

بصد مشروع تعديل بعض فصول
قانون المسطرة الجنائية

وزارة الداخلية تعرض على خرق القانون...

بعض مواقف التشريع والقضاء الاجتماعي
من الطرد التعسفي

العفو، والعفو الشامل، والاعتقال السياسي

حق الإضراب

الواقع والقانون بالمغرب

الطريق

مارس 1989 - يوليو 1991

بعض مواقف التشريع والقضاء الاجتماعي من الطرد التعسفي

«الطريق» - العدد 97 - من 27 أبريل إلى 3 ماي 1991

جوانب الحاسم والاساسي فيها العوامل الايديولوجية والسياسية، هذا الوعي الذي لن يتأتى دفعة واحدة وانما يمر بمراحل لتصل هذه الطبقة في النهاية الى درجة - الوعي الحقيقي -، لأن الكثير من نزاعات الشغل تتم عن درجة تدني وعي العمال بحقوقهم، مما يجعلهم عرضة في أي لحظة وحين لتعسف أرباب العمل بطردهم وتشريدهم وبالتالي تشريد عائلات وأسر، ثم إن العمل النقابي أيضا هو الشظية المتجزئة في مركز نزاعات الشغل فأغلب النشيطين نقابيا هم أكثر عرضة لتعسفات أرباب العمل وخصوصا ممثلي العمال منهم. نحن نعلم أن الفصل 9 من الدستور يجيز الانخراط في المنظمات

النقابية والسياسية حسب اختيار الافراد والدستور يعتبر أسمى القوانين ولانه يعلوه. لهذه الاسباب كان لابد من الوقوف على بعض مواقف التشريع والقضاء الاجتماعية من معضلة الطرد التعسفي هاته، وقبل ذلك لابد من توطئة تتبين من خلالها بداية العلاقة بين العامل ورب العمل الى غاية انتهائها. فالعلاقة الشغلية بين (العامل ورب العمل) تبدأ عن طريق عقد شغل هذا الاخير الذي هو اتفاقية بمقتضاها يضع شخص يسمى الاجير نشاطه المهني في خدمة شخص آخر يسمى المؤجر تكون له سلطة عليه ويؤدي له مقابلا يسمى الاجر⁽³⁾.

وحيث نميز بين وجود عقد شغل محدد المدة، والاخر غير محدد المدة، نجد أن جل المشاكل المثارة في نزاعات الشغل الفردية والخاصة بالطرد التعسفي تكون منصبة على عقود غير محددة المدة، لا تراعى فيها سوى مهلة الاخطار مع كل ما يرافق هذا من التعسف في إنهاء العلاقة الشغلية وما يترتب عن ذلك من نتائج وخيمة على مستوى العلاقات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية منها، لأن في هذا إهدار لحق انساني ألا وهو حق العمل.

فالحق الانساني له معنيان أساسيان: الاول هو أن الانسان (لجرد أنه انسان) له حقوق ثابتة وطبيعية وهذه - الحقوق المعنوية - النابعة

إن القانون الاجتماعي قبل أن يكون موادا مدونة، فهو قانون انساني قبل كل شيء، فالنسق القانوني المنظم عموما لعلاقات الشغل في المغرب يتسم بنوع من التشتت والتضارب (فضلا عن الاضطراب الناتج عن الترجمة من الفرنسية الى العربية)، بحيث يصبح من العسير القول بأنه يضمن حماية حقيقية للعمال من خلال ضمان سير سليم للعدالة، إن هذا النسق القانوني لازالت تهيم عليه في التطبيق النزعة الليبرالية للقانون المدني مما يضرب في الصميم مقاصد المشرع وخصوصية قانون الشغل.

