

التنمر التقليدي داخل أماكن العمل
(دراسة مقارنة)

د. حمادة صابر شعبان
مدرس التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق - جامعة القاهرة

التممر التقليدي داخل أماكن العمل

(دراسة مقارنة)

د. حماده صابر شعبان

مستخلص:

يُعد التمر التقليدي داخل أماكن العمل مشكلة شائعة، تؤثر سلبًا على العديد من العاملين، وعلى بيئة العمل بشكل عام، يهدف هذا البحث إلى استكشاف مفهوم التمر التقليدي، وتحليل أسباب حدوثه، وتبسيط الضوء على تأثيراته السلبية، بالإضافة إلى استعراض التزامات صاحب العمل تجاه هذا النوع من التمر.

وكثيرة هي الأسباب التي تؤدي إلى حدوث التمر التقليدي في أماكن العمل، وتشمل العوامل الشخصية للمتتمرين والضحايا، والعوامل المؤسسية مثل التوجهات الثقافية والهرمية، والعوامل المهنية مثل المنافسة الشديدة وعدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ويترتب على التمر التقليدي تأثيرات سلبية على الأفراد والمنظمات على حد سواء، حيث يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة مستويات التوتر والقلق، وتدهور الصحة العقلية والجسدية للضحايا، بالإضافة إلى ذلك يترتب على التمر التقليدي تكاليف اقتصادية على المنظمات، بما في ذلك زيادة معدلات الغياب وتراجع الإنتاجية.

وختمًا، يشير البحث إلى أهمية التصدي لظاهرة التمر في مكان العمل كجزء لا يتجزأ من التزام صاحب العمل بضمان السلامة والصحة المهنية، بهدف تعزيز بيئة عمل صحية وإيجابية تساهم في رفاهية العاملين وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

Abstract:

Traditional workplace bullying is a common problem that has a negative impact on many employees and the work environment in general. This research aims to explore the concept of traditional bullying, analyze its causes, shed light on its negative effects, and review employers' responsibilities towards this type of bullying.

There are multiple factors that contribute to the occurrence of traditional bullying in the workplace, including personal factors of bullies and victims, institutional factors such as cultural and hierarchical tendencies, and professional factors such as intense competition and work-life imbalance.

Traditional bullying has negative effects on individuals and organizations alike, as it can lead to decreased job satisfaction, increased levels of stress and anxiety, and deterioration of the mental and physical health of victims. Additionally, traditional bullying incurs economic costs on organizations, including increased rates of absenteeism and decreased productivity.

In conclusion, the research emphasizes the importance of addressing workplace bullying as an integral part of employers' commitment to ensuring occupational safety and health, with the aim of promoting a healthy and positive work environment that contributes to the well-being of employees and improves overall organizational performance.

مقدمة

تعد صحة وسلامة العمال أمرًا بالغ الأهمية في مكان العمل، ويمكن أن يخلق التنمر في مكان العمل بيئة عمل غير آمنة ومعادية، تؤثر بشكل كبير على صحة وسلامة العمال، وعلى الرغم من عدم وجود تعريف واحد للتنمر في مكان العمل، إلا أن معظم التعريفات سواء أكانت أكاديمية أو قانونية أو ناشئة عن التطورات في السوابق القضائية، تشير إلى أن التنمر في مكان العمل هو سلوك مستمر *persistent* ومتكرر *repeated*، وأن هناك عادة عدم توازن في السلطة بين المتنمر والمتنمر عليه^(١).

موضوع البحث:

يعد التنمر في مكان العمل ظاهرة اجتذبت قدرًا كبيرًا من الاهتمام المتعدد التخصصات، سواء محليًا أو دوليًا، وحدد علماء الاجتماع والنفس ورجال القانون أنواع سلوك مكان العمل، التي تشكل التنمر، وقاموا بدراسات ميدانية لمعرفة مدى انتشاره^(٢).

(^١) Squelch, Joan, and Robert Guthrie. "The Australian legal framework for workplace bullying." *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* Vol.32 (2010), p.1

(^٢) لمزيد من التفاصيل راجع:

DUNCAN CHAPPELL & VITTORIO DI MARTINO, VIOLENCE AT WORK 259-72 (3d ed. 2006); STALE EINARSEN, HELGE HOEL, DIETER ZAPF & CARYL COOPER, BULLYING AND EMOTIONAL ABUSE IN THE WORKPLACE: INTERNATIONAL PERSPECTIVES IN RESEARCH AND PRACTICE (2003); Brady Coleman, Pragmatism's Insult: The Growing Interdisciplinary Challenge to American Harassment Jurisprudence, 8 *EMP. RTS. & EMP. POL'Y J.* 239 (2004) (detailing the growing challenge to workplace bullying from within the law, economics, social science and life science). See also ROBERT I. SU'ITON, THE NO ASSHOLE RULE: BUILDING A CMLIZED WORKPLACE AND SURVMNG ONE THAT ISN'T (2007).

وعلى نطاق أوسع، يبدو أن ظروف العمل لجميع العمال قد تدهورت، سواء أكان العامل من القانون العام أو القانون الخاص، فإنه يخضع لمخاطر مهنية، وعندما تتحقق هذه المخاطر، يمكن أن تؤثر على صحته الجسدية وعلى صحته العقلية على حد سواء، على الرغم من أن الحاجة إلى حماية الصحة العقلية للعمال ظهرت في وقت لاحق، إلا أنه يبدو أنها تمثل تحدي القرن الحادي والعشرين في عالم العمل^(٣).

أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من كون التمر يمس كرامة الإنسان (المتتمر عليه)، وهذه الأخيرة لا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها^(٤)، ناهيك عن الأضرار الأخرى، والتي قد تصل إلى حد الانتحار، ولذلك كان من الأهمية أن نتعرض للحماية القانونية للعامل من التمر في مكان العمل.

إشكالية البحث:

لا شك أن جميع أنواع السلوك الخاطيء- بما في ذلك التمر- ينتقص من حقوق العامل، ويقلل من رفاهية العاملين، ويعرض أماكن العمل والكرامة للخطر^(٥).

^(٣) في هذا المعنى راجع:

T. Aubert-Monpeyssen, M. Blatman, «Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention», Droit social, 2012, p. 832; L. Lerouge, «Harcèlement moral et fonction publique territoriale : où en sommes-nous ?», Actualité juridique. Collectivités territoriales, n° 6, 2019, p. 277-281.

^(٤) المادة ٥١ من الدستور المصري الحالي ٢٠١٤ المعدل ٢٠١٩.

^(٥) D'Cruz, Premilla, and Ernesto Noronha. "Organizational governance: A promising solution for varieties of workplace bullying." Emotions and organizational governance. Vol. 12. Emerald Group Publishing Limited, 2016. 409-444, p.419.

ويعد التمر في مكان العمل من المشكلات المعاصرة في المجتمعات الحديثة، وهو يسبب تأثيرات سلبية على العاملين والإدارة وجودة العمل والإنتاجية^(٦).

فكيف يمكن أن يستخدم قانون العمل لمحاربة التمر في مكان العمل؟ وما هي أسباب التمر في مكان العمل وأنواعه؟

يثير البحث مجموعة من الإشكاليات الأخرى منها مدى قيام مسؤولية صاحب العمل إذا كان هو المتتمر أو إذا مورس التمر على أحد عماله ومدى إمكانية التعويض عن الأضرار التي تلحق المتتمر عليه، وكيفية إقامة التوازن بين حق التعبير عن الرأي المكفول دستوريا^(٧) وبين مدى اعتباره تتمرًا.

نطاق البحث:

سبق وأن تناولنا التمر الإلكتروني في بحث مستقل^(٨)، لذا يقتصر نطاق هذا البحث على التمر التقليدي في مكان العمل.

منهج البحث:

يعتمد البحث على المنهج التأصيلي التحليلي المقارن، حيث إننا باستخدام المنهج التأصيلي نرد الفروع إلى أصلها في القواعد العامة، ومن خلال المنهج

(٦) راجع: د. صلاح عبد العزيز غنيم: التمر في مكان العمل بالأجهزة الحكومية- دراسة تطبيقية في البيئة المصرية، مجلة الإدارة التربوية، س ٧، ع ٢٨، الصفحات ١٣-٨٢، ص ٢٣.

(٧) تنص المادة (٦٥) من الدستور المصري الحالي ٢٠١٤ المعدل ٢٠١٩ على أن «حرية الفكر والرأي مكفولة، ولكل إنسان حق التعبير عن رأيه قولاً أو كتابة أو تصويراً أو غير ذلك من وسائل النشر».

(٨) راجع بحثنا بعنوان: التمر الإلكتروني داخل أماكن العمل، المجلة القانونية، المجلد (١٩)، العدد (١)، فبراير ٢٠٢٤، الصفحات ١-٧٤.

التحليلي يمكننا فهم وتحليل النصوص القانونية التي تناولت هذا الموضوع، بينما المنهج المقارن؛ للوقوف على أفضل الحلول للأخذ بها متى كانت صالحة للمجتمع المصري.

خطة البحث:

ونقسم دراستنا إلى فصلين على النحو الآتي:

الفصل الأول: ماهية التنمر التقليدي داخل مكان العمل.

المبحث الأول: المقصود بالتنمر التقليدي داخل مكان العمل.

المطلب الأول: تعريف التنمر التقليدي داخل مكان العمل.

المطلب الثاني: صور التنمر التقليدي داخل مكان العمل.

المبحث الثاني: أسباب التنمر التقليدي في مكان العمل وآثاره.

المطلب الأول: أسباب التنمر التقليدي في مكان العمل.

المطلب الثاني: آثار التنمر التقليدي في مكان العمل.

المبحث الثالث: التنظيم القانوني للتنمر في مكان العمل.

المطلب الأول: قوانين مكافحة التنمر.

المطلب الثاني: عقوبة التنمر.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل من التنمر التقليدي في مكان العمل.

المبحث الأول: مسؤولية صاحب العمل عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل.

المطلب الأول: التزامات صاحب العمل لمواجهة التنمر داخل مكان العمل.

المطلب الثاني: التنمر الصادر من أحد تابعي صاحب العمل.

المبحث الثاني: تعويض العامل عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل.

المطلب الأول: إثبات التنمر داخل أماكن العمل.

المطلب الثاني: شروط الحكم بالتعويض عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل.

الفصل الأول

ماهية التنمر التقليدي داخل مكان العمل

تمهيد وتقسيم:

يعد التنمر في مكان العمل ظاهرة اجتماعية معقدة تؤثر على العديد من الأفراد والمؤسسات، ويشير مصطلح "التنمر" إلى سلوك سلبي ومستمر يتم من خلاله استخدام القوة أو السلطة بطريقة غير ملائمة لإيذاء شخص آخر، وعندما يحدث هذا السلوك في سياق العمل، يطلق عليه مصطلح "التنمر في مكان العمل".

وتتنوع أشكال التنمر في مكان العمل وتشمل السلوكيات السلبية مثل التهديدات، والتجاهل، والتشهير، والإساءة اللفظية...إلخ، ويكون التنمر في مكان العمل عادةً موجهاً من شخص أو مجموعة معينة ضد شخص آخر؛ لتقويض مكانته أو سلطته أو لأسباب أخرى ذات صلة، ويترتب على التنمر في مكان العمل عواقب وخيمة على الفرد المتضرر، كما يمكن أن يؤدي التنمر إلى تراجع أداء العامل في العمل.

ونقسم هذا الفصل إلى مباحث ثلاثة، نتناول في المبحث الأول المقصود بالتنمر في مكان العمل، ونخصص المبحث الثاني لأسباب التنمر التقليدي في مكان العمل وآثاره، ونكرس المبحث الثالث للتنظيم القانوني للتنمر في مكان العمل؛ للوقوف على ماهية التنمر في مكان العمل.

المبحث الأول

المقصود بالتنمر التقليدي داخل مكان العمل

تقسيم:

كثيرة هي التعريفات التي ذكرت بشأن التنمر سواء اللغوية أو الاصطلاحية

أو التشريعية، كما أن صور التنمر في مكان العمل متعددة، ولذلك نوزع الدراسة في هذا المبحث على مطلبين، نخصص المطلب الأول لتعريف التنمر في مكان العمل، لغة واصطلاحاً وتشريعاً، ونتناول في المطلب الثاني صور التنمر التقليدي في مكان العمل.

المطلب الأول

تعريف التنمر التقليدي داخل مكان العمل

التعريف اللغوي للتنمر:

تَنَمَّرَ، يَتَمَرَّرُ، تَتَمَرَّرًا، فهو مُتَمَرَّرٌ، والمفعول مُتَمَرَّرٌ له، تَنَمَّرَ الشَّخْصُ : نَمِرَ؛ غَضِبَ وساء خَلْفُهُ، وصار كالنَّمِرِ الغاضبِ، تَنَمَّرَ: تشبَّه بالنَّمِرِ في لونه أو طبعه، تَنَمَّرَ لفلانٍ: تنكَّرَ له وأوعده، تَنَمَّرَ: مَدَّدَ في صَوْتِهِ عند الوعيد^(٩).
وجاء في لسان العرب لأبن منظور: تنمر له أي تنكر وتغير وأوعده لأن النمر لا تلقاه أبداً إلا متتكراً غضباناً، وكانت ملوك العرب إذا جلست لقتل إنسان لبست جلود النمر ثم أمرت بقتل من تريد قتله، وفي حديث الحديبية "قد لبسوا لك جلود النمر"، هو كناية عن شدة الحقد والغضب تشبيهاً بأخلاق النمر وشراسته. ونمر الرجل ونمر وتتمر: غضب، ومنه لبس له جلد النمر^(١٠).

وتستخدم العديد من المصطلحات كمترادفات للتنمر مثل: إساءة العمل work abuse والاستبداد الصغير Petty tyranny وإساءة معاملة العاملين Employee abuse والتسلط mobbing على أن مصطلح Bullying هو

(٩) معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي على شبكة الإنترنت، متاح على موقع: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

[/ar/%D8%AA%D9%86%D9%85%D8%B1](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-)

(١٠) محمد بن مكرم بن منظور، معجم لسان العرب، دار صادر بيروت، الطبعة الثالثة، ج ٥، ص ٢٣٥.

الأشهر في الأدبيات التي تتناول التنمر سواء في مكان العمل أو غيره.

التعريف الاصطلاحي للتنمر:

سلوك يحصل من عدم التوازن بين فردين الأول يسمى المتمتم، والآخر يسمى الضحية، وهو يتضمن الإيذاء الجسدي، والإيذاء اللفظي، والإهانة بشكل عام^(١١).

كما يعرف التنمر بأنه سلوك غير سوى، يصدر بشكل متعمد ومتكرر، من شخص أو مجموعة من الأشخاص بهدف إيقاع الأذى والاضطهاد والإساءة والضرر بشخص أو أشخاص آخرين معتمدين في ذلك على عدم توازن القوى بين الضحية والمتمتم، ويحدث بأشكال متعددة منها ما هو لفظي وجسدي، وجنسي ونفسي، ويتعرض الضحية من خلاله لاعتداءات متكررة خلال فترات زمنية ممتدة، حيث يجد المتمتم ضالته في محاولة السيطرة على الضحية وتوبيخه، وكلما أظهر الضحية عدم الارتياح فيتمادى المتمتم في ذلك^(١٢)، كما أن التنمر أحد أشكال الإساءة للآخرين، ويتم بأشكال عديدة منها ما هو لفظي، أو جسدي، أو نفسي، أو جنسي أو اجتماعي، ويتمتع بخصائص ثلاثة فهو أذى متكرر، ومقصود، ولا يوجد توازن بين المتمتم عليه والمتمتم^(١٣).

(١١) مايسة بن على، سلوكيات التنمر في مكان العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى

الموظفات العاملات بمؤسسات التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي

أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢١، ص ٤٠.

(١٢) د. أسماء حسن عامر: المسؤولية المدنية الناشئة عن التنمر (دراسة مقارنة)، المجلة

القانونية، المجلد ١٧، العدد ٨، أغسطس ٢٠٢٣، الصفحات ٢٤٦١ - ٢٥٨٨، ص

٢٤٧٣.

(١٣) انظر: محمود كامل محمد كامل، التنمر الإلكتروني وتقدير الذات لدى عينة من الطلاب

المراهقين الصم وضعاف السمع، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠١٨، ص

١٩.

- أما عن التنمر في مكان العمل، فتعددت التعريفات منها أنه:
- «نمط الإذلال المدمر والمتعمد بشكل عام لزملاء العمل أو المرؤوسين»^(١٤).
 - «عداء شخصي أعمى متعمد ومتكرر وشديد بما فيه الكفاية بحيث يضر بصحة الشخص المستهدف أو وضعه الاقتصادي»^(١٥).
 - حالة يدرك فيها فرد أو عدة أفراد بإصرار وعلى مدى فترة من الزمن أنهم مستهدفون من الرؤساء أو زملاء العمل وحيث يجد هؤلاء صعوبة في الدفاع عن أنفسهم ضد هذه الأفعال^(١٦).
 - مضايقة شخص أو الإساءة إليه أو استبعاده اجتماعيا أو التأثير سلبا على مهام عمله وذلك بشكل مستمر^(١٧).
 - سوء المعاملة المتكررة، والتي تضر بصحة العامل من قبل واحد أو أكثر من العاملين، وتأخذ شكل الإساءة اللفظية أو التصرفات التي تشكل تهديداً أو تخويفاً أو إهانة أو التخريب الذي يمنع إنجاز العمل أو مزيج من هذه السلوكيات أو التصرفات^(١٨).

^(١٤) راجع: صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٢٧.

^(١٥) Namie, Gary. "Workplace bullying: Escalated incivility." Ivey business journal Vol.68.No.2 (2003):pp 1-6.

^(١٦) راجع:

Einarsen, Ståle, and Anders Skogstad. "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations." European journal of work and organizational psychology Vol.5.No.2 (1996): pp.185-201, p.89.

^(١٧) راجع: صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٣١.

^(١٨) راجع:

Namie, Gary, and Ruth Namie. Bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Sourcebooks, Inc., 2009, p.5.

- «سلوك سيئ متكرر من خلال محاولات انتقامية أو قاسية أو خبيثة أو مهينة لتقويض فرد أو مجموعة من العمال»^(١٩). وطبقا لهذا التعريف ولكي يتم تحديد السلوك كتنمر يجب أن يحدث السلوك بشكل منتظم ومتكرر وعلى مدى فترة من الزمن.

ويمكننا تعريف التنمر في مكان العمل بأنه سلوك غير مرغوب فيه ومعادٍ يستهدف شخصًا أو مجموعة من العمال في بيئة العمل. ويمكن أن يظهر التنمر بشكل متنوع، مثل الاستهزاء، التهديدات، التجاهل، نقل المعلومات الخاطئة، تحميل المهام غير المناسبة، العنف اللفظي أو الجسدي، التهديد بفقدان الوظيفة، وغيرها من السلوكيات غير المقبولة.

التعريف التشريعي للتنمر:

عرف المشرع المصري التنمر بأنه «كل قول أو استعراض قوة أو سيطرة للجاني أو استغلال ضعف للمجني عليه أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيء للمجني عليه كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي»^(٢٠). ويبين من التعريف أنف الذكر أن أنماط السلوك المادي الذي ترتكب به جريمة التنمر لا تقع تحت حصر فقد يكون التنمر أقوالاً مهما كانت طريقتها، وكذا بنمط استعراض القوة أو سيطرة الجاني أو باستعمال حالة الضعف

(١٩) راجع:

CHAPPELL & DI MARTINO, op. cit, p.20.

(٢٠) المادة (٣٠٩ مكرراً/ب) من القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، الجريدة الرسمية- العدد ٣٦ مكرر (ب) في ٥ سبتمبر سنة ٢٠٢٠.

للمجني عليه أو أي حالة يعتقد أنها تسيء للمجني عليه كالجنس والدين والأوصاف البدنية والحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي وهي حالات محددة^(٢١).

كما يعد الفعل تنمرًا- وفقا للقانون المصري- إذا أخذ أحد الأشكال المنصوص عليها سابقا سواء تم ذلك مرة واحدة أو أكثر، وبغض النظر عن مكان وقوعه، ومدى وجود ارتباط أو علاقة بين المتتمر والمتتمر عليه سواء كانت علاقة متولي رقابة أو علاقة تبعية أو علاقة زوجية^(٢٢).

تعريف التتمر في مكان العمل طبقا لقانون الصحة والسلامة والرفاهية المهنية لعام ١٩٨٦ (جنوب أستراليا)

يعرف قانون الصحة والسلامة والرفاهية المهنية لعام ١٩٨٦ (المعدل) التتمر في مكان العمل بأنه "أي سلوك متكرر ومنهجي وموجه نحو عامل أو مجموعة من العمال، والذي يمكن أن يتوقعه الشخص العادي، باعتبار الظروف، أنه سيستهدفهم أو يهينهم أو يقوض سمعتهم أو يهددهم، والذي يشكل خطرا على الصحة والسلامة"^(٢٣).

وجدير بالذكر والإشارة أن لجنة تكافؤ الفرص- في أستراليا الغربية- قدمت في عام ٢٠٠٧ مراجعة لقانون مكافحة التمييز لعام ١٩٨٤ ولاحظت أن هناك دعماً كبيراً لإدراج التتمر كأساس للتمييز في ذلك القانون، وأوصت على هذا

(٢١) في هذا المعنى راجع: أحمد عبد الله الطيار، جريمة التتمر في التشريع المصري والمقارن: فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، إنجلترا- مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع ١- ٢٠٢٠، الصفحات ١٤٨٨-١٧٣٥، ص ١٥٠٨.

(٢٢) في هذا المعنى: د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٤٦٩.

(٢٣) راجع:

Section 55A(1) of the Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986 (SA) (amended).

الأساس بتعديله^(٢٤).

كما وجدت لجنة المراجعة أن النظم التشريعية والإدارية الحالية لا توفر حلاً سريعاً وفعالاً كالتوفيق للأشخاص الذين يتعرضون للتمييز، ولوحظ أن بعض التقارير المقدمة للمراجعة أوصت بإدراج التمر كأساس للتمييز يخضع لاستثناءات في إدارة الأداء^(٢٥).

وعلق البعض^(٢٦) على هذه الملاحظات بأن التوفيق ليس حلاً، بل عملية نزاع قد تؤدي إلى حل عن طريق التفاوض، ويمكن العثور على استثناء لهذا الاقتراح في قانون الصحة والسلامة المهنية والرفاهية لعام ١٩٨٦، الذي يوفر بشكل خاص عملية التوفيق أو الوساطة في قضايا التمر المحددة من قبل مفتش العمل.

تعريف التمر في القانون الفرنسي:

عرف المشرع الفرنسي التمر - تحت مسمى التحرش المعنوي - في المادة L. 1152-1 من قانون العمل بأنه «يجب ألا يتعرض أي عامل لأعمال متكررة من التمر التي تهدف إلى تدهور ظروف عمله والتي يمكن أن تشكل تهديداً لحقوقه وكرامته، أو تؤثر على صحته الجسدية أو العقلية، أو تعرض مستقبله المهني للخطر».

^(٢٤) انظر:

Equal Opportunity Commission of Western Australia, Review of the Equal Opportunity Act 1984 Report May, 14-15 (2007).

^(٢٥) راجع:

Equal Opportunity Commission of Western Australia, Review of the Equal Opportunity Act 1984 Report May, 14-15 (2007).

^(٢٦) انظر:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op. cit, p.26.

وطبقا لهذا التعريف التشريعي، فإن التمر يشمل أي إهانات، مضايقات، إذلال، سلوك مزعج، والمطالبة بأهداف غير قابلة للتحقيق، حرمان وسائل ضمان أداء العمل بشكل صحيح، تجاهل في العمل، والتشهير في الصحف ووسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي، رفض غير مبرر للترتيبات فيما يتعلق بالمواعيد أو الإجازات المدفوعة الأجر، وما إلى ذلك - وذلك في أي سياق، بعد ذلك يمكن أن يكون المرتكب أي شخص في الشركة أو في الإدارة، ويمكن أن يكون من جانب صاحب العمل نفسه، ولكنه أيضًا من جانب مرؤوس هرمي أو زميل^(٢٧).

المطلب الثاني

صور التمر التقليدي داخل مكان العمل

نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في أولهما شخصيات العمال المتتمرين، ونتعرض لبعض الأمثلة والتطبيقات على التمر التقليدي في مكان العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول

شخصيات العمال المتتمرين

يُلاحظ أن ظاهرة التمر في بيئات العمل تشمل الفئات الإدارية والعلمية العليا، حيث يتم التمر من الأفراد ذوي المناصب الأعلى على الأفراد ذوي المناصب الأدنى، وتمتد هذه الظاهرة من قمة الهرم الوظيفي إلى قاعدته، حيث

(27) Denolle, Anne-Sophie, and Fanny Gabroy. "Vulnérabilité et harcèlement moral: étude comparée du droit de la fonction publique et du droit du travail." Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux 18 (2020):pp. 65-72, p.67.

يعاني المهنيون وأصحاب الشهادات العليا بشكل أكبر من هذا التتمر^(٢٨).

يحدث التتمر بين العمال الذكور والإناث على حد سواء، على سبيل المثال، عندما تروج إحدى العاملات لشائعات مسيئة عن زميلتها مما يؤثر على سمعتها، وتقديم شكاوى مزيفة باسمها، ونشر الأكاذيب حولها بهدف إلحاق الضرر بها بجميع الطرق الممكنة، سواء كان ذلك لعرقلة ترقيتها أو لكسب تفضيلات من قِبل الإدارة، ففي بيئة العمل يتم اختيار الضحايا وفقاً لمن يعتبرونهم تهديداً لهم في أداء مهامهم الوظيفية^(٢٩).

والحقيقة أن هذه الشخصيات لا تقع تحت حصر ولكن نذكر منها:

- ١- ذو الوجهين the two-headed snake: فهذا العامل يتصرف كصديق أو زميل موثوق به ولكنه سرعان ما ينقلب إلى عدو لدود بمجرد غياب زميله ويصب عليه الانتقادات ويدمر سمعة زميله وطعنه في ظهره.
- ٢- الناقد المستمر the constant critic: يهدف هذا العامل إلى زعزعة ثقة الآخرين من خلال النقد المستمر وغير المبرر لزملائه.
- ٣- الباحث عن الاهتمام the attention seeker: وهذا النوع من العمال يرغب دائماً أن يكون هو محط اهتمام الجميع وفي كل الأوقات، ويسعى لتحقيق هدفه عن طريق الإطراء المستمر لرؤسائه في العمل والتودد دائماً للعمال الجدد؛ للسيطرة عليهم والحصول على أكبر كم من المعلومات الشخصية لاستخدامها ضدهم لاحقاً^(٣٠).

^(٢٨) انظر: د. عبد الوهاب مغار، التتمر الوظيفي - مقارنة نظرية مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينية الجزائر، عدد ٤٣، مجلد ب، ٢٠١٥، ص ٥١٦.

^(٢٩) د. داليا خالد فائق، دور التتمر الوظيفي في تعزيز نية ترك العمل دراسة استطلاعية الآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية - إقليم كردستان العراق مجلة جامعة جيهان - أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٦، العدد ٢، ٢٠٢٢، ص ١٧.

^(٣٠) راجع:

٤- العامل المتمني أو المتظاهر the wannabe: وهذا النوع من العمال يرى نفسه أنه لا غنى عنه تماماً وهذه الشخصية من المتممرين عادة ليسوا جيدين في وظائفهم ولتعويض هذا النقص لديهم فإنهم يقضون معظم وقتهم في مراقبة العاملين المهرة للنيل منهم والانتقاص من عملهم، كما أن هذه الشخصية تسعى دوماً؛ لأن يتم كل شيء على طريقتهم حتى ولو كانت هناك طرق أفضل للقيام بهذه الأعمال.

٥- الخبير أو المعلم the Guru: وهذا النوع من العمال لا يوجد خطأ في أداء عملهم ولكنهم يرون أنفسهم أفضل من زملائهم في العمل ولا يمكنهم تصور إمكانية أن يكونوا مخطئين ولا يتحملون مسؤولية أفعالهم ولذلك فإنهم يشعرون أنهم «فوق كل شيء» Above it all، ولكل ذلك فإنهم لا يشعرون بأنهم مجبورون على اتباع نفس القواعد التي يتبعها الآخرون^(٣١)، ويزداد الأمر صعوبة إذا اجتمع في عامل واحد أكثر من نوع من هذه الشخصيات^(٣٢).

ووفقاً لإحدى الدراسات، فإن ٨١% من المتممرين هم المديرين، و٤% من الزملاء^(٣٣)، ويلاحظ أن أكثر فئات العاملين عرضة للتنمر في مكان العمل هم أصحاب الوظائف المتدنية، حيث يعانون بشكل كبير من التنمر على أيدي مشرفيهم^(٣٤).

www.HR Morning.Com. last visited 20 Nov, 2023.

^(٣١) الإشارة السابقة.

^(٣٢) راجع: د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٣٧.

^(٣٣) أشار إلى هذه الدراسة د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ١٨.

^(٣٤) Hodson, Randy, Vincent J. Roscigno, and Steven H. Lopez. "Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context." Work and occupations vol.33.No.4 (2006): 382-416, p.409.

الفرع الثاني

أمثلة وتطبيقات على التنمر التقليدي في مكان العمل

أولاً: أشكال التنمر:

يمكن أن يتخذ التنمر شكل اعتداءات جسدية أو لفظية صريحة، ومن الأمثلة الشائعة للسلوك الصريح، النقد المستمر والصراخ والإساءة اللفظية والتهكم المستمر على الضحية^(٣٥).

ويمكن أن يتخذ التنمر أشكالاً خفية subtle forms مثل استبدال المهام التافهة بالمهام والمسؤوليات الكبيرة والامتناع عن تقديم المعلومات ومنع الترقيات، وفي الواقع فإن أكثر أشكال التنمر شيوعاً هو تحديد أهداف أو مواعيد غير معقولة أو مستحيلة^(٣٦).

ومن أشكال التنمر في مكان العمل، المساس بحقوق وكرامة الضحية، على سبيل المثال، العزلة التي تم إبقاء الموظف فيها، بالإضافة إلى حرمانه من العمل، وتوجيه ألفاظ مهينة له، مما يشكل تكراراً وتراكمًا للأفعال التي تمت بهدف تدهور ظروف عمل الموظف والمساس بحقوقه وكرامته، وكانت مسموحة به من قبل الإدارة^(٣٧).

