

جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة

م.د. علاء عبد الحسن جبر السيلوي

كلية القانون / جامعة

الكوفة

الملخص

يعد فعل التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة من الجرائم الحديثة جدا في القوانين الجنائية الغربية ، و لذلك لم يكن مستغربا في ان المشرع العراقي لم يجرم بعد هذا النوع من الافعال رغم ان المشكلة قائمة في العراق . حيث يعرف التحرش المعنوي في أنه كل سلوك تعسفي يظهر من موظف او مكلف بخدمة عامة على موظف او مكلف بخدمة عامة عن طريق الافعال المادية او الاقوال او الایماءات او الكتابة و الذي من شأنه الاضرار بالأشخاص او كرامتهم او سلامتهم الجسدية او المعنوية، أو تعريض مناخ العمل او الوظيفة الى الخطر . حيث يتبين من هذا التعريف في أن هذا النوع من الافعال له اثارا سلبية على بيئة العمل كونه يخلق حالة من التوتر و الكراهية بين الموظفين، الامر الذي يعيق اندماج الموظف بالعمل المناط له و يقلل من انتاجيته ، فغياب نص تجريم التحرش المعنوي يؤدي الى تغول الرئيس الاداري على مرؤوسيه و يؤدي بالموظف الى الانصراف على ارضاء رئيسه بدلا من التوجه الى اتقان العمل ، و لذلك حاولنا ابراز اشكالية هذا الموضوع و عرض تجارب بعض الدول الاوربية و ذلك في مطلبين متتاليين و اختتمنا البحث في مطلب ثالث حاولنا فيه بيان دواعي ضرورة تجريم هذا النوع من الافعال في القانون العراقي .

Le harcèlement moral est considéré l'un des actes très modernes dans les arsenaux juridiques occidentaux, il n'est donc pas surprenant que le législateur irakien ne connait pas encore ce genre de crime, malgré le fait que le harcèlement moral existe évidemment en Irak. L'acte du harcèlement se définit comme tout comportement arbitraire d'un employé ou salarié manifesté par des signes, des paroles et des écrits conduisant à mettre l'enivrement du travail en danger et à porter atteinte la dignité d'employer. Ce qui entrave l'intégration d'employer à ses missions et réduit sa capacité productive. En effet, l'absence d'un règle juridique, pour traiter cet acte, conduit à la domination le directeur administratif sur les subordonnés. Par conséquent, l'employer sera préoccupé de satisfaire le directeur au lieu de consacrer le temps pour exercer ses fonctions. Ce travail essaie donc de mettre en exergue la problématique du sujet en montrant les expériences de certains pays européens dans deux chapitre, puis, on a fini ce recherche par une troisième chapitre qui étudie les exigences de criminalisation de ce type des actes dans l'arsenal juridique pénal en Irak.

مقدمة

تمثل الوظيفة العامة مهنة مقدسة ، حيث انها وسيلة الدولة التي من خلالها يتم تقديم الخدمة للجمهور، و من اجل ذلك، تطراً على المنظومة التشريعية، و لا سيما الجنائية، تحديثات من شأنها تعزيز الحماية لهذا المفصل المهم . اضافة الى ان الوظيفة العامة لا تحقق مبتغاها الا من خلال موظفين يمتازون ليس فقط بمقدار من الكفاءة البدنية و العقلية ، بل بالكفاءة النفسية و الروحية ايضا لتقديم انتاجية افضل . و هذا ما تنبه له الفقه و التشريع الغربيين متأخرا عن طريق تجريهم لفعل التحرش المعنوي . فيحتل فعل التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة في الوقت الحاضر مساحة واسعة من اهتمام الفقه و التشريع الجنائي الغربي باعتباره جريمة حديثة جدا اذا ما قورنت بباقي الافعال الجرمية الاخرى . الا انه لا زال غريبا على المشرع الجنائي العراقي ، ان التفاتة المشرع الجنائي الى هذا النوع من الافعال تعد ضرورية جدا في حماية الموظف او المكلف بخدمة عامة من المضايقات التي يمكن ان يتعرض لها من رؤساءه او زملاءه في ميدان الوظيفة ، كما تمثل الاستجابة المنطقية لضرورة ترسيخ حقوق الانسان المنصوص عليها في المواثيق الدولية و الدستور و لا سيما الحق في الكرامة و التزام الدولة بتوفير بيئة مناسبة للعمل ، و هذا الاخير لن يتحقق الا بخلق حالة من التوازن في العلاقات الوظيفية من شأنها ان تحمي الموظف صحيا و نفسيا لدفعه ايجابيا نحو الانتاج . حيث ان ميدان الوظيفة لا يخلوا غالبا من ح الات التوتر الناتج عن الضغط الذي يمارسه المدير او الرئيس الاداري تجاه مرؤوسيه ، فأهمية البحث تكمن في ان المدير او الرئيس الاداري لا يقوم بمعاقبة الموظف اداريا ، فالأخير هنا يستطيع الطعن بالقرار الاداري امام الجهة القضائية المختصة ، و انما يمارس نوعا من الافعال التي تمثل في طياتها عقوبات بحق الموظف الا انها لا تمثل عقوبة في نظر القانون و بالتالي يجد الموظف انه من الصعوبة بمكان الدفاع عن حقوقه بالطريق القانوني التقليدي . و لذلك نهض الفقه الجنائي الغربي، و لا سيما الاوربي، لهد هذه الثغرة بتأسيس الحماية الجنائية للموظف من هكذا افعال و اسماها افعال التحرش المعنوي او النفسي . ففي هذا البحث سنتناول تعريف جريمة التحرش المعنوي و العناصر المكونة له و من ثم دواعي تجريمه في القانون العراقي ، في ثلاثة مطالب متتالية:

