p>4-The expatriate's residence permit must be valid unless it has expired for reasons beyond their control.</p> <p>5-The expatriate has spent at least one year working with the current recruiter, and the competent authority may, in accordance with the requirements of the public interest, exceed this period.</p>	<p>2- موافقة المستقدم الحالي والمستقدم الجديد على نفس النموذج المعد لهذا الغرض إذا كان طلب التغيير قبل انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة، أو قبل انقضاء مدة خمس سنوات إذا كان العقد غير محدد المدة.</p> <p>3- موافقة الجهة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بالنسبة للفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل.</p> <p>4- أن تكون رخصة إقامة الوافد سارية المفعول، ما لم تكن قد انتهت لأسباب خارجة عن إرادته.</p> <p>5- أن يكون الوافد قد أمضى سنة على الأقل في العمل مع المستقدم الحالي، ويجوز للجهة المختصة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة التجاوز عن هذه المدة.</p>
<p>لوائح الهجرة لمركز قطر للمال رقم 11 لسنة 2006</p> <p>Provisions of the QFC Immigration Regulations issued by Regulation No. 11 of 2006</p>		
<p>المادة 2 Article 2</p>	<p>1-These Regulations are made by the Minister pursuant to Article 9 of the QFC Law and the version enacted on 20 December 2006 received the consent of the Council of Ministers. Amongst other things these Regulations govern the entry into and sponsorship within the State of Qatar of employees of QFC Authority, the Regulatory Authority, Appeals Body, Tribunal, other QFC Institutions and QFC Entities and their Family Members.</p> <p>2-Pursuant to Article 18(4) of the QFC Law, notwithstanding any provision to the contrary in any other law or regulation of the State, the QFC Authority shall have power to issue all visas, permits and other documents relating to or required for the employment in or doing business with or in, the QFC and such visas, permits and other documents shall be fully valid and accepted by all State authorities.</p>	<p>1-تم وضع هذه اللوائح من قبل الوزير وفقاً للمادة 9 من قانون مركز قطر للمال وصدرت في 20 ديسمبر 2006 بناء على موافقة مجلس الوزراء. من بين أمور أخرى، تحكم هذه اللوائح دخول وكفالة موظفي هيئة مركز قطر للمال وهيئة تنظيم مركز قطر للمال، والدائرة الاستثنائية ومحكمة التنظيم، ومؤسسات وكيانات مركز قطر للمال الأخرى، وأفراد أسرهم داخل دولة قطر.</p> <p>2- وفقاً للمادة 18 (4) من قانون مركز قطر للمال، وبغض النظر عن أي نص مخالف في أي قانون أو لائحة أخرى للدولة، تتمتع هيئة مركز قطر للمال بصلاحيات إصدار جميع التأشيرات والتصاريح والوثائق الأخرى المتعلقة أو المطلوبة. يجب أن يكون التوظيف في مركز قطر للمال أو التعامل معه أو العمل فيه، وهذه التأشيرات والتصاريح والوثائق الأخرى سارية تماماً ومقبولة من قبل جميع سلطات الدولة.</p>

	3-Consistent with Article 2(2), the laws, rules and regulations of the State concerning the matters dealt with by or under these Regulations shall not apply to the extent they are inconsistent with a provision of these Regulations or any rule or policy or order issued thereunder.	3-تماشياً مع المادة 2 (2) ، فإن قوانين الدولة وقواعدها وأنظمتها المتعلقة بالمسائل التي يتم التعامل معها من خلال هذه اللوائح أو بموجبها لا تنطبق إلى المدى الذي تتعارض فيه مع أحد أحكام هذه اللوائح أو أي قاعدة أو سياسة. أو الأمر الصادر بموجبه.
المادة 7(1) Article 7(1)	The Immigration Office shall have the following functions: 1-to receive and process all applications for visas, sponsorship and residence permits for QFC Employees and Family Members;	يتولى مكتب الهجرة المهام التالية: 1-لتلقي ومعالجة جميع طلبات التأشيرات والكفالة وتصاريح الإقامة لموظفي مركز قطر للمال وأفراد أسرهم.
المادة 8 Article 8	1-No foreigner shall enter the State or depart from it unless the foreigner holds a valid passport issued by the competent authorities of the foreigner's country or any other competent authority, or unless the foreigner holds a document that may be substituted for the passport issued by one of the authorities mentioned in this Article. The Ministry of Interior shall, by a resolution, define the documents which may be substituted for the passport. 2-The passport or substitute document must be stamped with an entry visa by the competent authority. 3-A foreigner may only enter or leave the State from the places specified by a decision of the Ministry of Interior and after having the foreigner's passport or substitute document stamped by the competent supervising officer. 4-QFC Employees and Family Members shall present their passport or alternative document to the Immigration Office, the General Directorate of Border Passport & Expatriate Affairs of the Ministry of Interior, the CID, State police authorities or any other appropriate State authority upon request. In the event of the loss of a passport or alternative document they shall notify the Immigration Office immediately.	1-لا يجوز لأي أجنبي دخول الدولة أو الخروج منها ما لم يكن يحمل جواز سفر ساري المفعول صادرا عن السلطات المختصة في البلد الأجنبي أو أي سلطة مختصة أخرى ، أو ما لم يكن الأجنبي يحمل وثيقة قد تحل محل جواز السفر الصادر عن إحدى السلطات المذكورة في هذه المادة. تحدد وزارة الداخلية بقرار منها الوثائق التي يجوز استبدالها بجواز السفر. 2-يجب أن يكون جواز السفر أو الوثيقة البديلة مختوما بتأشيرة دخول من السلطة المختصة. 3-لا يجوز للأجنبي دخول الدولة أو الخروج منها إلا من الأماكن التي يصدر بتحديد قرار من وزارة الداخلية وبعد ختم جواز سفر الأجنبي أو وثيقة بديلة من الموظف المشرف المختص. 4-يجب على موظفي مركز قطر للمال وأفراد أسرهم تقديم جواز سفرهم أو وثيقة بديلة إلى مكتب الهجرة أو الإدارة العامة لجوازات الحدود وشؤون الوافدين بوزارة الداخلية أو إدارة البحث الجنائي أو سلطات شرطة الولاية أو أي سلطة حكومية أخرى عند الطلب. في حالة فقدان جواز السفر أو وثيقة بديلة ، يجب عليهم إخطار مكتب الهجرة على الفور.