إن هذا النسق فضلا عن كونه لا يمس إلا جزءا محدودا من السكان النشطين ينطوي على عدة ثغرات، مما جعله عاجزا أمام تطور المفاهيم القانونية وخاصة في ارتباطه مع المواثيق الدولية حول حقوق الانسان الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والمدنية وأصبح عاجزا كذلك أمام إشكالات الحياة العملية خاصة وأن عقلية المشغلين لازالت تتميز بتخلف واضح ولا تحترم حتى النصوص التشريعية⁽⁴⁾. وهكذا فإن ما تكتسبه القضايا العمالية من أهمية جد بالغة على جميع المستويات سواء منها الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية لهي كفيلا بأن تجعل منها ملفا

ساخنا يستوجب التوقف لرصد بعض الخروقات في التشريع الاجتماعي والمكتسبات العمالية المهذورة، علما أن العمل هو الشيء الوحيد الذي يسعى اليه الانسان من أجل ضمان استمراره واستمرارية أجيال من بعده. إن المجتمعات بمكوناتها الطبقيّة تشكل تلك الوحدة الجدلية التي اصطلح عليها بوحدة المتناقضات وتبقى الطبقة العاملة ضمن هذا الخضم يحكمها إطار هو قطاع الشغل بأزمته التي ليست أزمة اختلالات مالية بقدر ما هي أزمة علاقات إنتاج الرأسمالي التبعية⁽²⁾ التي تستوجب المقاومة لكل أشكال العسف وأنواع الاستغلال التي ساهمت وتساهم بشكل أو بآخر في الوضعية المهينة المعاشة الآن لقطاع اليد العاملة المعرضة لخطر الطرد التعسفي المنهجي والتي تعود أقانيمه الى كون النصوص القانونية التي تنظم الشغل غير مقننة - هذا انعدام الوعي لدى الطبقة العاملة والمتعلقة بعدة

إن التشريع الاجتماعي يتسم بغياب المنظور الاجتماعي لكونه اكتفى بنصه على جعل هذا الحق (الطرد) في يد المشغل يمارسه بكل حرية وليس هناك من شرط عليه إلا مهلة الاخطار المحددة في ظهير 30 يوليوز 1951 والقرار الصادر في غشت 1951 لكنه رغم التدخلات المستمرة للمشرع فإنه لم يغير المضمون العام للطرد حيث بقيت عملية الطرد من حق أرباب العمل، وإذا حدث وتبث أنه طرد تعسفي فليس على رب العمل من مسؤولية سوى دفع تعويضات عن الضرر الناتج عن الطرد التعسفي، هذا إن توصل العامل الى إثبات التعسف لدى المحاكم وكم من عمال طردوا تعسفا وقرر إرجاعهم لعملهم لكن هل من منفذ لذلك؟

إن أرباب العمل وحتى لا يثبت عليهم الطرد التعسفي يقومون باستغلال الفصل 6 من النظام النموذجي الصادر بمقتضاه قرار 23 أكتوبر 1948 والذي ينظم علاقات العمال

بالمؤسسة وذلك بتفليق تهم للعمال غير المرغوب فيهم لتبرير التهمة المنسوبة للتشريع الاجتماعي مع ذلك وضع ضمانات لحماية الطبقة العاملة لكن الى أي حد تستفيد هذه الطبقة منها؟

هذا فيما يخص التشريع الاجتماعي في بعض نصوصه فماذا عن الفقه والقضاء بهذا الخصوص؟

الفقه ببيجاز توسع في مدلول الطرد التعسفي، وقد كان هدفه من وراء ذلك حماية الاجير باعتباره الطرف الضعيف في العقد حيث اعتبر الطرد تعسفيا حتى ولو لم يكن تسببه نية الاضرار بالطرف الآخر، بل كذلك متى أبان المتعاقد عن سلوك عادي وقام بفسخ العقد دون اكرثات أو دون انتظار عواقب ذلك⁽⁶⁾.

ويرى الاستاذ الفقيه محمد سعيد بناني بأنه إذا كان المشرع الفرنسي في قانون 13 يوليوز 1973 وضع إجراءات تلزم المؤاجر قبل اتخاذه اجراء فصل الاجير إلا لسبب جدي وحقيقي.