المطلب الأول

تعريف التحرش المعنوي

ربما من اكثر الجرائم التي ترتكب بشكل يومي و متكرر هي تلك التي ترتبط بالتحرش ، الا اننا اذا ما سمعنا كلمة تحرش ، تبادل الى اذهاننا مباشرة فعل التحرش الجنسي . حيث ان التعريفات اللغوية والاصطلاحية لم تحصر اطلاقا فعل التحرش بالتحرش الجنسي فقط . فالتحرش انما يمثل مصطلحا واسعا يشمل فعل التحرش الجنسي و غيره من افعال التحرش الاخرى . و من اهم تلك الصور التحرش المعنوي في ميدان العمل .

الفرع الاول

تعريف التحرش المعنوي لغة

ان القواميس اللغوية ، العربية منها و الاجنبية و لا سيما الفرنسية ، لم تخل من تعريفات لمصطلح التحرش بصورته العامة ، الا ان القواميس الفرنسية قد امتازت عن العربية في انها اقتربت كثيرا من التعريفات الاصطلاحية و كذلك انها اوردت تعريفات محددة و مباشرة للتحرش المعنوي . اوردت القواميس العربية معان متعددة للتحرش ، فتارة يعني **الافساد و الاغراء** بين الناس كما ورد في معجم لسان العرب . وفي الحديث: أنه نهى عن التحريش بين البهائم، هو الإغراء وتهيج بعضها على بعض كما يُفعل بين الجمال والكباش والذئبوك وغيرها . ومنه الحديث: إن الشيطان قد يئس أن يُعبد في جزيرة العرب ولكن في التحريش بينهم أي في حملهم على الفتن والحروب . و تارة يأتي بمعنى **العتاب** كما ورد في حديث الامام علي (عليه السلام)، في الحج : فذهبْتُ إلى رسول الله، صلى الله عليه وسلم، مُحَرَّشاً على فاطمة، فإن التحريش ههنا ذكر ما يُوجب عتابه لها.¹

اما القواميس اللغوية الفرنسية فقد اوردت تعريفات للتحرش بصورة عامة و للتحرش المعنوي على وجه الخصوص . حيث عرف قاموس (لونغو بتي روبر) « le Nouveau petit Robert » التحرش على انه: « نوع من عنف معين بغض النظر عن الوسائل المستخدمة . و هو لمس عدائي متكرر و متنوع و يتحقق عن طريق عنصر المفاجأة ، هادفا الى تهيج الخصم نفسيا اكثر من الحاق الاذى به ماديا² . و من الجدير ذكره في انه لا يشترط في الفعل المكون للتحرش ان يكون ماديا و انما يمكن ان يأخذ اكثر من شكل ، فأحيانا لا يأخذ شكل فعل مادي او قول او نظرة بل يأخذ شكل اهمال او تجاهل وجود الآخر . فيقصد بالتحرش اذن وفق هذا السياق هجوم معنوي على شخص يهدف الى تهيج الخصم . و تميز هذا القاموس بإيراده تعريفا للتحرش المعنوي بنصه : «سلوك مغوي مسيء (احتقار او تهديد) متكرر يمارسه شخص على اخر من اجل تهيجه (في ميدان العمل او العائلة)»³.

