

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of Legal and Social Sciences

Issn: 2507-7333

Eissn: 1742-2676

## منازعات علاقة العمل في المجال الرياضي

Work relationship disputes in the sports field

زياد علاء الدين

alaa eddine ziad

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس - الجزائر

University of Jilal Sidi Jafar Sidi Bel Abbas Algeria

alaaeddineaz@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/06/01

تاريخ القبول: 2019/04/20

تاريخ ارسال المقال: 2019/04/15

## الملخص:

إن الأصل بالنسبة للرياضي باعتباره عامل لدى النادي الذي يعتبر مستخدم أو صاحب عمل، أنه يخضع لذات الالتزامات التي يخضع لها باقي العمال، بالإضافة إلى التزامات أخرى تفرضها الصبغة الرياضية على العمل، حيث أنه فضلا عن التزامه بأداء العمل الرياضي وبذل العناية اللازمة في ذلك وكل ما يتطلبه العمل فإنه يلتزم أيضا بالتزامات أخرى تتعلق أساسا بنشاطه الرياضي، كالمحافظة على صحته ولياقته البدنية وعدم تعريضها للخطر وذلك بإتباع نمط حياة صحي، بالإضافة إلى احترام علاقات النادي برعاياه. وإذا أخل الرياضي بالتزاماته حق للنادي أن يوقع عليه جزاءات تأديبية معينة، وذلك بموجب ماله من سلطة تأديبية عليه، كما أن للاتحاد المسؤول عن النشاط الرياضي سلطة تأديبية على الرياضي وذلك في حدود السياسة التي يرسمها هذا الأخير من أجل ترقية النشاط الرياضي ومن جانبه يلتزم النادي بصفته صاحب العمل بالتزامات التي تقع على عاتق أصحاب العمل وذلك في إطار عقد العمل بالإضافة إلى التزامات ثانوية أخرى.

وفي حالة نشوب صراع بين أطراف هذه العلاقة بمناسبة تنفيذها أو أثناءها، فيجب عليهما في البداية عرض النزاع على الجهات المختصة على مستوى الهيئات المعنية كالاتحاد والرابطة سواء كان النزاع على مستوى دولي أو وطني، فإذا كان وطنيا يتم اللجوء إلى هذه الهيئات على المستوى الوطني، بما فيهم محكمة التحكيم الرياضية على المستوى الوطني، أمام إذا كان دوليا فيتم اللجوء إلى الهيئات الدولية كالاتحاد الدولي المعني و محكمة التحكيم الرياضية الدولية، فإذا لم يفلح ذلك، فيبقى للأطراف اللجوء إلى القضاء العام أي التابع للدولة.

**Resume:**

The origin of the athlete as a worker of the club which is a user or employer is that he is subject to the same obligations as the rest of the workers, in addition to other obligations imposed by the sporting character on the work, as well as his commitment to perform sports work and to take care of it and everything Requires work, it also complies with other obligations related mainly to his sports activities, such as maintaining his health and fitness and not endanger them, following a healthy lifestyle, in addition to respect for the club's relations with his subjects.

If the athlete disobeys his obligations, the club has the right to impose disciplinary sanctions on him, in accordance with his own authority, and the union responsible for sports activity shall have disciplinary authority over the athlete within the limits of the policy set by the latter in order to promote sports activity. Employer's obligations under the contract of employment

As well as other minor commitments.

In the event of a conflict between the parties to this relationship on the occasion of its implementation or during it, they must initially present the dispute to the competent authorities at the level of the relevant bodies such as the Union and the Association, whether the dispute at the international or national level. If nationally they are resorted to at the national level, Including the Court of Arbitration for Sport at the national level, if the international bodies are referred to international bodies such as the International Federation and the International Court of Arbitration of Sports, if unsuccessful, so the parties to resort to the public courts, ie the state.

## مقدمة

يعتبر عقد العمل الرياضي من العقود الملزمة لجانبه، حيث أنه ينشأ التزامات مقابلة على عاتق كل من طرفيه. فالرياضي الأجير الذي يحترف نشاط رياضي معين يلتزم في مواجهة النادي المتعاقد معه بأداء العمل المتفق عليه وفقا لمقتضيات حسن النية، وفي المقابل يلتزم هذا النادي تجاه الرياضي بتقديم الأجر، بالإضافة إلى التزامات أخرى يتحملها كل طرف منهما تكفلت بتفصيلها لوائح الاحتراف، وغني عن الذكر أن التزامات كل طرف في عقد العمل الرياضي تعد في الوقت نفسه حقوقا للطرف الآخر، فالتزامات الرياضي الأجير هي حقوق للنادي والتزامات هذا الأخير هي حقوق لهذا الرياضي الأجير، حيث أن تنفيذ هذا العقد قد يثير منازعات أو خلافات بين طرفيه.

فكيف يتم حل هذه المنازعات وما هي جزاءات إخلال أطراف العقد بالتزاماتهم؟ وعليه سنحاول أن نعرض لكيفية حل هذه المنازعات في المبحث الأول، مع ذكر الجزاءات التي تترتب على كل من طرفيه إذا ما أخلا بالتزاماتها وذلك في المبحث الثاني.