	<p>5-Every QFC Employee and Family Member wishing to reside in the State must:</p> <p>(a) obtain a residence permit from the Immigration Office; and</p> <p>(b) leave the State upon the expiry of their residence permit unless they have previously obtained an extension from the Immigration Office.</p>	<p>5-يجب على كل موظف أو فرد من أفراد أسرته ممن يرغب في الإقامة في الدولة:</p> <p>(أ) الحصول على تصريح إقامة من مكتب الهجرة؛ و</p> <p>(ب) مغادرة الدولة عند انتهاء تصريح إقامتهم ما لم يكونوا قد حصلوا مسبقاً على تمديد من مكتب الهجرة.</p>
<p>المادة 9 Article 9</p>	<p>1-Subject to the provisions of these Regulations, QFC Employees must be sponsored in the State by their Employer.</p> <p>2-Employers may not employ persons in violation of these Regulations, or any rules, policies or orders issued thereunder.</p>	<p>1-مع مراعاة أحكام هذه اللائحة، يجب أن يكون موظفو مركز قطر للمال مكفولين في الدولة من قبل صاحب العمل.</p> <p>2-لا يجوز لأصحاب العمل توظيف أشخاص بالمخالفة لأحكام هذه اللائحة، أو أي قواعد، أو سياسات، أو أوامر تصدر بموجبها.</p>
<p>المادة 11 Article 11</p>	<p>Within five (5) working days of the arrival of the QFC Employee in the State, the Employer shall apply to the Immigration Office for a State residence permit for the QFC Employee using the application form provided by the Immigration Office.</p> <p>1-The documents required in support of such an application shall be those identified for this purpose by the Immigration Office.</p> <p>2-The QFC Employee shall complete a medical examination at a hospital designated by the Immigration Office and must have his fingerprints taken at the Immigration Office on the date and at the time specified by the Immigration Office.</p> <p>3-Absent any disqualifying information, the residence permit shall be issued within five (5) working days of the date of the completion of the matters specified in Article 11(2) and in no event shall it extend past ten (10) working days of the filing of the application, provided the QFC Employee has provided all necessary information and completed all necessary procedures.</p>	<p>في غضون خمسة (5) أيام عمل من وصول موظف مركز قطر للمال إلى الدولة، يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إلى مكتب الهجرة للحصول على تصريح إقامة لموظف مركز قطر للمال باستخدام نموذج الطلب المقدم من مكتب الهجرة.</p> <p>1-يجب أن تكون المستندات المطلوبة لدعم هذا الطلب هي تلك التي يحددها مكتب الهجرة لهذا الغرض.</p> <p>2-يجب على موظف مركز قطر للمال إكمال الفحص الطبي في مستشفى يحدده مكتب الهجرة، ويجب أخذ بصماته في مكتب الهجرة في التاريخ والوقت اللذين يحددهما مكتب الهجرة.</p> <p>3-في حالة عدم وجود أي معلومات غير مؤهلة، يتم إصدار تصريح الإقامة في غضون خمسة (5) أيام عمل من تاريخ الانتهاء من الأمور المحددة في المادة 11 (2)، ولا يجوز بأي حال من الأحوال تمديده لأكثر من عشرة (10) أيام عمل من تقديم الطلب، على أن يكون موظف مركز قطر للمال قد قدم جميع المعلومات</p>

	<p>4-The Immigration Office shall notify the Employer when the residence permit has been issued to its QFC Employee. The duration of the residence permit will be for three (3) years provided that his passport remains valid during that period.</p> <p>5-The Employer shall apply to the Immigration Office to renew an expired residence permit on behalf of a QFC Employee.</p>	<p>اللازمة وأكمل جميع الإجراءات اللازمة.</p> <p>4- يجب على مكتب الهجرة إخطار صاحب العمل عند إصدار تصريح الإقامة لموظفيه في مركز قطر للمال. ستكون مدة تصريح الإقامة لمدة ثلاث (3) سنوات بشرط أن يكون جواز سفره ساري المفعول خلال تلك الفترة.</p> <p>5- يتقدم صاحب العمل بطلب إلى مكتب الهجرة لتجديد تصريح إقامة منتهية الصلاحية نيابة عن أي من موظفي مركز قطر للمال.</p>
<p>المادة 16 Article 16</p>	<p>1-Upon application, the Immigration Office shall assist in the transfer of the sponsorship of a QFC Employee from one QFC Employer to another QFC Employer. The transfer of sponsorship from one QFC Employer to another QFC Employer, or from a QFC Employer to a new employer in the State, shall not require the consent of, or any release by, the current Employer of the QFC Employee.</p> <p>2- Upon application, the Immigration Office shall assist:</p> <p>(a) QFC Employees who wish to have their sponsorship transferred to a new employer in the State outside the QFC; and</p> <p>(b) Sponsored Employees in the State seeking to become QFC Employees in their dealings with the Ministry of Interior to obtain a change of sponsorship under these Regulations and the laws, rules and regulations of the State.</p> <p>3- The QFC Immigration Office may accept the transfer of sponsorship of a Sponsored Employee to an Employer if:</p> <p>(a) the Sponsored Employee has notified his State Sponsor of his wish to transfer his sponsorship;</p> <p>(b) the State Sponsor has:</p> <p>(i) consented to the transfer of sponsorship;</p>	<p>1- عند تقديم الطلب ، يجب على مكتب الهجرة المساعدة في نقل كفالة أحد موظفي مركز قطر للمال من صاحب عمل بمركز قطر للمال. لا يتطلب نقل الكفالة من صاحب عمل في مركز قطر للمال إلى صاحب عمل بمركز قطر للمال ، أو من صاحب عمل في مركز قطر للمال إلى صاحب عمل جديد في الدولة ، موافقة أو أي إبراء من صاحب العمل الحالي لموظف مركز قطر للمال.