

المرأة العاملة المعنفة معنويا بين حالتَي التسريح التأديبي و التسريح التعسفي

Une travailleuse moralement battue se situe entre les deux cas de révocation disciplinaire et de licenciement arbitraire

تاريخ الاستلام : 2021/10/04 ؛ تاريخ القبول : 2022/05/05

ملخص

لقد اقتضت تطورات الحياة ولوج المرأة عالم الشغل إلى جانب الرجل و تحمل الأعباء مناصفة معه فخضعت لما يخضع له هذا الأخير و لكن طغت خصوصيتها بصفتها أنثى و أبرزت حولها جملة من المطامع خصوصا من قبل رب العمل إذا كان رجلا، و الذي كثيرا ما كان يخضعها لجملة من الضغوط النفسية كوجه من أوجه العنف المعنوي للانصياع له و استغلاله الصلاحيات الممنوحة له كرب عمل و قد ينتهج أيضا السبل القانونية التي تطوي في حقيقتها على التعنيف المعنوي، فقد يعمل على تسريحها في إطار ما ينص عليه القانون مستغلا خطأها الذي قد يكون جسيما فيؤدي إلى تسريحها، و إن ضبط القانون حقوق العمال و منهم النساء إلا أن نفس القانون قد يقف قاصرا في حماية المرأة العاملة المعنفة معنويا خصوصا إن وصل الأمر إلى حد التسريح التعسفي و قطع مصدر رزقها.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة ؛ العنف المعنوي ؛ التسريح التأديبي ؛ رب العمل ؛ الحماية القانونية.

* د. دليلة ليطوش

كلية الحقوق، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر.

Abstract

The developments of life necessitated that women enter the world of work alongside men and bear the burdens equally with him, so she was subject to what the latter is subject to, but her specificity as a female was overshadowed and a number of ambitions emerged around her, especially from the employer if he was a man, who often subjected her to a sentence From psychological pressure as an aspect of moral violence to obey him and exploit the powers granted to him as an employer, and he may also take legal means that in fact involve moral violence, he may work to release her within the framework of what the law stipulates, taking advantage of her mistake, which may be serious and lead to her dismissal And the law controls the rights of workers, including women, but the same law may fall short in protecting the morally abused public woman, especially if it comes to the point of arbitrary dismissal and cutting off her source of livelihood.

Keywords: working woman; moral violence; disciplinary discharge; Employer; legal protection.

Résumé

Les évolutions de la vie nécessitaient que les femmes entrent dans le monde du travail aux côtés des hommes et portent les charges à égalité avec lui, elle était donc soumise à ce à quoi ce dernier est soumis, mais sa spécificité de femme a été éclipsée et un certain nombre d'ambitions ont émergé autour d'elle , notamment de la part de l'employeur s'il était un homme, qui la soumettait souvent à une peine De pression psychologique en tant qu'aspect de la violence morale pour lui obéir et exploiter les pouvoirs qui lui sont conférés en tant qu'employeur, et il peut également prendre des moyens légaux qui en fait impliquent des violences morales, il peut œuvrer à sa libération dans le cadre de ce que prévoit la loi, en profitant de son erreur, qui peut être grave et conduire à son licenciement Et la loi contrôle les droits des travailleurs, y compris les femmes, mais le même la loi peut échouer à protéger la femme publique maltraitée moralement, surtout si elle en vient au licenciement arbitraire et à la suppression de sa source de revenus.

Mots clés: femme qui travaille ; violence morale; renvoi disciplinaire; Employeur ; Protection légale.

* Corresponding author, e-mail: dalila.litouche@umc.edu.dz

مقدمة.

يعتبر العمل في الوقت الراهن أهم عنصر لمعيشة المرأة، هذه الأخيرة التي برز دورها الفاعل في الميدان العملي بشكل كبير فلم يعد يقتصر على مكوثها في البيت و تربيتها لأبنائها فقط، بل امتد الأمر لكي تقف جنبا إلى جنب مع الرجل و تعمل في ميادين شتى تبعا لتخصصها و ميولاتها و تبعا لما أتيح لها من فرص.

و قد لقيت ظاهرة العنف عموما و ظاهرة العنف المعنوي المسلط على المرأة العاملة اهتمام كبيرا على الصعيد القانوني، و خصوصا على الصعيد الدولي فقد نظرت إليه هيئة الأمم المتحدة كونه شكلا من أشكال التمييز ضد المرأة و انتهاكا لحقوقها الإنسانية، و ألزمت المجتمع الدولي بحماية حقوق الفرد سواء كان رجلا أو امرأة، و كذا احترام كرامته بمعاهدات دولية و إعلانات متعددة، و لا شك أن حق المرأة في السلامة الجسدية و معنوية و النفسية يندرج ضمن هذا الإطار، ما جعل الدول تدرك هذه الأهمية كدعامة لاستقرار المجتمع على أساس أن المرأة عنصر أساسي لا يمكن تجاهله.