و من نظرة متمعنه فيما سبق، يمكن القول في ان السلوك المنفرد و العدوان الهسيط لا يرقى الى ان يكون من الافعال المكونة للتحرش و انما هو تطبيق غادر و مغوي في ميدان الوظيفة او العائلة و يتميز بالخبث و الحيلة و تعدد الواجهه، و هنا تكمن الصعوبة في تمييزه عما يشابهه من سلوك.⁴

الفرع الثاني

تعريف التحرش المعنوي فقها و اصطلاحا

ان ظاهرة التحرش المعنوي ليست جديدة ، و انما موجودة منذ وقت طويل نسبيا حيث كانت سببا في تدهور العلاقة بين الموظفين و الاخلال بعمل المؤسسات ذات العلاقة⁵ حيث كان و مازال التحرش المعنوي في وليدا لمشاكل التمييز في ميدان العمل المتأاتي من الاختلاف في ال جنس او الدين او الانتماء العرقي ، اي على الاختلافات المتحققة بين شخوص العاملين في المؤسسة الوظيفية الواحدة.

الا ان ظهور التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة كمصطلح برز حديثا جدا على صعيد الفقه و القانون، حيث برز الشعور بضرورة وضع تعريف للتحرش المعنوي في ميدان العمل و الوظيفة في بدايئ التسعينات و بدأ بالتزايد حتى تحول هذا الاهتمام الى هاجس سياسي القى بضلاله في برلمانات الدول، و لا سيما الاوربية منها التي تبنت فيما بعد قوانينا تعالج هذه الظاهرة .

و من الجدير ذكره ان مصطلحات عديدة استخدمت له الظاهرة تبعا لتأثر الدول بفقهاؤها و لخصوصياتها الثقافية، فمنهم من استخدم مصطلح التحرش المعنوي ، و منهم اطلق عليها التحرش النفسي، و منهم الاضطهاد في ميان العمل ، و منهم من استخدم لفظة (موبنج) mobbing⁶ و الاستغلال العاطفي الخ.⁷

اخطأ بعض الباحثين الاوربيين في القول في ان اول من اطلق تسمية (التحرش المعنوي في ميدان العمل) هي عالمة النفس الفرنسية ماري فرانس هيروغوين (Marie-France Hirigoyen) و ان كان لها الدور الاكبر في ابراز هذا المصطلح في فرنسا في كتابها «التحرش المعنوي : العنف المنحرف في الحياة اليومية» في عام 1998⁸. حيث ان اول من استخدم هذا المصطلح هو الباحث السويدي هينز لايمان (Heinz Leyman) الاستاذ في جامعة ستوكهولم في بداية ثمانينيات القرن الماضي . حيث رسم الملامح العامة لهذه الظاهرة عن طريق اجراء دراسات متنوعة لأشكالها و صفاتها العامة متوجا عمله في كتابه الذي يحمل عنوان (mobbing) عام 1993 الذي ترجم الى الفرنسية عام 1996 الذي عرف التحرش المعنوي فيه على انه « عملية مدمرة متكونة من مجموعة من الافعال العدائية التي تبدو في ظاهرها غير مؤذية الا ان تكرارها يولد نتائج ضارة . حيث تتحقق هذه الظاهرة من سلسلة من الافعال التي تستغرق وقتا طويلا ضد شخص او مجموعة اشخاص محددين»⁹

ركز هذا الباط على عنصرى التكرار و الوقت اللذان يمثلان عنصران مهمان لتكوين فعل التحرش، فالأفعال المنفردة غير المتكررة او التي لا تستغرق وقتا لا تقع ضمن نطاق التحرش المعنوي في ميدان العمل وفق هذا السياق .

أما في فرنسا ، فان الباحثة الفرنسية ماري فرانس هيروغوين (Marie–France Hirigoyen) كانت اول من ساهمت في ترسيخ اسس مفهوم التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة هي حيث عرفته على انه: « كل سلوك تعسفي يظهر عن طريق الافعال المادية او الاقوال او الايماءات او الكتابة و الذي من شأنه الاضرار بالأشخاص او كرامتهم او سلامتهم الجسدية او المعنوية . او تعريض مناخ العمل او الوظيفة الى الخطر .¹⁰ »

و هذا التعريف ينماز عن تعريف «لايمان» في انه ركز على النتائج التي يمكن ان تكون هدفا مباشرا للتحرش المعنوي اضافة الى اتيانه بتفصيل اكثر للأفعال المادية المكونة للتحرش المعنوي . مع تزايد الاعتراف بواقع و خطر التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة في جميع الدول ، ازداد الاهتمام بوضع تعريفات من شأنها استيعاب طبيعة البلدان الثقافية و برز هذا الاهتمام في اوربا بشكل ملحوظ و خاصة في بداية القرن المنصرم .

حيث عرفته الوكالة الاوربية للأمن و الصحة في م يدان العمل على انه : « سلوك غير طبيعي مكرر و موجه ضد موظف او مجموعة من الموظفين و الذي من شأنه ان يولد خطر على الامن و الصحة ، و يأخذ هذا السلوك شكل احتقار او اضعاف الشخص المتحرش به او تهديده او التعامل معه بشكل غير عادل¹¹ .»

