



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: 13 (F) QIC [2021]

لدى المحكمة المدنية والتجارية
لمركز قطر للمال
الدائرة الابتدائية

26 مايو 2021

الدعوى رقم CTFIC0001 لسنة 2021

بين:

سامية عبد الرحيم عثمان شقير

المدعية

و

شركة أيجيس سيرفيسيس ذ.م.م

المدعى عليها

الحكم

أمام:

القاضي فرانسيس كركهام
القاضي فريتز براند
القاضية هيلين ماونتفيلد، مستشارة الملكة

الأمر

1. تقرر أن التعهد المقيد المذكور في الفقرة رقم 9-4 من البند 14 بعقد الخدمات المبرم بين الطرفين والمبين في خطاب عرض العمل الصادر بتاريخ 4 سبتمبر 2019 الذي قدمته المدعى عليها إلى المدعية يمثل قيد عمل غير معقول وغير مناسب في ظل ظروف عمل المدعية لدى المدعى عليها؛ وهو لذلك يخالف أحكام المادة رقم 20 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال؛ ومن ثم فهو باطل وغير قابل للإنفاذ من الناحية القانونية.

الحكم

1. المدعية (السيدة شقير) هي مواطنة برازيلية تعمل بدولة قطر. والمدعى عليها (شركة أيجيس) هي شركة تأسست داخل مركز قطر للمال مسجلة كاستشاري في مجال استصدار شهادات اعتماد الأيزو (المنظمة الدولية للمعايير). السيدة/ شقير هي موظفة سابقة لدى شركة أيجيس. تطلب السيدة/ شقير استصدار أمر يُقر بصورة عامة بطلان أحد البنود المقيدة بعقد الخدمات المبرم فيما بينها وبين شركة أيجيس وعدم قابليته للإنفاذ. لم يرد أي اعتراض على الاختصاص القضائي لهذه المحكمة في الفصل في أمر النزاع القائم بين الطرفين. كما أنه ليس هنا أي اعتراض مبدئيًا على امتلاك هذه المحكمة وفقًا لنص المادة رقم 10-4-5 من القواعد السارية لديها الحق في منح الأمر التفسيري المطلوب. يمكن فهم الطبيعة الدقيقة للنزاع والأمور المرتبطة به بشكل أفضل من خلال المعلومات الأساسية التالية.

2. أبرم عقد الخدمات بين الطرفين بتاريخ 4 سبتمبر 2019. عُينت السيدة/ شقير بموجب العقد بمنصب "استشاري استصدار شهادات الأيزو" لمدة ثلاث سنوات. يتفق الطرفان على أنه عكس المدة المتوقعة، استمر العقد لمدة عام واحد فقط حتى سبتمبر 2020. ويبدو أن هناك خللاً حول تحديد السبب الدقيق وراء الإنهاء وطريقة الإنهاء، لكننا نعتقد بأنه يمكن للأغراض الحالية وبشكل مبدئي قبول فرضية طلب السيدة/ شقير الاستقالة ورفض شركة أيجيس امتلاك السيدة/ شقير الحق في القيام بذلك مع قبول استقالتها في النهاية ما ترتب عليه إنهاء العقد ربما في وقت أقرب قليلاً مما توقعته.

3. من الواضح أن البند رقم 14 من عقد الخدمات، وهو أحد البنود الأساسية في النزاع، تم نقله من عقد آخر حُدد له به الرقم 9. ولذا يمكننا القول بأنه لا زال يحمل خواص ذلك الترقيم. يأتي بيان نص هذا البند حسب الآتي:

"14 اتفاقية عدم الإفصاح وعدم المنافسة

9-1 لا يجوز للموظف أن يستخدم أي جوانب فنية أو أي معلومات ترتبط بالخدمات أو بأعمال صاحب العمل أو يكشف عنها إلى جهات أخرى، باستثناء ما يلزم لأجل توفير الخدمات وبعد الحصول على تصريح كتابي من صاحب العمل. لأغراض هذه المادة، فإن عبارة "المعلومات السرية للشركة" وكذا "أي جوانب فنية أو أي معلومات ترتبط بالخدمات أو بأعمال صاحب العمل" تعني كل معلومة استخدمها الموظف أو علم بها أو ساهم فيها صاحب العمل خلال مدة سريان العقد بغض النظر عما إذا كانت تلك المعلومات بصيغة كتابية أو ما إذا كانت مقدمة بأية صيغة أخرى ملموسة والتي لا تكون عادة متاحة للعامة أو التي يمكن أن تمنح الجهة التي تحصل عليها (أيًا كانت) ميزة تنافسية. ودرءًا للشك، تشمل المعلومات السرية بموجب هذا العقد وعلاقة العمل، على سبيل المثال لا الحصر، جميع المعلومات التي ترتبط بالأعمال والعمليات والمخططات الخاصة بصاحب العمل وبيانات الإنتاج والخبرات الفنية والتصاميم والأسرار التجارية والبرامج والفرص السوقية والعملاء والموردين والزبائن.

9-2 لم يرد بهذا العقد أي شيء يمكن تفسيره على أنه ينقل حقوق الملكية و/ أو ترخيص المعلومات السرية من صاحب العمل للموظف و/ أو أي من ممثليه.

9-3 عند طلب صاحب العمل ذلك، يجب على الموظف أن يعيد أو يتلف جميع المعلومات السرية التي قدمها صاحب العمل له و/ أو لأي من ممثليه خلال مدة سريان هذا العقد. يلتزم الموظف بأن يقدم لصاحب العمل شهادة تثبت إرجاع / إتلاف المعلومات السرية.

9-4 لغرض حماية أعمال صاحب العمل وسرية المعلومات الخاصة بعملائه، يجب على الموظف: (أ) ألا يبرم أي عقد عمل مع منافسي صاحب العمل (أي شركة ترتبط بالمنظمة الدولية للمعايير داخل قطر)؛ و(ب) ألا يتعاقد مع عملاء صاحب العمل لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء العمل؛ و(ج) ألا يترك أي تقييمات سلبية للشركة بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تقييمات جوجل تحديدًا. علمًا بأنه عند مخالفة تلك الأحكام، يحق لصاحب العمل أن يفرض على الموظف غرامة جزائية عن انتهاك العقد بقيمة 500,000 دولار أمريكي.

9-5 يُقر الموظف ويوافق على أن جميع التعهدات والالتزامات التي ورد ذكرها في هذه المادة يستمر سريانها بعد انتهاء هذا العقد.

4. وفقًا لأحكام عقد الخدمات، عملت السيدة/ شقير لدى شركة أيجيس كاستشاري استصدار شهادات الأيزو. وبعد إنهاء العقد، انتقلت السيدة/ شقير للعمل لدى صاحب عمل جديد، إحدى شركات التدقيق الدولية. وعلى خلاف شركة أيجيس، لا يشارك صاحب العمل الجديد للسيدة/ شقير في الوقت الراهن مجال خدمات الاستشارات والمساعدات التي توفرها المنظمة الدولية

للمعايير في ما يتعلق باستصدار شهادات الأيزو. وخلال فترة عملها، قد يطلب العملاء من السيدة/ شقير في مختلف مجالات العمل مساعدتهم في الحصول على شهادات الأيزو. ولأن السيدة/ شقير عملت سابقاً كاستشاري استصدار شهادات الأيزو، فهي مؤهلة لتقديم المساعدة للعملاء في هذا المجال. لكنها ليست متأكدة هي وصاحب العمل الجديد مما إذا كانت أحكام البند 4-9 من عقد الخدمات تمنعها من تقديم النصح والإرشاد في مجال الحصول على شهادات الأيزو. ما دعاها إلى القول بأن ذلك قد يؤدي إلى خسارتها عملها الحالي وهو السبب وراء سعيها لاستصدار قرار من هذه المحكمة لبيان الوضع الصحيح والسليم. تدفع شركة أيجيس بأنه لا يحق للسيدة/ شقير تقديم النصح والإرشاد في مجال الحصول على شهادات الأيزو بأي شكل كان. وبدلاً من ترك الأمر لشركة أيجيس في ما يتعلق بإنفاذ أحكام البند، اتخذت السيدة/ شقير تدابير احتياطية لاستصدار أمر تفسيري من هذه المحكمة يسمح لها بشكل أساسي بأن تقدم النصح للعملاء نيابة عن صاحب العمل الحالي في مجال الحصول على شهادات الأيزو دون أن يجعل هذا منهم منافساً لشركة أيجيس.