فحاولت التصدي لهذه الظاهرة في قوانينها المختلفة انطلاقا من الدستور و وصولا إلى أدنى القوانين مرتبة.

و إن كانت المرأة و هي ماكنة في البيت دون اتصال بعالمها الخارجي مكفول لها حقوق لا يمكن إنكارها فمن باب أولى أن تشدد الحماية حينما تكون فردا فاعلا في المجتمع و تقدم خدمات له، فاحتكاك بالأشخاص في العمل لا يمنحهم حق تعنيفها لا ماديا و لا معنويا و هو الأمر الذي يثير عدة نقاط استفهام خصوصا و أننا نعلم أن العنف المادي يتجسد في صورة أفعال و أقوال مادية ملموسة أما العنف المعنوي فمن الصعب تدارك و الحصول على دلائله.

و من هنا برزت أهمية هذا الموضوع الذي أصبح من أهم المواضيع نظرا لتزايد نسبة النساء العاملات جنبا إلى جنب مع الرجل و بالتالي تزايد فرصة تعنيفهن معنويا، خصوصا و أن العاملات يخضعن لما يخضع له باقي العمال من أشكال التسريح التأديبي وفقا لأحكام ما هو مقرر قانونا، و قد يكون تسريح تعسفا إن لم يكن ما يبرره و هذا كله قد يكون تحت وطأة التعنيف المعنوي لهذه المرأة العاملة، و من هنا حاولنا طرح تساؤل مهم مفاده: كيف يمكن أن يتأرجح التسريح الموقع على المرأة العاملة كوجه من أوجه العنف المعنوي المسلط عليها بين التسريح التأديبي وفقا للأطر القانونية و التسريح التعسفي خارج هذه الأطر، و هل هناك إمكانية لإثبات أن التسريح بدفتيه صورة تعبير عن تعنيفها في مجال و مقر عملها؟

المبحث الأول: ماهية العنف المعنوي الواقع على المرأة العاملة.

يكتسي مدلول العنف تفرعات مختلفة تجعله يلتقي بعدة مفاهيم أخرى ما يجعل من الواجب تسليط الضوء عليه بالتعريف و التمهيص مع توضيح أهم خصائصه و مميزاته، و تزداد خصوصية هذا المدلول إذا كان ينطبق على المرأة حيث يكتسي نوع من الخصوصية تنبع من تلك الفروق الجوهرية بينها و بين الرجل و لكونها أنثى لا بد لها من جملة من الحقوق تفرد بها دون الآخرين.

المطلب الأول: تعريف العنف.

إن العنف عموما من الناحية اللغوية هو الخرق بالأمر، و قلة الرفق به و عليه و نقول عنفه و أعنفه تعنيفا، و هو عنيف إذا لم يكن رقيقا في أمره، و نقول أيضا اعتنف الأمر أخذه بعنف و شدة¹.

و العنف اصطلاحا عرفته الجمعية العامة للأمم المتحدة في إعلانها العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة الصادر في 1993، في المادة 1 أن العنف: "أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس و يترتب عليه أو يرجح أن يترتب عليه أذى أو معاناة ضد المرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"².

أما تعريف الفقه للعنف فيقصد به سلوك يتسم بالإساءة و الاتجاه بصفة عامة إلى استخدام القوة التي تسبب الضرر و الأذى قبل شخص اتجاه شخص آخر و هو أحد مظاهر السلوك المنحرف الذي عرفته البشرية على مر العصور و هذا السلوك هو نتاج مجموعة من العوامل و الظروف الاجتماعية التي تظهر في مجتمع ما في فترات زمنية معينة مما قد يدل على وجود خلل في ذلك المجتمع أو في وظائف وحداته³.

و العنف من حيث مدلوله و أهميته يتخذ ثلاث صور يمكن ملاحظتها و هو يقع على المجني عليه و منه الواقع على الزوجة في هذه الحالة التي تعينا، فهو يعتد به من طرف المشرع الجزائي كسلوك غير مشروع جدير بالقمع فيكون بذلك إما عنصر من عناصر النموذج التشريعي للواقعة الإجرامية التي تقوم الجريمة قانونا به، أو العنف بوصفه ظرفا مشددا للعقوبة بالنظر إلى استخدامه كوسيلة في ارتكاب الجريمة أو كونه يمثل في حد ذاته جوهر التجريم⁴.

و العنف المعنوي هو جزء لا يتجزأ من العنف عموما و هو أيضا العنف النفسي و يقصد به إلحاق الضرر بالفرد عموما و بالمرأة العاملة على وجه الخصوص، من الناحية السيكولوجية، في إلی الشعور الذاتي بالأمن و الطمأنينة، و الكرامة و الاعتبار و هو بهذا الشكل قد يكون أولى مراحل العنف الجسد إن لم يجد له الردع الكافي.