## المبحث الأول : حل المنازعات بين الرياضي و النادي الرياضي.

لقد أوجبت لوائح الاحتراف على النادي و الرياضي ضرورة عرض المنازعات الناشئة بينهما أولا أمام الجهات المختصة في الاتحاد الرياضي، أو الرابطة لإيجاد حل مناسب لها يرجع ذلك إلى حرص الأطراف الرياضية على حل منازعاتهم فيما بينهم بطريقة ودية باعتبارهم أسرة واحدة، كما أن حل المنازعات عن طريق هذه الهيئات الرياضية هو أمر تقتضيه طبيعة النشاط الرياضي نفسه بما يتصف

من خصوصية، حيث أن الاتحاد الرياضي أو الرابطة يفصل في النزاع بشكل سريع كما أنه الأقدر على فهم طبيعة النزاع ووضع الحل الأمثل له فضلا على أن هذه الهيئات تستطيع فرض قراراتها على الأطراف بما لديها من سلطات، غير أن هذا لا يعني حرمان النادي والرياضي من حقيهما في اللجوء إلى القضاء لحل المنازعات الناشئة بينهما، ولو أن هناك بعض اللوائح الرياضية تمنع اللجوء إلى القضاء ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 105 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة في الجزائر بنصها على أنه "كل لجوء إلى القضاء ضد الاتحاد أو الرابطة ممنوع، ويعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في المادة 100 من القانون التأديبي"، وعليه لو أخذنا بظاهر المادة فإننا نجد أن هذا المنع من اللجوء إلى القضاء يقتصر على الاتحاد و الرابطة، وعليه يمكن القول بأنه يمكن للأطراف الرياضي النادي والرياضي أن يلجأ إلى القضاء الذي يعتبر حق للشخص و من ثم لا يجوز حرمانه منها.

وبالتالي وفقا لما سبق، و بما أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل و يخضع كأصل للمبادئ العامة في قانون العمل<sup>1</sup> فإنه يتم تسوية المنازعات بشأنه بطريقتين الأولى هي التسوية الودية والثانية هي التسوية القضائية، يتم التطرق إليهما من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين اثنين.

**المطلب الأول: بالنسبة للتسوية الودية في المنازعات الفردية.**

منازعات العمل الفردية تنفرد عن غيرها من القضايا الأخرى لكونها ورغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا انه مع ذلك يستوجب على المدعي وقبل الوصول إلى المحكمة أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية.

**الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع.**

حيث انه طبقا لأحكام المادة الثالثة من قانون تسوية النزاعات الفردية<sup>2</sup> التي تخول الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحية تعديل الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية، أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة 04 من نفس القانون بنصها على أنه في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 03 من هذا القانون "يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام

من تاريخ الإخطار، وهذا الأسلوب يعرف بأسلوب التظلم، فإذا فشل هذا الأسلوب لا يبقى أمام الأطراف سوى عرض النزاع أمام هيئة المصالحة.

**الفرع الثاني: نظام المصالحة.**

وهو إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اقتصار الطريق وكسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية بين أطراف النزاع كأصل عام فإنه يتم إجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل، لكن نظرا لخصوصية النشاط الرياضي وطبيعته التي تتطلب قواعد وإجراءات خاصة فإن إجراء المصالحة ثم أمام الرابطة المعنية، وذلك ما نصت عليه المادة 265 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية بقولها "في حالة نشوب نزاع بين الرياضي و المدرب من جهة و النادي الرياضي من جهة بمناسبة تنفيذ عقد العمل فإنه يجب أن يمثلوا أمام اللجنة القانونية لرابطة كرة القدم المحترفة LFP من أجل المصالحة". وبالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية على سبيل المثال فإنه ينص في المادة 111 منه في إطار المنازعات المتعلقة بعقود الرياضيين المحترفين على أنه "كل المنازعات الناشئة عن تنفيذ أو بمناسبة تنفيذ عقد اللاعب المحترف تخضع إلى غرفة حل المنازعات CRL في الاتحاد بين الطرفين النادي و اللاعب"، وتظهر أهمية إجراء المصالحة في المجال الرياضي من خلال النزاع الذي قام بين نادي أف سي سوشو وحارس مرماه فنسنت فرنانديز والذي طرح سؤال حول هل أن إجراء المصالحة المنصوص عليه في ميثاق كرة القدم المحترفة يمكن اعتباره كضمان إجرائي أكثر ملائمة للأجير، وبالتالي ذهبت محكمة النقض الفرنسية<sup>3</sup> إلى موافقة محكمة استئناف بيسونسون التي اعتبرت أن الإحالة إلى اللجنة القانونية للرابطة LFP تعتبر ضمانا إلزامية في حق الأجير.

**المطلب الثاني: بالنسبة للتسوية القضائية في المنازعات الفردية.**

في شؤون علاقات العمل فإنه يتم اللجوء إليها بعد فشل محاولة التسوية الودية عن طريق المصالحة، حيث تتم التسوية القضائية أمام محكمة العمل و التي تعتبر صاحبة الاختصاص في الفصل في المسائل الاجتماعية بشكل

عام والفصل في منازعات العمل الفردية بشكل خاص، تتشكل هذه المحكمة وفق نص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية الأخير بأنه "تتعد جلسات المحكمة

للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تتعد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين... للمساعدين من العمال والمستخدمين الصوت التداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة"، ويقصد به رئيس القسم الاجتماعي و الذي عادة ما يكون هو نفسه هو رئيس الجلسة<sup>4</sup>.

