

الجمهورية التونسية  
وزارة العدل و حقوق الانسان و العدالة الانتقالية  
المحكمة الابتدائية بين عروس  
الدائرة الشغلية الثالثة  
القضية عـ 13/43536 دد  
تاريخ الحكم: 21/01/2015

حكم مدني في مادة الشغل

باسم الشعب التونسي،

أصدرت الدائرة الشغلية الثالثة بالمحكمة الابتدائية بين عروس لدى انتصابها للقضاء في المادة العرفية بجلستها العلنية المنعقدة يوم الاربعاء 21/01/2015 برئاسة السيد "-----" ، قاضي الشغل بالنيابة و بمساعدة كاتب الجلسة السيدة "-----" الحكم الآتي بيانه سندا و نسا بين كـ ل مـ ن:

المدعي (ة): "-----" محل مخابراته بمكتب محاميه الاستاذ "-----" الكائن "-----" محاميه الاستاذ "-----".

من جهة

المدعى عليه (ها): الشركة الصناعية الميكانيكية "-----" في شخص ممثلها القانوني، شركة ذات مسؤولية محدودة سجلها التجاري عـ "-----" دد، مقرها بنهج "-----" محاميه الاستاذة "-----".

من جهة أخرى

بمقتضى عريضة الدعوى المقدمة لكتابة المحكمة بتاريخ 13/09/2013 و الواقع فيها التنبيه على المدعي من قبل كاتب الدائرة للحضور بالجلسة الصلحية المعينة ليوم 19/11/2013 و استدعاء المطلوبة اليها و الواقع برقيم الأستاذ "-----" عـ 5323 دد بتاريخ 04/11/2013 للجواب عن الدعوى الاتي موضوعها.

موضوع الدعوى

يعرض المدعي انه انتدب للعمل لدى المدعى عليها بتاريخ 28/09/1999 بأجر شهري بلغ 2500 دينار إلا أن المدعى عليها تولت طرده في شهر جويلية من سنة 2013 دون التناثم مجلس التأديب و دون سابق اعلام ما جعلها خارقة للإجراءات القانونية و طلب اجراء المحاولة الصلحية و إلا اعتبار الطرد تعسفيا و الزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي له المبالغ المالية التالية:

01) 90000د غرامة الطرد التعسفي.

02)10000د منحة الاعلام بالطرد.

03)15000د مكافأة نهاية الخدمة

04) 5000د بعنوان الراحة السنوية.

05)5000د بعنوان منحة الانتاج.

06)15000د بعنوان الضرر المعنوي.

07)1000د أجره حمامة

و حمل المصاريف القانونية عليها كالإذن بالنفاذ العاجل.

### الإجراءات

و بموجب ذلك قيدت القضية بالدفتر المعد لنوعها تحت العدد المبين أعلاه بالطالع و عينت بالجلسة الصلحية المعينة حضر المدعي و تمسك بعريضة الدعوى و باستئناف العلاقة الشغلية.

فتتالى نشر القضية بعدة جلسات اقتضاها سيرها العادي كانت آخرها الجلسة الحكمية الموافقة لتاريخ 07/01/2015 و بها حضر الاستاذ الفخفاخ و تمسك و حضرت الاستاذة عبد الكافي و أدلت بتقرير صلبة مؤيدات و تمسكت.

فصرفت القضية للتأمل والتصريح بالحكم للجلسة المعين تاريخها بالطالع.

و بها و بعد التأمل القانوني صرح علنا و عموما بما يلي:

### المستندات

و حيث كانت الدعوى تهدف أساسا وفق الطلبات المضمنة بعريضة افتتاحها.

و حيث استند المدعي لإثبات دعواه الى رقيم استدعاء و بطاقات خلاص و رسالة اعلام بالطرد و صورة ضوئية من شهادة بالتمتع في قرض و من بطاقة اعاقاة و جدول استهلاك قرض.