^(٣٥) راجع:

Harthill, Susan. "Bullying in the workplace: Lessons from the United Kingdom." *Minn. J. Int'l L.* 17 (2008), p.249.

^(٣٦) راجع:

David C. Yamada, The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for a Status-Blind Hostile Work Environment Protection, 88 *GEO. L.J.* 475 (2000), p.480, Namie & Namie, op.cit, pp.327-28.

^(٣٧) Florent SUXE, La jurisprudence concernant le harcèlement moral au travail, Publié le 23/05/2022, Par Justifit, Disponible sur le site <https://www.justifit.fr/b/guides/droit-travail/jurisprudence-harcelement-moral/> (آخر زيارة للموقع ١٤ فبراير ٢٠٢٤).

ومن أشكال التنمر في مكان العمل:

- التهديد للوضع المهني: ويكون ذلك عن طريق الإذلال المهني العام واللاتهام بعدم بذل الجهد الكافي والرأي المستخف به.
- العمل الإضافي: وذلك عن طريق الضغط المفرط والمواعيد النهائية المستحيلة والاضطرابات غير الضرورية^(٣٨).
- زعزعة الاستقرار: وذلك عن طريق التذكير المتكرر بالأخطاء والإعداد للفشل وعدم التقدير^(٣٩).
- التنمر المتعلق بالشخص: ومن قبيل ذلك المحاولات المستمرة للتقليل من العمل وتقويضه- استمرار النقد غير المبرر- إلقاء نكات غير لائقة على العامل المتمر عليه- نشر النميمة والشائعات عن العامل المتمر عليه^(٤٠).
- التنمر المتعلق بالعمل: ويتمثل ذلك في حجب المعلومات الضرورية، تجاهل العامل أو استبعاده، الرفض غير المعقول لطلب الإجازة والتدريب والترقية، ضغط غير معقول لإنتاج العمل^(٤١).
- العنف والترهيب: من ذلك التهديدات اللفظية- تهديدات بالعنف الجسدي أو

^(٣٨) راجع:

Rayner, Charlotte, and Helge Hoel. "A summary review of literature relating to workplace bullying." Journal of community & applied social psychology Vol.7.No.3 (1997)pp.181-191, p.183.

^(٣٩) راجع:

Quine, Lyn. "Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey." Bmj 318.7178 (1999): pp.228-232, p.230.

^(٤٠) راجع:

Magee, Christopher, et al. "Workplace bullying in Australia." Centre for Health Initiatives, University of Wollongong (2014).

^(٤١) راجع: د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٣٧.

- المادي على الممتلكات- التعرض للصراخ أو الغضب^(٤٢).
- الصراخ واللعن على شخص ما بشكل خاص أو إهانته في الأماكن العامة ويمكن أن يكون التتمر ضمناً مثل الرفض المتكرر للقاء أو عزل شخص ما اجتماعياً أو مهنياً، ونشر الشائعات أو النميمة لتشويه سمعة العمال^(٤٣).
 - وكذلك، يمكن اعتبار التخويف المادي مثل الإشارات أو التعبيرات مثل التحديق البارد والسخرية تتمراً وإعطاء معلومات غير صحيحة عن عمد للزميل أو للزميلة لتقويض عمله أو عملها هو أيضاً تنمر^(٤٤)، وإن كان الغالب أن يكون هذا النوع من التتمر صادراً من الرؤساء على المرؤوسين.
 - استخدام لغة سيئة ومهينة أو الترهيب أو النقد المفرط أو التهديد بعدم الترقية، أو الحرمان من بعض المزايا، أو فرض ضغوط غير معقولة، أو أعباء عمل غير معقولة، أو تقويض أداء عمل العامل أو الامتناع عن تقديم معلومات له، أو المزاح غير المقبول أو نشر الشائعات عن العامل وعزله مجتمعياً^(٤٥).

(٤٢) راجع:

Magee, Christopher, et al, op.cit,

(٤٣) د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٢١

(٤٤) Interagency Security committee: Violence in the Federal Workplace: A Guide for Prevention and Response, 2019, p.29.

(٤٥) راجع:

Rigby, Ken. Bullying in schools: And what to do about it. Aust Council for Ed Research, 2007, p.4. Field, Tim. Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying: Overcoming the silence and denial by which abuse thrives. Success Unlimited, 1996, p.15. Daus, Catherine S. "Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice." Personnel Psychology Vol.57.No.4 (2004), p.1089

ثانياً: صور التممر في مكان العمل

١- الإبعاد من العمل

ويكون ذلك عن طريق وضعه في مكان مهمل، أو بتصرفات منهجية تهدف إلى منع العامل من العمل بشكل طبيعي، أو سحب كل مسؤولياته، أو حرمانه من أدوات عمله، أو حتى منع الموظفين الآخرين من التحدث إليه. ومن أمثلة ذلك «العامل الذي تعرض لممارسات الإبعاد، حيث تم تجاهله خلال السنوات الأخيرة من فترة عمله دون تكليفه بمهام حقيقية تتناسب مع مؤهلاته ووظائفه التعاقدية، وتم تكليفه بأعمال وضيعة تتعلق بوظائف الخدم والحراسة الخاصة لمسؤولي الشركة»^(٤٦).

٢- عدم امتثال صاحب العمل للالتزامات السلامة والصحة المهنية

يمكن أن يشكل عدم امتثال صاحب العمل للالتزامات السلامة تحرشاً معنوياً- تنمرًا- وبالتالي، فإن سلوك صاحب العمل، الذي تجاهل توصيات الطبيب المهني بتكليف العامل بشكل معتاد بمهمة تتجاوز قدراته البدنية نظراً لحالته الصحية، قد عرض هذه الحالة الصحية للخطر، وللقضاة أن يستندوا إلى عدم التزام صاحب العمل لتوصيات الطبيب المهني للتوصل إلى وجود تحرش أخلاقي^(٤٧).

٣- عدم تمكين العامل من أداء العمل

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أنه «يمكن افتراض وجود التحرش المعنوي عندما يرفض صاحب العمل توفير الأدوات اللازمة لنشاطه النقابي من خلال

⁽⁴⁶⁾ Cour d'appel de Paris, Pôle 6- chambre 11, 2 juin 2020, n° 18/05421, Disponible sur le site <https://www.doctrine.fr/d/CA/Paris/2020/C33F1518E290C671EE985> (آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

⁽⁴⁷⁾ Florent SUXE, op. cit.

حرمانه لمدة عامين من الوصول إلى شبكة الشركة الداخلية، أو منعه من حضور اجتماعات ممثلي العمال عن بُعد بعد الاعتراف بحالته كعامل معاق...»^(٤٨).

٤- عدم إجراء تحقيقات بالمضايقات التي يتعرض لها العامل

إن وجود أعمال تحرش أخلاقي في العمل، يشكل قرينة على إخلال صاحب العمل بالتزامه بحماية صحة العمال من خلال عدم اتخاذ الاحتياطات والتدابير الفورية المباشرة لوقف الأعمال التي تم الإبلاغ عنها^(٤٩). فعندما يبلغ العامل عن حالات التحرش المعنوي في الشركة، يتعين على صاحب العمل، بسبب التزامه بالأمان، اتخاذ إجراءات.

وقضي بأن «عدم إجراء تحقيق داخلي، للتحقق من وجود أفعال تشكل تنمرًا، سواء تم إثباتها أم لا، قد يشكل إخلالًا من جانب صاحب العمل بالتزامه بضمان السلامة»^(٥٠).

٥- سوء الإدارة والتنمر في مكان العمل

لا شك أن سوء الإدارة قد يعد في كثير من الأحيان صورة من صور التنمر، ولما كان هناك خط رفيع بين ما يعد سوء إدارة وما يعد تنمرًا فإنه يجب علينا أن نتعرض لبعض صور سوء الإدارة، ومنها ما يلي:

أ- الإشراف المسيء **Abusive supervision**: ويكون ذلك عندما

⁽⁴⁸⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 juin 2019, 17-28.328, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038734179/> (آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

⁽⁴⁹⁾ Florent SUXE, op. cit.

⁽⁵⁰⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2019, 18-10.551, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039465777//>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

يستخدم المشرف سلوكيات عدائية لفظية وغير لفظية بشكل منظم ومستمر^(٥١).

ب- الترويج الذاتي **Self-promotion**: ويحدث ذلك عندما يعمل المشرف لمصلحته فقط، وينسب النجاح له فقط ويلقي اللوم على المرؤوسين^(٥٢).

ج- النرجسية **Narcissism**: وهذه الصورة من صور سوء الإدارة تشير إلى أن المشرف الذي يرى نفسه في درجة أعلى من الآخرين، وأنه شخص غير عادي، ويعتقد في نفسه أنه أفضل من غيره في الذكاء، ويبالغ في قدراته وإنجازاته^(٥٣)، وهؤلاء النرجسيون نادرًا ما يثنون على عمل مرؤوسيهما مما يشعر العمال بالإحباط وعدم القدرة على الاستمرارية^(٥٤).

(^{٥١}) راجع:

Tepper, Bennett J., et al. "Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis." *Organizational behavior and human decision processes* Vol.109.No.2, 2009, pp. 156-167, p.159.

(^{٥٢}) راجع:

Schmidt, Andrew Alexander. *Development and validation of the toxic leadership scale*. University of Maryland, College Park, 2008, p.15.

(^{٥٣}) راجع:

Campbell, W. Keith, et al. "Narcissism in organizational contexts." *Human resource management review* Vol.21.No.4, 2011, pp. 268-284, p.271.

(^{٥٤}) راجع: د. أحمد سليمان السعيد، تأثير القيادة السامة علي التنمر في مكان العمل الدور الوسيط للإحباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد (١)، العدد (١)، إبريل ٢٠٢٢، الصفحات ٣٧-٩٤، ص ٤٤.

د- القيادة السلطوية **Authoritarian leadership**: فالمشرف السلطوي يتسم بعدم المرونة وتجاهل أفكار مرؤوسيه، ويتحكم في كيفية إنجازهم لمهام عملهم، ولا يسمح لهم بتنفيذ أفكار جديدة، وعلى المرؤوس الامتثال لأوامر المشرف دون معارضة وإطاعة أوامره وتعليماته بصورة مطلقة^(٥٥).

٦- الإجراء الإداري المعقول ومدى اعتباره تنمرا

لما كان العامل يخضع لإدارة أو إشراف صاحب العمل أو مَنْ يمثله فإنه من المتصور أن ينشأ عن الإدارة أو الإشراف سلوكًا تنمري، ومن هنا يجدر بنا أن نتعرض لما يسمى بالإجراء الإداري المعقول الذي يمارس على العامل. فكما ذكرنا، فالعامل يخضع لإدارة أو إشراف صاحب العمل أو مَنْ يمثله وبديهي أن يأتى العامل لذلك وأحياناً قد تؤدي ممارسة صاحب العمل أو مَنْ يمثله لسلطته التنظيمية إلى بعض الانزعاج للعامل، ولذلك فيتعين تحديد مسألة ما إذا كان إجراء الإدارة قد تم تنفيذه بطريقة معقولة أم أن الإجراء الإداري الذي مورس على العامل كان مشوباً بعيب الانحراف عن السياسات والإجراءات المتبعة في العمل، ومن ثم يعد تنمراً. نبادر بالقول إن تحديد ما يعد إجراءً إدارياً معقولاً هو من السلطة التقديرية لقاضي الموضوع في ضوء ظروف كل حالة على حدة، ومن قبيل الإجراء الإداري المعقول نجد:

(١) وضع أهداف ومعايير ومواعيد نهائية لإنجاز العمل واقعية وقابلة للتحقيق.

(^{٥٥}) راجع:

Guo, Liang, et al. "Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence." *Journal of Business Research* Vol.92, 2018, pp 219-230, p.225.

- ٢) إعداد جداول زمنية وتخصيص ساعات العمل.
 - ٣) نقل العامل إلى مكان عمل آخر أو تكليفه بعمل آخر لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأول.
 - ٤) عدم ترقية العامل لعدم توافر شروط الترقية ما دامت هذه الأخيرة غير تعجيزية.
 - ٥) إبلاغ العامل عن أدائه غير المرضي بطريقة عادلة وبناءة.
 - ٦) إبلاغ العامل عن سلوكه غير المعقول بطريقة موضوعية وسرية بقدر الإمكان.
 - ٧) اتخاذ الإجراءات التأديبية بما في ذلك وقف العامل عن العمل أو إنهاء خدمته متى ارتكب ما يوجب الوقف أو الإنهاء.
- وتنص الفقرة (٢) من القسم (٥٥/أ) من قانون الصحة والسلامة والرفاهية المهنية لعام ١٩٨٦ - أنف الذكر - على أن سلوك التمتع لا يشمل:
- ١- الإجراءات المعقولة التي يتخذها صاحب العمل بطريقة معقولة لنقل العامل أو توقيع جزاء عليه (كخفض الأجر أو الخفض لدرجة وظيفية أو حتى فصله من العمل)
 - ٢- قرار يتخذه صاحب العمل، بناءً على أسس معقولة بعدم الترقية أو منحه منفعة أو ميزة عمالية،
 - ٣- الإجراءات الإدارية المعقول الذي يتخذه صاحب العمل بطريقة معقولة فيما يتعلق بعمل العامل،
 - ٤- الإجراءات المعقول الذي يتخذه صاحب العمل بطريقة معقولة وفقا للقانون.
- ومع ذلك ففي بعض الولايات - لا سيما كوينزلاند - تكون الاستثناءات أوسع وتشمل تقييم أداء العمال كإجراء استثنائي، بالإضافة إلى ذلك تشير بعض

الأنظمة القانونية إلى ما يسمى بالإجراء الإداري المعقول reasonable administrative action or reasonable management action كسبب للدفاع ضد المطالبات المرتبطة بالضغط النفسي، ويعد استخدام دفاع الإجراءات الإدارية المذكورة آنفاً ذي أهمية كبيرة فيما يتعلق بمطالبات التحرش والتنمر.

وفسرت المحاكم دفاع الإدارة بشكلٍ واسعٍ بحيث يمكن لصاحب العمل إثبات وجود إجراء إداري معقول كعامل من أسباب الضغط، حتى ولو أثبت العامل أن التوتر مرتبط بالعمل، ففي قضية كيو- كمب ضد تعليم كوينزلاند^(٥٦) Q-Comp v. Education Queensland رأيت المحكمة أنه لم يعد من الممكن قبول الإصابة باعتبارها قابلة للتعويض في كوينزلاند إذا كانت ناتجة عن ضغوطات متعددة وكانت إحدى هذه الضغوطات نتيجة عن إجراءات إدارية معقولة.

فعندما يتعرض العامل للإصابة بأي طريقة من خلال الإجراءات الإدارية المعقولة فإنها غير قابلة للتعويض وذلك بموجب المادة (٢/٣٢) من قانون تعويض العمال وإعادة التأهيل لعام ٢٠٠٣^(٥٧).

ويترتب على ذلك أنه في كوينزلاند يمكن القول إن المطالبات ذات الأسباب المختلطة mixed etiology claims لا يمكن دعمها بموجب الأحكام السابقة ما دام أن أحد هذه الأسباب يرجع إلى إجراء إداري معقول^(٥٨).

^(٥٦) انظر:

Q-Comp v. Education Queensland [2005] QIC 46; 176 QGIG 492.

^(٥٧) راجع:

Workers Compensation and Rehabilitation Act 2003 (Qld)

^(٥٨) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.13.

ويترتب على ذلك أنه في كوينزلاند والكومنولث، بموجب أحكام تعويض العمال، من الممكن أن يحرم عامل - يعاني من مرض متعلق بالتوتر نتيجة للتنمر من زميل له من التعويض، إذا كان هذا التوتر ناتجاً عن إجراء إداري معقول، وقد يحدث هذا على سبيل المثال عندما يكون الإجراء الإداري المعقول هو نقل العامل إلى مكان آخر نتيجة لادعاءات التحرش ويؤدي النقل ذاته إلى حدوث التوتر.

مثال على مدى تداخل هذه المسائل يظهر من قضية ميليتشامب ضد كومكير^(٥٩) Millichamp v. Comcare وكانت المذكورة تعمل موظفة في إدارة الضرائب الأسترالية، وتعرضت لمجموعة من سلوكيات التنمر، التي أدت إلى إصابتها بما يسمى اضطراب التكيف an adjustment disorder. وحاول صاحب العمل دفع مسؤوليته على أساس أن إصابة العاملة بالاضطراب التكيفي ناشئة عن النقل إلى مكان آخر.

ولم يلق هذا الدفاع قبولا لدى المحكمة؛ حيث فشل صاحب العمل في إثبات أن عملية نقل العاملة إلى مكان آخر هي التي تسببت في الإصابة بالاضطراب التكيفي، حيث ثبت أن معاملة العاملة غير العادلة والمضايقات، هي التي كانت سببا في إعاقتها، وعند إثبات التحرش كعامل ضغط فإن ذلك سيشير في معظم الحالات إلى إجراء إداري غير معقول، إما لأن صاحب العمل متورط بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر من خلال عدم اتخاذ إجراء لمنع التحرش^(٦٠).

(٥٩) راجع:

Millichamp v. Comcare [2009] AATA 127.

(٦٠) انظر قضية دنستان ضد كومكير Dunstan v. Comcare [2006] FCA 1655

كمثال على نجاح عامل ذكر في مطالبته بتعويضات العمال، حيث تم تحديد أن التحرش

وفي قضية فيرلي ضد كيوكمب^(١١) Fairley v. Q-Comp فشل دفاع صاحب العمل بأن الإجراءات الإدارية المعقولة كانت السبب الرئيس للإجهاد؛ لأن المحكمة أثبتت أن مشرف العاملة كان مستبدًا ومتحكمًا وعدوانيًا ومتهجمًا، وبالتالي تصرف بشكل غير معقول، فالعاملة تعرضت للتمتر، وبما أن حالة الإجهاد ذات الصلة نشأت من هذا التصرف، فيكون لها الحق في الحصول على تعويض.

وتجدر الإشارة إلى أن عدم التحقيق السليم في الاتهام يمكن أن يؤدي بحد ذاته إلى الضرر النفسي إذا لم يجزَ بعدالة وسرعة، وقد تؤدي أيضا إلى منح تعويض عمالي إذا لم تنطبق أي استثناءات^(١٢).

ومع زيادة الادعاءات المزعومة التي تنتج عن التمر، فإن المحاكم التي تقضي بالتعويض لا سيما المحكمة الإدارية (الاستثنائية) في الكومنولث التي تتعامل مع عدد كبير من الادعاءات الناتجة عن التوتر في الكومنولث، تكون حساسة بشكل خاص بالنسبة لقضايا التوتر أو الإجهاد الناتج عن التمر في مكان العمل لدرجة أن المحاكم لا تتردد في عدم منح التعويض عندما يتبين أن

الذي حدث داخل وخارج مكان العمل ساهم بشكل كبير في إصابته بالاكئاب، على الرغم من رفض المطالبات المقدمة في المفوضية لحقوق الإنسان ومكافحة التمييز.

(^{١١}) راجع:

Fairley v. Q-Comp (Unreported WC/2007/72) Mar. 28, 2008.

وفي حالة مماثلة هي قضية "شيريدان ضد كيو كومب" (WC/2008/48) (غير منشورة) في ٦ مايو ٢٠٠٩، حيث تعرضت الموظفة لاضطراب تكيفي نتيجة للتدخل المستمر المفرط من قبل مشرفها، والذي شمل المراسلات البريدية غير المهذبة، والتغييرات الكبيرة في أنماط العمل، والتحيز. مشار إليها لدى:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.45, note (47).

(^{١٢}) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.15.

العامل المتقدم بطلب التعويض هو الشخص المتمتر بدلا من المتمتر عليه (الضحية).

ففي قضية بودوتشيو ضد كومكير^(٦٣) Bauduccio v. Comcare رفضت المحكمة منح التعويض للمتقدم بالطلب بسبب اضطراب التكيف، ولاحظت المحكمة أن ما أصاب السيد بودوتشيو (المدعي) نشأ نتيجة عدم قبول آرائه، وكان يقضي وقتا إضافيا في عمله يفوق المعقول من قبل مشرفيه، وكان يؤدي مهامه بطريقة صحيحة (من وجهة نظره هو فقط) ولم يتقيد بالنظام المعتمد، كما كان يرغب في أن يعامل بلطف مع قراراته المتهورة، وخلصت المحكمة أيضا إلى أن المدعي لا يسعى ليُعامل معاملة مثل معاملة الجميع، بل يسعى للحصول على مزايا خاصة لنفسه دون الآخرين، ومن ثم فإن الحالة النفسية للمدعي ليست إصابة بالمعنى المقصود في القانون.

ما تشير إليه هذه الحالات هو أن العمال الذين يتعرضون للتنمر في مكان العمل ربما يكون لديه مطالبات صالحة للحصول على تعويض العمال؛ لأن التنمر في مكان العمل يعد عاملاً مسبباً للإجهاد، ولن يستبعد هذا الحق في المطالبة إلا إذا ثبت أن الإجراء الإداري المعقول قد طُبِقَ بشكلٍ صحيح. ومتى كان المضرور عاملاً أو موظفاً، وكان التنمر به من قبل صاحب العمل بالقيام بفصله فإنه بالإضافة إلى حقه في التعويض، فيتم إبطال قرار الفصل، ويتم إلزام صاحب العمل بإعادته إلى عمله، وتعويضه عن الخسارة التي لحقت، والكسب الذي فاته أي يتم إلزام صاحب العمل بدفع أجره عن الفترة ما بين قرار فصله وإعادته مرة أخرى^(٦٤).

(٦٣) Comcare v Commonwealth of Australia [2009] FCA 700; 257 ALR 462; 110 ALD 252; 184 IR 441.

(٦٤) د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٦٥.

أمثلة أخرى لما يعد تنمرًا في مكان العمل^(٦٥)

١. توجيه عقوبات غير مبررة أو التهديد بالعقوبة دون تنفيذها.

على سبيل المثال، إطلاق سباب متكررة بشكل يومي، وصراخ، وإصدار أوامر، وتقديم ملاحظات بصوت عالٍ، وإصدار أوامر متناقضة، والتهديد، وإطلاق اتهامات كاذبة تهدف إلى معاقبة الموظفين عن أخطاء لم يقترفونها، وذلك من خلال التدخل في حياتهم الخاصة، وخلق جو من التوتر المستمر والإدانة، والتلاعب بهم لفقدان توجيهاتهم المهنية.

٢. التدخل في الحياة الشخصية للعامل

على سبيل المثال، فرض ظروف عمل لا يمكن تحملها على عامل أو منع إصابة العاملة بالمرض ونصحها بعدم إنجاب المزيد من الأطفال.

٣. المراقبة المتطفلة للعامل

على سبيل المثال، صفارات الاستدعاء للعاملات لندائهم، ومنعهم من مغادرة مكان عملهم لاستخدام الحمام، وتغيير ساعات عملهم عن طريق تقسيم اليوم إلى فترات متعددة لإجبارهم على الانتقال بين المنزل ومكان العمل لدفعهم للاستقالة، ومنعهم من التواصل مع بعضهم البعض في أثناء ساعات العمل.

٤. تكليف العامل بمهام لا تتناسب مع مؤهلاته

على سبيل المثال، تكليف عاملة بمهام تافهة غير محددة بشكل جيد أو بالعكس تكليفها بمهام صعبة جدًا بالنسبة لها، أو تكليف عامل بمهام تفترض أنها تكون فرعية لوظيفته الرئيسية.

ويثور التساؤل بشأن الاختلاف في الرأي ومدى اعتباره تنمرًا، عادة ما لا تعد اختلافات الرأي تنمرًا في مكان العمل، يمكن للأشخاص أن يختلفوا أو

(٦٥) Florent SUXE, op. cit.

يتعارضوا في مكان العمل دون أن ينخرطوا في سلوك متكرر وغير معقول يشكل خطراً على الصحة والسلامة ومع ذلك في بعض الحالات قد يتطور الصراع الذي لم يتم إدارته بشكل جيد إلى درجة يصبح فيها تنمرًا في مكان العمل^(٦٦).

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تسمية النزاع تنمرًا، إذا كان الحادث حدثًا منعزلًا أو كان هناك طرفان من القوة المتساوية تقريبًا في صراع^(٦٧).

ثالثًا: التطبيقات القضائية للتنمر في مكان العمل

تنمر الرؤساء على المرؤوسين

عادة ما يختار الرئيس المتمتر ضحاياهم من العمال الأكثر تهديدًا لهم في العمل فعندما يشعر المدير بأن وجود هذا العامل يمثل تهديدًا كبيرًا لبقائه في منصبه لقدراته وكفاءته في العمل فلا يجد سببًا لإزاحة هذا العامل سوى ممارسة التنمر عليه^(٦٨).

ومن قبيل التنمر في مكان العمل «التنمر ضد العامل بسبب شكله ووثيابه غير المهندم والخط منه وجعله مادة خصبة للسخرية كما أن مديره اعتاد على مناداته بغير اسمه الحقيقي؛ تحقيرًا وتقليلاً منه بما يفيد مضايقته والتكيل

(٦٦) راجع:

Dealing with workplace bullying- a worker's guide, may, 2016, p.6.

(٦٧) راجع:

Einarsen, Ståle, et al. "The concept of bullying at work: the European tradition STÅLE EINARSEN, HELGE HOEL, DIETER ZAPF AND CA RY L. COOPER: The European tradition." Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. CRC Press, 2002. Pp.21-48, p.28.

(٦٨) في هذا المعنى راجع: د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٢٨.

به»^(٦٩).

كما يعد من قبيل التتمر في مكان العمل «أن مديرة البنك قد ضاقت ذرعا بأحد العاملين ذي العجز الشديد وعولت عليه في تفسير خسائر الإدارة لتراخيه في إنجاز مهامه»^(٧٠).

وقضي بأن «السخرية المتكررة كانت هدفاً لسلوك الجاني (المتتمر) العمدي لا سيما أن المجني عليه (المتتمر عليه) يتصف بسمات جسمانية استثنائية»^(٧١).

ويعد تنمرًا أيضًا عدم قيام صاحب العمل بتوفير أدوات عمل متناسب والحالة الجسمانية للعاملة، ففي هذه القضية، تقدمت المدعية بشكوى تتعلق بطولها القصير وطلبت تعديل ارتفاع طاولة عملها لتناسب مع بنية جسمها حتى لا تضطر للعمل واقفة طوال الوقت، ولكن لم تحصل على استجابة، فأرسلت رسالة في ٤ يونيو ٢٠٠٩ إلى صاحب العمل تطلب تغيير ارتفاع الطاولة استنادًا إلى توصية الطبيب المهني، وتذرع صاحب العمل بأن جميع الطاولات في الشركة على نفس الارتفاع، إلا أن المحكمة لم تعف صاحب العمل من التزامه بتوفير طاولة منخفضة لتناسب مع طول المدعية حتى لا

(٦٩) انظر:

Cass crim: mardi 27 février 2018- N°de pourvoi! 17-814 457 Non Publié au bulletin- (Rejet).

(٧٠) انظر:

Cass crim: 17 décembre 2013, 12-85.617, Inédit- Cour d' apple Rennes, du 01 mars 2012.

(٧١) انظر:

Cass Crim: 28 février 2017, 16-82.253, Inédit-Cour d' apple de st-Denis, du 16 février 2016-(Rejet).

يكون العمل شاقا عليها^(٧٢).

١- التمر الوظيفي

ومن التمر الوظيفي «سلوك رئيس العمل في المؤسسة الصحفية، والمتمثل في تعنيف الصحفية بدوافع تافهة، ومضايقة مسارها المهني وأفكارها، ورفض نقلها إلى قسم آخر بعد طلبها، مما دفعها إلى تقديم استقالتها، رغم أن المؤسسة الصحفية التي تعمل بها تدعي دائما احترام حرية الرأي...»^(٧٣).

وقضي بأن فصل العاملة باطلا لإخلال صاحب العمل بالتزامه بوقف التمر في مكان العمل الذي تعرضت له من رئيسها المباشر لسنوات طويلة^(٧٤).

يعني ذلك أنه بسبب الظروف التي خلقها التمر، تصبح العاملة غير قادرة على البقاء في وظيفتها الحالية أو الانتقال إلى وظيفة بديلة داخل الشركة، وهذا يعود إلى فشل صاحب العمل في حماية حقوقها وضمان بيئة عمل آمنة وصحية لها.

ومن قبيل التمر الوظيفي تعرض أحد العمال للتمر من قبل زملائه في العمل، حيث كانوا يمارسون التمر بشكل متكرر على شكله وملابسه، وكانوا

⁽⁷²⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2015, 13-17.602, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030081066//>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

⁽⁷³⁾ Cour de cassation, Chambre criminelle, 12 décembre 2017, 16-86303, Disponible sur le site <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20171212-1686303/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

⁽⁷⁴⁾ Cour d'appel de Riom, 24 juin 2008, 07/00369, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019396678/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

يحاولون إهانته والسخرية منه، وقد اعتاد مديره على استخدام أسماء غير لائقة للإشارة إليه بهدف التقليل من شأنه وتحقيره، وكان يمارس المضايقة والتكيل به بهدف عزله^(٧٥).

وقضي بأن إنهاء خدمات العامل في سياق التتمر، لا سيما عندما يتم تشخيص عدم قدرته على العمل بسبب التصرفات التي تعرض لها، يعتبر باطلاً ويمنح العامل الحق في المطالبة بتعويضات مالية تعادل ما لا يقل عن ٦ أشهر من الراتب الإجمالي، ودون حد أقصى^(٧٦).

وقضي بأنه «عندما يتم فصل العامل بسبب غيابه لفترة طويلة وتعطيل سير العمل في الشركة، في حين أن غيابه بسبب أعمال المضايقات الأخلاقية التي تعرض لها، فإن فصله يكون باطلاً»^(٧٧).