وإذا كان المشرع المصري أيضا حاول تقيد المؤاجر بإجراءات، فإن المشرع المغربي لم يقيد المؤاجر بأي إجراء، بل ترك له الباب مفتوحا ليدفع الاجير الى الشارع الى البطالة، بعد أن يوجه له رسالة مضمونة تحمل أسباب وتاريخ الطرد داخل 48 ساعة وتسلمه نسخة منها مباشرة الى مفتش الشغل⁽⁷⁾.

يبقى أخيرا القضاء، والتساؤل كيف عالج ويعالج القضاء المغربي باعتباره الجهاز الذي يسهر على تنفيذ وتحريك سكونية النصوص التشريعية، ما موقفه من هذه المعضلة الاجتماعية التي تستهدف قاعدة واسعة؟
بلا حظ عمليا من خلال أحكام وقرارات

من إنسانية كل كائن بشري تستهدف ضمان كرامته، أما المعنى الثاني لحقوق الانسان فهو الخاص - بالحقوق القانونية - التي انشئت طبقا لعمليات سن القوانين في المجتمعات⁽⁴⁾، هذا الحق من أجل حمايته وحماية الحريات ثم التنصيص في القوانين الاساسية والمواثيق والقرارات الدولية على احترامه ولعل منظومة الحماية العامة للحقوق قديمة، وإن اختلفت الاسس المعتمد عليها بمناسبة كل عهد زمني، فقد كان ولازال الالحاح على ضرورة غرس معاني الحق نون التعسف في ذلك، ووردت اعلانات وندساتير⁽⁵⁾ (ولو أنها في الكثير من نصوصها لا تحمل سوى مفاهيم فلسفية - ميتافيزيقية - مجردة) وكذا منظمات نادت بذلك وعلى رأسها منظمة العمل الدولية حيث نص دستورها على: «أن كل المجتمعات عليها أن تأخذ بالمبادئ والمناهج التي تنظم ظروف العمل» كما إن صدور الاعلان العالمي لحقوق الانسان قد زكى هذه الخطوات حيث نص في فقرته 1 من المادة 23 على حق العامل في العمل، كما أن الفقرة 4 من نفس المادة تنص على أن لكل شخص الحق في أن ينظم الى النقابات لحماية مصالحه التي قد تهدر بسبب أي تصرف من قبل أرباب العمل»

معضلة الطرد التعسفي التي يعاني منها قطاع الشغل خطيرة وجديرة بكل رصد، ويوضع الاحتياطات اللازمة من أجل التخفيف منها تدريجيا للقضاء عليها نهائيا لأن من شأنها أن تبقى جزءا من التركيبة الاجتماعية يعيش عدم الاستقرار مع بقاء مصيره مهددا في كل لحظة وحين...
ماذا قدم التشريع والفقه والقضاء من أجل

الخروج برابطة الشغل التي يطبعها حيف وجور من هذه المشكلة المزمنة - الطرد التعسفي.

بالنسبة للتشريع الاجتماعي في المغرب، مأخذه أنه غير مقنن كما سلف، فهو عبارة عن مجموعة ظواهر، ومراسيم وقرارات هنا وهناك وهذا من شأنه أن يستغل استغلالا مخالفا للقوانين والاعراف، كما يلاحظ أن التشريع لم

ينص على تعريف للطرد التعسفي فهو فقط من ابتكار الاجتهاد القضائي.

الفصل 754 من ق.ل.ع. (قانون الالتزامات والعقود) في فقرته 1 ينص على أن العقد إذا لم تحدد مدته، إما بإرادة المتعاقدين، وإما بطبيعة العمل اللازم أدائه فإنه يمكن لكل من الطرفين أن يتخلص منه بإعطائه تنبيها من ذلك الطرف الآخر في المواعيد التي يقررها العرف المحلي أو الاتفاق في فسخ عقد الشغل وطرد العامل في أي وقت شاء وحتى وإن لم يكن لهذا الطرد أي مبرر على الاطلاق فعملية طرد العمال غير مقننة.