إلا أنه في المجال الرياضي وخصوصا في مجال كرة القدم هناك ما يعرف بالقضاء الخاص و المتمثل في محكمة التحكيم الرياضي

إلا أن هذا لا يعني عدم اللجوء على القضاء العام حيث يعتبر هذا الأخير هو الأصل بالنظر في جميع المنازعات و التي من بينها منازعات العمل الفردية، وكل ما هنالك أن هذه الهيئات الخاصة الرياضية تفرض أحيانا بعض القواعد الخاصة لمحاولة حل النزاع فيما بينها و تنب اللجوء إلى القضاء و ذلك من أجل برح الوقت و اختصار الإجراءات.

ينبغي الإشارة إلى أن المنازعات التي تنشأ في المجال الرياضي إما تكون منازعات وطنية وحينئذ تكون من اختصاص الاتحادات الوطنية و إما تكون منازعات ذات طابع دولي في هذه الحالة تكون من اختصاص الاتحادات الدولية، وفيما يلي نعرض لكيفية حل هذه المنازعات.

### الفرع الأول: حل المنازعات عن طريق الاتحادات الوطنية.

إذا نشأ نزاع وطني بين النادي والرياضي بمناسبة تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما أو بسببه كانتقال الرياضي من ناد إلى آخر منتميان إلى نفس الاتحاد، في هذه الحالة يجب عرض النزاع أولا على الجهات المختصة لهذا الاتحاد لاتخاذ القرار المناسب بشأنه، وذلك مع عدم الإخلال بحق كل من الأطراف في اللجوء إلى القضاء إذا لم تتم تسوية النزاع عن طريق اللجان القانونية للاتحاد أو الرابطة

المفوضة من قبله وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 265 من ميثاق احتراف كرة القدم الفرنسية<sup>5</sup> بعد أن قررت الفقرة الثالثة من هذه المادة على أنه "إذا لم ينفذ أحد الطرفين التزاماته تجاه الطرف الآخر فإنه يحق لهذا الأخير طبقا للقواعد العامة أن يطلب من القضاء، إجبار الطرف الذي أحل بالتزامه على تنفيذ هذا الالتزام، لكن قبل ذلك يجب عرض النزاع على اللجنة القانونية للرابطة المحترفة التابعة

لاتحاد كرة القدم\* ويمكن للأطراف استئناف القرارات الصادرة عن هذه اللجنة خلال 10 أيام من تاريخ إخطارها به أمام لجنة استئناف خاصة تسمى لجنة الاستئناف الوطنية المتعادلة التمثيل. والتي نصت عليها المواد من 61 إلى 65 من هذا الميثاق، حيث تعتبر قرارات هذه اللجنة غير قابلة للطعن فيها أمام لجنة

أخرى فيما عدا إمكانية إعادة النظر أمام مجلس إدارة الاتحاد، أما بالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة فإن الطعن يكون أمام هيئة تسمى بلجنة الطعن والتي تقوم بإعادة النظر في القرارات المتخذة من قبل لجنة أول درجة والتي تعرف باللجنة التأديبية<sup>6</sup> أما بخصوص النزاعات المتعلقة بعقود اللاعبين المحترفين فإنها تكون أمام غرفة فض

النزاعات على مستوى الاتحاد من قبل الأطراف<sup>7</sup> كما تنص المادة 56 فقرة 01 من لائحة الاحتراف السعودية<sup>8</sup> على أنه تختص لجنة أوضاع اللاعبين بتطبيق أحكام هذه اللائحة و النظر في كافة الأمور والمنازعات المتعلقة بأوضاع وانتقال اللاعبين ووكلاء اللاعبين و اتخاذ القرارات بشأنها، وتنص المادة 58 على أنه يكون الطعن في قرارات اللجنة أمام لجنة الاستئناف بالاتحاد وفقا للقواعد المقررة بلائحة الاستئناف، ويستفاد من هذه النصوص السابقة أنه يتعين على الرياضي أو حتى المدرب والنادي اللجوء إلى الهيئات المختصة التابعة للاتحاد بشأن ما يثور بينهما من نزاعات، فإذا لم يتمكن الاتحاد أو الرابطة من تسوية النزاع بين الطرفين، يحق لأي منهما اللجوء إلى القضاء الاجتماعي و المتمثل في محكمة العمل<sup>9</sup>.

