

NSAT

الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي
National Sports Arbitration Tribunal

الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي
بموجب القواعد الإجرائية الخاصة بالهيئة

تحكيم في المنازعة الرياضية رقم ٢٠٢٤١١٠٤٠٠١

السيد / [REDACTED]

(المحتكم)

ضد

نادي [REDACTED] الرياضي

(المحتكم ضده)

قرار تحكيم نهائي

٢٠٢٥/٠٣/٢٣

محكم فرد

د. جلال عبد الحميد الأحمد (فرنسا)

الفهرس

أولاً - أطراف المنازعة	٣
ثانياً - المحكم الفرد	٤
ثالثاً - أساس اختصاص غرفة التحكيم	٤
رابعاً - الإجراءات التحكيمية	٤
خامساً - موجز وقائع المنازعة	٦
سادساً - مطالبات أطراف المنازعة	٨
١. مطالب المحكّم	٨
٢. مطالب المحكّم ضده	٨
سابعاً - المناقشة القانونية	٩
أولاً، اختصاص غرفة التحكيم	٩
١. اثنياً، في الموضوع	١١
١. طبيعة علاقة العمل بين الأطراف (عقد موسمي أم علاقة عمل متصلة)	١١
٢. القانون الخاضع له العقد	١٩
٣. التقادم	٢٤
٤. مستحقات المحكّم ضده	٢٦
ثامناً - المصاريف والأتعاب	٣٩
تاسعاً - قرار المحكم الفرد	٤١

أولاً - أطراف المنازعة

١. المحتكم:

بصفته ،
العنوان:
البريد الإلكتروني:

٢. المحتكم ضده:

نادي الرياضي
العنوان:
البريد الإلكتروني:

٣. الممثلون القانونيون:

المحامي /
بموجب توكيل رسمي (رقم)
العنوان:
البريد الإلكتروني:
المحامي /
بموجب توكيل رسمي (رقم)
العنوان:
البريد الإلكتروني:

٤. ويشار إلى المحتكم والمحتكم ضده فيما بعد بـ "الطرفين"

ثانياً - المحكم الفرد

٥. تمت تسمية المحامي الدكتور / جلال عبد الحميد الأحمد محكم فرد للبت في المنازعة.
٦. في ٢٠٢٤/١٢/١٠، تم إخطار المحكم الفرد بتسميته للفصل في المنازعة رقم ٢٠٢٣٠٥١٤٠٠١. قبل المحكم الفرد المهمة في ٢٠٢٤/١٢/١٢ وأستلم الملف الإلكتروني للنزاع بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/١٦.

ثالثاً - أساس اختصاص غرفة التحكيم

٧. تنص الفقرة الأولى من المادة (٧) من القواعد الإجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي على:

تختص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي دون غيرها بمسؤولية الفصل وتسوية جميع المنازعات الرياضية والمنازعات ذات الصلة بالرياضة وأمورها المؤسسية في الدولة، والتي تكون أحد أطرافها أيّاً من الهيئات الرياضية أو أعضائها أو منتسبها أو متعاقدتها، وذلك عن طريق التحكيم أو الوساطة.

٨. أخيراً، بموجب القانون الكويتي وبالأخص المادة (٤٤) من القانون رقم ٨٧ / ٢٠١٧ في شأن الرياضة التي تنص على أن "تنشأ هيئة تحكيم رياضي مستقلة ذات شخصية اعتبارية، تسمى (الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي)، تتولى تسوية المنازعات الرياضية في الدولة، والتي يكون أحد أطرافها أيّاً من الهيئات أو أعضائها أو منتسبها، وذلك من خلال الوساطة أو التوفيق أو التحكيم وذلك مع عدم الإخلال بالحق في اللجوء إلى محكمة التحكيم الرياضي الدولية (CAS) وفقاً لما ينص عليه القانون".

رابعاً - الإجراءات التحكيمية

٩. بتاريخ ٢٠٢٤/١١/٠٤ تقدم الممثل القانوني للمحتكم بطلب تحكيم المنازعة الرياضية، وتم قيد الطلب.

قرار تحكيم نهائي

١٠. وبتاريخ ٢٠٢٤/١١/١١ خاطبت الأمانة الممثل القانوني للمحتكم لاستكمال طلب تحكيم المنازعة الرياضية، وتم استكمالها بتاريخ ٢٠٢٤/١١/١٨، وقد طلب المحتكم التشكيل الفردي لغرفة التحكيم وفوض الهيئة بتسمية المحكم الفرد.

١١. وبتاريخ ٢٠٢٤/١١/١٩ تم إعلان المحتكم ضده إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني المسجل لدى الأمانة العامة من منازعات سابقة.

١٢. وبتاريخ ٢٠٢٤/١١/٢٥ استلمت الأمانة العامة مذكرة رد المحتكم ضده على طلب التحكيم، متضمنة الموافقة على التشكيل الفردي لغرفة التحكيم. وبتاريخ ٢٠٢٤/١١/٢٧ تم إخطار الممثل القانوني للمحتكم بمذكرة الرد للتعقيب عليها عملاً بالمادة (٢٦) من القواعد الإجرائية.

١٣. وبتاريخ ٢٠٢٤/١٢/٠٢ استلمت الأمانة العامة مذكرة تعقيب الممثل القانوني للمحتكم، وتم إخطار الممثل القانوني للمحتكم ضده بها لتقديم صحيفة التعقيب النهائي في اليوم نفسه عملاً بالمادة (٢٦) من القواعد الإجرائية

١٤. وبتاريخ ٢٠٢٤/١٢/٠٩ استلمت الأمانة العامة مذكرة التعقيب النهائي من الممثل القانوني للمحتكم ضده.

١٥. وبتاريخ ٢٠٢٤/١٢/١٦ أحالت الأمانة العامة ملف المنازعة إلى المحكم الفرد، وأخطرت الطرفين.

١٦. وبتاريخ ٢٠٢٤/١٢/٢٤ أصدر المحكم الفرد الأمر الإجرائي الأول بالطلب من الطرفين الإجابة على بعض الاستفسارات ومنحهم مهلة حتى تاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠٩ لتقديم ردودهم، وتم إخطار الطرفين.

١٧. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠٤ تقدم الممثل القانوني للمحتكم بمذكرة دفاع رداً على الأمر الإجرائي الأول، في حين تقدم الممثل القانوني للمحتكم ضده بمذكرة دفاع بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠٧.

١٨. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠١/١٧ أصدر المحكم الفرد الأمر الإجرائي الثاني بالطلب من الطرفين الإجابة على بعض الاستفسارات ومنحهم مهلة حتى تاريخ ٢٠٢٥/٠١/٢٧ لتقديم ردودهم، وتم إخطار الطرفين.

قرار تحكيم نهائي

١٩. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٢٦ تقدم الممثل القانوني للمحتكم والممثل القانوني للمحتكم ضده بمذكرات دفاع رداً على الأمر الإجرائي الثاني.

٢٠. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠٢/٠٢ أصدر المحكم الفرد الأمر الإجرائي الثالث بشأن عدم الحاجة لعقد جلسة استماع بناء على موافقة الطرفين واقتصار المرافعة على المذكرات الكتابية والمستندات المرفقة، وطلب من الطرفين الإجابة على بعض الاستفسارات ومنحهم مهلة حتى تاريخ ٢٠٢٥/٠٢/٠٦ لتقديم ردودهم، وتم إخطار الطرفين.

٢١. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠٢/٠٥ تقدم الممثل القانوني للمحتكم بمذكرة دفاع رداً على الأمر الإجرائي الثالث، وتقدم الممثل القانوني للمحتكم ضده بمذكرة دفاع بتاريخ ٢٠٢٥/٠٢/٠٦.

٢٢. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠٢/١٠ أصدر المحكم الفرد الأمر الإجرائي الرابع بإقفال باب المرافعة في المنازعة الرياضية اعتباراً من يوم الاثنين الموافق ٢٠٢٥/٠٢/١٠، وتم إخطار الأطراف في اليوم نفسه.

٢٣. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠٣/٠٥، قرر المحكم الفرد، إعمالاً للمادة ٤/٤١ من القواعد الإجرائية، تمديد فترة إصدار القرار التحكيمي (١٤) يوماً ليصدر بتاريخ أقصاه ٢٠٢٥/٠٣/٢٤.

٢٤. وبتاريخ ٢٠٢٥/٠٣/١٧ تم تحديد يوم الموافق ٢٠٢٥/٠٣/٢٣ موعداً لعقد جلسة النطق بالحكم.

خامساً - موجز وقائع المنازعة

٢٥. بعد الاطلاع على المستندات ومذكرات أطراف المنازعة:

٢٦. تتحصل وقائع هذه المنازعة وفقاً للثابت من الأوراق المقدمة من قبل المحتكم في طلب التحكيم المقدم إلى الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي المقيد تحت رقم ٢٠٢٤١١٠٤٠٠١، وصحف الرد على طلب التحكيم المقدمة من المحتكم ضده.

٢٧. وذلك على سند من القول إن المحتكم، وهو [REDACTED]، بدأ عمله مع المحتكم ضده بتاريخ ٢٠٠٦/٨/٥ بموجب (١٣) ثلاثة عشر عقد عمل وعقد اتفاق متتالية، جميعها

قرار تحكيم نهائي

محددة المدة، وتتراوح مدتها بين عشرة وأحد عشر شهراً، وذلك خلال الفترة الممتدة حتى ٢٠٢٣/٥/٣١، حيث أبرمت العقود في التواريخ التالية:

٢٠١٦/٠٦/١٤ -	٢٠٠٦/٨/٥ -
٢٠١٧/٠٥/٢٥ -	٢٠٠٧/٥/٦ -
٢٠١٩/٠٥/٢٥ -	٢٠٠٩/٥/٢١ -
٢٠٢٠/٠٨/٣٠ -	٢٠١٠/٥/١٥ -
٢٠٢١/٠٨/١٤ -	٢٠١٢/٥/١٢ -
٢٠٢٢/٠٥/٣٠ -	٢٠١٣/٠٦/٠١ -
	٢٠١٤/٠٥/١٩ -

٢٨. وبذلك يكون المحتكم قد تقاضى راتباً شهرياً قدره (٧٠٠) سبعمائة د.ك، ثم ارتفع إلى (٩٠٠) تسعمائة د.ك، وذلك بموجب العقود المبرمة خلال الفترة من ٢٠١٠/٥/١٥ حتى ٢٠١٤/٥/١٩، قبل أن يعود إلى (٧٠٠) سبعمائة د.ك ابتداءً من العقد المؤرخ في ٢٠١٦/٠٦/١٤ وحتى آخر عقد أبرم بتاريخ ٢٠٢٢/٠٥/٣٠. كما تحدد بدل سكن قدره (٢٣٠) مائتان وثلاثون ديناراً كويتياً ابتداءً من العقد المبرم بتاريخ ٢٠١٧/٠٥/٢٥.

٢٩. بعد انتهاء علاقة العمل بين الطرفين، تقدم المحتكم بشكواه إلى الهيئة العامة للقوى العاملة تحت رقم ()، مطالباً بصرف مكافأة نهاية الخدمة، وبدل إنذار، ومقابل رصيد الإجازات، وطلبات أخرى. وبعد نظر الشكوى، انتهت الهيئة العامة للقوى العاملة إلى إحالة النزاع إلى القضاء للفصل فيه. ومن ثم لجأ المحتكم إلى القضاء من خلال الدعوى رقم ()، حيث قضت المحكمة في جلسة () بعدم اختصاصها ولائياً بنظر الدعوى، على سندٍ من أن الاختصاص ينعقد لهيئة التحكيم الرياضي، عملاً بنصوص القانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٧ بشأن الرياضة باعتباره قانوناً واجب النفاذ والتطبيق، وألزمت المدعي بالمصروفات.

سادساً - مطالبات أطراف المنازعة

I. مطالب المحتكم

٣٠. يطالب المحتكم بإلزام المحتكم ضده بسداد مستحقاته العمالية الثابتة بموجب طلب التحكيم، والبالغة إجمالاً (٤٩,١٨٦,٤٦١) تسعة وأربعون ألفاً ومائة وستة وثمانون ديناراً كويتياً و٤٦١ فلس، موزعة على النحو التالي:

- ٥,١٦٠ د.ك فروق رواتب غير مصروفة

- ٢١,٩٤٨ د.ك عن رصيد الإجازات

- ١٨,٦٨٨,٤٦١ د.ك عن مكافأة نهاية الخدمة

- ٣,٣٩٠ د.ك بدل الإنذار القانوني عن إنهاء علاقة العمل وعدم تجديدها

٣١. وذلك مع فائدة قانونية بنسبة ١٪ حتى تاريخ السداد. مع إلزام النادي المحتكم ضده بالمصروفات والرسوم والأتعاب ومقابل أتعاب المحتكم وأتعاب المحاماة الفعلية.

٣٢. تنازل المحتكم عن طلب نسبة ١٪ من إجمالي قيمة المستحقات بموجب مذكرة الجوابية ٢ بتاريخ ٢٥/١/٢٦.

II. مطالب المحتكم ضده

٣٣. يطالب المحتكم ضده برفض الطلب التحكيمي وإلزام المحتكم بمصروفات التحكيم وأتعاب المحاماة.

الأسباب

سابعاً - المناقشة القانونية

٣٤. في هذا الجزء المتعلق بالمناقشة القانونية، ستقوم غرفة التحكيم باتخاذ قرارها، قرارها في الموضوع.

١. أولاً، اختصاص غرفة التحكيم

٣٥. أن الفصل في المنازعة يقتضي النظر في المسائل الأولية وأهمها الاختصاص في نظر هذه المنازعة.

٣٦. أن الاختصاص أمام الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي مناط بوجود منازعة رياضية يكون أحد أطرافها أياً من الهيئات الرياضية أو أعضائها.

(١) موقف الأطراف

٣٧. لم ينازع أي من الطرفين اختصاص غرفة التحكيم للنظر في المنازعة.

(٢) قرار غرفة التحكيم

i. في القانون

٣٨. وفقاً لأحكام القانون رقم (٨٧) لسنة ٢٠١٧ في شأن الرياضة الصادر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٤، الفصل التاسع (تسوية المنازعات الرياضية والفصل فيها)، وما نصت عليه المادة (٤٤) منها:

"تنشأ هيئة تحكيم رياضي مستقلة ذات شخصية اعتبارية، تسمى (الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي) تتولى تسوية المنازعات الرياضية في الدولة، والتي يكون أحد أطرافها أياً من الهيئات الرياضية أو أعضائها أو منتسبيها، وذلك من خلال الوساطة أو التوفيق أو التحكيم" (التأكيد مضاف)

٣٩. وتنص المادة الأولى من ذات القانون على أن:

"في تطبيق أحكام هذا القانون، تكون [...] المنازعات الرياضية هي ذات الصلة بكافة أعمال الهيئات الرياضية المتعلقة بالأنشطة الرياضية وأمورها المؤسسية، والتي من ضمنها انتخابات الهيئات الرياضية وقرارات جمعياتها العمومية." (التأكيد مضاف)

٤٠. تنص المادة ٧ (١) من القواعد الإجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي:

"تختص الهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي دون غيرها بمسؤولية الفصل وتسوية جميع المنازعات الرياضية والمنازعات ذات الصلة وأمورها المؤسسية في الدولة، والتي يكون أحد أطرافها أياً من الهيئات الرياضية أو أعضائها أو منتسبها أو متعاقدتها، وذلك عن طريق التحكيم أو الوساطة وعلى سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

١/١/٧ المنازعات التي تنشأ بين اللجنة الأولمبية الكويتية و/أو اللجنة البارالمبية الكويتية و/أو الاتحادات الرياضية الوطنية و/أو أعضاء مجالس إدارتها و/أو أعضاء جمعياتها العمومية و/أو منتسبها و/أو الإداريين و/أو الرياضيين و/أو اللاعبين و/أو المدربين و/أو الحكام و/أو الإعلاميين المسجلين و/أو الوسطاء الرياضيين و/أو منظمي البطولات و/أو منظمي الأحداث الرياضية و/أو الشركات الراعية و/أو المحطات والقنوات التلفزيونية الناقلة." (التأكيد مضاف)

ii. تطبيق القانون على الوقائع

٤١. حيث إن موضوع المنازعة يتعلق بمطالبة المحكم، بصفته [REDACTED]، بإلزام المحكم ضده، وهو هيئة رياضية، بدفع مستحقته ورواتبه عن عقد عمل رياضي بين الطرفين، فإنه يعتبر نزاعاً رياضياً، وبالتالي يدخل ضمن نطاق المنازعات الرياضية وفقاً للمادة ٧ (١) من القواعد الإجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي والتي تكون السلطة المختصة للنظر في النزاع.

iii. قرار غرفة التحكيم

٤٢. تأسيساً على ما تم ذكره، ترى غرفة التحكيم وجود منازعة رياضية بين المحكم والمحكم ضده مما يأسس اختصاصها لنظر الدعوى.

١١. ثانياً، في الموضوع

١. طبيعة علاقة العمل بين الأطراف (عقد موسمي أم علاقة عمل متصلة)

(١) موقف المحكّم

٤٣. يدفع المحكّم بأن علاقة عمل كانت تربطه بالمحكّم ضده خلال الفترة من عام ٢٠٠٦ حتى عام ٢٠٢٣، وهي علاقة متصلة لم تنقطع مطلقاً^١ وكان المحكّم ضده يلتزم خلالها بأداء راتب شهري ثابت. ويؤكد المحكّم أنه لا يوجد أي فارق جوهري بين عقود العمل وعقود الاتفاق المبرمة بين الطرفين، إذ إن السند والمضمون واحد، من حيث الاتفاق على أداء عمل محدد والتزام رب العمل بأداء أجر شهري. ومن ثم، فإن كافة العقود المبرمة بين الطرفين تُعد عقود عمل تخضع لمقومات علاقة العمل، من تبعية وأجر.

٤٤. يذكر المحكّم أنه تقدّم بشكواه العمالية ضد النادي المحكّم ضده إلى الهيئة العامة للقوى العاملة، وذلك استناداً إلى قانون العمل الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠. وقد تم قبول الشكوى العمالية المقيدة برقم [REDACTED] باعتبارها إجراءً ضرورياً طبقاً لأحكام قانون العمل الأهلي، وقد قُدّمت قبل انقضاء سنة على انتهاء علاقة العمل.

٤٥. يؤكد المحكّم أن علاقة العمل بين الطرفين تُعد علاقة مستمرة خلال الفترة من ٢٠٠٦/٨/٥ حتى ٢٠٢٣/٥/٣١، ولم تقتصر على آخر عقد عمل فقط، وهو ما يثبت أيضاً من خلال الشكوى المقدمة إلى الهيئة العامة للقوى العاملة. ويضيف المحكّم أن النادي المحكّم ضده لم ينفِ مطلقاً أن مدة علاقة العمل تجاوزت ستة عشر عاماً وعشرة أشهر.

٤٦. يدفع المحكّم بأنه، بالنظر إلى بنود العقد المسماة "عقد اتفاق"، ووفقاً للمادة ٢ منها، فقد تم إثبات العلاقة المستمرة بين المحكّم والنادي المحكّم ضده من خلال المستندات، لا سيما فيما يتعلق بعنصري التبعية والأجر. وبناءً على ذلك، فإن جميع العقود المبرمة بين الطرفين تُعد عقود علاقة عمل مستمرة^٢.

^١ ص ٤ من المذكرة الجوابية الأولى للمحكّم بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠٧.

^٢ مستند رقم ١٧ المرفق بصحيفة تعقيب المحكّم.

^٣ مستند رقم ١١ عقد عمل ٢٥-١٩٠٠٢٥.

المادة الثانية :

يبدأ هذا العقد لموسم واحد (٢٠٢٠/٢٠١٩) بواقع (٨ ساعات عمل يومياً) مع مراعاة أيام العطل والأجازات التي تحدد من الطرف الأول على ألا تتجاوز مدة العقد (عشر أشهر) تبدأ من تاريخ مباشرة العمل دون الحاجة إلى إخطار أحد الطرفين للطرف الآخر بانتهاء العقد.

٤٧. يشير المحكم إلى أن الهيئة العامة للقوى العاملة ووزارة الداخلية قد منحتا المحكم تصريحاً بالعمل في دولة الكويت اعتباراً من ٢٠٠٦/٨/٥، بما يتوافق مع بداية علاقة العمل، ومن ثم ظلت تجديدات علاقة العمل تتم رسمياً بالدولة وفقاً للعقود المقدمة.

٤٨. خلال هذه العلاقة، منحت وزارة الداخلية إقامة قانونية للمحكم (نوعها عمل بالقطاع الأهلي، والكفيل هو نادي الرياضي). وذلك بناءً على طلب المحكم ضده. مع العلم أن سبب التجديد هو عدم جواز الحصول على إقامة عمل لمدة طويلة وفقاً لأنظمة الدولة، وبالتالي يتم تجديد العلاقة بين الأطراف بعقود مختلفة وفقاً لاتفاقهم.^٥

٤٩. شرح المحكم أن القول بغير ذلك يضع النادي المحكم ضده وأفعاله في إطار التجريم التشريعي المتعلق بالاتجار بالبشر واستقدام عمالة إلى دولة الكويت وتشغيلهم دون ارتباطهم بعلاقة عمل لمدة شهرين.^٦

٥٠. أرفق المحكم كشف حساب بنكي يثبت تحويل راتبه عن فترات عمله، بما في ذلك الشهرين المتنازع عليهما (عن آخر عام).^٧

٥١. استند المحكم إلى الطعن رقم ٢٠١٢/١٣٣/٢٠١٢ عمالي/١ جلسة ٢٠١٣/٦/٢٥ التي قضت فيه محكمة التمييز بالتالي:

ولما كان الثابت من الاطلاع على عقدي العمل المؤرخين ٢٠٠٥/٦/٢٨-
١/١٢/٢٠٠٦ اتفاق الطرفين على أن مدته سنة قابلة للتجديد لمدة مماثلة مالم

^٤ مستند رقم ١٥ من حافظة المستندات المرفقة مع صحيفة تعقيب المحكم المقدمة بتاريخ ٢٠٢٤/١٢/٠٢.

^٥ ص ٣ من المذكرة الجوابية الأولى للمحكم بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠٤.

^٦ مرفق رقم ٥ من حافظة المستندات المرفقة مع طلب التحكيم.

^٧ مرفق رقم ١ ومرفق رقم ٢ مع المذكرة الجوابية الثانية للمحكم ضده بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٢٦.

قرار تحكيم نهائي

يخطر أحد الطرفين الآخر برغبه في عدم التجديد قبل شهر على الأقل من انتهاء مدته الأصلية أو المجددة فإن التكيف الصحيح لهذا العقد أنه منذ بدايته عقد غير محدد المدة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وكيفه على أنه عقد محدد المدة وأن الشركة الطاعنة أنهته قبل إنتهاء مدته وبني على ذلك قضاءه بإلزامها بأن تؤدي للمطعون ضده الأول تعويضاً عن باقي مدته قدرته الحكمة بمبلغ ٥٠٠ د.ك رغم قضاءه له بمبلغ ٤٥٠ د.ك كبديل إلتذار فإنه يكون معيباً مما يوجب تمييزه تمييزاً جزئياً في هذا الخصوص.

٥٢. كما يستند المحتكم أخيراً إلى حكم تحكيمي صادر ضد النادي المدعى عليه من (عن) نفس صيغة العقود)، حيث قضى الحكم بمستحقات (عن) كامل مدة خدمته، بما في ذلك مدة الشهرين. وقد تم تأييد هذا الحكم بحكم قضائي (مستندات ٢ و ٣ المرفقة بالرد على الأمر الإجرائي الأول)، وهو الحكم رقم ٢٠٢٢١٠٠٣٠٠٢، والمؤيد بالحكم القضائي الصادر في الدعوى رقم (عن) عمالي كلي العاصمة ١٠.

(٢) موقف المحتكم ضده

٥٣. دفع المحتكم ضده بأن العقد يخضع للنظام الأساسي للنادي الرياضي ولوائح الاتحاد الكويتي والدولي لكرة القدم، ما يضيء عليه طابعاً رياضياً خاصاً. ومن ثم، يتمسك المحتكم بأن العلاقة بين الطرفين كانت عبارة عن اتفاقيات موسمية مرتبطة بالموسم الرياضي فقط، أي لمدة ١٠ أشهر لا غير^٨. وعقود المحتكم بدءاً من ٢٠٠٦/٨/٥ حتى العقد المؤرخ في ٢٠١٢/٥/١٢ كانت تحمل عنوان "عقد عمل"، وبما أنها عقود محددة المدة، فهي تنتهي بانتهاء مدتها^٩.

٥٤. يؤكد المحتكم ضده أن اتفاقيات عام ٢٠١٣، ٢٠١٤، و ٢٠١٥ هي اتفاقيات موسمية مدتها أحد عشر شهراً، أما الاتفاقيات المؤرخة في ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩، ٢٠٢٠، ٢٠٢١، ٢٠٢٢، و ٢٠٢٣ فهي اتفاقيات موسمية مدتها عشرة أشهر فقط. وعليه، فإنها جميعاً اتفاقيات

^٨ ص ٤ من صحيفة الرد على الطلب التحكيمي.
^٩ ص ٤ من صحيفة الرد على الطلب التحكيمي.

قرار تحكيم نهائي

موسمية لمدة الموسم الرياضي، وبعدها تنقطع علاقة المحتكم بالمحتكم ضده لمدة تقارب الشهري.^{١٠}

٥٥. يشدد المحتكم ضده على ضرورة تفسير العقد وفقاً للنية المشتركة والقصد الحقيقي للمتعاقدين، ومن خلال مجموع وقائعه وفي ضوء الظروف التي أحاطت بإبرامه، مع مراعاة حسن النية وشرف التعامل.^{١١} كما استند أيضاً إلى العرف الجاري في المجال الرياضي، الذي ينص على أن عقود المدربين لا تخضع لقانون العمل، بل تتم وفقاً للموسم الرياضي الذي يحدده الاتحاد الكويتي للرياضة.^{١٢}

٥٦. يشير المحتكم ضده إلى أن منح المحتكم إقامة قانونية للعمل بالقطاع الأهلي كان يمثل السبيل الوحيد لدخول المحتكم إلى دولة الكويت عبر استخراج عقد عمل. ومع ذلك، فإن العبرة تكمن في طبيعة العلاقة التعاقدية، التي ترتبط أساساً بالعمل في المجال الرياضي.^{١٣}

٥٧. يري المحتكم ضده أن قانون العمل قد أوضح طبيعة عقود العمل محددة المدة ونص على أن مدتها لا تقل عن سنة ولا تزيد عن خمس سنوات ومن ثم فإننا أمام اتفاقية رياضية وليس عقد عمل.

٥٨. يتمسك المحتكم ضده بأن راتب المحتكم هو ٧٠٠ د.ك، وذلك اعتباراً من العقد المحدد المدة المؤرخ في ٢٠١٦/٦/١٤، وهو ما تم العمل به في جميع عقود المحتكم حتى تاريخ نهاية خدمته.^{١٤}

٣) قرار غرفة التحكيم

i. في القانون

٥٩. استناداً إلى اجتهاد محكمة التمييز، فقد قضت بأن عقد العمل أساسه - توافر عنصري التبعية والأجر. وتُستدل التبعية من خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته، ويُقصد بالأجر كل

^{١٠} ص ٣ من صحيفة تعقيب النهائي المحتكم ضده.

^{١١} ص ٢ من صحيفة تعقيب النهائي المحتكم ضده.

^{١٢} ص ٤ من صحيفة الرد على الطلب التحكيمي.

^{١٣} ص ٣ من صحيفة تعقيب النهائي المحتكم ضده.

^{١٤} ص ٢ من مذكرة دفاع المحتكم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢٦.

قرار تحكيم نهائي

ما يتقاضاه العامل مقابل عمله. (الطعن رقم ١٥٤ لسنة ٢٠١٥ عمال/٢ - جلسة ٩ مايو ٢٠١٦).

٦٠. كما قضت محكمة التمييز بأن قيام علاقة العمل يتوقف على توافر عنصري الأجر والتبعية. ووصف العقد بأنه صوري أو نفي وجوده يُعد تكييفاً قانونياً للعلاقة بين الطرفين، وهو من المسائل القانونية البحتة. ويجب على محكمة الموضوع أن تُبين الأساس الذي بنت عليه حكمها، وأن يكون هذا الأساس مستنداً إلى وقائع ومستندات قدمت إليها. ولا يجوز لها أن تغفل أي دفاع جوهري أُثير في الدعوى وكان من شأنه - لو صح - أن يغير وجه الرأي في الحكم. (الطعن رقم ١١٠ لسنة ٢٠١٤ عمال/١ - جلسة ٢٥ يناير ٢٠١٦).

٦١. وقد أرست محكمة التمييز كذلك مبدأ مفاده أن لمحكمة الموضوع سلطة استخلاص ما إذا كانت مدة خدمة العامل في عقود العمل المتعددة تعتبر متصلة لدى صاحب العمل من عدمه بشرط أن يكون استخلاصها سائغاً. (الطعن رقم ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٦ عمال/٢ - جلسة ٨ يونيو ٢٠٠٩). كما أوضحت المحكمة أنه وإن كان لها سلطة استخلاص ما إذا كانت مدة خدمة العامل في عقود العمل المتعددة تعتبر متصلة لدى صاحب العمل من عدمه. إلا أن ذلك مشروط بأن سكون استخلاصها سائغاً وأن إنهاء صاحب العمل لخدمة العمل بعد فترة من العمل، وصرف حقوقه العمالية عن تلك الفترة، ثم إبرامها لعقد عمل جديد بعد ذلك الإنهاء لا يؤدي بذاته إلى اعتبار مدة العمل غير متصلة، ما دامت أنها استمرت دون انقطاع، باعتبار أن ذلك الإنهاء للعمل كان صورياً لا يرتب أثراً. (الطعن رقم ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٦ عمال/٢ - جلسة ٨ يونيو ٢٠٠٩).

ii. تطبيق القانون على الوقائع

٦٢. كما ذكر في ملخص الوقائع (رجاء الاطلاع على الفقرة 27 أعلاه)، تم إبرام (١٢) اثني عشر عقداً بين المحترم والمحتكم ضده بين ٢٠٠٦ و ٢٠٢٢، تتراوح مدتها بين عشرة وأحد عشر شهراً أو توضح ان مدتها تكون موسم او موسمين رياضيين.^{١٥}

٦٣. خلال كامل الفترة المذكورة، شغل [REDACTED] المحترم ذات المهام الوظيفية بصفته [REDACTED] لدى النادي المحترم ضده. وعلى الرغم من تعيّر الفريق الذي كان يتولى [REDACTED] - عند تحديده في بعض العقود - إلا أنه ظل [REDACTED] لفرق [REDACTED] النادي، يمارس ذات المهام والواجبات التي لم تتغير، والتي شملت على وجه الخصوص: تقديم السيرة الذاتية وشهادات الخبرة التي يحملها (المادة ٩)، تنفيذ أي عمل يُسند إليه من قبل النادي في حدود الوظيفة المسندة إليه (المادة ١٠)، وتقديم تقارير دورية عن نشاطه (المادة ١٢).

٦٤. وفي المقابل، كان يتقاضى أجراً وميزات ذات طبيعة مماثلة طيلة مدة العلاقة التعاقدية، إذ بدأ براتب شهري قدره (٧٠٠) دينار كويتي، ارتفع إلى (٩٠٠) دينار كويتي ابتداءً من العقد الرابع، بالإضافة إلى مزايا أخرى تمثلت في: إجازات مدفوعة الأجر، بدل سكن، تذاكر سفر، سيارة خاصة، تأمين صحي، ومكافأة أداء.

٦٥. وعليه، فإن التزامات وحقوق الطرفين قد بقيت، في جوهرها، ثابتة طوال فترة التعاقد، رغم تعاقب العقود بينهما واختلاف تواريخ إبرامها.

٦٦. أولاً وبخصوص طبيعة العلاقة، الحقوق والواجبات المذكورة تفي شرطي التبعية والأجر لتصنيف العلاقة كعلاقة عمل، وهو ما لم ينازعه المحترم ضده.

٦٧. ثانياً، وبشأن الطبيعة الموسمية للعقود، فإن اقتصار مدة جميع العقود المبرمة بين الطرفين على أقل من سنة أو ربطها بمواسم رياضية معينة لا يكفي بذاته، وكذلك لا تكفي موسمية القطاع الرياضي، لإضفاء صفة العقود الموسمية على العلاقة التعاقدية، في ضوء التاريخ الطويل والمستمر بين الطرفين.

^{١٥} مثل العقود المبرمة ابتداءً من ٢٠١٣/٦/١ وحتى نهاية العلاقة.

قرار تحكيم نهائي

٦٨. إذ إن الطابع الموسمي للنشاط الرياضي لا يُعد معيارًا موضوعيًا كافيًا لتكييف العمل على أنه مؤقت بطبيعته، بالنظر إلى كون النشاط الذي يمارسه النادي المحكّم ضده نشاطًا دائمًا ومعنّادًا، وإلى طول مدة العلاقة التعاقدية القائمة بين الطرفين دون انقطاع فعلي.

٦٩. والأمر يتوقف، بحسب اجتهاد محكمة التمييز الكويتية، على ظروف كل حالة على حدي (الطعن رقم ٢٠٠٦/٢٣٤ عمالي/٢)، والتي يملك القاضي أو المحكّم سلطة تقديرية في تقييمها.

٧٠. ورغم أن عمل [] يرتبط نسبيًا بالمواسم الرياضية، إلا أنه يُعد من كوادرات النادي الثابتة، ليس فقط [] لفريق معين، بل كعضو دائم في الهيكل الفني للنادي. ويتأكد ذلك مما ورد في العقد المؤرخ في ٢٠٢١/٠٨/١٤، حيث شغل [] وظيفة مزدوجة بصفته مديرًا فنيًا []، مما يؤكد أن طبيعة عمله دائمة وثابتة ولم تكن مرتبطة حصريًا بالموسمية الرياضية.

٧١. ثالثًا وأخيرًا، وبالرجوع إلى تفاصيل العقد الأخرين، لا سيما ما يتعلق بالراتب الذي كان يدفعه المحكّم ضده [] خلال السنة، يُلاحظ أمر جوهري يثير الانتباه، يتمثل في وجود حقائق ووقائع لا تتطابق تمامًا مع ما ورد في بنود العقود من حيث النص أو مع ما شرحه المحكّم ضده، وتتمثل أبرز هذه الأمور في الآتي:

- أوضح المحكّم ضده بأن الموسم الرياضي يبدأ في شهر أغسطس من كل عام ولمدة لا تتجاوز عشرة أشهر، وفقًا لما هو منصوص عليه في العقد. غير أنه وبالاطلاع على كشوف الحساب البنكي الخاصة بالمحكّم، والتي تثبت تحويل الرواتب التي تلقاها خلال الفترة من ٢٠٢١/١١/٢٨ وحتى ٢٠٢٣/١١/٢٨، يتبين أن المدفوعات التالية - والمُشار إليها صراحة بأنها "Credit-Salary" - قد تم تحويلها إلى حسابه من المحكّم ضده:

العقد	مدة العقد	الشهر	تاريخ تسوية الراتب الشهري	المبلغ الذي تم دفعه
عقد اتفاق ٢٠٢١/٠٨/١٤	لا تتجاوز ١٠ أشهر (موسم ٢٠٢٢/٢٠٢١)	نوفمبر ٢٠٢١	30.11.2021	٧٠٠
		ديسمبر ٢٠٢١	11.01.2022	٧٠٠
		يناير ٢٠٢٢	06.02.2022	٧٠٠
		فبراير ٢٠٢٢	06.03.2022	٧٠٠

قرار تحكيم نهائي

٧٠٠	14.04.2022	٢٠٢٢ مارس		
٧٠٠	20.04.2022	٢٠٢٢ ابريل		
٧٠٠	24.05.2022	٢٠٢٢ مايو		
٧٠٠	04.07.2022	٢٠٢٢ يونيو	غير واضح ولم يُقدّم المحكّم ضده توضيحاً بشأن هذا التحويل المالي، خاصة وأن المحكّم كان من المفترض أن يكون قد أنهى خدمته بتاريخ ٢٠٢٢/٠٥/٣١، وفقاً لما يدعيه المحكّم ضده ^{١٦} .	
-	-	٢٠٢٢ يوليو	لم يتم تحويل راتب في شهري يوليو وأغسطس ٢٠٢٢	
٧٠٠	06.09.2022	٢٠٢٢ أغسطس	لا تتجاوز ١٠ أشهر (موسم) (٢٠٢٣/٢٠٢٢)	عقد اتفاق ٢٠٢٢/٠٥/٣٠
٧٠٠	17.07.2023 ^{١٧}	٢٠٢٢ سبتمبر		
٧٠٠	18.10.2022 ^{١٩}	٢٠٢٢ أكتوبر ^{١٨}		
٧٠٠	28.11.2022	٢٠٢٢ نوفمبر		
٧٠٠	27.12.2022	٢٠٢٢ ديسمبر		
٧٠٠	22.01.2023	٢٠٢٣ يناير		
٧٠٠	22.03.2023	٢٠٢٣ فبراير		
٧٠٠	02.04.2023	٢٠٢٣ مارس		
٧٠٠	26.04.2023	٢٠٢٣ ابريل		
٢١٩٣٠	16.07.2023	٢٠٢٣ مايو		

^{١٦} ص ٣ من مذكرة دفاع المحكّم ضده ردأ على الأمر الإجرائي الثالث المُقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/٠٢/٠٦.
^{١٧} لم يتم تحويل راتب خلال شهر سبتمبر أو أكتوبر، إلا أن المحكّم تلقى تحويلين ماليين في شهر يوليو ٢٠٢٣، وهو ما يستنتج منه أن أحد هذين التحويلين يتعلق براتب شهر سبتمبر تم دفعه لاحقاً.
^{١٨} شهر مُستعلم عنه في الأمر الإجرائي الثالث.
^{١٩} طبقاً لرد المحكّم ضده على الأمر الإجرائي الثالث.
^{٢٠} كما وضح المحكّم ضده في ص ٣ من مذكرة دفاع المحكّم ضده ردأ على الأمر الإجرائي الثاني المُقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٢٦، أي ما يعادل أجر شهري قدره ٧٠٠ د.ك وبديل سكن شهري قدره ٢٣٠ د.ك.
^{٢١}

قرار تحكيم نهائي

٨٥٠	12.11.2023	نوفمبر ٢٠٢٣	غير واضح ما هو الأساس الذي استند إليه المحتكم ضده في تحويل راتب إلى المحتكم بعد مضي ستة أشهر على تاريخ انتهاء خدمته المفترض في ٢٠٢٢/٠٥/٣١، ولا سبب صرف هذا المبلغ تحديداً، خاصة وأن قيمته تفوق بوضوح الراتب الشهري المتفق عليه في العقد.
-----	------------	-------------	--

- رغم أن العقد ينص صراحةً على أن مدته لا تتجاوز عشرة أشهر، إلا أن المحتكم ضده قد قام بدفع راتب [REDACTED] لعدد من الأشهر يفوق العشرة أشهر خلال الفترة الممتدة ما بين يونيو ٢٠٢٢ ونوفمبر ٢٠٢٣: قد حصل المحتكم على ١٢ تحويل كـ "Credit-Salary" في حين انه من المفترض أن يحصل على ١٠ تحويلات فقط. الأمر الذي يُثبت أن التنفيذ الفعلي للعقد تجاوز مدته المقررة وأكد وجود علاقة عمل مستمرة لا ترتبط فقط بالموسم الرياضي أو بفترة مؤقتة.

.iii قرار غرفة التحكيم

٧٢. وحيث إنه وبالنظر إلى الوقائع الثابتة أعلاه وطبيعة العلاقة الممتدة طيلة سنوات بين الطرفين، ترى هيئة التحكيم أنه من السائغ اعتبار العقود المتعاقبة بمثابة علاقة عمل واحدة ومتصلة، لا سيما في ظل غياب أي دليل جوهري يثبت ادعاء المحتكم ضده بوجود انقطاع فعلي في العمل بين تلك العقود. ومن الجدير بالذكر أنه حتى وإن ثبت وجود انقطاع لشهر واحد - على سبيل الفرض - فإن ذلك وحده لا يكفي لتبرير إبرام عدد (١٢) اثني عشر عقداً متماثلاً من حيث الموضوع والأحكام بين ذات الطرفين. وعليه، فإن غرفة التحكيم تستخلص أن العلاقة بين الطرفين كانت علاقة عمل واحدة، دائمة وغير منقطعة، على خلاف ما يدعيه المحتكم ضده.

٢. القانون الخاضع له العقد

(١) موقف المحتكم

٧٣. يدفع المحتكم بوجود تطبيق غرفة التحكيم نصوص القوانين المحلية ولوائح وأنظمة الهيئات الرياضية على النزاع، وذلك استناداً إلى مبادئ العدالة والإنصاف وكذلك مبادئ الميثاق

قرار تحكيم نهائي

الأولمبي. وفي حالة عدم وجود نص في تلك اللوائح أو الأنظمة فيجوز الرجوع إلى الأنظمة الأساسية واللوائح للاتحادات الرياضية الدولية.^{٢٢}

٧٤. يستند المحكّم أيضاً إلى نص المادة ٨٩ من لوائح الاتحاد الكويتي لكرة القدم.^{٢٣}

٧٥. يفيد المحكّم بأن اللوائح التي يستند إليها النادي المحكّم ضده قد أحالت بشأن تطبيق القانون إلى القوانين الوطنية وإذا فإن سند النادي هو ذاته السند في تطبيق القانون الوطني أي قانون العمل الأهلي.^{٢٤}

٧٦. يستند المحكّم لحكم تحكيمي يزعم انه يتعلق بحالة مماثلة: الحكم رقم ٢٠٢٢١٠٠٣٠٠٢، مؤيد بالحكم القضائي الصادر في الدعوى رقم ٣٣٣٢/٢٠٢٤ عمالي كلي العاصمة/١٠ كالتالي:

٢) وتأكيداً لذلك فقد صدر حكم تحكيمي لحالة مثل (بالحكم رقم ٢٠٢٢١٠٠٣٠٠٢) بتاريخ ١٨/١٢/٢٠٢٢ والقاضي منطوقه: - (... بالزام المدعى عليه (المحكّم ضده) بأن يؤدي للمدعى (المحكّم) مبلغ وقدرة ٧٤٦,٧٤٦ د.ك (سبعة وثلاثون ألف ومائة وأربعة وثلاثون دينار كويتي و٧٤٦ فلس) قيمة مستحقاته العمالية المطالب بها الى آخر منطوق الحكم)

٣) وقد تايّد هذا الحكم قضاء في الطعن المقدم من النادي المحكّم ضده) بموجب الحكم الصادر في الدعوى رقم ٣٣٣٢/٢٠٢٤ عمالي كلي العاصمة / ١٠ والقاضي منطوقه: - (حكمت المحكمة برفض الدعوى) وهو ما تكون معه السوابق القضائية لحالات المثل عن نفس ذات العقود وبنفس ذات الصيغة (قد أقرت بحقوق المديرين العمالية وتطبيق قواعد قانون العمل الأهلي)

^{٢٢} صحيفة التعقيب - ص ٢

^{٢٣} نصت المادة ٨٩ من لوائح الاتحاد الكويتي لكرة القدم على أنه: "تطبق قوانين ولوائح الاتحاد والفيفا والاتحاد الآسيوي والقواعد العرفية الخاصة بلعبة كرة القدم والقوانين الوطنية ذات الصلة إن وجدت ومبادئ العدالة والإنصاف فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة".

^{٢٤} ص ٦ من المذكرة الجوابية الأولى للمحكّم المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠٤.

قرار تحكيم نهائي

٧٧. التجأ المحتكم بشكواه العمالية ضد النادي المحتكم ضده إلى الهيئة العامة للقوى العاملة وفقاً

لقانون العمل الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠: وتم قبول شكوى العمالية المقيدة برقم [REDACTED] وذلك قبل مرور سنة على نهاية علاقة العمل.

٧٨. منحت وزارة الداخلية إقامة قانونية نوعها عمل بالقطاع الأهلي (الكفيل النادي الرياضي) وذلك بناءً على طلب المحتكم ضده.

(٢) موقف المحتكم ضده

٧٩. يدفع المحتكم ضده بوجوب الرجوع إلى النية المشتركة للمتعاقدين والعرف الجاري في المجال الرياضي والذي يقضي بأن عقود [REDACTED] لا تخضع لقانون العمل وإنما تتم وفقاً للموسم الرياضي والذي يتم تحديده من قبل الاتحاد الكويتي للرياضة.^{٢٦}

٨٠. يدفع المحتكم ضده بأن العقد يخضع للنظام الأساسي للنادي الرياضي ولوائح الاتحاد الكويتي والدولي لكرة القدم، ما يضي عليه طابعاً رياضياً خاصاً استناداً إلى المادة ٢١ من الاتفاقية:

المادة الحادية والعشرون:

كل نزاع بين الطرفين حول تنفيذ أو تفسير هذا العقد يختص به مجلس الإدارة والمحاكم الكويتية.

٨١. يعتبر المحتكم ضده أن الاتفاقية هي اتفاقية موسمية مرتبطة بالموسم الرياضي فقط، أي لمدة (١٠) عشرة أشهر لا غير، وبالتالي فهي لا تخضع لقانون العمل، وإنما تخضع للبنود الواردة بها.

٨٢. المادة ٣٠ من قانون العمل: تُحدد عقود العمل محددة المدة بألا تزيد على خمس سنوات ولا يقل عن سنة، مع جواز تجديدها بموافقة الطرفين.

٨٣. كما أن منح المحتكم إقامة قانونية عمل بالقطاع الأهلي كان يمثل السبيل الوحيد لدخول المحتكم دولة الكويت عن طريق استخراج عقد عمل. بالإضافة إلى ذلك فإن العبارة بطبيعة العلاقة التعاقدية تعود إلى كونها مرتبطة بالعمل في المجال الرياضي.

٨٤. تنص المادة ٨٩ من لائحة الاتحاد الكويتي لكرة القدم على:

تطبق قوانين ولوائح الاتحاد والفيفا والاتحاد الآسيوي والقواعد العرفية الخاصة بلعبة كرة القدم والقوانين الوطنية ذات الصلة إن وجدت ومبادئ العدالة والانصاف فيما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة

٨٥. قضت محكمة التمييز في الطعن رقم ١٢/١٣٣/١٢٠٢٥ عمالي جلسة ٢٥/٦/٢٠١٣ بالتالي:

ولما كان الثابت من الاطلاع على عقدي العمل المؤرخين ٢٠٠٥/٦/٢٨- ٢٠٠٦/١٢/١ اتفاق الطرفين على أن مدته سنة قابلة للتجديد لمدة مماثلة مالم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبه في عدم التجديد قبل شهر على الأقل من انتهاء مدته الأصلية أو المجددة فإن التكيف الصحيح لهذا العقد أنه منذ بدايته عقد غير محدد المدة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وكيفه على أنه عقد محدد المدة وأن الشركة الطاعنة أنهته قبل إنتهاء مدته وبني على ذلك قضاءه بالزامها بأن تؤدي للمطعون ضده الأول تعويضاً عن باقي مدته قدرته الحكمة بمبلغ ٥٠٠ د.ك رغم قضاءه له بمبلغ ٤٥٠ د.ك كبديل إنذار فإنه يكون معيباً مما يوجب تمييزه تمييزاً جزئياً في هذا الخصوص

٨٦. صدر حكم تحكيمي سابق برقم ٢٠٢٢١٠٠٣٠٠٢ ضد المحكّم ضده عن عقود موسمية

أبرمت مع [] اعتبرت غرفة التحكيم ان [] كانت تجمعها علاقة عمل منذ بداية العقود

الموسمية وطبقت قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦/٢٠١٠ على العلاقة بين الطرفين. ٢٧

٢٧ بعد اطلاع المحكم الفرد على ذلك القرار التحكيمي الذي تتشابه وقائع المنازعة الماثلة حيث إنه يناقش أيضاً عقود "موسمية". ومع ذلك، فإنه ليس ذا صلة بمسألة طبيعة العلاقة التعاقدية بين الطرفين نظراً لأن هذه النقطة لم تكن محل نزاع بين الأطراف، وبالتالي لم تكن موضوع بحث أو مناقشة في إطار الإجراءات التحكيمية. وعلى أساسه، لا تستند غرفة التحكيم إلى ذلك الحكم في قرارها التالي.

ii. تطبيق القانون على الوقائع

٨٧. وحيث إنه، وكما يتضح من الوقائع التي ثبتت لهيئة التحكيم في الفقرات (٢٦) وما بعدها، وكذلك مما قضت به الهيئة بشأن الطبيعة العقدية لعلاقة العمل التي جمعت الطرفين (انظر الفقرة ٧٢ أعلاه)، والتي خلصت إلى أنها علاقة واحدة ومستمرة، فإنه من المناسب توصيف تلك العلاقة بأنها عقد عمل غير محدد المدة خاضع لقانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

٨٨. وفيما يتعلق بدفع المحتكم ضده بأن الطبيعة الرياضية للعلاقة تستبعد تطبيق قانون العمل الأهلي، فإن الهيئة تشير إلى أن لائحة الاتحاد الكويتي لكرة القدم تنص في مادتها ٨٩ على تطبيق قوانين الدولة الوطنية في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في اللائحة، مما يثبت الرجوع إلى القانون الوطني كمرجعية قانونية مكملة. كما أن ما ورد في بعض العقود، لا سيما المادة ٢١، من إحالة كل نزاع إلى مجلس الإدارة أو المحاكم الكويتية، لا أثر له على القانون الواجب التطبيق، ولا ينفى تطبيق قانون العمل.

٨٩. وفي جميع الأحوال، فإن المحتكم ضده لم يحدد ما هو القانون الواجب التطبيق على العلاقة التعاقدية في حال استبعاد قانون العمل، ولم يضع الهيئة في موضع يمكنها من الفصل في هذا الدفع لصالحه.

iii. قرار غرفة التحكيم

٩٠. وحيث إنه، وبناءً على ما تقدم بيانه، واستنادًا إلى الوقائع الثابتة في ملف النزاع، ولما ثبت للهيئة من توافر عنصري التبعية والأجر اللذين يقوم عليهما عقد العمل، وامتداد علاقة العمل بين الطرفين بصورة مستمرة لأكثر من ستة عشر عامًا بموجب عقود متعاقبة متشابهة في الجوهر، ولم يقدم المحتكم ضده ما يفيد بانقطاع تلك العلاقة أو وجود قانون خاص يستبعد تطبيق قانون العمل الأهلي، فإن غرفة التحكيم تقرر خضوع العلاقة التعاقدية بين الطرفين لأحكام قانون العمل الأهلي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠، باعتبارها القانون الواجب التطبيق على هذه العلاقة، وتسنند إليه في الفصل في مطالبات الطرفين.

٣. التقادم

(١) موقف المحكّم

٩١. أقر المحكّم أنه لما انتهت علاقة العمل بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٣١ التجأ إلى الهيئة العامة للقوي العاملة بالشكوى رقم [REDACTED] في تاريخ [REDACTED] كإجراء ضروري طبقاً لقانون العمل الأهلي وقبل مرور سنة على نهاية علاقة العمل.^{٢٨}

(٢) موقف المحكّم ضده

٩٢. يدفع المحكّم ضده بعدم سماع الدعوي لعدم تقديم الشكوى العمالية خلال سنة من تاريخ نهاية كل عقد من العقود المؤرخة من عام ٢٠٠٦ وحتى عام ٢٠٢٢.^{٢٩}

٩٣. يري المحكّم ضده انه بما ان العقود انتهت بانتهاء مدتها فانه يدفع مطالبة المدعي بالمستحقات من ٢٠٠٦/٦/١٥ وحتى ٢٠١٢/٥/١٢ بالتقادم الخماسي اعمالا بنص المادة ٤٣٩ من القانون المدني وحكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٦٦ لسنة ٢٠٠٢ (عمالي-٢) جلسة ١٣ يناير سنة ٢٠٠٣، حيث يجب أن يقدم العامل طلب الي إدارة العمل المختصة بوزارة الشئون الاجتماعية قبل رفع الدعوي العمالية خلال سنة من تاريخ انتهاء عمله لدي صاحب العمل والالن تسمع دعواه لمرور الزمان (طعن رقم ٢٥٠ لسنة ٢٠١٦ (عمالي-٢) جلسة ٥ يونيو سنة ٢٠١٧).^{٣١} وقدم المحكّم دفعه على النحو التالي:

وفي هذا الشأن قضت محكمة التمييز من المقرر عملا بنص المادة ٤٣٩ من القانون المدني أنه لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات بحق دوري متجدد كالأجور والمرتبات، والإيرادات المرتبة، وكان ما يطالب به المستأنف من أجر شاملا للبدلات والامتيازات ومقابل العمل الإضافي ومقابل رصيد إجازاته وذلك عن فترة الغرو العراقي هو حق دوري مستجد لا تسمع الدعوى به عند الإنكار بمضي خمس سنوات وهذا الحق قد مر عليه أكثر من خمس سنوات ولم

^{٢٨} ص ٦ من المذكرة الجوابية الأولى للمحكّم المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٠٤.

^{٢٩} ص ٤ من مذكرة دفاع المحكّم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٠٧.

^{٣٠} ص ٣ من مذكرة دفاع المحكّم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٠٧.

^{٣١} ص ٤ من مذكرة دفاع المحكّم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٠٧.

قرار تحكيم نهائي

يطالب به المستأنف فإنه يكون قد سقط بالتقادم الخمسي إعمالاً لحكم المادة
سالفة البيان دون أن يؤثر ذلك فيما أثاره الأخير من دفاع من أن استمرار علاقة
العمل بينه
وبين المستأنف ضدها كانت مانعاً أدبياً حال دون مطالبته بحقه المذكور إلا بعد
انتهاء مدة خدمته في ١-١١-٢٠٠٠، وكان من المقرر أن اعتبار علاقة العمل مانعاً
أدبياً يحول دون مطالبة المستأنف بحقوقه العمالية من المسائل الموضوعية
التي يستقل بها قاضي الموضوع بغير
معقب متى أقام قضاءه على أسباب سائغة.

(٣) قرار غرفة التحكيم

i. في القانون

٩٤. تنص المادة ٤٣٩ من القانون المدني على:

١- لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات، إذا كانت بحق دوري
متجدد كأجرة المباني والأراضي الزراعية والمرتبات والأجور والإيرادات المرتبة
والمعاشات، وذلك ما لم يوجد نص يقضي بخلافه.
٢- وإذا كان الحق ريباً في ذمة حائز سيئ النية أو ريباً واجباً على ناظر الوقف أداؤه
للمستحق فلا تسمع الدعوى به عند الإنكار بمضي خمس عشرة سنة.

ii. تطبيق القانون على الوقائع

٩٥. انتهت علاقة العمل بين الطرفين في ٢٠٢٢، تقدم المحتكم بشكواه إلى الهيئة العامة للقوى
العاملة تحت رقم ()، مطالباً بصرف مكافأة نهاية الخدمة، وبدل إنذار،
ومقابل رصيد الإجازات، وطلبات أخرى. وبعد نظر الشكوى، انتهت الهيئة العامة للقوى
العاملة إلى إحالة النزاع إلى القضاء للفصل فيه. ومن ثم لجأ المحتكم إلى القضاء من خلال
الدعوى رقم ()، حيث قضت المحكمة في جلسة ()
بعدم اختصاصها ولائياً بنظر الدعوى.

٩٦. استلمت الهيئة الوطنية للتحكيم طلب المحتكم بتاريخ ٢٠٢٤/١١/٤، بعد مرور أقل من ٣
سنوات من انتهاء علاقة العمل مما يجعل طلب المحتكم غير متقادم.

iii. قرار غرفة التحكيم

٩٧. وعلى أساسه، قررت غرفة التحكيم رد دفع المحتكم ضده بعدم سماع الدعوى لمرور الزمن.

٤. مستحقات المحتكم ضده

أ- الرواتب المتأخرة

(١) موقف المحتكم

٩٨. يطالب المحتكم بمبلغ ٥١٦٠ د.ك كفروق أجور مستحقة بناءً على الأجر الفعلي عن الفترة بين

٢٠٢٢/٦ وحتى ٢٠٢٣/٥. ٣٢

٩٩. يزعم المحتكم أن راتبه قد زاد بتاريخ ٢٠١٠/٥/١٥ من ٧٠٠ د.ك. إلى ٩٠٠ د.ك.، وأقر له بدل

سكن بقيمة ٢٣٠ د.ك شهرياً اعتباراً من ٢٠١٧/١٠/٣، ليصبح إجمالي راتبه ١١٣٠ د.ك. ويرى

المحتكم أن حساب جميع مستحقات العامل يجب أن يكون وفقاً لأجر تقاضاه، دون أن

تتغير قواعد احتساب المستحقات تبعاً لاختلاف الفترات، وذلك لضمان استقرار آخر أجر

كأساس لحساب المستحقات المستحقة له، طبقاً لنص المادة ٦٢ من قانون العمل الأهلي

والتي تنص على أنه "لا يجوز تخفيض أجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الأسباب".

١٠٠. إلا أنه قد تم صرف مبلغ ٧٠٠ د.ك فقط ومن ثم فإن الفرق يصبح ٤٣٠ د.ك والتي قصرها

على آخر اثني عشر شهر تم العمل بهم وليس لأخر عقد.

١٠١. لذلك يزعم المحتكم أن له فروق رواتب متأخرة عن الفترة من شهر ٢٠٢٢/٦ إلى شهر

٢٠٢٣/٥ (١٢ شهراً) بمعدل ٤٣٠ د.ك. شهرياً، بمجموع إجمالي قدره ٥١٦٠ د.ك.

١٠٢. يستند المحتكم في طلبه إلى المادة ٥٥ فقرة أولى و ٦٢ فقرة أولى من قانون العمل لسنة

٢٠١٠، التي تلزم صاحب العمل باحتساب الأجر المستحق شاملاً جميع العناصر المتفق عليها.

١٠٣. يزعم المحتكم أن فترات الراحة الأسبوعية تُحسب ضمن أيام العمل الفعلية، وله الحق في

أجره اليومي بما فيها الإجازات والأيام الراحة.

(٢) موقف المحتكم ضده

١٠٤. يزعم المحتكم ضده ان المحتكم قد تسلم كافة مستحقاته المالية.
١٠٥. أشار المحتكم ضده إلى أنه بمطالعة عقود المحتكم من عام ٢٠١٦ وحتى تاريخ العقد المؤرخ ٢٠٢٢/٥/٣، يتبين أن راتب المحتكم ثابت عند ٧٠٠ د.ك. بالإضافة إلى ذلك وبالرجوع الي كشف الحساب المقدم من المحتكم عن الفترة من ٢٠٢٢/١١/٢٨ وحتى الفترة ٢٠٢٣/١١/٢٨، يتضح ان المحتكم ضده قام بتحويل راتب المحتكم عن شهر ٢٠٢٣/٣ بتاريخ ٢٠٢٣/٣/٢٢ (ص ١٦ من كشف الحساب) وشهر ٢٠٢٣/٤ بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٢٦ (ص ١٥ من كشف الحساب) وشهر ٢٠٢٣/٥ بتاريخ ٢٠٢٣/٥/١٧ (ص ١٤ من كشف الحساب).
١٠٦. وقد قدم المحتكم ضده كشف حساب بنكي عن الفترتين من ٢٠٢١/١١/٢٨ حتى ٢٠٢٢/١١/٢٨ ومن ٢٠٢٢/١١/٢٨ حتى ٢٠٢٣/١١/٢٨، مما يثبت أداء أجر المحتكم خلال تلك الفترات.^{٣٣}
١٠٧. يتمسك المحتكم ضده بأن راتب المحتكم هو ٧٠٠ د.ك بداية من العقد المؤرخ ٢٠١٦/٦/١٤ المحدد المدة وهو ما جري العمل به في عقود المحتكم حتى تاريخ نهاية خدمته.
١٠٨. قدم المحتكم ضده سندات قبض موقعه من قبل المحتكم باستلامه بدل السكن عن الفترة من ٢٠٢٢/٨ حتى شهر ٢٠٢٣/٤ باستثناء شهر ٥ حيث تم تحويل بدل السكن مع راتبه الشهري بقيمة ٩٣٠ د.ك بتاريخ ٢٠٢٣/٧/١٦.^{٣٤}
١٠٩. أكد المحتكم ضده أنه لم يكن هناك علاقة تعاقدية بين النادي المحتكم ضده والمحتكم في شهر ٢٠٢٢/٧ حيث نص عقد الاتفاق المؤرخ ٢٠٢١/٨/١٤ في مادته الثانية على أن مدته موسم ٢٠٢٢/٢١٢١ ولمدة عشرة أشهر، ويبدأ العقد من تاريخ مباشرة العمل. وقد باشر المحتكم عمله بتاريخ ٢٠٢١/٨/١، مما يعني أن العلاقة التعاقدية انتهت بتاريخ ٢٠٢٢/٥/٣١، ثم استأنف المحتكم عمله بموجب العقد اللاحق اعتباراً من ٢٠٢٢/٨/١.^{٣٥}

^{٣٣} مستند رقم ١ و ٢ من حافظة المستندات المرفقة مع مذكرة دفاع المحتكم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٢٦.

^{٣٤} مستند رقم ٣ من حافظة المستندات المرفقة مع مذكرة دفاع المحتكم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٢٦.

^{٣٥} ص ٤ من مذكرة دفاع المحتكم ضده المقدمة بتاريخ ٢٠٢٥/٠٢/٠٦.

قرار تحكيم نهائي

١١٠. أكد المحتكم ضده تحويل راتب المحتكم لشهر أكتوبر ٢٠٢٢ (٢٠٢٢/١٠) بتاريخ ٢٠٢٢/١٠/١٨ بموجب كشف الحساب المقدم كما أرفق كشف من واقع النظام الآلي للنادي بالرواتب المحولة للبنوك عن شهر ١٠ بتحويل راتب المحتكم بمبلغ وقدره ٧٠٠ د.ك واد بالكشف أسم المحتكم برقم مسلسل ٧٠. كما أفاد المحتكم ضده أنه قد أدي أجر المحتكم لشهر فبراير (٢٠٢٣/٢) ولذلك أرفق كشف من واقع النظام الآلي للنادي بالرواتب المحولة للبنوك عن شهر ٢ لسنة ٢٠٢٣ واد بالكشف اسم المحتكم برقم مسلسل ٧٠. ٣٦

٣) قرار غرفة التحكيم

.iv في القانون

١١١. ينص قانون العمل في المادة ٦٢ على:

مادة (٦٢):

يراعى في حساب مستحقات العامل آخر اجر تقاضاه فإذا كان العامل ممن يتقاضون اجورهم بالقطعة تحدد اجره بمتوسط ما تقاضاه خلال ايام العمل الفعلية في الاشهر الثلاثة الاخيرة. ويكون تقدير المزايا النقدية والعينية بتقسيم متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال الاثني عشر شهرا الاخيرة على الاستحقاق فإذا قلت مدة خدمته عن سنة حسب المتوسط على نسبة ما امضاه منها في الخدمة ولا يجوز تخفيض اجر العامل خلال مدة عمله لأي سبب من الاسباب.

١١٢. ينص قانون العمل في المادة ٥٥ بخصوص حساب الاجر على:

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من اجر اساسي او ينبغي له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا اليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد او لوائح صاحب العمل. ودون الاخلال بالاعلاوة الاجتماعية واعلاوة الأولاد المقررتين وفقا للقانون

رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات او مكافآت او بدلات او منح او هبات او مزايا نقدية.

٧. تطبيق القانون على الوقائع

١١٣. في بداية العلاقة التعاقدية بين الطرفين، وتحديدًا خلال الفترة من عام ٢٠٠٦ وحتى عام ٢٠٠٩، كان أجر المحتكم الشهري يبلغ ٧٠٠ د.ك. وقد تم رفع هذا الأجر بتاريخ ١٥/٥/٢٠١٠ ليصبح ٩٠٠ د.ك شهريًا. إلا أنه ابتداءً من موسم ٢٠١٦/٢٠١٧، عاد أجر المحتكم إلى ٧٠٠ د.ك شهريًا. كما أُقر له بدل سكن بقيمة ٢٣٠ د.ك شهريًا اعتبارًا من موسم ٢٠١٧/٢٠١٨.

١١٤. وبالنظر إلى ما انتهت إليه غرفة التحكيم من اعتبار العلاقة التعاقدية بين الطرفين علاقة عمل واحدة، دائمة وغير منقطعة، فإن أجر المحتكم الواجب الاعتداد به، وفقًا لأحكام المادة ٦٢ من قانون العمل الأهلي، هو ٩٠٠ د.ك شهريًا.

١١٥. وقد تم سداد راتب المحتكم عن الفترة محل المطالبة على النحو المبين في الجدول الوارد بالفقرة ٧١ أعلاه، حيث تقاضى المحتكم، في أغلب الأشهر، مبلغ ٧٠٠ د.ك فقط بدلاً من ٩٠٠ د.ك، الأمر الذي يوجب تعويضه عن فرق الأجر كما يلي:

- عن الفترة من يونيو ٢٠٢٢ وحتى مايو ٢٠٢٣ (١٢ شهرًا)، تسلم المحتكم مبلغًا إجماليًا قدره ٨٥٥٠ د.ك، بينما كان الأجر المستحق عن هذه الفترة ١٠٨٠٠ د.ك (٩٠٠ × ١٢ شهرًا)، ليبقى في ذمة المحتكم ضده لصالح المحتكم مبلغ ٢٢٥٠ د.ك.

١١٦. وبخصوص بدل السكن الذي يعتبر جزءًا من أجر المحتكم عملاً للمادة ٥٥ من قانون العمل، فقد ثبت لغرفة التحكيم، استنادًا إلى المستندات المقدمة من المحتكم ضده، أن المحتكم قد تسلم هذا البدل عن الفترة من أغسطس ٢٠٢٢ وحتى مايو ٢٠٢٣ وبناءً عليه، فقط بدل السكن المستحق عن شهري يونيو ويوليو ٢٠٢٢ لم يتم سداده. وبالتالي، يحق

قرار تحكيم نهائي

للمحتكم المطالبة بقيمة هذا البديل عن الشهرين المذكورين، وذلك بمبلغ إجمالي قدره ٤٦٠ د.ك (٢٣٠ د.ك × ٢ شهر).

٧١. قرار غرفة التحكيم

١١٧. وبناءً عليه، تقضي هيئة التحكيم بإلزام المحتكم ضده بأن يؤدي للمحتكم مبلغًا وقدره ٢٢٥٠ د.ك (ألفان ومائتان وخمسون دينارًا كويتيًّا) تعويضًا عن فروقات الأجور المستحقة، ومبلغًا وقدره ٤٦٠ د.ك (أربعمائة وستون دينارًا كويتيًّا) مقابل بدل السكن غير المدفوع، وذلك وفقًا لما تم بيانه تفصيلًا أعلاه.

ب- مقابل رصيد الاجازات

(١) موقف المحتكم

١١٨. يزعم المحتكم أن رصيد إجازاته غير المستغل عن فترة خدمته الممتدة من ٥/٨/٢٠٠٦ حتى ٣١/٥/٢٠٢٣ يستحق التعويض المالي عنه.

١١٩. في هذا الصدد، يستند المحتكم إلى نص المادة ٧٠ من قانون العمل الأهلي، حيث يري أن المشرع قد أقر حق العامل في الحصول على مقابل نقدي عن أيام اجازته غير المستنفذة التي لم يحصل عليها أثناء مدة خدمته، وذلك بعد انتهاء علاقة العمل. كما يؤكد المحتكم أن هذه هي القواعد الحسابية والقانونية التي تم العمل بها في القضاء الكويتي وبتقارير خبرة متعددة.^{٣٨} ويستند إلى نص المادة ذاتها التي تمنح العامل حق إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ٣٠ يومًا.

١٢٠. كما يستند المحتكم إلى نص المادة ٦٧ من قانون العمل الأهلي التي تقضي باحتساب الأجر اليومي للعامل بقسمة الراتب على عدد أيام العمل الفعلية دون احتساب أيام الراحة الأسبوعية.

١٢١. وبناءً عليه، يقدم المحتكم بيان حساب الإجازة المستحقة خلال فترة خدمته الممتدة من ٢٠٠٦/٨/٥ وحتى تاريخ نهاية العمل في ٢٠٢٣/٥/٣١، وذلك على أساس راتب شهري قدره ١١٣٠ د.ك، وذلك على النحو التالي:

^{٣٨} ص ١١ من المذكرة الجوابية الثانية للمحتكم المقدمة بتاريخ ٢٦/١/٢٠٢٥.

قرار تحكيم نهائي

١٢٢. أولاً، عن عام ٢٠٠٦، يتم احتساب الإجازة المستحقة بمعدل ٣٠ يوماً ÷ ١٢ شهراً = ٢,٥ يوماً شهرياً. وبما أن المحتكم عمل ٥ أشهر خلال هذا العام، فإن إجمالي الإجازات المستحقة عن هذه الفترة يكون $٢,٥ \times ٥ = ١٢,٥$ يوماً.

١٢٣. ثانياً، عن عام ٢٠٠٧ إلى ٢٠٢٢، تُحسب الإجازة السنوية بمعدل ٣٠ يوم عن السنة الواحدة. وبما أن المحتكم عمل ١٦ سنة خلال هذه الفترة، فإن إجمالي الإجازات المستحقة يكون $١٦ \times ٣٠ = ٤٨٠$ يوماً.

١٢٤. ثالثاً، عن عام ٢٠٢٣، يتم احتساب الاجازة المستحقة بنفس القاعدة في القانون، أي ٣٠ يوم ÷ أشهر العام ١٢ شهر = ٢,٥ يوم حصة الشهر الواحد. وحيث أن المحتكم عمل ٥ أشهر فقط في عام ٢٠٢٣، فإن إجمالي الإجازات المستحقة يكون: $٢,٥\% \times ٥ = ١٢,٥$ يوم عن عام ٢٠٢٣.

١٢٥. وبذلك يصبح اجمالي أيام الاجازة المستحقة عن مدة العمل من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٢٣ هي ٥٠٥ يوم.

١٢٦. أما فيما يتعلق بالمقابل النقدي المستحق عن هذه الإجازة، فقد احتسبه المحتكم وفقاً لنص المادة ٦٧ من قانون العمل الأهلي، وذلك من خلال قسمة راتبه الشهري، أي ١١٣٠ د.ك، على عدد أيام العمل الفعلية التي قدرها ب ٢٦ يوم، ليكون الناتج هو المقابل اليومي المعترف في حساب مستحقات العمل.

١٢٧. وبذلك، يتم حسابه على النحو التالي: $١١٣٠ \div ٢٦$ (وفقاً للقانون) = ٤٣,٤٦١ د.ك حصة اليوم. إذاً، يكون المحتكم مستحقاً لمبلغ ٢١,٩٤٨ د.ك كتعويض عن رصيد إجازاته السنوية غير المستنفدة خلال فترة خدمته.

(٢) موقف المحتكم ضده

١٢٨. يدفع المحتكم ضده بعدم سماع الدعوي بمضي المدة بشأن مقابل رصيد الاجازات.

١٢٩. يشير المحتكم ضده بأن العقد شريعة المتعاقدين وأن اتفاقيات كانت قد خلت من الاتفاق على مقابل اجازات المحتكم لا سيما وأن الأخير يعمل لدي المحتكم ضده لمدة عشرة أشهر فقط.

قرار تحكيم نهائي

١٣٠. وعلي سبيل أن نصوص قانون العمل هي التي تحكم النزاع فان المحكم ضدّه يستند في هذه الحالة الي نص المادة ٧٢ من قانون العمل والتي تقرر ان (للعامل حق تجميع اجازته بما لا يزيد علي إجازة سنتين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الاجازات السنوية لأكثر من سنتين)، وبما أن لم يتم الاتفاق بين الطرفين على تجميع تلك الاجازات السنوية للمحكم كما انها حقوق دورية مستجدة فيكون هذا الحق قد مر عليه خمس سنوات وسقط بالتقادم اعمالا لنص المادة ٤٣٩ من القانون المدني.

١٣١. يستند المحكم ضدّه على المقرر بقضاء محكمة التمييز في الطعن رقم ١٢٨٧ لسنة ٢٠٠٤ (إداري-١) جلسة ٢٧ ديسمبر سنة ٢٠٠٥:

وفي هذا الشأن قضت محكمة التمييز المقرر بقضاء التمييز المطالبة بأجور العمال تخضع لكل من التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ٤٣٩-١ من القانون المدني، والتقادم الحوي المنصوص عليه في المادة ٩٦-١ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي، وأن حقوق الموظف المالية تتقادم بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو بانقضاء خمس سنوات من تاريخ استحقاقها أي المدتين أقرب.

(٣) قرار غرفة التحكيم

i. في القانون

١٣٢. ينص قانون العمل في المادة ٥٥ بخصوص حساب الاجر على:

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من اجر اساسي او ينبغي له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا اليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد او لوائح صاحب العمل. ودون الاخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات او مكافآت او بدلات او منح او هبات او مزايا نقدية.

١٣٣. ينص الفصل الثالث من قانون العمل الأهلي على:

المادة (٧٠):

للعامل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها ثلاثون يوماً.
ولا يستحق العامل اجازة عن السنة الاولى الا بعد قضاءه تسعة اشهر على الاقل في
خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية ايام العطل الرسمية وايام
الاجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل اجازة عن كسور السنة بنسبة
ما قضاها منها في العمل ولو كانت السنة الاولى من الخدمة.

المادة (٧٢):

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء
العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها.
وللعامل حق تجميع اجازاته بما لا يزيد على إجازة سنتين وله بعد موافقة صاحب
العمل القيام بها دفعة واحدة ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازات السنوية
لأكثر من سنتين.

ii. تطبيق القانون علة الوقائع

١٣٤. يطالب المحكّم بتعويضه عن رصيد الإجازات السنوية غير المستغل عن كامل فترة
خدمته الممتدة من ٥/٨/٢٠٠٦ حتى ٣١/٥/٢٠٢٣. إلا أن غرفة التحكيم ترى، تطبيقاً لأحكام
المادة ٧٢ من قانون العمل، أنه وفي غياب أي اتفاق مخالف بين الطرفين، يقتصر حق العامل
في الحصول على مقابل نقدي عن الإجازات غير المستغلة على آخر سنتين من خدمته فقط،
وذلك على النحو الآتي:

١٣٥. عن عام ٢٠٢٣: عمل المحكّم حتى نهاية مايو ٢٠٢٣، أي لمدة خمسة أشهر، ويستحق
خلالها إجازة سنوية بمعدل ٢,٥ يوم عن كل شهر عمل (٣٠ ÷ ١٢)، فيكون رصيد الإجازة
المستحق عن تلك المدة ١٢,٥ يوماً.

١٣٦. عن عام ٢٠٢٢: حيث عمل المحكّم طوال السنة، يستحق عنها رصيد إجازة سنوية
قدره ٣٠ يوماً.

قرار تحكيم نهائي

١٣٧. وبالنسبة للمقابل النقدي المستحق عن هذا الرصيد، يتم احتسابه استناداً إلى آخر أجر تقاضاه المحترم،^{٣٩} عملاً بالمادة ٥٥ من قانون العمل، والتي تنص على أن الأجر يشمل كافة المزايا النقدية والعينية، بما فيها بدل السكن، وعليه يكون الأجر الشهري الأخير شاملاً لبدل السكن مبلغاً قدره ١١٣٠ د.ك.، ويكون تعويض يوم الإجازة الواحد محسوباً كآتي:

- حصة اليوم الواحد من الأجر الشهري: ٤٣,٤٦ د. ك = $1130 \div 26$ يوم عمل شهري.

- إجمالي التعويض المستحق عن رصيد الإجازات البالغ ٤٢,٥ يوماً (٣٠ يوماً عن عام ٢٠٢٢ + ١٢,٥ يوماً عن عام ٢٠٢٣) يساوي ١٨٥١,٣ د. ك = $42,5 \times 43,46$ يوم.

iii. قرار غرفة التحكيم

١٣٨. بناءً على ما تقدم، تقضي هيئة التحكيم بإلزام المحترم ضده بأن يؤدي للمحترم مبلغاً وقدره ١٨٥١,٣ د. ك (ألف وثمانمائة وواحد وخمسون ديناراً كويتيًّا وثلاثمائة فلس) وذلك مقابل التعويض عن رصيد الإجازات غير المستغل وفقاً لما تم بيانه أعلاه.

ت- مكافأة نهاية الخدمة

(١) موقف المحترم

١٣٩. يزعم المحترم أن مكافأة نهاية خدمته عن الفترة الممتدة من ٥/٨/٢٠٠٦ حتى ٣١/٥/٢٠٢٣ يجب احتسابها بناءً على الراتب الشهري ١١٣٠ د.ك وعلي أن مدة الخدمة هي ستة عشر عاماً وعشرة أشهر.

١٤٠. وبالتالي تكون حصة اليوم عن مكافأة نهاية الخدمة في المدة ما بين ٢٠٢٣/٨/٥ (براتب شهري ١١٣٠ د.ك) $26 \div 1130$ يوم عمل فعلي = ٤٣,٤٦٠ د.ك أجر اليوم الواحد. ومن ثم فتكون خلال مدة الخدمة (أي ستة عشر عام وعشرة أشهر) كآتي:

١٤١. عن الخمس سنوات الأولى (١٥ يوم عن السنة الواحدة) $5 \times$ سنوات = ٧٥ يوم

١٤٢. وعن ال ١١ سنة التالية (٣٠ يوم عن السنة الواحدة) $11 \times$ سنة = ٣٣٠ يوم

قرار تحكيم نهائي

١٤٣. وعن عدد ١٠ أشهر: ٣٠ يوم عن السنة ÷ ١٢ شهر = ٢,٥ يوم حصة الشهر, ١٠ أشهر × ٢,٥ يوم عن الشهر = ٢٥ يوم

وبالتالي فيكون إجمالي عدد أيام مكافأة نهاية الخدمة (٢٥+٣٣٠+٧٥) = ٤٣٠ يوم مستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة^{٤٠}.

١٤٤. يستند المحكم في ذلك على نص المادة ٥١ من قانون العمل الأهلي وقواعد حساب الأجر اليومي منصوص عليها في المادة ٦٧ من نفس القانون. كما يشير إلى أن هذه هي القواعد الحسابية التي صدر بناءً عليها الحكم في الطلب التحكيمي المماثل رقم ٢٠٢٢١٠٠٣٠٠٢ (٢) موقف المحكم ضده

١٤٥. يشير المحكم ضده واستنادا إلى احكام محكمة التمييز والتي تؤكد أن مناط احتساب مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة خدمة العامل عند انتهاء عقد عمله واعتبار أن مدة خدمته واحدة متصلة حتى ولو تعددت عقود العمل مناط ذلك هو ألا يكون هناك انقطاع فعلي أو فاصل زمني في مزاولة العمل أو انتهاء للعمل في أحد مراحل^{٤١}.

(٣) قرار غرفة التحكيم

i. في القانون

١٤٦. ينص قانون العمل بخصوص مكافأة نهاية الخدمة على:

مادة (٥١):

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي:

أ - أجر عشرة ايام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى وخمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم باليومية او بالاسبوع او بالساعة او بالقطعة.

^{٤٠} (قسمة الراتب الفعلي ١١٣٠ د. ÷ ٢٦ يوم وفقا للقانون) = ٤٣,٤٦١ د. ك حصة اليوم الواحد × ٤٣٠ يوم مستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة = ١٨٦٨٨,٤٦١ د.ك.

^{٤١} ص 4 من المذكرة الجوابية الأولى للمحكم ضده بتاريخ 07/01/2025

ب - أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن اجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون اجورهم بالشهر. ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون او قروض. ويراعى 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.

١٤٧. أقرت محكمة التمييز أن من المستقر عليه في الفقه والقضاء أن مناط احتساب مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة خدمة العامل عند انتهاء عقد عمله، واعتبار أن مدة خدمته واحدة متصلة، حتي ولو تعددت عقود العمل، مناط ذلك هو ألا يكون هناك انقطاع فعلي أو فاصل زمني في مزاوله العمل أو انتهاء للعمل في أحد مراحلها، ومتي كان ذلك فإنه يتفرغ من هذا الأساس، أن عقد العمل إذا انتهى بين طرفيه، وتحقق فاصل زمني ثم تحرر عقد جديد بين نفس العامل وصاحب العمل ثم انتهى هذا العقد، فإن مكافأة نهاية الخدمة يتم صرفها للعامل عن مدة كل عقد عمل علي حدة وفقاً للقانون. (طعن رقم ١٢٥ لينة ٢٠٠٥ عمال/٢ - جلسة ٤ ديسمبر ٢٠٠٦).

ii. تطبيق القانون على الوقائع

١٤٨. بناءً على قرار غرفة التحكيم اعتبار علاقة العمل علاقة عمل واحدة، دائمة وغير منقطعة.^{٤٢} لتكون قد دامت بين ٢٠٠٦ حتى ٢٠٢٣ يكون للمحتكم حق في مكافأة نهاية الخدمة على النحو المبين في المادة ٥١ من قانون العمل.

قرار تحكيم نهائي

١٤٩. نظراً لأن المحتكم كان يتقاضى أجره على أساس شهري، فإن الفقرة (ب) من المادة (٥١) من قانون العمل تسري على حالته، ويتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على النحو التالي:

- عن السنوات الخمس الأولى: ١٥ يوماً عن كل سنة \times ٥ سنوات = ٧٥ يوماً؛
- عن السنوات الإحدى عشرة التالية: ٣٠ يوماً عن كل سنة \times ١١ سنة = ٣٣٠ يوماً؛
- عن مدة عشرة أشهر: ٣٠ يوماً عن السنة \div ١٢ شهر = ٢,٥ يوم عن كل شهر \times ١٠ أشهر = ٢٥ يوماً؛

١٥٠. ليكون إجمالي عدد الأيام ٤٣٠، وإجمالي مكافأة نهاية الخدمة = ١٨٦٨٨ د.ك.

١٥١. وبذلك يكون إجمالي عدد الأيام المستحقة عن كامل مدة الخدمة ٤٣٠ يوماً، وباحتساب المقابل النقدي لليوم الواحد على أساس آخر أجر شامل تقاضاه المحتكم (١١٣٠ د.ك \div ٢٦ يوم عمل = ٤٣,٤٦ د.ك لليوم الواحد)، فإن مكافأة نهاية الخدمة المستحقة تبلغ: ٤٣٠ يوم \times ٤٣,٤٦ د.ك = ١٨٦٨٨ د.ك (ثمانية عشر ألفاً وستمائة وثمانية وثمانون ديناراً كويتياً).

iii. قرار غرفة التحكيم

١٥٢. بناءً على ما تقدم، تلزم هيئة التحكيم المحتكم ضده بأن يؤدي للمحتكم مبلغ ١٨٦٨٨ د.ك (ثمانية عشر ألفاً وستمائة وثمانية وثمانون ديناراً كويتياً).

ث- بديل الإنذار القانوني

(١) موقف المحتكم

١٥٣. يطالب المحتكم بأن ببديل الإنذار القانوني حيث يتم حسابه بمقدار ٣ أشهر \times ١١٣٠ د.ك = ٣٣٩٠ د.ك، ويستند في ذلك إلى نص المادة ٤٤ من قانون العمل الأهلي.

(٢) موقف المحتكم ضده

١٥٤. لم يقدم المحتكم ضده أي دفوع بخصوص هذا المطلب.

قرار تحكيم نهائي

٣) قرار غرفة التحكيم

i. في القانون

١٥٥. تنص المادة ٤٤ من قانون العمل على:

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر ويكون الإخطار على الوجه الآتي:

أ - قبل إنهاء العقد بثلاثة اشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري.

ب - قبل إنهاء العقد بشهر على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بان يدفع للطرف الآخر بدل مهلة الإخطار مساويا لاجر العامل عن نفس المدة.

ii. تطبيق القانون على الوقائع

١٥٦. حيث إن غرفة التحكيم قد اعتبرت العلاقة بين الطرفين علاقة عمل واحدة ومستمرة انتهت بمبادرة من المحتكم ضده، فإنه يحق للمحتكم المطالبة بالتعويض عن مهلة الإخطار، تطبيقاً لحكم الفقرة (ب) من المادة (٤٤) من قانون العمل. وعليه، يستحق المحتكم تعويضاً يعادل أجر ثلاثة أشهر، أي ٣٣٩٠ د.ك (ثلاثة آلاف وثلاثمائة وتسعون ديناراً كويتياً)، وذلك باحتساب أجره الشهري الشامل البالغ ١١٣٠ د.ك.

iii. قرار غرفة التحكيم

١٥٧. بناءً على ما تقدم، تلزم هيئة التحكيم المحتكم ضده بأن يؤدي للمحتكم مبلغ ٣٣٩٠ د.ك (ثلاثة آلاف وثلاثمائة وتسعون ديناراً كويتياً) عن بدل الإنذار.

ثامناً - المصاريف والأتعاب

(١) موقف المحترم

١٥٨. طالب المحترم إلزام النادي المحترم ضده بالمصروفات والرسوم والأتعاب ومقابل أتعاب المحترم واتعاب المحاماة الفعلية.

(٢) موقف المحترم ضده

١٥٩. طالب المحترم ضده إلزام المحترم بمصروفات التحكيم وأتعاب المحاماة.

(٣) قرار غرفة التحكيم

.iv في القانون

160. تنص الفقرة 3 من المادة 12 من القواعد الإجرائية للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي المتعلقة بمصاريف ورسوم وأتعاب التحكيم والفقرة 3 من المادة 4 من لائحة الأتعاب والرسوم والمصاريف للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي المتعلقة بمصاريف التحكيم على وجوب التزام طالب التحكيم بسداد رسوم التحكيم عند تقديم الطلب التحكيمي للهيئة الوطنية للتحكيم الرياضي وتحمل خاسر الدعوى التحكيمية كافة هذه المصاريف، ما لم يرد في القرار التحكيمي خلاف ذلك.

.v تطبيق القانون على الوقائع

١٦١. في ضوء ما قضت به غرفة التحكيم بشأن مختلف طلبات الطرفين، يتبين لها أن أيّاً من الطرفين لم يُجب له بجميع طلباته، كما لم يُرفض له جميع ما قدمه من دفع. ومن ثم، لم يكن أي منهما منتصراً كلياً أو خاسراً بالكامل.

١٦٢. كما تُلاحظ الغرفة أن الطرفين لم يقدموا بياناً مفصلاً بمبالغ التكاليف والمصاريف التي يطلبان تعويضها، ولم يرفقا أي مستندات أو أدلة تثبت تلك التكاليف والمصاريف المدعى بها. وبناءً عليه، لم تُمكن الغرفة من تحديد تلك التكاليف على وجه الدقة، مما يحول دون توزيعها أو الحكم بها لصالح أي من الطرفين.

.vi قرار غرفة التحكيم

١٦٣. على أساسه، تقضي الغرفة بأن يتحمل كل طرف ما تكبده من نفقات ومصاريف قانونية، ويتقاسم الطرفان مناصفةً مصاريف التحكيم وأتعاب المحكم الفرد.

تاسعاً - قرار المحكم الفرد

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

أولاً: قبول طلب التحكيم شكلاً.

ثانياً: قبول طلب المحكم بالزام المحكم ضده بسداد مستحقاته العمالية كالتالي:

- مبلغ ٢٢٥٠ د.ك (ألفان ومائتان وخمسون ديناراً كويتياً) للأجور المتأخرة عن آخر عام من ٢٠٢٢ إلى عام ٢٠٢٣، ومبلغ ٤٦٠ د.ك (أربعمائة وستون ديناراً كويتياً) مقابل بدل السكن عن يونيو ويوليو ٢٠٢٢.
- مبلغ ١٨٥١,٣ د.ك (ألف وثمانمائة وواحد وخمسون ديناراً كويتياً وثلاثمائة فلس)، مقابل رصيد الاجازات عن كامل مدة العمل ٢٠٠٦/٨/٥ حتى ٢٠٢٣/٥/٣١.
- مبلغ ١٨٦٨٨ د.ك (ثمانية عشر ألفاً وستمائة وثمانية وثمانون ديناراً كويتياً)، مقابل مكافأة نهاية الخدمة عن كامل مدة العمل ٢٠٠٦/٨/٥ حتى ٢٠٢٣/٥/٣١.
- مبلغ ٣٣٩٠ د.ك (ثلاثة آلاف وثلاثمائة وتسعون ديناراً كويتياً) عن بدل الإنذار عن فترة ثلاثة أشهر.

ثالثاً: رد طلب الطرفين بشأن إلزام الطرف الآخر بمصروفات التحكيم وأتعاب المحاماة.

رابعاً: رد كل الطلبات والدفوع الأخرى.

صدر قرار التحكيم النهائي في جلسة إلكترونية مغلقة بتاريخ ٢٠٢٥/٠٣/٢٣.

مكان التحكيم: مدينة الكويت

د. جلال عبد الحميد الأحمد

المحكم الفرد

رئيس مجلس إدارة الهيئة

الوطنية للتحكيم الرياضي