

NSAT

الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي
National Sports Arbitration Tribunal

الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي
بموجب القواعد الإجرائية الخاصة بالهيئة

تحكيم في المنازعة الرياضية رقم 20230302001

السيد/

(المحتكم)

ضد

السيد/

(المحتكم ضده)

قرار تحكيم نهائي

06 يوليو 2023

غرفة التحكيم

(السعودية)

سلطان بن محمد الصامل (رئيساً)

(السعودية)

أحمد بن عيسى أبو عماره (عضو)

(الكويت)

طارق أحمد دياب (عضو)

أولاً: التمهيد

- بتاريخ 2023/3/2م فُيد طلب التحكيم المقدم من وكيل المحتكم.
- بتاريخ 2023/3/8م أودع وكيل المحتكم صحيفة الدعوى المتضمنة أن موكله السيد [REDACTED] التحق بالعمل لدى المحتكم ضده بتاريخ 2002/3/1 وذلك بمهنة مدير منتحبات البراعم والصغار وذلك بأجر شهري وقدره 600 د.ك فقط ستمائة دينار كويتي واستمر بالعمل لدى المحتكم ضدها حتى تاريخ 2020/4/30 حيث تم انهاء التعاقد معه من قبل المحتكم ضده، وعلى أثر ذلك تقدم المحتكم إلى الهيئة العامة للقوى العاملة - إدارة عمل العقود الوطنية - بغية تسجيل شكوى عمالية للمطالبة بمستحققاته العمالية المتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة والرواتب المتأخرة وبدل رصيد الاجازات الرسمية والتعويض عن الاخلال بالتعاقد وباقي مدة العقد والتعويض 1% عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة والتي تم احوالها الى القضاء لتعذر التسوية الودية بين طرفي التحكيم، الأمر الذي حدا بالمحتكم بتسجيل الدعوى رقم 2021/2923 عمالي كلي / 18 وذلك للقضاء بمستحققاته العمالية سالفه البيان وتداولت الدعوى على مدار الجلسات و بجلسة 2021/12/21 حكمت المحكمة بعدم اختصاصها ولائيا بنظر الدعوي، وحيث لم يرض المحتكم على الحكم سالف الذكر فطعن عليه بالاستئناف رقم 2022/166 استئناف عمالي / 4 وتحدد لنظره جلسة 2022/2/20 وتداول الاستئناف على مدار الجلسات.

- و بجلسة 2022/4/3 حكمت المحكمة: -

أولاً: قبول الاستئناف شكلاً.

ثانياً: وفي الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف.

والذي لم يتم الطعن عليه بالتمييز من قبل المحتكم مما يعد الحكم نهائياً.

أسباب طلب التحكيم

السبب الأول: اختصاص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي:-

نصت المادة السابعة من قانون التحكيم الرياضي على:-

1/7 تختص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي دون غيرها بمسئولية الفصل وتسوية جميع المنازعات الرياضية والمنازعات ذات الصلة بالرياضة وأمورها المؤسسية في الدولة والتي يكون أحد أطرافها أيّاً من الهيئات الرياضية أو أعضائها أو منتسبيها أو متعاقدتها وذلك عن طريق التحكيم أو الوساطة وعلى سبيل المثال لا الحصر ما يلي:-

السيد /

.....: 1/1/1/7

.....: 2/1/1/7

.....: 3/1/1/7

1/1/1/7 -: أي منازعات تعاقدية تبرمها أيأ من الهيئات الرياضية ينص العقد فيها على شرط التحكيم أمام الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي.

5/1/1/7 -: جميع المنازعات المتعلقة باختصاص الهيئة الوطنية للتحكيم.

السبب الثاني/من حيث الموضوع: -

وفقا للمادة 26 القانون السالف الذكر وتحديدًا 26/1/8 والتي نصت علي: -

تحديد إذا كانت المنازعة تحتاج للاستعانة بخبرة مع تحديد نوع الخبرة المطلوب الاستعانة بها وارتباطها بموضوع النزاع.

ولما كان ذلك فان المحكّم يطلب الاستعانة بأحد الخبراء وذلك لاحتساب مستحقات المحكّم العمالية والمتمثلة في: -

1- مكافأة نهاية الخدمة.

2- الرواتب المتأخرة.

3- بدل رصيد الاجازات الرسمية.

4- التعويض المادي والادبي عن الاخلال بالتعاقد.

5- باقي مدة العقد.

6- التعويض 1% عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة.

وذلك وفقا للبند الخامس عشر من عقد العمل المؤرخ في 2017/6/1 بين المحكّم والمحتكّم ضده والذي نص على ان انه يسري قانون العمل في القطاع الأهلي القانون رقم 2010/6 في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد، وبناءً عليه يعرض المحكّم الأمر لهذا النزاع على الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي لنظر هذا الطلب وللإستعانة بأحد الخبراء وذلك لاحتساب المحكّم العمالية المتمثلة في:

1- مكافأة نهاية الخدمة.

2- الرواتب المتأخرة.

3- بدل رصيد الاجازات الرسمية.

4- التعويض المادي والادبي عن الاخلال بالتعاقد.

5- باقي مدة العقد.

6- التعويض 1% عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة.

وذلك تمهيدا لتعديل الطلبات بما سيسفر عنه تقرير الخبير من نتيجة مع إلزام المحكّم ضده بالمصروفات التحكيم ومقابل أتعاب المحاماة الفعلية.

- بتاريخ 2023/3/15م قدم وكيل المحكّم ضده كتابه المتضمن اعتراضه على طلب وكيل المحكّم اختياره تشكيل غرفة تحكيم (تشكيل فردي)، ويلتمس من الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي تشكيل لجنة ثلاثية، وتسمية السيد/ طارق أحمد دياب عبدالله محكّمًا مختارًا من جانبه، كما ورد في كتاب المحكّم ضده مذكرة دفاع على ما جاء في لائحة وكيل المحكّم ومضمونها أن العقود الرياضية التي يبرمها [REDACTED] مع اللاعبين والمدربين تكون لها طبيعة خاصة والسبب أن العقود الرياضية لا تخضع لمعايير قانونية بل لمعايير رياضية محلية، وأن العقد في سند طلب التحكيم يخضع لإحكام قانون الرياضة وليس عقد عمل كما سطره المحكّم، ويدفع برفض طلب التحكيم وفق التفصيل الوارد في مذكرة دفاعه، كما أوضح وكيل المحكّم أن طلب وكيل المحكّم في الاستعانة بخبير لحساب المستحقات العمالية هو طلب ليس في محله حيث أن العقد ليس عقد عمل ذلك أن العقد قد خلا من مواعيد العمل الرسمية وفترة التجربة وأن العقد قد تضمن موافقة الجهة التي يعمل بها المحكّم وهذا لا يجوز إضافته في عقود العمل، وختم وكيل المحكّم ضده طلبه برفض طلب التحكيم والزام المحكّم بالرسوم والمصروفات وأتعاب التحكيم.

- بتاريخ 2023/3/21م قدم وكيل المحكّم مذكرة رد على ماورد في مذكرة التعقيب الوارد من وكيل المحكّم ضده، تضمنت الآتي:

اولا/ المحكّم لا يعترض على التشكيل الثلاثي لغرفة التحكيم للفصل في المنازعة الرياضية رقم 20230302001 وعليه قام بسداد مبلغ وقدرة 500دك نصف اتعاب المحكم المرجح المرفق سنده.

ثانيا/ الرد على ما قدم من المحكّم ضده من دفاع ومستندات بتاريخ 2023/3/15 وتأكيداً على أحقية المحكّم في كافة حقوقه وفقاً للأوجه الآتية :-

الوجه الأول:-

ادعي المحتكم ضده بان العقود الرياضية التي يبرمها [REDACTED] مع اللاعبين والمدربين تكون لها طبيعة خاصة تختلف كليا عن عقود العمل التقليدية المنصوص عليها بالقانون رقم 2010/6.....الخ، وهذا مردود عليه في القانون الخاص الذي ينظم مسألة ما بشكل خاص مثل قانون العمل مثلا فهو تشريع خاص بتنظيم علاقات العمل الخاصة، حيث أن أحكام هذا القانون لها الأولوية في التطبيق على الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل في القانون المدني وهو الشريعة العامة وتبرز أهمية هذا المبدأ في حالة ورود أحكام قانونية في تشريع عام وآخر خاص حيث تكون الأولوية لتطبيق كل ماورد فيه نص في القانون الخاص وما لم يرد فيه نص في القانون الخاص يتم الإحتكام فيه إلى ماورد في القانون العام أو الشريعة العامة، وهو مبدأ واجب الاحترام والتطبيق، ولا بد من الانتباه له لمعرفة أي القوانين هي التي سيتم الإحتكام لقواعدها القانونية، ولما كان ذلك وكان الثابت من عقد العمل المبرم بين المحتكم والمحتكم ضده وتحديدًا بالبند الخامس عشر والذي نص على انه يسري قانون العمل في القطاع الاهلي (القانون رقم 2010/6) في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد.

وعليه يتمسك المحتكم بتطبيق مواد قانون العمل الكويتي رقم 2010/6 في احتساب مستحقته العمالية كون ان المحتكم ضده اخل ببند عقد العمل وقام بحرمان المحتكم من مستحقته العمالية.

الوجه الثاني:-

ادعي المحتكم ضده ان عقد العمل خلي من ثمة بند يفيد مواعيد العمل المقررة له فضلا عن ان البند الثاني عشر من العقد تضمن موافقة الجهة التي يعمل بها المحتكموان هذا البند لا يجوز إضافته في عقود العمل، كما ادعي ايضا ان عقد العمل خلى من فترة 100 يوم اختبار وتجربة المنصوص عليها بقانون العملمما يؤكد ان العقد المائل له طبيعة خاصة ولا يجوز تطبيقه على اساس عقد عمل، وهذا مردود عليه كالآتي:-

من المقرر انه:-

مع قيام القانون الخاص لا يرجع إلى أحكام القانون العام إلا فيما فات القانون الخاص من أحكام، فلا يجوز إهدار القانون الخاص بذريعة أعمال قاعدة عامة، لما في ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص

(الطعن رقم 510 لسنة 72 ق جلسة 22 / 11 / 2003 س 54 ص 1289)

ولما كان ذلك وكان الثابت من عقد العمل المبرم بين المحتكم والمحتكم ضده وتحديدًا بالبند الخامس عشر والذي نص على انه يسري قانون العمل في القطاع الاهلي (القانون رقم 2010/6)

في كل ما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد الا ان المحتكم ضده يحاول حرمان المحتكم من حقوقه العمالية بما يدعيه ولا سيما ان المحتكم لجأ الى الدوائر العمالية للمطالبة بحقوقه العمالية والتي قضت بعدم اختصاصها ولائياً، الامر الذي يلتمس معه المحتكم القضاء له بطلبات الختامية الواردة بطلب التحكيم.

الوجه الثالث:-

ورد بدفاع المحتكم ضده رفض طلب التحكيم تأسيساً على أن العقد المبرم بين الطرفين ليس عقد عمل بل هو عقد خاص له طبيعة خاصة تختلف عن عقود العمل بالإضافة إلى أن قرار إنهاء الخدمات صدر بناء على قرار مجلس [REDACTED] رقم 2020/1 المنعقد بتاريخ 2020/1/26 .

وهذا الدفاع مردود كالآتي :-

ولما كانت المادة (196) من القانون المدني تنص على:-

"العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه، إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي القانون بغيره".

كما تنص المادة (197) من ذات القانون على:-

"يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام، وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل".

كما تنص المادة (1 / 209) من ذات القانون على:-

في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه عند حلول أجله، وبعد إعداره، جاز للمتعاقد الآخر إن لم يفضل التمسك بالعقد، أن يطلب من القاضي فسخه، مع التعويض إن كان له مقتض، وذلك ما لم يكن طالب الفسخ مقصراً بدوره في الوفاء بالتزاماته".

ويانزال ما سلفاً من نصوص قانونيه على العقد المبرم بين الطرفين من نجد أن العقد ثابت من بنوده علاقة العمل بين الطرفين من حيث ان الثابت من البند الثاني ان العقد لمدة عام يبدأ من تاريخ 2017/6/1 وينتهي في 2018/5/31 وهذه المدة قابلة للتمديد لمدة مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الطرف الاخر كتابة برغبته في عدم تمديد العقد قبل (30) يوماً من تاريخ انتهاء العقد كما وأن المحتكم ضده لم يخطر المحتكم برغبته بعدم تمديد العقد المبرم قبل انتهاء العقد بشهر كما ورد بالعقد بل أن كتاب الإخطار كان بتاريخ 2020/5/1 على أن يكون آخر يوم عمل 2020/5/1 بينهم.

إلا أنه ووفقا لمحضر الاجتماع الصادر من [REDACTED] المؤرخ في 2020/1/26 والثابت منه ان مجلس [REDACTED] قرر بتاريخ 2020/1/26 وتحديدا بالبند التاسع عشر عدم تجديد عقود الأجهزة الفنية والادارية من المديرين والإداريين والمدراء العاملين مع المنتخبات الوطنية [REDACTED] إلا أنه وبتاريخ 2020/5/1 تم تبليغ المحترم بأن مجلس الإدارة قرر بتاريخ 2020/4/30 انهاء التعاقد معه.

ومن هذا المنطلق فإن المحترم يطالب بمستحقاته العمالية الناشئة عن العقود المبرمة بينه وبين المحترم ضده، ومن زاوية فإن البند السابع من عقد العمل المبرم بين طرفي التحكيم نص على أنه لا يجوز للطرف الثاني الانقطاع عن العمل إلا فيما يطرح له من إجازات وتكون مدة الإجازة (30 يوم) مدفوعة الأجر عن مدة هذا العقد ويجوز للطرف الأول تجزئتها برضى الطرف الثاني وتحديد موعد القيام بها حسبما تسمح ظروف العمل، ولما كان الثابت من البند سالف الذكر استحقاق المحترم إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها (30 يوم) سنوياً وحيث أن المحترم ضده لم يصرف للمحترم مقابل عن تلك الإجازات المستحقة عن الفترة عمله لدى المحترم ضده، كما نص البند الحادي على أنه لا يجوز للطرف الثاني أن يؤدي أعمالاً للغير أو العمل لدى أية جهة في ساعات الدوام الرسمي الذي يحددها له الطرف الأول وذلك طوال مدة سريان هذا العقد، ونص البند الثالث عشر على أنه يلتزم الطرف الثاني بأن يؤدي عمله في كل الأماكن والاقوات التي يحددها الطرف الأول، فلا مناص من القول أن تلك البنود الواردة بالعقد ثابت في مجملها بأن العقد المبرم بين الطرفين هو عقد عمل ويحكمه قانون العمل الأهلي رقم 6 لسنة 2010 وفقا للبند الخامس عشر منه ويؤكد استحقاق المحترم لكافة مستحقاته وذلك لخلو العقد من النص على استحقاق المحترم في المكافأة وباقي حقوقه باعتبار أن القانون الأهلي هو القانون العام الذي يحكم العلاقة بين الطرفين في حالة اذا خلا العقد من النص على تلك الحقوق ومنها :-

- 1- مكافأة نهاية الخدمة .
- 2- رصيد الإجازات التي لم تصرف للمحترم .
- 3- الرواتب المتأخرة التي لم تصرف للمحترم.
- 4- باقي مدة العقد.