</p> <p>2- عند تقديم الطلب ، يقوم مكتب الهجرة بمساعدة:</p> <p>(أ) موظفو مركز قطر للمال الذين يرغبون في نقل كفالتهم إلى صاحب عمل جديد في الدولة خارج مركز قطر للمال ؛ و</p> <p>(ب) الموظفون المكفولون في الدولة الراغبون في أن يصبحوا موظفين في مركز قطر للمال في تعاملاتهم مع وزارة الداخلية للحصول على تغيير الكفالة بموجب هذه اللوائح وقوانين وقواعد وأنظمة الدولة.</p> <p>3- يجوز لمكتب الهجرة بمركز قطر للمال قبول نقل كفالة الموظف المكفول إلى صاحب العمل إذا:</p> <p>(أ) أبلغ الموظف المكفول كفيله عن رغبته في نقل كفالته ؛</p> <p>(ب) الدولة الراعية:</p>

	<p>(ii) refused to consent to the transfer of sponsorship and has not provided a valid reason for the refusal; or</p> <p>(iii) failed to respond to the Sponsored Employee's request to transfer his sponsorship within thirty (30) working days of receipt of such request;</p> <p>(c) the Sponsored Employee who accepts an offer of employment from an Employer is not violating the terms of that Employee's current employment contract with the State Sponsor; and</p> <p>(d) the relevant office of the Ministry of Interior has approved the transfer.</p> <p>4-The Immigration Office may request information from the State Sponsor in relation to any matter identified in Article 16(3) above.</p> <p>5-The Sponsored Employee shall be liable for any violation of these Regulations in connection with the transfer of his sponsorship to an Employer.</p> <p>6-QFC Employees shall not work for any other employer in the State outside the QFC without complying with these Regulations and the applicable laws, rules and regulations of the State.</p> <p>7-An Employer may apply to the Immigration Office to second his QFC Employees to another Employer for a duration not exceeding twelve months or to permit QFC Employees to work for another Employer outside their usual working hours.</p> <p>8-An Employer may apply to the Immigration Office for assistance in obtaining the permission of the Ministry of Interior either:</p> <p>(a) to second his QFC Employees to an employer in the State for a duration not exceeding twelve (12) months,</p>	<p>(1) وافق على نقل الكفالة ؛</p> <p>(2) رفض الموافقة على نقل الكفالة ولم يقدم سبباً وجيهاً للرفض ؛ أو</p> <p>(3) لم يستجب لطلب الموظف المكفول بنقل كفالته في غضون ثلاثين (30) يوم عمل من استلام هذا الطلب؛</p> <p>(ج) الموظف المكفول الذي يقبل عرض عمل من صاحب العمل لا ينتهك شروط عقد العمل الحالي للموظف مع الدولة الراعية ؛ و</p> <p>(د) وافق المكتب المختص بوزارة الداخلية على التحويل.</p> <p>4- يجوز لمكتب الهجرة طلب معلومات من الدولة الراعية فيما يتعلق بأي مسألة محددة في المادة 16 (3) أعلاه.</p> <p>5- يكون الموظف المكفول مسؤولاً عن أي انتهاك لهذه اللوائح فيما يتعلق بنقل كفالته إلى صاحب العمل.</p> <p>6- لا يجوز لموظفي مركز قطر للمال العمل لدى أي صاحب عمل آخر في الدولة خارج مركز قطر للمال دون الالتزام بهذه اللوائح والقوانين والقواعد والأنظمة المعمول بها في الدولة.</p> <p>7- يجوز لصاحب العمل تقديم طلب إلى مكتب الهجرة لإعارة موظفيه في مركز قطر للمال إلى صاحب عمل آخر لمدة لا تتجاوز اثني عشر شهراً أو السماح لموظفي مركز قطر للمال بالعمل لدى صاحب عمل آخر خارج ساعات العمل المعتادة.</p> <p>8- يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب إلى مكتب الهجرة للحصول على إذن من وزارة الداخلية إما:</p> <p>(أ) إعارة موظفي مركز قطر للمال إلى صاحب عمل في الدولة لمدة لا تزيد عن اثني عشر (12) شهراً ،</p> <p>(ب) لاستقبال الموظفين المعارين من صاحب عمل في الولاية لمدة لا تزيد عن اثني عشر (12) شهراً ؛ أو</p>
--	---	--

	<p>(b) to receive seconded employees from an employer in the State for a period not exceeding twelve (12) months; or</p> <p>(c) to permit a QFC Employee of an Employer to work for another employer in the State outside his usual working hours.</p>	<p>(ج) السماح لموظف مركز قطر للمال لدى صاحب عمل بالعمل لدى صاحب عمل آخر في الدولة خارج ساعات عمله المعتادة.</p>
<p>المادة 20 Article 20</p>	<p>1-Except as required by these Regulations and subject to paragraph (2)of this Article, the QFC Employee, and any Family Member who is sponsored by the QFC Employee, shall leave the State within ninety (90) days from (A) the date of termination of the employment for which he was granted the entry visa or residence permit; or (B) the date on which such entry visa or residence permit expires, if earlier.</p> <p>2-Paragraph (1) of this Article shall apply to the extent the QFC Employee in question is sponsored by a QFC Employer.</p>	<p>1-باستثناء ما تقتضيه هذه اللوائح ووفقاً للفقرة (2) من هذه المادة ، يجب على موظف مركز قطر للمال وأي فرد من أفراد أسرته يراعاه موظف مركز قطر للمال مغادرة الدولة في غضون تسعين (90) يوماً من (أ). تاريخ انتهاء العمل الذي حصل من أجله على تأشيرة دخول أو تصريح إقامة ؛ أو (ب) التاريخ الذي تنتهي فيه تأشيرة الدخول أو تصريح الإقامة ، إذا كان في وقت سابق.</p> <p>2-تسري الفقرة (1) من هذه المادة إلى الحد الذي يتم فيه رعاية موظف مركز قطر للمال المعني من قبل صاحب عمل بمركز قطر للمال.</p>