### الفرع الثاني: حل المنازعات عن طريق الاتحادات الدولية.

حيث أن هذه الاتحادات تختص في النظر في المنازعات ذات الطابع الدولي التي تنشأ بين النادي والرياضي أو بين ناديين وذلك بمناسبة إعارة رياضي أو انتقاله من ناد إلى آخر متى كان النادي الأصلي أو السابق للرياضي و نادييه الجديد ينتسبان إلى اتحادين وطنيين مختلفين، إذا قد تنشأ بمناسبة ذلك منازعات معينة بسبب الإعارة أو بسبب اتفاق الانتقال كطلب شهادة الانتقال الدولية للرياضي أو بسبب الخلاف حول مقابل الانتقال أو التعويض عن التدريب كما أشرنا سابقا إلى غير ذلك، فمثل هذه المنازعات يجب أن تعرض على الاتحاد الدولي للبحث فيها وذلك نظرا لطبيعتها الدولية، غير انه يجوز لطرفي النزاع كما هو الحال في المنازعات الداخلية ووفق القواعد العامة عرض هذا النزاع على القضاء الوطني، أي " محكمة، مجلس قضائي، محكمة عليا " في إطار منازعات علاقات العمل الفردية وذلك وفق قواعد القانون الدولي الخاص.

لكن قبل ذلك يجب اللجوء إلى الأساليب الودية و إذا لم تكن هناك نتيجة يجب أن يرفع الأمر إلى الاتحاد الدولي لضمان سرعة البث في المنازعة و سهولة تنفيذ القرارات التي يصدرها هذا الاتحاد في حل النزاع، حيث أن الحكم الصادر من المحاكم الوطنية يصعب تنفيذه في دولة أخرى<sup>10</sup> و هو ما يعرف بإشكالات التنفيذ.

### المبحث الثاني: جزاءات الإخلال بالتزامات هذا العقد.

#### المطلب الاول: جزاءات إخلال الرياضي بالتزاماته.

في حالة إخلال الرياضي بأحد هذه الالتزامات فإن النادي يمكن له كأصل أن يتخذ ضده إجراءات تأديبية، والتي يمكن أن تؤدي إلى عقوبة توافق مع هذا الإخلال، وحي تكون هذه العقوبات التأديبية قانونية يجب أن ينص عليها النظام الداخلي<sup>11</sup> الذي يجب ان يحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات وإجراءات التنفيذ، و ذلك وفقا لنص المادة 77 فقرة 02 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، والتي تقابلها المادة 1-1321 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، وبموجب هذه السلطة يحق للنادي توقيع عقوبات تأديبية على الرياضي إذا ما أخذ بالتزاماته وذلك بما يتناسب مع طبيعة المخالفة التي يرتكبها هذا الرياضي، وتتدرج العقوبات التأديبية التي يوقعها النادي على الرياضي بحسب نوع و حرج المخالفة التي يرتكبها هذا الأخير وهي تتدرج من الإنذار ثم الخصم من الأجر ثم الوقف عن العمل وحتى الفصل من الخدمة، و ذلك وفقا لما يتبين من

لوائح الاحتراف، المادة 608 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية السالف الذكر بالإضافة إلى المواد من نظم 49 و 50 و 51 من لائحة الاحتراف السعودية وكذلك المواد 106، 107 و 108 من بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية، وعليه يمكن الإشارة إلى بعض هذه العقوبات كالتالي:

#### الفرع الأول: الإنذار.

هو تحذير الرياضي من المخالفة التي قام بارتكابها ويكون في المخالفات الأقل ضررا، كما يكون هذا الإنذار مكتوبا، ومن بين الحالات التي وجه فيها إنذار للرياضي تأخره عن موعد التدريب بسبب غير مقنع، أو مخالفة تعليمات مسؤولي النادي أو المدرب، تصرف بشكل غير مهذب،... إلخ.

#### الفرع الثاني: الخصم من الأجر.

إن الأصل في علاقة العمل هو المنع من العقوبات المالية أو الغرامات في إطار علاقات العمل، وذلك وفقا لما تقضي به قواعد قانون العمل، حيث أنه تنص المادة 90 / 11 من قانون السالف الذكر على أنه "لا يمكن الاعتراض على الأجر المرتبة على مستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"، وهو تقريبا من نصت عليه المادة 2 - L1331 من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ولكن بالرغم من هذا الحضر و المنع من هذه العقوبات المالية إلا أن من الشائع ملاحظته في المجال الرياضي وخاصة في الرياضة الجماعية، خضوع الرياضيين إلى نظام العقوبات المالية كجزاء للإخلال بالتزاماتهم الناتجة عن الغياب في التدريب و الحصول على بطاقات صفراء... إلخ<sup>12</sup>

حيث يحرم الرياضي من جزء من أجره الشهري في صورة نسبية مئوية من هذا الأجر، أو أجر يوم أو عدة أيام، ولما كان هذا الخصم من الأجر يصيب الرياضي في مورد رزقه، فقد نصت لوائح الاحتراف على وضع حدود قصوى له، كي لا يبالغ النادي في توقيع هذا الجزاء<sup>13</sup>، ويتم الخصم من أجر الرياضي عادة عندما يكرر التي وجه له بشأنها إنذار، أو عندما يرتكب مخالفة أشد، كأن يتخلف عن حضور مباراة أو تدريب دون سبب مقنع، أو أن يسيء إلى سمعة النادي أو يسافر بدون موافقة خطية من النادي، أو يهبط مستواه بناء على تقرير من الجهاز الفني للنادي أو أن يحصل على بطاقة صفراء أو حمراء بسبب سوء سلوكه.