أخيرا هيئة التحكيم الموقرة:-

المحترم ضده خالف نص للمادة (47) من القانون رقم 6 لسنة 2010 والتي نصت على انه إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر على ألا يجاوز مبلغ التعويض ما يساوى أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد ... الخ،

ولما كان العقد المبرم بين الطرفين محدد المدة على أن يبدأ من تاريخ 6/1 وينتهي في 5/31 من كل عام وفقاً للعقود المبرمة بين المحتكم والمحتكم ضده وهو ما يؤكد لهيئة التحكيم أحقية المحتكم في باقي مدة العقد وفقاً لأحكام القانون وباقي مستحقاته الواردة بطلبات المحتكم، كما أن البند الخامس عشر من عقد العمل المبرم بين طرفي التحكيم نص على يسرى قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم 6 لسنة 2010) في كل ما لم يرد بشأنه نفي في هذا العقد، وهذا البند يؤكد لهيئة التحكيم أن القانون الواجب النفاذ هو القانون الأهلي رقم 6 لسنة 2010 باعتباره القانون العام الذي يتم الرجوع إليه في حالة خلو العقد من النص على أي بند من البنود 2017/2/15 وحتى نهاية العمل لدى المحتكم ضده لم يتم صرف مقابل الاجازات المستحقة دون سبب أو مبرر وهو ما يعد اخلال من قبل المحتكم ضده بنود العقد المبرم بين الطرفين.

ولما كان العقد المبرم بين الطرفين قد خلا من النص على الحقوق سالفة الذكر بخلاف الاجازات المستحقة للمحتكم سنوياً بواقع (30 يوم) في السنة وعليه فإن باقي حقوق المحتكم يتم الرجوع فيها إلى القانون رقم 6 لسنة 2010 ويكون ما ورد من دفاع المحتكم ضده في غير محله و يخالف العقد والقانون.

كما أن المحتكم ضده جاء دفاعه ومستنداته خالية من أي مستند أو دليل على تسليم المحتكم لكافة حقوقه وأن دفاعه في غير محله ولا يوجد ثمة رد من دفاعه على طلبات المحتكم المقدمة منه أمام لجنة التحكيم وهو ما يؤكد لهيئة التحكيم صحة ما ورد بدفاع المحتكم من حقوق وطلبات معينة إجابة المحتكم في طلباته، وبناء عليه يلتزم المحتكم من هيئة التحكيم الموقرة :-
الاستمرار في طلب التحكيم والاستعانة بأحد الخبراء وذلك لاحتساب حقوق المحتكم العمالية المتمثلة في :-

- 1- مكافأة نهاية الخدمة.
- 2- بدل رصيد الإجازات الرسمية.
- 3- باقي مدة العقد.
- 4- التعويض (1 %) عن احتساب مكافأة نهاية الخدمة.
- 5- الرواتب المتأخرة.
- 6- التعويض المادي والأدبي عن الاخلال بالتعاقد .

وذلك تمهيداً للقضاء بالزام المحتكم ضده بما سيسفر عن تقرير السيد الخبير المالي من نتيجة مع الزام المحتكم ضده بمصروفات التحكيم ومقابل أتعاب المحاماة الفعلية.

- بتاريخ 2023/3/28م قدم وكيل المحتكم ضده مذكرة الرد على دفاع المحتكم المتضمنة أنه يبدي تمسكه بدفاعه بكافة الدفوع الشكلية والموضوعية المبدية بتاريخ 2023/3/15م ويجعلها جزءاً لا يتجزأ من دفاعه الراهن، ويخصص هذه المذكرة للرد على ما جاء في مذكرة وكيل المحتكم المقدمة بتاريخ 2023/3/21م، حيث يؤكد وكيل المحتكم ضده أن تمسك وكيل المحتكم في تطبيق قانون العمل على واقعة النزاع غير سديد ومردود عليه حيث أن مثل هذه العقود هي عقود رياضية تختلف كلياً عن عقود العمل التقليدية المنصوص عليها بالقانون رقم 6 لسنة 2010م، وذلك وفق التفصيل الوارد في المذكرة، وأنه لما تقدم ذكره فإنه لو كان عقد عمل بالمفهوم الطبيعي لكان بالاحرى للمحكمة أن تتصدى لموضوع الدعوى والقضاء للمحتكم بطلباته العمالية، إلا أن المحكمة قضت بالحكم مار البيان، وهو دليل قاطع على أن العقد المائل ليس عقد عمل، وبناءً على ما تقدم ذكره ولما كان من الثابت أن القرارات الصادرة من [REDACTED] المتضمنة اعتبار كافة العقود منتهية، وأن الإخطار أو التنبيه الذي تم تقديمه للمحتكم بتاريخ 2020/1/26م هو تنبيه قد تم في الميعاد القانوني منتجاً لآثاره القانونية، مما لا يستحق معه المحتكم ثمة حقوق أو مطالبات، ويستوجب معه رفضه، ومع تمسكنا بكامل دفاعنا السابق بيانه وعلى افتراض صحة مزاعم المحتكم من مطالبته فإنه لم يقدم مستندات يفيد بالرواتب المتأخرة، مما يؤكد أن طلبات المحتكم مجهولة وأقوال جاءت مرسلة وأنه لا دليل عند المحتكم ما يؤيد طلب التحكيم مما يتعين معه رفضه.

- بتاريخ 20223/4/2م قدم وكيل المحتكم طلباً بشأن تحديد جلسة اجتماع.

- بتاريخ 2023/4/11م تقدم وكيل المحتكم بطلب اختيار السيد الأستاذ/ أحمد بن عيسى أبو عماره كمحكم مختار من المحتكم بعد اعتذار [REDACTED] محكماً في طلب التحكيم في المنازعة الرياضية رقم 20230302001.

- بتاريخ 20232/4/13م ورد خطاب الأمانة العامة للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي رقم 2023/0495م القاضي بتشكيل غرفة التحكيم للفصل في طلب التحكيم للمنازعة (20230302001) المقدم من المدعي السيد [REDACTED] ضد [REDACTED] على النحو التالي:

- 1- السيد/ سلطان بن محمد الصامل رئيساً لغرفة التحكيم
- 2- السيد/ أحمد بن عيسى أبو عمارة عضواً بغرفة التحكيم
- 3- السيد/ طارق أحمد دياب عضواً بغرفة التحكيم

- بتاريخ 2023/4/13م قامت الأمانة العامة بإحالة ملف المنازعة إلى غرفة التحكيم وإخطار الغرفة وطرفي النزاع بذلك.

- بتاريخ 2023/04/30م طلبت غرفة التحكيم من وكيل المحتكم بتزويدها خلال خمسة أيام بكافة الاثباتات والمستندات والبيانات حيال عمل المحتكم لدى المحتكم ضده والمستحقات الثابتة له مدعومة بالمستندات، وهل سبق له تسلم جزء من حقوقه أو بعضًا منها منذ التحاقه بالعمل.

- بتاريخ 2023/5/2م قدم وكيل المحتكم مذكرة جوابية على ما تم طلبه من الغرفة ومضمونها، اولاً/ يحيل المحتكم الى المستندات المرفقة بنموذج الطلب التحكيمي المقدم بتاريخ 2023/3/2 والتي يعتبرها جزء لا يتجزأ من وقائع طلب التحكيم ثانياً/ يلتمس المحتكم من هيئة التحكيم الزام المحتكم ضده بتقديم ملف المحتكم للوقوف على صحة ما جاء بطلب التحكيم أو تفويض أحد المحكمين بالانتقال إلى مقر الاتحاد الكويتي لكرة القدم للاطلاع على ملف المحتكم لدى الاتحاد الكويتي لكرة القدم. ثالثاً/ نشير لهيئة التحكيم الاتي:-

1- أن المحتكم قد التحق بالعمل لدى المحتكم ضده خلال المواسم (2002-2003) ، (2003-2004) ، (2004-2005) بمهنة مشرفاً لفريق البراعم والمهرجانات.

2- أن المحتكم قد التحق بالعمل لدي المحتكم ضده اعتباراً من الموسم الرياضي (2005-2006) وحتى تاريخ (2019/5/13) تاريخ توقيع الشهادة المرفقة بطلب التحكيم والمعاد ارفاقها.

3- أنه بتاريخ 2020/4/30 تم انهاء التعاقد مع المحتكم من قبل المحتكم ضده حيث أن الأخير قرر بتاريخ 2020/4/30 انهاء التعاقد مع المحتكم وتسوية مستحقات المحتكم المالية اعتباراً من تاريخ 2020/5/1.

بناء عليه

يلتمس المحتكم من هيئة التحكيم الموقرة :-

الاستمرار في طلب التحكيم والاستعانة بأحد الخبراء وذلك لاحتساب حقوق المحتكم العمالية المتمثلة في :-

1- مكافأة نهاية الخدمة.

2- بدل رصيد الإجازات الرسمية.

3- باقي مدة العقد.

4- التعويض (1 %) عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة.

5- الرواتب المتأخرة.

6- التعويض المادي والأدبي عن الاخلال بالتعاقد .

وذلك تمهيداً للقضاء بالزام المحترم ضده بما سيسفر عن تقرير السيد الخبير من نتيجة مع الزام المحترم ضده بمصروفات التحكيم ومقابل أنعاب المحاماة الفعلية.

- بتاريخ 2023/5/3م قررت غرفة التحكيم مخاطبة المحترم ضده والرد على ما جاء في مذكرة المحترم، وتزويد غرفة التحكيم خلال خمسة أيام بكافة المستندات والمرفقات التي تثبت عمل المحترم لدى الاتحاد الكويتي بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، العقود والمسيرات المالية - إن وجدت- وأي مستحقات تم صرفها للمحترم .

- بتاريخ 2023/5/17م ورد لغرفة التحكيم مذكرة وكيل المحترم ضده مشفوعة بحافظة مستندات بإجمالي 33 صفحة، المتضمنة طلب المحترم في الزامه بتقديم ملف المحترم أو تفويض أحد المحكمين بالانتقال إلى مقر [REDACTED] للاطلاع على ملف المحترم لدى [REDACTED] فإن هذا النعي في جملته غير سديد ومردود عليه، حيث أن البيئة على من ادعى وهذا المبدأ مستقر ومقرر لدى محكمة التمييز وفي مسائل الاثبات، وأن المكلف بإثبات دعواه وتقديم الأدلة والمستندات هو المحترم، فإن عجز عن تقديم ذلك غدت دعواه عارية من الدليل، وعليه يكون الطلب المقدم من المحترم قائم على سند غير صحيح وهو جدير بالرفض، ويلتمس رفض طلب التحكيم والزام المحترم بالرسوم والمصروفات وأنعاب التحكيم.

بتاريخ 2023/ 05/22م صدر قرار غرفة التحكيم المتضمن الموافقة على طلب وكيل المحترم بتعيين خبير لحساب المستحقات وتحديد المبالغ المستحقات للمحترم وفقاً لقانون العمل رقم 6 لسنة 2010م وذلك وفق التفصيل الوارد في قرار الغرفة على أن لا تتجاوز مدة المهمة 15 يوم كحد أقصى من تاريخ استلامه المهمة.

- بتاريخ 2023/5/30م قدم وكيل المحتكم خطاب موجه لغرفة التحكيم المتضمن طلبه
جلسة تحكيم في طلب التحكيم المائل أمام الغرفة.

- بتاريخ 2023/5/30م قامت الغرفة بالرد على ما جاء في خطاب وكيل المحتكم المؤرخ في
2023/5/30م أن تحديد جلسة استماع من عدمه أمرًا يخضع للسلطة التقديرية المطلقة لغرفة
التحكيم.

- بتاريخ 2023/5/31م قررت الأمانة العامة للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي تسمية السيدة/
هدى ناصر الورع خبير مالي لمباشرة المهام الموكلة وفق ما قضت به القواعد الإجرائية وما تضمنه
قرار الغرفة.

- بتاريخ 2023/6/11م ورد لغرفة التحكيم خطاب الأمانة العامة مشفوعا بتقرير الخبير المالي
بإجمالي 158 صفحة، المتضمن قررت هيئة غرفة التحكيم بتاريخ 22مايو 2023 وقبل الفصل
بموضوع النزاع بنذب خبير مالي يتم اختياره من الجدول المعتمد من الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي
تكون مهمته القيام بتحديد المبالغ والمستحقات الخاصة بالمحتكم وفقا لقانون العمل رقم
2010/6 بداية من تاريخ إبرام العلاقة مع المحتكم ضده بتاريخ 2017/6/1 ويشمل ذلك على
سبيل لا الحصر (الرواتب المتأخرة ، مكافأة نهاية الخدمة ، والتعويض عن الإجازات الرسمية ، وباقي
قيمة مدة العقد والتعويضات النظامية)، وحساب كافة الدفعات المسلمة من المحتكم ضده
للمحتكم وبيان تاريخ إستحقاقها وكذلك تاريخ سدادها وحساب مبالغ المكافآت التي لم يتم
المحتكم ضده بصرفها إن وجدت وتقديم تقرير نهائي يتضمن كافة المبالغ المستلمة وغير المستلمة
للمحتكم إن وجدت .

الإجراءات :-

استلمنا ملف المنازعة المحال علينا واطلعنا على ما ورد به من أوراق ومستندات وعلى قرار الإحالة
واستدعينا أطراف النزاع وباشرنا المهمة كما هو ثابت بمحاضر جلستنا بمقر المحتكم ضده ، وبعد
استيفاء عناصر المهمة قمنا بحجز المنازعة تمهيدا لإعداد التقرير الخاص بها .

تنويه :

تنوه الخبرة بأن المحتكم طالب بطلب التحكيم باحتساب مستحقاته العمالية من 2002/3/1 وحتى
آخر علاقة بينهما وفقا لعقد العمل المؤرخ في 2017/6/1 وفقا لقانون العمل في القطاع الأهلي
القانون رقم 2010/6 وعليه فإن الخبرة سوف تبحث دفاع وطلبات المحتكم الواردة بطلب التحكيم
لبيان حقيقة تلك العلاقة وفقا للفترات المشار إليها وما إذا كانت تلك العلاقة عمالية تعاقدية من

عدمه لتكون تحت نظر هيئة التحكيم وذلك وفقا للصلاحيات الممنوحة لنا بقرار التحكيم لذا لزم التنويه .

البحث :-

*جلسة 2023/6/5 م :-

1- أقوال الحاضر عن المحتكم :-

- أفاد بأن بداية العلاقة وفقا للشهادة الصادرة من [REDACTED] كانت منذ 2002 حتى 2005 وفقا للثابت من البند الأول كمشرف لفريق البراعم والمهرجانات خلال المواسم وأنه لا يوجد أي عقد لدينا عن تلك الفترة وهي بحوزة وتحت يد المحتكم ضده وأن الراتب كان بواقع 200.00 د.ك

وأن وفقا للبند الثاني يوجد علاقة بأنه عضو لجنة فنية في [REDACTED] من 2017/2/15 وحتى 2017/10/31 وأن العقد بحوزة المحتكم ضده ولا يوجد لدينا أي عقود ، وأن وفقا للبند (3) مديرا لمنتخبات البراعم بالموسم الرياضية من (2005-2006) ولا يوجد لدى عقد وأنه [REDACTED] وأنه يوجد عقود مبرمة بين الطرفين خلاف الشهادة السالفة الذكر عقد مؤرخ في 2012/10/15 وعقد آخر في 2017/6/1 .

وأن المحتكم تمتع بالخروج بإجازة ولكن غير مدفوعة الأجر ، وأن المحتكم لم يقيم بأعمال إضافية أثناء العطلات الرسمية كما أنه لم يتقاضى أية مكافأة لنهاية المدة أو جزء منها حتى تاريخه عن العقد 2012/10/15 والعقد الآخر في 2017/6/1 والذي انتهى في 2020/5/1 .

ونبين للخبرة بأن العقد المؤرخ في 2012/10/15 كان يتجدد تلقائيا لمدد مماثلة حتى عقد 2017/6/1 تلقائيا وأنه لا يوجد عقود أخرى وهي تحت يد المحتكم ضده وأن آخر راتب تحصل عليه بواقع 600.00 د.ك فقط.(م.أ.خ6،5،4) مرفق 1

2- قدم الحاضر عن المحتكم مجموعة من الصور الضوئية لمستندات غير مفرزة (مرفق 2) بيانها التالي :-

-صورة ضوئية لشهادة من يهمله الأمر صادر من المحتكم ضده بتاريخ 2019/5/13 ثابت بها أعمال المحتكم [REDACTED]

-صورة ضوئية لعقد عمل مبرم بين الطرفين بتاريخ 2012/10/15 .

-صورة ضوئية لعقد عمل مبرم بين الطرفين بتاريخ 2017/6/1.