<p>المادة 21 Article 21</p>	<p>1-The obligations of the Employer are:</p> <p>(a) if the QFC Employee fails to leave the State as required by these Regulations or any applicable laws, rules or regulations of the State, to cooperate with the Immigration Office and relevant State authorities as may be required;</p> <p>(b) to cooperate fully with the Immigration Office and relevant State Authorities in connection with any criminal or security proceeding involving the QFC Employee ...</p>	<p>1- التزامات صاحب العمل هي:</p> <p>(أ) إذا فشل موظف مركز قطر للمال في مغادرة الدولة كما هو مطلوب بموجب هذه اللوائح أو أي قوانين أو قواعد أو لوائح سارية للدولة ، للتعاون مع مكتب الهجرة وسلطات الدولة ذات الصلة حسب الاقتضاء ؛</p> <p>(ب) التعاون الكامل مع مكتب الهجرة والسلطات الحكومية ذات الصلة فيما يتعلق بأي إجراءات جنائية أو أمنية تتعلق بموظف مركز قطر للمال ؛ ...</p>
<p>QFC Employment Code issued on 8-2-2010 قواعد العمل الصادر عن مركز قطر للمال الصادر بتاريخ 2010-2-8</p>		
<p>تمهيد Preamble</p>	<p>Preamble</p> <p>The QFC Authority (QFCA) administers the QFC Employment Regulations and the QFC Immigration Regulations which collectively govern employment and sponsorship of QFC Employees and their Family Members in the State of Qatar.</p>	<p>تمهيد</p> <p>تُدبر هيئة مركز قطر للمال لوائح التوظيف ولوائح الهجرة بمركز قطر للمال التي تحكم مجتمعة توظيف وكفالة الموظفين التابعين لمركز قطر للمال وأفراد عائلاتهم المتواجدين في دولة قطر.</p> <p>تضع لوائح التوظيف إطاراً للرب العمل والموظف للتعاقد بحرية وفق شروط</p>

	<p>The Employment Regulations create a framework for the Employer and Employee to contract freely on the terms of employment as they wish, subject to certain minimum requirements intended to protect Employees. The Employment Regulations cannot be read without reference to the Immigration Regulations in respect of Employees sponsored by the Employer (Sponsored Employees). All Sponsored Employees are subject to the requirements of the Immigration Regulations which advance the requirements and policies of the State on the right of non-Qatari Nationals to be employed and to reside in the State.</p> <p>Recently it has come to the Board's attention that QFC Employers and Employees may not be fully aware of their respective rights and obligations under these Regulations. The QFCA Board now issues this Code to codify employment principles in the QFC. QFC Employers are required to ensure that a copy of the Code is provided to each current Employee. Employers must also ensure that each prospective Employee is aware that residency in the State is coterminous with sponsorship and employment.</p>	<p>التوظيف التي يرغبون فيها، وذلك رهناً بحد أدنى معين من المتطلبات التي تهدف إلى حماية الموظفين. ولا يمكن قراءة لوائح التوظيف دون الرجوع إلى لوائح الهجرة فيما يتعلق بالموظفين الذين يكفلهم رب العمل (الموظفون المكفولون). ويخضع جميع الموظفين المكفولين للمتطلبات الواردة في لوائح الهجرة والتي تعزز متطلبات الدولة وسياساتها المتعلقة بحق الجنسيات غير القطرية في العمل والإقامة في الدولة.</p> <p>اتضح مؤخرًا للمجلس أن أصحاب العمل والموظفين التابعين لمركز قطر للمال قد لا يكونون على دراية كاملة بحقوق والتزامات كل منهم بموجب هذه اللوائح. ويُصدر مجلس هيئة مركز قطر للمال في الوقت الحالي هذا القانون لتقنين مبادئ التوظيف في مركز قطر للمال. وعلى أصحاب العمل التابعين لمركز قطر للمال التأكد من تقديم نسخة من القانون لكل موظف جديد. كما يلزم على أصحاب العمل التأكد من أن كل موظف محتمل على دراية بأن الإقامة في الدولة مقترنة بالكفالة والتوظيف.</p>
<p>المادة 7 Article 7</p>	<p>1-Responsibility of Sponsor: The Employer is responsible for any Employee it sponsors until such time as the Sponsored Employee either: a) departs the State; or b) the Employee's sponsorship is transferred to another employer in the State, whether in the QFC or outside the QFC. The Employer may not permit an Employee whom it sponsors to be employed by any other employer in the State except in accordance with the Immigration and Employment Regulations. Upon termination of employment, the QFC Employer may withhold up to 50% of any final financial settlement owed to the Employee, up to a period of thirty (30) days, until either the Employee's Residency Permit has been cancelled or documents have been filed with the Ministry of Interior to transfer the Employee's sponsorship consistent with Code 8 below.</p>	<p>1-مسؤولية الكفيل: يتحمل رب العمل مسؤولية أي موظف يكفله إلى حين: (أ) مغادرة الموظف المكفول الدولة؛ أو (ب) نقل كفالة الموظف إلى رب عمل آخر في الدولة، سواء كان في مركز قطر للمال أو خارجه. ولا يجوز لرب العمل السماح بتعيين أي موظف تحت كفالته لدى أي رب عمل آخر في الدولة إلا إذا كان ذلك وفقاً للوائح الهجرة والتوظيف. ويجوز لرب العمل التابع لمركز قطر للمال عند إنهاء التوظيف أن يحبس ما يصل إلى 50% من أي تسوية مالية نهائية مستحقة للموظف لفترة تصل إلى (30) يوماً، وذلك حتى يتم إلغاء تصريح إقامة الموظف أو يتم إرسال الوثائق إلى وزارة الداخلية لنقل كفالة الموظف تماشياً مع المادة 8 أدناه.</p>