كما قضي بأن «تلثم المجني عليه (المتتمر عليه) في القراءة والكتابة جعلت منه فريسة لقرنائه لممارسة التحقير والازدراء لقواه العقلية وسماته

(⁷⁵) France, Cour de cassation, Chambre criminelle, 27 février 2018, 17-81457, Disponible sur le site <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20180227-1781457/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

(⁷⁶) Cour d'appel de Caen, Chambre sociale section 1, 16 septembre 2021, n° 16/04093, Disponible sur le site <https://www.doctrine.fr/d/CA/Caen/2021/C615690111A8CA8299979/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

(⁷⁷) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 janvier 2019, 17-31.473, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038112098?isSuggest=true/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

الجسمانية لما يفيد التحقير منه والعمل على عزله مستقبلاً»^(٧٨).
ويعد تتمرًا وظيفيًا أيضًا «منع العاملة مرارًا وتكرارًا من تصفيف شعر
زبائنها، وتكليفها فقط بأعمال التنظيف، ومن ثم يستبعدا من وظيفة مصفف
الشعر، التي تم تعيينها للقيام بها، مما أصاب العاملة باكتئاب»^(٧٩).
وجاء في هذا الحكم أنه «حتى إذا كانت المدعية تظهر، وفقًا للشهادات
المقدمة في المناقشات من قبل الشركة، قلة ابتسامتها، أو حتى تعاملها بشكل
غير لطيف مع الزبائن، فإن هذا السلوك لا يبزر لصاحب العمل تقييدها بمهام
تستبعدا من وظيفة الكوافيرة التي تم تعيينها من أجلها».
ويمكننا تأصيل هذا الحكم على أساس أن صاحب العمل متعسفًا في
استعمال حقه؛ وبيان ذلك أن مصلحة صاحب العمل في قيام العاملة بالتبسم
للعلاء واللفظ معهم لا تتناسب البتة مع استبعاد العاملة من عملها الذي
عينت من أجله وهو تصفيف الشعر، إذ كان يكفيه أن يوقع عليها إحدى
الجزاء التأديبية.

ومن قبيل التمر في مكان العمل «تعيين العاملة في مكان ضيق ودون
أدوات عمل عندما عادت إلى عملها في ١١ فبراير ١٩٩٩، وأن هذا المكان
كان بلا تدفئة مناسبة، وأن صاحب العمل قد عزل الموظفة عن بقية موظفي
الشركة بطلبه منهم عدم التحدث معها، مما شكك في توازنها النفسي وأظهر

(٧٨) انظر:

Cass crim: 19 février 2003, 01-87-432, Inédit-Cour d'appel de Nancy,
chambre Correctionnelle 2001.

(٧٩) Cour d'appel de Paris, du 9 septembre 2003, 2002/38210, Disponible
sur le site
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006942316>

(آخر زيارة للموقع ١٢ فبراير ٢٠٢٤)

سلوكًا متطرفًا جدًا تجاهها»^(٨٠).

ومن قبيل التتمر الوظيفي أيضا تنفيذ أساليب الإدارة، التي تتجاوز مجرد تحفيز العمال أو ما يمكن قبوله في سياق مهني، وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية أن أساليب الإدارة التي ينفذها مسؤول تنفيذي يمكن أن تشكل تنمرا "في حال تجلّى ذلك لعامل معين من خلال أفعال متكررة تهدف إلى تدهور ظروف العمل قادرة على المساس بحقوقه وكرامته، وتدهور صحته الجسدية أو النفسية، أو المساس بمستقبله المهني"^(٨١).

وتشمل أفعال التتمر الوظيفي اعتياد إطلاق الشائعات المغرضة، والتي لا أساس لها على سلوكيات العمال بهدف التنكيل بهم وتوبيخهم والتمادي في السخرية من أعمالهم وافتعال الأزمات من لا شيء^(٨٢).

«ويعد من قبيل التتمر الوظيفي تعليقات غير لائقة حول المظهر الشخصي والعمر^(٨٣)، والتحدث بين الزملاء أو مجرد عدم التواجد في مكان العمل.....أو أن المدير يلغي أيام الراحة المحددة من البداية وتحويلها إلى

^(٨٠) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 juin 2005, 03-44.055, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007486116/>

(آخر زيارة للموقع ١٢ فبراير . ٢٠٢٤)

^(٨١) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 07-45.321, Publié au bulletin.

^(٨٢) راجع:

Yamada, David. "Workplace Bullying: Legal and policy implications." LERA For Libraries Vol.7.No.2 (2004), p.39.

^(٨٣) فقد جاء في وقائع الدعوى أن مدير العمال قال لهم «أنهم محظوظون بوجود عمل عندهم في سن الخمسين، وأنهم قد يتم استبدالهم بأشخاص يتقاضون الحد الأدنى للأجر...».

نصف ساعة عمل أقل مرة صباحًا ومرة مساءً...»^(٨٤).

٢- أمثلة للسلوك التنمري الذي أدى إلى استقالة العامل

ففي قضية فيليبس ضد مدرسة وايلدرنس^(٨٥) Phillips v. Wilderness School زعمت المدعية أن إنهاء وظيفتها كان بتحريض من صاحب العمل، وأنه كان قاسيًا وغير عادلٍ بموجب القسم ١٠٦ من قانون العمل لعام ١٩٩٤، كما زعمت المدعية أنها تعرضت للتنمر من قبل مدرس آخر والذي كان زميلًا لها في العمل لفترة من الوقت، تم إبلاغ سلوك التنمر إلى مدير المدرسة لكن المسألة لم تحل.

وفي عام ٢٠٠٣ قررت المدعية أخذ إجازة دون أجر؛ نظرًا لعدم قدرتها على التعامل مع السلوك التنمري الذي كان يؤثر على صحتها وأدائها في العمل، وتم الاتفاق على أن المدعية يمكنها أن تعمل لمدة ١٢ شهرًا في مدرسة أخرى خلال فترة الإجازة دون أجر، وعندما أرادت المدعية العودة إلى العمل طُلبَ منها حضور اجتماع مع معالج نفسي قبل أن تتمكن من العودة إلى العمل.

أصبحت المدعية قلقة بشكل متزايد بشأن صعوبات عودتها للعمل، وبدأت تتقدم بطلبات لوظائف أخرى. تم عرض وظيفة للمدعية وقبلتها - مؤقتًا - لحين مواصلة المفاوضات للعودة إلى العمل فيما بعد وذلك من خلال النقابة، وبعد ذلك أرسل صاحب العمل بريدًا إلكترونيًا إلى النقابة يخطرهم بأنه لن يستمر في

^(٨٤) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2014, 13-13.951, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029084934/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

^(٨٥) راجع:

Phillips v. Wilderness School, [2007] SAIRComm 6 (Apr. 13, 2007).

التفاوض بشأن عودة المدعية للعمل وانتظر رسالة استقالتها، وتم تقديم الادعاء بأن البريد الإلكتروني المرسل من جانب صاحب العمل إلى النقابة هو في حقيقته إقالة للمدعية.

وبناء على الأدلة المقدمة رأت المفوضية أن المدعية تعرضت لسلوك التتمر الذي جعلها غير قادرة على الاستمرار في العمل، وبالتالي لجأت إلى الإجازة دون أجر، كما انتهت المفوضية إلى أن البريد الإلكتروني المرسل إلى النقابة يشكل إنهاء تعسفياً من جانب صاحب العمل، وأن الشرط المفروض على المدعية لإجراء تقييم نفسي قبل عودتها للعمل كان إنكاراً واضحاً لعقد العمل.

ولوحظ أيضاً أن قبول المدعي لعرض عمل آخر لم يكن انتهاكاً لعقدها السابق؛ لأن القرار بالبحث عن وظيفة أخرى في مدرسة أخرى، لم يتخذ منفرداً بل بالاتفاق مع صاحب العمل، كما لاحظت المفوضية أن المدعية كان عندها ما يبهر أنها واجهت جداراً صلباً في تعاملاتها مع صاحب العمل، وكان ضرورياً للمدعية أن تبحث عن فرص عمل أخرى في مدرسة أخرى، ولكل ذلك قررت المفوضية أن الإنهاء كان بمبادرة من صاحب العمل وكان إنهاءً تعسفياً. يجب التمييز بين التتمر في مكان العمل والتعليقات المشروعة على أداء العامل المرؤوس من قبل أحد مشرفيه، فالتتمر محظور أما التعليقات المشروعة فهي من أدوات الرقابة أو الإشراف على عمل العامل.

ففي قضية "بان ضد شركة صن شاين كوست نيوزباير"^(٨٦) Bann v. Sunshine Coast Newspaper Company Pty. Limited فالسيدة بان

(^{٨٦}) راجع:

Bann v. Sunshine Coast Newspaper Company Pty. Limited (Unreported PR 935122 [2003] AIRC 915 July 30, 2003) at 117.

كانت تتمتع بنمطٍ إداري غير مناسب حيث شعر العمال بالقلق بسبب صرامة أسلوبها في الإشراف واستخدامها نبرات قاسية مع العمال، ولذلك أنهى صاحب العمل عقدها بسبب سلوكها غير المرضي مع العمال واعتبرت المحكمة أن السيدة بان تورطت في التمر نتيجة لأسلوبها في الرقابة أو الإشراف على العمال.

والحقيقة أن هناك خيط رفيع بين التمر في مكان العمل وممارسة الإدارة القوية strong management أو ممارسة المسؤوليات الإدارية المشروعة the exercise of legitimate managerial responsibilities، ويتم اجتياز هذا الخط عندما تظهر علامات الضيق على العامل المستهدف ويتأذى جسدياً أو عقلياً أو نفسياً^(٨٧).

ولقاضي الموضوع السلطة التقديرية في اعتبار السلوك تنمرًا أو هو من قبيل ممارسة الإدارة القوية وللقاضي أن يستعين ببعض المعايير من ذلك:

(١) إذا كان السلوك موجّهًا لشخص العامل فهو تنمر، أما إن كان الانتقاد موجه لعمل العامل فهو من قبيل ممارسة المسؤوليات الإدارية المشروعة.

(٢) كذلك نكون بصدد تنمر إذا كان صاحب العمل أو أحد المشرفين ينتقد سلوك العامل دوماً دون إبداء السبب أو دون تقويمه، على كل حال فظروف كل دعوى تختلف عن الأخرى، ويبقى استخلاص كون السلوك تنمرًا أم لا هو من سلطة قاضي الموضوع.

(٨٧) راجع:

Andrea Adams Trust, Fact Sheet on Workplace Bullying, <http://www.andreaadamstrust.org/factsheet.pdf> (last visited Jan. 16, 2023). (The Trust has since closed owing to lack of funding.)

٣- التنمر الجنسي

ويقصد به إجبار الضحية سواء كانت ذكراً أو أنثى على القيام بأفعال غير أخلاقية^(٨٨)، كالقيام بأفعال إباحية أو الترشق بتعليقات ذات إيحاءات جنسية^(٨٩)، فمثلاً قيام العامل بالتنمر جنسياً على زملائه في العمل من خلال استخدام ألفاظ أو أفعال جنسية^(٩٠).

٤- التنمر الواقع على المتدربين

ففي قضية جابر يليشيك ضد هوندت^(٩١) *Gabryelczyk v. Hundt* حيث قضت محكمة نيو ساوث ويلز بالتعويض عامل إلكترونيات (متدرب) يبلغ من العمر ١٦ عاماً بسبب التنمر الذي تعرض له خلال عمله تحت إشراف مديره مما شكل انتهاكاً لقانون مناهضة التمييز لعام ١٩٧٧. وكان العامل من أصل بولندي وقد تعرض للتنمر من قبل مشرفه، حيث قام هذا الأخير بإطلاق عدة ألقاب على العامل مثل «المغفل الصغير» و«متخلف»، ولم يكتفِ المشرف بذلك بل كان يلمس جسد العامل بأسلوب غير لائق كما تم

^(٨٨) د. إميل جبار عاشور، المسؤولية الجنائية عن جريمة الابتزاز الإلكتروني في مواقع التواصل الاجتماعي - دراسة مقارنة مجلة أبحاث ميسان "العراق"، المجلد السادس عشر العدد الواحد والثلاثون، ٢٠٢٠، ص ١١٧.

^(٨٩) راجع:

Yoanna Sifakis, Nuevos textos en el derecho penal francés en el área del acoso moral y sexual: represión de una forma de delito cometida por acto mimético. *Revista Misión Jurídica*, Vol. 12- Núm. 16, 2019, p 31.

^(٩٠) Shaheen Shariff; Dianne L. Hoff, Cyber bullying: Clarifying Legal Boundaries for School Supervision in Cyberspace, *International Journal of Cyber Criminology*, Vol 1 Issue, 1 Jan 2007, p.104.

^(٩١) راجع:

Gabryelczyk v. Hundt [2005] NSWADT 94 (May 3, 2005).

حرقه بشكلٍ متعمدٍ على الرقبة باستخدام ولاعة السجائر، وحينما أراد إطفاء سيجارته قام بإطفائها على ذراع العامل، زعما من المشرف أن هذا السلوك سيساعد على بناء شخصية العامل، ونتيجة لهذا السلوك من المشرف عانى العامل (المتدرب) من الضيق والإهانة والقلق واضطراب ما بعد الصدمة واضطر العامل لتقديم استقالته لأنه لم يعد قادرا على التعامل مع التنمر ولكل ذلك حكمت المحكمة بدفع تعويضات قدرها نحو ١٥,٢٨٦ دولارا أستراليا.

المبحث الثاني

أسباب التنمر التقليدي في مكان العمل وآثاره

تقسيم:

للتنمر التقليدي أسباب متعددة، كما أن له آثار وخيمة على العامل والمنشأة على حد سواء، وسوف نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين، نتعرض لأسباب التنمر في المطلب الأول، ونكرس المطلب الثاني لآثار التنمر في مكان العمل.

المطلب الأول

أسباب التنمر التقليدي في مكان العمل

تختلف تقديرات مدى انتشار التنمر في مكان العمل بشكل كبير، وتصعب المقارنة بين الاختلافات المنهجية بسبب الدراسات، بما في ذلك الاختلافات في كيفية تعريف التنمر، علاوة على ذلك من الطبيعي أن تسفر الدراسات، التي تعتمد على التقارير الذاتية للعمال عن أرقام أعلى من الدراسات، التي تعتمد على تقديرات ممثلي المؤسسات^(٩٢).

^(٩٢) راجع: Harthill, Susan, op.cit, p.256.

قد يحدث التتمر في مكان العمل غالباً من خلال ميل الأفراد أو الجماعات لاستخدام سلوك عدواني بشكلٍ مستمرٍ ضد الزميل في العمل، وبعض المتتمرين يتجردون من كل معاني الإنسانية، ويستهزئون بالإعاقة؛ لتثبيط عزيمة المتتمر عليه وتقويض وجوده وعزله^(٩٣).

قد يكون الدافع إلى التتمر الظروف الاقتصادية، التي يتعرض لها الأشخاص، فالضغوط المعيشية وتفشي البطالة وتدني مستوى الدخل، كل ذلك قد يؤدي إلى لجوء الأشخاص إلى التتمر محاولة منهم لإقضاء المتتمر عليه عن العمل أو عن الترقى في العمل خوفاً منهم على وظائفهم^(٩٤).

وقد أوضح علماء النفس أن المتتمر غالباً ما يكون مدفوعاً بالرغبة في السيطرة والتحكم^(٩٥)، وتتمثل تأثيرات التتمر على الضحية في شكل إيذاء عاطفي وكرد فعل على ذلك يقوم الضحية في كثير من الأحيان بالاستقالة. توجد عدة أسباب للتتمر التقليدي في مكان العمل، ومن أبرز هذه الأسباب^(٩٦):

^(٩٣) راجع: د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ٣٤.

^(٩٤) في هذا المعنى راجع: د. ضياء مسلم عبد الأمير غيبي، الحماية القانونية من التتمر الإلكتروني بجائحة كورونا، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٣، العدد ٤٧، ج ٢، ٢٠٢٠، ص ٩٩.

^(٩٥) راجع:

CHAPPELL & DI MARTINO, op.cit, p.3.

^(٩٦) Hauge LJ, Skogstad A, Einarsen S. Individual and situational predictors of workplace bullying: why do perpetrators engage in the bullying of others? Work Stress. 2007;21(4): 216–233. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. 2nd ed. Boca Raton: CRC Press; 2011. Niedl K. Mobbing and well-being: economic activity, social support, and the Douglas — hypothesis.

- **عدم وجود ثقافة مناسبة داخل المؤسسة:** فعندما تفتقر المؤسسة إلى ثقافة تشجع على الاحترام والتعاون بين العمال، قد يزداد احتمال وجود التنمر في مكان العمل.
 - **المنافسة الزائدة:** عندما يكون هناك تنافس زائد بين العمال للحصول على الترقيات أو الحصول على إشادة من صاحب العمل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تنمر وإذلال للعمال.
 - **نقص المهارات الاجتماعية:** قد يكون بعض العمال يعانون من نقص في المهارات الاجتماعية مما يجعلهم يلجأون إلى التنمر كوسيلة لتعويض هذا النقص.
 - **التفاضل في المعاملة:** عندما يتعرض العمال للتمييز أو التفضيل من قبل صاحب العمل، قد يشعرون بالغيرة ويتجهون نحو التنمر كوسيلة للتعامل مع ذلك.
 - **الضغوط النفسية والعملية:** قد يكون الضغط النفسي والعملية عاملاً مساهماً في زيادة حالات التنمر في مكان العمل، حيث يكون العمال يعرضون للضغوط النفسية من قبل الزملاء أو الإدارة.
- تعد أعمال التنمر التي يتعرض لها العامل من عوامل الضعف، التي يكون عرضها أو تأثيرها تقويض كرامته، مما قد يؤدي إلى استبعاده من بيئته⁽⁹⁷⁾.
- ومن أسباب انتشار التنمر في مكان العمل تجاهل المنشأة سلوك المتنمرين، وأحياناً يرجع السبب إلى عدم معرفة كيفية التعامل مع القضايا وتطبيق السياسات والإجراءات التنظيمية المتعلقة بالسلوكيات غير المقبولة.

Jonkoping international business school university of jonkoping, Jonkoping, Sweden. Int J Manpow. 1996;17(4/5):173-186.

(97) Fin-Langer, Laurence. "La vulnérabilité en droit privé." Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux 18 (2020): pp.11-19.

لما كان سلوك التمر يتميز عادة بالخفاء فيمكن أن يتعرض العامل للتمر من قبل صاحب العمل بهدف إنهاء عقد العمل، حيث يستخدم التمر كوسيلة للضغط على العامل نفسياً لإجباره على تقديم استقالته أو فسخ العقد بطريقة تظهر أمام الآخرين أن العامل هو الذي اتخذ قرار إنهاء العمل، فقد يجد صاحب العمل أن التأثير النفسي على العامل من خلال التمر عليه قد يؤثر على سمعته المهنية، مما يوفر له دليلاً لعدم وجود توافق أو كفاءة بين العامل ومسؤولياته في العمل، وكل ذلك حتى يهرب من المساءلة القانونية في حالة إنهائه لعقد العمل دون مبرر مشروع وكاف^(٩٨).

ويعد التمر الواقع على العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة هو الأكثر انتشاراً، ويرجع ذلك لاعتقاد المتمرن أن إعاقة زملائه في العمل قد تمنعه من الدفاع عن نفسه، زد على ذلك أن العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة قد لا يقومون بالإبلاغ عن تعرضهم للتمر، ويزداد الأمر سوءاً إذا لم يكن لدى المنشأة برامج للتوعية ضد التمر^(٩٩).

(⁹⁸) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2011, 10-15.834, Inédit Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024786396>.

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

(⁹⁹) د. نور الهدى زغبب، أثر التمر على ذوي الاحتياجات الخاصة في تحديد توجه السياسة العقابية، قراءة قانونية للتشريع العقابي الجزائري والمصري، مجلة دائرة البحوث والدراسات والقانونية والسياسية، الجزائر، المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٢٢، ص ٤٣٤.

المطلب الثاني

آثار التنمر التقليدي في مكان العمل

من آثار التنمر في مكان العمل، رغبة الضحية في عدم ذهابه للعمل، مكان التنمر، مما يترتب عليه غياب الضحية عن العمل ومن ثم الخضم من أجره والمزايا الأخرى.

ولا يسلم العامل المستقل من الآثار الوخيمة للتنمر، فالتنمر على العامل المستقل قد يؤدي إلى تراجع العملاء عن التعامل معه.

بل يتأثر العامل المستقل بالتنمر بشكل مباشر على صحته النفسية والجسدية، ويمكن أن تؤدي تجارب التنمر المستمرة إلى زيادة مستويات الإجهاد والقلق، وانخفاض مستويات الثقة بالنفس، وزيادة نسبة الاكتئاب والشعور بالعزلة، بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر التجارب السلبية للتنمر على الأداء العملي والإبداع، وبالتالي قد تؤدي إلى تقليل الدخل والنجاح المهني للعامل المستقل^(١٠٠).

والجدير بالذكر أن التنمر يمكن أن يكون سبباً في انتقال العامل المستقل إلى مجال عمل آخر، أو حتى التوقف عن العمل بصفة دائمة، وتظهر الدراسات أن التنمر يؤدي إلى فقدان الكثير من العناصر الإيجابية التي تحفز العاملين على الاستمرار في العمل، مثل الاهتمام بالعمل والاحترافية^(١٠١).

كما أن التنمر في مكان العمل قد يؤدي إلى ترك العامل للعمل فقضي بأن

⁽¹⁰⁰⁾ Salin, D.. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. Human relations, 56(10), 2003, pp. 1213-1232.

⁽¹⁰¹⁾ Duffy, M. E., & Sperry, L. : Workplace bullying as occupational trauma: A systematic review and implications. Journal of Trauma Dissociation, 13(1), 2012, pp.44-60.

«السيدة هيلين اعتاد رئيسها في العمل على تعنيفها لأتفه الأسباب واضطهاد مسلكها وأفكارها مما دفعها لطلب التحويل لقسم آخر وهو ما قوبل بالرفض من رئيسها في العمل، فاضطرت العاملة إلى تقديم الاستقالة بالرغم من أنها تعمل صحفية في جريدة تزعم وتؤكد على ضرورة زيادة حرية الفكر والرأي»^(١٠٢).

ومن آثار التتمر أيضا خسارة للقسم وزملاء العامل المتتمر عليه، حيث يتعين تحمل عبء الزميل المتتمر عليه، والتعامل مع زميل مزعج (المتتمر)^(١٠٣). وعلى مستوى المؤسسة فإن التتمر يؤدي إلى خسارة المؤسسة من حيث الوقت والمال لتحل محل الأعضاء المستهدفين، ومعالجة الشكاوى التي أثرت وخطر المناخ العدائي والسمعة بين الأوساط المهنية^(١٠٤).

على الرغم من وجود عدد قليل من قضايا التتمر في مكان العمل، وفقا لقوانين صحة وسلامة العمل في أستراليا، إلا أن الحالات التالية توضح عواقب وتكاليف التتمر في مكان العمل، وفقا لقوانين الصحة والسلامة المهنية.

ففي إحدى الوقائع تم تغريم صاحب مقهى في ملبورن بمبلغ ٢٢٠,٠٠٠ دولار أسترالي بموجب قانون الصحة والسلامة في فيكتوريا لعدم توفير بيئة عمل آمنة بعد أن انتحرت موظفة (وكانت نادلة) في عام ٢٠٠٦ بسبب التتمر في مكان العمل، وقد وصف التتمر بأنه مستمر وعنيف وشمل البصق على الموظفة وتكرار الألفاظ المهينة لها، وقد وصفت الأجواء في المقهى بأنها سامة

^(١٠٢) انظر:

Cass crimi: mard 12 décembre 2017- N°de pourvois 16-86303- Non publié au bulletin-(Rejet)

^(١٠٣) راجع:

D'Cruz, Premilla, et al., eds. Special topics and particular occupations, professions and sectors. Springer, 2021, pp.221-297, p.263.

^(١٠٤) راجع:

D'Cruz, Premilla, et al., op.cit, p.269.

حسبما أفادت المحكمة، وتم تغريم زملاء العمل المتمترين بمبالغ تتراوح بين ١٠,٠٠٠ و ٤٥,٠٠٠ دولار أسترالي^(١٠٥).

وتبرز الحالات التالية أيضا خطورة التتمتر في مكان العمل وتطبيق قوانين الصحة والسلامة في مكان العمل ففي عام ٢٠٠٨ وافق مجلس مقاطعة ماسيدون رانجيز Macedon Ranges على تعهدات قابلة للتنفيذ (أي اتفاق قانوني يتفق فيه شخص أو منظمة على تنفيذ أنشطة معينة لتحسين صحة وسلامة العمال) مع وركسيف فيكتوريا WorkSafe Victoria بعد أن وجدت هيئة العلاقات الصناعية في أستراليا أن عاملاً تعرض للتمتر وتمت إقالته لرفعه قضايا صحة وسلامة في مكان العمل^(١٠٦).

تتطلب هذه الالتزامات من الشركة تعيين استشاريين لتدريب العمال على كيفية التعرف على التتمتر في مكان العمل وإجراء تدريب متجدد كل عامين، وزيادة الوعي بممثلي السلامة والصحة المهنية داخل الشركة، ونشر مقالاً في مجلة صناعية يوضح سلبياتها، ويركز على الدروس المستفادة من حوادث التتمتر الأخيرة ونشر نتائج أداء السلامة والصحة المهنية في التقرير السنوي للشركة^(١٠٧).

^(١٠٥) راجع:

Alison Cladwell, Suicide Waitress "Driven to the Edge and Punished, ABC News, Feb. 8, 2010. See also WorkSafe Victoria, Business Director and Three Workers Convicted and Fined for Bullying, <http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/connect/wsi/nternet/worksafe/sitertools/news/business-director-three-workers-convicted-fined-for-bullying> (last accessed Mar. 12, 2010).

^(١٠٦) راجع:

Brown v. Macedon Ranges Shire Council [2008] AIRC 11.

^(١٠٧) راجع:

وتظهر هذه الحالة- بشكل خاص- التفاعل بين قوانين الصحة والسلامة

المهنية وقوانين العمل التي ستناقش فيما يلي:

في عام ١٩٩٩ تم تغريم وكالة سيارات في فيكتوريا مبلغ ٤٥,٠٠٠ دولار أسترالي بعد وقوع حالات مستمرة للتتمر والتي تورط فيها أحد الشبان المتدربين، وفي حالة أخرى تم تغريم ورشة إصلاح سيارات بمبلغ ١٥,٠٠٠ دولار أسترالي بعد أن تعرض ثلاثة عمال لسوء المعاملة الكلامية والجسدية على يد مشرفين على مدى عدة أشهر^(١٠٨).

وبالمثل في عام ٢٠٠٠ تم تغريم صانع ألواح معدنية بمبلغ ٢٥,٠٠٠ دولار أسترالي لعدم توفير إشراف كافٍ وبيئة عمل آمنة بعد أن تعرض متدرب لإساءة من المديرين^(١٠٩).

في قضية مادافورد ضد كولمن^(١١٠) Maddaford v. Coleman تم

WorkSafe Victoria, Macedon Ranges Shire bullying leads to better council standards, <http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/connect/wsinternet/worksafe/sitetools/news/macedon+ranges+shire+bullying+leads+to+better+council+standards> (last Visited Mar. 12, 2023).

:راجع^(١٠٨)

Abbott Tout, Bullying in the Workplace- A Health and Safety Hazard (2002), <http://www.findlaw.com.au/articles/default.asp?task=read&id=4398&site=LE> (last Visited Dec. 20, 2023).

:راجع^(١٠٩)

WorkCover v. City Edge Panel Repairs, Melbourne Magistrates Court July 10, 2000

مشار إليها لدى:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.8.

:راجع^(١١٠)

Maddaford v. Coleman & Anor [2004] NSWIRComm 317 (Nov. 3, 2004).

تغريم شركة في نيو ساوث ويلز عندما تعرض عامل (يبلغ ١٦ عاما) للتنمر في أول حالة من نوعها تأتي أمام محاكم نيو ساوث ويلز، وتتلخص وقائع هذه القضية في أن العامل (المتنمر عليه) تعرض لإساءة معاملة جسدية ونفسية مهينة ومذلة، حيث تم لفه من عنقه إلى قدميه بأغلفة بلاستيكية باستخدام آلة لف البلاستيكية اليدوية، وتم وضعه على ظهره على عربة عمل متحركة وتثبيتته على العربة بمزيد من الأغلفة البلاستيكية وتم تدويره، وأدى التعنيف المستمر إلى ترك العامل وظيفته بعد وقت قصير من هذه الحادثة، وتم تغريم صاحب العمل بمبلغ ٢٤,٠٠٠ دولار أسترالي بموجب قوانين الصحة والسلامة المهنية. والجدير بالذكر أن الادعاء تقدم بطعن ضد الحكم فيما يتعلق بمعاقبة صاحب العمل^(١١١)، وتم تغريم المديرين أحدهما كان في المصنع في وقت وقوع الحادثة بمبالغ قدرها ١٠٠٠ دولار أسترالي، ولكن في الاستئناف تم رفعها إلى ٩٠٠٠ دولار أسترالي و ١٢,٠٠٠ دولار أسترالي^(١١٢). في قضية وركسيف فيكتوريا ضد بالارات راديو^(١١٣) WorkSafe

^(١١١) راجع:

Section 26 of the Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) lifts the corporate veil and allows for prosecutions against directors.

^(١١٢) تمت محاكمة زملاء العمل أيضاً وتم إلزامهم بتعهدات سلوك حسن، وتم تغريم أحد العمال، ويُدعى بومينتي، بمبلغ ٥٠٠ دولار أسترالي.

^(١١٣) راجع:

WorkSafe Victoria v. Ballarat Radio Pty Limited, unreported Ballarat Magistrate's Court (Aug. 2004) also noted at <http://www.abc.net.au/news/newsitems/200407/s1160031.htm> (last accessed Feb. 25, 2009); Victorian WorkCover Authority, Landmark Court Decision sees Radio Station Convicted and Fined \$ 50,000 over Bullying,

<http://www1.worksafe.vic.gov.au/vwa/media.nsf/docsbyUNID/0D2FFD67967CA1D8CA256EEE0080756F?Oe> (last Visited Jan. 15, 2023).