المحاكم الدنيا أنها غالباً ما تتجه في بناء الشهادات، ورفض ما لم تقتنع به بالاضافة الى أنها بينت الوجه الذي من أجله تبنت الحجة المطلوبة، وهي أنها شهادة بالاصل⁽⁸⁾. فضلا عن كونها طبقت القاعدة أن شهادة

الاثبات مقدمة على شهادة النفي، فبالنسبة لاثبات الطرد التسعفي، فإنه على عاتق الاجير المفصول (المطرود) يقع عبء إثبات ادعائه، عليه أن يثبت بأن المؤاجر مارس حقه (الطرد) بشكل تسعفي، وفي هذا الصدد ذهبت محكمة الصلح بالبيضاء الى الحكم «بأنه في مادة فسخ عقد العمل، فإن عبء الاثبات يقع على الطرف الذي تضرر منه ويبقى هذا منظور مرتوي بالنظرية المدنية، ومقابلة هناك منظور يقع على كاهل المؤاجر إثبات السبب المشروع الذي دفع الى طرد الاجير وبالنسبة لاثبات مشروعية الفصل فقد ذهبت محكمة الصلح بالبيضاء الى الحكم بأن المؤاجر لكي يبرر الاعفاء الفجائي الذي تعرض له الاجير المطالب بالتعويض عليه أن يثبت خطأ هذا الاخير، وهو نفس ما أقرته محكمة الاستئناف بالبيضاء «وحيث أن تمسكها بهذا لم يقع إثباته من طرفها خلال جلسة البحث»⁽⁹⁾.

لقد تأكد من خلال تحليلات فقهية لموقف بعض المحاكم الدنيا تناقضها وخرقها لمقتضيات قانون الشغل - على اعتباره القانون المشتت وغير المقتن⁽¹⁰⁾، إذن فهل يا ترى استطاع المجلس الاعلى باعتباره القمة القضائية في البلاد، الرامية الى حماية الحقوق أن يتدارك التناقض باعتباره الجهاز الموحد للقانون؟ إنه لمن المؤسف له أن نجد المجلس الاعلى يتذبذب بين عدة مواقف متناقضة تمام التناقض ذلك أنه قد يحدث أن تكون هناك قضية واحدة تتكون من ملفين

لاسباب ادارية توزيعها مثلا على مقررين، فيظهر التناقض والمفاجأة إذ ينقض حكم ويؤيد آخر.

تناقض المجلس الاعلى هذا يظهر جليا في موقف من رقابة القضاء حول عدالة العقوبة ومدى تناسبها مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل، وحيث ذهب المجلس الاعلى في قرار له صادر في 22 يونيو 1966 بأنه يستبعد رقابة القضاء وهنا يفسح المجال للمؤاجر ليوقع ما يشاء من العقوبات على العامل، لكنه لم يستقر على هذا الرأي وأقر سلطة المحكمة في المراقبة⁽¹¹⁾.

فيما يخص عبء الاثبات فנסجل تروح المجلس الاعلى بين موقفين أحدهما تقليدي مشبع بالنظرية المدنية لعلاقة العمل والثاني حديث يضع على كاهل المؤاجر إثبات السبب المشروع الذي دفعه الى فصل الاجير وفي هذا الصدد طرح تساؤل على أحد وزراء العمل عن من هو الا حق لتحمل عبء الاثبات، العامل أم

رب العمل؟ أجاب: «بدون تهكم أقول أنه يقع على القاضي لأنه في الحقيقة هو الذي يتولى البحث عن السبب الحقيقي والجدي للانهاء التسعفي»⁽¹²⁾ أما عن موقفه المتناقض فيما يتعلق بتأويله للنصوص التشريعية وتقييده المطلق منها وسد الثغرات القانونية عند الاقتضاء ونخص بالذكر الفصل 285 من قانون المسطرة المدنية، الذي اختلف فيه من قبل حاكم الاستئناف بين التي أخذته على إطلاقه والتي قيدته على اعتبار الحقوق التي

يطالب بها العامل تكون ركيزتها المسؤولية العقدية، أو المسؤولية التقصيرية، وذلك في إطار نزاعات الشغل فإن المجلس الاعلى تبني موقفين متناقضين مما يلزم معه إعادة النظر لتوحيد العمل القضائي في هذه النقطة أمام المجلس الاعلى.