<p>المادة 8 Article 8</p>	<p>No Residency Without Sponsor/Employer: A Sponsored Employee who is terminated from his employment may not remain in Qatar unless he is able to transfer sponsorship to a new employer. If documents are not filed with the Ministry of Interior to transfer the sponsorship of the Employee within thirty (30) days of the termination of the Employment Contract the Employer must take steps to cancel the Sponsored Employee's (and any Family Member's) Residency Permit. The Sponsored Employee (and any Family Members) must leave the State within seven (7) days of the date of cancellation of the Residency Permit(s).</p>	<p>لا تُمنح الإقامة بدون كفيل/رب عمل: لا يجوز لأي موظف مكفول يتم إنهاء عمله البقاء في قطر ما لم يكن قادرًا على نقل الكفالة إلى رب عمل جديد. وإذا لم تُقدّم الوثائق إلى وزارة الداخلية لنقل كفالة الموظف في غضون (30) يومًا من إنهاء عقد العمل، يجب على رب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغاء تصريح إقامة الموظف المكفول (وإقامة جميع أفراد أسرته). ويجب على الموظف المكفول (وجميع أفراد أسرته) مغادرة الدولة في غضون (7) أيام تبدأ من تاريخ إلغاء تصريح/تصاريح الإقامة.</p>
<p>المادة 10 Article 10</p>	<p>Obligation to Permit Transfers of Sponsorship: Employers must take all steps necessary to permit their Employees, whether Sponsored or not, to transfer to another employer in the State, whether in the QFC or not. This includes providing all documentation required under State or QFC requirements, including all non-objection letters and consents.</p> <p>(a) Disputes regarding the terms of termination, any alleged breach by the Employee of the terms of the Employment Contract and/or the amount of the financial settlement must be delinked from the Sponsored Employee's right to seek new employment in the State, whether in the QFC or not.</p> <p>(b) In the event of a dispute regarding the termination, including the amount of the financial settlement the Employer may NOT withhold the non-objection letter pending resolution of such issues.</p> <p>1- If there is dispute regarding amounts owed to the Employer, or an alleged breach of the Employment Contract by the Employee, the Employer may file a claim with the ESO or seek legal redress as provided for in the Employment Contract.</p> <p>2- If there is a dispute regarding amounts owed to the Employee, the Employee may file a claim with the ESO or seek legal redress as provided for in the Employment Contract.</p>	<p>يجب على أصحاب العمل اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للتصريح لموظفيهم المكفولين وغير المكفولين بالانتقال إلى رب عمل آخر داخل الدولة، سواء كان تابعًا لمركز قطر للمال أم لا. ويتضمن ذلك تقديم كافة المستندات اللازمة بموجب متطلبات الدولة أو مركز قطر للمال، بما في ذلك جميع خطابات عدم الممانعة والموافقات.</p> <p>(أ) يجب فصل النزاعات المتعلقة بشروط الإنهاء و/أو أي إخلال مزعوم من جانب الموظف بشروط عقد العمل و/أو مبلغ التسوية المالية عن حق الموظف المكفول في البحث عن عمل جديد في الدولة، سواء في مركز قطر للمال أو خارجه.</p> <p>(ب) في حالة وجود نزاع بشأن الفصل، بما في ذلك مبلغ التسوية المالية، لا يجوز لصاحب العمل حجب خطاب عدم الممانعة لحين حل هذه القضايا.</p> <p>1- إذا كان هناك نزاع بشأن المبالغ المستحقة لصاحب العمل، أو خرق مزعوم لعقد العمل، من قبل الموظف، يجوز لصاحب العمل تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف أو طلب التعويض القانوني على النحو المنصوص عليه في عقد العمل.</p> <p>2- إذا كان هناك نزاع بشأن المبالغ المستحقة للموظف، يجوز للموظف تقديم شكوى إلى مكتب معايير التوظيف أو مطالبة التعويض القانوني</p>

	<p>However, if the Employee signs a document agreeing to the final settlement and waiving all further rights against the Employer such document may constitute acceptance by the Employee of the final settlement amount.</p>	<p>على النحو المنصوص عليه في عقد العمل. ومع ذلك، إذا وقع الموظف على مستند يوافق على التسوية النهائية ويتنازل عن جميع الحقوق الأخرى ضد صاحب العمل، فقد تشكل هذه الوثيقة قبولاً من قبل الموظف لمبلغ التسوية النهائية.</p>
<p>QFC Civil and Commercial Court Practice Direction No. 2 of 2019 – Summary Judgment التوجيه الإجرائي للمحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال رقم. 2 لسنة 2019 - عن الحكم التمهيدي</p>		
