

قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية

قراءة وموقف في نصوص التسوية القانونية

التحديات والفرص لتفعيل هذه النصوص

اولا: الخلفية:

مثلت مسألة التسوية القضائية امرا ملحا للتعامل مع القضايا المدنية منها والجزائية التي يجوز الصلح فيها منذ صدور ونفاذ قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني في العام 2001. النصوص القانونية التي عاجلت هذه المسألة لم تخضع للبحث والترشيح الا قبل سنوات قليلة وقد يعود ذلك لانشغال قطاع العدالة بمسائل أكثر اهمية من وجهة نظرهم.

ان عدم التفات قطاع العدالة والمؤسسات الحقوقية العاملة في المجال لموضوعة واهمية التسوية القضائية كاحد الادوات القانونية لحل النزاعات المدنية والتجارية والجزائية التي يجوز التصالح فيها لم يمنع من قيام بعض المحاولات المتفرقة من الاشارة الى هذه النصوص وكيفية تفعيلها على المستوى الوطني.

موضوع التسوية القضائية طرح في العديد من المقالات وورشات العمل وحتى المؤتمرات ، تباينت وجهات النظر من قبل المتحدثين ومعدّي اوراق العمل حول مفهوم التسوية القضائية ومضمونها في فلسطين .

هذه المحاولات وعلى اهميتها ومع الاحترام الشديد لم تخرج عن طور محاولة تفسير سبل اعمال هذه النصوص من الناحية الاجرائية، قد يكون هذا النقاش اساسه غياب تجربة عملية لفكرة التسوية القضائية.

اذ لا نقتل من قيمة هذه الجهود فاننا لم نجد اي ورقة و/او بحث تطرق لاهمية التسوية القضائية في المجال العمالي مع العلم ان العديد من اوراق العمل والدراسات التي تناولت مسألة التحكيم في المسائل العمالية.

الكثير من الباحثين والمهتمين قارنوا بين التحكيم والتسوية القضائية وبعض المؤسسات طرحت مسودة لقانون الوساطة وناقشته مع اطراف العدالة ومؤسسات المجتمع المدني. مشروع قانون الوساطة لم يخرج الى حيز الوجود وبقيه حبيس ادراج وزارة العدل الفلسطينية، بالمقابل لم تناقش اي من مؤسسات قطاع العدالة سبل تفعيل النصوص القانونية للتسوية القضائية ولم تبادر كذلك اي من المؤسسات الحقوقية لطرح هذه المسألة على اجندة عملها الحقوقي كما ان اي من النقابات و/او المؤسسات الناشطة في المجال العمالي لم تبلور تصور عملي للتعامل وتفعيل هذه النصوص المتعلقة في التسوية القضائية وخاصة في المجال العمالي.

مجلس القضاء الاعلى وقبل ثلاث سنوات قام بتدريب قضاة متخصصين للنظر في القضايا العمالية والشركات والتأمين لغايات تخصيص هيئات قضائية لسرعة النظر والفصل في المسائل العمالية منعا للتسوية من ارباب العمل.

على اهمية الخطوة التي قام بها مجلس القضاء الاعلى الا ان هذا القرار لم يصمد امام الاختبار العملي حيث وبسبب قلة القضايا العمالية لم يخصص قضاة و/او هيئات للنظر في المنازعات العمالية مما اعاد هذه المسألة الى المربع الاول.

ثانيا: الهدف من اعداد ورقة الموقف.

نهدف بورتنا هذه الى الوقوف على اهمية واثار اعمال التسوية القضائية على منظومة العدالة في فلسطين وعلى وجه الخصوص اثر اعمال التسوية القضائية على المسائل العمالية وتحدياتها والفرص المتاحة سواء تعلق الامر بالانتهاكات الواقعة على العمال و/او ما تعلق بالحقوق العمالية المنظورة امام المحاكم المختصة

ثالثا: التسوية القضائية في قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001 وتعديلاته