-صورة ضوئية لكتاب صادر عن المحتكم ضده مؤرخ في 1مايو 2020 ثابت بها رغبة المحتكم ضده [REDACTED] بإنهاء التعاقد مع المحتكم .

3- أقوال الحاضر عن المحكم ضده :

- أفاد بأن بالنسبة للشهادة المقدمة من الحاضر عن المحكم والصادرة بتاريخ 2019/5/13 ورد بها 3 بنود لأعمال قام بها المحكم ونوه للخبرة بأن تلك الأعمال بهذه الفترة كانت أعمال تطوعية ولا يوجد أية عقود عنها ودون مقابل عن تلك الأعمال التي قام بها خلال تلك الفترة.

كما أن المحكم كان يخرج إجازة سنوية متمتع براتبه وكان ينال راتبه بحسابه أثناء الإجازة وفقا لما هو معمول به .

وبخصوص المكافأة بالنسبة للعقد 2017/6/1 تم عمل تسوية إلا أن المحكم رفض تلك التسوية ولجأ للتحكيم ولم يتم صرف أي مكافأة عنها .

وبشأن العقد 2012/10/15 نطلب أجل لتمكيننا من مراجعة السجلات لبيان ذلك وتحديد نهاية العمل وما إذا تم تجديده من عدمه (م أ خ 1 ص 7، 8)

* جلسة 2023/6/7 م :

1- أقوال المحكم والحاضر عنه :-

أفاد بأن ما ورد من أعمال بالشهادة بخلاف العقود المبرمة في عام 2012 و 2017 ، وبالنسبة للأعمال الواردة بالشهادة المؤرخة في 2019/5/13 لا يوجد أية عقود مبرمة بين الطرفين وتم إبرام العقود في 2012 وكذلك في 2017 .

وبشأن المبالغ التي كانت تصرف لي من 2002 حتى 2006 وفقا للشهادة المؤرخ في 2019/5/13 وتصرف باليد ولا يوجد سند لدي يثبت ذلك.

إلا أنه يوجد علاقة بموجب عقد عمل غير مذيّل بتوقيع الطرفين بتاريخ 2010/1/26 وتم تنفيذ بنوده وتم تحويل رواتب لحسابي شهريا وفقا لكشوف الحساب المقدم بجلسة اليوم ، وأن العقد المؤرخ في 2012/10/15 لم ينتهي وتم تمديده من الطرفين حيث لم يتم إنذاري أو إخطاري برغبتهم بعدم التمديد وفقا لما هو مبين بالبند الثاني من العقد، كما أن الثابت من كشوف الحساب البنكي الخاص بي بأن آخر دفعة استلمها عن العقد 2012 كانت 2017/5/25 وبعدها تم إبرام العقد الأخير المؤرخ في 2017/6/1 ، كما أنه لا يوجد أي رواتب متأخرة عن العقد 2012 ولم يتم استلام مكافأة نهاية الخدمة .

أقر المحكم بطلب الإجازة المقدم عنها صورة من المحكم ضده عن العقد 2017 وأفاد بتمتعته بإجازة دورية مدة 27 يوم مدفوعة الأجر ويوجد رصيد متبقي 77 يوم ، وبشأن عقد 2012 لم أخرج

بإجازة وتم التمتع بإجازة في عام 2016 لشهرين مدفوعة الأجر والباقي رصيد لم يتم دفع مقابل عنه ولم أستلم مكافأة نهاية المدة عن العقد الأخير المبرم في عام 2017 وأفاد كذلك بأنه لا يطالب بأية رواتب متأخرة عن العقد المبرم في 2012 والذي تم تمديده حيث لم يقدم المحكّم ضده ما يثبت إخطارنا بذلك بعدم تجديده وكذلك بالنسبة للعقد المبرم في 2017 لا أطلب عنه برواتب متأخرة (م أ خ 3 ص 2، 3، 4، 5، 6)

2- قدم الحاضر عن المحكّم مذكرة دفاع (م خ 3) .

3- قدم الحاضر عن المحكّم حافظة مستندات (م خ 4) طويت على الآتي:-

- صورة ضوئية لعقد عمل مؤرخ في 2012/10/15.

- صورة لشهادة لمن يهّمه الأمر صادرة من المحكّم ضده مؤرخه في 2019/5/13.

- صورة لكتاب صادر من المحكّم ضده موجه للمحكّم تابت به إنها التعاقد معه بتاريخ 2020/5/1.

- صور ضوئية لكشوف الحساب البنكية الخاصة بالمحكّم.

4- قدم الحاضر عن المحكّم صورة لعقد عمل خلا من أي توقيع للطرفين مؤرخ في 2010/1/26 (م خ 5) .

5- قدم المحكّم صورة ضوئية لكشف حساب بنكي خاص به (م خ 6) .

6- أقوال الحاضر عن المحكّم ضده :

أفاد بأنه يجحد صورة العقد المقدمة من المحكّم لعدم توقيعه من الطرفين ونطلب من الخبرة الالتفات عن ذلك العقد خاصة وأن ما قدم من كشوف حساب قد خلت من أي بيان يبين أن تلك التحويلات كانت تتم من حساب المحكّم ضده للمحكّم ، وأن العقد في 2012 انتهى في 2013/10/31 أما بشأن وجود إخطار بإنهاء العقد من عدمه فقد خلا ملف المحكّم من أية مستندات دالة على ذلك ، وأن الدفعات المحولة لحساب المحكّم وفقا لما هو ثابت بكشوف حسابه المقدمة بجلسة اليوم فالثابت أن فترة العقد مبرمة بين المحكّم والمحكّم ضده لم يتم نزول الراتب فيها وتم نزولها في أشهر لاحقة بعد نهاية مدة العقد وهو دليل على عدم تجديد العقد وذلك قد يكون لعدم استقرار الأوضاع المالية للمحكّم ضده وأن المحكّم لم يستلم مكافأة عن نهاية العقد حتى تاريخه .

وأن لا يوجد حاليا أية مستندات تبين ذلك وأن الأمورية تخص العلاقة التعاقدية مع المحكّم ضده بتاريخ 2017/6/1 وهو العقد الأخير المبرم بين طرفي التداي . (م أ خ 3 ص 3، 4، 5، 7)

- 7- قدم الحاضر عن المحتكم ضده مذكرة دفاع . (م خ7)
8- قدم الحاضر عن المحتكم حافظة مستندات (م خ8) طويت على الآتي :-
- 2-صورة ضوئية للعقد المبرم بين الطرفين في 2012 و 2017 .
- -صورة لمحضر اجتماع رقم 2019/03
- -صورة لمحضر اجتماع رقم 2020/01
- -صورة لتعميم رقم 2020/16 صادر عن الأمين العام بشأن عدم تجديد عقود المدربين والمدراء والإداريين العاملين مع المنتخبات عن انتهاء تاريخ العقود.
- -صورة لطلب إجازة مذيبة بتوقيع المحتكم بتاريخ 2019/3/3.
- -صورة لكشف بالرواتب المحولة من حساب المحتكم ضده الى الحسابات الشخصية للعمالة.

*جلسة 2023/6/8:-

1-أقوال المحتكم :-

أفاد بأن الرواتب التي يطالب بها فقط راتبين عن شهر فبراير ومارس 2020م وفقا لما هو ثابت بالحساب الجاري المقدم منا بالجلسة السابقة ، وكذلك بالنسبة للأعمال والمهام الثابتة بالشهادة لمن يهمله الأمر ما وردبها من أعمال عن العام من 2002 وحتى نهاية عام 2009 كانت مبالغ كمكافآت وليست رواتب ويتم منحها كمكافآت تشجيعية ولا يوجد أي دفعات ثابتة ومستمرة وهو ليس راتب ، وأن من بداية عام 2010 وفقا للكشوف المقدمة منا بالجلسة السابقة فإن العلاقة عمل وتم منحي رواتب شهرية مستمرة بمبلغ 200.00 دينار أطالب برصيد إجازات عن عام 2010 حيث لم يتم التمتع والخروج بالإجازات الخاصة بي طوال الفترة وكذلك أطلب برصيد الإجازات عن عام 2012 حيث لدي رصيد إجازات ولم أتمتع بالخروج بها ، وفي عام 2016 تمتعت بإجازة لمدة شهرين بعدد 60 يوم ، وعن العقد في عام 2017 خرجت بإجازة دورية ل 27 يوم وفقا لما هو ثابت بطلب الإجازة المقدم من المحتكم ضده بالجلسة السابقة وأن مكافأة نهاية الخدمة لم يتم صرفها لي من قبل المحتكم ضده عن كافة الفترات والعلاقات ، وأنه استلم اخطار بعد تجديد للعقد 2017 بتاريخ 2020/5/1 وأن بتاريخ 2020/4/30 كان آخر يوم عمل.(م أ خ4ص2،3،4)

2- أقوال الحاضر عن المحتكم ضده :-

أفاد بأن لا يوجد أية سجلات ودفاتر محاسبية بشأن الرواتب كما تم إخطار الجميع بالتعميم رقم 2020/6 ولا يوجد ما يفيد استلامه هذا التعميم ونكتفي بإعلانه بالأماكن المختصة بذلك، وعلى المحكّم إثبات دعواه بشأن العقد المقدم في 2010 والذي تم جردها منا . (م أ خ 4 ص 1، 5)

3- قدم الحاضر عن المحكّم ضده صور ضوئية لكتب موجه لبنك الخليج ثابت به الرواتب المحولة لحساب الموظفين من بينهم المحكّم . (م خ 9)
رأي الخبير المالي :-

أولا : طلبت الخبرة من الحاضر عن المحكّم ضده تقديم السجلات والدفاتر والمستندات المحاسبية الخاصة بملف المحكّم للاطلاع عليها وذلك تنفيذًا لقرار التحكيم ، إلا أن المحكّم ضده أفاد أمام الخبرة بأنه لا يوجد أية سجلات أو دفاتر محاسبية ، كما لم يقدم الملف الوظيفي الخاص بالمحكّم للتحقق من الوصف الوظيفي للمحكّم وفحص ما به من مستندات بشكل دقيق وعادل ، خاصة وأن السجلات الإدارية التي تحت يد رب العمل لها دور كبير في توثيق كافة البيانات المتعلقة بالعاملين لديها وما تم تنفيذه من إجراءات وقرارات صادرة عن المحكّم ضده .

ثانيا : الثابت للخبير المالي بأنه يوجد علاقة بين طرفي النزاع لعدد من الفترات وفقا لما هو ثابت بالمستندات المقدمة من أطراف النزاع وعليه سوف تقوم الخبرة ببحث تلك العلاقة كل على حدة لبيان ما إذا كانت ناتجة عنها علاقة عمالية من عدمه تمهيدا لاحتساب المستحقات العمالية للمحكّم إن وجدت ونشير إلى أن المحكّم أشار بطلب التحكيم بأن بداية التحاقه بالعمل لدى المحكّم ضده بتاريخ 2002/3/1 وحتى تاريخ 2020/4/30 وطلب احتساب مستحقاته وفقا للبند الخامس عشر من عقد العمل المؤرخ في 2017/6/1 ، وسوف نتناول بحث تلك العلاقة على النحو التالي :-

1- بشأن دفاع المحكّم وفقا لما هو وارد بطلب التحكيم بأن بداية العلاقة العمالية بين الطرفين كانت في 2002/3/1 .

وقدم لإثبات دفاعه أمام الخبرة صورة ضوئية لشهادة لمن يهمله الأمر (م خ 2)
فهذا مردود عليه بالآتي :-

باطلاع الخبرة على الشهادة الصادرة من المحكّم ضده المؤرخة في 13 مايو 2019 تبين أن المحكّم عمل لدى المحكّم ضده بفترات مختلفة تفصيلها كالتالي :-

1- مشرف لفريق البراعم والمهرجانات خلال المواسم من 2002 حتى 2005

2- عضو اللجنة الفنية في [REDACTED] وذلك اعتبارا من 2017/2/15 وحتى 2017/10/31 .

3- مديرا لمنتخبات البراعم والمهرجانات اعتبارا من الموسم الرياضي 2005-2006 وحتى تاريخه .

وحيث أن المحتكم أقر أمام الخبرة بأن تلك الأعمال كان يقابلها مكافآت تشجيعية وليس راتب شهري ولا يوجد أي دفعات ثابتة ومستمرة عنها وذلك من عام 2002 وحتى نهاية عام 2009 .

كما جاء دفاع المحتكم ضده أمام الخبرة بشأن ما ورد من أعمال للمحتكم بتلك الشهادة أنها كانت تطوعية دون مقابل ولا يوجد أية عقود مبرمة بين الطرفين عنها .

الأمر الذي ترى معه الخبرة أن تلك الأعمال لا يحكمها أية عقود بين الطرفين ولا تنشأ عنها علاقة عمل بين الطرفين الأمر الذي نخلص معه بعدم وجود علاقة عمل بين أطراف النزاع عن الفترة من 2002/3/1 وحتى نهاية عام 2009 م .

2- عمل المحتكم لدى المحتكم ضده من بداية عام 2010:-

تبين الخبرة إلى أن المحتكم لم يقدم الدليل على وجود العلاقة العمالية بين الطرفين سوى الأجر الثابت بكشوف الحساب البنكية الخاصة بالمحتكم (م خ4) وباطلاع الخبرة على تلك الكشوف تبين أن يوجد استمرارية في نزول الراتب الشهري بواقع 200ر00 200.00 دينار من بداية شهر يناير/2010 وحتى 2011/11/1 م ، كما جاء بدفاع المحتكم أن خلال هذه الفترة لا يوجد أي رواتب متأخرة .

هذا ولم يقدم المحتكم ضده ما يخالف ذلك ، حيث كان يتعين عليه تقديم كشوف البنك الخاصة بالاتحاد عن تلك الفترات لبيان عدم صحة دفاع المحتكم .

وفي ظل عدم تقديم المحتكم ضده الملف الوظيفي للمحتكم والسجلات النظامين والدفاتر المحاسبية التي تثبت من خلالها حقيقة قيد المدخلات والمخرجات الخاصة بالعمليات البنكية التي تمت على حساب المحتكم ضده عن تلك الفترة أعلاه لبيان حقيقة تلك الرواتب المحولة لحساب المحتكم وما إذا كانت ناتجة عن علاقة بين الطرفين خلاف علاقة العمل .

وفضلا عن ذلك أن الشرطين لقيام العلاقة العمالية هي التبعية والأجر وقد أثبت المحتكم ذلك بالأجر الذي تقاضاه من المحتكم ضده عن الفترة من بداية شهر يناير/2010 وحتى 2011/11/1 م ... الأمر الذي نخلص معه أن المحتكم أثبت أن هناك علاقة عمل بينه وبين المحتكم ضده وذلك حتى 2011/11/1 م وما بعد هذا التاريخ لا يوجد أي دفعات محولة إلى الحساب البنكي للمحتكم من المحتكم ضده بواقع 200ر00 د.ك وفقا لما هو ثابت بكشف الحساب البنكي للمحتكم .

3- عقد العمل الأول المبرم بين طرفي النزاع بتاريخ 2012/10/15:-

الثابت للخبرة وجود علاقة عمل بين طرفي النزاع تبدأ من 2012/11/1 واستمرت حتى 2017/5/25.

وتوضح الخبرة إلى أن جاء بالبند الثاني من العقد أن المدة قابلة للتمديد لمدد مماثلة ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر كتابة برغبته في عدم التجديد... وبناء على ذلك وحيث أن المحكّم ضده لم يقدم للخبرة ما يفيد إخطار المحكّم برغبته بعدم التمديد .

وحيث أن المحكّم أثبت تحويل مبالغ لحسابه البنكي من المحكّم ضده حتى 2017/5/25 ، هذا ولم يقدم المحكّم ضده سند ما إذا كان هناك علاقة بين الطرفين نتج عنها التزامات مالية خاصة بتلك التحويلات المالية للمحكّم خلاف علاقة العمل .

الأمر الذي يتبين معه أن عقد العمل المؤرخ في 2012/10/15 قد تم تمديده وأضحى بعد ذلك العقد غير محدد المدة .