<p>QFC Civil and Commercial court Practice Direction No. 2 of 2019 – Summary Judgement التوجيه الإجرائي للمحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال رقم. 2 لسنة 2019 - ملخص الحكم</p>	<p>Article 3 of Practice Direction 2/2019</p> <p>The Court may give summary judgment against a defendant or a claimant on the whole or part of a claim or counterclaim or a particular issue if</p> <p>(a) it considers that the defendant to the claim or counterclaim has no prospect of successfully defending the claim or issue; or the claimant to the claim or counterclaim has no prospect of succeeding on the claim or issue; or</p> <p>(b) there is no other compelling reason why the case or issue should be disposed of at a trial.</p>	<p>المادة 3 من التوجيه الإجرائي رقم 2 لسنة 2019</p> <p>يجوز للمحكمة إصدار حكم مستعجل ضد المدعى عليه أو المدعي على كل أو جزء من الدعوى أو الدعوى المضادة أو قضية معينة إذا</p> <p>(أ) ترى ذلك ليس لدى المدعى عليه في الدعوى أو الدعوى المضادة أي احتمال للدفاع عن الدعوى أو القضية بنجاح: أو أن المدعي في الدعوى أو الدعوى المضادة ليس لديه أي احتمال النجاح في المطالبة أو القضية؛</p> <p>أو (ب) لا يوجد سبب مقنع آخر للحكم في القضية أو القضية في المحاكمة.</p>
<p>قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل وتعديلاته: مرسوم بقانون رقم (22) لسنة 2007 قانون رقم (6) لسنة 2009 قانون رقم (3) لسنة 2014 قانون رقم (1) لسنة 2015 قانون رقم (13) لسنة 2017 مرسوم بقانون رقم 18 لسنة 2020</p> <p>Law No. 14 of 2004 on the promulgation of Labour Law as amended by Decree No. 22 of 2007 Law No. 6 of 2009 Law No. 3 of 2014 Law No. 1 of 2015 Law No. 13 of 2017 Decree No. 18 of 2020</p>		
<p>المادة 3 (المعدلة بموجب القانون رقم 6 لسنة 2009)</p> <p>Article 3 (as amended by</p>	<p>Except for what is provided for in a special provision, the provisions of this law do not apply to the following categories:</p> <p>1-Employees and workers in ministries and other government agencies, public bodies and institutions, companies established by the</p>	<p>فيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية:</p> <p>1-الموظفين والعاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، والشركات التي</p>

<p>law No. 6 of 2009)</p>	<p>government or participating in its establishment and operating in the fields of petroleum and in the marketing and sale of petroleum, chemical and petrochemical products and their derivatives, and companies established or participating in the establishment of Qatar Petroleum, or in which it contributes, and workers In companies executing exploration and production sharing agreements, field development and production sharing agreements, and joint venture agreements in the field of petroleum operations and petrochemical industries, as well as those whose employment affairs are regulated by special laws.</p> <p>2-Officers and personnel of the armed forces, police and other military agencies, and those working at sea.</p> <p>3-Casual business users.</p> <p>4-Domestic workers, such as the driver, nanny, cook, gardener, and the like.</p> <p>5-The employer's family members, who are wife, ascendants and descendants of the workers residing with the employer in his residence and who are fully dependent on the employer.</p> <p>6-Workers who work in agriculture and grazing, with the exception of persons who work in agricultural establishments that manufacture or market their products, or who permanently operate or repair mechanical machinery necessary for agriculture.</p> <p>And it is permissible by a decision of the Council of Ministers, based on the proposal of the Minister, to apply all or some of the provisions of this law to the groups mentioned in items (3, 4, 5, 6) referred to.</p>	<p>تؤسسها الحكومة أو تشارك في تأسيسها وتعمل في مجالات البترول وفي تسويق وبيع المنتجات البترولية والكيمائية والبتروكيمائية ومشتقاتها، والشركات التي تؤسسها أو تشارك في تأسيسها فطر للبترول، أو التي تساهم فيها، والعاملين في الشركات القائمة على تنفيذ اتفاقيات الاستكشاف والمشاركة في الإنتاج، واتفاقيات تنمية الحقول واقتسام الإنتاج، واتفاقيات المشاريع المشتركة في مجال العمليات البترولية والصناعات البتروكيمائية، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة.</p> <p>2 -ضباط وأفراد القوات المسلحة والشرطة وغيرها من الجهات العسكرية، والعاملين في البحر.</p> <p>3 -المستخدمين في الأعمال العارضة.</p> <p>4 -المستخدمين في المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حُكمهم.</p> <p>5 -أفراد أسرة صاحب العمل وهم زوجه وأصوله وفروعه من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم بصورة كاملة.</p> <p>6 -العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها، أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.</p> <p>ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير، تطبيق كل أو بعض أحكام هذا القانون على الفئات المذكورة في البنود (3، 4، 5، 6) المشار إليها..</p>
<p>المادة 23 Article 23</p>	<p>Non-Qatari Workers shall not be employed unless approved by the Department. Non-Qatari Workers shall also obtain Work permits in Qatar in accordance with the rules and procedures prescribed by the Ministry.</p>	<p>لا يجوز استخدام العمال غير القطريين إلا بعد موافقة الإدارة وحصولهم على ترخيص بالعمل في الدولة، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تقرها الوزارة.</p> <p>ويشترط لمنح ترخيص العمل لغير القطري ما يلي:</p>