فقد يمارس على المرأة شتى أنواع الضغوط النفسية للسيطرة على أفكارها و تصرفاتها و مبادئها التي طالما عملت وفقها و الحد من حرية تصرفها، و عموما فالعنف ضد المرأة الوارد في الإعلان العالمي للقضاء على ظاهرة العنف ضد المرأة الصادر سنة 1993، عن الجمعية العامة للأمم المتحدة و الذي أشار إلى ارتباط هذه الظاهرة بالشأن العام و الخاص في نفس الوقت و الذي جاء فيه أن العنف هو: "كل فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس و يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"⁵ و يقترن هذا التعريف بالتعريف الذي صادق عليه المؤتمر العالمي الرابع للمرأة عام 1995، و هو رغم اختصاره من أكثر التعريفات دقة و شمولاً حيث نص على أن العنف ضد المرأة هو: "أي عنف مرتبط بنوع الجنس و يؤدي على الأرجح إلى وقوع ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي أو معاناة للمرأة بما في ذلك التهديد بمثل تلك الأفعال

و الحرمان من الحرية قسرا أو تعسفا سواء حدث ذلك في مكان عام أو في الحياة الخاصة.

المطلب الثاني: صور العنف المعنوي الواقع على المرأة العاملة و المؤدي إلى التسريح بنوعيه.

إن الفروق الواضحة بين الرجل و المرأة و الشعور بالدونية عند المرأة اتجاه فوقية الرجل دفعا بها إلى المطالبة بما تعتبره من حقوقها و في طبيعتها المساواة بالرجل و لعل من نتائج هذه المطالبة بالحقوق خروج المرأة للعمل غازية بذلك مجال العمل و متقلدة في ذلك مختلف المناصب، فقد أصبحت تنظر إلى العمل على أنه وسيلة لإثبات ذاتها و كسب المال و توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية.

فقد يكون تعامل المرأة مع رئيسها في العمل مصدر متاعب لها و مصدر لما يسمى بالعنف المعنوي فقد يسعى هذا الأخير إلى إلقاء أعباء عليها و قد يتطور الأمر إلى عقوبات و خصومات في المرتب و قد يسلك طريق المنتهج للسبل القانونية فيسعى لإيقاعها في جملة من الأخطاء عن دراية منها و غالبا دون دراية، و يستتبع ذلك القيام بتسريحها.

كما قد تتعرض المرأة العاملة لكل التصرفات التي مؤداها الإيذاء المعنوي وقد يكون الغرض هو الوصول إلى استغلال جنسيا بأي صفة كانت، حيث أن الأساليب اللفظية تمثل 60% من الوسائل المتعمدة في التعنيف المعنوي لها، فقد يعتمد رب العمل مثلا في زيادة المهينة الأعباء عليها، و رفع وتيرة الانتقادات مع إبراز العيوب المهنية و أخير التهديد بالطرد من العمل، و بهذا تصل المرأة العاملة إلى ما يسمى بالتعنيف المعنوي، إن كانت سبله غير ملموسة خصوصا إن كان يعتمد على الجانب القانوني فهي بموجب هذا الضغط قد تقع في أخطاء ترتب وجوب تسريحها من العمل فيستغل رب العمل هذه النقطة القانونية و لكن الغرض الدفين في نفسه هو من افعله لكي يجعلها تخضع له.

و قد تحاول المرأة العاملة المعنفة معنويا عدم الوقوع في الأخطاء و لكن رغم هذا يمكن له أن يتعسف و يسرحها خصوصا و أننا نعلم أن هذا الوقت الراهن جعل المرأة في أغلب الأحيان من تعيل نفسها و في الكثير من الأحيان الأخرى تعيل أفراد عائلتها أو تشارك كطرف أساسي في دخل الأسرة و بهذا فإن التعنيف المعنوي وسيلة يعتمدها رب العمل من أجل الهروب من ويلات القانون و تطبيق أحكامها عليه خصوصا القانون الجزائري الذي يجرم كل أشكال العنف الواقع على المرأة و منه العنف المعنوي على المرأة العاملة.

إن العنف المعنوي غير مذكور بموجب أحكام قانون العمل و لكن بالرجوع إلى قانون العقوبات الجزائري نجد أن من صور العنف المعنوي ضد المرأة عموما و الذي يطال أيضا المرأة العاملة من رب عملها، السب و الشتم و الترهيب و التخويف و النقد المستمر، و إن كان قانون العمل لا يكفي لحمايتها من هذا العنف فإن المشرع أفرد الحماية الجزائية لها كأعلى درجات الحماية في القانون.

ف نجد على سبيل المثال ما ورد في المادة 341 مكرر من قانون العقوبات⁶ أنها

جرمت كل الأفعال التي ترتكب خلسة أو بالعنف أو بالإكراه ضد المرأة حيث سلط عليها عقوبة من سنة إلى 3 سنوات، و تضاعف العقوبة في حالة العود، لتصبح من سنتين إلى 6 سنوات، و لو أن إثبات هذا النوع من التصرفات على الصعيد العملي نادرا ما يحصل لصالح المرأة العاملة المعنفة معنويا.