5. وعلى مدار مدة الإجراءات، لم يثبت وجود ممثل قانوني لأي طرف من الطرفين. تصرفت السيدة/ شقير بشخصها في حين مثل شركة أيجيس مدير إدارتها السيد/ محمد هديل شيخ. ورد بيان قضية السيدة/ شقير في صحيفة الدعوى الخاصة بها وإفادتي الشهود اللتين تم تقديمهما بتاريخ 29 مارس 2021 و 12 أبريل 2021. ومن ناحية أخرى، ورد بيان قضية أيجيس في صحيفة الدفاع الخاصة بها وإفادة الشاهد التي قدمها السيد/ شيخ بتاريخ 11 أبريل 2021. بتاريخ 9 مايو 2021، تم نظر الأمر عبر شبكة الإنترنت بسبب وباء كورونا المستجد. وفي الجلسة، حضرت السيدة/ شقير مرة أخرى بشخصها في حين مثل شركة أيجيس السيد/ شيخ والسيدة/ ماري لوبو بصفتها مسؤولي إدارة الموارد البشرية لدى الشركة.

6. وحسبما وردت الإشارة إليه في المقدمة، تملك هذه المحكمة مبدئياً الحق في منح أمر تفسيري وفق القواعد المتبعة لديها. ومع ذلك، تتردد المحاكم عادة في ممارسة هذا النوع من الصلاحيات لنظر المسائل ذات الطبيعة الأكاديمية أو الافتراضية فقط. ويبدو على الرغم من ذلك أن الطرفين في هذه القضية لديهما اهتمام حقيقي باستصدار الأمر التفسيري المطلوب وأن النتائج سيكون لها أثر عملي على الطريقة التي سيرتبان بها شؤونهما. وعليه، فقد قررنا نظر أمر إصدار الأمر التفسيري المطلوب.

7. أشار كلا الطرفين إلى الأحكام الأساسية من عقد الخدمات باعتبارها اتفاق عدم إفصاح أو "NDA". وقد وجدنا أن الإشارة لتلك الأحكام مريكة. يتضمن البند 14 (حسبما اطلعنا عليه) اتفاق عدم إفصاح (في البنود 1-9-3) وما هو معروف بصورة عامة كحكم مقيد للعمل (في البند 4-9). أكدت السيدة/ شقير من البداية أنها ملتزمة بأحكام عدم الإفصاح من حيث ما يتعلق بعدم السماح لها باستخدام أي معلومات سرية تخص شركة أيجيس أو عملاءها على الرغم من إنهاء عقد الخدمات.

ولذا فإن الطعن المقدم من طرفها لا يتعلق باتفاق عدم الإفصاح المبين في البنود 1-9 – 3-9 التي أكدت السيدة/ شقير على أنه يسعدها الالتزام بها. بل يتعلق الأمر فقط بقيود العمل الواردة في البند 4-9. علاوة على ذلك، يبدو أن الارتباك الحاصل لا يرتبط فقط بأحد المسميات أو التصنيفات. بل إنه أدى إلى اتباع نهج خاطئ من جانب أيجيس في التعامل مع القضية برمتها.

8. تخضع قيود العمل، مثل القيد محل النظر بهذه القضية، في هذا الاختصاص القضائي لأحكام المادة رقم 20 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال والتي تنص على ما يلي:

20'. التعهدات المقيدة

أي حكم يرد بأي عقد عمل مبرم مع الموظف ينص على أنه لا يجوز للموظف أن يعمل بأي مشروعات مماثلة أو لصالح أي شركة تنافس صاحب العمل هو حكم معقول ولا يجوز اعتباره قيدًا غير معقول يقيد الأعمال ويعد مناسبًا لظروف عمل الموظف لدى صاحب العمل."