و حيث أجابت المطلوبة عن الدعوى و تمسكت محاميها و لاحظت أن الطرد كان مبررا لتعمد العامل تكبير جو العمل في الفترة الفاصلة بين أكتوبر 2012 و فيفري 2013 و التخفيض من حجم الانتاجية بصفة ملحوظة رغم أن كان يشرف على ورشتين للإنتاج وصلت لأدنى مستوياتها رغم الترفيع في أجره كما تعمد التغيب دون مبرر رغم التنبيه عليه بالالتحاق بعمله برقيم عدل التنفيذ نبيل الصغير بتاريخ 24/07/2013 تحت عدد 3797 رغم تلقيه لأجر مدة خمسة أشهر و دون عمل الأمر الذي اضطرها الى توجيه اعلام بقطع العلاقة الشغلية حفاظا على استمرار المؤسسة و طلبت عدم سماع الدعوى و سجلت دعوى معارضة طلبت قبولها شكلا و أصلا و تعريم المدعي بألفي دينار أتعاب تقاضي و أجره حمامة و أدلت بكشوفات تطور المخزون بالشركة.

و حيث دفع نائب المدعي بأن منوبه حافظ على نسق انتاجية مرتفعة بلغت 45 % بدليل تحصله على منحة انتاجية شهرية بلغت 200 د و رغم مرور الشركة بجو اجتماعي عصيب نتيجة قرار اضراب العمال و تغيير المشرفين المهمين على ورشات الانتاج و لا سيما تولى المدعو وليد الورغي الاستقالة من الشركة في أوت 2012 و تولى تكوين المنتدبين الجدد ما ينفي مزاعم خصيمته في خصوص ذلك كما أن عدم الالتحاق بالعمل كان بقرار من وكالة الشركة التي منعته من الالتحاق بالعمل رغم سعيه في ذلك و اتصالة عدة مرات بالمسؤول المالي للشركة المدعو نوفل النوري و طلب سماع المذكور بمعية وليد الورغي.

و حيث نفى نائب المطلوبة تولى المدعي بعد استقالة المدعو وليد الورغي الاشراف على ورشتي الانتاج بالشركة كما أن لو يتول مطلقا تكوين أي شخص بالمؤسسة و أن عمله اقتصر على الاشراف على التحويل و التعديل بورشته لا غير كما أن عدم منحة وظيفة الاشراف على الورشتين كان سببا في تعمد المدعي التخفيض في حجم الانتاج كما أن نسبة الانتاجية المتمسك بها تفننها الوثائق المحاسبية المدلى بها كما أن فترة ابتعاد المدعي عن المؤسسة أدى الى ارتفاع الانتاجية بنسبة 45% لا العكس كما أنه تم منح العامل فرصة للتدارك في شهر فيفري 2013 بعد اجتماع الشركاء و النقابة كما أن بقي يتلقى اجرا دون عمل مدة خمسة أشهر ثم ولما أبدى عدم استعداده للعمل تم فسخ عقده كما أن مبلغ 200 دينار الشهري لم يكن مكافأة انتاجية.

و حيث أذنت المحكمة بجلسة 01/10/2014 الاذن بالتحريير على طرفي التداعي صحبة المدعو نوفل النوري صبيحة يوم 18/11/2014 و بالموعد المضروب تم تنفيذ المطلوب و تمسك الشاهد عند سماعه بتولي العامل الاتصال به لاستئناف العمل طيلة فترة الايقاف و تدني الانتاجية في الفترة موضوع الخلاف و تعمد العامل اضاءة ملف خاص بجهاز الاعلامية نتيجة اهماله و رفض تكوين اطارات منتدبة حديثا بالمؤسسة و رغم سعلي الشركة في رأب الخلاف و الترفيع من أجر المدعي بخمسائة دينار شهريا الا أنه لم يبد أي استعداد للتعاون و النهوض بالشركة من جديد فقررت وكالة الشركة طرده اثر انعقاد اجتماع معه في شهر جويلية 2013 و تمسك طرفا التداعي بموقفهما عند التحريير عليهما شخصيا و تعذر الصلح بينهما.