المبحث الثاني: كيفية استغلال نوعي التسريح من العمل للضغط على المرأة العاملة المعنفة معنويا.

إن المرأة العاملة بموجب أحكام قانون العمل الجزائري تخضع لما يخضع له العامل الذكر، و هي بموجب المهام الموكلة إليها في إطار التزاماتها التعاقدية تخضع لرقابة رب العمل و الاتصال المباشر به و بهذا فكثيرا ما تتعرض للعنف المعنوي فقد يكون رب العمل و هذا بغرض الوصول إلى مآرب خفية جنسية لا يفصح عليها هذا الأخير و قد يكون من قبيل المنافسة و محاولة عرقلة مسارها العملي و قد يكون لأسباب أخرى.

فالتسريح التأديبي و التسريح التعسفي يحصر الوضع في يد رب العمل الذي قد يمارس ما أوكل له من صلاحيات وفقا للأطر القانونية و لكن الغرض الحقيقي يكون من أجل تعنيف المرأة العاملة و قد يتمادى ليخرج التسريح التأديبي عن إطاره القانوني ليصبح تسريحا تعسفيا يقضي على مصدر رزق المرأة العاملة المعنفة معنويا.

فقد ألزمت المادة 4/7 من قانون 790/11 العمال على اختلافهم بطاعة رب العمل الذي تخول له سلطة الإشراف و الرقابة بواسطة أوامر شفوية أو مكتوبة إلا أن العادة أن تدرج هذه الأوامر في شكل لائحة لنظام العمل الأساسي التي جرى العرف على تعليقها بمدخل المنشى و هي تشمل تحديد ساعات العمل و ظروف العمل و طاعة رب العمل بالمعنى الواسع واجبة ما لم تصل لارتكاب جريمة أو مخالفة القانون و القانون يعلو أوامر الأفراد مهما كانت سلطتهم.

المطلب الأول: التسريح التأديبي كألية قانونية للضغط على المرأة العاملة المعنفة معنويا.

إن من بين الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة بين العامل و المستخدم أي صاحب العمل، هو التسريح التأديبي و الذي يكون نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم، و هو الأمر الذي قد يسقط على المرأة العاملة لكونها تخضع لأحكام قانون العمل، كألية للضغط المعنوي و النفسي عليها.

و قد تعرض المشرع الجزائري إلى التسريح التأديبي في كل القوانين المتعاقبة سواء تلك التي ألغيت بموجب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل منها الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، و القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، و النصوص التطبيقية له خاصة القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و كذا المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

و حسب نص المادة 73 قبل تعديها كان يلاحظ أن المشرع الجزائري خول

لأصحاب العمل بموجب الأنظمة الداخلية التي يضعونها سلطة تحديد الأخطاء الجسيمة و درجات العقوبات التي يقررونها لها و هو الأمر الذي أحدث تباينا كبيرا فيما بين المؤسسات، فما تعتبره مؤسسة ما بموجب نظامها الداخلي خطأ جسيم ينجم عنه العزل قد لا يعتبر كذلك في مؤسسة أخرى، و هو الأمر الذي أدى الإخلال بمبدأ المساواة بين العمال فما بالك حينما يستغل هذا الحق ضد إرادة المرأة العاملة و خارج القانون و نتيجة للانتقادات التي وجهت إلى هذه المادة تدخل المشرع بموجب قانون 22/91 و قام بتعديل المادة 73 جاعلا الأخطاء الجسيمة محددة على سبيل الحصر، كما غير مصطلح العزل بمصطلح "التسريح التأديبي" و موضحا الإجراءات التي ينبغي إتباعها و مراعاتها عند الإعلان عنه.

و قد حدد المشرع صور الخطأ الجسيم الذي قد يرتكب من طرف المرأة العاملة و كل من يسقط عليه صفة العامل على أساس أن الخطأ الجسيم هو: " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرار بمصالح أو ممتلكات صاحب العمل، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر و أضرار إما لصاحب العمل أو العمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل.

و لقد ذهب المشرع الفرنسي إلى القول بأن التسريح التأديبي الناتج عن الخطأ الجسيم لا بد من أن يكون مقيدا بشرطين أساسيين هما: وجود السبب الحقيقي، و السبب الجدي و التسريح الخالي من هذين السببين يعد تسريحا تعسفيا و قد عرف القضاء الفرنسي الأول: بأنه ذلك السبب الذي يعد في نفس الوقت موجودا و صحيحا و موضوعيا⁸.