9. وفي إطار تفسير هذه المادة، استندنا كثيرًا من الجملة التالية التي وردت في الحكم الصادر عن دائرة الاستئناف بهذه المحكمة في قضية شركة شدييد وشركاه قطر ذ.م.م ضد سعيد بو عياش [2015] 2 (A) QIC، في إطار نظر مدى معقولية بند القيد المذكور بتلك القضية:

"31. بعد ذلك نظرنا في الوثائق التي قدمها السيد/ كينيل [نيابة عن المدعى عليه / الموظف في تلك القضية] والتي قبلتها المحكمة وورد بيانها أدناه وكرر أمامنا عدم وجود مبرر لاستخدام الفقرة (1) من القسم 5-2 التي حظرت على المدعى عليه إبرام أي عقد عمل مع أي منافس للمدعية. قبل السيد/ كينيل أنه من المنطقي للمدعية فرض قيد على المدعى عليه يمنع من استجداء الأعمال من عملاء المدعية وهو القيد الذي فرضه القسم 5-2-7. دفع السيد/ كينيل بأن المدعية لم تكن تملك حقًا مشروعًا في منع المدعى عليه من العمل لدى إحدى المنافسين لها. ولذا فإن قيامها بذلك يعد قيد عمل غير معقول.

32. نحن نرى أن هذه المسألة من صلب النزاع القائم بين الطرفين. ولأجل تسويتها، يجب الموازنة بين المصلحة العامة ومصصلحة المدعى عليه نفسه مقابل مصلحة المدعية. إن قطر بلد صغير يتركز فيه جميع الأعمال تقريبًا في الدوحة. ولطالما رحبت قطر بالمواطنين الأجانب ممن يرغبون في توفير الخدمات التي قد لا تتوفر بدونهم أو التي يكون هناك عجز بها. ومن المصلحة العامة أن يُكفل لأي أجنبي يثبت عمله لدى أحد أصحاب

العمل حرية متابعة توفير الخدمات من خلال العمل لدى أي صاحب عمل بديل حال انتهاء عمله الأولي. حتى إنه من مصلحة الموظف نفسه أن تُكفل له حرية القيام بذلك".

10. وفي هذا الإطار، اعتمدت شركة أيجيس على ما يلي:

- (أ) وقعت السيدة/ شقير عقد الخدمات مع درابيتها التامة بالوضع؛
- (ب) تمثل الهدف المنشود من القيد المفروض بمنع السيدة/ شقير من العمل لدى الشركات ذات الصلة باستصدار شهادات الأيزو ولم يمنعها ذلك من العمل شريطة ألا يُلزمها عملها الجديد بالاضطلاع بمهام عمل ترتبط باستصدار شهادات الأيزو؛
- (ج) اختارت السيدة/ شقير إنهاء عملها قبل الموعد المحدد لانتهائه إذ تركت العمل بعد عام واحد فقط في حين أنها قبلت الاضطلاع بدور يستمر لثلاث سنوات؛
- (د) أنفقت شركة أيجيس موارد على تدريب السيدة/ شقير وسجلتها كمدقق معتمد من قطر للبتروك؛
- (هـ) حصلت السيدة/ شقير على معلومات حساسة. تمثل الهدف المنشود من اتفاق عدم الإفصاح في حماية المعلومات السرية لشركة أيجيس والمعلومات السرية لعملائها.