ورقتنا هذه لا تهدف الى تحليل ما ورد من نصوص قانونية في قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية بالقدر الذي سنشير الى سبل تفعيل هذه النصوص ومسئوليات كل طرف من اطراف العدالة ومؤسسات المجتمع المدني ودور كل طرف في النجاح اعمال هذه النصوص. بالتاكيد اننا واثناء تناولنا لهذه المحاور سنستعرض النصوص وكيفية التعامل معها، ولكننا بكل تأكيد لن نبحر في تفسير وشرح النصوص كما فعل بعض الزملاء قبلنا لذا فاننا لا نرى من المنطق بمكان اعادة انتاج ما تم تناوله من قبل الباحثين في هذا المجال¹ تطرق قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني لمسألة الوساطة حيث اطلق عليها المشرع "التسوية القضائية" وينص القانون من المواد(68-78) على سبل التسوية القضائية.

وبالرجوع الى نصوص القانون فاننا نجد ان المادة(68) نصت على "1- يجوز لمجلس القضاء الأعلى أن ينتدب في محاكم الصلح والبداية قاض يتولى التوفيق بين الخصوم في الدعاوى التي يجوز الصلح فيها2- يعقد القاضي المنتدب جلساته في مقر المحكمة المختصة".

يأتي هذا النص متفقا مع ما اسس له القانون الاساسي الفلسطيني وقانون تشكيل المحاكم النظامية حول الوسائل البديلة لحل النزاعات، بل ان المشرع في هذه المادة حدد انه يجوز لمجلس القضاء انتداب قاضي مختص للتوفيق بين الخصوم في كافة القضايا المقدمة الى محكمة الصلح والبداية وهذا يعني انه يجوز ان تحال كافة القضايا التي يجوز فيها الصلح الى قاضي مختص للتوفيق والحل بين الخصوم.

1 - انظر المقالة التي اعداها القاضي فاتح حمارشة تحت عنوان والمنشورة على موقع بتاريخ

وتأتي المادة (69) من القانون لتحديد الاجراءات الشكلية بخصوص عرض الملف على القاضي المنتدب لتنص على "يحيل قلم المحكمة ملف الدعوى إلى القاضي المنتدب خلال ثلاثة أيام من إيداع اللائحة الجوابية بناءً على طلب أحد الخصوم".

تستكمل المادة (70) شكل الاجراءات الواجبة الاتباع بحيث " يحدد القاضي جلسة " يدعو فيها اطراف الخصومة المثل امامه خلال اسبوعين من تاريخ الاحالة". اذا حضر الخصوم يقوم القاضي " بالتوفيق بين الخصوم سواء التوفيق الكلي و/او الجزئي. في حالة حضر الخصوم بدأ قاضي التسوية باجراءات التوفيق بين الاطراف فان لديه ستون يوماً وبمحكم نص المادة(73) لانجاز التسوية².

ان المادة(74) من القانون تستكمل اجراءات الوساطة لتنص على ان اي تسوية جزئية تتم لدى قاضي التسوية لا يتم عرضها على قاضي الموضوع وبالتالي يقوم قاضي التسوية بالتصحيح على التسوية الجزئية ويحيل بقية الملف الى قاضي الموضوع³ واعمالاً لحماية حقوق الاطراف المتنازعة في الحماية من اي مداولات تمت امام قاضي التسوية فلقد وفرت المادة(75) من القانون الحماية المطلقة من استخدام اي معلومات تم كشفها امام قاضي التسوية لغايات ايتخدامها امام قاضي الموضوع بل ان القانون حظر على قاضي التسوية ان ينظر في الدعوى عند احالته الى محكمة الموضوع⁴.

ورغبة من المشرع في تشجيع الخصوم في اللجوء الى الوسائل البديلة لحل النزاعات امام قاضي التسوية فان المشرع تطرق في المادة(76) من القانون ان المحكمة ترد ثلاثة ارباع الرسوم المدفوعة في حال تم انهاء النزاع امام قاضي التسوية.

وتاكيداً على استقلالية وعدم احقية الاطراف في اللجوء الى محكمة الموضوع طالما ان النزاع منظور امام قاضي التسوية استناد الى المادة(77) من قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية.

نلاحظ ان القانون شجع الخصوم للجوء الى قاضي التسوية ومنح حوافز تتعلق بالمسائل التالية:

1- ان اللجوء الى قاضي التسوية هو قرار طوعي من قبل الاطراف ولا تلزم المحكمة الاطراف في المثل امام قاضي التسوية.