4- عقد العمل الثاني المبرم بين طرفي النزاع بتاريخ 2017/6/1 م :-

الثابت للخبرة أن علاقة عمل بموجب عقد العمل أعلاه ما هي إلا امتداد لعقد العمل المؤرخ في 2012/10/15 كما وضحنا ذلك سالفًا وانتهت العلاقة في تاريخ 2020/5/1 وفقا للكتاب الصادر من المحكّم ضده والمقدم من المحكّم براتب شهري بواقع 600.00 دينار .

وتأسيسا على ذلك فالثابت للخبرة أن علاقة العمل بين المحكّم والمحكّم ضده الثابتة بالعقد المؤرخ في 2012/10/15 بدأت في 2012/11/1 واستمرت حتى إبرام العقد الثاني وهذا يؤكد أن مدة العمل متصلة بين طرفي النزاع من الفترة 2012/11/1 وحتى نهاية العلاقة الحاصلة في 2020/5/1م وبعد التجديد للعقد أضحى أن العقد غير محدد المدة ومن ثم يلزم لرب العمل انذار وإخطار العامل قبل نهاية العقد ب3 أشهر على الأقل كما لا بد من التأكيد على أن المحكّم ضده لم يخطر المحكّم برغبته عن عدم تمديد أو تجديد العقد وفقا لما تم الاتفاق عليه بالبند الثاني من العقد حيث لم يقدم سند ذلك الإخطار للخبرة .

وتماشيا مع ما تم ذكره أعلاه فإن علاقة العمل التي تربط طرفي النزاع هي كالتالي :-

م	بداية العلاقة	نهاية العلاقة	الأجر الشهري
1	2010/1/1	2011/11/1	200ر00 د.ك
2	2012/11/1	2020/5/1	600ر00 د.ك

وعليه فالخبرة سوف تقوم باحتساب الحقوق العمالية للمحتكم عن كل علاقة على حدة وفقا لقانون العمل في القطاع الأهلي رقم 2010/6 مع الأخذ بالاعتبار تطبيق المستحق عن رصيد الإجازات ما قبل صدور القانون الجديد وذلك حتى 2010 /2/20 وتطبيق القانون الجديد للفترة اللاحق من 2010/2/21م وذلك على النحو التالي :-

*علاقة العمل عن الفترة من 2010/1/1 وحتى 2011/11/1م
(1) مكافأة نهاية الخدمة :

2011/11/1

2010 /1/1

1/10/0+1

يستحق المحتكم عنها على أساس راتبه الأخير بواقع 200ر00د.ك

1سنه x 200 = 15X 385ر115د.ك

26

10شهور x 200 = 15x 154ر96د.ك

26 12

1يوم x 200 = 15 x 316ر _____

211ر855د.ك

(2) بدل الإجازة السنوية :

تحسب بواقع 15 يوم حتى صدور قانون العمل الجديد ثم تصبح 30 يوم.

ولا يفوتنا أن ننوه إلى أن المحتكم لم يتمتع بإجازة عن تلك الفترة وفقا لدفاعه ، كما أن المحتكم ضده لم يقدم أية مستندات تثبت عكس ذلك .

*قبل صدور القانون الجديد :

2010/2/20

2010/1/1

0/1/19+1

يستحق عنها :

1 شهر x 15 x 200 = 9615 ر.د.ك

26 12

20 يوم x 15 x 200 = 6323 ر.د.ك

26 365

15938 ر.د.ك

*من تاريخ صدور قانون العمل الجديد حتى انتهاء علاقة العمل :

2011/11/1

2010/ 2/21

1/ 8/10+1

يستحق عنها :

1 سنه x 30 x 200 = 230770 ر.د.ك

26

8 شهر x 30 x 200 = 153846 ر.د.ك

26 12

11 يوم x 30 x 200 = 6955 ر.د.ك

26 365

391571 ر.د.ك

ليصبح إجمالي المستحق للمحتكم عن بدل الإجازات مبلغ وقدره 509 ر.د.ك (15938 +
391571)

(3) بدل إنذار :

يستحق المحتكم بدل انذار لثلاث أشهر بأجر شهري بواقع 200ر00 د.ك وفقا لما هو معمول به بقانون العمل الجديد ، وتبين الخبرة إلى أنها اعتبرت العلاقة بين المتنازعين غير محدد المدة لعدم تقديم المحتكم ضده المستندات الخاصة بتلك العلاقة .

$$200ر00 د.ك \times 3 \text{ شهور} = 600ر00 د.ك$$

*وعليه فإن إجمالي المستحق للمحتكم عن علاقة العمل الحاصلة في 2010/1/1 حتى 2011/11/1 عن حقوقه العمالية المتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة السنوية وبدل إنذار مبلغ وقدره 364ر1219 د.ك (600ر00+407ر509+211ر855)

*علاقة العمل عن الفترة من 2012/11/1 وحتى 2012/5/1

(1) مكافأة نهاية الخدمة :

2020/5 /1

2012/11/1

7/ 6/ 0 +1

يستحق المحتكم عنها على أساس راتبه الأخير بواقع 600ر00 د.ك

$$5 \text{ سنوات} \times 15 \times 600 = 45000 \text{ د.ك}$$

26

$$2 \text{ سنه} \times 30 \times 600 = 36000 \text{ د.ك}$$

26

١٤٤١

١٤٤١

$$6 \text{ أشهر} \times 30 \times 600 = 108000 \text{ د.ك.}$$

$$1 \text{ يوم} \times 30 \times 600 = 18000 \text{ د.ك.}$$

$$3463435 \text{ د.ك.}$$

(2) بدل الإجازات السنوية :

تحسب وفقا لقانون العمل الجديد بواقع 30 يوم مع الأخذ بالاعتبار خصم الإجازات التي تمتع بها المحتكم والمدفوعة الأجر عن 87 يوم (60 + 27) وذلك وفقا لإقرار المحتكم أمام الخبرة أي بواقع شهرين و27 أيام .

2020/5 /1

2012/11/1

7/ 6 / 0+1

0/ 2/ 27

7/ 3/ 4

يستحق عنها :

$$7 \times 30 \times 600 = 126000 \text{ د.ك.}$$

$$3 \times 30 \times 600 = 54000 \text{ د.ك.}$$

$$4 \times 30 \times 600 = 72000 \text{ د.ك.}$$

818ر5023د.ك

(3) رواتب متأخرة :-

يستحق المحترم الرواتب المتأخرة عن شهر فبراير ومارس/2020 وفقا لما هو ثابت بكشف الحساب البنكي الخاص بالمحترم أنه لا يوجد تحويل عن تلك المرتبات من المحترم ضده .
ويستحق عنها :

600د.ك x 2 شهر = 1200 د.ك

(4) لا يستحق المحترم عن باقي مدة العقد حيث أن العقد غير محدد المدة كما أشرنا إلى ذلك أعلاه ، وأن ما يستحق عنه هو بدل إنذار (إخطار) قبل إنهاء العقد ب3 أشهر على الأقل وفقا لما هو ثابت بمواد القانون رقم 2010/6 .

ويستحق عنها :

600د.ك x 3 أشهر = 1800 د.ك

*وعليه فإن إجمالي المستحق للمحترم عن علاقة العمل الحاصلة في 2012/11/1 حتى 2020/5/1 عن حقوقه العمالية المتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات السنوية ورواتب متأخرة وبدل إنذار بمبلغ وقدره 11487ر253د.ك (1800+1200+5023ر818+3463ر435)

رابعا: جملة المستحق للمحترم عن كامل فترة عمله لدى المحترم ضده تبلغ

11487ر253+1219ر364)د.ك (11487ر253+1219ر364)

خامسا: طالب المحتكم بالتعويض 1% عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة وسوف تقوم الخبرة باحتسابها من تاريخ نهاية العمل عن كل علاقة حتى تاريخ قرار التحكيم الصادر في 2023/5/22م مع ترك مدى أحقية المحتكم فيها من عدمه لهيئة التحكيم .

*العلاقة الأولى 2011/11/1 حتى 2023/5/22 (4217يوم)

$$4217 \times 1 \times 211855 = 2477 \text{ر.د.ك}$$

365 100

*العلاقة الثانية 2020/5/1 حتى 2023/5/22 (1117يوم)

$$1117 \times 1 \times 3463435 = 105991 \text{ر.د.ك}$$

365 100

وعليه فإن إجمالي التعويض المطالب به بنسبة 1% سنويا عن احتباس مكافأة نهاية المدة تبلغ 130468ر.د.ك (2477+105991)

سادسا: طالب المحتكم بالتعويض الأدبي عن الإخلال بالتعاقد والخبرة تترك ذلك لهيئة التحكيم لعدم الاختصاص .

النتيجة النهائية مما سبق عرضة تخلص الخبرة إلى الآتي :-

1-الثابت للخبرة أن المحتكم ضده لا يمسك دفاتر وسجلات محاسبية ، كما لم يقدم للخبرة الملف الوظيفي الخاص بالمحتكم ونحيل للبند أولا منعا للتكرار والإطالة .

2- الثابت للخبرة وجود علاقة عمل بين طرفي النزاع لأكثر من فترة وقد قامت الخبرة ببحث تلك الفترات للتحقق من وجود علاقة عمل من عدمه الأمر الذي تبين معه أن علاقة العمل بين طرفي النزاع والتي يحكمها قانون العمل في القطاع الأهلي هي كالتالي :-

-علاقة عمل تبدأ في بداية شهر يناير/2010 وتنتهي في 2011/11/1.

-علاقة عمل تبدأ في 2012/11/1 وانتهت في 2020/5/1.

Handwritten signature in blue ink

ونحيل للبند ثانيا من الرأي منعا للتكرار والإطالة .

3- جملة المستحق للمحتكم عن كامل فترة عمله لدى المحتكم ضده تبلغ 617ر612706.د.ك (إثنا عشر ألف وسبعمائة وستة دينار و617 فلس فقط لا غير) وذلك عن حقوقه العمالية المتمثلة بمكافأة نهاية الخدمة وأجور متأخرة وبدل الإجازات السنوية وبدل الإنذار وذلك على النحو الوارد تفصيله في بند الرأي .

4- لا يستحق المحتكم باقي مدة العقد على النحو الوارد تفصيله ببند الرأي.

5- الخبرة تترك لهيئة التحكيم مدى أحقية المحتكم بالمطالبة بالتعويض بواقع 1% عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة .

6- الخبرة تترك لهيئة التحكيم دفاع المحتكم بطلب التعويض الأدبي عن الإخلال بالتعاقد لعدم الاختصاص .

هذه نتيجة أعمالنا نرفعها لهيئة التحكيم الموقرة للنظر والتصرف ،،،

- بتاريخ 2023/6/13م قررت غرفة التحكيم تزويد المحتكم والمحتكم ضده عما ورد من تقرير الخبرة، والطلب منهما بالرد والتعقيب عما جاء فيه، وتقديم طلباتهم الختامية ومنحهم مهلة خمسة أيام عمل من تاريخ الإخطار.

- بتاريخ 2023/6/17م قدم وكيل المحتكم مذكرة جاء فيها التعقيب على تقرير الخبرة المودع بطلب التحكيم وفقا للاتى:-

1- الثابت للخبرة ان المحتكم ضده لا يمسك دفاتر وسجلات محاسبية كما لم يقدم للخبرة الملف الوظيفي الخاص بالمحتكم ونحيل للبند اولا منعا للتكرار والاطالة.

2- الثابت للخبرة وجود علاقة عمل بين طرفي النزاع لأكثر من فترة وقد قامت الخبرة ببحث تلك الفترات للتحقق من وجود علاقة عمل من عدمه الامر الذي تبين معه ان علاقة العمل بين طرفي النزاع والتي يحكمها قانون العمل في القطاع الاهلي كالآتي:-

- علاقة عمل تبدأ في بداية شهر يناير /2010 وتنتهي في 2011/11/1.

- علاقة عمل تبدأ في 2012/11/1 وانتهت في 2020/5/1.

ونحيل للبند ثانيا من الراي منعا للتكرار والاطالة.

3- جملة المستحق للمحتكم عن كامل فترة عملة لدى المحتكم ضده تبلغ 12706.617 (اثنا عشر ألف وسبعمائة وستة دينار و617 فلس فقط لا غير) وذلك عن حقوقه العمالية المتمثلة

بمكافأة نهاية الخدمة وأجور متأخرة وبدل الاجازات السنوية وبدل الانذار على النحو الوارد
تفصيله في بند الراي.

4- لا يستحق المحتكم باقي مدة العقد على النحو الوارد تفصيله ببند الراي.

5- الخبرة تترك لهيئة التحكيم مدي احقية المحتكم بالمطالبة بالتعويض بواقع 1% عن احتباس
مكافأة نهاية الخدمة.

6- الخبرة تترك لهيئة التحكيم دفاع المحتكم بطلب التعويض الادبي عن الاخلال بالتعاقد لعدم
الاختصاص.

ورداً وتعقيباً على هذا التقرير:

فإن المحتكم يوافق على ما انتهى إليه تقرير الخبرة من نتيجة ويطلب اعتبار التقرير جزء لا يتجزأ من
الحكم لابتنائها على أسباب صحيحة لها أصلها الثابت بالأوراق.

حيث انه من كان من المقرر أن: -

رأى الخبير لا يخرج عن كونه عنصراً من عناصر الإثبات التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها،
فمن حقها في حدود سلطتها التقديرية الأخذ بتقريره في الدعوى متى اطمأنت إليه واقتنعت بالأسباب
التي بني عليها النتيجة التي انتهى إليها في تقريره"

(الطعن 2001/223 مدني - جلسة 2002/2/18)

(والطعنان 110، 2003/121 عمالي - جلسة 2005/3/14)

(والطعن 2005/301 تجاري - جلسة 2006/9/24)

أيضاً من المقرر:

" عمل الخبير لا يعدو أن يكون عنصراً من عناصر الإثبات الواقعية في الدعوى تخضع لتقدير محكمة
الموضوع التي لها سلطة الأخذ بما انتهى إليه الخبير إذا رأته فيه ما يقنعها ويتفق مع ما ارتأته أنه وجه
الحق في الدعوى مادام قائماً على أسباب لها أصلها الثابت في الأوراق وتؤدي إلى ما انتهى إليه وأنه في
أخذها بالتقرير محمولاً على اسبابه ما يفيد أنها لم تجد في المطاعن الموجهة إليه ما يستحق الرد
عليه بأكثر مما تضمنه التقرير دون ما الزام عليها بتعقب تلك المطاعن على استقلال وكان لا لزام في
القانون على الخبير أداء عمله على وجه محدد إذ بحسبه أن يقوم بما ندب إليه على الوجه الذي يراه

محققاً للغاية من ندبه مادام عمله خاضعاً لتقدير المحكمة التي يحق لها الاكتفاء بما أجراه طالما
رأت فيه ما يكفي لجلاء الحق في الدعوى"

(الطعن 2001/460 تجارى جلسة 2002/2/9)

(والطعن 2002/230 تجارى - جلسة 2003/10/18)

(والطعنان 434 ، 435 تجارى - جلسة 2006/5/14)

(والطعن 2005/124 تجارى جلسة 2006/6/4)

(والطعون 96 ، 101 ، 101 ، 2005/425 مدنى - جلسة 2006/6/5)

ومن المقرر ايضاً:-

"أن لمحكمة الموضوع السلطة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير أدلتها ولها الأخذ بتقرير
الخبير المنتدب فيها متى اطمأنت إليه واقتنعت بالأسباب التي بنى عليها النتيجة التي انتهى إليها في
تقريره، وأنها متى استندت في حكمها إلى تقرير الخبير واتخذت منه أساساً للفصل في الدعوى فإن
التقرير يعتبر جزءاً من الحكم وهي لا تكون ملزمة بالرد استقلالاً على الطعون التي وجهت إلى هذا
التقرير لأن في أخذها به محمولاً على أسبابه ما يفيد أنها لم تجد في تلك المطاعن ما يستحق الرد
عليه بأكثر مما تضمنه التقرير"

ثانياً: - أحقية المحكّم في المطالبة بالتعويض وقدرة (1 %) عن عدم صرف المستحقات.