	<p>Work permits issued to non-Qataris shall be subject to the following conditions:</p> <p>1-Non-existence of qualified Qatari Workers registered with the Department to perform the Work for which a permit is required.</p> <p>2-Obtaining of residence permits.</p> <p>3-Being medically fit.</p> <p>The validity of the Work permit shall be in accordance with the residence period. Work permits shall not be for more than five years unless approved by the Department.</p> <p>The provision of this Article shall be applied to the categories detailed in paragraphs 3, 4, 5 and 6 of Article 3 of this Law.</p>	<p>1- عدم وجود عامل قطري مقيد في سجلات الإدارة، مؤهل لأداء العمل المطلوب الترخيص للقيام به.</p> <p>2- أن يكون حاصلاً على ترخيص بالإقامة.</p> <p>3- أن يكون لائقاً طبياً.</p> <p>وتتحدد مدة صلاحية ترخيص العمل بمدة الإقامة، وبحيث لا تزيد على خمس سنوات إلا بعد موافقة الإدارة.</p> <p>ويسري حكم هذه المادة على الفئات المنصوص عليها في البنود (3)، (4)، (5)، (6) من المادة (3) من هذا القانون.</p>
<p>المادة 25 Article 25</p>	<p>The Minister may cancel the Work permit granted to a non-Qatari Worker, in the following situation:</p> <p>1-Failure to meet neither condition 2 nor 3 stipulated in Article 23 of this Law.</p> <p>2-Unjustifiable cessation of employment for a period of more than three months.</p> <p>3-Working with another Employer other than that for whose employment the permit was issued.</p> <p>4-Dismissal of the Worker following a disciplinary action.</p>	<p>يجوز للوزير إلغاء ترخيص العمل الممنوح للعامل غير القطري في الحالات التالية:</p> <p>1- فقد العامل أحد الشرطين (2)، (3) المنصوص عليهما في المادة (23) من هذا القانون.</p> <p>2- توقف العامل عن العمل بسبب راجع له وبدون عذر مقبول، لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.</p> <p>3- العمل لدى غير من صدر له الترخيص بالعمل لديه.</p> <p>4- فصل العامل تأديبياً.</p>
<p>المادة 39 Article 39 (as amended by Decree no. 10 of 2020)</p>	<p>It is possible to provide in the work contract to put the worker under a trial for the period to be agreed upon between the parties, provided that it does not exceed six months from the date of commencement of the work. It is not possible to put the worker on trial more than once at the same employer.</p> <p>The employer may end the work contract during the trial period if it appears that the worker is not fit to undertake the work, provided that they notify the worker of this at least one month before the date of termination of the contract. The worker may end the contract within the trial period provided that they meet the following conditions:</p>	<p>يجوز أن يُنص في عقد العمل، على وضع العامل تحت الاختبار للمدة التي يتفق عليها طرفاه، على ألا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل. ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.</p> <p>ولصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل، بشرط أن يخطر العامل بذلك، قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاء العقد. وللعامل إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار بشرط مراعاة ما يلي:</p>

	<p>1-if the worker wishes to transfer to work with another employer, they should notify the employer with whom they have a contract in writing of their desire to end the contract at least one month before the date of termination of the contract, the new employer should commit to compensate the employer with whom there is a contract for the value of the ticket and the fees for bringing the employee, if any, provided that the compensation does not exceed the basis salary of the employee for two months.</p> <p>2-If the employee wishes to end the work contract and leave the State, they should notify the employer in writing of their wish to do so in accordance with the notice period agreed upon, provided that it does not exceed two months.</p> <p>If any party ends the contract without abiding by the notice period provided in this Article, they are required to pay the other party a compensation equal to the basic salary of the employee for the notice period or the remaining period therefrom. In all cases, if the worker leaves the country without abiding by the conditions provided for in this Article, then it is not possible to grant the worker a license to work for a period of 1 year as of their date of departure.</p>	<p>1 - في حال رغبة العامل في الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر، يجب عليه إخطار صاحب العمل المتعاقد معه كتابة برغبته في إنهاء العقد قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل المتعاقد معه عن قيمة التذكرة ورسوم الاستقدام، إن وجدت، على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي للعامل لشهرين.</p> <p>2 - في حال رغبة العامل في إنهاء العقد ومغادرة البلاد، يجب عليه إخطار صاحب العمل كتابة برغبته في ذلك وفقاً لمدة الإخطار المتفق عليها، على ألا تتجاوز شهرين.</p> <p>وإذا أنهى أي من الطرفين العقد دون مراعاة مدة الإخطار المنصوص عليها في هذه المادة، ألزم بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً للأجر الأساسي للعامل عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية منها. وفي جميع الأحوال، إذا غادر العامل الوافد البلاد دون التقيد بالأحكام المنصوص عليها في هذه المادة، فلا يجوز منحه ترخيصاً بالعمل لمدة سنة اعتباراً من تاريخ المغادرة."</p>