و يلاحظ ان كل التعريفات الانفة الذكر لم تختلف في اطارها العام على ان التحرش المعنوي يجب ان ينطوي على سلوك متكرر يهدف الى الاضرار بالأخر يمتد خلال فترة زمنية ما و ان اخلفت في صياغة اوجه الضرر المتحقق في من فعل التحرش المعنوي .

هاجس الاهتمام بفعل التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة القى بضلاله دا خل قيب برلمانات بعض الدول الاوربية و منها فرنسا و بلجيكا و سويسرا ، حيث تبنت هذه الدول قوانينا تناولت تعريفات لهذا النوع من الافعال .

ففي بلجيكا عرفت الفقرة الثانية من المادة الثانية من قانون الحماية ضد العنف و التحرش المعنوي و الجنسي في العمل في 11 تموز عام 2002 التحرش المعنوي على انه : « التصرفات الاستغلالية و المتكررة أيا كان مصدرها سواء داخل المؤسسة او الشركة او خارجها و التي تظهر على شكل سلوك او كلام او ترهيب او افعال او ايماءات او كتابات تهدف الى الاضرار بشخصية و كرامة العامل او الموظف او سلامته المادية و المعنوية او بشخص اخر يخضع احكام هذا القانون اثناء مزاولته العمل . او تلك الافعال التي تسعى الى تعريض عملهم للخطر او الى خلق بيئة مخيفة له او خلق حاله من الكراهية او الاحتقار او الاهانة¹² »

و في سويسرا ، فقانون العقوبات المعدل في عام 2010 في المادة 222-33-2 عرف التحرش المعنوي على انه ((فعل التحرش بالأخر بواسطة سلوك متكرر يهدف الى تدهور شروط العمل او الاضرار بحقوق الوظيفة او كرامة الموظف او تعريض صحته النفسية او العضوية او الذهنية الى الخطر او تعريض مستقبله الوظيفي الى الخطر)) و يلاحظ ان هذا التعريف يطابق التعريف الوارد في القانون الفرنسي الذي لم يورد بدوره تعريفا محددًا للتحرش المعنوي في ميدان الوظيفة و انما اورد تعريفا عاما للتحرش في ميدان الوظيفة و الذي عن طريقه نستطيع ان نستخرج العناصر المكونة للتحرش المعنوي في ميدان العمل ، حيث عرفته المادة 12-3-222 على انه : « فعل التحرش بالأخر بواسطة سلوك متكرر يهدف الى تدهور شروط العمل عن طريق الاضرار به او بحقوقه او بكرامته او بصحته الجسدية او العقلية او الى تعريض مستقبله المهني للخطر » فمن الملاحظ هنا هو ان هذا النص جاء عاما بحيث يمكن ان يشمل على عناصر التحرش المعنوي و هي (التكرار ، و الاضرار ، و حماية الكرامة ... الخ).

و من الجدير ذكره هو ان الأستاذة السويسرية ماري دفود بلادران « Marie Deveaud-Plédran » تذهب الى ان عدم التحديد يؤدي قبل كل شيء الى عدم وضع مفهوم التحرش المعنوي في اطار ضيق مما يعيق اثباته بحجة ان عناصره غير منصوص عليها حصريا في متن القانون¹³ ، ولكن نعتقد في ان عدم التحديد يؤدي من جهة اخرى الى اللجوء الى الفقه للقيام بمهامه في تحديد تعريف التحرش المعنوي و لذلك كان الافضل على المشرع الفرنسي ان يبادر بنفسه الى وضع تعريف محدد للتحرش المعنوي تأكيدا لمبدأ الشرعية الذي يعد اساس القانون العقابي .

و من قراءة شاملة لمجمل التعريفات المعروضة في البحث ، يمكن القول بانها اختلفت في تحديد وسائل التحرش المعنوي و لكنها اتكأت بالأساس على عنصر مهم و هي النتيجة التي تتمخض عن هذه الوسائل و التي تتمثل في خلق حالة من الشعور بالكراهية و الخوف الاحتقار في بيئة الوظيفة.

و استلهاما من التعريفات الانفة الذكر ، يمكن تعريف التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة في العراق على انه ((سلوك ايجابي او سلبي متكرر يصدر من موظف او مكلف بخدمة عامة على موظف او مكلف بخدمة عامة بقصد الاضرار به او بحقوقه او بكرامته او تعريض صحته البدنية و النفسية للخطر او اي فعل او امتناع من شأنه الاضرار ببيئة العمل مما يولد حالة من الكراهية او الخوف او القلق او الشعور بالاحتقار في بيئة الوظيفة)) . فمن خلال هذا التعريف ، نستطيع ان نستخرج الاركان العامة و الخاصة لجريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة و كذلك ركن القصد الجنائي المؤسس للمسؤولية الجنائية .