حيث أن المحكّم انتهت خدمته لدى المحكّم ضده 2020/5/1 إلا أن المحكّم ضده امتنع عن
تسليمه مكافأة نهاية الخدمة دون وجه حق وسند من الواقع والقانون بالرغم من التزامه طوال فترة
عمله لدى المحكّم ضده.

مما يكون للمحكّم قانوناً الحق في المطالبة بتعويض 1% شهرياً من قيمة مكافأة نهاية الخدمة والتي
رفض المحكّم تسليمها للمحكّم ضده.

حيث نصت المادة الثانية من القانون رقم 32 لسنة 2016 بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم 6
لسنة 2010 على الآتي: -

" تضاف إلى المادة (146) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 المشار إليها في الفقرة الأخيرة منها الآتي: -

إذا تبين للمحكمة تعنت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل فلها أن تقضى له بتعويض يساوي 1% من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى ويسرى في شأن المبلغ المحكوم به نص المادة (145) من هذا القانون وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأي تعويضات أخرى".

ولما كان المحتكم ضده امتنع دون وجه حق عن سداد مستحقات المحتكم العمالية وقامت باحتباس مبلغ وقدره (12706.617 د. ك) من تاريخ نهاية العمل في 2020/5/1 وحتى تاريخه مما يكون معه إلزام المحتكم ضده بأن يؤدي له تعويض يساوي (1%) من قيمة المبلغ المخصوص من مستحقاته العمالية وذلك عن كل شهر تأخير في عدم صرف المبلغ منذ تاريخ نهاية العمل في 2020/5/1 وحتى تاريخه ما يصادف صحيح الواقع والقانون.

الأمر الذي يتضح لهيئة التحكيم الموقرة أحقية المحتكم في المطالبة بالتعويض (1%) عن كل شهر تأخير في عدم صرف المستحقات.

ثالثاً: أحقية المحتكم في أتعاب المحاماة الفعلية:

لما كان من المقرر قانوناً وفق نص المادة (119) مكرر من قانون المرافعات المدنية والتجارية والتي تنص على:

" تقدر المحكمة أتعاب المحاماة بناء على طلب المحكوم له في حدود طلباته وفي ضوء الأتعاب الفعلية التي تحملها وبمراعاة موضوع الدعوى ودرجة التقاضي المنظور أمامها"
فلما كان ذلك وكان المحتكم قد تضرر من امتناع المحتكم ضده لإعطائه مستحقاته العمالية.

الأمر الذي حدا به إلى اللجوء إلى مكتب المحاماة للحصول على مستحقاته وذلك بعد رفض المحتكم ضده إعطائه تلك المستحقات واحتباس مستحقاته العمالية فقام مكتب المحامي بتقديم طلب التحكيم المائل والحضور امام الخبراء.

وعليه يكون طلب المحتكم في أتعاب المحاماة الفعلية مبلغ وقدره 2000دك ما يصادف صحيح الواقع والقانون.

بناء عليه

يلتمس المحتكم من هيئة التحكيم :-

- 1- إلزام المحتكم ضده بان يودي للمحتكم مبلغ وقدرة 12706.617 دك (فقط اثنا عشر ألف وسبعمائة وستة دينار و617 فلس فقط لا غير).
- 2- إلزام المحتكم ضده بان تودي للمحتكم تعويض 1% من تاريخ احتباس مكافأة نهاية الخدمة (تاريخ نهاية العمل في 2020/5/1) وحتى تمام التنفيذ.
- 3- إلزام المحتكم ضده بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماة الفعلية مبلغ وقدره 2000 دك.

- بتاريخ 2023/6/18م قدم وكيل المحتكم ضده مذكرة الاعتراض على تقرير الخبير المتضمنة بادیء ذي بدء يتمسك دفاع المحتكم ضده بكافة الدفاع والدفع المبديّة منه بتاريخ 2023/03/15 ، 2023/03/28 ويجعلهم جميعاً جزءاً لا يتجزأ من دفاعه الراهن ، ونضيف الى ذلك ما يلي :-

الاعتراض على تقرير الخبير المالي المودع ملف التحكيم وذلك على النحو التالي:-

- بتاريخ 2023/05/22 قرر رئيس غرفة التحكيم تعيين خبير حسابي رياضي في المنازعة الماثلة امام غرفة التحكيم ، على ان تكون مهمة الخبير القيام بالآتي :-

"- تحديد المبالغ والمستحقات الخاصة بالمحتكم وفقاً لقانون العمل رقم 2010/6 بداية من تاريخ ابرام العلاقة التعاقدية مع المحتكم ضده بتاريخ 2017/06/01 ، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر (الرواتب المتأخرة ، مكافأة نهاية الخدمة ، والتعويض عن الاجازات الرسمية ، باقى قيمة مدة العقد والتعويضات النظامية).

- حساب كافة الدفعات المسلمة من المحتكم ضده للمحتكم وبيان تاريخ استحقاقها وكذلك تاريخ سدادها وحساب مبالغ المكافآت التي لم يقيم المحتكم ضده بصرفها إن وجدت ، وتقديم تقرير نهائي يتضمن كافة المبالغ المستلمة وغير المستلمة للمحتكم -إن وجدت- وللخبير في سبيل أداء مهامه الاطلاع على ملف المنازعة الرياضية والمستندات المقدمة من الأطراف والانتقال الى اية جهة يري الانتقال اليها للاطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والكشوفات وسماع اقوال الأطراف والشهود ، وعلى الخبير ان ينتهي الى نتيجة محددة واضحة ويعتمد في تقريره على ما يثبت لديه بسند كتابي "

- وقد باشرت الخبيرة المالية الأمورية - دون الالتزام بالأمورية الواردة بحكم التحكيم سالف البيان - وانتهت الى تقريرها المعيب المؤرخ 2023/06/01 بنتيجة نهائية مفادها :-

1- الثابت للخبرة ان المحتكم ضده لا يمكسك دفاتر وسجلات محاسبية ، كما لم يقدم للخبرة الملف الوظيفي الخاص بالمحتكم ونحيل للبند اولاً منعاً للتكرار والاطالة.

2- الثابت للخبرة وجود علاقة عمل بين طرفي النزاع لأكثر من فترة وقد قامت الخبرة ببحث تلك الفترات للتحقق من وجود علاقة عمل من عدمه الامر الذي تبين معه ان علاقة العمل بين طرفي النزاع والتي يحكمها قانون العمل في القطاع الأهلي هي كالتالي :-

- علاقة عمل تبدأ في بداية شهر يناير 2010 وتنتهي في 2011/11/1 .

- علاقة عمل تبدأ في 2012/11/1 وانتهت في 2020/05/1 .

- ونحيل للبند ثانيا من الرأي منعاً للتكرار والاطالة.

3- جملة المستحق للمحتكم عن كامل فترة عمله لدى المحتكم ضده تبلغ 12706.617 د.ك (إثنا عشر ألف وسبعمائة وستة دينار و617 فلس فقط لا غير) وذلك عن حقوقه العمالية المتمثلة بمكافأة نهاية الخدمة وأجور متأخرة وبدل الاجازات السنوية وبدل الإنذار وذلك على النحو الوارد تفصيله في بند الرأي.

4- لا يستحق المحتكم باقي مدة العقد على النحو الوارد تفصيله ببند الرأي.

5- الخبرة تترك لهيئة التحكيم مدى أحقية المحتكم بالمطالبة بالتعويض بواقع 1% عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة.

6- الخبرة تترك لهيئة التحكيم دفاع المحتكم بطلب التعويض الأدبي عن الاخلال بالتعاقد لعدم الاختصاص.

(انتهى ما تم نقله من تقرير الخبير المالي صفحة رقم 17)

أولاً :- عدم تطبيق قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 على المنازعة الماثلة لأنه عقد رياضي ذو طبيعة خاصة والتزام هيئة التحكيم بحجية الاحكام الصادرة:-

- لما كانت المادة (1) من المرسوم بقانون رقم 46 لسنة 1987 بشأن إنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية تنص على أنه :-

" تنشأ بالمحكمة الكلية دائرة عمالية تشكل من قاضي واحد ، وتشتمل على غرفة أو أكثر حسب الحاجة تختص دون غيرها بالفصل في المنازعات العمالية أيأ كانت قيمتها الناشئة عن تطبيق أحكام

القوانين الصادرة في شأن العمل وتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال في القطاع الأهلي وقطاع الاعمال النفطية ، كما تختص بالفصل في طلبات التعويض المترتبة على هذه المنازعات "

- ولما كان من المقرر في قضاء محكمة التمييز: -

" أن القاضي مطالب أساسا بالرجوع إلى نص القانون ذاته وإعماله على واقعة الدعوى في حدود عبارة النص ، فإذا كانت واضحة الدلالة فلا يجوز الأخذ بما يخالفها أو يقيدتها لما في ذلك من استحداث لحكم مغاير لمراد المشرع عن طريق التأويل "

- ومن المقرر أيضاً :

(أن نص القانون متى كان عاماً صريحاً قاطعاً في الدلالة على المراد منه لا محل لتقييده أو تخصيصه أو تأويله علة ذلك عدم تجنب استحداث لحكم مغاير لم يأتي النص به عدم جواز تفسير النص إلا في حالة غموض عباراته عند بيان المقصود منه أو وجود لبس أو ابهام فيه).

(الطعن رقم 168 / 2010 إداري جلسة 2010/11/2 مجلة القضاء والقانون س38 ج3 ص 59)

" والمقرر كذلك طبقاً للمادة 53 من المرسوم بقانون 39 لسنة 1980 بشأن الاثبات في المواد المدنية والتجارية أن حجية الاحكام القضائية في المسائل المدنية لا تقوم إلا إذا اتحد الموضوع والخصوم والسبب في الدعوى التي صدر فيها والدعوى المطروحة "

الطعن رقم 2011/1673- تجاري - جلسة 2012/10/11"

- ولما كان ما تقدم ، وكان الثابت بالمستندات المقدمة من المحكم بتاريخ 2023/03/15 أنه قد لجأ ابتداءً إلى المحكمة الكلية دائرة عمالي كلي (18) بموجب صحيفة دعوى أودعت إدارة كتاب المحكمة وقيدت برقم 2021/2923 طالباً نذب خبير لاحتساب مستحققاته العمالية استناداً إلى العقد المبرم بين طرفي التداعي ، وكانت تلك المحكمة قد فصلت في هذا النزاع وقضت بعدم اختصاصها ولائياً بنظر الدعوى ، والمؤيد استئنافياً بموجب الحكم رقم 2022/166 عمالي /4 تأسيساً على أن العقد المبرم بينهما تختص به الهيئة الوطنية للتحكيم كونه عقد رياضي ذو طبيعة خاصة وليس عقد عمل ، فإذا كان عقد عمل بالمفهوم الطبيعي لكان بالأحرى للمحكمة أن تتصدي لموضوع الدعوى والقضاء للمحكم بطلباته العمالية استناداً للمادة الأولى من القانون رقم 46 لسنة 1987 سالف الذكر ، إلا أن المحكمة قد قضت بالحكم مار البيان ، وهو دليل قاطع على أن العقد المائل ليس عقد عمل ، وحيث أن الهيئة الوطنية للتحكيم غير مختصة بتطبيق قانون العمل على موضوع النزاع المائل ، مما يكون معه نعي المحكم الوارد بطلب التحكيم في غير محله متعيناً الالتفات عنه ، ويكون الدفع المثار من المحكم ضده حري بالقبول.

ثانياً: في حال تطبيق قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 ندفع بعدم قبول الدعوى لعدم تقديم المحكم
ضده شكوى عمالية :-

حيث تنص الفقرة الاولى من المادة 146 من قانون العمل رقم 6 / 2010 على أنه:

" يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة
وتقوم الادارة باستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلها، وغذا لم توفق الادارة إلى تسوية النزاع وديا يتعين
عليها خلال شهر من تقديم الطلب احواله إلى المحكمة الكلية للفصل فيه وتكون الاحالة بمذكرة
تتضمن ملخصا للنزاع ودفع الطرفین وملاحظات الادارة

ولما كان من المقرر في قضاء محكمة التمييز: -

" أن مفاد نص المادة 146 من قانون العمل في القطاع الاهلي الجديد- المقابلة لنص المادة 96
من قانون العمل القديم رقم 38 لسنة 1969 - أن تقديم الشكوى العمالية إلى الادارة المختصة
بوزارة الشؤون الاجتماعية قبل رفع الدعوى العمالية هو اجراء وحيد ضروري ولازم وبه تبدأ إجراءات
رفع تلك الدعوى وان ذلك من النظام العام لتعلقه بإجراءات التقاضي وسن سير العدالة".

" الطعن رقم 640 / 2012 - عمالي- جلسة 2014/3/17"

كما قضى بأنه: -

" لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى وفي تقدير ما يقدم اليها من
ادلة وفي استخلاص ما تراه متفقاً مع ذلك الواقع وحسبما تبين الحقيقة التي اقتنعت بها وأن تقييم
قضاءها على اسباب حقيقية سائغة لها أصلها الثابت بالأوراق...."

" الطعن 84 ، 2008/850 تجاري - جلسة 2022/1/12 - مجموعة القواعد القانونية - المجلد
السابع ص 612"

- ولما كان ما تقدم وهدياً به، وكان الثابت بأوراق الدعوى أنها جاءت خالية من ثمة مستند يفيد
تقديم المحكم بشكوى عمالية لدى إدارة العمل المختصة وهو اجراء لازم لنظر المنازعة
العمالية، وهي المدخل لانعقاد الخصومة القضائية وإقامة الدعوى التي بدونها يتخلف شرط
رئيسي من الشروط الواجب اتباعها وفقاً لنص المادة 146 من قانون العمل سالف البيان، مما

يكون طلب التحكيم قائم على غير سند صحيح من الواقع والقانون ويكون معه الدفع المبدى من المحكّم ضده بعدم قبول الدعوى لعدم اتباع الطريق الذي رسمه القانون جدير بالقبول.

ثالثاً: بيان أوجه الاعتراضات على تقرير الخبير المالي:

الاعتراض الأول :- بطلان التقرير لعدم التزام الخبير المالي بالمأمورية الواردة بمنطوق حكم الإحالة وذلك من وجهين على النحو التالي :-
الوجه الأول :-

- حيث حدد حكم الإحالة المأمورية المنوطة بالخبير المالي والتي تنص على :-
(تحديد المبالغ والمستحقات الخاصة بالمحكّم من تاريخ إبرام العلاقة التعاقدية مع المحكّم ضده بتاريخ 2017/06/1).

- وعلى أثره قدم الحاضر عن المطعون ضده كافة المستندات المتعلقة بتلك الفترة وتقديم الدفاع والدفع على ضوء المأمورية المحددة بصلب حكم التحكيم ، إلا أن الخبير المالي - السيدة / هدى ناصر الورع - قد خالفت المأمورية المنوطة بها بموجب حكم التحكيم سالف البيان من مباشرتها وتطرقها لعقود أخرى بخلاف الواردة بحكم الإحالة المؤرخ 2023/05/22 ، ومن ضمنها العقد المقدم من المحكّم المؤرخ 2010/1/26 - والذي تم جرده من قبل المحكّم ضده بجلسة 2023/06/07 وفقاً للثابت بمحضر الجلسة وتقرير الخبير المالي صفحة رقم 5 :-
" أقوال الحاضر عن المحكّم ضده :-

- أفاد بأنه يجحد صورة العقد المقدمة من المحكّم لعدم توقيعه من الطرفين ونطلب من الخبرة الالتفات عن ذلك العقد خاصة وأن ما قدم من كشوف حساب قد خلت من أي بيان يبين ان تلك التحويلات كانت تتم من حساب المحكّم ضده للمحكّم).