#### الفرع الثالث: التوقيف عن العمل.

يكون إيقاف الرياضي لمدة معينة جزاءا للمخالفة التي ارتكبتها، وفي هذه الحالة أيضا يحق للنادي خصم نسبة من الأجر طوال مدة الإيقاف<sup>14</sup>، ويتم إيقاف الرياضي عندما يتمادي في مخالفاته تجاه النادي، رغم ما وجه إليه من إنذار أو ما تعرف إليه من خصم، ففي هذه الحالة يقوم النادي بإيقاف الرياضي عن ممارسة نشاطه لمدة معينة تأديبا له، على أن هذا الإيقاف إلا إذا اعتمده الاتحاد، أما الفصل من الخدمة فيكون بأن عقد عمل الرياضي خلال مدة سريانه، فهو أشد أنواع الجزاءات التأديبية التي توقع على الرياضي، ولهذا فإنها لا يتم إلا في حالة ارتكاب الرياضي لأخطاء جسيمة، و لا يمكن للنادي في هذه الحالة أن ينهي عقد العمل إلا بعد الحصول على موافقة الاتحاد.

يجب التذكير بأنه لا يمكن اتخاذ هذه العقوبات و توقيعها إلا عن طريق احترام الإجراءات التأديبية، حيث أنه حتى تكون هناك عقوبة تأديبية صحيحة و قانونية فعلى المستخدم أن يحترم الإجراءات المنصوص عليها في قواعد قانون العمل والتي نصت عليها المادة 73 وما بعدها من قانون 80 / 11 السالف الذكر، والتي تقابلها المادة 1- L1332 و ما بعدها من قانون العمل الفرنسي.

وبالتالي ينبغي على المستخدم الذي يريد توقيع الجزاء التأديبي عن الأجير الذي ارتكب خطأ أن يقوم باستدعائه، أو تبليغه كتابة وتمكينه من الإطلاع على ملفه الذي يتضمن نوع الخطأ ونوع العقوبة مع التسيب واستماع المستخدم للعامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه مع إمكانية اصطحابه لشخص آخر معه، ويبلغ الرياضي و الاتحاد بهذه الجزاءات و يحق للرياضي أن يتظلم لرئيس النادي، فإن أقرها هذا الأخير يمكن للرياضي أن يتظلم إلى الاتحاد الذي يمكنه اعتماد الجزاء أو تخفيفه بما يتناسب مع المخالفة في ارتكاب الرياضي المعني و تحفظ هذه الجزاءات بالنادي و الاتحاد<sup>15</sup>، كما ينبغي الإشارة إلى أنه للاتحاد الرياضي سلطة تأديبية على الرياضي فعلى الرغم من أنه ليس طرفا في العقد المبرم بين النادي و الرياضي إلا أنه يملك سلطة تأديبية على الرياضي التابع له، بحيث يحق له توقيع جزاءات تأديبية عليه في حالات معينة، ويستند الاتحاد الرياضي المعني في ممارسة هذا السلطة إلى كونه المسؤول الأول عن النشاط الرياضي الممارس، فإذا كان اختصاصه الرياضي سواء كرة القدم أو كرة السلة.... إلخ فالاتحاد الرياضي مسؤول من الناحية الفنية و التنظيمية<sup>16</sup>.

ويتضح في سبيل ذلك بعض السلطات العامة التي تخوله فرض جزاءات تأديبية على اللاعب الذي يخل بقواعد اللعب أو أحكام لائحة الاحتراف أو يثبت عدم التزامه تجاه ناديه، بما يضمن له سير وانتظام المنافسات والمباريات وانضباط العلاقة بين اللاعبين و الأندية، الأمر الذي يحقق الاستقرار والإزدهار الرياضي، حيث يقوم الاتحاد الرياضي بتوقيع الجزاءات التأديبية على الرياضي عن المخالفات التي يرتكبها هذا الأخير أثناء سير المباريات أو بعيدا عنها، فقد نصت المادة 50 من لائحة الاحتراف السعودية على أنه " يحق للجنة الاحتراف بالاتحاد السعودي وفق صلاحياتها أو بطلب من أحد الأندية أن توقع عقوبات على اللاعب المحترف في حالة ارتكابه مخالفة أو أكثر من المخالفات

الموجودة في بنود هذه اللائحة ". كما قضت المادة 106 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية بأن "العقوبات التأديبية يتم اتخاذها من طرف اللجنة التأديبية على مستوى الرابطة في حالة مخالفة قواعد الاتحاد"...، و في أثناء المباريات والمنافسات يتم توقيع الجزاءات التأديبية من طرف حكم المباراة، والذي يعد ممثلا للاتحاد الرياضي في تلك الأثناء، حيث ينقل إليه الاتحاد بعض سلطاته حتى

يمكن من توقيع الجزاء المناسب على الرياضي المخالف فور وقوع المخالفة، و ذلك بهدف ضمان انتظام سير المباراة أو المنافسة و المحافظة على سلامة الرياضيين، ويعد قرار الحكم فيم يوقعه من جزاءات على الرياضي قرارا نهائيا غير قابل للطعن فيه كما أن الاتحاد الرياضي يعتمد دائما على التقرير الذي قدمه إليه الحكم في هذا الشأن. على أنه يجب أن يلاحظ في هذا الصدد أن قرار حكم المنافسة و إن كان ملزما من الناحية الرياضية، إلا أنه لا يلزم القاضي عندما يتعرض لتقدير الخطأ الرياضي الموجب للمسؤولية المدنية<sup>17</sup> أو حتى الجزائية، ذلك أن الحكم و