و يقصد بالسبب الموضوعي السبب الذي لا يكون صادرا عن أهواء صاحب العمل كأن يدعي بأن العاملة ذات سلوك سيء، دون أن يقدم الدليل على التصرفات السيئة المنسوبة إليها و دون أن يقوم بتحديد المراد بالسلوك السيء، و إذا كان التسريح للعاملة يخلو من أي سبب يكون تعسفيا، فإذا ادعى مثلا صاحب العمل عدم كفاءة المرأة العاملة من الناحية المهنية دون أن يقدم مفهوما دقيقا لعدم الكفاءة أو قدم مفهوما ناقصا بحيث لم يقتنع به قاضي الموضوع اعتبر تسريح العاملة تعسفيا، و الملاحظ أنه رغم أن إثبات التسريح تعسفيا إلا أنه لا يمكن إثبات أنه جاء نتيجة أغراض خفية يريد بها رب العمل و أنه هو من يدفعها للوقوع في الأخطاء نتيجة ما يسلط عليها من عنف.

المطلب الثاني: التسريح التأديبي كآلية غير قانونية للضغط على المرأة العاملة المعنفة معنويا.

حسب ما ورد في المادة 4/73 المدرجة بالمادة 9 من قانون 29/91 على أنه "إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا"، و عليه فإن الحالة التي يعتبر فيها التسريح تعسفيا هي:

إذا وقع خارج حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 73، و ذلك أن هذه الحالات وردت على سبيل الحصر.

و بالنسبة لحالة المرأة العاملة المعنفة معنويا لا يوجد هذا الذكر الحرفي و لكن يمكن إسقاط نص المادة السابقة حيث يعد التسريح تعسفيا في حالة عدم مراعاة صاحب العمل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ من طرفها حيث تنص المادة 1/73 المدرجة بالمادة 3 من قانون رقم 29/91 على: "يجب أن يراعي المستخدم الظروف التي ارتكب فيها الخطأ..."، إذ أنه تعتبر هذه القاعدة أمرة في صياغتها و لا يجوز لصاحب العمل مخالفتها و إلا اعتبر تصرفه باطلا و تسريحه تعسفيا و هنا يمكن للمرأة المعنفة معنويا الاستفادة من نص هذه المادة، فغالبا ما يكون لرب العمل الذي يقوم بالضغط المعنوي عليها للانصياع له قد يلجأ إلى التسريح دون مراعاة ظروفها حينما ارتكبت الخطأ⁹.

كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يتخذ قرار التسريح إلا بوجود نظام داخلي في مقر الهيئة المستخدمة و بمفهوم المخالفة فإن كل تسريح تأديبي متخذ من قبل صاحب العمل في غياب النظام الداخلي يعد تعسفيا، حيث تنص المادة 2/73 "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي"¹⁰.

كما يعتبر التسريح تعسفيا إذا وقع على العامل خرقا للإجراءات التأديبية القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة و تنص المادة 3/73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بأنه: "كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا و على المستخدم أن يثبت العكس"¹¹.

و هنا يمكن للعاملة المعنفة معنويا اللجوء إلى النص القانوني فقد يخطئ رب العمل و لا يراعي ما جاء في نصوص الأنظمة الداخلية و هذا لأن الأصل في تصرفاته ليس منبعه الحفاظ على السير الحسن للعمل و لكن لأغراض خفية في نفسه تجعله يضغط بثتى الوسائل على المرأة العاملة.

و لكن رغم هذا يكون التسريح تعسفيا نظرا لكون الخطأ المنسوب للعاملة المعنفة معنويا غير ثابت في حقاها، و مثال ذلك أن يطرد صاحب العمل العاملة من منصبها على أساس أنها شتمته و يستدل صاحب العمل ببعض العمال على أساس أنهم شهود و في الأخير تبين أن العمال صرحوا في المحاضر بأنهم لم يسمعوا الشتم الموجه لصاحب العمل فهنا إجراءات الفصل صحيحة، و لكن الخطأ المنسوب للعاملة غير ثابت¹².

إن عدم ثبوت ارتكاب الخطأ من قبل العاملة يجعل التسريح التأديبي حتى و لو تم وفقا للإجراءات التأديبية يعتبر تسريحا تعسفيا و هو الأمر الذي بموجبه يمكنها أن تدفع بع العنف المعنوي المسلط عليها.

و هناك حالة أخرى من الحالات التي يعتبر فيها التسريح تعسفيا، و هو تسريح العاملة قبل انتهاء مدة عقد العمل المبرم مخالفة للمادة 12 من قانون 11/90، ذلك أن عقد العمل المحدد المدة ينصب على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية و هي الأعمال التي تقتضي مدة محدودة لإنجازه¹³، و ذلك طبقا لما ورد في المادة 12 من

قانون رقم 11/90 المتممة بالمادة 2 من قانون 21/96 التي تنص على أنه: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

و عندما يتعلق الأمر باستخلاف عاملة مثبتة في منصب تغيبت عنه مؤقتا، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبها، و عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع، و عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية، و عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، و يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل، و أسباب المدة المقررة"¹⁴.