11. وتتمثل نقطة البداية في المسألة التي أثارتها شركة أيجيس في أن السيدة/ شقير وقعت العقد بإرادتها "ومع علمها بالوضع وبكل شيء". وعلى الرغم من أن ذلك أمر مرتبط بمسألة نظر صحة العقد بصورة عامة، إلا أنه لا يرتبط في هذه القضية بالسؤال حول ما إذا كان العقد، على الرغم من إبرامه بشكل اختياري، ينتهك أحكام المادة رقم 20 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال. ولو أن الأمر كان كذلك، فإن هذا الجزء من عقد الخدمات يكون غير قانوني ومن ثم غير قابل للإنفاذ على الرغم من حقيقة أن العقد ذاته تم إبرامه اختياريًا. وهناك دفع آخر اعتمدت عليه شركة أيجيس، وهو دفع غير منطقي كذلك، تمثل فيما ورد بالفقرة 3 (ج) من إفادة الشاهد التي قدمها السيد/ شيخ. ويأتي نصه كالآتي: "المدعى عليها هي التي اختارت إنهاء العقد قبل موعد انتهائه. أبرم العقد الذي قبلته المدعى عليها لمدة ثلاث سنوات وعلى الرغم من ذلك تركت المدعى عليها المؤسسة [بعد] عام واحد فقط. المدعى عليها هي من اختارت (بحسب ما ورد بالأصل) ترك المؤسسة على الرغم من عرض زيادة كبيرة عليها". نحن نرى أن قرار السيدة/ شقير إنهاء العقد لم يكن له أي تأثير على مسألة المعقولية أو على الأحكام التقديرية التي وردت في البند 4-9. ونقول إنه حتى لو أن إقدامها على إنهاء العقد ارتقى لحد مخالفة أحكام

عقد الخدمات، فإن ذلك لا يترتب عليه تقنين وإنفاذ بند تقييدي غير قانوني يضع قيدًا غير معقول على العمل. والقيود المزعوم ليس غرامة جزائية لانتهاك صدر عن الموظف. بل إنه ينطبق عند إنهاء العقد بأي طريقة كانت. وبأي حال من الأحوال، كان عقد الخدمات خاضعًا للإنتهاء بموجب إشعار. وعلى الرغم من رفضها ذلك في البداية إلا أن شركة أيجيس قبلت في النهاية استقالة السيدة/ شقير ما يعني أنها قبلت بذلك عدم مخالفة السيدة/ شقير أحكام العقد.

12. السبب الرئيسي الذي استندت إليه شركة أيجيس دعماً لما ورد في البند 4-9 تمثل في أن الهدف منه كان حماية المعلومات السرية للشركة وعمالها التي باتت السيدة/ شقير على دراية بها من خلال عملها لدى الشركة. في إفادتهما الشفهية، أكد السيد/ شيخ والسيدة/ لوبو مرة أخرى على أهمية حماية المعلومات السرية لعمالهم. ومن أجل تقديم النصح والإرشاد إلى العملاء حول معايير الأيزو ومساعدتهم في الحصول على شهادات الأيزو، يجب أن تطلع شركة أيجيس وموظفوها بالضرورة على معلومات في ما يتعلق بشؤون عمل العميل المقصود. وهذه المعلومات تكون سرية ومن الممكن أن يترتب عليها - حال نقلها إلى منافسي العميل - الإضرار بأعمال ذلك العميل. وهذا هو السبب وراء إصرار عملاء شركة أيجيس على إلزامها من حيث ما يتعلق باتفاقيات عدم الإفصاح. ولو أن العملاء أدركوا أن الأسرار التجارية الخاصة بهم قد لا تتم حمايتها على الرغم من وجود اتفاقيات عدم الإفصاح تلك عندما يترك موظفو شركة أيجيس العمل لديها، فإن ذلك سوف يضر كثيرًا بعمل الشركة. وهذا هو ما أشار السيد/ شيخ إلى كونه السبب وراء إصرار شركة أيجيس على إلزام السيدة/ شقير باتفاقية عدم الإفصاح.

13. نحن لا نهون من أهمية هذه المسألة. لكننا على الرغم من ذلك لا نرى أن الأمر التفسيري الذي تطلب السيدة/ شقير إصداره سيؤثر على مسألة حماية المعلومات السرية لعملاء شركة أيجيس. فهي في الأساس محمية بموجب اتفاقية عدم الإفصاح المبينة في البنود 1-9 – 3-9. تدرك السيدة/ شقير بشكل وثيق أن التعهدات التي توجبها هذه البنود تظل ملزمة لها على الرغم من انتهاء عقد العمل. والدفع المعيب من طرف السيد/ شيخ بأن السيدة/ شقير ربما تخفق في الوفاء بهذا التعهد الذي أقرت به لم يتحقق إثباته بأي دليل. ولذا فإنه في إطار نظر مدى معقولية أحكام قيود العمل الواردة في البند 4-9، لا حاجة لأن نشغل أنفسنا بمسألة حماية أي معلومات سرية تخص عملاء شركة أيجيس.

14. هناك سبب آخر استندت إليه شركة أيجيس تمثل في السبب وراء اعتبار القيود المذكورة في البند 4-9 معقولة وهو ما ورد بيانه في الفقرة 3 (د) من إفادة الشاهد التي قدمها السيد/ شيخ:

"خصصت المؤسسة الموارد لتدريب السيدة/ شقير وتطوير عملها. بل إننا حتى أنهينا تسجيلها كمدقق معتمد من قطر للبترول تحت مظلة مؤسستنا وذلك تسليمًا بقبولها عرض العمل لدينا لمدة ثلاث سنوات. وعلى الرغم من ذلك وبعد تلقي هذه الموافقة والحصول على التدريبات ذات الصلة، قررت السيدة/ شقير ترك الشركة ما ترتب عليه فرض قيود كبيرة وتكبد الشركة للخسائر."

15. وفي إفادتهما الشفهية التي قُدمت أمامنا، استطرد ممثلو شركة أيجيس في هذا الأمر مشيرين إلى أن شركة أيجيس طورت على مدار السنوات أساليب محددة في تنفيذها تقييمات الجاهزية للحصول على شهادات الأيزو وإبلاغ العملاء بطريقة التأهل للحصول على شهادات الأيزو وهي الأساليب التي نُقلت إلى السيدة/ شقير أثناء تلقيها التدريبات كموظف لدى شركة أيجيس. وعلى هذا الأساس، لم يكن من غير المعقول منع السيدة/ شقير من استخدام تلك الأساليب بفاعلية في منافسة شركة أيجيس. وفي إطار نظر هذا الدفع، يجب ألا نُغفل حقيقة أن السيدة/ شقير عملت قبل انضمامها إلى شركة أيجيس كاستشاري بقطاع استصدار شهادات الأيزو لمدة عام في الأردن بالإضافة إلى عام آخر في قطر. ونحن نقبل بأن السيدة/ شقير اكتسبت المهارات والخبرات من خلال التدريبات وأثناء عملها لدى شركة أيجيس في قطاع استصدار شهادات الأيزو. نقبل كذلك بأنه لو سمح صاحب العمل الجديد للسيدة/ شقير بأن تشارك في نفس القطاع، فسيستفيد صاحب العمل الجديد هذا من تلك المهارات. وتسلميًا بذلك، نشير هنا إلى أنه لو صدر الأمر الذي تطلب السيدة/ شقير استصداره، فسيتمكن صاحب العمل الجديد، من خلال استخدام المهارات التي اكتسبتها السيدة/ شقير من شركة أيجيس، من أن يصبح منافسًا جديدًا لشركة أيجيس أو حتى أقوى منها في هذا القطاع.

16. وعلى الرغم من ذلك، فإنه في ظل قبول ما يلي من دون إصدار قرار (أ) أن شركة أيجيس طورت طرقًا فريدة ومهارات متميزة في تنفيذ أعمالها كاستشاري استصدار شهادات الأيزو؛ و(ب) أنه أثناء نقل تلك الطرق والمهارات إلى السيدة/ شقير فإنها حصلت على بعض المصالح التي تستحق الحماية، يظل السؤال قائمًا حول ما إذا كانت هذه المصالح تفوق مصالح الآخرين المستحقين بالطبع للحماية. ومن بين تلك المصالح المتعارضة تلك الخاصة بمصالح العامة. وحسبما أشارت دائرة الاستئناف بهذه المحكمة في قضية شركة شديد، (الفقرة 32)، يملك الجمهور العام حقوقًا في الموارد البشرية النادرة التي تتألف من المهارات التي يتم اكتسابها من خلال التعليم والتدريب والذين لا يجوز منعهم من تقديم الخدمات بعزلهم. وحسبما وردت الإشارة إليه كذلك في ذلك الحكم، تستحق هذه المصلحة العامة كذلك الحماية تحديدًا في بلد صغير نسبيًا كقطر حيث يمكن ألا تتوافر تلك المهارات أو قد يكون هناك عجز فيها. وبعد ذلك تأتي المصلحة المكفولة لصاحب العمل الجديد للسيدة/ شقير من حيث ما يتعلق بإمكانية استفادته بصورة كاملة بالخدمات التي توفرها السيدة/ شقير والتي تحصل على أجر نظيرها.