إن كان يعتبر قاضيا فيما يتعلق بسير المباراة ونتيجتها إلا انه لا يعد قاضيا بشأن المسؤولية القانونية، كما أن الخطأ الرياضي الذي يقرر له الحكم جزء معين من الناحية الرياضي يخضع لمعايير أخرى غير تلك التي يخض لها الخطأ القانوني، فالحكم عندما يتدخل لتقرير جزئي رياضي، لا يهدف إلى معاقبة الرياضي على سلوك محذور قانونا، بقدر ما يهدف إلى الحفاظ على نظام المباراة أو المنافسة<sup>18</sup> و ذلك من خلال المحافظة على احترام قواعد اللعبة مهما كان نوعها.

### المطلب الثاني: جزاءات إخلال النادي المستخدم بالتزاماته التعاقدية.

إذا أحل النادي بالتزاماته تجاه الرياضي، تعرض للعقوبات التي تقضي بها القواعد العامة، سواء عقوبات مدنية أو جزائية، باعتبار أن هذا العقد هو عقد عمل ويخضع لحماية قانونية صارمة، بالإضافة إلى ذلك هناك عقوبات تأديبية توقع عليه من قبل الهيئات الرياضية المختصة.

### الفرع الأول: الجزاءات المدنية وفق قانون علاقات العمل.

تمثل هذه الجزاءات في نوعين، الأول في إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعقد المبرم والثاني في إمكانية تعويض العامل الذي ألحق به ضرر بسبب المستخدم، وحتى يلجأ العامل إلى القضاء المختص لطلب استرداد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة<sup>19</sup>، باعتبار أننا في إطار علاقة عمل محددة المدة، أو التعويض الذي يقره القاضي وذلك وفق التقاضي به المادة 73 \ 4 من قانون 90 \ 11 المتعلق بعلاقات العمل التي أشارت إلى إمكانية تعويض العامل في حالة تسريحه من طرف المستخدم مع عدم احترام الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، وقد أيد القضاء مبدأ التعويض للعامل الذي لم يعاد إدماجه لمنصب عمله من طرف المستخدم، ولكن يكون تحديده وفق القواعد العامة و ليس وفق المادة 73 / 4 لأن ذلك يعتبر خرقا لمبدأ إلزامية تطبيق الحكم القضائي المتعلق بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، وبالتالي يكون للقاضي السلطة التقديرية لتحديد مبلغ التعويض وفق القواعد العامة<sup>20</sup>، كما يجوز أن ينص في العقد على مبلغ التعويض في حالة إخلال احد الطرفين بالتزامه، وقد أكدت هذه القاعدة بموجب المادة 182 من ق. م. ج التي تنص على أنه "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد، أو في اتفاق لاحق وتطبق". في هذه الحالة أحكام المواد 176 إلى 185 أما في حالة عدم تحديد قيمة التعويض في العقد أو في القانون للقاضي السلطة التقديرية لتحديده، بشرط أن يكون نتيجة لعدم الوفاء بالالتزام أو التأخر بالوفاء به، كما أن للقاضي السلطة التقديرية في تعديل قيمة التعويض المقررة في العقد وفقا للمادة 184 فقرة 02 من ق. م. ج، وينبغي الإشارة إلى أنه للقاضي أن يختار بين تطبيق القواعد العامة أو تطبيق أحكام المادة 73 / 4 من قانون علاقات العمل التي حددت قيمة التعويض بمقدار لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله<sup>21</sup> وأخيرا يستطيع العامل أن يطلب فسخ العقد لعدم قيام المستخدم بالتزاماته.

### الفرع الثاني: العقوبات الجزائية في إطار قانون العمل.

تمثل العقوبات الجزائية في حالة الإخلال بعقد العمل المحدد المدة، في العقوبات المقررة قانونا والمتمثلة في الغرامات المالية والحبس و المطبقة من طرف القضاء، وكمثال على ذلك تنص المادة 142 من قانون 90 / 11 على عقوبة

الغرامة المالية ما بين 2000 و 100000 د.ج بخصوص المخالفات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية التي يكون من شأنها إقامة تمييز بين العمال ومجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل ويمكن أن تصير العقوبة إلى الحبس لمدة ثلاثة أيام في حالة العودة إلى نفس المخالفة، وتنص كذلك المواد 144، 145 من نفس القانون على "عقوبة الغرامة المالية من 1000 إلى 2000 د.ج لكل مخالفة متعلقة بحقوق العمال المهنية و الراحة القانونية و العطلة السنوية و العطلة الإضافية و العطلة المرضية..."

### الفرع الثالث: الجزاءات التي توقع على النادي من قبل الهيئات الرياضية المختصة.

إن الاتحاد الرياضي المعني يملك سلطة توقيع جزاءات تأديبية على النادي الذي يخل بالتزاماته تجاه لاعبيه أو تجاه الاتحاد نفسه.