و حيث تمسك محاميا الطرفين تعليقا على التحرييرات المكتتبية بالحكم طبق طلباتهما.

## المحكمة

و حيث تعذر الصلح عملا بالفصل 207 م ش لتمسك كل طرف بموقفه.

و حيث كانت الدعوى تهدف في اخر تحريير لها باعتبار الطرد تعسفيا و الحكم بإلزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي للمدعي المبالغ المالية التالية:

01)90000د غرامة الطرد التعسفي.

02)10000د منحة الاعلام بالطرد.

03)15000د مكافأة نهاية الخدمة

04)5000د بعنوان الراحة السنوية.

05)5000د بعنوان منحة الانتاج.

06)15000د بعنوان الضرر المعنوي.

1000(07)د أجره محاماة

و حمل المصاريف القانونية عليها كالإذن بالنفاذ العاجل.

و حيث أن العبرة بالطلبات الأخيرة.

### (1) في ثبوت العلاقة الشغلية:

و حيث اقتضى الفصل 6 م ش أن العلاقة الشغلية تثبت بجميع وسائل الاثبات.

و حيث جاء بالفصل 427 م ا ع أن البيانات المقبولة خمس و هي اقرار الخصم و الحجة المكتوبة و شهادة الشهود و القرينة و اليمين و الامتناع من الحلف.

و حيث اقتضى الفصل 428 و 429 و 434 و 436 م ا ع أن المرء يؤخذ بإقراره الحكمي الصادر عنه شخصيا أو من وكيله المأذون بخصوص ذلك و هو ينتج من سكوت الخصم اذا دعي للجواب عن الدعوى الموجهة عليه أمام الحاكم.

و حيث مكن الفصل 471 م ا ع من الأخذ بما تضمنته نسخ الحجج العمومية اذا ثبتت صحتها.

و حيث لا خلاف في قيام العلاقة الشغلية بين الطرفين منذ 28/09/1999 و بأجر شهري بلغ 2500 دينار الى تاريخ جويلية من سنة 2013 بعد أن تصادق الطرفان حولها و تأيدت ببطاقات الخلاص و عدم تنازع في خصوصها.

و حيث اتجه و الحالة تلك اعتبار العلاقة الشغلية ثابتة مبتدى و منتهى و استرسالا و أجرا.

### (2) في طبيعة العلاقة الشغلية الرابطة بين الطرفين:

و حيث اقتضى الفصل 533 م ا ع أنه اذا جاءت عبارة القانون مطلقة و جرت على اطلاقها.

و حيث اقتضى الفصل 534 م ا ع أنه اذا خص القانون صورة معينة بقي اطلاقه في جميع الصور الأخرى.

و حيث اقتضى الفصل 559 م ا ع أن الاصل في الامور الصحة و المطابقة للقانون حتى يثبت خلافه.

و حيث اقتضى الفصل 562 م ا ع أن الاصل بقاء ما كان على ما كان و على من ادعى تغييره اثباته.

و حيث مكن الفصل 6 - 2 م ش من ابرام عقود شغل لمدة غير معينة و أخرى لمدة معينة يمكن أن يتضمن تحديدا لفترة زمنية لتنفيذه أو تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بانجازه.

و حيث أن الأصل في الأمور أن عقد الشغل يبرم لمدة غير معينة باعتبار أن حالات إبرام العقود المعنية المدة محددة و محصورة في صورها بالفصل 6 - 4 م ش و لا يمكن أن تتجاوز مدة أربع سنوات بما فيها تجديدها.

و حيث اقتضى الفصل 428 و 429 و 434 و 436 م ا ع أن المرء يؤخذ بإقراره الحكمي الصادر عنه شخصيا أو من وكيله المأذون بخصوص ذلك و هو ينتج من سكوت الخصم اذا دعي للجواب عن الدعوى الموجهة عليه أمام الحاكم.