خلاصة القول أن معضلة الطرد التسعفي واستفحالها تتطلب ضرورة اتخاذ اجراءات من قب المسؤولية على قطاع الشغل لحماية حقوق الاجراء والضرب على أيدي كل مخترق لمواد هذا القانون، والثغرات في تطبيق بنود التشريع الاجتماعي كثيرة وجدا إلا أننا سنكتفي بالتوقف عند بعض منها:

1 - فالمشروع المغربي عندما أعطى للعامل الحق في أن يتغيب مدة ساعتين في اليوم للبحث عن العمل مع استحقاق أجرها، فإنه لم يراع عدم كفايتها للظروف الراهنة (أزمة التشغيل، والمواصلات، وبعد المسافة).

2 - فيما يخص تنفيذ أحكام الرجوع الى العمل، المشروع المغربي لم يتعرض اليها وبالتالي فإن أحكامها تعترضها صعوبات في هذا التنفيذ، إذ لا سلطة الزامية على المحاكم ولا على المؤاجرين لتنفيذها على الرغم من وجود غرامات تهديدية عن كل يوم تأخير، وهذا عكس ما ذهب اليه التشريع المصري الذي نص على الاقل برجع العامل في حالة الطرد لأسباب نقابية، ونجن نؤيد التشريع المصري فيما ذهب اليه.

3 - الانتماء النقابي، فمادام الدستور ينص في فصله 9 على الحرية في الانخراط في المنظمات النقابية، فالتعسف كل التعسف، والاجحاف في أي طرد يمس العمال النقابيين.

4 - في إطار قانون الضمان الاجتماعي يتعين أن يؤدي صندوق الضمان الاجتماعي تعويضا للعامل المطرود الى أن يجد عملا.

الهوامش:

- (1) ندوة المحامين الشباب/جريدة «الطريق»/العدد 11 / 9 يونيو 1989.
- (2) عرض د. أحمد بنجلون عضو اللجنة العمالية الوطنية حول الطبقة العاملة المغربية وخصائصياتها/الندوة العمالية المنعقدة في 21 - 22 أكتوبر 1978/جريدة «المسار»/العدد 27 / السنة الأولى / أبريل 1986. العدد 28/السنة الأولى/ماي 1986.
- (3) د. موسى عيود/الصفحة 125/دروس في القانون الاجتماعي/طبعة 1984.
- (4) حقوق الانسان أسئلة وأجوبة/اليابطين/اتحاد المحامين العرب/الوينسكو/الصفحة 13.
- (5) جريدة التضامن/العدد 6 يونيو 1989.
- (6) د. محمد أحمد الفكاك/الصفحة 125/الفسخ بالارادة المنفردة في عقد العمل الفردي/الطبعة الأولى 1966/دار النشر مكتبة الوحدة العربية الدار البيضاء.
- (7) د. محمد سعيد بناني/الصفحة 563/علاقات الشغل الفردية/دار النشر المغربية/الطبعة الأولى 1981.
- (8) د. محمد سعيد بناني/الصفحة 579/نفس المرجع.
- (9) استئناف البيضاء/الغرفة الاجتماعية/قرار رقم 687 - 1216/1982 غير منشور.
- (10) الرجوع الى جريدة «الطريق»/العدد 6/ السنة 1989 (النظر لتموذج من قضايا العمال أمام القضاء).
- (11) محمد عابي/الصفحة 105/رقابة القضاء على فصل الاجير/مؤسسة بنشرة بنميد/طبعة 1988/البيضاء.
- (12) د. عبد الحميد بلخيزر/الصفحة 372/الانهاء التمسفي لعقد العمل/الطبعة الأولى 1986/مطبعة دار الحدادج - بيروت.

صريهم الرفاعي