إذن عقد العمل المحدد المدة يجب أن لا يخرج عن إحدى هذه الحالات المنصوص عليها في المادة 12، و يجب أن يذكر في عقد العمل بدقة سبب تحديد مدة العقد ذلك أن الأصل في عقود العمل هو أنها تبرم لمدة غير محددة و ذلك حسب نص المادة 11، و من ثم تنتهي علاقة العمل المنعقدة بين العامل و المستخدم طبقا للمبادئ العامة للعقود المحددة بانتهاء المدة المتفق عليها فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين، إذ انه يمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة و الاستمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد و تمديده، و هنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة"¹⁵.

كما يمكن إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله باتفاق الطرفين، و في هذا الصدد فإن تسريح العاملة دون صدور خطأ منها و قبل انتهاء مدة العقد يعد هو الآخر تسريح تعسفي، و من ثم فإن هذا النوع من عقود العمل يتقارب مع العقود غير محدد المدة من حيث تطبيق نظرية التعسف في التسريح مع إثباته.

كما أن إبرام عقد عمل محدد المدة خارج عن إحدى الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون 11/90 فإن هذا يجعله عقد غير محدد المدة طبقا للمادة 14 من قانون 11/90، و من ثم تسريح العاملة عند انتهاء مدة العقد المبرم مخالفة للمادة 12 و دون ارتكاب خطأ جسيم منها يعد تسريحا تعسفيا.

أما بخصوص الأفعال الجزائية التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، و التي تعد أخطاء جسيمة حسب نص المادة 73 من قانون رقم 11/90 المعدلة و المتممة بالمادة 2 من قانون 29/91 "و علاوة على الخطاء المهنية الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي"¹⁶.

و حيث أنه من الثابت من اجتهاد المحكمة العليا أن الخطأ المهني المؤدي إلى إنهاء علاقة العمل و الذي يكون جريمة في القانون الجزائي لا يمكن اعتماده كسبب للتسريح ما لم يثبت وقوعه بحكم نهائي حاز قوة الشيء المقضي فيه قبل الإعلان على التسريح"¹⁷.

و حيث أن قاضي الدرجة الأولى لما أسس قضاءه بأن طرد العامل لا يوجد ما يبرره بانعدام الحكم القضائي المثبت للخطأ فإن قضاءه مطابق للاجتهد القضائي¹⁸.

و من هنا فإن كل حالات التسريح التي اعتبرها المشرع تسريحا تعسفيا يمكن للمرأة المعنفة معنويا أن تطالها من رب العمل و لو أن السبب الحقيقية لا يعلمه إلا هو و هي لأن رب العمل يحرص على ألا يظهره للعلن، و يمكن له بالتالي محاولة إثبات أن هذا التسريح خارج عن الإطار القانوني.

إن الإنهاء التعسفي يتحقق بثبوت عدم استناده لأي مبرر أي أن الإنهاء لا يستند إلى سبب معين بموجبه يتم وضع حد لعلاقة العمل التي تربط بين الطرفين، و إنما قرار الإنهاء هذا ما جاء إلا ليعبر عن رغبة أحد الطرفين في التحلل من عقد العمل، و كذلك عدم جدية مبرر الإنهاء و مثال ذلك أن يكون صاحب العمل في قراره المتخذ بشأن تسريح العامل يستند إلى مبرر تافه و غير جدي.

أما مثال عدم صحة المبرر فكأن يكون تسريح العاملة بحجة أنها ارتكبت خطأ جسيما في حين أن هذا الخطأ غير ثابت في جانب العاملة¹⁹.

و طبقا للقواعد العامة في القانون المدني في شأن السبب، فإن الطرف المنهي لا يلتزم بذكر السبب الذي استند إليه فيما أقدم عليه من إنهاء، بحيث أنه لا يجوز أن يستفاد من السكوت عن ذكر سبب الإنهاء خلوه من المبرر، على اعتبار ما تقرره المادة 98 من القانون المدني "كل التزام مفترض أن له سببا مشروعاً ما لم يقع الدليل على غير ذلك، و يعتبر السبب المذكور في العقد هو السبب الحقيقي حتى يقوم الدليل على ما يخالف ذلك، فإذا قام الدليل على صورية السبب فعلى من يدعي أن للالتزام سببا آخر مشروعاً أن يثبت ما يدعيه".

كما أن مقتضى القواعد العامة في استعمال الحقوق أن الأصل هو شرعية استعمالها ما لم يقع الدليل على خلاف ذلك ممن يدعيه باعتباره هو الذي يدعي خلاف الثابت أصلا، و هو ما يتفق مع القواعد العامة في الإثبات الشرعية و القانونية²⁰.