<p>المادة 39 (النص السابق قبل التعديل) Article 39 (previous version before the amendment)</p> <p>Effective date: 02/01/2022 End date:09/09/2020</p>	<p>Employment Contracts may provide conditions that put the Worker under a probation period agreed upon by both parties to the Employment Contract. The probation period shall not exceed six months from the date of commencement of the Work. Employers may not put Workers under probation, with the same Employer, more than once.</p> <p>Employers may terminate the Employment Contract before the expiry of the probation period if the Worker fails to carry out his/her duties as per the Employment Contract. Employers shall notify Workers of this decision within at least three days from the termination date of the contract.</p>	<p>يجوز أن ينص في العقد، على وضع العامل تحت الاختبار للمدة التي يتفق عليها طرفاه، على ألا تتجاوز سنة أشهر من تاريخ مباشرة العمل. ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.</p> <p>ولصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة الاختبار، إذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل، شريطة أن يُخطر العامل بذلك، قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ إنهاء العقد.</p>
<p>المادة 49 (عدلت بموجب مرسوم)</p>	<p>If the Employment Contract is for a fixed period in duration, any of the two parties</p>	<p>إذا كان عقد العمل لمدة محددة، جاز لأي من طرفيه إنهاءه دون إبداء الأسباب.</p>

<p>بقانون 18 لسنة 2020 Article 49 (as amended by Decree No. 18 of 2020)</p>	<p>thereof may terminate it, without giving reasons. In this case the party interested in termination of the Employment Contract shall notify the other party in writing as follows: As for the Workers who are paid their Remuneration annually or monthly, the notification shall be made before one month from the date of termination of the Employment Contract if the service period is five years or less. If the service period is more than five years, the period of notification shall be two months at least.</p> <p>In all other cases the notice shall be given in accordance with the following periods:</p> <p>(a) If the duration of employment is less than one year, the notice period shall be at least one week.</p> <p>(b) If the period of duration of employment is more than one year and less than five years, the notice period shall be at least two weeks.</p> <p>(c) If the period of duration of employment is five years or more, the notice period shall be at least month.</p> <p>If the Employment Contract is terminated without observing these periods, the party terminating the Employment Contract shall be obliged to compensate the other party for an amount equivalent to the full Remuneration for the notice period or the remaining part thereof.</p>	<p>في هذه الحالة يجب على الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل إخطار الطرف الآخر كتابة على النحو التالي :</p> <p>بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم سنوياً أو شهرياً، يوجه الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر واحد إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات أو أقل. فإذا زادت مدة الخدمة على خمس سنوات تكون مدة الإخطار شهرين على الأقل.</p> <p>أما في الحالات الأخرى فيوجه الإخطار في المواعيد المبينة فيما يلي:</p> <p>(أ) إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة تكون مدة الإخطار أسبوعاً واحداً على الأقل.</p> <p>(ب) إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمس سنوات تكون مدة الإخطار أسبوعين على الأقل.</p> <p>(ج) إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات فأكثر تكون مدة الإخطار شهراً على الأقل.</p> <p>وإذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد، ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.</p>
<p>Regulations and Procedural Rules of the QFC Civil and Commercial Court اللوائح والاحكام الاجرائية للمرافعات المدنية والتجارية لدى المحكمة المدنية والتجارية لمركز قطر للمال</p>		
<p>المادة 35(1) Article 35(1)</p>	<p>A first instance judgment or decision of the Court will usually be final. However, if there are substantial grounds for considering that a judgment or decision is erroneous and there is a significant risk that it will result in serious injustice, then a Court consisting of three Judges (whether the first instance Court or a differently constituted Court) can give permission for an appeal to the Appellate Division of the Court. Any decision to refuse permission to appeal is final.</p>	<p>قد يكون الحكم الابتدائي أو القرار الصادر عن المحكمة نهائياً، ولكن قد تكون ثمة أسباب جوهرية تظهر، للاعتقاد بأن الحكم أو القرار معيب وان هناك أخطاء واضحة ستؤدي الى وقوع ظلم جسيم، فيكون لمحكمة تشكل من ثلاثة قضاة (سواءً بالمحكمة ابتدائية أو محكمة تكون بطريقة أخرى) أن تعطي الموافقة برفع إستئناف الى هيئة الاستئناف ويعتبر القرار الصادر برفض الاستئناف نهائياً.</p>

