



مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية

دورية محكمة شاملة

تصدر عن كلية الإسراء الجامعة
بغداد \ العراق



مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية



رقم الايداع في دارالكتب والوثائق ببغداد (2193) لسنة (2019)
الرقم الدولي للنسخة الورقية (ISSN : 2706 - 7181)
الرقم الدولي للنسخة الإلكترونية (E-ISSN: 2707-1170)

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية الإسراء الجامعة



المجلد الثالث - العدد السادس - لسنة 2021



الحماية القانونية للموظف العام في مواجهة المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة

م. د. ماجد شهاب الرمضان

قسم القانون، كلية الإسراء الجامعة، بغداد \ العراق

Legal Protection of the Public Servant in the Face of Moral Harassment in the Public Office

Lec. Dr. Majed Shehab Al-Ramadan

Law Dept., Al-Esraa University College, Baghdad / Iraq.

majed@esraa.edu.iq



المستخلص

ازدادت في الآونة الأخيرة، المضايقات النفسية، والاجتماعية، التي يتعرض لها الموظف العام في أثناء أداء واجباته، وإن أبرز اشكال هذه المضايقات، التحرش الأخلاقي والتحرش الجنسي. كما ان المضايقات الأخلاقية، تعد اخلالاً بالأخلاق الإدارية، التي يجب الالتزام بها، واتباعها، وتكريسها في أثناء أداء الموظفين لواجباتهم. إن من واجب الإدارة حماية موظفيها من أي اعتداء يقع عليهم في أثناء ممارسة وظائفهم، أو بمناسبة ممارستهم لها، ويكون ذلك من خلال الاعتراف للموظف العام بالحق في الحماية الوظيفية. وعند رفض الإدارة الاعتراف بحق الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية بالحماية الوظيفية يكون للموظف اللجوء إلى جهة القضاء الإداري للمطالبة بإلغاء قرار الإدارة بالرفض والتعويض عن الضرر الذي يصيبه جراء هذا الرفض. كما يكون للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية التوجه إلى القضاء الجنائي من خلال تقديم شكوى ضد مرتكب فعل التحرش على اعتبار ان المشرع الفرنسي قد اعتبر في قانون التحديث الاجتماعي المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة جريمة جنائية.

الكلمات المفتاحية: المضايقات الأخلاقية، الموظف العام، التحرش الأخلاقي، الحماية الوظيفية، القضاء المستعجل للحريات الأساسية.



Abstract

Recently, the psychological and social harassment that the public employee is exposed to during the performance of his duties has increased, and the most prominent forms of this harassment are moral harassment and sexual harassment. Ethical harassment is also considered a breach of administrative ethics, which must be adhered to, followed, and enshrined while employees perform their duties. It is the duty of the administration to protect its employees from any aggression against them during the exercise of their jobs, or on the occasion of their exercise of them, and this is by recognizing the public employee's right to job protection. When the administration refuses to recognize the right of the public employee, the victim of moral harassment, to job protection, the employee has the right to resort to the administrative judiciary to demand the annulment of the administration's refusal decision and compensation for the damage he suffers as a result of this refusal. An employee who is a victim of moral harassment has the right to go to the criminal court by filing a complaint against the perpetrator of the act of harassment, given that the French legislator considered in the social modernization law moral harassment in the public office a criminal offense.

Keywords: Moral harassment, Public servant, Job protection, Administrative judge, Summary of basic freedoms.



المقدمة

أولاً- تعريف موضوع البحث

ازدادت في الآونة الأخيرة، المضايقات النفسية، والاجتماعية، التي يتعرض لها الموظفين في أثناء أداء واجباتهم، وإن أبرز اشكال هذه المضايقات، التحرش الأخلاقي⁽¹⁾ والتحرش الجنسي. وتعد المضايقات الأخلاقية، في الوظيفة العامة، شكلاً من اشكال التمييز، والذي تعمل معظم الدول في البحث عن القواعد القانونية التي تساهم في منعه، أو الحد منه. كما ان المضايقات الأخلاقية، تعد اخلاصاً بالأخلاق الإدارية، التي يجب الالتزام بها، واتباعها، وتكريسها في أثناء أداء الموظفين لواجباتهم.

فالوظيفة العامة، هي مجموعة المهام الأساسية التي يتم إنجازها تحت إشراف الحكومة، تحقيقاً للمصلحة العامة لأفراد المجتمع، ويكون انجاز تلك المهام عبر الموظفين الذين يقومون بتسيير اعمال المرفق العام، لذلك يجب ان يؤدي الموظفون، مهامهم المنوطة بهم، في اجواء تسودها، روح التعاون، والاحترام المتبادل.

وتدفع المضايقات الأخلاقية المتكررة الموظف الضحية إلى الابتعاد، وعدم التواجد في مكان العمل، مما يعطل سير المرفق العام بانتظام واضطراب، كما أن من اثارها السلبية، انها تؤدي إلى ارباك العلاقات بين الموظفين في أثناء أداء مهامهم، ما ينعكس سلباً على جودة الخدمة العامة التي يقدمها المرفق العام.

إن المشرع الفرنسي حرص على ايجاد الوسائل الكفيلة بحظر المضايقات الأخلاقية في مكان العمل بعد ان رفض في البداية الاعتراف بها، مسوغاً ذلك الرفض، بالحفاظ على مبدأ التسلسل الهرمي في العمل الإداري، والذي يقوم على إعطاء الرئيس الإداري سلطة التوجيه والاشراف على موظفيه.

إلا أن المشرع الفرنسي عزف عن موقفه السابق، وقرر حظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، وتجريمها، تحقيقاً للمصلحة العامة، نظراً لما تمليه هذه المصلحة من ضرورة الحفاظ على حسن سير العمل الإداري، وتكريساً للأخلاق الإدارية، التي يجب أن يتحلى بها الموظفين في أثناء أداء واجباتهم.

1- فيما يخص المضايقات الأخلاقية، فإن المصطلحات المستعملة، للدلالة عليها وتحمل نفس المعنى متعددة، ومن المصطلحات التي تحمل المعنى ذاته (التحرش الأخلاقي-التنمر).



أما القواعد القانونية في العراق، فإنها لم تعنى بسن تشريع مستقل يحظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، ويجرمها، على غرار المشرع الفرنسي، إلا إن المشرع العراقي، دعا في بعض التشريعات إلى ضرورة أن تقوم العلاقات بين الموظفين على الاحترام المتبادل، كما أن المشرع، نص على تجريم بعض الاعتداءات التي يتعرض لها الموظف العام في اثناء مباشرة مهامه، والتي تعد جزء من المضايقات الاخلاقية. بالتالي سنبين عبر هذا البحث وسائل حماية الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، ودور القضاء الإداري، والجنائي، في مواجهة هذه الجريمة في التشريع الفرنسي على اعتبار ان المشرع الفرنسي اهتم كثيراً بإيجاد الوسائل الإدارية والقضائية التي توفر الحماية للموظف العام في مواجهة ما يتعرض له من مضايقات أخلاقية في اثناء أداء واجباته. وسنحاول البحث عن الوسائل القانونية، التي تلائم البيئة القانونية في العراق، وتكون كفيلة بحماية الموظف العام، مما يتعرض له في أثناء أداء واجباته.

ثانياً- أهمية البحث

إن أهمية البحث تأتي في الدرجة الأولى، من الدعوة إلى سن تشريع، يبين مفهوم المضايقات الأخلاقية، ويحظر هذه المضايقات في الوظيفة العامة، كما يتضمن الوسائل الإدارية والقضائية، الكفيلة في حماية الموظف العام، وذلك في ظل افتقار تشريعاتنا العربية، إلى تشريع مستقل، يحظر ويجرم المضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها الموظف العام، في الوظيفة العامة، والتي ترتكب من الرئيس الإداري، أو من الموظفين، أو حتى من المتعاملين مع المرفق العام. كما تكون للبحث أهمية من خلال الحديث عن الوسائل الإدارية، والقضائية، التي اخذ بها التشريع الفرنسي، والكفيلة في حماية الموظف العام، من الآثار السلبية التي ترتبها المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، والتي يجب التصدي لها، لإنها تؤدي إلى التقليل من إنتاجية الموظف العام، على اعتبار انها تؤثر على الحالة العقلية والجسدية للموظف الضحية.

كما يكون للبحث أهمية كبيرة، انطلاقاً من الحفاظ على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد، حيث إن المضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها الموظف العام، تؤدي إلى ارباك العمل الإداري، فهي تؤثر في سير المرفق العام بانتظام واضطراد، عبر اضطرار



الموظف العام، إلى عدم التواجد في مكان العمل، الذي تعرض فيه للمضايقات، وفي بعض الأحيان تدفعه تلك المضايقات، للاستقالة من الوظيفة. وأخيراً فإن لهذا البحث، أهمية خاصة، نظراً لندرة، الدراسات القانونية، التي تناولت في البحث موضوع المضايقات الأخلاقية في مجال الوظيفة العامة.

ثالثاً- إشكالية البحث

إن إشكالية البحث تتعلق في الإجابة عن التساؤل الرئيس في هذا البحث وهو (ماهي الوسائل القانونية لحماية الموظف العام من المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة). كما إننا سنحاول من خلال هذا البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1 - ما مفهوم المضايقات في الوظيفة العامة؟
- 2 - ما دور القاضي الإداري والجنائي في حماية الموظف العام من المضايقة الأخلاقية؟
- 3 - ما الشروط الواجب تحققها للاعتراف للموظف العام بواجب الحماية الوظيفية؟

رابعاً- منهج البحث

- 1 - منهج استنباطي - استقرائي: حيث إننا قمنا باستقراء الحلول التي حملتها النصوص التشريعية والمواقف القضائية، والرؤى الفقهية في الأنظمة القانونية محل المقارنة في سبيل استنباط الحلول المختلفة للحقائق القانونية والجزئية المطلوب إثباتها.
- 2 - منهج تحليلي - تركيبى: يقوم على الغوص في جزئيات المشكلة موضوع البحث، ثم ترتيبها بنسق فكري قانوني واحد.

خامساً- خطة البحث

سوف يتم تقسيم خطة البحث وفق ما يلي:
المبحث الأول: الحماية التشريعية للموظف العام من المضايقات الأخلاقية.
المبحث الثاني: الحماية القضائية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية.



المبحث الأول

الحماية التشريعية للموظف العام من المضايقات الأخلاقية

إن من واجب الإدارة حماية موظفيها، من أي اعتداء يقع عليهم في أثناء ممارسة واجباتهم، أو بمناسبة ممارستهم لها، ويكون ذلك عبر الاعتراف للموظف العام، بالحق في الحماية الوظيفية.

وإن الاعتراف للموظف العام بالحق في الحماية الوظيفية، يكون له هدفان، يتعلق الأول بحماية الموظف العام، مما يتعرض له من اعتداءات، في أثناء ممارسته لواجبات وظيفته، والثاني تعويض الموظف العام، عما يتعرض له من أضرار، في أثناء القيام بتلك الواجبات⁽¹⁾.

وقد اعترفت المادة 11 في فقرتها الثالثة من قانون (83-634) المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، الصادر في 13 يوليو 1983، بحق موظفي الإدارة، بالاستفادة من الحماية الوظيفية، عند تعرضهم لأي عنف، أو تشهير، أو تهديد، أو مضايقة، أو إهانة، في أثناء أداء واجباتهم⁽²⁾، وفيما يخص المضايقات، لم يعترف المشرع الفرنسي بالحق في الحماية الوظيفية، الذي نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 11، إلا بالنسبة للمضايقات الأخلاقية، والمضايقات الاجتماعية التي يطلق عليها التحرش الجنسي⁽³⁾. فعندما يتعرض الموظف العام لأي شكل من المضايقات في أثناء أداء واجبات وظيفته، أو بمناسبة القيام بها، فيجب على الإدارة اختيار وسائل الحماية، التي تتناسب مع الاعتداء الذي تعرض له الموظف العام.