و حيث لم تنازع المدعى عليها في طبيعة العلاقة الشغلية الرابطة بينه و بين المدعي و لا في استرسالها و صادق على تلك الفصول فيها المصرح بها من المدعي و طبيعة عمل القار و غير المحدد المدة.

و حيث يتضح من مظروفات الملف أن المؤسسة المؤجرة تطبق أحكام الاتفاقية القطاعية للمسابك و التعدين و البناءات الميكانيكية الممضاة بتاريخ 24/07/1975 و الملاحق التعديلية المنقحة لها على العلاقات الشغلية القائمة بالمؤسسة بإقرار و كيلتها أثناء التحرير عليها بتاريخ 18/11/2014 و هي بالتالي خاضع لها و لمجلة الشغل و الاتفاقية الاطارية المشتركة في حال عدم وجود أحكام خاصة بالاتفاقية المذكورة.

### 3) في خصوص إنهاء العلاقة الشغلية و الصبغة التعسفية للطرء:

و حيث اقتضى الفصل 558 م ا ع أن الأصل في كل انسان الاستقامة و سلامة النية حتى يثبت خلاف ذلك.

و حيث اقتضى الفصل 14 م ش و 16 من الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك و التعدين و البناءات الميكانيكية أن العقد المبرم لمدة غير معينة ينتهي بانتهاء أجل الاعلام بإنهاء العمل أو باتفاق الطرفين و بإرادة أحدهما في صورة ارتكاب الطرف الاخر لخطأ فادح أو لتعذر الانجاز أو بالفسخ المصرح به من القاضي أو في الحالات الاخرى التي ينص عليها القانون.

و حيث اقتضى الفصل 14 ثالثا م ش أنه يتعين على المؤجر الذي يعترزم طرد عامل أن يبين أسباب الطرد في رسالة الاعلام بإنهاء العمل و يعتبر بالتالي تعسفا للطرء الواقع دون وجود سبب حقيقي و جدي يبرره أو دون احترام الاجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية.

و حيث انحصر الخلاف بين الطرفين في مناقشة مدى جدية قرار الطرد و تناسب موضوعه مع الأخطاء المنسوبة للعامل بين مدافع عن تأسسه اجراء و موضوعا و بين مفندا للخطأ المبرر له و مساند للتعسف الوارد في اجراءاته.

و حيث اقتضى الفصل 14 رابعا و الفصل 37 جديد من الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك و التعدين و البناءات الميكانيكية أن العمل أو التقصير المتعمد الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها و التخفيض في حجم الانتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر و الامتناع الغير مبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل و الصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه من الأخطاء الفادحة المبررة لقطع العلاقة الشغلية من قبل المؤجر.

و حيث اقتضى الفصل 428 و 429 و 434 و 436 م ا ع أن المرء يؤاخذ بإقراره الحكمي الصادر عنه شخصيا أو من وكيله المأذون بخصوص ذلك و هو ينتج من سكوت الخصم اذا دعي للجواب عن الدعوى الموجهة عليه أمام الحاكم.

و حيث و من ناحية أولى تمسك نائب المدعي طيلة الخصومة الحالية بأن الطرد كان تعسفيا لعدم احترام الاجراءات القانونية في اتخاذه لصدوره عن ارادة منفردة من قبل وكالة الشركة و اثر اجتماع مع منوبه حضره محاسب الشركة و لم ينازع في عنصر جدية السبب من عدمه الا عرضا و كان ذاك حال التحرير الأخير لطلباته و دفعواته و هو اقرار يؤاخذ به عملا بالفصل 428 و ما بعده من مجلة الالتزامات و العقود.