Victoria v. Ballarat Radio Pty. Limited ("Ballarat") تعرض أحد العمال في محطة بالارات الإذاعية في فيكتوريا للسب والشتيم من قبل مذيع الإعلام، كما قام هذا الأخير بتعنيف زملاء العمل وتهديدهم بالعنف في أكثر من عشر مرات في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، كما قام أيضا بالاعتداء الجسدي على زميل له، وذكرت المحكمة التي نظرت النزاع أن الطريقة الانفجارية^(١١٤)، التي تعامل بها زميل العمل مع زملائه الآخرين غير لائقة تماما^(١١٥)، كما ذكرت المحكمة أن حالات التنمر كانت خطيرة ومتكررة واستمرت فترة زمنية. وأدين مذيع الإذاعة (المتنمر) وغرم بمبلغ ١٠,٠٠٠ دولار أسترالي بتهمة ترويع زملائه في العمل، وعدم اهتمامه بصحة وسلامة الآخرين في مكان العمل، كما تم تغريم شركة البث بمبلغ ٢٥,٠٠٠ دولار أسترالي لعدم توفير مكان عمل آمن ومبلغ ٢٥,٠٠٠ دولار أسترالي؛ لعدم توفير تعليمات وتدريب وإشراف فيما يتعلق بالتنمر.

الخسائر العمالية التي يسببها التنمر في مكان العمل

قدرت المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان تكلفة التنمر في مكان العمل في أستراليا بين ٦ دولارات أسترالية و ٣٦ دولارًا أستراليًا عند الأخذ في الاعتبار الفرص الخفية والمفقودة^(١١٦).

وفي دراسة أجرتها إحدى الجامعات Griffith University في كوينزلاند عام ٢٠٠٣ خلصت إلى أن التنمر في مكان العمل يمكن أن يكلف الشركات

⁽¹¹⁴⁾ explosive manner

⁽¹¹⁵⁾ completely inappropriate

⁽¹¹⁶⁾ راجع:

Human Rights and Equal Opportunity Commission.- Workplace Bullying, http://www.hreoc.gov.au/info_for_employers/fact/workplace.html, last visited, January 9, 2023.

في أستراليا نحو ١٣ دولارًا أستراليًا سنويًا، وتم حساب هذه التقديرات من خلال تضمين تكاليف مثل الغياب عن العمل وتحويل العمالة وفقدان الإنتاجية والتعويضات^(١١٧).

وتقدر هيئة فيكتوريا للعمل والتأمين The Victorian WorkCover Authority أن التنمر يكلف الشركات أكثر من ٥٧ دولارًا أستراليًا سنويًا في ولاية فيكتوريا وحدها^(١١٨). وهناك أيضا التكلفة المحتملة على سمعة العمل من خلال الدعاية السلبية وفقدان الثقة في العمل، زد على ذلك قد تكون تكاليف المطالبة القضائية كبيرة جدا.

الدراسات الميدانية والتطبيقية لأثر التنمر.

وفي دراسة قام بها البعض^(١١٩)، توصلت إلى أن ما يقرب من نصف العاملين بالأكاديمية المهنية للمعلمين قد تعرضوا للتنمر، حيث تعرض نحو ٣١.٤% للتنمر في مجالات تهدد وضعهم المهني، وتعرض نحو ٢٦.٦٩% للتنمر في مجالات تهدد وضعهم الشخصي، وتعرض نحو ٥٣.٤٧% للتنمر في مجال العزل وتعرض ٨٣% للتنمر في مجالات الأعمال الإضافية والإجهاد.

والتنمر في مكان العمل شكلاً معقداً ومتعدد الأسباب، وذاتي للغاية من السلوك السلبي في مكان العمل، مع إمكانية التسبب في ضرر شديد للأفراد

(^{١١٧}) راجع:

Toten, Mike: Beating the bully, Australian CPA; Melbourne Vol. 73, Iss. 8, (Sep 2003):pp. 54-56.

(^{١١٨}) راجع:

WorkplaceInfo, Bullying Issues, <http://www.workplaceinfo.com.au/nocookie/subjects/OHS/bullying.htm> (last visited Dec. 12, 2023).

(^{١١٩}) د. صلاح عبد العزيز غنيم، مرجع سابق، ص ١٣.

والمنظمات على حد سواء^(١٢٠).

كما أثبتت العديد من الدراسات العلاقة الواضحة بين التمر في مكان العمل، والمشكلات النفسية والجسدية، فالتعرض للتمر مرتبط بالشكاوى العقلية والنفسية والإجهاد البدني والعقلي مثل مشاكل العضلات والعظام لا سيما الاكتئاب والقلق^(١٢١).

وقد وجد أن التمر في محيط العمل يسبب ضرراً جسيماً للعمال، بالإضافة إلى الآثار السلبية، التي يتعرض لها الضحية، مثل القلق والتوتر، والشعور بالعزلة وفقدان الثقة بالنفس، والاكتئاب الذي قد يصل إلى درجة الانتحار.

كما أنه يرتبط بارتفاع ضغط الدم، والآلام العضلية والعظمية، وزيادة خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية بنسبة تفوق الـ ٦٠٪ مقارنة بأولئك الذين لا يتعرضون للتمر في بيئة العمل، علاوة على ذلك، يسفر التمر عن أضرار اقتصادية، حيث يؤثر سلباً على أداء العمل، وقد يؤدي إلى ترك العمل

(120) Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E.: Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances in Developing Human Resources*, 13, (2011) 69-84.p.71.

(121) انظر بصفة خاصة:

Skuzińska, Anna, Mieczysław Plopa, and Wojciech Plopa. "Bullying at work and mental health: The moderating role of demographic and occupational variables." *Advances in Cognitive Psychology* Vol.16.No.1 (2020), pp.13-23, p.16. Jacobsen, Daniel Pitz, et al. "Negative social acts and pain: evidence of a workplace bullying and 5-HTT genotype interaction." *Scandinavian journal of work, environment & health* Vol.44.No.3 (2018): pp.283-290, p.289. Bowling, Nathan A., and Terry A. Beehr. "Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis." *Journal of applied psychology* Vol.91.No.5 (2006): pp.998-1012, p1009.

أو زيادة معدلات الغياب عن العمل^(١٢٢).
وتوصلت إحدى الدراسات^(١٢٣) إلى أن التنمر يمكن أن يضر المنظمات التي يعمل بها هؤلاء المتتمرين حيث يختار العمال الذين يتعرضون للتنمر ترك عملهم بدلا من مواجهة الشخص المتنمر.
والحقيقة أن الضرر المعنوي الذي يصيب المتنمر عليه جراء التنمر، قد يؤدي إلى إصابته بأضرار مادية أيضا، إذ قد يؤدي المساس بسمعته إلى فقدته لعمله^(١٢٤)، وقد يكون للتنمر في مكان العمل عواقب نفسية خطيرة وطويلة الأمد، وقد يكون مقدمة للتفكير الانتحاري^(١٢٥).

^(١٢٢) آية الله عبده سليمان أحمد، دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد ١١٣، المجلد الحادي والثلاثون، أكتوبر ٢٠٢١، ص ١٢٢.

⁽¹²³⁾ Gillen, Patricia A., et al. "Interventions for prevention of bullying in the workplace." Cochrane database of systematic reviews 1 (2017).

^(١٢٤) ماجدة قدرى إبراهيم سيف: المسؤولية المدنية الناشئة عن أضرار التنمر الإلكتروني على المرأة والطفل، دراسة في القانون المدنى المصري مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف- دقهلية، العدد الخامس والعشرون، الإصدار الثاني " الجزء الثاني"، ٢٠٢٢، ص ١٦٨٣.

⁽¹²⁵⁾ Nielsen, Morten Birkeland, et al. "Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study." American journal of public health Vol.105.No.11 (2015): pp.23-28, p.25.

المبحث الثالث

التنظيم القانوني للتممر في مكان العمل

تقسيم:

نتناول في هذا المبحث التنظيم القانوني للتممر في مكان العمل، وذلك من خلال الوقوف على قوانين مكافحة التمر في بعض الدول والعقوبة المقررة للتمر، ولذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نكرس أولهما لقوانين مكافحة التمر، أما المطلب الثاني فنخصصه لعقوبة التمر.

المطلب الأول

قوانين مكافحة التمر

تستهدف تشريعات ولوائح صحة وسلامة بشكلٍ عامٍ مكان العمل إلى تعزيز سلامة وصحة الأشخاص في العمل، وتهدف إلى تقليل المخاطر التي يتعرض لها الأشخاص في مكان العمل، والقضاء عليها. على الرغم من أن تشريعات صحة وسلامة مكان العمل - في أستراليا - تغطي التمر في مكان العمل، إلا أن مفهوم التمر لم يتم تحديده أو الإشارة إليه صراحة في التشريعات أو اللوائح باستثناء ولاية جنوب أستراليا. وكذلك نجد أن التشريعات في الولايات والأقاليم الأسترالية الأخرى لا تشير بشكلٍ صريحٍ إلى التمر في مكان العمل، إلا أنها ملاحظات توجيهية تعترف بوضوح بخطورة التمر وأهمية التعامل مع التمر في مكان العمل بطريقة مستمرة وهادفة^(١٢٦).

فمثلا وضعت ولاية أستراليا الغربية وكوينزلاند، مدونات قواعد للممارسات

(١٢٦) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.5.

codes of practices المتعلقة بالتممر في مكان العمل، تتضمن تعريف للتممر في مكان العمل بأنه سلوك غير معقول، يتكرر وموجه نحو عامل أو مجموعة من العمال في مكان العمل، والتي يشكل خطرًا على الصحة والسلامة^(١٢٧).

أما مدونة الممارسة في كوينزلاند فإنه يستخدم مصطلح التحرش في مكان العمل Workplace Harassment بدلا من التمر الذي يعرفه بأنه سلوك متكرر - باستثناء سلوك التحرش الجنسي - من قبل شخص بما في ذلك صاحب العمل أو زميل العمل أو مجموعة من زملاء العمل لدى الشخص الذي: (أ) غير مرحب وغير مرغوب فيه (ب) يعتبره الشخص مهينا أو مرعبا أو مهددا (ج) يعتبره الشخص العادي مهينا أو مخيفا أو مهددا^(١٢٨).

وتتمثل أهمية هذه المدونات في أنها توفر الإرشادات العملية والمعلومات، حول ما يشكل تنمرًا في مكان العمل، وكيفية التعرف على سلوك التمر وتطوير استراتيجيات وإجراءات مكافحة التمر في مكان العمل.

وبالإضافة إلى المدونات الرسمية تقدم هيئات الرقابة على سلامة مكان العمل المختلفة ملاحظات توجيهية لأصحاب العمل والعمال حول ما هو التمر، وكيفية الإبلاغ عنه وكيفية التعامل معه في مكان العمل^(١٢٩). وتجدر

(^{١٢٧}) راجع:

WorkSafe Western Australia, Dealing with Bullying at Work: A Guide for Workers, 20. This code of practice is developed under Occupational Safety and Health Act 1984 (WA) § 57.

(^{١٢٨}) راجع:

Queensland Workplace Health and Safety, Prevention of Workplace Harassment Code of Practice 2004, 1. This code of practice is developed under Workplace Health and Safety Act 1995 (Qld) § 41.

(^{١٢٩}) راجع:

الإشارة إلى أن الملاحظات التوجيهية تقدم تعاريف مشابهة للتممر في مكان العمل^(١٣٠).

والمرشد التسماني^(١٣١) The Tasmanian guide لا يتضمن تعريفا بالمعنى الحرفي، ولكنه يشير إلى أنه إذا كان السلوك يتجاوز الخلاف العابر وإذا زادت شدته، وأصبح يسيء لشخص ما فإنه يصبح تيمرا، وأن هذا يشكل خطراً على صحة وسلامة مكان العمل^(١٣٢).

ويستخلص من ذلك أن التمر في مكان العمل هو:-

(أ) سلوك متكرر ب) سلوك غير معقول ج) يشكل خطراً على الصحة والسلامة.

ويشير دليل الإرشاد في العاصمة الأسترالية إلى أن مصطلح سلوك متكرر يشير إلى طبيعة السلوك، وليس شكل السلوك المحدد وأن السلوك غير المعقول المتكرر، قد يكون نمطاً من الحوادث المتنوعة مع تصاعد الأمور بمرور الوقت، مثل الإساءة اللفظية في مناسبة واحدة وتقويض الشخص بشكل متعمد في مناسبة أخرى وتهديده بالفصل بشكل غير معقول في وقت لاحق^(١٣٣).

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.6.

(١٣٠) راجع:

ACT WorkCover, Preventing Workplace Bullying; Victoria WorkCover, Preventing and Responding to Bullying at Work; NSW WorkCover, Preventing and Responding to Bullying at Work; NT WorkSafe, Dealing With Bullying at Work; WorkCover Tasmania, Stress, Bullying, Alcohol and Others Drug Use. Hidden Hazards.

(١٣١) وتسمانيا Tasmania هي إحدى مدن دولة أستراليا.

(١٣٢) راجع:

WorkCover Tasmania, Stress, Bullying, Alcohol and Others Drug Use. Hidden Hazards. A Guide for Employers, 19.

(١٣٣) الإشارة السابقة.

وقد يكون السلوك غير المعقول أو غير الملائم سلوكًا له القدرة على إلحاق الأذى بشخص ما وإهانته، ويجب أن يتم تقييمه من حيث المخاطر المحتملة على الصحة والسلامة، وتشمل المخاطر الإيذاء الجسدي والعاطفي والنفسي للفرد^(١٣٤).

وعلى الرغم من أن التمر يعترف به ويقبل على أنه خطر جسدي على صحة وسلامة مكان العمل، ويرتب عواقب قانونية إلا أن ولاية واحدة فقط، وهي جنوب أستراليا قد أولت اهتمامًا للتمر، وذلك بالنص عليه صراحة في تشريعاتها.

وتوفر مدونات الممارسة في ولاية غرب أستراليا وكوينزلاند نهجًا أكثر رسمية للتعامل مع التمر، ولكن في معظم الأحوال لا تعد مجموعة الملاحظات التوجيهية والكتيبات المعلوماتية إلزامية فهي مجرد توصية بكيفية التعامل مع التمر.

وجميع الأقاليم الأسترالية لديها قوانين ولوائح صحة وسلامة العمل في مكان العمل، والتي تهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة ويندرج التمر في مكان العمل ضمن نطاق هذا التشريع^(١٣٥).

(١٣٤) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.6.

(١٣٥) في عام ٢٠٠٨، وقع مجلس حكومات أستراليا (COAG) اتفاقًا بين الحكومات الفيدرالية والمحلية لتوحيد تشريعات الصحة والسلامة المهنية. تم تعيين لجنة مستقلة لمراجعة جميع قوانين الصحة والسلامة المهنية في كل ولاية وإقليم. في ديسمبر ٢٠٠٩، تمت الموافقة على مشروع قانون العمل والصحة والسلامة النموذجي من قبل مجلس وزراء العلاقات العملية. من المقرر أنه بحلول ديسمبر ٢٠١١، ستكون هناك حاجة لكل سلطة قضائية لإقرار قوانينها الحكومية الخاصة التي تعكس القوانين النموذجية الوطنية.

<http://www.safeworkaustralia.gov.au/swa/ModelLegislation/Background>

توفر قوانين الصحة والسلامة في مكان العمل الإطار القانوني لإنشاء بيئة عمل آمنة وضمان وجود سياسات وممارسات وإجراءات مناسبة لحماية العمال من الضرر الجسدي والنفسي، في جميع الولايات الأسترالية سواء تم النص على التمر في مكان العمل صراحة أم لا فإن التمر في مكان العمل، وعدم اتخاذ خطوات معقولة لمعالجة التمر، وجعل مكان العمل آمناً فإنه يشكل إخلالاً لقوانين صحة وسلامة مكان العمل، وقد يؤدي إلى تحمل عقوبات تتضمن إمكانية فرض غرامات مالية كبيرة.

وأصدرت جميع الولايات الأسترالية قوانين مناهضة للتمييز تجعل التحرش الجنسي والعنقي غير قانوني^(١٣٦)، وثمة تطابق كبير بين هذه القوانين، التي تسمح جميعها بتقديم شكوى إذا تعرض أي شخص للتحرش العنقي أو الجنسي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

يعرف التحرش الجنسي- بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لعام ١٩٨٤- بأنه «أي سلوك جنسي غير مرغوب فيه أو غير مرحب به يجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الخجل أو الخوف».

كما يشمل التحرش العنقي التهديدات، أو السخرية، أو الإساءة، أو الإهانات المبنية على العرق، التي تضر بشخص آخر في مكان عمله أو في أي منطقة أخرى تغطيها قوانين مكافحة التمييز، وقد يشمل التحرش العنقي

(آخر زيارة في ١٩ فبراير ٢٠٢٣).

(١٣٦) راجع:

Anti-Discrimination Act 1977 (NSW); Anti-Discrimination Act 1992 (NT); Anti-Discrimination Act 1991 (Qld); Anti-Discrimination Act 1998 (Tas); Discrimination Act 1991 (ACT); Equal Opportunity Act 1984 (WA); Equal Opportunity Act 1995 (Vic); Equal Opportunity Act 1984 (SA); Racial Discrimination Act 1975 (Cth).

مثلا النكات العنصرية أو الكتابات العنصرية، وشتائم الأشخاص والإساءة إليهم.

بالإضافة إلى ذلك فإن المضايقات على أساس العمر أو الإعاقة ستكون غير قانونية وفقا لقوانين الكومنولث^(١٣٧)، ويترتب على ذلك أن العمال لهم الحق في رفع دعوى قضائية عند تعرضهم لأي نوع من أنواع التمرر أيا كان الباعث على التمرر.

التممر والقانون الصناعي في أستراليا

قد يظهر التمرر في مكان العمل، وذلك في القضايا التي ترفع للمحاكم الصناعية في أستراليا، فالقوانين الصناعية في أستراليا تطبق على المستوى الفيدرالي، وعلى مستوى الولايات أيضا مما يوفر للعمال وسائل لتسوية المنازعات، حيث تنشأ مطالبات من إنهاء العمل تعسفيا، ومع ذلك هناك قيود ترد على سلطة اللجنة الصناعية في حالة حدوث التمرر دون إنهاء علاقة العمل.

ويرجع ذلك إلى تردد اللجان الصناعية في إصدار أوامر ضد صاحب العمل، حتى لا تقوم اللجان الصناعية بدور الإداري أو التنظيمي في المنشأة بدلاً من صاحب العمل أو في حالة تأثير تلك الأوامر في جعل المدير مسؤولاً أمام اللجنة^(١٣٨).

^(١٣٧) فالعمر والإعاقة مشمولان بموجب قوانين الدولة والأقاليم عن طريق قانون مكافحة التمييز بسبب العمر ٢٠٠٤ (قانون فيدرالي) وقانون مكافحة التمييز بسبب الإعاقة ١٩٩٢ (قانون فيدرالي).

^(١٣٨) ففي قضية اتحاد التعليم المستقل في أستراليا ضد مجلس مدرسة بيبيرينيا رفض المفوض لاوسون التدخل فيما تم توجيه اتهامات بالتممر ضد مدير مدرسة، حيث كان ذلك يعني تولي دور إداري. راجع:

ولكل ذلك يلجأ العمال- عادة- إلى محكمة مكافحة التمييز إذا كانت أشكال التمر لديها طابعاً جنسياً أو عنصرياً؛ لأن محكمة مكافحة التمييز تملك سلطة إصدار أوامر بوقف السلوك الذي يعد تنمراً، ويرى البعض^(١٣٩) أن قضية التمر- كقاعدة عامة- لا تنشأ كمشكلة قائمة بذاتها، ولكن يتم تسليط الضوء عليها عندما يتم إنهاء عمل الموظف بسبب سلوكه كمتنمر أو عندما يكون هو ضحية التمر واستقال بسبب التمر.

والحقيقة أن فعل التمر ذاته يشكل إخلالاً ببيئة العمل الآمنة، ومن ثم فيجب التعويل على فعل التمر ذاته بغض النظر عن النتيجة المترتبة على فعل التمر، ونزید الأمر إيضاحاً بأنه لو كان ثمة تنمر في بيئة العمل فإن ذلك يشكل انتهاكاً للالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة، ومن ثم فلسنا بحاجة؛ لأن يثبت العامل أنه استقال لأنه لم يكن له خيار سوى ترك العمل، وحجتنا في ذلك أن العامل قد لا يستقيل من عمله وفي نفس الوقت يجب توفير بيئة عمل آمنة له.

قوانين مكافحة التمر في مصر

وفي مصر، فقد صدر القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، والذي أضاف مادة جديدة برقم (٣٠٩ مكرراً ب) والتي تنص على أن «يعد تنمراً كل قول، أو استعراض قوة، أو سيطرة للجاني، أو استغلال ضعف للمجني عليه، أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيء للمجني عليه كالجنس، أو العرق، أو الدين، أو الأوصاف البدنية، أو الحالة الصحية، أو العقلية، أو المستوى الاجتماعي

Independent Education Union of Australia v. Yipirinya School Council
(Inc) [2007] AIRC 557

(^{١٣٩}) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.27.

بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية، أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي.

ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، يعاقب المتممر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه، ولا تزيد على ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه، ولا تزيد على مئة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر أو كان الجاني من أصول المجني عليه، أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه، أو كان مسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم قضائي، أو كان خادماً لدى الجاني أما إذا اجتمع الطرفان يُضاعف الحد الأدنى للعقوبة. وفي حالة العود تُضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى»^(١٤٠).

كما صدر القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٢١ بتعديل بعض أحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، والذي أضاف مادة جديدة للقانون برقم (٥٠ مكرراً) والتي تنص على أن «يعاقب المتممر على الشخص ذي الإعاقة بالحبس مدة لا تقل عن سنتين وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تزيد على مئة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تزيد على خمس سنوات وغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تزيد على مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر، أو كان الفاعل من أصول المجني عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن

(١٤٠) الجريدة الرسمية- العدد ٣٦ مكرر (ب) في ٥ سبتمبر سنة ٢٠٢٠.

لهم سلطة عليه أو كان المجني عليه مسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم قضائي أو كان خادماً له أو عند من تقدم ذكرهم، أما إذا اجتمع الطرفان فيضاعف الحد الأدنى للعقوبة. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى»^(١٤١).

دور مفتش العمل في الحد من التنمر في مكان العمل

جميع الولايات في أستراليا تتخذ ترتيبات لتعيين مفتشي صحة وسلامة العمل ولجان سلامة مكان العمل^(١٤٢). ويمكن للعمال الإبلاغ عن سلوك التنمر وطلب المساعدة من ممثلي صحة، وسلامة مكان العمل، ومفتشي العمل^(١٤٣)، وتلعب مفتشية العمل دوراً مهماً في التحقيق والتصالح في شكاوى التنمر كجزء من واجباتهم ووظائفهم^(١٤٤).

وتعد تشريعات جنوب أستراليا هي الوحيدة، التي تنص صراحة على أنه إذا تلقى المفتش شكوى من موظف بأنه تعرض للتنمر أو الإساءة في مكان

^(١٤١) الجريدة الرسمية- العدد ٥٠ مكرر (أ) في ١٨ ديسمبر سنة ٢٠٢١.

^(١٤٢) راجع:

Occupational Health and Safety Act 1991 (Cth) §§24, 40; Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986 (SA) §§37, 31; Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) §§47, 17; Occupational Health and Safety Act 2004 (Vic) §§95, 72; Workplace Health and Safety Act 1995 (Qld) §§99, 86; Workplace Health and Safety Act 2009 (NT) §§15, 45; Work Safety Act 2008 (ACT) §§180, 60; Workplace Health and Safety Act 1995 (Tas) §§34, 36; Occupational Safety and Health Act 1984 (WA) §§42, 29.

^(١٤٣) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.6.

^(١٤٤) لمزيد من التفاصيل راجع:

Johnstone, Richard, Michael Quinlan, and Maria McNamara. "OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia." Safety Science Vol.49.No.4, 2011, pp.547-557.

العمل، فيمكن للمفتش اتخاذ خطوات معقولة لحل المسألة بين الطرفين، وإذا لم يتم حل المسألة فيمكن للمفتش أن يحيل المسألة إلى المفوضية الصناعية للتوفيق أو الوساطة بعد التحقيق والتشاور^(١٤٥).

وتعد كوينزلاند هي أول من أخذت زمام المبادرة بتعيين مفتشين للصحة والسلامة المهنية، للتعامل تحديداً مع التنمر والتحرش وتوفير برامج تعليمية وتدريبية للتعامل مع التنمر، والقضايا النفسية الأخرى في مكان العمل^(١٤٦). وقد خلت نصوص قانون العمل المصري من نص بتعيين مفتشين متخصصين للتعامل مع التنمر في مكان العمل، ويجوز - كمبدأ عام - تكليف المفتشين بوظائف جديدة، إلا أن ذلك مقيد بقيدتين أساسيين^(١٤٧):

الأول: ألا يكون ذلك على حساب قيام المفتش بأداء وظيفته الأساسية بشكل فعال.

ويواجه هذا القيد الحالات التي يتطّلب فيها من المفتش بذل وقتٍ وجهدٍ إضافيين في الوظائف الجديدة على حساب وظيفته الأساسية، التي تهدف إلى إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال.

الثاني: ألا يخل هذا التكليف بسلطة المفتشين وحيدتهم في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

^(١٤٥) راجع:

Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986 (SA), § 55A(2).

^(١٤٦) راجع:

Johnstone, Quinlan, & McNamara, , op.cit, p.551.

^(١٤٧) لمزيد من التفاصيل راجع بحثنا بعنوان: التنظيم القانوني لتفتيش العمل في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - دراسة مقارنة مع بيان لمعايير العمل الدولية والعربية، مجلة القانون والاقتصاد، العدد السادس والتسعون، ٢٠٢٣، الصفحات ٢٢٣-٣٣٤، ص ٢٧٢ وما بعدها.

المطلب الثاني

عقوبة التنمر

أولاً: عقوبة التنمر في القانون المصري

تنص المادة (٣٠٩) مكرراً من القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ بشأن تعديل بعض أحكام قانون العقوبات المصري الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، على أن «يعد تنمرًا كل قول، أو استعراض قوة، أو سيطرة للجاني، أو استغلال ضعف للمجني عليه أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيئ للمجني عليه كالجنس، أو العرق، أو الدين، أو الأوصاف البدنية، أو الحالة الصحية، أو العقلية، أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي.

ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر يعاقب المتممر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه، ولا تزيد على ثلاثين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر أو كان الجاني من أصول المجني عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان مسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم قضائي أو كان خادماً لدى الجاني أما إذا

اجتمع الطرفان يُضاعف الحد الأدنى للعقوبة. وفي حالة العود تُضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى».

ويبين من النص أنه الذكر أن العقوبة الجنائية للتمتر في مكان العمل تتمثل في الآتي:

١- شدد المشرع العقوبة إذا وقع التمر على الخادم، فتكون العقوبة هي الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مئة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

٢- كما توقع العقوبة السابقة إذا مورس التمر من شخصين أو أكثر، ويستوي أن يمارس التمر من صاحب العمل وأحد رؤساء العامل، أو يمارس التمر من اثنين من رؤساء العامل فأكثر، أو يمارس من زميلين للعامل فأكثر.

٣- إذا كان صاحب العمل من أصول العامل المتمتر عليه، وفي هذا الفرض يجمع صاحب العمل بين صفتين؛ فهو من أصول العامل (المتمتر عليه/ المجني عليه)، كما أن له سلطة على العامل بمقتضى علاقة التبعية بينهما.

٤- في حالة العود تضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى.

٥- ويضاعف الحد الأدنى للعقوبة (الحبس سنتان وغرامة لا تقل عن أربعين ألف جنيه) في القانون المصري

وذلك إذا اجتمع الطرفان معا؛ بمعنى أن يقع التمر ١- من شخصين أو أكثر ٢- أن يكون المتمتر من أصول المجني عليه أو ممن لهم سلطة عليه أو

كان خادما لدى الجاني.

أما في حالة عدم توافر إحدى الحالات السابقة فتكون العقوبة هي الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ولا تزيد على ثلاثين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

عقوبة التنمر الواقع على العمال ذوي الإعاقة

وفي خطوة تقدمية أضاف المشرع المصري مادة جديدة برقم (٥٠ مكرراً) إلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، والتي تنص على أن: «يعاقب المتمر على الشخص ذي الإعاقة بالحبس مدة لا تقل عن سنتين وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تزيد على خمس سنوات وغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تزيد على مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر، أو كان الفاعل من أصول المجنى عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان المجنى عليه مسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم قضائي أو كان خادماً له أو عند من تقدم ذكرهم، أما إذا اجتمع الطرفان فيضاعف الحد الأدنى للعقوبة. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى».

ثانياً: عقوبة التنمر في القانون الفرنسي

وتنص المادة L 222-33-2-2 من قانون العقوبات الفرنسي^(١٤٨) على أن

«يُعاقب بالسجن لمدة عام وبغرامة قدرها ١٥,٠٠٠ يورو كلّ من يقوم بمضايقة

(¹⁴⁸) Article 222-33-2-2 Code pénal:

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée :

- a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée;
- b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende:

- 1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours;
- 2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur;
- 3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;
- 4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique;
- 5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

شخص ما من خلال الأقوال أو السلوكيات المتكررة التي تهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف حياته وتسبب تأثيرًا سلبيًا على صحته الجسدية أو العقلية.

وَعُدَّ الجريمة مُرتكبة أيضًا في الحالات التالية:

أ) عندما تفرض هذه الأقوال أو السلوكيات على ضحية واحدة من قبل عدة أشخاص، سواء بطريقة متضافرة أو بتحريض من أحدهم، ولو لم يقم أي من هؤلاء بالتصرف بشكل متكرر.

ب) عندما تفرض هذه الأقوال أو السلوكيات على ضحية واحدة تتعاقبها عدة أشخاص على التوالي، حتى وإن كانت هذه الأقوال أو السلوكيات تتكرر دون أن يتم التنسيق بينهم، وعلى الرغم من ذلك يعلم هؤلاء الأشخاص أن هذه الأقوال أو السلوكيات تشكل تكرارًا.

تُعاقب الأفعال المذكورة في البنود من ١ إلى ٤ بالسجن لمدة عامين

وبغرامة قدرها ٣٠,٠٠٠ يورو في الحالات التالية:

١- عندما تتسبب في عجز كلي للعمل لأكثر من ثمانية أيام.

٢- عندما ترتكب ضد قاصر.

٣- عندما ترتكب ضد شخص يتميز بضعف خاص، نتيجة لعمره أو مرضه أو إعاقته الجسدية أو العقلية أو حالة الحمل.