حيث أن الاتحاد الرياضي تكون له سلطة رياضية تأديبية، بصفته المسؤول عن إدارة وتنظيم النشاط الرياضي الذي يمارسه النادي، وهذه السلطة تخوله توقيع جزاءات على الأندية و في ذلك تقضي المادة 2/125 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية السالف الذكر على أنه كل انتهاك للالتزامات الرياضية يعرض صاحبه إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 78-1 من القانون التأديبي<sup>22</sup>، كما تنص المادة 1/127 من نفس النظام على أنه في حالة عدم احترام قرارات اللجان القانونية فإنه يعرض الأندية و جميع المسيرين إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 90/1 من القانون التأديبي المشار إليه أعلاه.

كما تنص المادة 52/1 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر على أنه يحق للجنة\* وفق صلاحياتها أن توقع عقوبات على النادي في حالة ارتكابه مخالفة أو أكثر، ونصت في البند الثالث على الإخلال بالالتزامات التعاقدية مع اللاعب و في البند الرابع من نفس المادة على إنهاء عقد اللاعب دون سبب مشروع، أما الفقرة الثانية من نفس المادة فنصت على نوع العقوبات والمتمثلة في توجيه الإنذار الخطي، الغرامة المالية لا تزيد عن 500.000 ريال، الحرمان من تسجيل لاعبين جدد لمدة لا تزيد عن فترتين للتسجيل. كما تقضي المادة 168 من اللائحة الإدارية لرابطة احتراف كرة القدم الفرنسية بأنه من حق اللجنة التأديبية، لتلك الرابطة أن توقع على الأندية جزاءات تأديبية المنصوص عليها في المادة 02 من الملحق رقم 02 من اللوائح العامة للاتحاد الفرنسي لكرة القدم.

بيد ذلك لا يعني أن حرمان النادي أو الرياضي من حقهما في اللجوء إلى القضاء لحل المنازعات الناشئة بينهما، و إنما كل ما هنالك يجب عليهما في البداية عرض الأمر على الهيئات الرياضية المختصة كالاتحاد، فإذا لم يفلح هذا الأخير في التوفيق بينهما فإنه يحق لأي منهما اللجوء إلى القضاء، ذلك أن حق الشخص في اللجوء إلى القضاء طبيعي و حق أساسي أقرته الدساتير<sup>23</sup>، ومن ثم لا يجوز حرمان الشخص منه<sup>24</sup>.

## الخاتمة.

إن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك من واجبات خاصة، مقابل حصوله على أجر من هذا النادي.

إلا أنه ينبغي الإشارة إلى أن هذا العقد وبالرغم من اعتباره عقد عمل و يخضع للقواعد المألوفة التي تنظم هذا المجال، إلا انه يتميز بطابع خاص تفرضه طبيعة هذا النشاط.

وعليه فإن الأصل بالنسبة للرياضي باعتباره عامل لدى النادي الذي يعتبر مستخدم أو صاحب عمل، أنه يخضع لذات الالتزامات التي يخضع لها باقي العمال، بالإضافة إلى التزامات أخرى تفرضها الصبغة الرياضية على العمل، حيث أنه فضلا عن التزامه بأداء العمل الرياضي وبذل العناية اللازمة في ذلك وكل ما يتطلبه العمل فإنه يلتزم أيضا بالتزامات أخرى تتعلق أساسا بنشاطه الرياضي، كالمحافظة على صحته ولياقته البدنية وعدم تعريضها للخطر وذلك بإتباع نمط حياة صحي، بالإضافة إلى احترام علاقات النادي برعاياه.

وإذا أخل الرياضي بالتزاماته حق للنادي أن يوقع عليه جزاءات تأديبية معينة، وذلك بموجب ماله من سلطة تأديبية عليه، كما أن للاتحاد المسؤول عن النشاط الرياضي سلطة تأديبية على الرياضي وذلك في حدود السياسة التي يرسنها هذا الأخير من أجل ترقية النشاط الرياضي ومن جانبه يلتزم النادي بصفته صاحب العمل بالالتزامات التي تقع على عاتق أصحاب العمل وذلك في إطار عقد العمل بالإضافة إلى التزامات ثانوية أخرى.

وفي حالة نشوب صراع بين أطراف هذه العلاقة بمناسبة تنفيذها أو أثناءها، فيجب عليهما في البداية عرض النزاع على الجهات المختصة على مستو الهيئات المعنية كالاتحاد والرابطة سواء كان النزاع على مستوى دولي أو وطني، فإذا كان وطنيا يتم اللجوء إلى هذه الهيئات على المستوى الوطني، بما فيهم محكمة التحكيم الرياضية على المستوى الوطني، أمام إذا كان دوليا فيتم اللجوء إلى الهيئات الدولية كالاتحاد الدولي المعني و محكمة التحكيم الرياضية الدولية، فإذا لم يفلح ذلك، فيبقى للأطراف اللجوء إلى القضاء العام أي التابع للدولة.

و أخيرا ناشد الهيئات المختصة بوضع قوانين وتنظيمات في المجال الرياضي على غرار القوانين والتنظيمات الرياضية في فرنسا وذلك لمواكبة التطورات الحديثة في مجال الرياضة على أن تشمل هذه القوانين على القواعد الأساسية التي تحكم علاقات العمل الرياضية في كافة النشاطات الرياضية.