المطلب الثاني

اركان جريمة التحرش المعنوي

اجمعت التشريعات العقابية السويسرية والبلجيكية والفرنسية محل البحث على اركان مؤسسة لجريمة التحرش المعنوي في ميدان العمل رغم اختلاف صياغاتها ، ففي حالة توافرها يقع فعل التحرش تحت طائلة تجريم القانون .

الفرع الاول: الركن المادي لجريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة:

يقصد بالركن المادي للجريمة هو ذلك الفعل المادي للجريمة الذي يقع تحت نص يجرمه وقت ارتكاب الجريمة، أي ان السلوك الإجرامي للفاعل يكون عملاً غير مشروع يعاقب عليه القانون وقت ارتكابه بنص نافذ في القانون، فلا يمكن اعتبار الفعل مادياً في عمل مخالف للقانون سابقاً جرى أباحته أو إلغاء العقوبة المقررة على ارتكابه بقانون لاحق ، و لا تخرج جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة عن هذا الاطار ، حيث نصت القوانين المقارنة على عناصر عديدة مكونة للركن المادي لفعل التحرش المعنوي و التي و هي:

اولاً:- عنصر التكرار : كما هو مبين في النصوص القانونية السابقة، يعد التكرار في فعل التحرش اساسياً لتفريقه عن الافعال الاخرى التي قد تكون فردية او وليدة الصدفة ، او كانت ناجمة عن طبيعة العمل او التي تعد من صميم المهام الرقابية التي يقوم بها الرئيس تجاه مرؤوسيه ، و لذلك عنصر التكرار يخرج فعل التحرش عن كونه فعلاً طبيعياً مقبولاً في ميدان العمل الى كونه فعلاً عدائياً يستهدف الضحية و لذلك لا يمكن اعتبار الفعل المنفرد الصادر من الجاني بانه عنصراً للركن المادي. الا ان النصوص القانونية البلجيكية و السويسرية و الفرنسية ذات العلاقة لم تحدد عدد التكرار الذي يمكن بواسطته ان نستتبط فعل التحرش .

و من الجدير بالذكر انه بالإمكان تصور عنصر التكرار بسلوك ايجابي و سلبي ، كأن يقدم الرئيس الاداري على اصدار اوامر نقل متكررة للموظف قاصداً فيها احداث الاذى النفسي او ان يقوم الرئيس بإهمال متعمد للموظف و عدم الاستجابة الى طلباته او اي عمل سلبي اخر من شأنه ان يسبب ضرراً للموظف . و نرى بان الموضوع يخضع لتقدير الضحية من جهة و الى طبيعة ميدان الوظيفة من جهة اخرى. و هذا ما اكدته محكمة النقض الفرنسية في قرارها عام 2009 بالقول بان عنصر التكرار يعد (حتمياً) في تحديد فعل التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة¹⁴. حيث ردت الدعوى بحجة ان السلوك المنفرد لا يرقى الى ان يكون من افعال التحرش المعنوي.

ثانياً:- المدة الزمنية : يعد عنصر المدة الزمنية مهماً جداً لتكوين فعل التحرش المعنوي في ميدان العمل الا ان القوانين المقارنة لم تحدد المدة الزمنية التي من خلالها استتباط فعل التحرش و لذلك يمكن اعتبار فعل التحرش اذا تكرر في فترة قصيرة جداً او حتى طويلة جداً و هذا ما اكدت عليه محكمة النقض الفرنسية في عام 2010 بقولها ((لا يوجد اي شرط للمدة الزمنية لفعل التحرش المعنوي))¹⁵.

ثالثاً:- صفة الجاني و المجنى عليه : استقرت القوانين التي تعالج موضوع التحرش المعنوي على ان يكون المتحرش و المتحرش به موظفاً او مكلفاً بخدمة عامة ، الا انها لم تحدد صفة معينة لهم ، حيث يمكن ان يصدر فعل التحرش من رئيس ضد مرؤوس او من موظف زميل للمجنى عليه او من اي شخص اخر يمكن ان يسبب اضراراً للمجنى عليه وفق ما هو منصوص عليه في القوانين المذكورة¹⁶. اما في العراق فبالإمكان الركون الى الفقرة ال ثانية من المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 في سبيل تعريف الموظف كونه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الدائم) و تعريف المادة 19 فقرة (2) من قانون العقوبات العراقي من اجل تعريف المكلف بخدمة عامة كونه ((كل موظف أو مستخدم أو عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها وتشمل بذلك رئيس الوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما ويشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين والمصنفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة أو إحدى دوائرها الرسمية أو شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت).