٤- عندما ترتكب بواسطة استخدام خدمة اتصال عامة عبر الإنترنت أو من خلال وسيلة رقمية أو إلكترونية.

٥- عندما يكون القاصر حاضرًا ويشهد على الأفعال.

الفصل الثاني

الحماية القانونية للعامل من التمر التقليدي في مكان العمل

تمهيد وتقسيم:

في ظل التطورات الاجتماعية والقانونية المتسارعة، أصبحت قضية حماية العامل من التمر في مكان العمل أمرًا لا غنى عنه، إذ يعد التمر ظاهرة تهدد الصحة النفسية والبيئة العملية بشكل عام كما رأينا في الفصل الأول، لذا فإن العامل بحاجة لحماية قانونية ضد التمر في مكان العمل، وهذا الأخير قد يصدر من صاحب العمل أو مَنْ يمثله أو من زملاء العامل.

مما يعني أنه يجب التعرض للالتزامات صاحب العمل لمواجهة التمر في مكان العمل، والبحث عن مسؤولية صاحب العمل في حالة صدور التمر من أحد تابعيه، بل يثور التساؤل عن مدى مسؤولية صاحب العمل عن التمر الصادر خارج زمان ومكان العمل.

ولما كان العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل، وهو مدعي التمر في أكثر الحالات، ومن ثم سيقع عليه عبء إثبات التمر، ولذا فمن المتصور أن يخفق في إثبات التمر إذا ما تشبثنا بالقواعد العامة في الإثبات، ومن ثمّ يتعين علينا أن نتطرق لموقف الدول الأخرى بشأن إثبات التمر في مكان العمل، فإذا ما انعقدت مسؤولية صاحب العمل عن التمر في مكان العمل، فيكون للعامل الحق في التعويض.

وعلى هدي ما تقدم فإننا نقسم هذا الفصل إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول: مسؤولية صاحب العمل عن التمر داخل أماكن العمل، ونخصص المبحث الثاني لتعويض العامل عن التمر داخل أماكن العمل.

المبحث الأول

مسؤولية صاحب العمل عن التمرر التقليدي داخل أماكن العمل

تقسيم:

تتعدد التزامات صاحب العمل لمواجهة التمرر داخل أماكن العمل سواء كان التمرر صادرًا من صاحب العمل نفسه أو من أحد تابعيه، ولذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول التزامات صاحب العمل لمواجهة التمرر داخل أماكن العمل، ونخصص المطلب الثاني للتمرر الصادر من أحد تابعي صاحب العمل.

المطلب الأول

التزامات صاحب العمل لمواجهة التمرر داخل مكان العمل

يقع على عاتق صاحب العمل مجموعة من الالتزامات لمواجهة التمرر في مكان العمل، ولذلك نقسم هذا المطلب إلى الفروع الآتية:

الفرع الأول: مكافحة التمرر داخل مكان العمل جزء لا يتجزأ عن الالتزام بضمان السلامة والصحة في مكان العمل

الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بالرعاية كبنء في العقد.

الفرع الثالث: التزام جهة العمل بإجراء تحقيق.

الفرع الأول

مكافحة التمرر داخل مكان العمل جزء لا يتجزأ

عن الالتزام بضمان السلامة والصحة في مكان العمل في قانون العمل الفرنسي، تم وضع تعريف التحرش المعنوي/ التمرر في العمل في الجزء الأول من قانون العمل المتعلق بـ "علاقات العمل الفردية" في المادة ١١٥٢-١ من

قانون العمل، بينما التزام السلامة ضمن الجزء الرابع المتعلق بـ "الصحة والسلامة في مكان العمل" وفقاً للمادة L. 4121-1.

ومع ذلك، هناك روابط بين الجزئين فيما يتعلق بالتحرش المعنوي في مكان العمل لأن التعريف موجود في الجزء الأول بينما يوجد عدد معين من التدابير الرامية إلى مكافحة التحرش المعنوي في الجزء الرابع. وهكذا، فيما يتعلق بالالتزام السلامة الذي يتحمله صاحب العمل، فقد أدرج قانون التحديث الاجتماعي "الصحة البدنية والعقلية" في المادة L.4121-1 من قانون العمل مع فكرة مراعاة إدراج التحرش المعنوي ضمن هذا الالتزام، أو البند (٧) من المبادئ العامة للوقاية في المادة L.4121-2 والتي تستهدف صراحة التحرش المعنوي (وكذلك السلوك الجنسي والتمييز جنسياً).

وفي ٢٨ فبراير ٢٠٠٢، قررت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية اعتبار التزام السلامة المفروض على صاحب العمل التزاماً بتحقيق بنتيجة^(١٤٩) d'obligation de résultat.

لم يتم حتى عام ٢٠٠٦ الاعتراف صراحةً بالرابط بين التزام صاحب العمل بالسلامة كالتزام بتحقيق نتيجة والتحرش المعنوي في مكان العمل من قبل محكمة النقض. ويرجع ذلك إلى الاستناد إلى المادتين L1152-1 و-L 4121

(149) Cass. soc. 28 février 2002, Bull., V, n° 81, p. 84 .

وراجع:

M. Babin, N. Pichon N., «Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur», Droit social, 2002, p. 828; A. Lyon-Caen, «Une révolution dans le droit des accidents du travail», Droit social, 2002, p. 445.

مشار إليهما لدى:

Lerouge, Loïc, op. cit, p.35.

1 من قانون العمل^(١٥٠).

حيث تم تفسير هذا الأخير في ضوء الأمر التوجيهي رقم ٣٩١/٨٩ المؤرخ ١٢ يونيو ١٩٨٩ المتعلق بتنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز تحسين سلامة وصحة العمال^(١٥١) والذي مؤداه «يقع على صاحب العمل التزاما بتحقيق نتيجة تجاه عماله بشأن حماية صحتهم وسلامتهم في المنشأة، لا سيما في مسائل المتعلقة بالتحرش المعنوي، وأن عدم وجود خطأ من جانبه لا يمكن أن يعفيه من مسؤوليته».

ثم تطور القضاء الفرنسي، حيث اعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن وجود

^(١٥٠) وهاتان المادتان تنصان على:

L 4121-1 «يتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة الجسدية والعقلية للعمال.

تشمل هذه التدابير:

١- إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية، بما في ذلك تلك المذكورة في المادة L. 4161-1.

٢- إجراءات الإعلام والتدريب.

٣- إنشاء تنظيم ووسائل مناسبة.

Article L1152-1 «يجب ألا يتعرض أي موظف لأعمال متكررة من المضايقات الأخلاقية

التي يكون غرضها أو أثرها هو تدهور ظروف عملهم، ومن المحتمل أن تنتهك حقوقهم

وكرامتهم، أو تغير صحتهم الجسدية أو العقلية أو تضرر بمستقبلهم المهني».

^(١٥١) راجع:

Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000333571/>.

(آخر زيارة للموقع ٣٠ يناير ٢٠٢٤)

التحرش المعنوي في مكان العمل حتى إذا قام بمعاقبة المتسبب فيه^(١٥٢). ومع ذلك، فإن العامل الذي أبلغ كذبًا عن أعمال التحرش المعنوي قد تتم معاقبته بما يصل إلى الفصل من العمل عند ثبوت سوء النية^(١٥٣). وبلغ التطور القضائي ذروته في ١٠ نوفمبر ٢٠٠٩ عندما صدر عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض حكيمين: الأول منهما يعتبر التحرش المعنوي في مكان العمل واقعا بغض النظر عن نية الجاني^(١٥٤)، والثاني يعتبر تنمرا ما يُمارسه صاحب العمل أو مَنْ يمثله من طرق إدارية ضد موظف معين بالذات^(١٥٥). ويقع على صاحب العمل واجبا عاما بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة^(١٥٦)

⁽¹⁵²⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 février 2010, 08-40.144, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021788274/>.

(آخر زيارة للموقع ٢٠ يناير ٢٠٢٤)

⁽¹⁵³⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 juin 2015, 14-13.318, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030719480/>.

(آخر زيارة للموقع ١٥ يناير ٢٠٢٤)

⁽¹⁵⁴⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 08-41.497, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270373/>.

(آخر زيارة للموقع ١٦ يناير ٢٠٢٤)

⁽¹⁵⁵⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 07-45.321, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270312/>.

(آخر زيارة للموقع ١٨ يناير ٢٠٢٤)

^(١٥٦) راجع:

Occupational Health and Safety Act 1991 (Cth) § 16; Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986 (SA) § 19; Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) § 8; Occupational Health and Safety Act 2004 (Vic) § 21(1); Workplace Health and Safety Act 1995 (Qld) § 23; Workplace Health and Safety Act 2009 (NT) § 55; Work Safety

ووجب عليه- بقدر ما هو ممكن ومعقول so far as is reasonably practicable - توفير والحفاظ على بيئة عمل لا يتعرض فيها العمال لأحد المخاطر.

فعلى أصحاب الأعمال اتخاذ خطوات معقولة وعملية؛ لتحديد وتقليل والقضاء على المخاطر في مكان العمل، كما يتحمل العمال مسؤولية تأمين سلامتهم الشخصية وعدم القيام بأعمال تشكل خطراً على صحة وسلامة الأشخاص الآخرين في مكان العمل^(١٥٧).

يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع التمر، وهذا ينبع من التزامه بضمان السلامة، ويحق للعامل أن يحصل على تعويض مالي إذا قام صاحب العمل بإخلال بهذا الالتزام^(١٥٨).

ويجب على العمال- أيضاً- اتخاذ العناية المعقولة لضمان سلامتهم وصحتهم في العمل وتجنب التأثير بشكل سلبي على سلامة أو صحة أي شخص آخر من خلال القيام بفعل أو عدم القيام بفعل في مكان العمل^(١٥٩). ويقع على صاحب العمل التزام بتوفير معلومات وتدريبات كافية للتصدي

Act 2008 (ACT)§§27-28; Workplace Health and Safety Act 1995 (Tas) § 9; Occupational Safety and Health Act 1984 (WA) § 19.

(^{١٥٧}) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.4.

(^{١٥٨}) Florent SUXE, op. cit.

(^{١٥٩}) راجع:

Occupational Health and Safety Act 1991 (Cth) § 21; Occupational Health, Safety and Welfare Act 1986 (SA) § 21; Occupational Health and Safety Act 2000 (NSW) § 20; Occupational Health and Safety Act 2004 (Vic) § 25; Workplace Health and Safety Act 1995 (Qld) § 36; Workplace Health and Safety Act 2009 (NT) § 59; Work Safety Act 2008 (ACT) § 40; Workplace Health and Safety Act 1995 (Tas) § 16; Occupational Safety and Health Act 1984 (WA) § 20.

للتنمر في مكان العمل، ففي قضية كارلايل ضد مركز شاير كيلكا فين وبريتكروترز^(١٦٠) *Carlile v Council of the Shire of Kilkavin and Brietkreutz*، قام المدعي برفع دعوى قضائية ضد صاحب العمل ومشرفه متهما إياهما بخرق عقد العمل وخرق الالتزام القانوني المنصوص عليه بالقسم (٩) من قانون الصحة والسلامة في مكان العمل لعام ١٩٨٩ في كوينزلاند، الذي نص على التزام صاحب العمل بضمان صحة وسلامة جميع عماله في أثناء العمل، وتمتد التزامات صاحب العمل - بموجب القسم ٩ آنف الذكر - إلى توفير المعلومات والتعليمات والتدريب والإشراف اللازم؛ لتمكين العمال من أداء عملهم بأمان.

وتتلخص وقائع الدعوى في أن المدعي (ويعمل سائق) تعرض لانهيار عصبي وكان عمره ٤٩ عاما وثبت أن الانهيار العصبي كان نتيجة للإشراف من قبل المشرف، وأن صاحب العمل مسؤول قانونا عن أفعال هذا المشرف، فالعامل قد تعرض لمجموعة من السلوكيات المضايقة والمهينة فقد تم إساءة معاملته وإحاقه بمهام تافهة وفي بعض الأحيان طلب منه أداء مهام خطيرة وغير ضرورية، أبلغ العامل (المتنمر عليه) صاحب العمل بسلوك المشرف. وخلصت المحكمة إلى أنه لولا سلوك المشرف لما تعرض المدعي لانهيار عصبي ولما تفاقم الأمر بسبب التجاهل الواضح من قبل صاحب العمل، فصاحب العمل قد أخل بواجبه القانوني بتجاهله شكوى العامل، ولاحظت

^(١٦٠) راجع:

Carlile v. Council of the Shire of Kilkavin and Brietkreutz (Unreported Qld District Court No 12 of 1992, Dec. 2, 1995). The facts of this case (which is not readily available online) are reported in Max Spry, *Workplace Harassment: What Is It and What Should the Law Do about It?*, 40 J. Indus. Rel. 232-46 (1998).

المحكمة أن صاحب العمل ليس لديه أي نظام لتسجيل هذا النوع من الشكاوى (شكاوى التمر) ولم يقدم تدريباً للمشرفين في هذا الصدد، إذ يجب على صاحب العمل أن يوفر للعمال آليات تسمح لهم بطرح مخاوفهم في بيئة عمل آمنة وإبلاغ العمال بوجود هذا النظام، وخلصت المحكمة إلى أن إخفاق صاحب العمل في توفير هذه الآليات للعمال أدى إلى إصابة المدعي (المتنمر عليه) بانهايار عصبي.

وتتمثل أهمية هذه القضية في أنها تسلط الضوء على كيفية استخدام قوانين الصحة والسلامة المهنية؛ لتقديم دعوى تعويضات ضد صاحب العمل، فالالتزام صاحب العمل بالسلامة هو حجر الزاوية في الصحة والسلامة في العمل، وبموجب هذا الالتزام، يجب على صاحب العمل أن يبذل كل ما في وسعه لضمان سلامة العاملين في الشركة والحفاظ على صحتهم، وإلا وقعت عليه المسؤولية، ويتضمن التزام صاحب العمل بالسلامة عنصرين: عنصر وقائي من جهة، وعنصر قمعي من جهة أخرى^(١٦١).

وفي السنوات الأخيرة، تم التركيز بشكل أكبر على الجانب الوقائي، ولا سيما تحت تأثير قانون العمل الفرنسي وتوجيهات الاتحاد الأوروبي^(١٦٢).

(161) Denolle, Anne-Sophie, and Fanny Gabroy, op.cit, p.70.

(162) توجيه المجلس رقم ٣٩١/٨٩ المؤرخ ١٢ يونيو ١٩٨٩ بشأن تنفيذ تدابير لتعزيز

التحسينات في سلامة وصحة العمال في العمل، الجريدة الرسمية للجماعات الأوروبية، L 183، ٢٩ يونيو ١٩٨٩، المادة. (٣) والتي تنص على أن:

المادة ٣

لأغراض هذا التوجيه:

(أ) العامل، أي شخص يستخدم لدى صاحب العمل والمتدربين والمتدربين، باستثناء خدم المنازل.

ب) صاحب العمل، أي شخص طبيعي أو اعتباري تربطه علاقة العمل بالعامل ويكون مسؤولاً عن الشركة و/أو المنشأة.

ج) ممثل العمال، الذي يتمتع بوظيفة محددة فيما يتعلق بحماية سلامة وصحة العمال، أي شخص منتخب أو مختار أو معين، وفقاً للتشريعات و/أو الممارسات الوطنية، ليكون ممثل العمال فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالعمال. مشاكل حماية سلامة وصحة العمال في العمل؛

د) الوقاية، جميع الترتيبات أو التدابير المتخذة أو المخطط لها في جميع مراحل النشاط في الشركة بهدف تجنب المخاطر المهنية أو الحد منها.

والنص بالفرنسية يجري على النحو الآتي:

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) travailleur, toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques;
- b) employeur, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement;
- c) représentant des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute personne élue, choisie ou désignée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail;
- d) prévention, l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

راجع:

Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
Journal officiel n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001- 0008
édition spéciale finnoise: chapitre 5 tome 4 p. 0146
édition spéciale suédoise: chapitre 5 tome 4 p. 0146.

متاح على موقع:

أما عن الجانب الوقائي فقد حددت المادة L.4121-1 من قانون العمل ثلاثة أنواع من التدابير اللازمة، إجراءات منع المخاطر المهنية، وإجراءات المعلومات والتدريب، وأخيراً إنشاء منظمة ووسائل مناسبة، وتكمن خصوصية التزام صاحب العمل بضمان السلامة في الطابع الذي أعطته له الغرفة الاجتماعية في البداية في حكم مشهور بشأن الأسبستوس لعام ٢٠٠٢^(١٦٣) والذي أصبح التزاماً بتحقيق نتيجة.

وتجدر الإشارة إلى أن حكم بالا جير l'arrêt Balaguer في ٢١ يونيو ٢٠٠٦ هو أول حكم يقرر أن التزام صاحب العمل تجاه التحرش المعنوي/التمتر هو التزام بتحقيق نتيجة^(١٦٤)، وبناء عليه يكون صاحب العمل مخالفاً بالتزامه بضمان السلامة، بما في ذلك أعمال التحرش، التي يرتكبها عمال آخرون في الشركة، حتى لو اتخذ تدابير لوقف هذه الأفعال^(١٦٥).

ومع ذلك، في عام ٢٠١٥، في حكم الخطوط الجوية الفرنسية، تقرر الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن التزام صاحب العمل

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391>.

^(١٦٣) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 février 2002, 00-11.793, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007045077>.

(آخر زيارة للموقع ٦ فبراير ٢٠٢٤)

^(١٦٤) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2006, 05-43.914, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053511/>.

(آخر زيارة للموقع ٧ فبراير ٢٠٢٤)

^(١٦٥) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 février 2010, 08-44.019, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053511/>

(آخر زيارة للموقع ٧ فبراير ٢٠٢٤)

بضمان السلامة لم يعد التزاما بتحقيق نتيجة^(١٦٦)، وجاء في هذا الحكم «أن صاحب العمل الذي يبرر اتخاذ جميع التدابير المنصوص عليها في المادتين L. 4121-1 و L. 4121-2 من قانون العمل لا يخالف التزامه القانوني بضمان السلامة، وبعبارة أخرى، في حالة حدوث ضرر، يفترض أن صاحب العمل هو المسؤول؛ إلا إذا أثبت أنه اتخذ كل التدابير الوقائية المنصوص عليها في قانون العمل». فمن خلال تنفيذ هذه الوسائل، يمكن لصاحب العمل أن يعفي نفسه من المسؤولية.

وتم تأكيد هذا الموقف الجديد فيما يتعلق بالتحرش المعنوي من خلال حكم صادر في ١ يونيو ٢٠١٦ حيث قضت محكمة النقض بأنه: «لا يمكن تحميل صاحب العمل المسؤولية بموجب التزام السلامة عندما يتخذ جميع التدابير الوقائية اللازمة المنصوص عليها في المواد L. 4121-1 و L. 4121-2 من قانون العمل وعندما يتخذ التدابير الفورية لوقف التحرش المعنوي بعد أن يتلقى معلومات تشير إلى وجود أفعال قد تشكل التحرش المعنوي»^(١٦٧).

وهذا التغيير في اتجاه محكمة النقض الفرنسية يهدف بوضوح إلى تعزيز الجانب الوقائي، متماشياً مع مبدأ "منع التحرش خير من علاجه mieux

⁽¹⁶⁶⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053511/>

(آخر زيارة للموقع ٧ فبراير ٢٠٢٤)

⁽¹⁶⁷⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 juin 2016, 14-19.702, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032636211/>

(آخر زيارة للموقع ٧ فبراير ٢٠٢٤).

«vaut prévenir le harcèlement que le guérir»^(١٦٨).

والحقيقة أن هذا الاتجاه الجديد لمحكمة النقض الفرنسية يثير عدة تساؤلات^(١٦٩): أولاً: ما هي تدابير الوقاية التي تعد كافية؟ تصرح الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأنه يجب على صاحب العمل اتخاذ كل التدابير الوقائية المنصوص عليها في القوانين، لكن هذه التدابير الوقائية منصوص عليها بطريقة عامة في قانون العمل الفرنسي.

ثانياً: ما هي الدرجة المطلوبة لاعتبار أن الإجراء مناسب؟ على سبيل المثال، ينص البند ٢ من المادة 1-4121 L. من قانون العمل الفرنسي على أنه يجب على صاحب العمل وضع "إجراءات... والتدريب". هل يكفي لقاء لمدة ساعة حول مخاطر التحرش أو التتمر في مكان العمل.

بعد ذلك، تقرر الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، أنه يجب على صاحب العمل، بمجرد إبلاغه بحالة تحرش/ تتمر، أن يتخذ "إجراءات فورية لوقفه". ومرة أخرى، وهذا هو التساؤل الثالث، ما هي هذه الإجراءات على وجه التحديد؟ لا ينص قانون العمل على أي إجراء محدد في حالة اكتشاف التحرش المعنوي في الشركة.

⁽¹⁶⁸⁾ Denolle, Anne-Sophie, and Fanny Gabroy, op.cit, p.71.

⁽¹⁶⁹⁾ لمزيد من التفاصيل حول نقد هذا الحكم راجع:

Denolle, Anne-Sophie, and Fanny Gabroy, op.cit, p.71.

الفرع الثاني

التزام صاحب العمل بالرعاية كبنء في العقد

تناولت بعض القضايا بشكل خاص مسألة الشروط الضمنية المتعلقة بواجب الرعاية، ففي قضية جولد مان ساكس جي بي وير سيرفيس ضد نيكوليتش^(١٧٠) Goldman Sachs JB Were Services Pty. Limited v. Nikolich قضت المحكمة الفيدرالية بأن صاحب العمل قد انتهك عقد العمل مع السيد نيكوليتش عن طريق عدم اتخاذ «كل خطوة عملية للحفاظ على مكان عمل صحي لعماله». ونقطة الجدل في هذه القضية تدور حول الشروط الدقيقة لتوظيف السيد نيكوليتش حيث زعم السيد نيكوليتش أن ثمة وثيقة السياسة تحتوي على ١١٩ صفحة بعنوان «العمل معنا Working with Us» وتحتوي على سياسات وإجراءات حول السلامة والمعايير السلوكية والتحرش وإجراءات الشكاوى، والتي رافقت عرض عمله ولذلك فيجب اعتبارها جزءًا من عقد العمل.

وبشكل خاص تضمنت وثيقة السياسة بنءًا خاصًا بالتحرش يتطلب من جميع العمال «العمل معًا لمنع أي سلوك غير مرغوب فيه وغير مرحب به يجعل عضواً آخر من الفريق يشعر بالإهانة أو الذل أو التهيب في أي حالة متعلقة بالعمل». كما ورد بالوثيقة بنءًا خاصًا بالصحة والسلامة يؤكد أن صاحب العمل «سيأخذ كل إجراء أو خطوة عملية لتوفير والحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الأشخاص».

زعم السيد نيكوليتش أنه خلال فترة عمله تعرض للتهيب والتمتر من قبل مديرتة وأن صاحب العمل لم يوفر بيئة عمل آمنة، قدم شكوى حول هذا

(170) Goldman Sachs JB Were Services Pty. Ltd. v. Nikolich [2007] FCAFC 120.

السلوك إلى مشرفه، ولكن لم يتم التحقيق في الشكوى بشكل صحيح، واستمرت المديرية في معاملته بطريقة عدائية.

تقدم السيد نيكوليتش بشكوى رسمية إلى إدارة الموارد البشرية، والتي لم تقم بالتحقيق الكامل في الشكوى، نتيجة لذلك أدت مشاعر الظلم التي شعر بها السيد نيكوليتش إلى تطور حالة اكتئاب خطيرة، وحصل على إجازة مرضية، وفي نهاية إجازته المرضية تم إنهاء عقد عمله.

وانتهت المحكمة إلى أن البند الخاص بالصحة والسلامة الوارد بالوثيقة هو جزء لا يتجزأ من بنود عقد العمل، بل هو شرط صريح في عقد العمل، ولذلك فإن عدم التعامل بشكل مناسب مع شكوى السيد نيكوليتش يعد انتهاكاً لجزء من وثيقة السياسة المتعلقة بتوفير مكان عمل آمن، كما فشل صاحب العمل في اتخاذ كل خطوة عملية لتوفير والحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية وفقاً لوثيقة السياسة، وذهبت المحكمة إلى أن أحكام السلامة الواردة في وثيقة السياسة كانت محددة وواضحة بما يكفي لفهمها وإدراجها في عقد العمل، ولكل ذلك حصل السيد نيكوليتش على تعويض بقيمة ٥١٥,٠٠٠ دولار أسترالي.

يبين من ذلك أن سياسات وإجراءات أصحاب الأعمال بما في ذلك مدونات السلوك الصادرة عن الموارد البشرية وغيرها لا سيما إذا كانت مكتوبة بطرق أكثر تفصيلاً يمكن اعتبارها جزءاً من عقد العمل، وعدم الامتثال لها يمكن أن يؤدي إلى مسؤولية صاحب العمل عن انتهاك هذه السياسات.

وعلاوة على ذلك، يمكن تأسيس الحالة السابقة على أساس أن السيد نيكوليتش تعرض لإصاباته نتيجة انتهاك صاحب العمل لشرطٍ ضمني بعدم الإخلال بالثقة المتبادلة^(١٧١).

(171) An implied term not to destroy mutual trust and confidence.

وعلى النقيض تمامًا لم يأخذ القضاء بمبدأ الثقة المتبادلة في بعض القضايا ففي قضية ماك دونالد ضد ولاية جنوب أستراليا^(١٧٢) McDonald v. State of South Australia حيث قضت المحكمة بمبلغ ٣٩٢,٨٥٠ دولارًا أستراليًا كتعويض له عن انتهاك صاحب العمل للالتزام المتبادل بالثقة والاحترام^(١٧٣) وذلك عندما كلفه صاحب العمل بعملٍ زائدٍ، وتعهد مضايقته خلال فترة عمله، وتتخلص وقائع هذه الدعوى في أن السيد ماك دونالد كان يعمل في الفترة من ١٩٩٧ حتى عام ٢٠٠٣ كمدرس ثانوي بعملٍ تدريبي كامل وكان مسؤولًا أيضًا عن إصلاح وتحديث شبكات الكمبيوتر في المدرسة على الرغم من عدم حصوله على تدريب فيما يتعلق بإصلاح شبكات الكمبيوتر.

وعندما اضطر السيد ماك دونالد للعمل في عطلات نهاية الأسبوع وبعد ساعات العمل لإنجاز عمله اشتكى من عبء عمله، ولكن لم يتم التعامل بشكلٍ كافٍ مع شكواه، ونتيجة لضغوط العمل والتنمر عانى من اضطراب التكيف والقلق ومتلازمة القولون العصبي، وثبت أن هذه الحالات نشأت بسبب سلوك صاحب العمل.

ونتيجة لسوء صحة العامل استقال من العمل، وزعم السيد ماك دونالد أن استقالته كانت اضطرارية بسبب استمرار صاحب العمل في عرقلة محاولاته لمعالجة شكواه، وقبلت المحكمة ادعاء العامل بأن استقالته كانت اضطرارية نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزامه بعدم الإخلال بالثقة في علاقة العمل^(١٧٤). وتم استئناف الحكم وذهبت محكمة الاستئناف إلى أنه على الرغم من أن ثمة شرطًا ضمنيًا للثقة المتبادلة والالتزام التعاقدية المضمن للرعاية، إلا أن هذه

⁽¹⁷²⁾ McDonald v. State of South Australia [2008] SASC 134.

⁽¹⁷³⁾ A mutual obligation of trust and confidence

⁽¹⁷⁴⁾ the obligation not to destroy trust and confidence in the employment relationship.

الشروط لم تكن جزء من عقد السيد ماكdonald، فالعلاقة بين السيد ماكdonald ووزارة التعليم هي علاقة لائحية تنظم بشكل كامل من خلال قوانين التعليم ولوائح التعليم⁽¹⁷⁵⁾، وهذه القوانين واللوائح توفر إجراءات الشكاوى وسبل التصحيح للسيد ماكdonald لمتابعة شكواه.

علاوة على ذلك وجدت محكمة الاستئناف أن سلوك المسؤولين التعليميين لم يكن يشكل سلوكا يؤدي إلى إخلال بالعقد على الرغم من أن سلوكهم في بعض الأحيان لم يكن مرضيا أو مناسباً.

رغم أن السيد ماكdonald خسر دعواه في الاستئناف إلا أن القضية توضح مع ذلك أن ضحايا التمر الذين عانوا من أمراض نفسية يمكنهم رفع دعوى بناءً على العقد، كما يتضح أيضا مدى صعوبة إثبات الإخلال بالعقد بناء على التمر لا سيما عندما يكون هناك خط رفيع بين سوء الإدارة والتمر.

والغالب أنه عندما يفقد العامل وظيفته بسبب التمر في مكان العمل يبدو أن الادعاء الاعتيادي هو أن إنهاء العقد كان إنهاءً تعسفياً من جانب صاحب العمل، ولكن يجب اللجوء إلى مبدأ الثقة المتبادلة⁽¹⁷⁶⁾، والتي تتطلب من صاحب العمل أن يتصرف بطريقة لا تدمر علاقة العمل.

وإذا أخل صاحب العمل بالتزامه بتوفير بيئة عمل آمنة، فللعامل أن يطالب بالتعويض إذا أثبت أنه تعرض لإصابة نتيجة إخلال صاحب العمل بواجب الرعاية، كذلك للعامل (المتنمر عليه) أن يرجع على صاحب العمل بالتعويض عن الإصابة الجسدية أو النفسية التي يعاني منها إذا أثبت أن الضرر الذي تعرض له كان نتيجة متوقعة لإخلال صاحب العمل بواجب الرعاية.

(175) State of South Australia v. McDonald [2009] SASC 219, 215-39; 243.

(176) Mutual trust.

على الرغم من قلة الأحكام في أستراليا للمطالبات التي تحدد التمر في مكان العمل كمصدر للضرر، إلا أن الحكم في قضية نايدو ضد جروب ٤ سكيوريتاس^(١٧٧) Naidu v. Group 4 Securitas Pty. Limited and Anor ("Naidu") يسلط الضوء على خطورة التمر في مكان العمل وعواقبه على صاحب العمل الذي يخل بالتزامه بواجب الرعاية. حيث إن المدعي في هذه الدعوى أقام دعواه طالبًا التعويض عن الإصابات النفسية الناجمة عن التمر الشديد في مكان العمل، حيث كان السيد نايدو (المدعي) حارس أمن في شركة Group 4 Securitas التي تقدم خدمات أمنية لشركة Nationwide News.

رفع السيد نايدو دعواه ضد جروب ٤ باعتبارها صاحب عمل له، وكذلك ضد نيشن وايد نيوز، والتي استعانت بخدمات شركة جروب ٤ وتفاوضت معها لتعيين السيد نايدو تحت إشراف مباشر لتشالونر (موظف لدى نيشن وايد). وأظهرت الأدلة المقدمة في المحاكمة أن تشالونر (الرئيس المباشر للسيد نايدو) أخضع السيد نايدو لوابل متواصل من المضايقات المستمرة، والاعتداء العنصري والجنسي والإذلال كما حمله بأعباء عمل غير معقولة وتهديدات بالعنف مما أدى إلى إصابة السيد نايدو بـ «اضطراب الإجهاد ما بعد الصدمة والاكنتئاب الشديد^(١٧٨)» post-traumatic stress disorder and major depression.

^(١٧٧) راجع:

Naidu v. Group 4 Securitas Pty Ltd [2005] NSWSC 618.

^(١٧٨) من بين أمور أخرى، تم تكليف المدعي لفترات عمل طويلة بشكل غير المعقول، وتم رفض إذنه لجلب زوجته من المستشفى عندما اضطرت للحصول على العلاج الطبي في أثناء الحمل.

ووجدت المحكمة العليا في نيو ساوث ويلز أن شركة نيشن وايد نيوز كانت لها السلطة الفعلية على سلامة مكان عمل السيد نايدو وبتوفير الرعاية المناسبة لسلامته بما في ذلك مكان عمل ونظام عمل آمن. أما وقد أخلت شركة نيشن وايد نيوز، باعتبارها صاحب عمل للسيد تشالونر، في القيام بواجبها بمنع السيد تشالونر من تعريض السيد نايدو للضرر، وبالتالي تتحمل المسؤولية عن التقصير والسلوك اللامسؤولي للمشرف (تشالونر) الذي، على الرغم من استخدامه المفرط للسلطة، كان يقع ضمن نطاق وظيفته^(١٧٩).

فقد كان من المتوقع بشكل معقول أن مثل هذا المرض ينتج عن سلوك التمر، زد على ذلك أن سلوك المشرف كان غاية في التطرف بحيث كان يعلم- أو كان من المفروض أن يعلم (طبقاً لمعيار الشخص المعتاد) أن السلوك السيئ المستمر الذي أظهره تجاه المدعي يمكن توقعه بشكل معقول أن يعرضه للخطر الحقيقي بالإصابة النفسية، فالسلوك ككل أدى بالفعل إلى إصابة المتتمر عليه بمرض نفسي، وأن السبب الجوهري كان متعلقاً بمكان العمل.

وقضت المحكمة بتغريم شركة نيشن وايد نيوز بمبلغ قدره ١,٩٤٦,١٨٩ دولاراً أسترالياً كتعويض وبمبلغ ١٥٠,٠٠٠ دولار أسترالياً كتعويض زجري أو تأديبي exemplary damages؛ لأن صاحب العمل كان على علم بالتمر ولم يتخذ أي إجراء للحد من سلوك تشالونر (المتتمر)^(١٨٠).

(^{١٧٩}) راجع:

Aaron Rathmell & Michaela Whitbourn, *Wilkinson v. Downton at Work: Employer's Liability for Intentionally Inflicted Psychiatric Injury*, 21 *Austl. J. Lab. L.* 339, 350 (2008).

(^{١٨٠}) وتجدر الإشارة إلى أن المدعي تلقى أيضًا ١١١,٤٠٣.١٢ دولاراً أسترالياً من شركة تأمين تعويض العمال التابعة لجروب ٤، والتي تم احتسابها كجزء من تعويض الأضرار.

والتعويض الزجري أو التأديبي يستحق في الحالات التي يكون هناك دليل على أن انتهاك واجب الرعاية مصحوباً بسلوك جسيم من المتمر، ولذلك أكدت المحكمة أنه «نظراً للمنصب الرفيع للمتمر وحدثت الإساءة المستمرة للمتمر عليه وكان المتمر يتصرف نيابة عن صاحب العمل فمن المنطقي أن يتحمل هذا الأخير التعويض الزجري».

وتجدر الإشارة إلى أن قضية نايدو - آنفة الذكر - تتعلق بالتمتر الذي يأخذ شكل العنف غير الجسدي^(١٨١) non-physical forms of violence.

مثال آخر على هذا النوع من التمر ظهر في قضية نيو ساوث ويلز ضد جيفري وآخرون^(١٨٢) New South Wales v. Jeffery & Ors كان جيفري ضابط شرطة تعرض للتمر من قبل مشرفه، وقضت المحكمة بأن صاحب العمل مسؤول عن سلوك التمر، الذي اقترفه المشرف تجاه الضابط حيث قام هذا الأخير بتجاوزات بذيئة ضد الضابط، كما أن المشرف أدلى بتصريحات مهينة ومذلة في أماكن عامة حول علاقة الضابط بزوجه كما هدد الضابط بأنه سيطرده، لينتهي به الأمر هو وأسرته في الحضيض end up in the

(١٨١) حالة مماثلة تكمن في قضية هيلسينج ضد برينيث إيروسيبيس أستراليا ليمتد [٢٠٠١] ACTSC 98، حيث تطورت حالة قلق واكتئاب لدى موظف بسبب التحرش والتمر من قبل مشرفه. تم منحه تعويضاً بقيمة ٣٤٢,٨٩٨ دولاراً أستراليا على الرغم من أن الحقائق المتعلقة بالقضية غير واضحة من حيث الحكم في استئناف القضية.

في قضية بريست ضد نيو ساوث ويلز [٢٠٠٦] NSWSC 12، نجح ضابط الشرطة في مطالبته بالتعويض على أساس تعرضه للتضييق والتحرش في العمل مما أدى إلى إصابته النفسية. مشار إليها لدى:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.47, note (68).

(١٨٢) راجع:

New South Wales v. Jeffery & Ors [2000] NSWCA 171 (Sept. 1, 2000).

gutter. وأثبتت الأدلة بوضوح أن أساليب التمر التي اتبعتها المشرف لها تأثير نفسي سلبي على المدعي (الضابط) حيث تحول هذا الأخير من شخص طموح ومبتهج إلى شخص متوتر وقلق.

وبالمثل، في قضية نيو ساوث ضد مانال^(١٨٣) New South Wales v. Mannall كان صاحب العمل مسؤولاً بشكلٍ غير مباشر عن الإخفاق في منع المشرف من معاملة إحدى الموظفات بطريقة سيئة لدرجة أنها توقفت عن العمل بسبب الانهيار النفسي، وتتلخص وقائع هذه القضية في أنه تم تعيين المدعية في منصب قائد الفريق بدلا من الشخص الحالي الذي كان مستاء من التعيين، اضطرت المدعية للعمل إلى جانب الشخص الذي تم إبعاده وتعرضت لحملة تحرش وتتمر من قبل ذلك الشخص ومشرفها المباشر والذي فشل- بدوره- في التعامل مع شكاواها بشأن البيئة المعادية والمعاملة الاستفزازية في مكان العمل بالإضافة إلى تحرشه وتتمره على المدعية، وكان مشرف المدعية عالماً بالتمر والتحرش وتأثيرهما الخطير على صحة المدعية وحالتها العقلية، وبالتالي فإن الضرر الذي لحق بالمدعية كان متوقعا بشكل كبير، كما خلصت المحكمة إلى أن إهمال مشرف المدعية ساهم بشكلٍ ملحوظ في انهيارها النفسي والأضرار التي نتجت عنه وهذا يكفي لتأسيس مسؤوليته عن الضرر.

وفي قضية أخرى كانت عاملة تُدعى هيلين جرين تعمل سكرتيرة في مكتب دويتشه (بنك في لندن)، وعلى الرغم من حصولها على تقييمات إيجابية وترقيات وزيادة في الأجر، إلا أن كل يوم في العمل كان مروعا، تعرضت هيلين لحملة مستمرة من الإيذاء العاطفي من قبل أربعة من زملائها بما في ذلك المشرف عليها.

(١٨٣) راجع:

New South Wales v. Mannall [2005] NSWCA 367.

لقد جعلوا من الصعب عليها أداء عملها باستمرار من خلال نقل أوراقها وإخفاء بريدها وإزالتها من قوائم توزيع المستندات وتجاهلها واستبعادها في الاجتماعات والمناسبات الاجتماعية، وزاد المشرف على السيدة هيلين من عبء عملها إلى مستويات غير معقولة وتعسفية، أضف إلى ذلك كان زملاؤها ينفجرون بالضحك عندما تمر من جانبهم ويطلقون تعليقات فاحشة ومخلة.

تقدمت هيلين بشكوى للإدارة من هذا السلوك ولكن لم يتخذ أي إجراء، أصيبت السيدة هيلين باضطراب اكتئابي حاد، ونقلت إلى المستشفى ووضعت تحت المراقبة لمنع انتحارها، تحملت جهة العمل تكاليف الاستشارة النفسية ولكن لم تعاقب جهة العمل زملاءها ولم يتخذ أي إجراء بشأنهم^(١٨٤).

وفي قضية شركة جنوب مايتلاند للسكك الحديدية ضد جيمس^(١٨٥) South Maitland Railways Pty. Limited v. James لاحظت المحكمة أنه ليس من المؤلف بالنسبة للعمال البحث عن شؤونهم الخاصة أو التنفيس عن خلافاتهم الشخصية في وقت عملهم، ولكن قد يكون ضرورياً في كثير من الأحيان للعمال مناقشة بعض المسائل المتعلقة بعملهم في أثناء العمل، فإذا كانت المناقشة بين هيندل وجيمس للتحقق مما إذا كان هيندل يتهم جيمس بأنه محبوب للإدارة وتم تكليفه بعمل لا يتقنه، فإنه يمكن لجهة العمل أن تجد أن هذه المناقشة متعلقة بوظيفة جيمس وليست بشؤونه الخاصة.

إذن فإن الخلاف الذي أدى إلى الاعتداء في قضية جيمس كان ذا صلة وارتباطاً مباشراً بالعمل، وبناء على ذلك فإن الإصابات التي نشأت عن

^(١٨٤) راجع:

Green v. DB Group Servs. (U.K.) Ltd., (2006] EWHC 1898 (Q.B.).

^(١٨٥) راجع:

South Maitland Railways Pty. Limited v. James (1943) 67 CLR 496.

الاعتداء قابلة للتعويض^(١٨٦).

وفي خطوة أكثر تقدماً قضت المحكمة العليا في قضية (ويستون ضد شركة جريت بولدر للمناجم الذهبية) بأن العامل له الحق في التعويض حتى وإن كانت النزاعات التي نشأت بين العمال وتسببت في الاعتداء غير مرتبطة بعمل العامل المصاب ما دام أن العامل كان منخرطاً في أداء واجباته وقت الاعتداء غير المتوقع عليه من قبل عامل آخر.

وتوضح قضية ويستون- أنفة الذكر- أنه لا يوجد فرق بين الاعتداء الذي يحدث بشكل غير متوقع وأي حادث عمل آخر، وبالتالي فإن دعاوى التمر قد نشأت نتيجة للاعتداءات في مكان العمل إما بسبب تعرض العامل للاعتداء بطريقة غير مبررة أو بسبب تورطه في نزاع يتعلق بالعمل^(١٨٧).

ويترتب على ذلك أيضاً أن الحالات المذكورة أعلاه تثبت أنه يجوز للعامل المطالبة بالتعويض عندما تنشأ الإصابة من مشاهدة الاعتداء أو التعرض للاعتداء فعلاً؛ لأن مثل هذه الحوادث (مشاهدة الاعتداء أو التعرض له) يمكن أن تؤدي إلى نوع من التغيير الفسيولوجي المفاجئ sudden physiological change كما يتطلبه القانون الأسترالي لإثبات الإصابة نتيجة حادث^(١٨٨).

على سبيل المثال قضت محكمة الاستئناف في قضية ديفيس ضد شركة موبل أويل^(١٨٩) ("Davis") Davis v. Mobil Oil Australia Limited

(^{١٨٦}) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.15.

(^{١٨٧}) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.16.

(^{١٨٨}) راجع:

Kavanagh v. Commonwealth (1960) 103 CLR 547.

(^{١٨٩}) راجع:

بأن العامل الذي تعرض لحالة عاطفية ولم يعد قادراً على التعامل نتيجة مشاجرة/ مشادة بينه وبين مشرفه له الحق في التعويض، ولم تعلق المحكمة على ما إذا كانت الحالة العاطفية هي مرض أم إصابة شخصية. ويبدو- كما ذهب البعض^(١٩٠)- أن محكمة الاستئناف كانت مشغولة بالسؤال الإضافي المتعلق بما إذا كانت المشاجرة قد حدثت في أثناء العمل أم لا.

وفي قضية تاري ضد وارينجاه^(١٩١) Tarry v. Warringah وجدت محكمة الاستئناف في نيو ساوث ويلز أن الإصابة قد نشأت في أثناء العمل، على الرغم من أن المشاجرة التي أدت إلى الحالة العاطفية the emotional state قد حدثت؛ لأن العامل لم يتبع توجيهات المشرف بعدم الامتثال للتوجيه النقابي، وتبين أنه في أثناء المشاجرة كان هناك حديث عن العنف، ولكن لم يحدث عنف فعلي.

الفرع الثالث

التزام جهة العمل بإجراء تحقيق

إذا وقع تنمر في المنشأة فيجب على صاحب العمل أن يقوم فوراً بإجراء تحقيق أو ترتيب إجراء تحقيق، وإلا فسيكون قد تخلف عن واجبه في مجال الوقاية^(١٩٢)، ويتيح التحقيق التحقق مما إذا كانت الأفعال المبلغ عنها مثبتة

Davis v. Mobil Oil Australia Limited (Unreported, CA (NSW), Feb. 3, 1988).

(١٩٠) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.17.

(١٩١) راجع:

Tarry v. Warringah SC [1974] 48 WCR (NSW) 1.

(١٩٢) Cour de cassation- Chambre sociale 27 novembre 2019/ n° 18-10.551

وتتميز الحالات الحقيقية للتمتر بشكل موضوعي عن الادعاءات الباطلة وغير المستندة على أساس.

ويبين من السوابق القضائية أنه يجب على صاحب العمل إجراء تحقيق⁽¹⁹³⁾، ففي حكم لها قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه «حتى إذا لم يوجه اتهام بالتحرش المعنوي، فإن ذلك لا يستبعد عدم إدانة صاحب العمل الذي لم يتخذ التدابير اللازمة لحماية صحة وسلامة العمال، استنادًا إلى التزام الوقاية من المخاطر المهنية، وخاصة عدم إجراء تحقيق»⁽¹⁹⁴⁾.

ويحدد الاتفاق الوطني بين المهنيين المؤرخ ٢٦ مارس ٢٠١٠ بشأن التحرش والعنف في مكان العمل⁽¹⁹⁵⁾، الحد الأدنى من إطار التحقيق الداخلي، حيث يجب أن يتم التحقيق فورًا وبشكل سري وعادل، يمكن أيضًا إجراء

(193) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 juin 2011, 09-70.902, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024293557/>

(آخر زيارة للموقع ٨ فبراير ٢٠٢٤)

(194) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2019, 18-10.551, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024293557/>.

(آخر زيارة للموقع ٨ فبراير ٢٠٢٤)

(195) راجع:

Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000022839858/?idConteneur=KALICONT000047253673.

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

التحقيق من قبل لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل^(١٩٦) (CHSCT)، المعروفة الآن باللجنة الاجتماعية والاقتصادية^(١٩٧) (CSE). ومن قبيل التدابير الفورية لجوء صاحب العمل إلى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية (CSE)، في حالة وقف العامل مؤقتاً لإجراء تحقيق وفقاً للالتزام السلامة^(١٩٨)، على أن يلاحظ أن الإحالة إلى CSE ليس إجبارياً على صاحب العمل.

وثمة تساؤلات بشأن التحقيق الذي يجريه صاحب العمل:

هل يكفي التحقيق الذي يجريه صاحب العمل نفسه؟ وإلى أي مدى يكون مستوى التحقيق مرضياً؟ ماذا لو كان صاحب العمل هو نفسه مرتكب التحرش المعنوي؟ ماذا عن الشركات التي لديها أقل من ١١ موظفاً دون لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل CSE؟ تتمثل مهمة خدمات الصحة المهنية في منع التحرش المعنوي^(١٩٩)، ولكن ليس لديها صلاحية التحقيق.

^(١٩٦) comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

^(١٩٧) comité social et économique (CSE).

^(١٩٨) Cour d'appel de Douai, 29 mars 2019, 17/009698, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038427392>.

(آخر زيارة للموقع ٨ فبراير ٢٠٢٤)

^(١٩٩) المادة 4622-2 L. من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أن «تتمثل المهمة الرئيسية لخدمات الوقاية والصحة المهنية في منع أي ضرر يلحق بصحة العمال نتيجة لعملهم. وهم يساهمون في تحقيق أهداف الصحة العامة من أجل الحفاظ، خلال الحياة المهنية، على حالة صحية للعامل تتوافق مع استمرار عمله. وتحقيقاً لهذه الغاية، قاموا بما يلي:

تتمثل مهمة اللجان الإقليمية المشتركة بين المهنيين في الشركات، التي يعمل بها أقل من ١١ موظفًا في تزويد أصحاب العمل والعمال بمعلومات مفيدة، لكنها لا تستطيع التدخل في حل النزاعات إلا بموافقة الطرفين المعنيين^(٢٠٠)، كما أنها لا تملك، أيضا، أي تحقيقات.

وفي حكم لها قضت محكمة استئناف باريس بأن «صاحب العمل لا يفي بواجبه الوقائي إذا لم يتم بإنشاء منظمة للوقاية من العمل الذي يسمح للضحية بالتوقف عن مواجهة العمل مرتكب جريمة التحرش في أروقة الشركة»^(٢٠١). ولكن، هل هذا إجراء وقائي ضروري أم مجرد مثال على التدابير اللازمة؟ وفي نهاية المطاف، تعترف الغرفة الاجتماعية بأن منع التحرش المعنوي أمر ممكن وأن تنفيذ تدابير الوقاية المناسبة يجعل من الممكن إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته.

٢- تقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال وممثلهم بشأن الترتيبات والتدابير اللازمة لتجنب أو تقليل المخاطر المهنية، وتحسين نوعية الحياة وظروف العمل، مع الأخذ في الاعتبار حيثما ينطبق ذلك تأثير العمل عن بعد على الصحة وتنظيم العمل، لمنع الكحول والمخدرات الاستهلاك في مكان العمل، لمنع التحرش الجنسي أو الأخلاقي، لمنع أو تقليل آثار التعرض لعوامل المخاطر المهنية المذكورة في المادة L.4161-1 والتفكك المهني والمساهمة في استمرار توظيف العمال».

(^{٢٠٠}) المادة L. 23-113-1 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أن «تتولى اللجان الإقليمية المشتركة بين المهنيين المهام التالية:

١- تزويد الموظفين وأصحاب العمل بجميع المعلومات أو النصائح المفيدة بشأن الأحكام القانونية أو التقليدية المطبقة عليهم»

(²⁰¹) CA Paris, 16 janvier 2019, RG n° 16/03933, Disponible sur le site: <https://www.courdecassation.fr/decision/5fdbed29a86a130dd1ab706d>.

(آخر زيارة للموقع ٩ فبراير ٢٠٢٤)

وعلى عكس محكمة النقض الفرنسية، أقر مجلس الدولة الفرنسي في يونيو ٢٠١٩ أن ضحية التحرش المعنوي يمكنه طلب تعويضًا كاملاً عن الضرر الذي لحقه من الإدارة حتى في حالة عدم وجود خطأ من جانبها^(٢٠٢).
وبعبارة أخرى، حتى لو لم ترتكب الإدارة أي خطأ، مما يعني أنها اتخذت التدابير المتاحة لحماية العامل من التمر، يمكن أن تتحمل مسؤوليتها على أي حال، لذا فإن استنتاج التمر وحده يكفي لتحميلها المسؤولية، ونخلص من ذلك أن وسائل مكافحة التمر المتاحة للإدارة في النهاية غير مناسبة ولا تسمح لها بحماية العامل بشكلٍ فعال^(٢٠٣)، ومن ثم فإن الركون إلى المسؤولية دون خطأ هو خير وسيلة لتعويض ضحية التمر.

ويحق لصاحب العمل فصل العامل الذي يلجأ إلى العنف في مكان العمل، بشرط أن يأخذ صاحب العمل في الاعتبار جميع الظروف، لا سيما إذا كان أحد المشاركين تعرض لأي شكل من أشكال الاستفزاز، وما إذا كان العنف المستخدم متناسبًا مع الهجوم، ففي قضية شركة السكك الحديدية في نيو ساوث ويلز ضد الحوات كانت حالة لعامل تعرض للإساءة العنصرية من قبل راكب، وقد رد عليه العامل بضربة لكنها لم تصل إليه، وتقرر أن هذا يشكل سلوكًا غير لائق، ولكن في الظروف السائدة كان الإنهاء الوظيفي للعامل بسبب سجله الطويل والخالي من العيوب تعسفيًا وغير معقول^(٢٠٤).

(202) Conseil d'État, 3ème- 8ème chambres réunies, 28/06/2019, 415863, Publié au recueil Lebon, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038704068/>.

(آخر زيارة للموقع ١٠ فبراير ٢٠٢٤)

(203) Denolle, Anne-Sophie, and Fanny Gabroy, op.cit, p.71.

(٢٠٤) راجع:

Rail Corporation New South Wales v. El Hawat PR974345 [2006] AIRC 655 (Oct. 16, 2006).

المطلب الثاني

التنمر الصادر من أحد تابعي صاحب العمل

وللوقوف على هذا النوع من التنمر نقسم هذا المطلب إلى فرعين:
الفرع الأول: عدم جواز الاتفاق على إعفاء المتبوع عن أعمال التابع غير المشروعة.
الفرع الثاني: مسؤولية صاحب العمل عن التنمر حتى ولو وقع خارج زمان ومكان العمل.

الفرع الأول

عدم جواز الاتفاق على إعفاء المتبوع عن أعمال التابع غير المشروعة

لما كان من الوارد أن يُضْمِن صاحب العمل لائحة المنشأة نصًا يفيد إعفائه من مسؤولية التنمر الصادر من أحد عماله، فإن هذا النص يكون باطلاً، حيث إن «المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع غير المشروعة تقوم على أساس الخطأ المفترض في جانب المتبوع لتقصيره في مراقبة من عهد إليهم بالعمل لديه وتوجيههم، مما مؤداه اعتبار مسؤولية المتبوع قائمة بناءً على عمل غير مشروع، وكان مقتضى المادة ٢١٧ / ٣ من القانون المدني هو عدم جواز الاتفاق سلفاً على الإعفاء من المسؤولية عن العمل غير المشروع، وإذ يهدف المشرع من تقرير مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع الغير مشروعة إلى سلامة العلاقات في المجتمع مما يعد من الأصول العامة التي يقوم عليها النظام الاجتماعي والاقتصادي في مصر»^(٢٠٥).

(٢٠٥) الطعن رقم ٢٧٤٣ لسنة ٨١ قضائية الدوائر المدنية - جلسة ٢٠ / ٦ / ٢٠١٨ متاح على موقع:

وإذا مارس صاحب العمل التنمر على العامل فإنه يسأل شخصياً عن خطئه، أما إذا صدر التنمر من أحد العمال على زميله أو شخص من الغير في أثناء العمل أو بسببه، فهنا يسأل صاحب العمل وفقاً لمسئولية المتبوع عن أفعاله تابعيه، طبقاً للمادة (١٧٤) من القانون المدني المصري، والتي تنص على أن «يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها، وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة فعلية في رقيبته وفي توجيهه».

ولقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تقدير مدى ارتباط التنمر وما نتج عنه من ضرر بتأدية العمل أو بسببه، فالمسئولية المترتبة على صاحب العمل تختلف عن تلك المسئولية المفروضة على الأشخاص الذين يمتلكون سلطة الرقابة، مثل الوالدين والمعلمين، فصاحب العمل لا يمكنه التخلص من المسئولية عن طريق إثبات أنه قام بواجبات الرقابة بشكل كامل، أو أن الأضرار كانت ستحدث بأي حال من الأحوال حتى لو قام بالرقابة بشكل صحيح، إذ يفترض المشرع في هذه الحالة أنه قصر في ممارسة واجبات الرقابة وأخطأ في اختيار موظفه بطريقة غير مناسبة^(٢٠٦).

وأساس قيام مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة- كما هو مقرر في قضاء محكمة النقض- هو «أن مسئولية المتبوع عن أعمال تابعة غير المشروعة وفقاً للمادة ١٧٤ من القانون المدني هي مسئولية تبعية مقررّة بحكم القانون لمصلحة المضرور، وتقوم على فكرة الضمان القانوني، فالمتبوع يعتبر في حكم الكفيل المتضامن كفالة مصدرها القانون، وهو ما يستتبع انتقال

<https://lawyeregypt.net>.

(^{٢٠٦}) قريب من هذا المعنى: د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٥٦.

التزام التابع قبل المضرور إلى المتبوع بما لهذا الالتزام من أوصاف وخصائص وما يلحقه من توابع باعتباره التزامًا تبعيًا، فلا يقوم التزامه إلا بقيام التزام التابع ولا ينقضي إلا بانقضائه، بحسبان أن كل ما يؤثر في التزام المدين الأصلي يؤثر حتمًا في التزام الكفيل»^(٢٠٧).

حيث إن الأصل هو أن الشخص طالما كان مميزًا فإنه يسأل عن الأعمال غير المشروعة، التي تصدر منه وتضر بالغير، والاستثناء على ذلك أن يسأل المتبوع عن الضرر، الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها^(٢٠٨).

ومن ثمَّ فإذا وقعت حالات التتمر داخل مكان العمل، وكان العامل المتمتر تقوم بينه وبين صاحب العمل علاقة تبعية، وتم ارتكاب هذا الفعل في أثناء أو بسبب العمل، فهنا تقوم مسؤولية صاحب العمل؛ لأن لصاحب العمل على العامل سلطة التوجيه والرقابة، فله الحق في إصدار تعليمات وتوجيهات إليه، ومعاقبته في حالة مخالفتها، وفقا لرابطة التبعية التي يستمد من خلالها سلطة فعلية للمتبوع في إصدار التعليمات والأوامر إلى تابعه فيما يتعلق بالأعمال التي يؤديها التابع لحساب المتبوع^(٢٠٩).

وتظل مسؤولية صاحب العمل قائمة عن أفعال التتمر في مكان العمل،

^(٢٠٧) الطعن رقم ٨١٢٣ لسنة ٨٠ قضائية الدوائر المدنية- جلسة ٩ / ٥ / ٢٠١٨ متاح على موقع:

<https://lawyeregyp.net>

^(٢٠٨) د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٤٨.

^(٢٠٩) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المسؤولية المفترضة لمتولي الرقابة، دراسة مقارنة في القانون المدني المصري والقانون المدني الفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٥.

حتى لو فوض سلطة المراقبة والتوجيه إلى شخص آخر مثل الملاحظ أو رئيس العمال أو المدير، إذ يظل لدى صاحب العمل السلطة والتبعية على العمال، حتى في حالة قصر الرقابة على الجانب الإداري فقط^(٢١٠)، وبمعنى آخر فإن صاحب العمل يظل مسؤولاً عن ضمان بيئة العمل الآمنة والخالية من التنمر. وتتحقق مسؤولية العامل عن أفعاله الشخصية عندما يتنمر على زميل له أو أي شخص آخر في مكان العمل، سواء كان ذلك التنمر قد حدث في أثناء أدائه للمهام المكلف بها أو نتيجة لها، مثل التنمر اللفظي أو الجسدي، مما تسبب في إلحاق أذى جسيم بالضحية، وبالتالي يتحمل صاحب العمل المسؤولية بناءً على التبعية عن تلك الأفعال، وفي هذه الحالة يتحمل صاحب العمل مسؤولية تبعية عن فعل العامل، وفي حالة انتفاء مسؤولية العامل عن فعل التنمر داخل أماكن العمل، ينتفي بالتبعية مسؤولية صاحب العمل، ومن الممكن أن تنتفي مسؤولية صاحب العمل ويظل العامل مسؤولاً عن أفعاله الشخصية، على سبيل المثال إذا تنمر العامل على زميله بعد ساعات العمل وخارج مكان العمل^(٢١١).

فالمقرر في قضاء محكمة النقض «أن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع وعلى ما يبين من المادة ١٧٤ من القانون المدني يقوم على الخطأ المفترض في جانب المتبوع فرضاً لا يقبل إثبات العكس مرجعه سوء اختياره لتابعه وتقصيره في رقابته»^(٢١٢)، حيث «تقوم

(٢١٠) في هذا المعنى: د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٥٠.

(٢١١) راجع: د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٥٠.

(٢١٢) نقض مدني، الطعن رقم ٦٩٠٦ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٧/٤/١٠. متاح على موقع:

<https://alamiria.laalaws.com/ETash/NaqdAlpha> .

(آخر زيارة للموقع ١٠ فبراير ٢٠٢٤)

علاقة التبعية على توافر الولاية والرقابة والتوجيه بحيث يكون للمتبوع سلطة فعلية طالمت مدتها أم قصرت في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله والرقابة عليه وتنفيذ هذه الأوامر ومحاسبته على الخروج عليها سواء عن طريق العلاقة العقدية بين التابع والمتبوع أو غيرها وسواء استعمل المتبوع هذه السلطة أو لم يستعملها طالما في استطاعته استعمالها ولو عن طريق تابع آخر له»^(٢١٣).

كما أن مسؤولية المتبوع أساسها ما للمتبوع من سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله، والرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر ومحاسبته على الخروج عليها، وهو الأمر الذي تقوم به سلطة التوجيه والرقابة في جانب المتبوع، فإذا انعدم هذا الأساس فلا يكون التابع قائماً بوظيفته لدى المتبوع ولا يكون الأخير مسؤولاً عن الفعل الخاطئ الذي يقع من التابع^(٢١٤).

ولا يشترط استعمال المتبوع لسلطته فمقتضى حكم المادة ١٧٤ من القانون المدني أن علاقة التبعية تقوم على السلطة الفعلية التي تثبت للمتبوع في رقابة التابع وتوجيهه سواء عن طريق العلاقة العقدية أو غيرها سواء استعمل المتبوع هذه السلطة أو لم يستعملها طالما أنه كان في استطاعته استعمالها^(٢١٥).

^(٢١٣) الطعن رقم ٦٩٠٦ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٧/٤/١٠.

^(٢١٤) الطعن رقم ٨٠٥٧ لسنة ٨٤ قضائية الدوائر المدنية- جلسة ٢٠١٨ /١١ /١٥ متاح على موقع:

<https://lawyeregypt.net>.

^(٢١٥) الطعن رقم ١١٠١٠ لسنة ٨٠ قضائية الدوائر المدنية- جلسة ٢٠١٨/١٠/٨ متاح على موقع: <https://lawyeregypt.net>. وفي حكم آخر لمحكمة النقض جاء فيه «أن مفاد نص المادة ١٧٤ من القانون المدني أن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع تقوم على خطأ مفترض في جانب المتبوع فرضاً لا يقبل إثبات العكس متى كان هذا العمل قد وقع منه في أثناء تأدية وظيفته أو بسببها أو ساعدته هذه الوظيفة

وقد حكم أيضًا بأنه «يمكن اعتبار صاحب العمل مسؤولاً مدنيًا عن التنمر الذي يثبت أن أحد موظفيه ارتكبه، ما لم يثبت أن العامل قام بالفعل خارج نطاق وظائفه، دون إذن، ولأغراض غير متعلقة بمهامه»^(٢١٦).

الفرع الثاني

مسؤولية صاحب العمل عن التنمر

حتى ولو وقع خارج زمان ومكان العمل

إذا كان الأصل أن تبعية العامل لصاحب العمل تنتهي بانتهاء ساعات العمل وبخروجه من مكان العمل، ومن ثم يسترد العامل حريته كاملة، فكل خطأ يصدر منه فلا يُسأل عنه صاحب العمل، فهذا الأخير لم يعد له سلطة على العامل، ويتفرع عن ذلك لو صدرت أفعال التنمر خارج مكان وزمان العمل فلا محل لقيام مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع.

أو هيأت له إتيان فعله غير المشروع وتقوم علاقة التبعية كلما كان للمتبوع سلطه فعلية على التابع في الرقابة والتوجيه ولو كانت هذه الرقابة قاصرة على الرقابة الإدارية كما تقوم تلك العلاقة على توافر الولاية في الرقابة والتوجيه بحيث يكون للمتبوع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله وفي الرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر ومحاسبته سواء في طريق العلاقة العقدية أو غيرها وسواء استعمل المتبوع هذه السلطة أو لم يستعملها طالما كان في استطاعته ذلك».

راجع: الطعن رقم ٥٢١٦ لسنة ٨٢ قضائية الدوائر المدنية- جلسة ٢٠١٨/٨/٢٩ متاح على موقع:

<https://lawyeregypt.net>

(²¹⁶) Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 13 novembre 2018, 17-81.398, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037644537/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

إلا أن محكمة النقض الفرنسية قضت بمسؤولية صاحب العمل عن التصرفات غير اللائقة التي تصدر من العامل تجاه مَنْ يتعامل معهم من زملائه في العمل، وقررت أن «لا تعتبر التصريحات ذات الطابع الجنسي والسلوكيات غير الملائمة لعامل تجاه الأشخاص الذين يتواصل معهم بسبب عمله جزءًا من الحياة الشخصية»⁽²¹⁷⁾.

وتتلخص وقائع هذه القضية في أن السيد إكس...، الذي وُظف في ٢٤ يناير ٢٠٠٠ من قبل شركة جروبومون تاكسي الجديدة، وشغل في الآونة الأخيرة منصب مشرف على فريق من موظفي خدمة الاستقبال، وأُقيل في ٢٤ أكتوبر ٢٠٠٦ بسبب خطأ جسيم، واتُّهم بالتحرش الجنسي؛ لإدلائه بتصريحات ذات طابع جنسي لزميلتين له في أثناء إرسال رسائل إلكترونية خارج أوقات العمل ومكان العمل، على نظام شبكة MSN بين الساعة ١٢ ظهرًا والساعة ١:٣٠ ظهرًا، حيث يعمل من الساعة ٣ عصرًا حتى الساعة ١١ مساءً... استنادًا لذلك، خلصت محكمة الاستئناف أن هذه الأفعال تتعلق بالحياة الشخصية للموظف، ولا يمكن أن تشكل خطأ في تنفيذ عقد العمل. بيد أن محكمة النقض قضت بإلغاء هذا الحكم وأعدت القضية إلى محكمة الاستئناف في باريس للفصل فيها من جديد، على أساس أنه يمكن أن يأخذ صاحب العمل في الاعتبار السلوكيات، التي يقوم بها العامل خارج مكان العمل وأوقات العمل، طالما تسبب إزعاجًا موضوعيًا للشركة.

(²¹⁷) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2011, 09-72.672, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024701795/>.

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

المبحث الثاني

تعويض العامل عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل

تقسيم:

يترتب على قيام مسؤولية صاحب العمل عن التنمر حق العامل/المتنمر عليه في التعويض عن الأضرار التي أصابته، ويجدر بنا قبل بيان تعويض العامل عن التنمر في مكان العمل أن نتعرض لإثبات التنمر، ولذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: إثبات التنمر داخل أماكن العمل.

المطلب الثاني: شروط الحكم بالتعويض عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل.

المطلب الأول

إثبات التنمر داخل أماكن العمل

غالبًا ما يكون التنمر ضارًا ومخادعًا، ويمكن أن يتخذ أشكالًا تكاد تكون غير مرئية باستثناء الشخص الضحية، ولذلك يمكننا أن نتصور الصعوبات التي قد يواجهها العامل في تقديم دليل إثبات التنمر في مكان العمل، ولهذا السبب، منذ عام ٢٠٠٢، في قانون العمل، تم نقل عبء الإثبات لصالح العامل الذي يجب أن يقدم للقاضي العناصر الموحية بوجود تنمر، ومن ثم يقع على المدعى عليه إثبات أن هذه الأفعال لا تشكل مثل هذا التنمر، وأن قراره مبرر بعناصر موضوعية لا علاقة لها بأي مضايقة^(٢١٨).

(²¹⁸) Art. L. 1154-1 du Code du travail:

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un

حيث لا يتعين- في مسائل التتمر- على العامل تقديم دليلٍ كاملٍ على التتمر، ولكن مجرد عناصر من الواقع تشير إلى ذلك، ومن ثمَّ يعود الأمر إلى صاحب العمل؛ لإثبات أنه في الواقع لم يكن هناك تتمر.

وهذا ما تنبه إليه المشرع الفرنسي، حيث نصت المادة L1154-1 من قانون العمل الفرنسي على أنه «عندما ينشأ نزاع يتعلق بتطبيق المواد L. 1152-1 إلى L. 1152-3 و L. 1153-1 إلى L. 1153-4، يقدم المتقدم للوظيفة أو الفترة التدريبية في الشركة أو العامل عناصر الواقع التي توحى بوجود تتمر، وبناءً على هذه العناصر يقع على المدعى عليه إثبات أن هذه الأفعال لا تشكل تتمرًا وأن قراره مبررٌ بعوامل موضوعية لا علاقة لها بأي مضايقة، ويشكل القاضي قناعته بعد أن يأمر في حال الضرورة، باتخاذ جميع إجراءات التحقيق التي يراها ضرورية»^(٢١٩).

ويبين من ذلك أنه يكفي أن يقدم المتتمر عليه الوقائع التي يظن أنها تتمر؛

stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

(²¹⁹) Article L1154-1: «Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.»

ليكون على صاحب العمل أن يثبت أن هذه الأفعال التي اتخذها لا تمثل تنمرًا بأي نوع من أنواع المضايقات، وأن أفعاله كانت طبيعية ومبررة تقتضيها طبيعة العمل، فالوقائع والأدلة التي يقدمها العامل وصاحب العمل تقع ضمن السلطة التقديرية لقضاة الموضوع، ويجب الأخذ في الاعتبار جميع هذه العناصر التي تم الاستناد إليها قد يكون ذلك من الشهادات الطبية للعمال وتقارير الخبراء، ونتائج التحقيق أو شهادات من الزملاء، والرسائل التي تسلط الضوء على التعليقات غير اللائقة والتهديدية والعدوانية.

والأمر متروك لقضاة الموضوع؛ ليقروا ما إذا كانت هذه الحقائق "في مجملها" من المرجح أن تشير إلى وجود مضايقات.

ولذلك قضي بأنه «يجب على العامل الذي يدعي أنه ضحية للتمتر تقديم حقائق تسمح بالاعتقاد بتكرار انتهاك حقوقه وكرامته قد يؤثر على صحته ومستقبله المهني، ولا يمكن أن يكون مجرد استخدام صاحب العمل لسلطته الإدارية في توزيع المهام، في غياب أي تصرف مهين أو يقلل من قيمة العامل، حالة للتمتر.

عندما تقتصر محكمة الاستئناف على ملاحظة أن إعادة تنظيم شركة فيري في ديسمبر ٢٠٠٤ أدت إلى زيادة في المهام، وأنه تم فرض تواريخ لأخذ إجازة على العاملة وتغيير مكتب لا يناسبها، وأنها كانت مضطرة للمشاركة في عدد كبير من الاجتماعات حسب طلبات رؤسائها وأنها تتعرض للعديد من الطلبات التي تسبب ضياع الوقت في مواضيع ليس لها أهمية"، دون أن تثبت وجود أفعال تكشف عن سلوك مهين أو يقلل من قيمتها، فقد خالفت المادتين L. 1152-1 وL. 1154-1 من قانون العمل...»^(٢٢٠).

⁽²²⁰⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2011, 10-15.834, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024786396>.

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

وقضي بأن «التحرش الأخلاقي الذي وقع العامل ضحية له قبل التوقيع على اتفاق الإنهاء الاتفاقي لعقد عمله لا يبطل بالضرورة موافقته إذ يجب عليه أن يثبت كيف أثرت المضايقات على موافقته»^(٢٢١)، ومن ناحية أخرى، عندما أثبت العامل «أنه نتيجة التحرش الأخلاقي تعرض لحالة من العنف الأخلاقي وأنه أصيب بعدة اضطرابات نفسية نتيجة لذلك، تم بطلان موافقته»^(٢٢٢). وتجدر الإشارة إلى أن اكتئاب العامل بحد ذاته لا يشكل دليلاً كافياً على التمر من قبل صاحب العمل، وجاء في حكم لمحكمة النقض الفرنسية أن «حقيقة إصابة العامل بحالة اكتئاب لا تشير في حد ذاتها إلى وجود مضايقات أخلاقية، ولا تعزى هذه الحالة الصحية بالضرورة إلى تصرفات صاحب العمل؛ عندما تقتصر محكمة الاستئناف على ملاحظة أن العاملة تعرضت لعدة إجازات مرضية وأنها تعاني من حالة اكتئاب وأنها تتلقى علاجاً نفسياً منذ ديسمبر ٢٠٠٤ لإثبات وجود التمر، على الرغم من أن هذه العناصر تصف فقط حالة صحة العاملة وتروي ادعاءاتها دون تحديد أي تصرفات مهينة أو تجاوزات تتعرض لها كرامتها، فقد خالفت المادتين L 1152-1 و L 1154-1 من قانون العمل...»^(٢٢٣).

(221) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 janvier 2019, 17-21.550, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038091458/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

(222) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 janvier 2020, 18-24.296, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000041551307//>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

(223) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2011, 10-15.834, Inédit Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024786396>.

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

وقضي بأنه «في حالة النزاع، بموجب المادة 1-1154 L. من قانون العمل، يُطلب من العامل فقط إثبات "الحقائق التي تشير إلى وجود التنمر"، وبعد ذلك يقع على صاحب العمل إثبات أن هذه الأفعال لا تشكل تنمراً، وعندما يُثبت العامل الحقائق الدقيقة والمتسقة التي تشير في رأيه، إلى وجود التنمر، يُترك الأمر للقاضي لتقييم ما إذا كانت هذه العناصر بشكلها الكامل، تشير إلى وجود تنمر، وإذا تبين ذلك يقع على صاحب العمل إثبات أن هذه الوقائع لا تشكل تنمراً، وأن قراره كان مُستنداً إلى عوامل موضوعية غير متعلقة بأي تنمر...»^(٢٢٤).

ومن حق صاحب العمل دحض تهم التنمر، حيث قضي بأن «بعض المواقف يمكن أن تبرر التدخل في الحياة الشخصية للعامل لضمان حق صاحب العمل في إثبات التنمر شريطة أن يكون ذلك ضرورياً ومتناسباً مع الهدف المرجو تحقيقه»^(٢٢٥).

إثبات التنمر جنائياً:

وفقاً لقانون الإجراءات الجنائية الفرنسي، يجب على المدعي في قضية التنمر في مكان العمل أن يثبت وجوده ونية الممتنر، وتجدر الإشارة إلى أن الأحكام القضائية الجنائية المتعلقة بالتنمر في العمل ليست كثيرة، ويرجع ذلك إلى أن الإبلاغ عن التنمر في مكان العمل يكون عادة عن طريق مفتش العمل

⁽²²⁴⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2014, 13-13.951, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029084934/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

⁽²²⁵⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2020, 17-19.523, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042619590/>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

أو النائب العام الذي يدرك تمامًا الأضرار التي تسببها التنمر^(٢٢٦). إن قراءة السوابق القضائية للغرفة الجنائية بمحكمة النقض الفرنسية تبين أن أعمال السخرية، والخط من مكانة الإنسان، والإهانة العلنية والتحقير، والمضايقات الأخلاقية التمييزية بسبب ممارسة التمثيل النقابي، وظروف العمل المهينة هي جرائم جنائية مثل (عدم وجود فترات راحة، ساعات عمل ممتدة بشكل خاص، عدم إمكانية أخذ فترات الراحة التي يستحقها العامل، إلخ). كما أن "تهميش العامل" أو "العزل" عزل العامل من علاقاته مع زملائه ومن المهام التي يتعين القيام بها هو أمر مخالف للقانون^(٢٢٧)، ولذلك قضي بأن "توفير العمل الذي يُعتبر مقابل الأجر الذي يتقاضاه هو التزام لصاحب العمل الذي لا يمكنه التخلص منه دون المساس بكرامة الموظف"^(٢٢٨). وقضي بأنه «وبما أن العامل المفصول كان ضحية مضايقات أخلاقية من جانب رئيسه الهرمي، الذي أدين جنائياً بسبب هذه الوقائع، فإن الفصل التعسفي باطل ولا يجب على القاضي أن يدرس الحجج الأخرى المطروحة من قبل صاحب العمل لدعم هذا الفصل التعسفي»^(٢٢٩) وهذا يرجع إلى مبدأ حجية الحكم الجنائي أمام المحاكم المدنية^(٢٣٠).

⁽²²⁶⁾ Conférence de R. Saada «Politiques pénales en matière de harcèlement moral au travail: quel suivi en droit français ?», 11th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, Bordeaux, 6-8 juin 2018.

⁽²²⁷⁾ Lerouge, Loïc, op. cit, p.38.

⁽²²⁸⁾ Cass. Crim 17 juin 2014 n° 12-85.869.

⁽²²⁹⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 février 2017, 15-23.499, Inédit, Publié au bulletin, Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034002791>

(آخر زيارة للموقع ٥ فبراير ٢٠٢٤).

⁽²³⁰⁾ Lerouge, Loïc, op. cit, p.39.

المطلب الثاني

شروط الحكم بالتعويض عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل

أولاً: التكرار كشرط من شروط التنمر في القانون الفرنسي

لكي نكون بصدد تنمر - وفقاً للقانون الفرنسي - فيجب أن يكون هناك تعمد وتكرار وتفاوت في القوة بين المتنمر والمتنمر عليه، ولم يحدد المشرع الفرنسي المقصود بالتكرار، وإزاء عدم التحديد تتطلب محكمة النقض الفرنسية - في أحد أحكامها - لتوافر ركن التكرار أن يتكرر الفعل ثلاث مرات كحد أدنى⁽²³¹⁾.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه «عندما يكون هناك تحرش معنوي، يفترض وجود أفعال متكررة تؤدي إلى تدهور ظروف العمل وتعرض حقوق العامل وكرامته للخطر، وتؤثر على صحته الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبله المهني للخطر، وأنه يجب على قضاة الموضوع أن يثبتوا وجود أفعال متكررة وغير مبررة، تشكل عنفاً نفسياً يضر بالعامل قبل أن يعترفوا بوجود تحرش معنوي، فإذا ثبت أن العامل تعرض للتنمر والإهانة، وبالتالي أصبح ضحية للتحرش المعنوي؛ لأنه تلقى أوامر وانتقادات من موظفة تصرفت كرئيس له وألقت عليه تصريحات مهينة، وكانت تنتقد علناً عمله ووصفته بـ "الرجل العجوز"، وقد تسببت هذه الأفعال التي تعرض لها العامل في تدهور صحته بشكل خطير، كما تشير إلى ذلك الشهادات الطبية التي تم تقديمها والتي تشير إلى الصعوبات الجسدية، التي واجهها في العمل وسوء المعاملة داخل الشركة... وبما أن حالة اكتئاب العامل قادت إلى عجزه، فإن هذا العجز هو نتيجة مباشرة للتحرش المعنوي الذي تعرض له، ومن ثم فإن الفصل

(231) Cass Crim, 17 jan 2018, 17-80.247, Inédit, la cour d'appel de Paris, du 08 mars 2016.

باطل، وبالتالي فإن المدعي يستحق تعويضًا يعادل ستة أشهر من الراتب، أي مبلغ قدره ٢٢،٨٧٢ يورو، وبالنسبة للضرر الذي نجم عن التحرش النفسي، سيتم تعويضه بمبلغ قدره ٣٠،٠٠٠ يورو»^(٢٣٢).

الاستثناء على اشتراط تكرار فعل التنمر في القانون الفرنسي

وأورد المشرع الفرنسي استثناءً على اشتراط تكرار فعل التنمر، حيث يعاقب على فعل التنمر في مكان العمل، ولو لمرة واحدة، فوفقاً لنص المادة L1132-1 من قانون العمل الفرنسي^(٢٣٣) «لا يجوز استبعاد أي شخص من إجراءات التوظيف أو التعيين أو الوصول إلى فترة تدريب في الشركة، ولا يجوز معاقبة أي عامل أو فصله أو اتخاذ تدبير تمييزي بحقه، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، ولا سيما في مجال الأجور... والتدريب، وإعادة التوظيف، والتوجيه، والمؤهلات، والتصنيف، والترقية المهنية، وساعات العمل، وتقييم الأداء، والنقل أو تجديد العقد بسبب أصله، أو جنسه، أو أخلاقه، أو توجهه الجنسي، أو هويته الجنسية، أو سنه، أو حالته الاجتماعية، أو الحمل... أو آرائه السياسية، أو نشاطاته النقابية أو التعاونية، أو ممارسته لمنصب انتخابي، أو معتقداته الدينية، أو مظهره الجسدي، أو اسمه العائلي، أو مكان إقامته، أو بسبب حالته الصحية...»^(٢٣٤).

⁽²³²⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 juin 2009, 07-43.994, Inédit Disponible sur le site: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020807099/>

(آخر زيارة للموقع ٩ فبراير ٢٠٢٤).

^(٢٣٣) معدلة بالقانون رقم ٤٠١ لسنة ٢٠٢٢ المؤرخ في ٢١ مارس ٢٠٢٢ (المادة ١٠).

⁽²³⁴⁾ Article L1132-1: «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-

ويفضل مسلك المشرع المصري نظيره الفرنسي، فهذا الأخير يتطلب تكرار الفعل أكثر من مرة حتى يمكن مؤاخذة الجاني، أما المشرع المصري فلم يشترط التكرار.

ولما كان التنمر في مكان العمل يؤدي إلى تدهور الحالة الصحية للعامل عادة، إلا أنه يكفي وجود إمكانية هذا التدهور؛ لكي نكون بصدد تنمر في مكان العمل، علاوة على ذلك ليس ضروريا أن يُثبت نية مرتكب التنمر في إلحاق الضرر بالعامل، فمجرد تدهور ظروف عمله يكفي.

وتجدر الإشارة إلى أن قبول معظم العمال في المنشأة للتنمر الواقع عليهم،

496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique».

لا يعني صاحب العمل من المسؤولية تجاه الراضين للتمتر ولو كان عاملاً واحداً، ففي قضية تشيفوفسكي ضد كليري بروز^(٢٣٥) Cvetkovski v. Cleary Bros (Bombo) Pty. Limited والذي كان يعمل في وظيفة سائق شاحنة وتعرض للتمتر المستمر من قبل مشرفيه وزملائه وذلك باستخدام شتائم عنصرية ومهينة.

عانى المدعي من الاكتئاب وترك العمل لعدم قدرته على أداء العمل في بيئة تتصف بالتمتر، ووجدت المحكمة أن صاحب العمل قد تغاضى عن السلوك التتمري، الذي تعرض له المدعي، ولم يفعل الكثير لمعالجة الأمر وتحسين بيئة العمل، ورفضت المحكمة الحجة القائلة بأن المدعي كان شديد الحساسية وشارك في تبادل الإهانات والإساءات، علاوة على ذلك فإن مجرد استعداد شخص ما لتحمل مثل هذه الإساءة لا يعني أنه يجب منع شخص آخر متأثر بالإساءة (التمتر) من تقديم مطالبة بالتمتر والتحرش.

وعبارة أخرى، فإن قبول السائقين الآخرين للتمتر والمشاركة فيه لا يشكل - في نظر المحكمة - أساساً للاعتبار رد فعل العامل (بتقديم الشكوى وتركه للعمل) بمثابة رد فعل مفرط الحساسية من جانبه.

وخلصت المحكمة إلى أن المدعي تعرض للتمتر والتمييز على أساس العرق وقضت بمبلغ ٤٣,٦٥١ دولاراً أسترالياً كتعويض للمدعي.

ثانياً: مدى اشتراط التقدم بشكوى رسمية

في قضية ويب ضد ولاية كوينزلاند^(٢٣٦) Webb v. State of

^(٢٣٥) راجع:

Cvetkovski v. Cleary Bros (Bombo) Pty. Ltd. [1999] NSWADT 34.

^(٢٣٦) راجع:

Webb v. State of Queensland [2006] QADT 8.

Queensland قُدمت شكوى بموجب قانون مناهضة التمييز لعام ١٩٩١ وجاء في الشكوى أن الشاكية كانت عاملة تعرضت للتحرش الجنسي من قبل زميل لها خلال فترة عملها في قطاع الصحة في كوينزلاند.

وكان التحرش الجنسي يتألف من لمس غير مرغوب فيه وشتائم جنسية موجهة إليها، ورسائل البريد الإلكتروني الإباحية غير المرغوب فيها، وإشارات إلى الحياة الجنسية لصاحبة الشكوى، أبلغت المدعية صاحب العمل بشكل غير رسمي وذلك في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ وكان رد صاحب العمل هو أنه «يجب أن نتحدث مع زميلها مباشرة؛ وإلا لن يتم اتخاذ أي إجراء ضد زميلها حتى تتقدم بشكوى رسمية ضده»، وعندما اتخذت إجراءاتها القانونية ضد صاحب العمل بسبب استمرار التحرش دفع صاحب العمل بأنه اتخذ جميع الخطوات المعقولة لمنع حدوث التحرش في مكان العمل.

ولم تأخذ المحكمة بهذا الدفع، وذهبت إلى أنه بعد إبلاغ صاحب العمل عن المخاوف بشكل غير رسمي، كان عليه واجب الرد على هذا البلاغ غير الرسمي بطريقة استباقية؛ لأن التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة لا يتوقف على تقديم شكوى رسمية، كما أن نصوص القانون لم تشترط تقديم شكوى رسمية، ولكل ذلك قدرت المحكمة بمبلغ ١٤,٦٦٥ دولارًا أستراليًا التعويض للعامل (٢٣٧).

(٢٣٧) انظر أيضًا القضية موب ضد مجلس جزيرة الملك [١٩٩٥] IRCA 628؛ قضية لولهام ضد شانان، شركة واتكينز للصلب وآخرين [٢٠٠٣] QADT 11. في القضية الأخيرة، تعرض المشتكي، صانع الغلايات، لتعليقات مسيئة حول جنسيته، إذ تم وصفه بأنه مثلي الجنس ومتحرش بالأطفال. مشار إليها لدي:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.49, note (81).

ثالثا: من شروط الحكم بالتعويض عن التنمر إثبات العلاقة الطبية**بين سلوك التنمر الذي وقع على الضحية والضرر الذي لحق به**

حيث إنه في قضية ميدويست راديو ضد أرنولد^(٢٣٨) Midwest Radio Limited v. Arnold تعرضت المدعية للتنمر من قبل مديرها، وثبت أن هذا الأخير كان عنيفا وسلوكه لا يغتفر، فعانت المدعية من اضطراب نفسي، وادعت أن هذا كان بسبب تصرفات مديرها، والتي يجب أن يتحملها صاحب العمل، وقضت المحكمة بتعويض للمدعية مقداره ٥٠٠,٠٠٠ دولار أسترالي.

استأنف صاحب العمل الحكم أمام محكمة الاستئناف في كوينزلاند، وقضت هذه الأخيرة برفض دعوى المدعية (المتنمر عليها) للحصول على تعويضات ناتجة عن سلوك مديرها، وأسست المحكمة رفضها على أنه «على الرغم من الأدلة الطبية التي ربطت باضطراب المدعية بسلوك ويليامز (مدير المدعية) فإن تلك الأدلة استندت إلى أدلة المدعية وشهودها، ولم تقبل جميعا.

وبالتالي لم تتمكن المحكمة من التثبت من آراء الطبيبة، التي قدمت الأدلة التي ربطت حالة المدعية بعملها، وبإمعان النظر في هذه الحالة نجد أن المحكمة رفضت رأي الطبيبة؛ لأن هذه الأخيرة حادت عن وظيفتها الطبية، ولم تبين في تقريرها الأساس الطبي بين سلوك التنمر، الذي مارسه المدير والمرضى النفسي، الذي أصاب المدعية بل اكتفت الطبيبة بشهادة الشهود، وهذا بالطبع من اختصاص المحكمة، وليست الطبيبة وانتهت المحكمة إلى إلغاء الحكم المستأنف، الذي قضى بتعويض مقداره ٥٠٠,٠٠٠ دولار أسترالي.

ويستنتج من هذا الحكم أنه يجب إثبات ليس فقط سلوك التنمر، ولكن أيضا وجود صلة واضحة بين هذا السلوك والضرر، الذي لحق به وهذا ينطبق بشكل خاص على الإصابات غير الجسدية^(٢٣٩).

(٢٣٨) راجع:

Midwest Radio Limited v. Arnold [1999] QCA 20.

(٢٣٩) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.22.

أما الحالات التي ينطوي فيها التنمر على الاعتداء الجسدي، فيكون من السهولة الحكم لصالح مدعي التنمر وهذا ما حدث في قضية بلينرهاستيت ضد موراي جولبورن^(٢٤٠) - *Blenner-Hassett v. Murray Goulburn Co-operative Pty. Limited & Ors* حيث كان المدعي متدرباً في مجال التركيب والتشغيل وتعرض للتنمر وشاهد أيضاً آخرين تعرضوا للتنمر. وتتلخص وقائع هذه القضية في أنه «جُرد المدعي من ملابسه وطلبت خصيئته بالشحم وتهديده بهتك عرضه وإهانته ووضعه في برميل سعة ٤٤ جالونا ودرجته حول ورشة العمل، كما شاهد أيضاً زميلاً له معلقاً من حزام الأمان فوق النار».

ونتيجة لهذه السلوكيات عانى المدعي من اضطرابات ما بعد الصدمة الشديدة، وأكدت المحكمة وجود إهمال من جانب الشركة المدعى عليها في الحد من هذه السلوكيات الجسيمة، كما أن هذه الشركة لم يكن لديها أي ممارسات؛ لضمان مراقبة أو تنظيم أي نوع من السلوكيات، التي وقعت بل ثبت أن هذه السلوكيات التي مارسها المتممر كانت معتادة وتمارس على كل من يلتحق بالعمل لدى الشركة، ولكل ذلك قضت المحكمة بتعويض مقداره ٣٥٠,٠٠٠ دولار أسترالي فضلاً عن ١٥٠,٠٠٠ دولار أسترالي للألم والمعاناة (كتعويض أدبي).

(٢٤٠) راجع:

Blenner-Hassett v. Murray Goulburn Co-operative Pty. Ltd. & Ors, 1999 Victoria County Court (2651/96-Morwell), [http://www.countycourt.vic.gov.au/CA256D90000479B3/Lookup/Judgments_B/\\$file/blenner.pdf](http://www.countycourt.vic.gov.au/CA256D90000479B3/Lookup/Judgments_B/$file/blenner.pdf) (last visited Feb. 25, 2023).

تعقيب:

في الحالات المذكورة أعلاه تعرض المدعون لسوء المعاملة الجسدية والنفسية المستمرة والإهانة، التي تعد نمطاً لسلوك التتمر، مما أدى إلى ظهور أعراض التوتر والقلق والخوف والذعر، بالنسبة لجميع المدعين أصبح مكان العمل بيئة مهددة وغير الآمنة، وكان من الممكن التنبؤ بأن تصرفات العمال المشينة والبغيضة ستسبب الضرر وتهدد صحة وسلامة الآخرين بما في ذلك العمال، الذين كانوا من المارة، وشاهدوا مثل هذا السلوك^(٢٤١)، في مثل هذه الظروف يتحمل صاحب العمل مسؤولية اتخاذ خطوات معقولة؛ لمنع مثل هذا السلوك التتمري ووضع حد له.

وفي الحالات المذكورة أعلاه فشل صاحب العمل في اتخاذ خطوات معقولة؛ لمنع الضرر وضمان بيئة عمل آمنة، مما يؤدي إلى تحمله مسؤولية الإهمال، وما يبرز من الحالات السابقة هو أن القضايا، التي تنطوي على ضرر جسدي سيكون من الأسهل على المدعي إثباتها، مقارنة بتلك التي تنطوي على ضرر غير جسدي.