## قائمة المصادر و المراجع

## المصادر باللغة العربية:

- 1)الدستور الجزائري ج.ر.ع 76 المؤرخة في 8 ديسمبر. 1996 المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002 والقانون 19\08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 .
- 2)الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 3.
- 3)الدكتور رجب كريم عبد الله، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2008
- 4)الدكتور طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، ط2 ، 13 ، دار هومة
- 4)قانون 90 \ 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 م، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- 5)قانون 90 \ 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- 6)القانون رقم 13 \ 04 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها
- 7)لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434 هـ ل 2013 م.
- 8)لجنة الاحتراف و أوضاع اللاعبين بالاتحاد العربي السعودي لكرة القدم.
- 9)المادة 271 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا فإن هذه اللجنة تختص بالنظر في كافة المنازعات الناشئة بين الأندية واللاعبين

## المراجع باللغة الفرنسية:

- 1)Art 265 de la charte du football professionnel convention collective national des métiers du football LFP, saison 2014/2015.
- 2)Code disciplinaire de la FAF, édition 2015.
- 3)Fédération algérienne de football règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.
- 4)J. P. Karaquillo, le droit du sport, 3eme édition, Dalloz, 2011.
- 5)J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, juris Edition 2012.
- 6)Christophe Albégès, Stephane Darmaisin, Olivier Sautel, responsabilité et sport, lexis nexis, litec 141, Rue de Jovel 75015 paris, édition 2007.
- 7)Jean Yves Foucard, jyfoucard@lmtavocat.com, dossier :dr. Sport. Procédure et juridiction en droit du sport. La revue de l'avocat conseil d'entreprise. Octobre 2010. N113, paragraphe 3.2.1, droit du travail.
- 8)Soc., 04 juin 2009, n°07-41.631, cah. dr. sport, n°17/2009, P92, note D Jacotot.V, J. R. Cognard

- <sup>1</sup>- Dalloz, 2011, P83. J. P. Karaquillo, le droit du sport, 3eme édition,
- <sup>2</sup>- قانون 90 \ 04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 م، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- <sup>3</sup>- Soc., 04 juin 2009, n°07-41.631, cah. dr. sport, n°17/2009, P92, note D-
- Jacotot.V, **J. R. Cognard**, Op Cit, P 75.
- <sup>4</sup>- الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 2012. ص3، ص176
- <sup>5</sup>- national des métiers du Art 265 de la charte du football professionnel convention collective-
- football LFP, saison 2014/2015, Op Cit.
- \*طبقا للمادة 271 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا فإن هذه اللجنة تختص بالنظر في كافة المنازعات الناشئة بين الأندية واللاعبين
- <sup>6</sup>- football Fédération algérienne de football, Art 100 du règlement des championnats du-
- professionnel, édition 2015.
- <sup>7</sup>- football Fédération algérienne de football, Art 111 du règlement des championnats du-
- professionnel, édition 2015.
- <sup>8</sup>- لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434 هـ ل 2013 م.
- <sup>9</sup>- et juridiction **Jean Yves Foucard**, jyfoucard@lmtavocat.com, dossier :dr. Sport. Procédure-
2010. N113, paragraphe en droit du sport. La revue de l'avocat conseil d'entreprise. Octobre
- 3.2.1, droit du travail, P30.
- <sup>10</sup>- الدكتور رجب كريم عبد الله، المرجع السابق، ص 143.
- <sup>11</sup>- professionnel, juris Edition 2012, P 72. J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport-
- J. R. Cognard**, Op Cit, P 72.-<sup>12</sup>
- <sup>13</sup>- المادة 49 فقرة 1\3 من لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434 هـ ل 2013
- <sup>14</sup>- المادة 50 فقرة 2\3 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر.
- <sup>15</sup>- الدكتور رجب كريم عبد الله، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن
- الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، دار
- النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2008، ص125
- <sup>16</sup>- المواد 92,91 و 93 من القانون رقم 13 \ 04 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها
- <sup>17</sup>- sport, lexis **Christophe Albégès, Stephane Darmaisin, Olivier Sautel**, responsabilité et-
- nexis, litec 141, Rue de Jovel 75015 paris, édition 2007, P18
- <sup>18</sup>- الدكتور رجب كريم عبد الله، المرجع السابق، ص127
- <sup>19</sup>- المادة 14 من قانون 90 \ 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- <sup>20</sup>- الدكتور طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، ط2، 13، دار هومة، ص 261.
- <sup>21</sup>- المادة 73\4 من قانون 90\11 السالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم
- <sup>22</sup>- Code disciplinaire de la FAF, édition 2015.-
- \*لجنة الاحتراف و أوضاع اللاعبين بالاتحاد العربي السعودي لكرة القدم.
- <sup>23</sup>- المادة 140 من الدستور الجزائري ج.ر.ع 76 المؤرخة في 8 ديسمبر. 1996 المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002
- والقانون 08\19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008
- <sup>24</sup>- الدكتور رجب كريم عبد الله، المرجع السابق، ص136