و نرى بان الفلسفة التشريعية و القضائية التي تعني بتحديد اطار تجريم التحرش المعنوي في ميدان العمل تتجه نحو التوسع و الى اضعاف نوعاً من المرونة و لا سيما في موضوع صفة الجاني و المدة الزمنية ، و حسناً فعل المشرعون هنا و لذلك لتوسيع دائرة التجريم و لتيسير اثبات الجريمة بما يحقق فاعلية ملموسة في معالجة هذه الظاهرة في ميدان العمل ل و الوظيفة ، و هذا كانت اتجاه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 6 كانون الاول لعام 2011 المتعلقة بقضية السيد (بيير) ضد مدير العمل بدعوى التحرش المعنوي . حيث ذهبت المحكمة الى ترسيخ اتجاه التوسعة في التعريف بقولها (مفهوم المرتكب لجريمة التحرش المعنوي يجب ان يخضع للمعنى الواسع، حيث يمكن ان يكون رئيس او مرؤوس او زميل او موظف)¹⁷.

و تجدر الاشارة له في ان المشرعين الجنائيون في كل من فرنسا و بلجيكا و سويسرا قد وضعوا عقوبات متقاربة نوعاً ما فيما بينها حيث نصت المادة 442 من قانون العقوبات البلجيكي على الحبس من 15 يوم الى سنتين و بغرامة بين 50 يورو و 30000 يورو اما فرنسا فنصت على عقوبة مشابهة الى حد كبير لما ورد ذكره في المادة 222-33 من قانون العقوبات.

رابعاً: النتيجة (الضرر) : لا ترقى ارادة الضرر الى ان تكون سبباً مباشراً للاعتراف بالتحرش المعنوي في ميدان العمل و انما يمكن اثباتها عن طريق الافعال التي يقوم بها الجاني و التي تتصف بالتكرار في فترة زمنية محددة و من شأنها ارباك اجواء العمل ، او تعريض المستقبل الوظيفي للخطر او تهديد حقوق العامل او الموظف و على رأسها الحق في الكرامة . و هذا ما اكدت عليه محكمة النقض الفرنسية في حكمها في عام 2011 .

الفرع الثاني

الركن المعنوي لجريمة التحرش المعنوي في
ميدان الوظيفة .

لابد لقيام المسؤولية الجنائية لمن يصدر عنه فعل من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات من توافر ركن معنوي يقوم على الإرادة الأتمة التي وجهت سلوك الجاني المخالف للقانون ، فهذه الإرادة الأتمة هي حلقة الوصل بين الجريمة كواقعة مادية لها كيان خارجي ، و بين الإنسان الذي صدرت عنه، و الذي يعتبره القانون بالتالي مسؤولاً عن هذه الجريمة و يصفه بأنه جانٍ أو مجرم . و ان جريمة التحرش المعنوي في ميدان العمل تمثل جريمة عمدية يتشكل الركن المعنوي فيها من القصد الجنائي . هذا القصد الجنائي هو قصد عام يتكون من العلم والإرادة؛ علم الموظف بسلوكه الاجرامي الايجابي او السلبي ، مع علمه بأن ما يقوم به هو مخالف لمقاصد الوظيفة الادارية التي تفترض خلق اجواء مناسبة للعمل و لزيادة انتاجية الموظف ، وإرادته في احداث اضرارا نفسية بحق المجنى عليه . فاذا كان فعل الرئيس الاداري ناجما عن قصوره في مهامه او عدم اهليته في التعامل مع الموظفين بما ينسجم و اجواء العمل دون ان يقصد احداث ضررا ضد الموظف ، فلا يمكن تصور تحقق الجريمة .