17. وأخيرًا تأتي مصلحة السيدة/ شقير نفسها في العمل نظير دخل يتناسب والمؤهلات والمهارات التي تتمتع بها فضلاً عما تلقتته من تدريب. وفي إطار تقييم هذه المصالح، لا يجب أن نُغفل حقيقة أن السيدة/ شقير كانت بالفعل استشاريًا مُدرَّبًا بمجال الحصول على شهادات الأيزو عملت في المجال لمدة عامين قبل الانضمام لشركة أيجيس. ومع قبول تحسينها تلك المهارات أثناء فترة عملها لدى شركة أيجيس المقدره بعام، يكون من غير المناسب حرمانها لخمس سنوات من ممارسة جميع ما تملكه من مهارات - بما في ذلك تلك المهارات التي اكتسبتها قبل أن تنضم لشركة أيجيس. صحيح أن صاحب العمل الجديد للسيدة/ شقير سوف يستفيد من هذه المهارات والخبرات التي اكتسبتها أثناء عملها لدى شركة أيجيس في منافسته لها. لكن هذا بالضبط ما فعلته شركة أيجيس عندما انضمت السيدة/ شقير للعمل لديها.

18. توجب الفقرة رقم 4-9 فرض قيود على السيدة/ شقير لمدة خمس سنوات. وتشير شركة أيجيس إلى أن تلك الفترة تعكس مدة السنوات الثلاث التي كانت شركة أيجيس تتوقع عمل السيدة/ شقير خلالها لديها بالإضافة إلى مدة عامين إضافيين. لكن هذا لا يثبت كيف تحتاج شركة أيجيس لمدة طويلة كذلك السنوات الخمس لحماية أعمالها. فمدة بهذا الطول هي مدة استثنائية حتى بالنسبة لأحد كبار الموظفين السابقين. وحتى ولو اعتبرنا الجزء المتبقي من بند القيد معقولاً، فإننا كنا سنعتبر تلك الفترة فترة قيد طويلة في ظل ملائمتها هذه القضية.

19. في إطار تقييم هذه المصالح المتنافسة، نجد أن أحكام الفقرة 4-9 من البند رقم 14 من عقد الخدمات غير معقولة إذا أنها تمثل قيد عمل غير معقول وهي غير مناسبة في ظل ظروف عمل السيدة/ شقير لدى شركة أيجيس. وعليه فقد انتهينا إلى أن نص الفقرة رقم 4-9 يخالف أحكام المادة رقم 20 من لوائح العمل المتبعة لدى مركز قطر للمال، ومن ثم فهو باطل وغير قابل للإنفاذ. وبهذا تتمثل النتيجة العملية لهذا القرار في أن السيدة/ شقير لها الحق في العمل دون التقيد بالقيود التي تفرضها الفقرة 4-9 من عقد الخدمات، حتى ولو ترتب على ذلك عملها هي أو صاحب العمل الحالي لها كمنافس لشركة أيجيس.

20. وفي إطار السير العادي للأحداث، يحق للسيدة/ شقير استصدار أمر لصالحها بالتكاليف. لكن بما أنه لم يثبت تمثيل السيدة/ شقير بشكل قانوني وبما أنها لم تطلب استصدار أمر بذلك، فلن يتم إصدار أمر في ما يتعلق بالتكاليف.



بهذا أمرت المحكمة،

القاضي فريتز براند