- الامر الذي يؤكد للهيئة الموقرة أن الخبيرة انحازت للمحكّم مجاملة وقامت بإدخال عقود غير الواردة بحكم الإحالة على الرغم من أنه عقد مجهل ومنعدم الدلالة كونه مجحود عليه من قبل المحكّم ضده ، فضلاً عن ان الخبيرة المالية قامت بتوجيه المحكّم أثناء تداول الجلسات على المستندات التي يجب ان يحصل عليها وتمكينه من الاتصال بالهاتف المحمول اثناء الجلسة لمخاطبة احد اقاربه الذي يعمل بالبنك للحصول على تلك المستندات وهو مخالف للقانون ، وقامت بتأجيل نظر الدعوى من جلسة 2023/06/07 الى جلسة 2023/06/08 لإعطاء المحكّم فرصة لإثبات أن المبالغ المحولة من البنك على الحساب الخاص به عن الفترة من عام 2010 وحتى

2011 محولة من حساب [REDACTED] ، إلا أن المحتكم عجز عن تقديم ذلك المستند الجوهري ، مما يؤكد للهيئة الموقرة ان هذا العقد مصطنع من قبل المحتكم وأن المبالغ المحولة الى حسابه البنكي لا تخص المحتكم ضده وان المحتكم هو المكلف بإثبات دعواه، مما ينعدم معه حجية هذا العقد ويكون هو والعدم سواء.

- بالإضافة الى ذلك فإن المحتكم قد أقر بمحضر جلسة الخبراء بأنه لا يوجد عقود مبرمة مع [REDACTED] إلا في عام 2012 وفقاً للثابت بمحضر جلسة 2023/6/7 وتقرير الخبير المالي صفحة رقم 4 ما يلي :-

".....، لا يوجد أية عقود مبرمة بين الطرفين وتم ابرام العقود في 2012 وكذلك في 2017".

- وهو إقرار صريح من المحتكم من عدم وجود ثمة عقود مبرمة بينه وبين المحتكم ضده إلا في عام 2012 ، مما يكون معه العقد المقدم من المحتكم المؤرخ 2010/1/26 حابط الاثر ولا يجوز الاحتجاج به في مواجهة المحتكم ضده ، إلا أن التقرير المودع ملف التحكيم قد خالف هذا النظر وقامت الخيرة باحتساب مبالغ ومستحقات للمحتكم من مكافاة نهاية الخدمة وبدل إجازة سنوية وبدل انذار استناداً الى هذا العقد المجهل والمطبوع على أوراق لا تخص المحتكم ضده فضلاً لخلوه من ثمة توقيع أو ختم صادر عن المحتكم ضده ، مما يكون ما أنتهى اليه تقرير الخبير المالي في هذا الشأن مشوب بالبطلان.

الوجه الثاني :-

- بشأن العقد المؤرخ 2012/10/15 المقدم من المحتكم بجلسة 2023/06/07 فإن الخبرة خالفت أيضاً حكم التحكيم سالف البيان وقامت باحتساب مبالغ ومستحقات للمحتكم من مكافاة نهاية الخدمة وبدل إجازة سنوية وبدل انذار ، على الرغم من أن المأمورية المنوطة بها مقتصرة على العلاقة التعاقدية مع المحتكم ضده بتاريخ 2017/06/1 ، مما يعيب التقرير المودع ملف التحكيم وذلك على النحو التالي :-

- حيث أورد التقرير بالبند الثالث من الرأي صفحة رقم 10 ما يلي :-

" ، وتوضح الخبرة الى أن ما جاء بالبند الثاني من العقد أن المدة قابلة للتمديد لمدد مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الطرف الاخر كتابة برغبته في عدم التجديد ، وبناء على ذلك وحيث أن المحتكم ضده لم يقدم للخبرة ما يفيد اخطار المحتكم برغبته بعدم التمديد ، وحيث أن المحتكم أثبت تحويل مبالغ لحسابه البنكي من المحتكم ضده حتى 2017/05/25 ، وهذا ولم يقدم المحتكم

ضده سند ما اذا كان هناك علاقة بين الطرفين نتج عنها التزامات مالية خاصة بتلك التحويلات المالية للمحتكم خلاف علاقة العمل".

- كما أورد التقرير بأقوال الحاضر عن المحتكم ضده صفحة رقم 5 ما يلي :-

" وأن العقد في 2012 انتهى في 2013/10/31 ، أما بشأن وجود اخطار بإنهاء العقد من عدمه فقد خلا ملف المحتكم من اية مستندات دالة على ذلك ، وان الدفعات المحولة لحساب المحتكم وفقاً لما هو ثابت بكتشوف حسابه المقدمة بجلسة اليوم فالثابت ان فترة العقد المبرمة بين المحتكم والمحتكم ضده لم يتم نزول الراتب فيها وتم نزولها في أشهر لاحقة بعد نهاية مدة العقد وهو دليل على عدم تجديد العقد وذلك لعدم استقرار الأوضاع المالية للاتحاد المحتكم ضده ."

- كما أورد التقرير بأقوال المحتكم بمحضر جلسة 2023/6/8 وتقرير الخبير المالي صفحة رقم 5 ما يلي :-

" أفاد بأن الرواتب التي يطالب بها فقط راتبين عن شهر فبراير ومارس 2020 وفقاً لما هو ثابت بالحساب الجاري المقدم من بالجلسة السابقة ."

- لما كان ما تقدم وهدياً به ، وباطلاع الهيئة الموقرة على محاضر جلسات الخبير المالي وإقرار المحتكم بأنه لا يوجد رواتب متأخرة عن كامل فترة عمله لدى المحتكم ضده سوى راتب شهرين فقط وهما فبراير ومارس 2020 ، وكان الثابت بكشف الحساب المقدم من المحتكم بجلسة 2023/06/07 مستند غير مفرز أمام الخبيرة المالية عبارة عن كشف حساب بنكي صادر عن بنك بيت التمويل عن الفترة من 2012 وحتى أواخر عام 2013 يتضح بجلاء أن راتب المحتكم لم يتم نزوله بالحساب البنكي للمحتكم لسوء الأوضاع المالية عن تلك الفترة ، وعلى اثره تم انتهاء العقد بانتهاء مدته ، ولكن عندما تيسرت الأمور المالية كان الأخير يودع بالحساب البنكي للمحتكم الرواتب التي لم يتقاضاه عن ذلك العقد على دفاعات متفاوتة - والدليل على ذلك - اذا قامت الهيئة الموقرة بالاطلاع على الكشف الحساب البنكي المقدم من المحتكم طي حافظة مستنداته المقدمة بجلسة 2023/06/07 مستند رقم 8 ، 9 عن الفترة من عام 2014 وحتى تاريخ ابرام العقد الحاصل في 2017/06/01 واحتساب المبالغ المودعة على الحساب البنكي للمحتكم عن تلك الفترة سيتضح أنها جميعاً رواتب عن العقد 2012 المنتهى بتاريخ 2013/10/31 التي لم يتقاضاها المحتكم عن تلك الفترة لسوء الاوضاع المالية عن تلك الفترة.

- مما يؤكد للهيئة الموقرة أن العقد سالف البيان انتهى بانتهاء مدته ، وأنه لم يجدد كما أورد تقرير الخبير المالي المعيب .

- وبالفرض الجدلي - وهو ما لم نسلم بصحته - فإذا كان العقد المبرم بين طرفي النزاع قد تجدد ، فلماذا قام طرفي النزاع بتحرير العقد المبرم بتاريخ 2017/06/01 ؟؟؟؟

فكان من الاولى ان يستمروا على العقد المبرم بتاريخ 2012/10/15 استناداً للبند الثاني من العقد الذي ينص على ان هذه المدة قابلة للتمديد لمدد مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الطرف الاخر كتابة برغبته في عدم تمديد العقد ، إلا أن طرفي النزاع قد أبرما عقد جديد بتاريخ 2017/06/01 ، وهو دليل قاطع على انتهاء العقد المبرم بتاريخ 2012/10/15 بتاريخ انتهائه الحاصل في 2013/10/31 ، وعليه يكون ما انتهى اليه تقرير الخبير المالي من احتساب مبالغ ومستحقات للمحتكم عن تلك الفترة قد خالف حقيقة الواقع وصحيح القانون مما يصيبه بالعوار المبطل.

الاعتراض الثاني :- بطلان التقرير لمخالفة القانون والخطأ في تطبيقه ومخالفة الثابت بالمستندات بشأن العلاقة التعاقدية مع المحتكم ضده بتاريخ 2017/06/01 وذلك للتفصيل التالي :-

- بداية ومع تمسك دفاع المحتكم ضده بدفاعه سالف البيان من بطلان تقرير الخبير المالي من احتساب المستحقات العمالية للمحتكم عن العقود 2010 و 2012 الواردة بالتقرير جملة وتفصيلاً ، فإننا نورد فيما يلي التعقيب على تقرير الخبير المالي بشأن العقد المبرم 2017/6/1 وذلك على النحو التالي :-

- حيث أخطأ تقرير الخبير المالي في احتساب مستحقات المحتكم في النزاع المائل عن الفترة من 2017/6/1 وحتى 2020/5/1 من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الانذار ورصيد الاجازات ومن تكييف العقد على أنه عقد عمل بحت ، ولكن حقيقة العقد - كما سبق وانه وضحنا بدفاعنا سالف البيان - هو عقد رياضي ذو طبيعة خاصة يختلف كلياً عن عقود العمل التقليدية المنصوص عليها بالقانون رقم 6 لسنة 2010 ، مما يعد التقرير المودع مشوب بالبطلان للتفصيل التالي :-

1- بطلان التقرير المالي بشأن ما انتهى اليه من احتساب بدل انذار للمحتكم 3 أشهر (1800 د.ك) بزعم انه لم يتم اخطاره قبل انتهاء العقد بثلاثة أشهر فإنه مخالف للثابت بالمستندات وذلك على النحو التالي :-

- بداية فقد نص البند (2) من العقد المؤرخ 2017/6/1 المبرم بين طرفي النزاع على انه :-

" يقبل الطرف الاول التعاقد مع الطرف الثاني لمدة عام يبدأ من 2017/6/1 وينتهي في 2018/5/31 وهذه المدة قابلة للتمديد لمدد مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الطرف الاخر كتابة برغبته في عدم تمديد العقد قبل (30) يوماً من تاريخ انتهاء العقد".

- ولما كان البند التاسع عشر من قرار مجلس الإدارة رقم 2020/1 المنعقد بتاريخ 2020/01/26 قد نص على :-

"قرر مجلس الإدارة التأكيد على قراره السابق بشأن عدم تجديد عقود الأجهزة الفنية والإدارية من المديرين والاداريين والمدراء العاملين من المنتخبات الوطنية بالاتحاد واعتبارها منتهية بتاريخ انتهاء هذه العقود ولا يتم تجديدها الا بقرار من مجلس الإدارة يصدر بهذا الغرض واتخاذ اللازم حيال ذلك".

- وحيث نصت المادة/196 من القانون المدني:

"العقد شريعة المتعاقدين"

- وكذلك نصت المادة/197:

"يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل"

- ومن المقرر بقضاء التمييز انه :-

" أن التنبيه الموجه من أحد طرفي عقد الإيجار للطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد بانتهاء مدته إذا تم بالطريق وفي الميعاد المتفق عليه في العقد، لا يعدو أن يكون عملاً قانونياً من جانب واحد يفصح به أحد الطرفين عن رغبته في إنهاء العلاقة الإيجارية القائمة ويؤتي التنبيه اثره وتنفصم به هذه العلاقة من تاريخ إعلانه".

[الطعن رقم 2010/1718 – تجارى – 2013/06/26]

- ومن المقرر أيضاً بذات المحكمة أنه :-

" لما كان من المقرر وفقاً لنص المادة 604 مدني أن عقد الإيجار ينتهي بانقضاء المدة المحددة له في العقد دون حاجة إلى تنبيه بالإخلاء ما لم يكن هناك اتفاق على امتداد الإيجار لمدة أخرى محددة أو غير محددة عند عدم التنبيه بالإخلاء في الميعاد، وكان الثابت أن المستأنف عليها الأولي قد أذرت المستأنف والمستأنف عليها الثانية بانتهاء عقد الاستثمار لانتهاء مدته وعدم رغبتها في التجديد مما تكون طلبات المستأنفة في إنهاء عقد الاستثمار وإخلاء العين المؤجرة وكذلك طلب تسليم تلك


العين كأثر من آثار القضاء بالإخلاء وإنهاء عقد الاستثمار وكذا أداء مقابل الانتفاع قد صادف صحيح القانون".

[الطعن رقم 2021/412 - مدني - جلسة 2022/06/09]

- وبناء على ما تقدم وهدياً به ، وكان الثابت للهيئة الموقرة من مطالعة القرار الصادر من [REDACTED] سالف البيان والذي قرر باعتبار كافة العقود منتهية بتاريخ انتهائها ، وعلى أثره قام المحكّم ضده بإصدار تعميم داخلي - والمقدم من المحكّم ضده بحافظة المستندات امام هيئة التحكيم - لاسيما أمام الخبير المالي - لإخطار الجميع بعدم تجديد العقود واعتبارها منتهية بتاريخ نهايتها - .

- ومن الثابت للهيئة الموقرة قيام المحكّم ضده بنشر التعميم في لوحة الإعلانات المخصصة لإخطار كافة الموظفين والاداريين والمدراء والاداريين بأن العقود المبرمة معهم ستنتهي بتاريخ انتهائها ولا يتم تجديدها الا بقرار من مجلس الإدارة ، واعتبار هذا التعميم اخطاراً رسمياً بذلك وفقاً للثابت بصلب التعميم رقم 2020/16 الصادر بتاريخ 2020/01/23 سالف البيان ، ولذلك فإن المحكّم اتصل علمه بهذا القرار منذ صدور التعميم والنشر في لوحة الإعلانات بتاريخ 2020/01/23 ، وان البند الثاني من العقد قد نص على انه في حال عدم التجديد اخطار الطرف الاخر قبل انتهاء العقد بشهر - وانه الشريعة التي تحكم العلاقة بينهما- ، وهو ما يؤكد أن التنبيه قد تم في الميعاد القانوني منتجاً لأثاره القانونية وأن نية المحكّم ضده لا تنصرف إلى تجديد العقد ،





ومن ثم يؤتى التنبيه أثره وتنفصم به العلاقة التعاقدية ، ويترتب عليه انتهاء العقد المبرم بين طرفي النزاع ، مما لا يستحق معه المحتكم ثمة حقوق أو بدل انذار .

- ولا ينال من ذلك ما أورده تقرير الخبير المالي من احتساب بدل انذار للمحتكم 3 أشهر (1800 د.ك) بزعم انه لم يتم اخطاره قبل انتهاء العقد بثلاثة أشهر فانه وبالفرض الجدلي -وهو ما لم نقر بصحته - اذا تم تطبيق المدة الواردة بقانون العمل (ثلاثة أشهر) على النزاع المائل ، فإنه تم اخطاره ايضاً في الميعاد القانوني ، حيث أن الثابت بالبند الثاني من العقد المبرم بين طرفي النزاع انه ينتهي في 2018/05/31 أي ينتهي في العقد المجدد بتاريخ 2020/05/31 ، وكان اخطار المحتكم بعدم التجديد بتاريخ 2020/01/23 وهو ما يؤكد للهيئة الموقرة ان الإعلان تم في الميعاد القانوني، ويكون ما انتهى اليه التقرير المالي في هذا الشأن قد أصابه العوار المبطل.

2- بطلان التقرير المالي بشأن ما انتهى اليه من احتساب مكافأة نهاية الخدمة للمحتكم وذلك على النحو التالي :-

- الثابت للهيئة الموقرة من المستندات المقدمة من المحتكم بجلسات الخبير المالي من كشوف الحساب البنكية أنه يعمل بوزارة التربية ويتقاضى راتب أثناء فترة تواجده [REDACTED] المحتكم ضده ، علاوة على ان المحتكم كويتي الجنسية وأن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية هي المسؤولة عن مكافأة نهاية الخدمة للعامل الكويتي وذلك لما يلي:-

- لما كان من المقرر بنص المادة (51) من قانون العمل على أنه:-
(يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي :-

.....

ويراعي في ذلك احكام قانون التأمينات الاجتماعية على ان يلتزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة).

- وحيث أصبحت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية هي المسؤولة عن مكافأة نهاية الخدمة للعامل الكويتي وليس صاحب العمل ، وتتقاضى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في نظير التأمين على العمال الكويتيين اشتراكات تقدر على اساس نسبة مئوية محددة من اجور العمال المؤمن عليهم يؤديها صاحب العمل.