² المادة(73) من القانون تنص على "ينجز القاضي مهمته خلال فترة أقصاها ستون يوماً من تاريخ إحالة ملف الدعوى إليه إلا إذا وافق الخصوم على تمديدتها، فإذا تمت التسوية كلياً أو جزئياً يحرر محضر يوقعون عليه ويصدقه القاضي ويكون له قوة السند التنفيذي"

³ انظر المادة(74) من قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم(2) لسنة 2001

⁴ انظر المادة(75) من قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم(2) لسنة 2001

2- ان مدة الفصل في التسوية محددة بستون يوما حسب ما ورد في نص القانون مما يعني ان الاطراف المتنازعة ستوفر الوقت والمال والجهد وتخفف من الضغط القضائي اذا ما تم النظر في النزاع امام قاضي التسوية.

3- ان الوصول الى حلول جزئية يمكن الاطراف من التصديق عليها امام قاضي التسوية.

4- ان المعلومات التي يتم تداولها امام قاضي التسوية لا يأخذ بها امام قاضي الموضوع ولا يجوز للقاضي الذي نظر في القضية كقاضي تسوية ان يقوم بالفصل في النزاع امام محكمة الموضوع.

5- ان المحكمة ترد ثلاثة ارباع الرسوم المدفوعة حتى تشجع الاطراف المتنازعة لحل النزاع امام قاضي التسوية وليس امام محكمة الموضوع.

6- ان الحل يتم برضى الطرفين وان قاضي التسوية يقوم بالتوفيق بين الخصوم ولا يفرض عليهم حل بل يساعدهم في الوصول الى حلول مرضية وهذا هو جوهر الوساطة والتي يمكن ان تصل في الاطراف الى حلول مرضية ومقبولة من الاطراف ذات العلاقة في النزاع محل النظر امام قاضي التسوية.

7- ان النصوص لم تتطرق بشكل تفصيلي للقضايا العمالية وحقوق العاملات ولكنها شملت كل المسائل والقضايا المدنية والحقوقية والجزائية التي يجوز التصالح بها، لذا فان القضايا العمالية احدى مكونات النصوص القانونية في اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطينية الساري المفعول.

رابعا: التحديات والفرص لاعمال وتفعيل نصوص التسوية القضائية وفقا لقانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطينية

ان التحديات التي حالت دون اعمال ما ورد من نصوص قانونية تتعلق بالتسوية القضائية ترتبط في عدد من المحاور والتي يمكن لنا تلخيصها بالامور التالية:

1- ان مجلس القضاء الاعلى لم يتخذ قرار بعد بتفعيل هذه النصوص رغم اهميتها واثرها المباشر، وقد يكون السبب يعود الى عدم ادراك اصحاب القرار لشكل تفعيل النص بالاضافة الى الابعاء الادارية والمالية والمهنية للمباشرة بتفعيل هذه النصوص.

2- ان النصوص القانونية الواردة في القانون تعاني من بعض عوارض في حسن الاداء حيث ارتبطت احالة الملف محل النزاع الى قاضي التسوية لرغبة وطلب احد الخصوم.

3- ان نقابة المحامين ومؤسسات الحقوقية والقانونية والمحامين لم تعتاد على التعامل مع مثل هكذا منهج حيث نلاحظ ان الطلب قد يأتي من المحامي و/او وكلاء المدعين و/او المدعى عليهم.

4- ان غياب الكوادر المدربة في القضاء والنيابة والمحامين والمؤسسات الحقوقية والمختصة في هذا المجال يمثل تحديا جوهريا يحول دون المباشرة في تطبيق واناذ فكرة التسوية القضائية والترجيع لها على المستوى الوطني .

5- ان قرار مجلس القضاء الاعلى بتعيين (انتداب قضاة) تسوية في محاكم الصلح والبداية يعد تحديا من نوع مختلف من حيث التعيين ام الانتداب ومدة الانتداب وشكله ومجالات عمله؟ هل يبدأ ويتعلق الامر فقط بقضايا عمالية في بادئ الامر وعلى وجه الخصوص النظر في القضايا العمالية النسوية حتى تتمكن من بناء منظومة صلبة للتعامل مع هذه التحديات.