أما فيما يتعلق بعبء إثبات التسريح الصادر من رب العمل فإن قواعد الإنهاء لخطأ تأديبي توجب على صاحب العمل أن يفصح عن الأسباب المبررة لقراره بالتسريح، و هو ما يمثل التزاما بالإعلان عن السبب الذي استند إليه في فصل العامل، بحيث إذا امتنع عن تقديمه قامت قرينة على تعسف الإنهاء لمصلحة العامل، و منه يستنتج أنه على الطرف الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإنهاء، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر.

إلا أن صاحب العمل و إن التزم بتقديم أسباب ومبررات الإنهاء – التسريح – فإنه غير مطالب بإثبات صحتها، فإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل، فليس عليه عبء إثبات صحة هذا السبب، و إنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته، و أن التسريح لم يكن له ما يبرره فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله، كان هذا دليلا كافيا على تعسف صاحب العمل²¹.

الخاتمة

إن المكاسب التي حققتها المرأة معتبرة و لكن بالموازاة معها جعلتها عرضة لجملة من الضغوط و منها على الصعيد العملي، و هي و إن كثر الحديث عما تتعرض له من العنف المادي في شتى المجالات، إلا أن العنف المعنوي أصبح يتخطى الحدود المعقول و أهم سبب له هو تردي الأخلاق و تزايد تراحم المرأة مع الرجل على مختلف الأعمال و حاجتها الكبيرة لإعالة نفسها و أسرتها.

و إن كان الحديث عن التسريح بنوعيه فذلك لأنه يعتبر أهم تهديد يواجه المرأة المعنفة معنويا من طرف رب عملها الذي يملك هذه الصلاحية، و ذلك بقطع مصدر رزقها.

و قد وصلنا إلى جملة من النتائج منها:

* أن العنف المعنوي ظاهرة غير ملموسة الجوانب فقد يطال المرأة العاملة تعنيفا معنويا و لكن لا يظهر للعلن، و هي إن تعرضت للتسريح التأديبي فذلك حسب رب عملها نتيجة جملة الأخطاء التي تخول هذا التصرف، و إن طالها ما يسمى بالتسريح التعسفي فهي بذلك تحتكم إلى قواعد قانون العمل.

* إن التسريح التأديبي و التسريح التعسفي وجهان يتأرجحان بين الإطار القانوني و خارجه يمكن بواسطته لرب العمل استغلاله و حرمان المرأة العاملة المعنفة معنويا من منصب عملها و مصدر رزقها، و لكن لا يمكن في إطار قانون العمل إلا العمل إثبات أنها قد قامت بعملها أو إثبات أنها لم تخطأ و في أحسن الأحوال لا تفقد عملها و هذا لا يكفي لإرجاع حقها في ما فقدته من هدوء و صفاء نفسي جراء الضغوط الممارسة عليها من رب عملها بتسريحها.

* إن قانون العقوبات الجزائي و تدعيما لحق المرأة عموما جاء بنصوص تجرم العنف بنوعيه و لكن أكد على العنف الممارس على المرأة خصوصا في الأسرة أما العنف المعنوي الذي يطالها جراء ممارستها للعمل فهي مقتضبة و إن وقع العنف فإن إثباته صعب للغاية.

* قانون العمل الجزائي جاء لينظم علاقات العمل ككل و هو وإن سعى جاهدا لضمان حقوق العمال ككل إلا أنه قاصر في ضمان حقوق المرأة المعنفة معنويا.

و من جملة التوصيات المقترحة:

* لا بد من أفراد نصوص صريحة في قانون العمل تحيل على القانون الجزائي أي ممارسة تدرج في إطار العنف المعنوي المسلطة على المرأة العاملة، و في مكان عملها.

* لا بد من أفراد نصوص صريحة تحظر أي تعامل غير لائق يتسلط على المرأة و يكون من قبيل العنف المعنوي، ضمن النصوص الداخلية للهيئات و المصانع و مراكز و مقرات العمل المختلفة.

* تدعيم الحماية المقررة للمرأة العاملة المعنفة معنويا و إدراج نصوص مباشرة تجرم هذا الفعل و لا تجعلها من قبيل النصوص المدعمة لتحظر جريمة التحرش الجنسي لأنه قد لا يرقى العنف المعنوي إلى عنف مادي و الذي من صورته التحرش الجنسي

و لكن يضر بالعاملة المعنفة معنويا و يؤثر على استقرارها النفسي و العملي و الاجتماعي.

تتمين الوعي و تدعيم نشر الأخلاق العالية في أماكن العمل و محاولة إيجاد ظروف عمل جيدة للمرأة تبعدها عن كثرة الاحتكاك السلبي برب العمل لتفادي تعرضها لمثل هذا العنف.

أولاً: المراجع باللغة العربية.

1: المعاجم و القواميس.

* أبي الفضل محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري جمال الدين، (1953) لسان العرب، المجلد 9 بيروت، دار صادر للطباعة و النشر.