- ويستفاد من نصوص المواد (82) ، (83) ، (118) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1976 أن المشرع أحل نظام تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة ، محل نظام مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعاملين الكويتيين الذين ورد ذكرهم في مواد اصدار هذا

القانون ، وعني بإبراز أن صاحب العمل لا يلتزم في نظام التأمين إلا بما يعادل مكافأة نهاية الخدمة بالمعدلات الواردة بالمادة 51 من قانون العمل في القطاع الاهلي رقم 6 لسنة 2010.

- لما كان ذلك وكان الثابت بالأوراق أن المحكّم (كويتي الجنسية) وأن التأمين عليه لدي المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أصبح إجبارياً بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية السالف الاشارة اليه فإنه مؤمن عليه من قبل وزارة التربية التي يعمل بها ، وعلى هذا النحو لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة عملاً بالقاعدة القانونية التي تقرر بعدم جواز الجمع بين تعويضين.

- من المقرر بقضاء التمييز أنه :-

" أنه وإن كان لا يجوز للمضروب الجمع بين تعويضين عن ذات الضرر فلا يجوز للعامل مطالبة صاحب العمل بتعويض الضرر بمقتضى قانون العمل والتعويض عنه طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية "

[الطعن رقم 2009/134 - عمالي - جلسة 2011/12/19].

3- بطلان التقرير المالي بشأن ما انتهى اليه من احتساب تعويض قدره 1% للمحكّم عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة وذلك على النحو التالي :-

- من المقرر قانوناً لدى محكمة التمييز أنه :-

"..... ويقصد بالملحقات كل طلب يتبع الطلب الأصلي بحيث لا يتصور قبوله دون قبول الطلب الأصلي ، ويشترط لإضافة قيمة الملحقات إلى قيمة الطلب الأصلي أن يتوافر فيها ثلاثة شروط الأول أن يكون الطلب التابع مقدر القيمة فإن كان غير مقدر القيمة فلا تضاف قيمته إلى قيمة الطلب الأصلي والثاني ان يكون مستحق الأداء وقت رفع الدعوى كالفوائد التي تكون مستحقة وقت رفع الدعوى أما ما يستحق منها بعد ذلك فلا يضاف إلى قيمة الطلب الأصلي ، والثالث أن يطلبه المدعي ، لما كان ذلك وكان الثابت بالأوراق أن طلبات المطعون ضده الختامية أمام محكمة أول درجة هي طلب الحكم بمبلغ 4510 دينار والفوائد القانونية من تاريخ حدوث الإصابة بواقع 7% ومبلغ مائتي دينار مقابل أتعاب المحاماة الفعلية وكانت الفوائد المطالب بها غير مستحقة أصلاً باعتبار أن الحقوق العمالية لا يستحق عنها فوائد ومن ثم فلا تضاف قيمتها إلى قيمة الطلب الأصلي "

(طعن رقم 2009/272- عمالي جلسته 2011/01/17)

- وإيذاء ما تقدم وهدياً به ، فإن طلب المحكّم للتعويض 1 % عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة قائم على غير سند صحيح من الواقع والقانون ، ويكون ما شيده تقرير الخبير المالي في هذا

الشأن من احتساب مبلغ وقدره 130.468 د.ك سنوياً مشوب بالبطلان كون الحقوق المطالب بها من قبل المحكّم وما سايره الخبير المالي حقوق عمالية فإن تلك الحقوق لا تستحق عنها ثمة فوائد او تعويض بشأنها ، الأمر الذي لا يحق للمحكّم مطالبة المحكّم ضده بثمة تعويض عنها ، وعليه يكون هذا الطلب جدير بالرفض.

الاعتراض الثالث :- بطلان التقرير لعدم التزام الخيرة المالية بمبادئ الاستقلالية والحياد أثناء نظر المنازعة الماثلة :-

- حيث تنص المادة (15) من القواعد الاجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي على انه :-
"التزامات المحكّم والوسيط والخبير :

4- يلتزم كل من المحكّم او الوسيط او الخبير في قيامهم بمهامهم الموكلة اليهم بالنظام الاساسي والقواعد الاجرائية واللوائح والقرارات المعتمدة لدى الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي وبالمبادئ الآتية :-

1- الاستقلالية والحياد والسرية التامة .

2- عدالة الاجراءات المتبعة اثناء نظر المنازعة.

3- المساواة في التعامل مع جميع الاطراف. "

- كما نصت المادة (16) من ذات القرار على انه :-

" واجب استقلالية وحياد المحكّمين والوسطاء والخبراء :-

4- يجب على المحكّم او الوسيط او الخبير عند قيامه بعمله ان يكون مستقلاً ومحايداً عن الاطراف جميعاً ، وان يظل كذلك طوال فترة النزاع ."

- لما كان الثابت بمحاضر الجلسات الخبير المالي والتقرير المودع ملف التحكيم المائل يتضح بجلاء للهيئة الموقرة عدم استقلالية وحياد الخيرة المالية المنوط بها مباشرة المأمورية الموكلة اليها بموجب حكم التحكيم المؤرخ 2023/05/22 أثناء نظر النزاع وتداول الجلسات من عدم احترام حكم التحكيم والمأمورية المحددة بها ، وتطرقها لأبعاد أخرى مجاملة للمحكّم ، كما قامت الخيرة بالسماح بحضور أحد أصدقاء المحكّم وتمكينه من الحديث نيابة عن المحكّم في موضوع النزاع دون ان تثبت حضوره بمحضر الجلسة، علاوة على ان الخيرة قامت بتمكين المحكّم من الاتصال بالهاتف المحمول اثناء الجلسة لمخاطبة أحد اقاربه الذي يعمل ببنك بيت التمويل كما ادعى

للحصول على تلك المستندات التي قامت الخبيرة بالإشارة إليها ، وهو امر مخالف للقانون مما يؤكد للهيئة الموقرة عدم حياد الخبيرة المالية ، ويكون تقريرها المودع ملف التحكيم مشوب بالبطلان.

- ويساندنا في ذلك ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز:-
" من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن مناط الطعن ببطلان أعمال الخبير أن يلحق إجراءاته عيب جوهري يترتب عليه ضرر للخصم أو إخلال بحقه في الدفاع."
(الطعون 301 ، 305 ، 315 / 2003 تجارى جلسة 2004 / 5 / 8 - مجموعة القواعد القانونية - القسم الخامس - المجلد الاول ص 263)

- كما استقر قضاء محكمة التمييز على :
" من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن لمحكمة الموضوع في سبيل استيفاء الدعوى وتهيئة الفصل فيها لإنزال حكم القانون عليها استجلاء بعض الوقائع والمعلومات الفنية وذلك باللجوء إلى أرباب الخبرة كوسيلة من وسائل التحقيق في الاثبات في الدعوى والمحكمة هي صاحبة الحق الاصيل في التقدير الموضوعي لكافة عناصر الدعوى وهي غير ملزمة إلا بما تراه حقا وعدلا من رأى أهل الخبرة"

(الطعانان 378 ، 381 / 2002 - إداري - جلسة 2014 / 1 / 12 - مجموعة القواعد القانونية - القسم الخامس - المجلد الاول ص 253)

- ومن المقرر أيضاً لدى محكمة التمييز أنه :-
" متى أثار أحد الخصوم دفاعاً جوهرياً يتعلق بواقع كان من شأن هذا الدفاع لو صح أن يغير وجه الرأي في الدعوى واستدل عليه بمستندات قدمتها فإنه يتعين على المحكمة أن تمحص هذا الدفع على ضوء ما تنطوي عليه تلك المستندات من دلائل والا جاء حكمها معيباً بالقصور المبطل."
(طعن رقم 88/321-تجاري جلسته 89/4/23)

بناء عليه

- يلتمس دفاع المحترم ضده من الهيئة الموقرة القضاء بالآتي :-

أصلياً :-

1- عدم تطبيق قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 على المنازعة الماثلة لأنه عقد رياضي ذو طبيعة خاصة والتزام هيئة التحكيم بحجية الاحكام القضائية.

- 2- تحديد جلسة استماع أمام هيئة التحكيم لسماع أقوال المحتكم ضده.
- احتياطياً :- بإعادة طلب التحكيم الى خبير مالي آخر بخلاف السابق ندبه لإعادة مباشرة المأمورية الواردة بمنطوق حكم التحكيم المؤرخ 2023/05/22 ، وعلى ضوء الاعتراضات الواردة بصلب مذكرة دفاع المحتكم ضده.
- ومن باب الاحتياط الكلي :- برفض طلب التحكيم رقم 20230302001 ، مع إلزام المحتكم بالرسوم والمصروفات واتعاب التحكيم
- بتاريخ 2023/6/20م صدر قرار غرفة التحكيم بإقفال باب المرافعة وتهيئة المنازعة للحكم.

الأسباب:

أولاً: من حيث الشكل:

1) ونظراً لأن الفصل في طلب التحكيم يقتضي النظر في المسائل الأولية وأهمها الاختصاص ، ولما كانت الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي قد تحدد اختصاصها بموجب القواعد الإجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي ، وفقاً لما قضت به حكم المادة السابعة من القواعد الإجرائية التي تنص على أن " تختص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي دون غيرها بمسؤولية الفصل وتسوية جميع المنازعات الرياضية والمنازعات ذات الصلة بالرياضة وأمورها المؤسسية في الدولة، والتي يكون أحد أطرافها أياً من الهيئات الرياضية أو أعضائها أو منتسبيها أو متعاقدتها، وذلك عن طريق التحكيم أو الوساطة...".

2) كما نصت المادة السابعة من ذات القواعد الإجرائية على أن الاختصاص منعقد للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، وذلك فيما يخص المنازعات الرياضية والمنازعات ذات الصلة بالرياضة، وأن هذه المنازعة تندرج ضمن الأمثلة الواردة التي تختص بها الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، وذلك بموجب الفقرة الواردة في المادة (السابعة) رقم (1/1/7) والتي تشمل "المنازعات التي قد تنشأ بين اللجنة الأولمبية الكويتية و/ أو الاتحادات الرياضية الوطنية و/ أو الأندية الرياضية و/ أو أعضاء مجالس إدارتها و/ أو أعضاء جمعياتها العمومية و/ أو منتسبيها..." والفقرة رقم (5/1/1/7) "جميع المنازعات المتعلقة باختصاص الهيئة الوطنية للتحكيم".

3) كما أن اختصاص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي قد تحدد وبشكل صريح في النظام الأساس للاتحاد الكويتي لكرة القدم الصادر بقرار رقم (11) لسنة 2022م، بموجب التعريف الوارد لمحكمة التحكيم بإنها " الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، والمشكلة وفقاً لأحكام قانون الرياضة رقم 2017/87، بصفتها السلطة المختصة للنظر والفصل في جميع المنازعات الرياضية داخل دولة الكويت عن طريق التحكيم أو الوساطة وتعمل بدلاً من المحاكم العادية" بالإضافة إلى ما نصت عليه الفقرة (2) من المادة (57) من ذات النظام "يجب تقديم تلك النزاعات كما هو محدد في المادة (68) الفقرة (1) إلى محكمة التحكيم (الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي) معترف بها من قبل الإتحاد الكويتي لكرة القدم.....".

4) ونظراً لإن المنازعة محل النظر نشأت عن طلب التحكيم المقدم من المحتكم (السيد/ سليمان علي محمد الخلاوي) ضد المحتكم ضده (السيد/ رئيس مجلس إدارة الإتحاد الكويتي لكرة القدم) بناءً على العلاقة التعاقدية المبرمة بين الطرفين، وهو ما يجعلها منازعة رياضية، الأمر الذي تنتهي معه غرفة التحكيم إلى أن الاختصاص منعقد للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، فيما يخص النظر والفصل في هذه المنازعة.

5) ونظراً لكون غرفة التحكيم مشكلة وفقاً للنظام الأساس والقواعد الإجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، وبما أن المنازعة محل النظر تتعلق بأطراف الهيئات الرياضية، مما تصبح مشمولة باختصاص الهيئة، الأمر الذي تنتهي معه غرفة التحكيم إلى أن الاختصاص منعقد لها للنظر والبت في هذه المنازعة.

ثانياً: من حيث الموضوع:

تأسيساً على ما تم سرده من وقائع، وبعد الاطلاع على ملف المنازعة، وما تم تقديمه من أدلة ودفع من قبل الأطراف وما خلص إليه تقرير الخبرة، ولما كان المحتكم حصر طلباته في إلزام المحتكم ضده [REDACTED] حصر طلباته في إلزام المحتكم ضده [REDACTED] في دفع كافة حقوقه الناشئة عن العلاقة التعاقدية معه، والتي تضمنت ما يلي: (مكافأة نهاية الخدمة - الرواتب المتأخرة - بدل رصيد الإجازات الرسمية - التعويض المادي والأدبي عن الإخلال بالتعاقد - باقي مدة العقد - التعويض (1%) عن احتساب مكافأة نهاية الخدمة - مصروفات التحكيم ومقابل أتعاب المحاماة الفعلية)، وحيث حصر المحتكم ضده [REDACTED] طلباته في عدم تطبيق قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م على المنازعة الماثلة، وإعادة طلب التحكيم إلى خبير مالي آخر بخلاف السابق في ضوء الاعتراضات الواردة في مذكرة الدفاع، ورفض طلب التحكيم، والزام المحتكم بالرسوم والمصروفات وأتعاب التحكيم. وعليه، فقد توصلت غرفة التحكيم إلى الآتي:

أولاً- أن ما أورده وكيل المحتكم ضده من دفوع من أن العقود الرياضية التي يبرمها [REDACTED] مع اللاعبين والمدربين تكون ذات طبيعة خاصة تختلف كلياً عن عقود العمل التقليدية، وأن عقد العمل المبرم مع المحتكم قد خلا من فترة التجربة، وبالتالي لا يجوز تطبيق أحكام عقد العمل عليه، كما أن قرار إنهاء خدمات المحتكم صدر بناءً على قرار مجلس إدارة الاتحاد الكويتي لكرة القدم رقم 2020/1، وأنه في حال تطبيق قانون العمل رقم 6 لسنة 2010، فالأحرى عدم قبول الدعوى لعدم تقديم المحتكم ضده شكوى عمالية، كما يذكر وكيل المحتكم ضده أن الحكم الصادر من المحكمة العمالية والمؤيد من محكمة الاستئناف المتضمن عدم قبول دعوى المحتكم ولائياً لانعقاد الاختصاص للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، كونه عقد رياضي ذو طبيعة خاصة وليس عقد عمل، فإذا كان عقد عمل كان من الأولى للمحكمة أن تتصدى لموضوع الدعوى والقضاء للمحتكم فيما طلبه، إلا أن المحكمة قد قضت بخلاف ذلك، وهو دليل قاطع على أن العقد ليس عقد عمل، كما ورد في دفوع وكيل المحتكم ضده اعتراضه على تقرير الخبرة، وما تضمنه من نتائج، وأنه تجاوز الصلاحيات المنوطة به، بالإضافة إلى عدم التزام الخبرة بمبادئ الاستقلالية والحياد أثناء نظرها.