المطلب الثالث

دواعي تبني تجريم فعل التحرش المعنوي
في القانون العراقي

ان المشرع العراقي لم يلتفت بعد الى هذا النوع من التجريم رغم اهميته . فبنظرة فاحصة الى المواد القانونية الجنائية التي تتعلق ببيئة الوظيفة، نجد ان اهتمام بالأحرى بحماية المال العام الذي يكون غالبا تحت سلطة الموظف (الاختلاس م 315 ، الاستيلاء م 316، او جرائم الاضرار بمصلحة عامة للحصول على منفعة م 318) او الجرائم التي تسبب الاخلال بالثقة بالسلطة العامة كجريمة الرشوة (م 307- 314). و لذلك لا يمكن التسليم بأن المشرع قد اسس حماية جنائية لبيئة الوظيفة و كما لا يمكن القول بانه تبني احكاما من شأنها ان تتضمن اطارا قانونيا لبناء علاقات جيدة بين الموظفين و لا سيما بين الرؤساء و المرؤوسين بحماية الفئة الاخيرة من تغول و تسلط الفئة الاولى و استهدافهم شخصا، و هو ما يطلق عليه في القوانين المقارنة فعل التحرش المعنوي الذي يتسبب بخلق حالة من ال كراهية و التوتر في بيئة الوظيفة ، الامر الذي يؤثر سلبا على انتاجية الموظف و على مدى اندماجه بأجواء الوظيفة. و لذلك نرى بان المشرع العراقي مدعوا لحماية الموظف بضمان اجواء مناسبة و هادئة للعمل، الامر الذي يؤدي الى زيادة انتاجه و تكريس جهوده نحو المهام المناطة له. و من الجدير بالإشارة اليه هو ان دواعي حماية الموظف

تجد اساسها في الدستور العراقي لعام 2005 و تستلم اهميتها من طبيعة بيئة الوظيفة في العراق:

(1) الدستور العراقي: من ملاحظة مجمل التعريفات الفقهية و القانونية التي تناولت مفهوم التحرش المعنوي، نجد ان تجريم هذا الفعل يرجع في اساسه الى المادة (37) من الدستور العراقي التي تنص على ان (حرية الانسان و كرامته مصونة)، و كذلك في المادة (33) التي تذكر ان (لكل فرد حق العيش في ظروف بيئية سليمة).

و لذلك ان إرادة تطبيق هذه المواد تفرض على المشرع تبني حماية قانونية لمن ي انتهاك كرامة الانسان و لا سيما في الاماكن التي يكون ال مساس بها ممكن الحصول و خصوصا بيئة الوظيفة التي لا يمكن تخيلها الا بوجود الهرم الاداري التي يتمثل بالرؤساء الذي يملكون سطوة على المرؤوسين.

(2) طبيعة المجتمع الوظيفي و التملق الاداري: ربما لظروف تاريخية و اجتماعية، و ربما بسبب طبيعة مجتمعنا العراقي الذي يمثل جزءا من المجتمع العربي ، غالبا ما يقدم الموظف الى التقرب من المدير او المسؤول الاداري الأ على أما في سبيل الحصول على منفعة ما او درء ضرر محتمل جراء تدهور العلاقة معه. و هذا يدل على ان المسؤول الاعلى و المدير المباشر يملك من السطوة بمكان بحيث يستطيع مضايقة الموظف و استهدافه مسبا له اضرارا نفسية من شأنها ان تؤثر على اداءه في العمل و اندماجه في المحيط الوظيفي و هو ما نطلق عليه بالتحرش المعنوي . و لذلك كان لزاما على المشرع ان يقوم بحماية الموظف تجاه مسؤوله الاعلى و زملاءه و ذلك بخلق حالة من التوازن في العلاقات الوظيفية . و يمكن تحقيق ذلك عن طريق تأسيس هيكل قانوني عقابي جديد يضاف الى القانون الجنائي العراقي من شأنه ان يعاقب المتحرش (الجاني) . و كذلك تشكيل لجان ادارية متخصصة للنظر في ادعاءات التحرش المعنوي.

الخاتمة

يجتدل فعل التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة مقدارا كبيرا من اهتمام الفقه و التشريع و القضاء لما لهذه الجريمة من اثار سيئة على الصحة البدنية و النفسية للموظف و بالتالي على مجمل الوظيفة العامة. و لذلك دأب المشرعون، و لا سيما الاوربيون، على تبنيه في منظوماتها التشريعية بسن نصوص عقابية ضد من يقتترف هذا النوع من الفعل . و حددت العناصر المكونة لهذا الفعل و هي ((سلوك ايجابي او سلبي متكرر ، فترة زمنية محددة، صفة الجاني ، الضرر المتحقق و ارادة الضرر)). و اقترحنا تعريفا للتحرش المعنوي في العراق على انه ((سلوك ايجابي او سلبي متكرر يصدر من موظف او مكلف بخدمة عامة على موظف او مكلف بخدمة عامة بقصد الاضرار به او بحقوقه او بكرامته او تعريض صحته البدنية و النفسية للخطر او اي فعل او امتناع من شأنه الاضرار ببيئة العمل مما يولد حالة من الكراهية او الخوف او القلق او الشعور

بالاحتقار في بيئة الوظيفة ((. الا ان المشرع العراقي لا زال يغفل اهمية تجريم هذا الفعل رغم حدوثه بكثرة في مفاصل الدولة و رغم ان الاساس الدستوري لتجريم هذا الفعل موجود في ثنايا دستور 2005. و لذلك ان المشرع العراقي مدعوا الى تعزيز منظومة قانون العقوبات بنصوص تجرم فعل التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة.