و حيث و من ناحية ثانية استند المدعي في اثبات صبغة التعسف في قرار الطرد الى شهادة محاسب الشركة نوفل النوري و الذي تم تلقي شهادته طبق أحكام الفصل 92 م م م ت و بعد أن سلم من القدر بتصريح المدعي أين ساند تصريحات المدعي في سعيه لاسترجاع عمله و قرار الطرد الأحادي الجانب في غياب اجراءات تأديبية أخرى و فند ادعاءات العامل في خصوص عدم اتيانه أي تصرف مخطأ يبرر الطرد و أيد ما تضمنته كشوفات المخزون و مراقبة الانتاجية بالورشة التي يعمل بها المدعي و اتلافه محتويات حاسوب العمل المركز بالورشة المتضمن للبطاقات الفنية الخاصة بالإنتاج و امتناعه عن تدريب المهندس الجديد بالشركة.

و حيث أن شهادة الشاهد الواقع سماعه تأيدت بالكشوفات المدلى بها و بفاتورة اصلاح الحاسوب و سلامته بالقدح و انتفاء أي تضارب أو تحامل في شهادته و اتجه اعتمادها بالنظر لتأكيد طرفي التداعي حضوره الشاهد أغلب اجتماعات ادارة الشركة و اطلاعه على ما دار بين أطراف العلاقة الشغلية و تدخله في جميع مراحل تسييرها كعدم منازعة العامل في خصوصها.

و حيث و من ناحية أخرى فانه من الثابت أن مناخ الشركة قد سادته توتر في بداية سنة 2013 و تم الاتفاق على تجاوزه و تم تمكين المدعي من فرصة لتجاوز ما هو منسوب اليه كما يبينه محضر الجلسة المؤرخ في 08/02/2013 المبرم بين نقابة المؤسسة و ادارته و الممضى من الطرفين أين وقع تمكين العامل محمد بن محمود من فرصة لإثبات حسن نيته و اعلامه بذلك القرار الأمر الذي يثبت وجود أخطاء مهنية للعامل عن فترة النزاع.

و حيث أن جميع تلك القرائن تؤيد ارتكاب العامل لأخطاء فادحة تتمثل في العمل و التقصير المتعمد الذي عرقل سير النشاط العادي للمؤسسة و ألحق ضررا بمكاسبها و كذلك التخفيض في حجم الانتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر و الامتناع الغير مبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل و الصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه و مبررة لقطع العلاقة الشغلية و بقيت بالتالي تصريحات المدعي في نفي كل ذلك مجردة عما يثبتها أو يؤيدها حتى من شهادة الشاهد الواقع الالتجاء اليه الأمر التي جعلت دعواه في خصوص ذلك مجردة فاقدة للسند.

و حيث و من ناحية شكليات الطرد فقد أقرت وكالة المؤجرة أنها تشغل نحو 80 عاملا الأمر الذي يؤدي وجوبا للمرور باللجنة الاستشارية للمؤسسة لتقرير الطرد كثبوت وجود تمثيلية نقابية بالمؤسسة طبق ما يبينه محضر الاجتماع المؤرخ في 08/02/2013 كإقرارها توليها اتخاذ قرار طرد العامل بصفة أحادية

بعد اجتماعها به و تلمسها عدم استعداده معاودة العمل كما في السابق و المحافظة على نسق الانتاجية الواقع تحقيقه من فيفري 2013 الى جويلية 2013 و هو ما يعد خرقا للإجراءات التأديبية المنظمة بالفصل 37 جديد من الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك و التعدين و البناءات الميكانيكية من ضرورة اعادة عرض العامل على مجلس التأديب طبق اجراءات الاستدعاء و الانعقاد الواجبة في الغرض و قبل ذلك مسائلته كتابيا عما هو منسوب اليه و التداول في خصوص العقوبة الواجبة و مدى خطورة موقفه ذلك على وضع المؤسسة و العمل بها و الوقوف على مدى جدية ذلك الموقف و الاستنتاج من عدمه ثم اتخاذ القرار المتناسب مع الأفعال المنسوبة اليه و اعلامه بها في ظرف شهر من تاريخ صدوره الأمر الذي سير الطرد تعسفا لعدم احترام تلك الاجراءات و فقدانها و اختلالها طبق الفصل 14 ثالثا موجبا للتعويض على ذلك الأساس.

#### 4) في الغرامات المستحقة عن واقعة الطرد:

و حيث اقتضى الفصل 23 مكرر من مجلة الشغل في فقرته الثانية أن القطع التعسفي لعقد الشغل الغير محدد المدة نتيجة عدم احترام الاجراءات القانونية رغم وجود سبب جدي يبرره يؤدي لدفع غرامة تقدر بين أجرة شهر و أربعة أشهر باعتبار الأجر الذي يتقاضاه العامل عند انهاء العقد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع المصاريف و تقدر بحسب طبيعة الاجراءات و تأثيرها على حقوق العامل.

و حيث أن أجر العامل الخام عن شهر أفريل 2013 يبلغ 2557,080 دينار.

و حيث و تبعا لأقدمية العامل بالمؤسسة البالغ قرابة 14 سنة و بالنظر لتقدمه في السن و تضائل فرص حصوله على عمل و لوضعه الاجتماعي فانه من المتجه تمكينه من غرامة تبلغ قيمتها عشرة آلاف و مائتان وثمانية و عشرون دينارا و ميمًا-320- بحساب أجرة أربعة أشهر يكون احتسابها كما يلي:  
 $4 \times 2557,080 = 10228,320$  دينار.

#### 5) في بقية المنح و المستحقات الغير خالصة:

و حيث تمسك نائب المدعي في اخر تحرير لدعواه بتمكينه من منحة الراحة السنوية الخالصة الأجر و منحة الانتاج و غرامة الضرر المعنوي اللاحق به.

#### 1) في الراحة السنوية الخالصة الأجر:

و حيث اقتضى الفصل 112 م ش أن كل عامل يستحق كل عام رخصة خالصة الأجر اذا وقع استخدامه لدى نفس المؤجر لمدة لا تقل عن شهر يتحملها المؤجر طبق الشروط المحددة بالفصول 113 الى 133 من م ش.

و حيث نص الفصل 120 م ش أن العامل الذي فسخ عقده قبل أن يتمتع بكامل الرخصة التي يستحقها يتقاضى في مقابل الجزء الذي لم يتمتع به من الرخصة منحة تعويض تقدر طبق الفصل 119 م ش.

و حيث اقتضى الفصل 119 م ش أن العامل يتقاضى أثناء مدة اجازته منحة تحتسب على أساس مدة الاجازة المستحقة من ناحية و الأجر و المنح التي يتقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية من ناحية أخرى.

و حيث اقتضى الفصل 118 م ش فقرة أخيرة أن مدة الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث لا تدخل في حساب الراحة السنوية الخالصة الأجر.

و حيث اقتضى الفصل 30 من الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك و التعدين و البناءات الميكانيكية أن لكل عامل كهل الحق في راحة سنوية خالصة الأجر مدتها 18 يوم عمل تضاف لها يوم اضافي عن كل فترة أقدمية بخمس سنوات بسقف 21 يوم .

و حيث أن الراحة السنوية حق للعامل طالما توفرت شروط استحقاقها و هي ليست بمنحة نقدية إلا في حال ثبوت عدم تمكين العامل من حقه فيها عينا و إلا جاز طلب التعويض عن عدم تمتعه بها مالا عن الفترة المتعلقة بها كما أن عبئ اثبات عدم الحصول على رخصة الاجازة السنوية محمول على القائل بها عملا بالفصل 420 م ا ع.

و حيث و فضلا عن عدم تحديد المدة المطلوب عنها التعويض عن عدم التمتع بالراحة السنوية فقد تضمنت بطاقات الخلاص المدلى بها احتساب أيام الراحة السنوية المستحقة و حساب ما تحصل عليه العامل أثناء سنة العمل المعنية بها و ذلك المتخذ بذمة المؤجر و خلاص ما تم العمل به من أيام مستحقة.

فقد ثبت من بطاقات الخلاص أن المدعي تحصل على مجموع 21 يوم راحة سنوية خاصة بتلك السنوات سواءا عينا أو تعويضا نقديا يبلغ 100% من أجر أيام العمل المعنية أي تمتع بكامل المدة المستحقة قانونا فضلا عن تمتعه براحة قدرها خمسة أشهر خالصة الأجر من فيفري 2013 الى جويلية 2013 تقضي للتعويض عن المستحق المتخذ بذمة المؤجر ان وجد و كان الطلب في غير طريقه و لاشيء يسنده قانونا حري بالالتفات و موازاة عدم سماعه.

### (ب) في منحة الانتاج:

و حيث نص الفصل 48 جديد من الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك و التعدين و البناءات الميكانيكية أنه تسند لكل عامل منحة انتاج تصرف في موفى كل سنة تحتسب على أساس قيمة العمل السنوية المنجزة و طبق عدد صناعي يسند للعامل.

و حيث جاء الطلب المحرر في خصوص منحة الانتاج عاما و لم يحدد المدة المطلوب عنها ما يجعله من هذه الناحية حريا بالرفض.

و حيث ثبت من بطاقات الخلاص المدلى بها أن المدعي تسلم منح الانتاج عن مدة العمل و كان الطلب في غير طريقه و لاشيء يسنده قانونا حري بالالتفات و موازاة عدم سماعه.

### (ج) في خصوص التعويض عن الضرر المعنوي:

و حيث أن التعويض عن القطع التعسفي للعلاقة الشغلية يكون ماديا سواءا لعدم وجود سبب جدي و بين ذلك المخل بالإجراءات القانونية بعد تقدير طبيعته من المحكمة عملا بالفصل 23 مكرر م ش و لا سبيل للتعويض عن الضرر المعنوي طالما لا نص يبرره لا سيما و أن العلاقات الشغلية ذات صبغة موضوعية

ترتكز على عمل مقدم مقابل أجر مسلم و قطعها يؤدي لغرم الضرر المادي عن فسخ العقد لها و اتجه عدم سماع ذلك الفرع من الطلبات بعد رده.

و حيث اتجه تغريم المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني لفائدة المدعي بأربعمائة دينار (400د) لقاء أتعاب التقاضي و أجره المحاماة عن قضية الحال.

و حيث اتجه حمل المصاريف القانونية على المدعى عليها بما فيها أجره رقيم الاستدعاء لتسلط الحكم عليها عملا بأحكام الفصل 128 م.م.ت و 213 م ش.

و حيث اتجه الاستجابة لطلب الاذن بالتنفيذ الوقتي للمبالغ المحكوم بها نظرا لصبغتها المعاشية و تعلقها بتنفيذ عقدة العمل عملا بالفصل 218 م ش و 125 و 126 م م ت.

و حيث اتجه قبول الدعوى المعارضة المسجلة من نائب المدعى عليها شكلا و رفضها أصلا لعجزها عن ردّ الدعوى الأصلية.

### لذا و نهاته الأسباب

و عملا بما سبق شرحه ،

قضت المحكمة ابتدائيا باعتبار الطرد تعسفيا لاختلال الاجراءات التأديبية القانونية رغم وجود سبب جدي يبرره و تبعا لذلك بإلزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي للمدعي المبالغ المالية التالية:

01) عشرة آلاف و مائتان وثمانية و عشرون دينارا و مليما—320- ( 10228,320 دينار) لقاء غرامة الطرد التعسفي.

02) أربعمائة دينار (400د) لقاء أتعاب التقاضي و أجره محاماة.

و حمل المصاريف القانونية عليها و عدم سماع الدعوى فيما زاد على ذلك و قبول الدعوى المعارضة شكلا و رفضها أصلا مع الاذن بالتنفيذ الوقتي في خصوص الغرامات المحكوم بها.

و حرر في تاريخه

بالمحكمة الابتدائية بين عروس