وتوضح الحالات القضائية السابقة مجموعة من النقاط:

أولاً: قد يتحمل صاحب العمل المسؤولية عن التتمر، وإن كانت مسؤولية غير مباشرة بموجب قوانين مناهضة التمييز ما لم يثبت أنه قد اتخذ جميع الخطوات المعقولة لمنع التتمر.

ثانياً: إخطار صاحب العمل بالتتمر لا يشترط فيه أن يكون بشكل رسمي فيسأل صاحب العمل عن توفير بيئة عمل آمنة متى أبلغ عن التتمر سواء

(٢٤١) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.22.

بشكل رسمي أو غير رسمي، بعبارة أخرى يكفي علم صاحب العمل الفعلي بوجود تنمر في بيئة العمل لكي يتخذ الخطوات المعقولة لمنع التنمر.

ثالثاً: قد يرقى التحرش الجنسي والعنصري إلى مستوى التنمر إذا تضمن سلوكاً قمعياً متكرراً نفسياً أو جسدياً وذلك إذا مورس على شخص أقل سلطة أو مورس من قبل مجموعة من الأشخاص.

رابعاً: إن وضع السياسات والإجراءات وحده لا يحول دون مسؤولية صاحب العمل عن التنمر وذلك إذا تقاعس عن تنفيذ تلك السياسات بمجرد علمه الفعلي بالتنمر أو التحرش^(٢٤٢).

تعويض العمال عن التنمر في مكان العمل

إذا ترتب على التنمر إنهاء عقد العمل بسبب إبلاغ الضحية بواقعة التنمر، فيحق للضحية طلب إعادتها إلى العمل أو التعويض عن الإنهاء غير المشروع، وفي هذه الحالة فإن العامل (الضحية) يستحق تعويضاً عن الإنهاء غير المشروع، وتعويضاً عما لحقه من أضرار أخرى لا سيما الضرر المعنوي الذي لحق به^(٢٤٣).

ووفقاً للمادة L1235-3-1 من قانون العمل الفرنسي^(٢٤٤)، إذا كان العامل

(٢٤٢) في هذا المعنى:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.25.

(٢٤٣) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 juin 2023, 21-23.438, Publié au bulletin.

متاح على موقع:

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000047636307?init=true&page=1&query=21-23.438&searchField=ALL&tab_selection=all

(آخر زيارة للموقع ٣٠ يناير ٢٠٢٣)

(٢٤٤) معدلة بموجب القانون رقم ٢١٧ لسنة ٢٠١٨ المؤرخ في ٢٩ مارس ٢٠١٨ - المادة

(١١).

الذي تعرض للتمتر وتمت إقالته ولا يرغب في العودة إلى عمله، يمنحه القاضي تعويضًا عن الضرر بالإضافة إلى حقه في التعويض، والذي لا يجوز أن يكون أقل من أجر الستة أشهر الأخيرة^(٢٤٥).

يكون تعويض العامل الذي يعد ضحية للتمتر، والذي يُغطى بموجب قوانين الأمراض المهنية بتعويض جزافي nature forfaitaire، ويجوز منح تعويض

(²⁴⁵) Article L1235-3-1: «L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

- 1° La violation d'une liberté fondamentale;
- 2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;
- 3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;
- 4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits;
- 5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat;
- 6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle»

إضافي إذا تم الاعتراف بالإهمال الجسيم لصاحب العمل، في أستراليا يمكن للعامل الذي يعاني من إصابة أو مرض نتيجة للتنمر في مكان العمل تقديم مطالبة للحصول على تعويض^(٢٤٦).

وفي ولاية أستراليا الغربية يتم تعريف الإصابة على النحو التالي: أ) إصابة شخصية بسبب حادث ينشأ منها أو من العمل أو في أثناء قيام العامل بالعمل بناء على تعليمات صاحب العمل ب) مرض يكون السبب في حدوث إصابة بموجب المادتين (٣٢ أو ٣٣). ج) مرض كان العمل له دورٌ كبيرٌ في الإصابة به، وساهم العامل بفعله في إحداثه. د) تكرار أو تفاقم أي مرض موجود مسبقاً حيث كان التوظيف عاملاً مساهماً في هذا التكرار أو التفاقم. هـ) فقدان الوظيفة الذي يحدث في ظروف معينة^(٢٤٧).

والجدير بالذكر أن الإشارة إلى المرض في المادة السابقة يسمح بالمطالبات بالإصابة الفيسيولوجية المحددة، كما يشمل أيضاً الإصابة التدريجية فمصطلح المرض يشمل أي مرض جسدي أو عقلي أو اضطراب أو حالة مرضية سواء كان تطوره مفاجئاً أو تدريجياً.

ويمكن التعويض عن الأمراض التي تنشأ عن التوتر في مكان العمل إذا استوفت جميع المعايير الأخرى، ولم يتم تعريف التوتر في تشريعات تعويضات

(٢٤٦) راجع:

Workers Compensation Act 1951 (ACT); Workers Compensation Act 1987 (NSW); Workers Rehabilitation and Compensation Act 2008 (NT); Workers' Compensation and Rehabilitation Act 2003 (Qld); Workers Rehabilitation and Compensation Act 1986 (SA); Workers Rehabilitation and Compensation Act 1988 (Tas); Workers Compensation Act 1958 (Vic); Workers' Compensation and Injury Management Act 1981 (WA).

(٢٤٧) راجع:

Workers' Compensation and Injury Management Act 1981 (WA) § 5.

العمال، والتوتر قد يكون سبباً أو يؤدي بطريقة أخرى إلى إصابة أو مرض. على الرغم من أن التوتر غالباً ما يشار إليه بأنه مرض، إلا أن الفهم الصحيح هو أن التوتر في مكان العمل قد يؤدي إلى مجموعة من الحالات الطبية المعترف بها، والتي تندرج بدورها في التعريف القانوني للإصابة الناتجة عن حادث أو مرض مرتبط بالعمل، فالتوتر ليس مرضاً في حد ذاته^(٢٤٨). ويترتب على ذلك أن التمر يمكن أن يكون واحداً من العوامل المسببة للتوتر، التي تؤدي إلى مرض أو إصابة مثل الاكتئاب، كما يترتب على ذلك أنه ليس ضرورياً إثبات التمر في حد ذاته؛ للمطالبة بالتعويض ولكن يمكن تعويض الإصابات والأمراض المرتبطة بالتوتر في مكان العمل.

ولنا ملاحظتان على التعويض عن التمر في أستراليا:

أولاً: غالباً ما تكون مطالبات التعويض بمثابة مقدمة لمطالبات الإهمال بموجب القانون العام؛ لأن معظم الولايات الأسترالية تحتفظ بحقوق العمال في مقاضاة صاحب العمل بموجب القانون العام بسبب الإهمال، وبالتالي غالباً ما يكون هناك ارتباط بين مطالبة العمال بالتعويض وإجراءات الإهمال اللاحقة.

ثانياً: غالباً ما يكون لقضايا التمر صلة بما يسمى باستثناءات العلاقات الإدارية أو الصناعية، ففي أستراليا الغربية - على سبيل المثال - لا تشمل الإصابة أي مرض ناجم عن التوتر، إذا كان التوتر نتيجة فصل العامل أو تأديبه أو نقله أو عدم ترقيته ما لم تكن إجراءات صاحب العمل فيما يتعلق بتلك المسائل غير معقولة وغير مبررة^(٢٤٩)، ولكن هل يؤثر رد فعل ضحية

^(٢٤٨) راجع:

Squelch, Joan, and Robert Guthrie, op.cit, p.12.

^(٢٤٩) راجع:

Workers' Compensation and Injury Management Act 1981 (WA) § 5(4).

التنمر على مبلغ التعويض المستحق له؟

أجابت محكمة النقض الفرنسية على هذا التساؤل بقولها «لا يجب خفض مبلغ التعويض المستحق للموظف الذي يتعرض للتنمر بسبب سلوك العامل المتضرر»^(٢٥٠).

حق المضرور في الرجوع على صاحب العمل أو على العامل المتنمر أو هما معا

وعملاً بالمادة (١٦٩) من القانون المدني، يحق للمضرور الحق في الرجوع على أي من العامل المتنمر أو صاحب العمل أو هما معا، فهما متضامنان في مواجهة العامل المتنمر عليه بموجب العمل الضار الصادر من أحد تابعي صاحب العمل، ومن ثمّ إذا تم الرجوع على العامل المتنمر وحصل المضرور على التعويض الكامل عن الضرر الذي أصابه نتيجة للتنمر، فلا يكون له الحق في الرجوع على صاحب العمل، وإلا كان العامل المتنمر عليه مثرياً على حساب الغير^(٢٥١)، فأساس مسؤولية صاحب العمل وأحد تابعيه هو سبب واحد وهو الفعل الضار، ولذلك كان التعويض المستحق للمضرور هو تعويض واحد فقط.

وعلى العكس من ذلك فلو رجع المضرور على صاحب العمل فهذا الأخير أن يرجع على العامل وذلك «إذا كان الخطأ الواقع منه خطأ شخصياً، وليس خطأ مصلحياً أو مرفقياً، ولا يعتبر ما وقع من الموظف خطأ شخصياً إلا إذا كان خطؤه جسيماً، أو كان مدفوعاً فيه بعوامل شخصية قصد بها مجرد النكاية

⁽²⁵⁰⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 juin 2019, 18-11.115, Inédit, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038674797//>

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

^(٢٥١) د. أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٥٦.

أو الإيذاء أو تحقيق منفعة ذاتية له أو لغيره»^(٢٥٢).

ولما كانت مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه مسؤولية مفترضة لا تقبل إثبات العكس، فإن من مصلحة المضرور أن يرجع على صاحب العمل، لأن أن يرجع على العامل، فهذا الأخير يتعين لقيام المسؤولية تجاهه إثبات الخطأ والضرر وعلاقة السببية، وإن أفلح المضرور في إثبات ذلك، فقد يجد العامل المتنمر معسراً^(٢٥٣).

تقادم الحق في التعويض عن التنمر في مكان العمل

ووفقاً للمادة ١٧٢ من القانون المدني المصري فإنه ١- تسقط بالتقادم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر، وبالشخص المسؤول عنه، وتسقط هذه الدعوى في كل حال بانقضاء خمسة عشر سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع. ٢- على أنه إذا كانت الدعوى ناشئة عن جريمة أو كانت الدعوى الجنائية لم تسقط بعد انقضاء المواعيد المذكورة في الفترة السابقة فإن دعوى التعويض لا تسقط إلا بسقوط الدعوى الجنائية".

والمقرر وفقاً لقضاء النقض أنه «إذ جرى نص الفقرة الأولى من المادة ١٧٢ من القانون المدني على إنه تسقط بالتقادم دعاوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسؤول عنه ... فقد دل على أن التقادم الثلاثي المشار إليه لا يبدأ في السريان إلا من تاريخ العلم الحقيقي الذي يحيط به المضرور بوقوع الضرر وبشخص المسؤول عنه»^(٢٥٤).

٢٥٢) الطعن رقم ٣٠٩٣ لسنة ٨٧ قضائية الدوائر المدنية- جلسة ٢٠١٨/٢/٢٦.

٢٥٣) راجع:

د. سمير حامد عبد العزيز الجمال، المسؤولية المدنية عن الإيذاء المبهج دراسة مقارنة)، مجلة

البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، العدد ٦٨، أبريل ٢٠١٩، ص ١٥٢، د.

أسماء حسن عامر، مرجع سابق، ص ٢٥٥٧.

٢٥٤) نقض مدني الطعن ١٩٧٦ س ٥١ ق جلسة ١٩٨٧/٢/٢٣.

وقضت محكمة النقض الفرنسية بأنه «وبموجب المادة ٢٢٢٤ من القانون المدني الفرنسي، تسقط دعوى التعويض عن الضرر الناتج عن التحرش المعنوي خلال خمس سنوات اعتبارًا من تاريخ كشف التحرش، ويتمثل هذا الكشف في معرفة جميع العناصر التي تمكن الموظف من اعتبار نفسه ضحية للتحرش المعنوي»^(٢٥٥).

كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه «يجوز للعامل الذي يقع ضحية للتنمر والذي يطلب لهذا السبب إلغاء فصله، أن يطلب تعويضًا عن الضرر الذي يعتقد أنه لحق به خلال ٥ سنوات من تاريخ إعلانه بالفصل»^(٢٥٦).

حماية المبلغ عن التنمر في مكان العمل

تعد حماية المبلغ عن التنمر في مكان العمل أمرًا ضروريًا؛ لضمان بيئة عمل صحية وآمنة لجميع العاملين، فلكل عامل الحق في الإبلاغ عن سلوكيات التنمر، سواء كان الشخص ضحية أو شاهدًا، يمكن أن يُطالب أي عامل بالإبلاغ عن سلوكيات التنمر، ويستفيد في هذه الحالة من الحماية المقررة في المادة L. 1152-2 من قانون العمل الفرنسي^(٢٥٧). لا يجوز أن

⁽²⁵⁵⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juin 2021, 19-21.931, Publié au bulletin, Disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043658744?init=true&page=1&query=19-21.931&searchField=ALL&tab_selection=all

(آخر زيارة للموقع ١٠ فبراير ٢٠٢٤).

²⁵⁶ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juin 2021, 19-21.931, Publié au bulletin, Disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043658744?init=true&page=1&query=19-21.931&searchField=ALL&tab_selection=all/

(آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤)

^(٢٥٧) والتي تنص على أن «لا يجوز إخضاع أي شخص عانى أو رفض التعرض لأعمال مضايقة أخلاقية متكررة أو أبلغ بحسن نية عن مثل هذه الأفعال أو شهد عليها، للتدابير المذكورة في المادة L. 1121-2».

يتعرض هؤلاء الأشخاص لعقوبات أو تمييز أو فصل عن العمل بسبب تعرضهم لتلك الأفعال أو رفضهم تلقيها أو الإبلاغ عنها. يعتبر أي فصل يتم القرار به انتهاكاً لهذه الأحكام باطلاً. كما أنه «لا يجوز فصل العامل الذي يبلغ عن حالات التتمر لهذا السبب، حتى إذا لم يصف تلك الأفعال صراحة بـ "التتمر" عند الإبلاغ عنها»^(٢٥٨)، ومع ذلك، فإن هذه الحماية تجد حدودها في سوء نية العامل.

وبالتالي، فإن العامل الذي أبلغ زوراً عن أعمال تحرش أخلاقي غير موجودة بهدف زعزعة استقرار الشركة والتخلص من المدير المسؤول عن قسم المحاسبة تصرف بسوء نية وقت الإبلاغ عن الحقائق، فمثل هذه الأفعال تجعل من المستحيل عليه البقاء في الشركة وتشكل سوء سلوك جسيماً^(٢٥٩)، ويمكن أيضاً معاقبة العامل جنائياً بسبب التشهير.

في بعض الحالات، قد يتعرض العامل للتتمر في مكان عمله، وقد يجد نفسه في موقف حرج عندما يقرر الإبلاغ عن هذه الأفعال، ولذلك قضي بأنه لا يجوز فصل العامل بسبب إبلاغه عن أفعال التتمر، إلا إذا كانت هناك سوء نية واضحة من جانب العامل»^(٢٦٠).

ويكون العامل سيء النية عندما يكون على علم بأن الأفعال، التي يبلغ عنها زائفة، وليست حقيقية، ففي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل اتخاذ إجراءات قانونية ضد العامل بسبب الافتراء أو التشهير.

⁽²⁵⁸⁾ c. Soc. 19 avr. 2023, n° 21-21.053 B.

⁽²⁵⁹⁾ Soc. 6 juin 2021, n° 10-28.345 P

⁽²⁶⁰⁾ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 septembre 2020, 18-26.696, Publié au bulletin, Disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042372092?isSuggest=true/>. (آخر زيارة للموقع ١١ فبراير ٢٠٢٤).

الخاتمة

في ختام بحثنا عن التنمر التقليدي داخل أماكن العمل أبرزت الدراسة، وخلصت إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، وهي:

أولاً: النتائج:

- ١- التنمر سلوك معاد غير مرغوب فيه يستهدف عاملاً أو أكثر في بيئة العمل، ويظهر بصور عديدة.
- ٢- تنبه التعريف التشريعي للتنمر- المصري والفرنسي والأسترالي- إلى أن السلوك المادي الذي يرتكب به التنمر لا يقع تحت حصر، كما أن شخصيات العمال المتنمرين لا تقع بدورها تحت حصر.
- ٣- أغلب التنمر في مكان العمل يأتي من الرؤساء، وأكثر فئات العمال عرضة للتنمر في مكان العمل هم أصحاب الوظائف المتدنية.
- ٤- يسبب التنمر ضرراً جسيماً للعمال سواء كان نفسياً أو معنوياً، بل قد يصل إلى درجة الانتحار.
- ٥- عناية المشرع المصري بالعمال ذوي الإعاقة، فقد أضاف مادة إلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ليشدد عقوبة التنمر الواقع عليهم.
- ٦- عدم اشتراط المشرع المصري التكرار كشرط لمؤاخذة المتمر على عكس المشرع الفرنسي الذي اشترط التكرار كأصل وأورد عليه استثناء.
- ٧- مواجهة التنمر في مكان العمل جزء لا يتجزأ عن التزام صاحب العمل بضمان السلامة والصحة في مكان العمل.
- ٨- إذا انحرف صاحب العمل أو مَنْ يمثله عن سلطته التنظيمية على العامل اعتبر ذلك تنمراً.
- ٩- الاكتفاء بالعلم الفعلي بوجود التنمر وعدم اشتراط تقدم المتمر عليه بشكوى رسمية لصاحب العمل.

ثانياً: توصيات:

- ١- تعيين مفتشين للصحة والسلامة المهنية للتعامل تحديداً مع التمر في مكان العمل.
- ٢- تخفيف عبء إثبات التمر في مكان العمل، وذلك بالاكتفاء بتقديم المتمم عليه ما يوحي بوجود التمر وعلى المتمم عبء إثبات أن ما صدر منه لا يشكل تمراً أخذاً بمسلك المشرع الفرنسي.
- ٣- الأخذ بالمسؤولية الموضوعية القائمة على أساس الضرر، وليس الخطأ لتعويض العامل المتمم عليه.
- ٤- النص في قانون العمل على عدم جواز فصل العامل الذي يبلغ عن حالات التمر في مكان العمل.
- ٥- إنشاء صندوق ضمان المخاطر؛ لتعويض ضحايا التمر في مكان العمل يشترك في تمويله أصحاب الأعمال واقتطاع جزء من الغرامات، التي توقع على العمال للمساهمة في تمويل هذا الصندوق.

تمّ بحول الله وقوته

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- د. أحمد سليمان السعيد، تأثير القيادة السامة علي التمنر في مكان العمل الدور الوسيط للإحباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد (١)، العدد (١)، أبريل ٢٠٢٢، الصفحات ٣٧-٩٤.
- د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، المسؤولية المفترضة لمتولى الرقابة، دراسة مقارنة في القانون المدني المصري والقانون المدني الفرنسي، منشأة المعارف "الإسكندرية"، ٢٠٠٨.
- د. أحمد عبد الله الطيار، جريمة التمنر في التشريع المصري والمقارن: فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، إنجلترا- مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع ١- ٢٠٢٠، الصفحات ١٤٨٨-١٧٣٥.
- د. أسماء حسن عامر: المسؤولية المدنية الناشئة عن التمنر (دراسة مقارنة)، المجلة القانونية، المجلد ١٧، العدد ٨، أغسطس ٢٠٢٣، الصفحات ٢٤٦١-٢٥٨٨.
- د. أميل جبار عاشور، المسؤولية الجنائية عن جريمة الابتزاز الإلكتروني في مواقع التواصل الاجتماعي- دراسة مقارنة مجلة أبحاث ميسان "العراق"، المجلد السادس عشر العدد الواحد والثلاثون، ٢٠٢٠.
- د. آية الله عبده سليمان أحمد، دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمنر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد ١١٣، المجلد الحادي والثلاثون، أكتوبر ٢٠٢١.
- د. حماده صابر شعبان: التنظيم القانوني لتفتيش العمل في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣- دراسة مقارنة مع بيان لمعايير العمل الدولية

- والعربية، مجلة القانون والاقتصاد، العدد السادس والتسعون، ٢٠٢٣، الصفحات ٢٢٣-٣٣٤.
- د. حماده صابر شعبان: التتمر الإلكتروني داخل أماكن العمل، المجلة القانونية، المجلد (١٩)، العدد (١)، فبراير ٢٠٢٤، الصفحات ١-٧٤.
 - د. داليا خالد فائق، دور التتمر الوظيفي في تعزيز نية ترك العمل دراسة استطلاعية الآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في محافظة السليمانية- إقليم كردستان العراق مجلة جامعة جيهان- أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٦، العدد ٢، ٢٠٢٢.
 - د. سمير حامد عبد العزيز الجمال، المسؤولية المدنية عن الإيذاء المبهج دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، العدد ٦٨، ابريل ٢٠١٩.
 - د. صلاح عبد العزيز غنيم: التتمر في مكان العمل بالأجهزة الحكومية- دراسة تطبيقية في البيئة المصرية، مجلة الإدارة التربوية، س ٧، ع ٢٨، الصفحات ١٣-٨٢.
 - د. ضياء مسلم عبد الأمير غيبي، الحماية القانونية من التتمر الإلكتروني بجائحة كورونا : دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٣، العدد ٤٧، ج ٢، ٢٠٢٠.
 - د. عبد الوهاب مغار، التتمر الوظيفي- مقارنة نظرية مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسطنطينية الجزائر، عدد ٤٣، مجلد ب، ٢٠١٥.
 - د. ماجدة قدرى إبراهيم سيف: المسؤولية المدنية الناشئة عن أضرار التتمر الإلكتروني على المرأة والطفل، دراسة في القانون المدنى المصرى مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف- دقهلية، العدد الخامس والعشرون، الإصدار الثاني " الجزء الثاني"، ٢٠٢٢.

- مايسة بن على، سلوكيات التنمر في مكان العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفات العاملات بمؤسسات التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، ٢٠٢١.
- محمود كامل محمد كامل، التنمر الإلكتروني وتقدير الذات لدى عينة من الطلاب المراهقين الصم وضعاف السمع، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠١٨.
- د. نور الهدى زغبب، أثر التنمر على ذوي الاحتياجات الخاصة في تحديد توجه السياسة العقابية، قراءة قانونية للتشريع العقابي الجزائري والمصري، مجلة دائرة البحوث والدراسات والقانونية والسياسية، الجزائر، المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٢٢.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- Aaron Rathmell & Michaela Whitbourn, Wilkinson v. Downton at Work: Employer's Liability for Intentionally Inflicted Psychiatric Injury, 21 Austl. J. Lab. L. 339, 350 (2008).
- Abbott Tout, Bullying in the Workplace- A Health and Safety Hazard (2002).
- <http://www.findlaw.com.au/articles/default.asp?task=read&id=4398&site=LE> (last Visited Dec. 20, 2023).
- Alison Cladwell, Suicide Waitress "Driven to the Edge and Punished, ABC News, Feb. 8, 2010. See also WorkSafe Victoria, Business Director and Three Workers Convicted and Fined for Bullying, <http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/connect/wsinternet/worksafe/sitertools/news/business-director-three-workers-convicted-fined-for-bullying> (last

accessed Mar. 12, 2010).

- Lyon-Caen, «Une révolution dans le droit des accidents du travail», Droit social, 2002.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E.: Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances in Developing Human Resources*, 13, (2011) pp.69-84.
- Bowling, Nathan A., and Terry A. Beehr. "Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis." *Journal of applied psychology* Vol.91.No.5 (2006): pp.998-1012.
- Campbell, W. Keith, et al. "Narcissism in organizational contexts." *Human resource management review* Vol.21.No.4, 2011, pp. 268-284.
- Conférence de R. Saada «Politiques pénales en matière de harcèlement moral au travail : quel suivi en droit français ?», 11th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, Bordeaux, 6-8 juin 2018.
- Daus, Catherine S. "Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice." *Personnel Psychology* Vol.57.No.4 (2004).
- David C. Yamada, The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for a Status-Blind Hostile Work Environment Protection, 88 GEO. L.J. 475 (2000).
- D'Cruz, Premilla, and Ernesto Noronha. "Organizational governance: A promising solution for varieties of workplace bullying." *Emotions and organizational governance*. Vol. 12. Emerald Group Publishing Limited, 2016, PP.409-444.
- D'Cruz, Premilla, et al., eds. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*. Springer, 2021, pp.221-297.
- Denolle, Anne-Sophie, and Fanny Gabroy. "Vulnérabilité et harcèlement moral: étude comparée du droit de la fonction publique et du droit du travail." *Cahiers de la*

- recherche sur les droits fondamentaux 18 (2020):pp. 65-72.
- Duffy, M. E., & Sperry, L. : Workplace bullying as occupational trauma: A systematic review and implications. *Journal of Trauma Dissociation*, 13(1), 2012, pp.44-60.
 - Einarsen, Ståle, and Anders Skogstad. "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations." *European journal of work and organizational psychology* Vol.5.No.2 (1996): pp.185-201.
 - Einarsen, Ståle, et al. "The concept of bullying at work: the European tradition STÅLE EINARSEN, HELGE HOEL, DIETER ZAPF AND CA RY L. COOPER: The European tradition." *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. CRC Press, 2002. Pp.21-48.
 - Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. 2nd ed. Boca Raton: CRC Press; 2011.
 - Field, Tim. *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying: Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. Success Unlimited, 1996.
 - Fin-Langer, Laurence. "La vulnérabilité en droit privé." *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux* 18 (2020): pp.11-19.
 - Florent SUXE, La jurisprudence concernant le harcèlement moral au travail, Publié le 23/05/2022, Par Justifit, Disponible sur le site <https://www.justifit.fr/b/guides/droit-travail/jurisprudence-harcelement-moral/>
 - Gillen, Patricia A., et al. "Interventions for prevention of bullying in the workplace." *Cochrane database of systematic reviews* 1 (2017).
 - Guo, Liang, et al. "Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital

and the mediating role of fear and defensive silence." *Journal of Business Research* Vol.92, 2018, pp 219-230.

- Harthill, Susan. "Bullying in the workplace: Lessons from the United Kingdom." *Minn. J. Int'l L.* 17 (2008).
- Hauge LJ, Skogstad A, Einarsen S. Individual and situational predictors of workplace bullying: why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work Stress.* 2007;21(4):PP. 216–233 .
- Hodson, Randy, Vincent J. Roscigno, and Steven H. Lopez. "Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context." *Work and occupations* vol.33.No.4 (2006):PP.382-416.
- Interagency Security committee: Violence in the Federal Workplace: A Guide for Prevention and Response, 2019.
- Jacobsen, Daniel Pitz, et al. "Negative social acts and pain: evidence of a workplace bullying and 5-HTT genotype interaction." *Scandinavian journal of work, environment & health* Vol.44.No.3 (2018): pp.283-290.
- Johnstone, Richard, Michael Quinlan, and Maria McNamara. "OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia." *Safety Science* Vol.49.No.4, 2011, pp.547-557.
- L. Lerouge, «Harcèlement moral et fonction publique territoriale : où en sommes-nous ?», *Actualité juridique. Collectivités territoriales*, n° 6, 2019.
- Magee, Christopher, et al. "Workplace bullying in Australia." *Centre for Health Initiatives, University of Wollongong* (2014).
- M. Babin, N. Pichon N., «Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur», *Droit social*, 2002.
- Namie, Gary. "Workplace bullying: Escalated incivility." *Ivey business journal* Vol.68.No.2 (2003):pp 1-6.

- Namie, Gary, and Ruth Namie. *Bullying at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Sourcebooks, Inc., 2009.
- Niedl K. Mobbing and well-being: economic activity, social support, and the Douglas — hypothesis. Jonkoping international business school university of jonkoping, Jonkoping, Sweden. *Int J Manpow*. 1996;17(4/5):PP.173–186.
- Nielsen, Morten Birkeland, et al. "Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study." *American journal of public health* Vol.105.No.11 (2015): pp.23-28.
- Quine, Lyn. "Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey." *Bmj* 318.7178 (1999): pp.228-232.
- Rayner, Charlotte, and Helge Hoel. "A summary review of literature relating to workplace bullying." *Journal of community & applied social psychology* Vol.7.No.3 (1997)pp.181-191.
- Rigby, Ken. *Bullying in schools: And what to do about it*. Aust Council for Ed Research, 2007.
- Salin, D.. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 2003, pp. 1213-1232.
- Schmidt, Andrew Alexander. *Development and validation of the toxic leadership scale*. University of Maryland, College Park, 2008.
- Shaheen Shariff; Dianne L. Hoff, Cyber bullying: Clarifying Legal Boundaries for School Supervision in Cyberspace, *International Journal of Cyber Criminology*, Vol 1 Issue, 1 Jan 2007.
- Skuzińska, Anna, Mieczysław Plopa, and Wojciech Plopa. "Bullying at work and mental health: The moderating role

- of demographic and occupational variables." *Advances in Cognitive Psychology* Vol.16.No.1 (2020), pp.13-23.
- Squelch, Joan, and Robert Guthrie. "The Australian legal framework for workplace bullying." *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* Vol.32 (2010).
 - T. Aubert-Monpeyssen, M. Blatman, «Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention», *Droit social*, 2012.
 - Tepper, Bennett J., et al. "Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis." *Organizational behavior and human decision processes* Vol.109.No.2, 2009, pp. 156-167.
 - Toten, Mike: Beating the bully, Australian CPA; Melbourne Vol. 73, Iss. 8, (Sep 2003):pp. 54-56
 - WorkSafe Victoria, Macedon Ranges Shire bullying leads to better council standards, <http://www.worksafe.vic.gov.au/wps/wcm/connect/wsinternet/worksafe/sitetools/news/macedon+ranges+shire+bullying+leads+to+better+council+standards> (last Visited Mar. 12, 2023).
 - WorkplaceInfo, Bullying Issues, <http://www.workplaceinfo.com.au/nocookie/subjects/OHS/bullying.htm> (last visited Dec. 12, 2023).
 - WorkCover Tasmania, Stress, Bullying, Alcohol and Others Drug Use. Hidden Hazards. A Guide for Employers, 19.
 - Yoanna Sifakis, Nuevos textos en el derecho penal francés en el área del acoso moral y sexual: represión de una forma de delito cometida por acto mimético. *Revista Misión Jurídica*, Vol. 12- Núm. 16, 2019.