2: الكتب.

* الهدفي بشير، (2006)، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية- الطبعة 2 الجزائر، دار جسور للنشر و التوزيع.

* بن صاري ياسين، (2009)، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، الطبعة 3 دار هومه، الجزائر.

* طريبت سعيدة (2012)، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة 1 الجزائر، دار هومه، 2012.

* مصطفى فهمي خالد، (2007)، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية و التشريع الوضعي، دراسة مقارنة، الطبعة 1، القاهرة، دار الجامعة الجديدة.

3: المقالات.

* بن بكرة عفيف، (2018)، نصيب المسؤولية المدنية في التسريح التأديبي المتعسف به (على ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري)، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 5، (273-285).

* سلامة مأمون، (1974) إجرام العنف، مجلة القانون و الاقتصاد، العدد 2 مصر، (1586-1599).

* قرواز فرحات، (2016)، التسريح لسبب اقتصادي و قيوده، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، العدد 4، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2016، (261-290).

* همام عبد الله (2018)، حماية الزوجة من عنف الزوج دراسة على ضوء القانون رقم 19/15 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري، مجلة حقوق الإنسان، عدد 28، (213-231).

4: القوانين.

* القانون رقم 19/15 المؤرخ في 2015/12/30، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، و الصادر في الجريدة الرسمية عدد 71 بتاريخ 2015/12/30.

* القانون رقم 19/15 المؤرخ في 2015/12/30، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، و الصادر في الجريدة الرسمية عدد 71 بتاريخ 2015/12/30.

5: القرارات القضائية.

* قرار رقم 154792، قرار مؤرخ في 14/10/1997، عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، نشرة القضاة، العدد 55، 1999 ص 187.
* قرار رقم 209803 بتاريخ 16/03/2005، المجلة القضائية، المحكمة العليا العدد 1، 2005.
الهوامش:

1. أبي الفضل محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري جمال الدين (1953)، لسان العرب المجلد 9، بيروت، دار صادر للطباعة و النشر، ص 230.
2. الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة (1993)، متوفر على الموقع: www.nciavhr.com
3. همام عبد الله (2018)، حماية الزوجة من عنف الزوج دراسة على ضوء القانون رقم 19/15 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري مجلة حقوق الإنسان، عدد 28، ص 180.
4. سلامة مأمون (1974)، إجرام العنف، مجلة القانون و الاقتصاد، العدد 2، مصر، ص 263.
5. مصطفى فهمي خالد، (2007)، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية و التشريع الوضعي، دراسة مقارنة، الطبعة 1 القاهرة، دار الجامعة الجديدة، ص 123.
6. القانون رقم 19/15 المؤرخ في 30/12/2015، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، و الصادر في الجريدة الرسمية عدد 71 بتاريخ 30/12/2015.
7. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17، في تاريخ 25/04/1990.
8. قرواز فرحات، (2016)، التسريح لسبب اقتصادي و قيوده، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، العدد 4، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص 261.
9. أنظر ... قرواز فرحات: المرجع السابق، ص 261 و ما والاها.
10. بن صاري ياسين، (2009)، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، الطبعة 3، دار هوم، الجزائر، ص 136.
11. أنظر ... بن بكرة عفيف، (2018)، نصيب المسؤولية المدنية في التسريح التأديبي المتعسف به، (على ضوء الاجتهاد القضائي الجزائري)، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 5، ص 273 و ما والاها.
12. المرجع السابق، ص 276.

- ¹³. ملف رقم **154792**، قرار مؤرخ في 14/10/1997، عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، نشرة القضاة، العدد 55، 1999 ص 187.
- ¹⁴. بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 136.
- ¹⁵. أنظر ... فرواز فرحات، مرجع سابق، ص 261 و ما والاها.
- ¹⁶. أنظر ... بن بدرة عفيف، مرجع سابق، ص 275 و ما والاها.
- ¹⁷. أنظر... الهدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية- الطبعة 2 الجزائر، دار جسور للنشر و التوزيع، 2006 ص 25 و ما والاها.
- ¹⁸. طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة 1، الجزائر، دار هومه، 2012 ص 22، كما ثبت أن المحكمة العليا اعتبرت الخطأ الجزائي الذي ارتكبه العامل غير جدي لأن الأخطاء المرتكبة أثناء العمل أو بمناسبةه يجب أن تكون ضارة بمصالح المؤسسة أو ضد عمالها أو المسيرين فيها ... قرار رقم **209803** بتاريخ 16/03/2005، المجلة القضائية، المحكمة العليا العدد 1، 2005، ص 121.
- ¹⁹. طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 32.
- ²⁰. أنظر... الهدفي بشير، المرجع السابق، ص 25 و ما والاها.
- ²¹. بن صاري ياسين: مرجع سابق، ص 136.