- ¹. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة: ص834
- ². Le Nouveau petit Robert / Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française/ Nouvelle édition du Petit Robert de Paul ROBERT/ Texte remanié et amplifié sous la direction de Josette REY-DEBOVE et Alain REY, Paris, 2009, 2837 p.54 : « harceler » (ci-après : Le Nouveau petit Robert).
- ³. نفس المصدر
- ⁴ Marie Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail, Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, CERT, Suisse, p 11.
- ⁵. Maria Grazia Crassito...[et al.], Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail? , série protection de la santé des travailleurs, Renato Gilioli, Milan, Italie, 2004, p 12.
- ⁶. يعرف ال mobbing على انه التجمع و التحشيد حول شخص معين بغية الهجوم عليه.
- Marie Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail, CERT, 2011,P 37.
- ⁷ Maria Grazia Crassito ...[et al.], *Qu'est-ce que...*, المصدر السابق, p13.
- ⁸ Laïla Salah-Eddine , La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ?, Association internationales des sociologues de langue française (AISLF), [<http://sociologies.revues.org/3354> [3 / 9/ 2015]
- ⁹ Heinz Leymann, MOBBING. La persécution au travail, Seuil, 1996, Paris, p 26.
- ¹⁰. Marie-France HIRIGOYEN, Le harcèlement moral, Pocket, 1998, p55.
- ¹¹. SECO, Mobbing et autre formes d'harcèlement, condition de travail, p 8.
www.seco.admin.ch [4/9/2015]
- ¹². L. Venanzi, *Les règlementations sur le bien-être au travail*, CICI, 2005, Belgique, p43.
- ¹³. M. Deveaud-Plédran, *Le harcèlement dans les relations de travail, Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères*, CERT, 2011, Genève,p54.

- ¹⁴ . Cour de cassation , chambre sociale , Audience publique du mercredi 9 décembre 2009 , N° de pourvoi: 07-45521.
- ¹⁵ . Cour de cassation , chambre sociale , Audience publique du mercredi 26 mai 2010 , N° de pourvoi: 08 43152 .
- ¹⁶ . Cour de cassation ,chambre criminelle ,Audience publique du mardi 6 décembre 2011 ,N° de pourvoi: 10-82266
- ¹⁷ . Cour de cassation, chambre criminelle, Audience publique du mardi 6 décembre 2011, N° de pourvoi: 10-82266.

المصادر

أ. الكتب

1. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة: ص834.
2. Heinz Leymann, MOBBING. La persécution au travail, Seuil, 1996, Paris.
3. L. Venanzi, Les règlementations sur le bien-être au travail, CICI, 2005, Belgique.
4. Laïla Salah-Eddine , La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ?, Association internationales des sociologues de langue française (AISLF), [<http://sociologies.revues.org/3354> [3 / 9/ 2015]
5. Le Nouveau petit Robert / Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française/ Nouvelle édition du Petit Robert de Paul ROBERT/ Texte remanié et amplifié sous la direction de Josette REY-DEBOVE et Alain REY, Paris, 2009.
6. M. Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail, Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, CERT, 2011, Genève.
7. Maria Grazia Crassito...[et al.], Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail? , série protection de la santé des travailleurs, Renato Gilioli, Milan, Italie, 2004.
8. Marie-France HIRIGOYEN, Le harcèlement moral, Pocket, 1998.
9. SECO, Mobbing et autre formes d'harcèlement, condition de travail, p 8. www.seco.admin.ch [4/9/2015]

ب. قرارات محكمة النقض الفرنسية

1. Cour de cassation , chambre sociale , Audience publique du mercredi 9 décembre 2009 , N° de pourvoi: 07-45521.

2. Cour de cassation , chambre sociale , Audience publique du mercredi 26 mai 2010 , N° de pourvoi: 08 43152 .
3. Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 15 novembre 2011 ,N° de pourvoi: 10-30463.
4. Cour de cassation ,chambre criminelle ,Audience publique du mardi 6 décembre 2011 ,N° de pourvoi: 10-82266
5. Cour de cassation, chambre criminelle, Audience publique du mardi 6 décembre 2011, N° de pourvoi: 10-82266.

ج. القوانين

1. قانون الحماية ضد العنف و التحرش المعنوي و الجنسي في العمل في 11 تموز عام 2002 البلجيكي
2. قانون العقوبات السويسري المعدل في عام 2010 .
3. قانون العقوبات الفرنسي في 22 تموز 1922.
4. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.
5. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.