6- ان قرار مجلس القضاء الاعلى يجب ان يرافقه اصدار نظام عمل اجرائي للقضاة الذين ينظرون ويفصلون في القضايا الخاضعة للتسوية.

7- ان قرار مجلس القضاء الاعلى نراه ذات تحدي من نوع اضافي يرتبط بتعديل نصوص قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية حول الزامية اللجوء الى قاضي التسوية ويمكن لهذا التعديل ان يأتي في مرحلة متقدمة ولاحقة لتطبيق نص القانون الحالي حتى تتمكن من تقييم اثره والصعوبات الفنية والقانونية الاخرى التي قد ترافق انفاذ واعمال هذه النصوص القانونية.

خامسا: الفرص وسيناريوهات العمل لاعمال التسوية القضائية وفقا لقانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية:

ان فرص انفاذ هذه النصوص تعتبر قابلة التحقق خاصة وان الاساس القانوني لاعمالها يتطلب قرارا اداريا من قبل مجلس القضاء الاعلى.

ان اتخاذ القرار الاداري من قبل مجلس القضاء الاعلى يمثل الاختراق الاول لبدء تطبيق ما ورد من نصوص ولغايات انفاذ تطبيق القرار الاداري نجد انه لا بد من اتخاذ المسارات التالية:

أ- ان يأتي القرار الاداري الصادر عن مجلس القضاء الاعلى على شكل نظام و/او لائحة تنفيذية لنصوص القانون من حيث التشكيل والصلاحيات والقضاة والمحاكم حتى تتمكن من المباشرة من تطبيق فكرة التسوية القضائية.

ب- ان يباشر مجلس القضاء الاعلى بتدريب مجموعة من القضاة للتعامل مع مسألة التسوية القضائية وعلى كافة المجالات ويفضل ان يركز المجلس في عمليات التدريب في مجال الحقوق العمالية وخاصة القضايا المتعلقة في حقوق النساء العاملات خاصة وان الخطة الاستراتيجية للمجلس القضائي تعتبر البعد الجندري كمسألة عابرة للخدمات القضائية.

ت- ان تطلق مؤسسات المجتمع المدني وخاصة المؤسسات النسوية والنقابات العمالية حملة وطنية لتشجيع العاملات للجوء الى هذه الوسيلة في حال وصل الملف الى المحكمة، وهذا يشمل الندوات والورشات والبوسترات والبروشات لنشر الوعي حول اهمية وضرورة ممارسة وتعميم فكرة التسوية القضائية.

ث- ان تقوم نقابة المحامين بتدريب المحامين على افضل السبل لممارسة مفهوم التسوية القضائية وخاصة في المجال العمالي.

ج- نعتقد ان ورود نص في عقد العمل بين العامل ورب العمل على الزامية اللجوء الى التسوية القضائية في حال بروز نزاع عمالي امر قابل للتحقق ولا بعد انتهاك لحق العمال في اللجوء للقضاء.

ح- ان يتم تدريب القطاع الخاص وارباب العمل على فهم اعمق لمضمون ومفهوم واجبايات التسوية القضائية وتشجيع القطاع الخاص للجوء الى التسوية القضائية.

بالمجمل يمكن القول ان كل ذلك يمكن البدء به من خلال تشكيل لجنة توجيهية من قبل مجلس القضاء الاعلى ومؤسسات المجتمع المدني وخاصة النقابات والمؤسسات النسوية حتى يتم وضع وثيقة عمل وطني لتسويق الفكرة والتدريب عليها ونشر الوعي الشامل لكل الاطراف.

سادسا: الخلاصة

على الرغم ان نصوص القانون لم تجعل من التسوية القضائية امرا مقتصر على مجال دون اخر الا اننا نفضل ان يأخذ مجلس القضاء الاعلى قرار شاملا في تطبيق التسوية القضائية على ان يكون نموذج العمل مبني على القضايا العمالية وخاصة تلك المتعلقة بحقوق المرأة العاملة.