وعليه وبعد الاطلاع على ما تضمنته دعوى وكيل المحتكم، وما تضمنته دفوع وكيل المحتكم ضده بالمقابل وما انتهى إليه تقرير الخبرة من نتائج، فقد ثبت لغرفة التحكيم الآتي:

1- أن العلاقة التعاقدية بين المحتكم والمحتكم ضده تخضع لأحكام قانون العمل بموجب ما ثبت للغرفة عن علاقة العمل بينهما عن الفترة من بداية شهر يناير/2010م وحتى 2011/11/1م استناداً إلى الأجر الثابت المدفوع من المحتكم ضده للمحتكم، واستمرارية قيام المحتكم ضده بدفع أجور المحتكم خلال تلك الفترة، بالإضافة إلى العقدين المبرمين بين الطرفين بتاريخ 2012/10/15م، وتاريخ 2017/6/1م، حيث تم عنونة كلا المستنديين بـ (عقد عمل)، وقد نص البند الخامس عشر في كلا العقدين على " يسري قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم 6 لسنة 2010) في كل ما يرد بشأنه نص في هذا العقد"، والذي يتأكد معه أن القانون الحاكم لهذه المنازعة هو قانون العمل، تقريراً لكافة القواعد القانونية المقررة، ومن ذلك ما قضت به حتمي المادة (196) من القانون المدني " العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لإحدهما أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي القانون بغيره" والمادة (197) " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام، وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل"، مما يجعل تطبيق أحكام قانون العمل ووجوب إعماله على هذه المنازعة أمراً لازماً، ذلك أن قبول العقد بإطلاق يعني انعقاده وفق الشروط والأحكام الواردة فيه، يؤكد ذلك عدم قيام المحتكم ضده بتعديل العقد محل النزاع، بعد صدور قانون الرياضة من خلال الغاء البند خاص بالاتفاق على تطبيق أحكام قانون العمل، فيما لم يرد بشأنه نص خاص، الأمر الذي تقرر معه غرفة التحكيم وتستقر في عقيدتها ثبوت تطبيق أحكام قانون العمل وبه تلتزم.

2- من حيث ما ذكره وكيل المحتكم ضده من دفوع تخص أحكام عقدي العمل المبرم مع المحتكم ضده، وما ذهب إليه من تفسيرات من أن هذا العقد له طبيعة خاصة وأنه لا تسري أحكام قانون العمل عليه، ولو كان ذلك لكان من الأولى للمحكمة العمالية أن تفصل في موضوع الدعوى، فإن تلك الدفوع مجانية للصواب، حيث أن غرفة التحكيم وبعد الاطلاع على الحكم الصادر من المحكمة العمالية والمؤيد من محكمة الاستئناف، لم يتضح لها ما تضمنه ادعاء المحتكم ضده، وأن ما تضمنه الدفع من تفسير لا يعدو كونه اجتهاد لا يكفي للدلالة ولا يُساع بطبيعة الحال الاجتهاد في مورد النص، حيث أن مضمون الحكم - وتذكر غرفة التحكيم ما هو الحاجة إليه - "..... وكانت تلك الطلبات تعد من المنازعات الرياضية أحد أطرافها هيئة رياضية وهو المدعي من أعضائها، والمدعي عليه الاتحاد الكويتي لكرة القدم، ومن ثم تكون تلك المنازعة من اختصاص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، والتي تتولى تسوية المنازعات ذات الصلة عملاً بنص المادة 44 من القانون رقم 2017/87....." وحيث أن هذا الدفع لا ينهض لتقويض حجية العقود، أو القيام بإهدار ما دلت عليه شروطه وأحكامه، فإن من سعى في نقض ما تم على يديه فسعيه مردود عليه، فتلك الأحكام والشروط المتفق عليها بين الطرفين لا يمكن أن تلغيها أية اجتهادات أو تفسيرات أخرى من طرف دون موافقة الطرف الآخر، وإعمال هذا الاتفاق هو لازم وموجب للطرفين، ويتطلب معه نفاذ أحكامه والتزاماته، الأمر الذي تُقرر معه غرفة التحكيم الالتفات عن هذا الدفع .

3- أن سعي وكيل المحتكم ضده في استحداث حكم جديد خلاف الواقع، أو الطلب من غرفة التحكيم في تفسير أو نسخ بنود العقد بضوابط أخرى خلاف المتفق عليه، أمر من شأنه يُخل باستقرار المراكز القانونية، وقواعد المساواة والعدالة، فتلك التفسيرات لا محل لها طالما وجود الأحكام والشروط الصريحة البينة الواضحة، فضلاً على أنه لا يجوز لغرفة التحكيم وفي سياق ممارستها للنظر والبت في هذه المنازعة، أن تخرج عما اتفق عليه الطرفان من اتفاق، وأنه يتعين عليها عند النظر في هذه المنازعة احترام ومراعاة أحكام العقد، سيما أن منطوق العبارات والسياق على قدر من الصحة والدقة، وتتضاءل معه احتمالات انحراف دلالات الألفاظ.

4- كما أنه من المتأمل في دفوع وكيل المحتكم ضده أنه تمسك بتطبيق بنود العقد المبرم مع المحتكم من حيث الالتزام بالفترة المحددة بالإخطار، وأن ذلك كان وفق التفصيل الوارد في أحكام العقد، وفي الجانب الآخر يدفع بعدم التزام طرفه بتطبيق الشرط الخاص في قانون العمل، بالرغم من وجوده كجزء لا يتجزأ من أحكام وشروط العقد، فإن غرفة التحكيم تجد أن هذا الدفع مردود عليه بموجب ما تقدم من أسباب بأن الظاهر سلامة العقد وصحته ونفاذه، وأنه لا يصلح في مقتضى العدالة أن يتمسك وكيل المحتكم ضده بشروط وترك الشروط الأخرى، حيث لا يتصور أن تنفصل

أحكام العقود، أو أن تتجزأ شروطه وبنوده إلا باتفاق، كما أن هذا التباين يخالف المبادئ المقررة والمستقر عليها قضاءً، من حيث أن الأصل في العقود الصحة واللزوم والنفاد.

5- من حيث ما ذكره وكيل المحترم ضده أنه في حال تطبيق قانون العمل، فإنه يدفع بعدم قبول الدعوى لعدم تقديم المحترم شكوى عمالية، فإن هذا الدفع غير صحيح ولا يستند إلى أي دليل أو بينه ويخالف الواقع، ذلك أن غرفة التحكيم وبمراجعتها ملف المنازعة، وما قدمه وكيل المحترم من مستندات، ومن بينها الحكم الصادر من المحكمة العمالية، فإن الغرفة تجد أن المحترم سبق له التقدم لدى الهيئة العامة للقوى العاملة- إدارة عمل العقود الوطنية- لغرض التسوية وتعذر ذلك بين أطراف المنازعة، ومن ثم تقدم المحترم بتسجيل الدعوى رقم 2021/3292 عمالي كلي/18، يؤكد هذا ويؤيده حكم المحكمة العمالية في جلستها المنعقدة علناً بتاريخ 2021/12/21م وتذكر غرفة التحكيم نص الحاجة إليه " أن المدعي -أي المحترم- تقدم بطلب إلى إدارة العمل المختصة بتاريخ 2021/6/2م للمطالبة بحقوقه العمالية المتمثلة في الرواتب المتأخرة عن الأشهر السابقة والمطالبة بباقي مدة العقد، والتعويض عن الإخلال بالتعاقد عن الأضرار المادية والادبية والتعويض عن تأخير مستحقات بواقع 1% وأخرى، ولتعذر التسوية الودية أحيل النزاع إلى المحكمة....."، الأمر الذي يتأكد معه ووفقاً لقناعة غرفة التحكيم ثبوت تحقق هذا الشرط بموجب ما تقدم ذكره، وأن الغاية من الإجراء كمتطلب قانوني قد تحقق، مما يجعل دفع المحترم ضده في هذا الجانب جدير بعدم الالتفات إليه.

6- أما ما يتعلق ما ذكره وكيل المحترم ضده حيال ما ورد في تقرير الخبيرة، وما توصلت إليها من نتائج، وأنها تجاوزت صلاحياتها، بالإضافة إلى عدم التزامها بمبادئ الاستقلالية والحياد أثناء نظرها حيث قامت بتأجيل جلسة لحين قيام المحترم في تقديم مستندات، بالإضافة إلى تمكين المحترم أثناء الجلسة من التواصل مع المصرف الخاص بحساب المحترم لطلب بعض الكشوفات البنكية، فإن غرفة التحكيم تؤكد في هذا الجانب، أنها الجهة الأعلى ولها السلطة التقديرية المطلقة في تقرير أو قبول أو رفض ما انتهت إليه الخبيرة من نتائج، حيث تُعد أعمال الخبيرة من المسائل التي تستقل بتقديرها غرفة التحكيم، فلها الأخذ به كلياً أو جزئياً، متى اطمأنت إليه ورأت فيه ما يقنعها، ويغرس في يقينها نتيجة مقنعة ومقبولة يساعدها في تحقيق العدالة، فضلاً عن أعمال الخبيرة لم تخرج عن طلبات المحترم في هذه المنازعة، سيما أن العمل التي قامت به في نطاق الدعوى وفي حدود طلبات المحترم، الأمر الذي تنتهي إليه غرفة التحكيم أن دفع المحترم ضده في هذا الجانب جدير برفضه وعدم الالتفات إليه.

ثانيًا: أنه من المتقرر أن العقود ملزمة لأطرافها، وأن الوفاء بها يحقق سلامة واستقرار المراكز القانونية لكل طرف وصولاً لتحقيق ثمرة تلك العقود التي تمت، وليس من مقتضى العدالة أن يتنصل المحكّم ضده عن تنفيذ ما انتهى إليه العقد من أحكام وشروط، وهو الذي لم يقدم ما يثبت براءة ذمته من هذا الاتفاق، ذلك أن الالتزامات الثابتة تجاه المحكّم في العقد لا تسقط ولا تزول آثاره إلا ببينة ولا بينة للمحكّم ضده في دفع مستحقات المحكّم وأنه قد أوفى بها، حيث أن ما قُدم أمام غرفة التحكيم لا يرتقي إلى إسقاط أو رد ورفض مطالبة المحكّم.

ثالثًا: ونظرًا لأن طلبات المحكّم فرع عن سلامة هذا العقد، الأمر الذي يثبت صحة وسلامة طلب التحكيم من الناحية الشكلية والموضوعية، ويعضد قناعة غرفة التحكيم وتقرر معه وتطمئن إلى استحقاق المحكّم لحقوقه نظير عمله لدى المحكّم ضده عن الفترة من بداية شهر يناير/2010م وحتى 2011/11/1م بمبلغ وقدره 1219.364 د.ك، وهي عبارة عن حقوقه العمالية المتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة السنوية، وبدل إنذار، كما يستحق المحكّم عن عقدي العمل عن الفترة 2012/11/01م، والفترة 2017/6/1م، مبلغ وقدره 11787.253 د.ك، وهي عبارة عن مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات السنوية ورواتب متأخرة وبدل إنذار، ليصبح إجمالي استحقاق المحكّم عن فترة العمل لدى المحكّم ضده 12706.617 د.ك، كما هو مبين في هذا القرار.

رابعًا: ومن حيث طلبات وكيل المحكّم عن التعويض المادي والأدبي، والتعويض عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة، فإن غرفة التحكيم وبمراجعتها لملف المنازعة، وما قدمه من مستندات، فإنها ترى عدم وجاهة طلب التعويض، ذلك أنه لم يكن مبني على أساس صحيح ولم تتوفر فيه أركان التعويض من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما، وأما ما يتعلق بطلب وكيل المحكّم التعويض عن احتباس مكافأة نهاية الخدمة، ونظرًا لأن الحق المطالب به لم يستقر بعد بسبب وجود منازعة سابقة بين الطرفين تتعلق بتطبيق قانون العمل أو قانون الرياضة، وبالتالي ينتفي التزام المحكّم ضده في دفع مثل هذا النوع من التعويض، ما يتأكد معه عدم وجود سندًا لهذه الطلبات، الأمر الذي لا تجد معه الغرفة مناصًا من الحكم برفضها.

خامسًا: أما عن طلبات وكيل المحكّم الخاصة بالزام المحكّم ضده بدفع أتعاب المحاماة الفعلية بمبلغ وقدره 2000 د.ك (ألفي دينار كويتي)، فإن غرفة التحكيم بما لها من سلطة تقديرية في تقدير أتعاب المحاماة الفعلية نتيجة الجهود المقدمة من وكيل المحكّم، وحيث أن الطرف الخاسر في هذه المنازعة هو المحكّم ضده، فإن غرفة التحكيم تقرر تحميله تكاليف المحاماة التي يطالب بها وكيل المحكّم، وفي سبيل تقدير مبلغ هذه الأتعاب، فإن غرفة التحكيم بغض النظر عن ثبوت مقدار الاتعاب التي يُطالب بها وكيل المحكّم، فإنها ترى باجتهادها ولما لها من سلطة تقديرية في ضوء

الأتعاب الفعلية، ومراعاة لظروف المنازعة وواقع الحال، فإنها تظمن إلى أن استحقاق وكيل المحكّم أتعاب المحاماة مبلغ 1000 د.ك (الف دينار كويتي)، وبه تقرر.

سادساً: وأما بشأن تحمل تكاليف رسوم ومصاريف التحكيم وأتعاب المحاماة، فإنه وبناءً على ما قضت به أحكام لائحة الرسوم والمصاريف للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي، وبناءً على ما ورد لغرفة التحكيم من الإفادة الخطية من الأمانة العامة للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي المؤرخة في 2023/6/22م فتقدر إجمالي رسوم الطلب التحكيمي بـ(500 د.ك) (خمسمائة دينار كويتي)، وأما مصاريف التحكيم فتقدر بـ (500 د.ك) (خمسمائة دينار كويتي)، وأما أتعاب الخبير فتقدر بـ (250 د.ك) (مائتا وخمسون دينار كويتي) وأما فيما يتعلق بأتعاب المحكمين فتقدر بـ(3000 د.ك) (ثلاثة آلاف دينار كويتي)، ليصبح الإجمالي 4250 د.ك (أربعة آلاف ومائتان وخمسون دينار كويتي)، ولما كان طالب التحكيم في هذه المنازعة قد كسب جزءاً من حقوقه عن العلاقة التعاقدية مع المحكّم ضده وخسر الطلبات الأخرى، وحيث أن ما خلصت إليه غرفة التحكيم في حكمها يجعل المحكّم ضده في موقف الخاسر، إلا أن خسارة المحكّم في الحكم له بجميع طلباته، فإن الغرفة لا ترى مناصاً في تحميله رسوم ومصاريف وأتعاب المحكمين مناصفة مع المحكّم ضده، كما هو موضح في هذا القرار.

تأسيساً على ما تقدم، وبناءً على الأسباب وبعد الدراسة، قررت غرفة التحكيم بالإجماع ما يلي:

أولاً: قبول طلب التحكيم شكلاً.

ثانياً: قبول طلب التحكيم موضوعاً.

ثالثاً/ إلزام المحكّم ضده [redacted] بأن يدفع للمحكّم السيد [redacted] - كويتي الجنسية- بطاقة مدنية رقم [redacted] مبلغ وقدره 12706.617 د.ك (اثنا عشر ألف دينار كويتي، وستمائة وسبعة عشر فلس).

رابعاً: إلزام المحكّم ضده [redacted] بتحمل حصة من مصاريف ورسوم التحكيم وأتعاب المحكمين بمبلغ وقدره (2125 د.ك) (ألفان ومائة وخمسة وعشرون دينار كويتي).

خامساً: إلزام المحكّم ضده [redacted] بأن يدفع للمحكّم السيد [redacted] كويتي الجنسية- بطاقة مدنية رقم [redacted] مبلغ أتعاب المحاماة بإجمالي 1000 د.ك (ألف دينار كويتي).

تحكيم في المنازعة الرياضية رقم 20230302001
قرار تحكيم نهائي

السيد
ضد
السيد

سادساً: الزام المحتكم - كويتي الجنسية- بطاقة مدنية رقم
بتحمل حصة من مصاريف ورسوم التحكيم وأتعاب المحكمين بمبلغ وقدره
(2125 د.ك) (الفان ومائة وخمسة وعشرون دينار كويتي).

سابعاً: رد ما عدا ذلك من طلبات.

ثامناً: يبلغ هذا القرار لطرفي النزاع.

صدر قرار التحكيم النهائي في جلسة إلكترونية مغلقة
في يوم الخميس بتاريخ 6 يوليو 2023م وذلك في تمام الساعة العاشرة صباحاً.

سلطان بن محمد الصامل
رئيس غرفة التحكيم

طارق أحمد دياب
عضو غرفة التحكيم

أحمد بن عيسى أبوعمار
عضو غرفة التحكيم

رئيس مجلس إدارة
الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي