الضوابط القانونية للتأديب الخوارزمي في علاقات الشغل الرقمية

The Legal Framework of Algorithmic Disciplinary Power in Digital Employment Relations

مُحَمَّد أمرير دكتور في القانون الخاص

Mohamed Amarir: PhD in Private Law

كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية –المحمدية– جامعة الحسن الثاني– المغرب –

البريد الإلكتروني: amarir.m18@gmail.com

https://orcid.org/0000-0003-2916-559X

الملخص:

تشهد المنظومة القانونية لعلاقات الشغل تحولات بنيوية عميقة جراء انتقال السلطة التنظيمية من طابعها التقليدي إلى نمط مستحدث يعرف بالإدارة الخوارزمية، ويركز هذا البحث على معالجة الإشكالات القانونية الدقيقة التي يثيرها التأديب والفصل الخوارزمي، لا سيما قرارات الفصل الآلي التي تتخذها الخوارزميات في مواجهة الأجراء الرقميين، وتنطلق الدراسة من فرضية قصور القواعد التقليدية لمدونة الشغل المتعلقة بالعقوبات لتأديبية ومسطرة الفصل التأديبي عن استيعاب الطبيعة الفورية والغامضة للتأديب والفصل الخوارزمي، مما يؤدي إلى المساس بالضمانات المسطرية الجوهرية كحق الدفاع والتعليل للمقرر، ويضع الأجير الرقمي في مواجهة الصندوق الأسود مما يستحيل معه إثبات التعسف الصادر عن الإدارة الخوارزمية، ومن خلال مقاربة وصفية تحليلية نقدية معززة بالقانون والاجتهاد القضائي المقارن، خلصت الدراسة إلى ضرورة إعادة هندسة الحماية القانونية للأجراء الرقميين عبر آليات قانونية تتمثل في إلزامية مراقبة المشغل للنظام ومبدأ الشفافية والحق في التفسير كأركان لمشروعية القرار التأديب أو الفصل الخوارزمي، وكذا تفعيل دور القاضي الاجتماعي في فرض الرقابة على السلطة التأديبية وتكييف الخطأ، وقلب عبء الإثبات إلى المشغل الحائز للنظام المبرمج بخوارزميات الذكاء الإصطناعي تفعيلاً لمبادئ العدالة الإجرائية.

الكلمات المفتاحية: السلطة التأديبية، الفصل الخوارزمي، التبعية الرقمية، الأجير الرقمي، علاقات الشغل الرقمية.

Abstract:

The legal framework of employment relations is undergoing profound structural transformations driven by the shift of managerial authority from its traditional personal nature to a new paradigm known as Algorithmic Management. This research addresses the complex legal challenges raised by Algorithmic Disciplinary Power, specifically regarding automated dismissal decisions taken against workers. The study proceeds from the hypothesis that

traditional Labor Code provisions are inadequate to address the instantaneous and opaque nature of algorithmic discipline. This deficiency undermines fundamental procedural guarantees, such as the right to defense and the duty to provide reasoning, leaving the worker facing a Black Box where proving abuse becomes materially impossible. Adopting a critical analytical approach reinforced by comparative jurisprudence, the study concludes that legal protection must be re-engineered. This requires establishing mechanisms such as mandatory Human Oversight and transparency as essential pillars for the legitimacy of disciplinary decisions. Furthermore, the study advocates for the social judge to reverse the burden of proof onto the employer controlling the technical system, thereby ensuring procedural justice.

Keywords: Disciplinary Power, Algorithmic Dismissal, Digital Subordination, Digital Worker, Digital Employment Relations.

المقدمة:

يشهد النظام القانوني لعلاقات الشغل تحولات بنيوية عميقة بفعل الاستخدام المتنامي لتكنولوجيات الإعلام والاتصال[1] وتغلغلها في صلب المراكز القانونية لعلاقات الشغل، ولعل أبرز تجليات هذا التحول هو انتقال علاقة الشغل من مفهوم التبعية القانونية الشخصية للمشغل[2]، إلى نمط مستحدث من التبعية الافتراضية، أو ما يصطلح عليه فقهياً بالإدارة الخوارزمية[3]، هذا المستجد لم يعد يقتصر على أتمتة المهام المادية للمقاولة، بل امتد ليمس جوهر السلطة الإدارية للمشغل وأصبحت السلطة التنظيمية في يد أنظمة الذكاء الاصطناعي المبرمجة بالخوارزميات، باعتبارها الناظم الأساسي لتوزيع العمل، وتنظيم مدة العمل، والرقابة على التنفيذ، وتقييم الكفاءة المهنية للأجراء وقدراتهم على العمل.

في خضم هذا التحول يبرز موضوع القرار التأديبي الخوارزمي كإشكال قانوني معقد الذي يقصد بأنه تصرف قانوني انفرادي صادر عن المشغل عبر نظام الإدارة الخوارزمية لتفويضه ممارسة سلطته التأديبية، يرتب آثاراً قانونية بالنسبة للأجير تتجسد في إيقاع العقوبات التأديبية بشكل إلكتروني، وصولاً إلى إنهاء عقد الشغل.

ويكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة تتجلى على المستوى النظري من خلال إثراء الدراسات الفقهية في مجال قانون الشغل ومن المستجدات الحديثة في الفقه الاجتماعي الوطني، ومدى قدرة القواعد العامة في قانون الشغل –المؤسسة على حماية الأجير الرقمي – على استيعاب فكرة المشغل الافتراضي، وكذلك محاولة تقعيد مصطلح التأديب والفصل الرقمي والذكاء الاصطناعي ضمن قانون الشغل.

كما تتجلى الأهمية العملية في ضرورة سد الفراغ التشريعي المتعلق بالفصل الناتج عن الإدارة الخوارزمية، خاصة في ظل قصور وسائل الإثبات التقليدية عن مواجهة الصندوق الأسود للخوارزميات، كما تروم هذه الدراسة تحقيق غايات قانونية كتحديد الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن الخوارزميات (هل هي قرارات إدارية للمشغل أم وقائع مادية؟)، وفحص مدى فعالية الضمانات المسطرية (المادة 62 من مدونة الشغل وما يليها) في مواجهة العقوبات التأديبية الرقمية، واستجلاء دور القاضي الاجتماعي في توسيع نطاق رقابة المشروعية لتشمل عدالة الخوارزميات وشفافيتها.

---

[1] – مليكة العراسي، تكنولوجيات الإعلام والاتصال وآثارها على علاقات الشغل الفردية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بسلا، السنة الجامعية: 2015-2016 ص: 01-05.

[2] – يكمن جوهر التبعية القانونية التقليدية في خضوع الأجير لسلطة المشغل في التوجيه والرقابة، بحيث يكون نشاطه المهني مؤتمراً بإرادة رب العمل لا بإرادته المستقلة. – موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، 1994، ص: 167.

[3] –يقصد بالإدارة الخوارزمية تلك المنظومة التنظيمية القائمة على استخدام الخوارزميات وتقنيات الذكاء الاصطناعي لأتمتة ممارسة السلطات التقليدية للمشغل، حيث يتم استبدال التسلسل الهرمي البشري ببرمجيات ذكية تتولى جمع وتحليل البيانات الضخمة ومعالجتها آنياً وبشكل فوري، من أجل إصدار أوامر العمل، ومراقبة السلوك المهني للأجراء، وتقييم أدائهم، مع إيقاع العقوبات عليهم بشكل إلكتروني أو شبه إلكتروني.

تأسيساً على ما سبق، يمكن صياغة الإشكالية المحورية على النحو التالي: **"إلى أي حد يؤثر تفويض السلطة التأديبية لأنظمة الذكاء الاصطناعي المبرمجة بالخوارزميات على مشروعية القرار التأديبي في قانون الشغل، وهل تسعف المقتضيات القانونية الحالية المنظمة للشغل في توفير حماية فعالة للأجير من تعسف قرار الفصل الخوارزمي في غياب التدخل البشري؟**

وتتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلات دقيقة توجه مسار البحث: ما هو التكييف القانوني للقرار الخوارزمي؟ وهل يعد صدوره بشكل آلي قرينة على التعسف في استعمال الحق؟ وكيف يمكن إعمال مبدأ المواجهة وحق الدفاع –كضمانات جوهرية– أمام قرار صادر عن برمجية مغلقة؟ وأين تتجلى المحدودية في إجراءات الفصل التأديبي؟ وما هي الحدود التي رسمها الفقه والقضاء المقارن لتدخل العنصر البشري كشرط لصحة القرار التأديبي؟

لمقاربة إشكالية القرار التأديبي الخوارزمي بكل أبعادها القانونية والتقنية، اعتمدنا في هذه الدراسة منهجية مزدوجة تجمع بين لمنهج الوصفي من خلال رصد ظاهرة الإدارة الخوارزمية وتفكيك آليات اشتغالها، وتوصيف الكيفية التي تتحول بها البيانات الرقمية إلى قرارات عقابية، وذلك لضبط الواقعة قبل البحث عن حكمها القانوني، والمنهج التحليلي من خلال استقراء القواعد القانونية المنظمة في مدونة الشغل لا سيما المواد المنظمة للسلطة التأديبية وإنهاء العقد، وتحليل مدى قدرة هذه النصوص التقليدية على استيعاب المستجدات الرقمية، ورصد مكامن القصور والفراغ التشريعي في حماية الأجير الرقمي من قرارات الإدارة الخوارزمية، والمنهج المقارن نظراً لحداثة الموضوع وغياب نصوص خاصة في القانون الوطني كان لزاماً الانفتاح على التجارب التشريعية الرائدة لاستلهام الحلول القانونية المعتمدة لضبط لقرارات التأديب الصادرة عنا الإدارة الخوارزمية ، وذلك وفق تصميم ثنائي كما يلي:

المبحث الأول: مشروعية القرار التأديبي الخوارزمي في مواجهة الضمانات القانونية

المبحث الثاني: آليات ضبط السلطة التأديبية الخوارزمية وسبل الحماية

المبحث الأول: مشروعية القرار التأديبي الخوارزمي في مواجهة الضمانات القانونية

يعد نشوء القرار التأديبي الخوارزمي في فضاء العلاقات الشغليّة تحولاً مفصلياً يضع القواعد التقليدية لقانون الشغل أمام تحد قانوني حقيقي، إذ تنبع إشكالية المشروعية ليس فقط من حداثة الوسيلة المستعملة في إصدار القرار التأديبي، بل من أثرها العميق في الإخلال بالتوازن العقدي، إذ لم تعد التكنولوجيا مجرد أداة حيادية للقياس، بل انزاحت لتتربع في مقام السلطة الأمرة التي تراقب وتصدر قرارات تأديبية أو عقوبات الفصل من العمل.

وأمام هذا المعطى المستجد يغدو من اللازم تفكيك هذه المنظومة العقابية الرقمية عبر مقاربة تحليلية مزدوجة تنطلق من تأصيل الطبيعة القانونية للقرار الخوارزمي سواء المتعلق بإيقاع عقوبة تأديبية في حق الأجراء أو الفصل النهائي من العمل، وتتبع مسار تحوله الجذري من أداة مساعدة إلى سلطة قائمة الذات (المطلب الأول)، ليتسنى لنا بعد ذلك تشخيص الآثار القانونية المترتبة على هذا التحول، وتحديداً رصد مظاهر المساس بالضمانات الجوهرية التي كرسها المشرع لحماية الأجير الرقمي في مسطرة الفصل التأديبي، والتي أضحت مهددة بالإفراغ من محتواها أمام جمود الآلة المبرمجة بخوارزميات الذكاء الاصطناعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الطبيعة القانونية للقرار الخوارزمي من أداة للقياس إلى سلطة للتأديب

يشكل تحديد التكييف القانوني لتدخلات خوارزميات الذكاء الاصطناعي في علاقات الشغل المدخل الرئيسي لأي حل سليم، وتكمن الصعوبة في الطبيعة التي تتصف به الخوارزميات، إذ لم تعد تركن إلى دور الوسيط التقني المحايد، بل انزاحت عنه لتنازع المشغِّل في صلاحياته التنظيمية والسيادية، ولتمارس مُكْناتٍ كانت –إلى عهد قريب– حكراً على الإدارة البشرية، مما يقتضي ضرورة التكييف القانوني لطبيعة القرار الصادر عن الإدارة الخوارزمية (الفقرة الأولى)، مع استعراض تجليات ممارستها للسلطة التأديبية ومدى تماشيها مع مقتضيات مدونة الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التكييف القانوني للإدارة الخوارزمية

وكما هو معلوم على أن الوسائل التكنولوجية تعد مجرد أدوات مادية يضعها المشغل رهن إشارة الأجراء لتسهيل مهامهم دون أن تكون لها إرادة ذاتية لصنع القرار، إلا أن هذا التصور التقليدي أصبح اليوم يصطدم بواقع الإدارة الخوارزمية، الذي عرف تحول وظيفي جوهري يتمثل في انتقال الإدارة الخوارزمية من أداة مساعدة للمشغل على اتخاذ القرار إلى سلطة تقريرية كاملة الوظائف التنظيمية والإدارية بما فيها تقييم الكفاءة المهنية للأجراء[1]، وإصدار عقوبات تأديبية في حق الأجراء، وهذا التحول يطرح تحدياً للمبادئ المستقرة في الفقه الاجتماعي الوطني، إذ يؤكد أن سلطة المشغل في إنهاء العقد أو التأديب ليست سلطة مطلقة، بل هي مقيدة بضوابط شكلية وموضوعية صارمة تستهدف حماية الاستقرار المهني للأجير[2] وهو ما تفتقده قرارات التأديب أو الفصل الصادرة عن الإدارة الخوارزمية.

وبالتالي لا يتدخل العنصر البشري في توجيه الأوامر اليومية في ظل هذا النمط المستحدث، بل تتولى البرمجيات توزيع الأعمال المهنية، وتحديد المسارات، ومراقبة مدة الشغل و تنفيذ العمل بشكل دقيق ومحدد، هذا الوضع يدفعنا إلى القول بوجود شكل جديد من أشكال التبعية القانونية، يمكن أن نطلق عليه التبعية الرقمية أو الافتراضية الذي نعني بها خضوع النشاط المهني للأجير لسلطة توجيهية ورقابية وتأديبية يُمارسها المشغل بصفة غير مباشرة عبر الإدارة الخوارزمية(وسيط رقمي)، بحيث يصبح الكود البرمجي محل الأوامر الشفهية في توجيه العمل، وجمع وتحليل البيانات الضخمة مكان الرقابة البشرية في تقييم الأداء، مما ينتج عنه خضوع الأجير الرقمي لرقابة آنية ومستمرة تُقيد حريته في التنظيم الذاتي للعمل.

وفي هذا السياق، يذهب جانب من الفقه المقارن إلى اعتبار أن الرقابة الرقمية الصارمة التي تفرضها المنصات على الأجراء الرقميين تخلق نوعاً من التبعية المفرطة التي تفوق في شدتها التبعية القانونية التقليدية، نظراً لغياب المرونة البشرية في التعامل

[1] - Liane Huttner, La décision de l'algorithme, Étude de droit privé sur les relations entre l'humain et la machine, Thèse de doctorat en droit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2022, p. 25.

[2] – محمد الكشبور، إنهاء عقد الشغل: دراسة تحليلية ونقدية في ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2008، ص: 19 وما بعدها.

مع الظروف الطارئة[1]، ومن شانها أن تمس بالمعطيات الشخصية للأجير[2] وتحدث تداخل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للأجير[3].

وعليه نستنتج أن القرارات الصادرة عن هذه الأنظمة الذكاء الاصطناعي المبرمجة بالخوارزميات لا يمكن اعتبارها مجرد نتائج حسابية، بل هي تصرفات قانونية صادرة عن المشغل –عبر واسطة تقنية– وتلزمه بكافة آثارها القانونية، بما في ذلك المسؤولية العقدية والتقصيرية.

الفقرة الثانية: مظاهر السلطة التأديبية الخوارزمية

تكتمل ملامح السلطة التأديبية المخولة للإدارة الخوارزمية عندما تتجاوز مرحلة التوجيه لتمارس سلطة التأديبية والفصل النهائي من العمل، وهنا نكون أمام عقوبات تأديبية رقمية صامتة قد لا تتماشى مع العقوبات التأديبية التقليدية، لكنها تحمل آثارها القانونية والمادية، ومن بين أبرز صورها نجد:

- تخفيض التصنيف المهني للأجير: حيث يؤدي تراجع تقييم الأجير الرقمي إلى حرمانه من الولوج إلى المهام والأنشطة التي تحقق ربحا أكثرا، وهو ما يشكل عقوبة مالية مقنعة.
- الحجب من المنصة الرقمية: وهو الإجراء الأخطر الذي يعادل عقوبة التوقيف عن العمل بدون تحديد مدة التوقيف أو الفصل من العمل.

وبإسقاط هذه الممارسات على مقتضيات المادة 37 من مدونة الشغل المغربية، التي حصرت العقوبات التأديبية في (الإنذار، التوبيخ، التوقيف المؤقت، النقل، والفصل)[4]، نجد أن الحجب المؤقت يطابق عقوبة التوقيف عن الشغل، بينما الحجب النهائي يطابق عقوبة الفصل، وحينما تعمد الخوارزمية إلى تفعيل إجراء الحجب التلقائي في مواجهة الأجير الرقمي، فهي بذلك توقع من الناحية الواقعية عقوبة تأديبية[5] أو التوقيف عن الشغل خارج نطاق الشرعية الإجرائية المنصوص عليها في المادتين 37

---

[1] - Valerio DE Stefano, The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy", Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, P: 478.

[2] – محمد القري اليوسفي، حماية المعطيات الشخصية للأجير في ضوء القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، مجلة الأبحاث في القانون والاقتصاد والتدبير، العدد: 16، سنة 2021، ص: 102.

[3] – محمد طارق، محمد أمرير، الحياة الخاصة للأجير في ظل التطور التكنولوجي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية REMALD، عدد 176-177، ماي – غشت 2024، ص:248-250.

[4] – عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 434-437.

[5] – كما شكل القرار المبدئي الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 4 مارس 2020 (قضية Uber) منعطفاً حاسماً في تكييف العلاقة التبعية، فقد أسست المحكمة قضاءها على قاعدة جوهرية مفادها: أن قوام التبعية القانونية لا يقتصر على التوجيه، بل يستلزم قيام سلطة التأديب، وفي تعليلها اعتبرت المحكمة أن احتكار المنصة لصلاحية فصل السائق مؤقتاً أو نهائياً عن التطبيق يشكل دليلاً دامغاً على ممارسة المنصة الرقمية لسلطته التأديبية الفعلية، وبذلك أعادت المحكمة تكييف الحجب الرقمي أو قطع الاتصال فلم يعد مجرد فسخ تعاقدي لرابطة تجارية –كما تدفع به المنصات الرقمية– بل هو جزاء تأديبي يمارسه المشغل يملك سلطة التأديب، مما يُثبت التبعية ويرتب آثار الفصل التعسفي.

و62 من مدونة الشغل، وهذا ما يجعل القرار مشوباً بعيب انعدام المشروعية، لأنه يستبدل السلطة التقديرية للمشغل والضمانات القانونية التي يحرص القضاء الاجتماعي على حمايتها، بمعالجة خوارزمية صماء تفتقر إلى التمييز والتعليل القانوني السليم.

ولعل أخطر ما تمارسه الإدارة الخوارزمية هو عملية إفراغ العقوبة من محتواها إذ يتم استبدال العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل (كالإنذار والتوبيخ) بتقنيات التنبيه الرقمي أو تخفيض التصنيف أو الدحرجة المهنية، وهو ما نصطلح عليه في الفقه الاجتماعي بالتوجيه السلوكي الناعم، ففي كنف الإدارة الخوارزمية تجرد عقوبة الإنذار عن طابعه القانوني كوثيقة مكتوبة ومُبلَّغة رسمياً، ويصير مجرد إشعارات وتنبيهات رقمية زائلة تظهر آنياً على شاشة الأجير أو تطبيق العمل، فيحسبها مجرد توجيهات إرشادية، بينما ترصدها الذاكرة الرقمية للنظام المبرمج بالخوارزميات كسوابق تأديبية تبرر الفصل، في حين يجهل الأجير الرقمي –بسبب غياب الشكلية الكتابية– أن مركزه القانوني قد تأثر، مما يعد ضرباً لمبدأ تدرج العقوبة وتحايلاً على القانون، كما يتحول التوبيخ من مجرد إجراء إداري رسمي موثق، إلى وصم رقمي يتخذ شكل تخفيض آلي للتصنيف، مُرتباً بذلك آثاراً مالية فورية على سبيل المثال الحرمان من الطلبيات المميزة بل أكثر من هذا تغييب تام لمسطرة الاستماع في حالة الفصل من العمل.

وتأسيسًا على ذلك، نكون أمام قصور إجراء شكلي الذي يتجسد في انتفاء ركن الكتابة والتبليغ الصحيح إلى إيقاع الأجير الرقمي في ما يمكن تسميته بفخ التراكم الصامت للعقوبات التأديبية الرقمية، حيث يُفاجأ في يوم من الأيام بإنهاء عقد الشغل، بناءً على سجل سوابق متراكم لم يُحط به علماً يقينياً ولم تتح له فرصة الدفاع عن نفسه والطعن فيه، مما يُعد تحايلاً صارخاً على مبدأ تدرج العقوبة وإعداماً للضمانات المسطرية الجوهرية لمسطرة الفصل التي تعد من النظام العام الاجتماعي.

كما أن خطورة هذه القرارات الصادرة عن الإدارة الخوارزمية تكمن في كونها تصدر بشكل آلي وفوري، مما يحرم الأجير الرقمي من الضمانات الشكلية الجوهرية، ويجعل السلطة التأديبية تنحرف عن غايتها الأساسية وهي التهذيب لتصبح أداة للتحكم المطلق في الأجير، وبالتالي فإن أي قرار بالحجب يتخذ تلقائياً دون مرور عبر قنوات السلطة التأديبية الذاتية للمشغل يعتبر ممارسة تعسفية للسلطة التأديبية يصبح معه الفصل غير مشروع، ويكيف على أنه فصل تعسفي.

المطلب الثاني: إنتهاك الضمانات المسطرية الجوهرية للفصل

إذا كانت المشروعية الموضوعية للقرار التأديبي تدور وجودا وعدما مع ثبوت الخطأ غير الجسيم، فإن المشروعية المسطرية تظل هي السياج الحصين والدرع الحمائي الذي شيده المشرع لحماية الأجير الرقمي من تعسف المشغل، وتكمن الإشكالية القانونية في مسألة التأديب الخوارزمي في كونه لا يكتفي بمجرد خرق القواعد، بل يُفضي بنيويا إلى المساس بالقواعد المسطرية ومصادرتها، وهي قواعد شكلية أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ومن النظام العام الاجتماعي.

كما يصطدم هذا النمط المستحدث من التأديب بضمانتين أساسيتين: أولاهما مبدأ المواجهة الذي يفرض ضرورة احترام مسطرة الاستماع للأجير قبل إصدار مقرر العقوبة التأديبية أو الفصل، والثانية واجب التعليل الذي يفرض تبرير القرار الصادر عن

- Arrête N°: 19-13.316, Cour de cassation, civile, Chambre sociale, Publié au bulletin 19-13.316, a 4 mars 2020.

الإدارة الخوارزمية(الفقرة الأولى)، غير أن الطبيعة التقنية للخوارزميات الموسومة بالسرعة الفائقة والغموض أو ما يُعرف بإشكالية الصندوق الأسود، تجعل من التنزيل السليم لهذه الضمانات أمراً يقارب الاستحالة المادية وفيه مساس بحقوق الأجراء(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: انتهاك مبدأ المواجهة وحق الدفاع

لقد أحاط المشرع المغربي مسطرة الفصل التأديبي للأجير بضمانات قانونية صارمة بموجب المادة 62 من مدونة الشغل، التي تلزم المشغل بضرورة الاستماع للأجير قبل اتخاذ أي قرار بفصله، وذلك لتمكينه من الدفاع عن نفسه ودحض ما نسب إليه بحضور ممثل للأجراء أو مندوب الأجراء، ويفترض هذا النص القانوني وجود أطراف بشرية (مشغل وأجير والمندوب أو الممثل النقابي) يتبادلان الحجج في مجلس تأديبي، لكن في سياق إصدار الإدارة الخوارزمية لقرار التأديب أو الفصل الخوارزمي، نجد أنفسنا أمام استحالة مادية وقانونية لتطبيق هذا النص لسببين:

-وجود الفورية والألية بحيث تصدر قرارات التأديب أو الفصل الخوارزمي بشكل فوري بمجرد رصد الخوارزمية لمؤشر سلبي (تأخر، رفض طلبات)، دون إعطاء مهلة زمنية تسمح باستدعاء الأجير الرقمي، وهو ما يشكل خرقاً لمسطرة الاستدعاء (أجل 8 أيام).

-غياب المخاطب البشري(المشغل): يجد الأجير نفسه معاقباً من طرف كود برمجي لا يملك أهلية الاستماع ولا سلطة التقدير، ويصبح الحق في الدفاع فارغاً من محتواه إذا كان الطرف المقابل (الخوارزمية) عاجزاً عن فهم الدفوعات الإنسانية أو الظروف المخففة[1] (القوة القاهرة، المرض).

وترتيباً على ذلك تمارس الإدارة الخوارزمية نوعاً من السلطة العقابية الصامتة في حق الأجراء حيث يتم إعدام الحساب المهني للأجير خارج أي محاكمة عادلة، وهو ما يشكل خرقاً صارخاً لمفهوم الإجراءات القانونية العادلة في نزاعات الشغل الفردية[2]، ولا يسوغ قانوناً اعتبار التظلم الرقمي اللاحق -الذي يتم عبر التطبيق الرقمي- بديلاً عن مسطرة الاستماع القبلية والمواجهة الحضورية التي اشترطها قانون الشغل، وحيث إن القضاء الاجتماعي مستقر على اعتبار خرق مسطرة الاستماع عيباً جوهرياً وليس شكلياً وهي وجوبية ومن النظام العام[3]، فإن الصمت الخوارزمي وغياب المواجهة يجعل القرار مشوباً بعيب الانتهاك الصارخ لحق الدفاع، مما يجرده من أي أثر قانوني ويحيله إلى تعسف محض.

الفقرة الثانية: قصور التعليل القانوني والواقعي في ظل الغموض الخوارزمي

---

[1] - Liane Huttner, La décision de l'algorithme, Étude de droit privé sur les relations entre l'humain et la machine, Thèse de doctorat, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2022, p. 558.

[2] - Jeremias Adams-Prassl, Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press, 2018, P:56.

[3] – عبد القادر بوبكر، حدود السلطة التأديبية للمشغل في ضوء مدونة الشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، وحدة التكوين و البحث في قانون العقود والعقار، جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2013/2012، ص: 129.

لا يكفي أن يكون القرار التأديبي مسبوقاً بجلسة استماع بل يجب أن يكون معللاً تعليلاً مقبولاً وفق مقتضيات المادة 64 من مدونة الشغل واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158، ويعني التعليل الإفصاح عن الأسباب الواقعية والقانونية الدقيقة التي دعت إلى إصدار القرار التأديبي أو الفصل الخوارزمي، والتي يجب أن يتضمنها مقرر التأديب أو مقرر الفصل تحت طائلة البطلان.

إلا أن أنظمة الذكاء الاصطناعي وخاصة تلك المعتمدة على التعلم العميق تتسم بالغموض التقني، حيث يصعب حتى على المبرمجين تفسير سبب وصول الخوارزمية لنتيجة معينة، غالباً ما يبرر التطبيق الرقمي المبني على الخوارزمية قرار الفصل بعبارات فضفاضة مثل – مخالفة معايير المجتمع أو انخفاض معدل الأداء أو عدم ملاءمة السلوك للخوارزمية – وأن القرارات المبنية على معالجة آلية غامضة تعاني من عجز في الشفافية يرقى لمستوى انعدام السبب، فالأرقام الإحصائية الصادرة عن الآلة لا تشكل بذاتها سبباً قانونياً يبرر إنهاء عقد الشغل، ما لم يتم تفسيرها وربطها بوقائع مادية محددة.

ومن منظور القضاء المقارن أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن الدفع غير الواضح أو غير الدقيق يعادل غياب الدليل والمبرر المشروع للفصل[1]، وهو نفس التوجه الذي كرسه الدليل النقابي للكونفدرالية العامة للشغل (CGT) بفرنسا لسنة 2024، الذي اعتبر أن انعدام الشفافية في كيفية معالجة البيانات يجعل من المستحيل على العامل معرفة السبب الحقيقي وراء إصدار العقوبة التأديبية، مما يحرمه من حقه الدستوري في الطعن القضائي الفعال، وقد أصبح الأجراء خاضعين لرقابة رقمية شاملة دون أن يملكوا الحق في التفسير وذلك بحجب المنطق الخوارزمي عن العامل مما يشكل خرقاً لمبادئ العدالة الطبيعية، مما يستوجب تدخلاً تشريعياً لفرض الشفافية الإجبارية على المشغلين[2].

وبمقاربة تحليلية قانونية فإن استناد المشغل إلى مخرجات الخوارزمية دون القدرة على شرح منطقها للقاضي، يشكل خرقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد[3]، يعتبر هذا الغموض بمثابة قصور في التعليل، فالأرقام المجردة الصادرة عن النظام الذكاء الاصطناعي المبرمج بالخوارزميات ليست أسباباً واقعية بالمعنى القانوني للمادة 64، بل هي نتائج حسابية قد تكون مشوبة بأخطاء تقنية، وبالتالي فإن عجز المشغل عن ترجمة لغة الخوارزمية إلى وقائع قانونية واضحة في مقرر العقوبة التأديبية أو مقرر الفصل، يجعل القرار مفتقراً للسبب المشروع والجدي، مما يستوجب الحكم الفصل التعسفي والتعويض عنه.

---

[1] - Arrête N°: 98-42.064 , Cour de Cassation, Chambre sociale: 98-42.064, Publié au bulletin, Audience publique du mardi 23 mai 2000.

- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 novembre 1990, 88-44.308, Publié au bulletin.

[2] - Ifeoma Ajunwa, The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace, Cambridge University Press, 2023, P: 210.

[3] – الفصل 231 من قانون الالتزامات والعقود المغربي: "كل تعهد يجب تنفيذه بحسن نية، وهو لا يلزم بما وقع التصريح به فحسب بل أيضا بكل ملحقات الالتزام التي يقررها القانون أو العرف أو الإنصاف وفقا لما تقتضيه طبيعته".

المبحث الثاني: آليات حماية الأجير الرقمي من السلطة التأديبية الخوارزمية

إذا كان التحليل القانوني السالف الذكر قد كشف عن عمق الفجوة بين المنطق التقني للخوارزميات والطباع الحمائي لقانون الشغل، مبرزاً حجم المخاطر التي تهدد المركز القانوني للأجراء جراء أتمتة السلطة التأديبية، فإن الضرورة البحثية تقتضي الانتقال من مرحلة رصد الاختلالات إلى مرحلة هندسة الحلول القانوني والواقعية لحماية الأجير الرقمي من الاستعمال المتنامي لخوارزميات الذكاء الاصطناعي في محال الشغل، فلا يمكن للتطور التكنولوجي مهما تعاظمت أهميته الاقتصادية، أن يكون ذريعة لتعطيل النظام العام الاجتماعي أو هدر الحقوق المكتسبة للأجراء.

تأسيساً على ذلك، سنخصص (المطلب الأول) لبحث الضوابط الوقائية المتمثلة في فرض التدخل البشري وتكريس مبدأ الشفافية كشروط للمشروعية، على أن ننتقل في (المطلب الثاني) لتحليل الضوابط الأخرى المتمثلة في دور القضاء الاجتماعي في بسط رقابته على التعسف الرقمي في حق الأجراء وإعادة التوازن للعقد.

المطلب الأول: تكريس الأليات القانونية لحماية الأجير الرقمي

تتأسس السلطة التأديبية قانوناً على مفهوم السلطة التقديرية، وهي مكنة قانونية لصيقة بإرادة الذاتية للمشغل القادرة على تفريد العقاب ودون مخالفته لقواعد قانون الشغل، مما يجعل تفويضها للأنظمة الآلية المبرمجة بخوارزميات الذكاء الاصطناعي منافياً للمنطق القانوني السليم والطابع الحمائي لقانون الشغل، وأمام قصور نصوص مدونة الشغل عن تنظيم إشكالية التأديب والفصل الخوارزمي، يغدو من الضروري التأسيس لضوابط وأليات وقائية تعيد التوازن للعلاقة الشغليّة، قوامُها ركنان أساسيان: اشتراط التدخل البشري(ذاتية المشغل) لترتيب الآثار القانونية(الفقرة الأولى)، وإلزامية الاعتداد بمبدأ الشفافية والوضوح لتمكين الأجير الرقمي من بسط رقابته(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شرط الإشراف والتدخل البشري لصحة القرار

يعتبر الإشراف والرقابة البشرية الضمانة الأساسية التي تفصل بين الإدارة الرشيدة والخضوع الأعمى للأتمتة، وتكريساً لهذا المبدأ الحمائي أرست التشريعات المقارنة في مقدمتها اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات[1]، قاعدةً آمرة تقضي بحق الشخص في ألا يكون محلاً لقرار مبني حصراً على المعالجة الآلية كلما رتب هذا القرار آثاراً قانونية تمس مركزه القانوني أو تؤثر عليه بشكل ملموس.

ونظرا لقصور مدونة الشغل لغياب نص صريح يحمي الأجير الرقمي من قرار التأديب او الفصل الصادر عن الإدارة الخوارزمية، فإن القواعد العامة للمسؤولية التأديبية تستلزم صدور القرار عن شخص طبيعي ذاتي أو اعتباري لها شخصية قانونية

[1] - Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) OJ L 119, 4.5.2016, pp. 1–88.

وتتمتع بالإرادة والتمييز، وكما ذهب الفقه المتخصص[1] فإن الحق في التدخل البشري ليس ترفاً تنظيمياً، بل هو شرط جوهري لصحة التصرف القانوني، إذ يستوجب وجود مسؤول بشري يحوز سلطة فعلية لمراجعة مخرجات الخوارزمية من خلال توقيفها وتعديلها عند الاقتضاء[2].

وترتيباً على ذلك، فإن مجرد وضع توقيع بشري على قرار الفصل –دون فحص موضوعي للمعطيات– يظل إجراءً صورياً لا يسبغ الشرعية على القرار، ويجعل الاعتماد الكلي على الخوارزمية دون تمحيص بشري يصيب القرار بعيب انعدام الإرادة، مما يجعله قابلا للإبطال لعيب في المشروعية[3].

الفقرة الثانية: مبدأ الشفافية الخوارزمية والحق في التفسير كأسس جوهرية لصحة مسطرة الفصل

من القواعد الأصولية التي لا مراء فيها أن ممارسة حق الدفاع يدور وجوداً وعدماً مع العلم اليقيني بالأدلة إذ لا يُتصور دحضُ ما جُهِل مأتاه، وفي بيئة العمل الرقمية يصطدم الأجير الرقمي بما نعته الفقيه فرانك باسكال بمعضلة مجتمع الصندوق الأسود، حيث تُحكم الخوارزميات المغلقة قبضتها على المصير المهني للأفراد ومراكزهم الاقتصادية، دون أن يفهموا آليات عملها أو المعايير التي حكمت عليهم وإدانتهم[4].

لذلك تتخذ قاعدة الشفافية بعداً جوهرياً يعرف بضرورة منح الأجير الرقمي الحق في التفسير، إذ يكون المشغل ملزم قانوناً بالإفصاح عن المعايير التي يتم بها تقييمه وتأديبه قبل تطبيقها، مع التشديد على حق الأجراء وممثليهم في الحصول على معلومات دقيقة حول كيفية عمل أنظمة المراقبة، واعتبار الغموض التقني هو الوجه الآخر لتعسف المشغل في سلطته التنظيمية، مما يجعل الطعن في القرار التأديبي او الفصل الصادرة الخوارزمي بشكل مشروع وقانوني.

وبإسقاط هذا الواقع التقني على التشريع الاجتماعي الوطني، يغدو إعمال مسطرة الاستماع المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل مجرد إجراءٍ صوري مُفرغ من جوهره الحقوقي والحمائي للأجراء، لا سيما إذا مَثُلَ الأجير الرقمي أمام مجلس التأديب وهو يجهل المعايير التقنية التي أفضت إلى تقييم تراجع أدائه وكفاءته المهنية، مما يتعين اعتبار الإفصاح المسبق عن معايير

---

[1] – وكما يشير الفقيهان "Antonio Aloisi" و "Valerio De Stefano" في مؤلفهما المرجعي، فإن الإدارة الخوارزمية لا يجب أن تلغي المسؤولية البشرية، بل يجب أن تظل الخوارزمية مجرد أداة، ويجب أن يحتفظ المدير البشري بسلطة توقيف القرار الصادر عن الإدارة الخوارزمية إذا كان غير عادل أو لا يراعي الظروف الإنسانية للشخص.

– Antonio Aloisi, Valerio de stefano, Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, Hart Publishing, Oxford, 2022, P: 105.

[2] – Liane Huttner, op. cit, P: 577.

[3] – عبد العزيز عبد المعطي علوان، المسؤولية الإدارية عن مشاركة الخوارزميات في إعداد القرارات الإدارية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد 49، أبريل 2025، ص 2115.

[4] – Frank Pasquale, The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information, Harvard University Press, 2015, P: 08.

عمل الخوارزمية التزاماً قانونياً يقع على عاتق المشغل، واعتبار أي تغيير خفي في هذه المعايير يعد تعديل للشروط الجوهرية لعقد الشغل بإرادة منفردة بشكل تعسفي، ويكيف الفصل بأنه فصل فتعسفي.

بالموازاة مع الضمانات الفردية المتمثلة في الرقابة الذاتية للمشغل والشفافية، يقتضي تحصين المشروعية مأسسة آلية الرقابة الجماعية الاستباقية[1]، وذلك عبر تفعيل صلاحيات المؤسسات التمثيلية للأجراء (مناديب أو ممثلي الأجراء أو لجنة المقاولة) في افتحاص البنية التقنية للنظم الذكاء الاصطناعي المزمع اعتمادها، ويتجسد ذلك في تكريس مبدأ الاستشارة القبلية الملزمة قبل إرساء أي نظام خوارزمي للرقابة أو التقييم للأجراء داخل المقاولة.

وهو ما يؤكد عليه الدليل التوجيهي للكونفدرالية العامة للشغل بفرنسا على ضرورة تكييف إدخال الخوارزميات باعتباره مشروعاً مهيكلاً ومغيراً لظروف العمل، مما يوجب قانوناً استشارة الشركاء الاجتماعيين، بل ويخولهم الحق في طلب خبرة تقنية مستقلة لسبر أغوار النظام[2]، وتهدف هذه الخبرة أساساً إلى التثبت من خلو الخوارزمية من أي معايير تمييزية، ودرء المخاطر النفسية والاجتماعية التي قد تنجم عن ضغط المراقبة، ضماناً لعدم تحول الأتمتة إلى أداة للفصل المبرر[3]، وبذلك تغدو الرقابة الجماعية من خلال الاستشارة كحائط وقائي مسبق قبل وقوع الضرر الفردي للأجراء الناتج عن خوارزميات الذكاء الاصطناعي.

وصفوة القول إن الشفافية المتطلبة قانوناً لا تقف عند عتبة العلم بالنتيجة المادية والنهائية للقرار، بل تتعداها لزوماً لتشمل الإحاطة بالمنطق الضمني التي أفضت إليه، إذ يُعد ذلك شرطاً جوهرياً لتمكين الأجير الرقمي من ممارسة حقه في الدفاع، وإقامة الحجة على ما قد يشوب عمل الخوارزمية من خللٍ تقني أو انحيازٍ تمييزي.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية للسلطة التأديبية الخوارزمية

إذا كانت الضوابط القانونية الوقائية تشكل الدرع الاستباقي لتحصين وحماية حقوق الأجير الرقمي أثناء مسطرة الفصل التأديبي ضد هيمنة المنطق الخوارزمي، فإن القضاء الاجتماعي يبقى الحصن المنيع والملاذ الحامي لإعادة التوازن للمراكز التعاقدية الناشئة في ظل علاقات الشغل الرقمية[4]، وإزاء الفراغ التشريعي الذي تعرفها قواعد قانون الشغل وعجزها عن ملاحقة الثورة

---

[1] – لا يستقيم الحديث عن حماية فعالة للأجير في مواجهة الغموض التقني بمعزل عن الحماية الجماعية، فإذا كان الأجير الفرد عاجزاً عن تفكيك شفرة الخوارزمية، فإن المؤسسات التمثيلية للأجراء (نقابات المهنية للأجراء، مندوبو الأجراء) تملك من الأدوات القانونية ما يؤهلها لطلب التفسير والتوضيح الكامل لطريقة عمل الإدارة الخوارزمية وخلق توازن بين المراكز التعاقدية الناشئة عن عقد الشغل.

[2] – CGT, L'IA au travail: Tout savoir sur ses droits en 16 questions, Guide syndical, Mars 2024, P: 04.

[3] – يتحقق الفصل غير المبرر في السياق الرقمي حينما تعمد الخوارزمية – دون قرار صريح بالإنهاء– إلى إفراغ الرابطة العقدية من محتواها عبر ألية العزل التقني، إذ تقوم بفصل تدفق الأعمال والمهام عن الأجير الرقمي أو إغراقه بمهام تعجيزية غير مربحة، مما يضعه في حالة عطالة فعلية، رغم بقاء حسابه نشطاً ظاهرياً، وقد تقوم الخوارزمية بمنع الأجير من الولوج إلى التطبيق أو المنصة الرقمية لفترات متقطعة بدعوى مراجعة الحساب أو خلل تقني أو تدقيق جودة العمل، وتهدف هذه المناورة إلى دفع الأجير الرقمي إلى الدخول في حالة اليأس والقيام بحذفه للتطبيق أو إلغاء الاشتراك في المنصة، ودفعه نحو الاستقالة الاضطرارية، وهو ما يُكيفه القضاء الاجتماعي فصلاً تعسفياً ناتجاً عن إخلال المشغل بتوفير العمل المتفق عليه، ومحاولةً للتحلل من تبعات الالتزامات.

[4] – يُقصد بعلاقات الشغل الرقمية تلك الروابط القانونية المستحدثة التي تنشأ في الفضاء الرقمي بين الأجير الرقمي ومشغل يمارس نشاطه باستخدام الوسائل التكنولوجية (منصة أو تطبيق رقمي – العمل عن بعد)، وتتميز بكونها علاقات تُبرم وتُدار كلياً أو جزئياً عبر وسائط تكنولوجية ذكية، ومناط الخصوصية فيها يتجلى

الرقمية، يبرز الدور الإنشائي للاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية لضمان وتحقيق الأمن القانوني والقضائي[1] بين المراكز القانونية الناشئة عن علاقات الشغل الرقمية، إذ لم يعد دوره يقف عند حدود مراقبة التطبيق للقاعدة القانونية، بل صار لزاماً عليه إنشاء قواعد وأليات قضائية حمائية تضمن استقرار النظام العام الاجتماعي.

تأسيساً على ذلك، نقوم باستجلاء آليات التدخل القضاء الاجتماعي وذلك عبر محورين: نخصص أولهما لبحث سلطة القاضي في تكييف التعسف الرقمي وبسط رقابة المشروعية على القرارات الآلية (الفقرة الأولى)، على أن نكرس ثانيهما لرصد مظاهر الجرأة القضائية في تطويع القواعد الإجرائية –لا سيما عبء الإثبات– لإنصاف الأجير الرقمي في مواجهة خوارزميات الذكاء الاصطناعي والسطوة التكنولوجية للمشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: بسط رقابة المشروعية على المعايير الخوارزمية

وفي هذا الإطار أقر المشرع الاجتماعي الرقابة القضائية على السلطة التأديبية للمشغل بيد أن هذه الرقابة في السياق الرقمي لا ينبغي لها أن تقف عند عتبة النتائج الرقمية الظاهرة (الشكلية الخوارزمية) بل يتعين عليه النفاذ إلى الجوهر التقني للقرار الخوارزمي وفحص الأسباب الكامنة وراء قرار التأديب أو الفصل وبسط رقابته على مشروعيته، وذلك عبر مسارين متلازمين:

– فحص العدالة الخوارزمية: إذ يتم مراقبة خلو الخوارزمية من التحيزات الخفية التي قد تؤدي إلى تمييز غير مباشر[2] وقد أكدت الدراسات القانونية الحديثة أن الخوارزميات تميل بطبعها إلى إعادة إنتاج التحيزات التاريخية الموجودة في البيانات، مما يفرض على القاضي عدم قبول النتائج الرقمية كحقائق مطلقة، واعتبار أي قرار مبني على معيار تمييزي باطلاً بقوة القانون[3].

–الاعتماد الحصري على الخوارزمية وتكييف التعسف في استعمال السلطة: استناداً لنظرية التعسف في استعمال الحق، يمكن للقاضي تكييف سلوك المشغل الذي يفوض سلطته التأديبية بالكامل لنظام مبرمج بخوارزميات الذكاء الاصطناعي، على أنه انحراف السلطة عن غايتها الاجتماعية، المتمثلة في تحقيق السلم الاجتماعي، وبالتالي أن السلطة التنظيمية للمشغل لا يمكن أن

في أتمتة السلطة الإدارية حيث تنوب الخوارزمية وظيفياً عن السلطة البشرية في ممارسة صلاحيات التوجيه والرقابة الآنية والتقييم، مُفرزةً بذلك نمطاً نوعياً من الخضوع القانوني يصطلح عليه علاقة التبعية الرقمية.

[1] – محمد أمرير، الأمن القانوني في علاقات الشغل الفردية، رسالة لنيل شهادة الماستر في قانون الشغل والعلاقات المهنية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، جامعة محمد الخامس الرباط، السنة الجامعية: 2019/2018، ص:90و95.

[2] – مثلا التمييز الخوارزمي بسبب السن: يتجلى التمييز غير المباشر بوضوح في اعتماد الخوارزميات وبرمجتها على معيار الزمن القياسي للتوصيل كمؤشر وحيد لتحقيق الكفاءة المهنية، فظاهرياً يبدو هذا المعيار محايداً وموضوعياً، إلا أنه يخفي انحيازاً نسقياً لكونه صُمم استناداً إلى بيانات السرعة الجسدية لفئة الشباب البالغين (20–30 سنة). ويؤدي التطبيق الآلي الصارم لهذا المعيار إلى الإضرار المنهج بالأجراء الأكبر سناً (فوق 50 سنة)، الذين قد يجدون أنفسهم عرضة لعقوبات تخفيض التصنيف المهني أو الفصل الآلي من العمل بسبب التباطؤ الفيزيولوجي الطبيعي، رغم ما يتمتعون به من خبرة وموثوقية، وبذلك تتحول الخوارزمية التي لا ترى السن إلى أداة لممارسة الإقصاء، حيث يُتخذ مؤشر المردودية ذريعةً مشروعة ظاهرياً لإقصاء الفئات الأكبر سناً، مما يشكل هدماً لركن المساواة وتكافؤ الفرص.

[3] – Sandra Wachter, Brent Mittelstadt ,Chris Russell, Why Fairness Cannot Be Automated: Bridging the Gap Between EU Non-Discrimination Law and AI, Computer Law , Security Review, Vol. 41, 2021, P: 05.

تمارس بآلية عمياء، وأن غياب التقدير البشري للظروف الفردية يحول السلطة من حق وظيفي إلى أداة للتعسف، مما يجعل الفصل تعسفياً موجباً للتعويض[1]، ويعزز هذا الأمر بمفهوم الأثر المتباين حيث يعتبر أن القرار يكون ظالماً قانونياً إذا أدى إلى الإضرار بفئة محمية، حتى لو لم تكن نية المشغل سيئة[2]، وبالتالي تصبح السلطة التأديبية للمشغل في توقيع العقاب ليست مطلقة، بل هي مقيدة بضرورة إثبات الخطأ وتناسب العقوبة معه، حيث يملك القاضي صلاحية إعادة تكييف الوقائع وبسط رقابته على الوجود المادي للخطأ وجسامته[3].

وفي تقديرنا الشخصي، يُشكّل تغوُّل الإدارة الخوارزمية ومنحها السلطة التأديبية للأجراء انحرافا خطيراً بالسلطة التنظيمية للمشغل عن غايتها الاجتماعية والتهذيبية، إذ يُؤسس لوضعية ينتقل فيها المشغل من مركز الطرف المسؤول قانوناً إلى وضعية المستفيد المتوارٍ خلف ستار الحياد التقني، وأن منح السلطة المطلقة للخوارزميات لإنهاء عقود الشغل بصفة آلية يُفرغ القاعدة القانونية من حمولتها الحمائية، ويُحيل علاقة الشغل إلى ما يمكن تكييفه بعقد إذعان إلكتروني تنتفي فيه شروط العدالة التبادلية، وأمام حالة الجمود التشريعي الراهنة، يظل القضاء الاجتماعي[4] هو الملاذ الدستوري المؤتمن على النظام العام الاجتماعي، والمدعو اليوم لتبني جرأة اجتهادية تعيد أنسنة قرارات الفصل أو التأديبية الصادرة في علاقات الشغل وتُقرر مبدأً راسخاً مفاده أن تغييب الرقابة البشرية(المشغل) الفعالة يُعد قرينة قضائية دامغة على التعسف في استعمال الحق وانتهاك حقوق العمال.

الفقرة الثانية: خصوصية الإثبات في نزاعات الشغل الرقمية

يعتبر الإثبات حجر الزاوية في أي نظام قانوني[5]، غير أن إشكالية الإثبات في منازعات الشغل الرقمية باتت تُشكل التحدي الأكبر أمام القضاء الاجتماعي لتحقيق العدالة، نظراً لصعوبة وصول الطرف الضعيف (الأجير الرقمي) إلى الدليل التقني

---

[1] - Tatiana Sachs, Le pouvoir de l'employeur à l'ère numérique : vers un renouveau du contrôle judiciaire ? Revue de Droit du Travail (RDT), Dalloz, n° 4, 2022, P: 235.

[2] -Solon Barocas, Andrew D. Selbst, Big Data's Disparate Impact, California Law Review, Vol. 104, 2016 (Revisited in 2020 commentaries), P: 671.

[3] – عبد القادر بوبكر، حدود السلطة التأديبية للمشغل في ضوء مدونة الشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار، جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2013/2012، ص: 145-146.

[4] – ولا تقف الحماية القضائية عند حدود النص الجامد، بل تتعداها إلى فحص حقيقة الواقع، وهو نراه في قرار مبدئي في قضية (Take Eat Easy)، صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية لتفعيل هذه الرقابة لم يكتفِ القاضي بالوصف التعاقدي (عامل مستقل)، بل غاص في عمق الآلية التقنية، معتبراً أن نظام التتبع الجغرافي الذي يكشف تحركات السائق آنياً هو دليل مادي دامغ على الرقابة....، بينما يتضح من نتائجها أن التطبيق كان مزودا بنظام تحديد الموقع الجغرافي يسمح للشركة بمراقبة موقع الساعي في الوقت الحقيقي وحساب إجمالي الكيلومترات التي قطعها الأجير، وأن الشركة كانت تملك سلطة فرض عقوبات على الأجير.
-Arrête N° : 17-20.079, Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin, Audience publique du mercredi 28 novembre 2018.

[5] – الإثبات هو إقامة الدليل أمام القضاء بالطرق الذي حددها القانون على وجود واقعة قانونية ترتب أثارها.
– عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثاني نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات – أثار الالتزام، دار النشر العربية 1987/1986، ص: 14-15.

المحتكر من طرف المشغل، فإذا كانت المادة 63 من مدونة الشغل المغربية تكرس قاعدة عامة تحمل المشغل عبء مبررات الفصل، فإن الطبيعة التقنية المعقدة للقرار الخوارزمي الصادر في إطار السلطة التأديبية تفرغ هذه القاعدة من محتواها الحمائي وتخلق وضعاً يوصف بعدم تكافؤ الأسلحة الإجرائية، حيث يصبح الأجير الرقمي في مواجهة الصندوق أسود يجهل منطق اشتغاله[1]، بينما يحتكر المشغل البيانات والكود البرمجي.

تأسيساً على ذلك واستلهاماً بالتوجهات الحديثة للقانون والقضاء المقارن، يتعين تفعيل آلية قلب عبء الإثبات في حالة صدور مقرر التأديب أو الفصل الخوارزمي، كضمانة إجرائية لا غنى عنها لإعادة التوازن للعلاقة الشغلية الرقمية، وذلك وفق المستويات التالية:

أولاً: تأصيل مبدأ قرينة المسؤولية على الحائز للنظام التقني

يعتبر المشغل من الناحية القانونية الصرفة هو سيد نظام الذكاء الاصطناعي المبرمج بالخوارزميات، ومع الاعتداد بنظرية المخاطر لأن من يغنم من ميزات التكنولوجيا في الإدارة الخوارزمية يجب أن يتحمل مخاطر غموضها، وبالتالي بمجرد أن يقدم الأجير الرقمي بداية حجة أو دليل عادي— مثل الإدلاء بصور تبين انخفاضاً مفاجئاً في التقييم أو حجبه دون تعليل– مما يستوجب نقل عبء الإثبات تلقائياً إلى المشغل، ويصبح هذا الأخير ملزماً بتقديم الدليل التقني والشرح الواضح للمبرر المقبول المعتمد عليها من قبل الإدارة الخوارزمية لإصدار مقرر العقوبة التأديبية أو مقرر الفصل من العمل، والذي يثبت سلامة الخوارزمية من العيوب البرمجية أو الانحياز التمييزي، وإلا اعتبر امتناعه قرينة قاطعة على تعسفية القرار.

ثانياً: التوجهات المقارنة المؤيدة

يدعم هذا الطرح ما ذهب إليه الفقيه الفرنسي الذي يعتبر أن الحق في الإثبات يقتضي إلزام الطرف الأقوى تكنولوجياً بتقديم الأدلة التي بحوزته، وإلا اعتبر ممتنعاً عن تحقيق العدالة[2]، وفي سياق تعزيز هذا المنحى الحمائي للعمال الرقميين، أقر مشروع التوجيه القانوني الأوروبي المتعلق بتحسين ظروف العمل عبر المنصات الصادر في دجنبر 2021، ليشكل منعطفاً حاسماً في مجال الإثبات الرقمي، إذ أقر آلية القرينة القانونية القابلة للدحض[3]، التي تفترض –مبدئياً– قيام علاقة التبعية الافتراضية بين العامل

---

[1] – إذا كانت المادة 63 من مدونة الشغل تقرر بوضوح أن عبء إثبات المبرر يقع على عاتق المشغل، فإن الطبيعة التقنية للقرار الخوارزمي تفرغ هذه الحماية من محتواها العملي، فالمشغل في منازعات الشغل الرقمية يكتفي بتقديم المخرجات الخوارزمية (بيانات التأخير، انخفاض التقييم) كدليل إثبات قاطع على ارتكاب الخطأ.
وهنا تكمن الخطورة: فهذه البيانات الرقمية التي يحتكرها المشغل، تكتسي مظهراً موضوعياً، مما يضع الأجير الرقمي في موقف دفاعي مستحيل، إذ لا يكفيه إنكار المنسوب إليه، بل يجد نفسه مضطراً لإثبات أن الخوارزمية أخطأت أو كانت متحيزة، وهو ما يعرف وهذا التكليف يضع الأجير أمام استحالة مادية مطلقة للإثبات نظراً لانعدام قدرته التقنية والقانونية على الولوج إلى الكود المصدري (Code source) للنظام.

[2] – Grégoire Loiseau, Le droit à la preuve et les algorithmes, La Semaine Juridique Social, n° 12, 23 mars 2021.

[3] – إقرار قرينة قانونية قابلة للدحض على تحقق واستمرارية العلاقة الشغلية، من خلال اعتبار هذه القرينة أن عبء الإثبات يقع حصرياً على عاتق المنصة الرقمية، فهي المطالبة بإثبات أن الخوارزمية لا تمارس توجيهاً ورقابة وأن العامل مستقل فعلياً، أما في حال عجزها عن ذلك فإن العلاقة تكيّف تلقائياً كعقد شغل، ويصبح أي إنهاء آلي للرابطة بمثابة فصل تعسفي لانتفاء السبب المشروع، وذلك لكسر حاجز الغموض التقني الذي تتستر خلفه المنصات الرقمية.

والمنصة بمجرد تحقق مؤشرات رقابية معينة، وتهدف هذه الحماية القانونية إلى معالجة اختلال التوازن المعرفي، عبر نقل عبء الإثبات إلى عاتق المنصة الرقمية، فبدلاً من أن يسعى الأجير الرقمي لإثبات تبعيته أو تعسف القرار في حقه، يصبح لزاماً على المنصة بصفتها الطرف القوي المحتكر للمعلومة تقديم الدليل العكسي لنفي هذه الادعاء، وإثبات أن خوارزمياتها تعمل باستقلالية تامة ولا تمارس توجيهاً أو فصلا عن العمل[1]، وبالتالي إن غموض الخوارزميات يجعل الأجير الرقمي أعزلاً في الخصومة، مما يفرض ضرورة تدخل المشرع والقاضي لإعادة هندسة قواعد الإثبات بما يتناسب مع هذا الواقع الجديد[2].

ختاماً، فإن دور القاضي الاجتماعي في ظل الرقمنة لا يقف عند الحياد السلبي، بل يتطلب تفعيلاً واسعاً لسلطته التقديرية في البحث واعتبار امتناع المشغل عن كشف معايير الخوارزمية قرينة قاطعة لصالح الأجير الرقمي، إعمالاً للقاعدة الفقهية: "الشك يفسر لصالح الأجير".

وفي رأيي الشخصي يشكل نظام الإثبات وفق القواعد العامة للأثبات العائق الهيكلي الأبرز في منازعات الشغل الرقمية، حيث تؤدي الطبيعة التقنية المغلقة للخوارزميات إلى وضع الأجير الرقمي أمام استحالة مادية لإثبات التعسف، مما يفرغ الحماية المقررة في المادة 63 من محتواها، وعليه ونأمل بتدخل القضاء الاجتماعي لإصدار قرار مبدئي يقر مبدأ قلب عبء الإثبات في مواجهة قرارات التأديب أو الفصل الخوارزمي تأسيساً على نظرية المخاطر، بحيث يُلزم المشغل –بصفته الحائز للنظام التقني– بتقديم الدليل الفني على مشروعية القرار، لضمان ألا يتحول الغموض الخوارزمي إلى حصانة ضد الرقابة القضائية للسلطة التنظيمية للإدارة الخوارزمية.

الخاتمة:

صفوة القول، إن دراسة الضوابط القانونية للتأديب والفصل الخوارزمي كشفت لنا عن عمق الفراغ الفاصل بين جمود النص القانوني وديناميكية واقع العمل الرقمي، فلم يعد التأديب أو الفصل مجرد سلطة يمارسها المشغل لزجر المخالفات، بل تحول عبر الخوارزميات إلى نظام رقابة شامل وآلي يهدد تسليع القوة العاملة، واختزال المركز القانوني للأجير في مجرد مورد رقمي مفتقر للحماية.

وتأسيساً على ذلك، نخلص إلى النتائج والمقترحات التالية:

أولاً: الاستنتاجات

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج القانونية أبرزها:

[1] - Proposal for a directive of the European parliament and of the council, on improving working conditions in platform work, 2021/0414, Brussels, 9.12.2021.

[2] - Valerio de Stefano, Antonio Aloisi, Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, Hart Publishing, Oxford, 2022, P: 125.

– أثبت التحليل أن مقتضيات مدونة الشغل الحالية، ولا سيما المادة 37 والمادة 62 أصبحت متجاوزة تقنياً، حيث تعجز عن استيعاب الألية الفورية التي تتسم بها العقوبات التأديبية الرقمية (كالحجب وتخفيض التصنيف) مما يفرغ الحماية القانونية من محتواها.

–إن استناد المشغل إلى الصندوق الأسود لاتخاذ قرارات الفصل يخلق وضع انعدام التعليل، حيث يواجه الأجير قراراً غامضاً يستحيل فهمه أو الطعن فيه، مما يشكل مصادرة لحقه الدستوري في الدفاع والمواجهة.

كما يواجه الأجير الرقمي استحالة مادية لإثبات التعسف نظراً لاحتكار المشغل وتسجيل البيانات الشخصية للأجير والكود البرمجي، مما يجعل قواعد الإثبات التقليدية (البينة على المدعي) عبئاً إضافياً يكرس هيمنة الطرف القوي في العلاقة الشغلية الرقمية (الإدارة الخوازمية).

ثانياً: المقترحات

استشرافاً لمستقبل العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية في نزاعات الشغل ذات الطابع الرقمي، وتفعيلاً للحماية اللازمة، نقدم المقترحات التالية:

1. على المستوى التشريعي:

–تعديل مقتضيات مدونة الشغل من خلال تقنين العمل عن بعد وإقرار التبعية الافتراضية بين المشغل والأجير الرقمي وسن أليات قانونية حمائية لحقوق الأجراء الذين يشتغلون في العمل الرقمي، تنص صراحة على مبدأ الشفافية وحق الأجير في التفسير وفي عدم الخضوع لقرارات آلية وخورازمية تؤثر على مصيره المهني.

تقنين ألية الرقابة البشرية بالتنصيص على – مبدأ تدخل الإنسان العلاقة – كشرط جوهري لصحة أي قرار تأديبي أو قرار الفصل من العمل تحت طائلة البطلان.

2. على المستوى القضائي:

–تفعيل ألية قلب عبء الإثبات حيث نهيب بالقضاء الاجتماعي إصدار اجتهاد قضائي مبدئي يقر قرينة المسؤولية على المشغل الحائز للنظام التقني، بحيث بمجرد أن يقدم الأجير الرقمي بداية حجة على تضرره من الدحرجة المهنية أو الفصل من العمل، ينتقل عبء الإثبات تلقائياً للمشغل لتقديم الدليل التقني على سلامة الخوارزمية من العيوب والتمييزات.

تكييف غموض القرار التأديبي أو قرار الفصل بمثابة تعسف وذلك باعتبار امتناع المشغل عن كشف معايير الخوارزمية والشرح الكافي لاتخاذ مقرر العقوبة التأديبية أو مقرر الفصل بمثابة غياب للسبب المشروع، مما يوجب الحكم بالتعويض للأجير جبراً للضرر الناتج عن الغموض التقني واعتبار الفصل تعسفيا.

قائمة المراجع:

أولا: المصادر باللغة العربية

أ– الكتب والمؤلفات:

– السنهوري عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثاني: نظرية الالتزام بوجه عام (الإثبات – آثار الالتزام)، دار النشر العربية 1987.

– الكشبور مُحَمَّد، إنهاء عقد الشغل: دراسة تحليلية ونقدية في ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2008.

خالفي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004.

عبود، موسى، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، 1994.

ب– الأطروحات والرسائل الجامعية:

–بوبكر عبد القادر، حدود السلطة التأديبية للمشغل في ضوء مدونة الشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار، جامعة مُحَمَّد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، السنة الجامعية 2013/2012.

–العراسي مليكة، تكنولوجيات الإعلام والاتصال وآثارها على علاقات الشغل الفردية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة مُحَمَّد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بسلا، السنة الجامعية 2015–2016.

– مُحَمَّد أمرير، الأمن القانوني في علاقات الشغل الفردية، رسالة لنيل شهادة الماستر في قانون الشغل والعلاقات المهنية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، جامعة مُحَمَّد الخامس الرباط، السنة الجامعية: 2019/2018.

ج– المقالات العلمية:

– مُحَمَّد القري اليوسفي، حماية المعطيات الشخصية للأجير في ضوء القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، مجلة الأبحاث في القانون والاقتصاد والتدبير، العدد: 16، سنة 2021

–مُحَمَّد طارق، مُحَمَّد أمرير، الحياة الخاصة للأجير في ظل التطور التكنولوجي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية REMALD، عدد 176–177، ماي – غشت 2024

–علوان، عبد العزيز عبد المعطي: المسؤولية الإدارية عن مشاركة الخوارزميات في إعداد القرارات الإدارية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد 49، أبريل 2025.

ثانياً: المراجع باللغات الأجنبية

A– Ouvrages (Books):

-Adams-Prassl, Jeremias: Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press, 2018.

- Ajunwa, Ifeoma: The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace, Cambridge University Press, 2023.

-Aloisi, Antonio & De Stefano, Valerio: Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, Hart Publishing, Oxford, 2022.

-Pasquale, Frank: The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information, Harvard University Press, 2015.

B– Thèses :

- Huttner, Liane : La décision de l'algorithme, Étude de droit privé sur les relations entre l'humain et la machine, Thèse de doctorat en droit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2022.

C– Articles & Rapports:

-Barocas, Solon & Selbst, Andrew D.: "Big Data's Disparate Impact", California Law Review, Vol. 104, 2016.

-CGT : L'IA au travail : Tout savoir sur ses droits en 16 questions, Guide syndical, Mars 2024.

-De Stefano, Valerio: "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy", Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.

-Loiseau, Grégoire : "Le droit à la preuve et les algorithmes", La Semaine Juridique Social, n° 12, 23 mars 2021.

-Moreira, Teresa Coelho: "Trade Secrets, Algorithms and the Worker's Right to Information", in Decent Work in the Digital Age, Hart Publishing, 2022.

-Sachs, Tatiana : "Le pouvoir de l'employeur à l'ère numérique : vers un renouveau du contrôle judiciaire ?", Revue de Droit du Travail (RDT), Dalloz, n° 4, 2022.

-Wachter, Sandra; Mittelstadt, Brent & Russell, Chris: "Why Fairness Cannot Be Automated: Bridging the Gap Between EU Non-Discrimination Law and AI", Computer Law & Security Review, Vol. 41, 2021.