وتمتلك الإدارة العديد من الوسائل لحماية موظفيها، من المضايقات الأخلاقية، التي تقع عليهم، ولعل أبرز أشكال هذه الحماية الوظيفية، هي مساءلة الموظف العام مرتكب المضايقات تأديبياً، كما يجب على الإدارة تقديم كافة أشكال المساعدة القضائية، عند لجوء الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية للقضاء المدني، أو القضاء الجنائي.

1- CE 16 déc. 1977, Vincent, Lebon p.507.

2- Art, 11-3, Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

3- J.Bourdon, La protection fonctionnelle de l'agent public, AJFP 1996 p.21.



كما يمكن للإدارة، الاستعانة بالهيئة الإدارية للدفاع عن الحقوق (DDD)⁽¹⁾، والتي تم إقرارها بموجب القانون الصادر في 29/3/2011، والتي تعد هيئة إدارية مستقلة لها ذات اختصاصات الهيئة العليا لمكافحة التمييز والمساواة، التي كانت تختص في حماية ضحايا المضايقات الأخلاقية والاجتماعية في الوظيفة العامة.

وسوف نقسم هذا البحث إلى:

المطلب الأول: الحق في الحماية الوظيفية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية.
المطلب الثاني: وسائل حماية الإدارة للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية.

المطلب الأول: الحق في الحماية الوظيفية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية
كان القضاء الإداري الفرنسي، يرفض الاعتراف بحق الموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية، بالاستفادة من الحماية الوظيفية، وذلك لاعتبارات عديدة، لعل أبرزها الحفاظ على مبدأ التسلسل الهرمي في علاقات العمل الإداري، وللحفاظ على واجب طاعة الرئيس الإداري.

الإنه وفي تطور ملفت، ومن خلال حكم لمجلس الدولة الفرنسي، صادر في 12/3/2010 فإن القضاء الإداري الفرنسي⁽²⁾، أعترف للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، بالاستفادة من الحماية الوظيفية، المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 11 من قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي (634-83) الصادر في 13 يوليو 1983.

ومنذ صدور ذلك الحكم، لم يعد الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية، مقتصرًا على المضايقات التي تعتبر تحرشًا جنسيًا، نظرًا لأن القاضي الإداري لم يكن يعترف بالمضايقات التي نصت عليها المادة 11 في فقرتها الثالثة إلا بالنسبة لأفعال التحرش الجنسي ضد الموظف العام فقط⁽³⁾.

وإن استفادة الموظف العام من الحق في الحماية الوظيفية يقتضي تحقق شروط معينة ومن غير تحققها لا يُعترف للموظف العام بهذا الحق.

1- Défenseur des droits.

2- C,E, 12 mars 2010, n° 308974, Commune de Hoenheim.

3- J.Bourdon,op,cit,p.21.



وسوف نتناول هذا المطلب في البحث من خلال التقسيم التالي:
الفرع الأول: شروط الاستفادة من الحق في الحماية الوظيفية للموظف العام
ضحية المضايقة الأخلاقية.

الفرع الثاني: اثبات الموظف العام وقوع المضايقات الأخلاقية.

الفرع الأول: شروط الاستفادة من الحق في الحماية الوظيفية للموظف العام ضحية
المضايقة الأخلاقية

تتعدد الشروط الواجب تحققها للاعتراف بحق الموظف العام الضحية في الحماية
الوظيفية وهذه الشروط هي:

أولاً: أن يكون الاعتداء الواقع على الموظف العام يعتبر من المضايقات الأخلاقية.

1 - تعريف المضايقة الأخلاقية

تُعرف المضايقة الأخلاقية⁽¹⁾ بأنها: (سلوك تعسفي ناتج عن كلمات أو أفعال أو
كتابات عدائية متكررة على مدى فترة طويلة نسبياً (عدة أسابيع، عدة أشهر) ترتكب ضد
الضحية لأسباب تتعلق بشخصه أو عمله، وينتج غالباً عن هذه الممارسات العزلة الوظيفية
للموظف الضحية).

كما عرّف الفقه⁽²⁾ المضايقة الأخلاقية في العمل بأنها: «أي سلوك مسيء
يكون بصورة (إيماءة، كلمة، سلوك، موقف...) والذي يقوض بتكراره كرامة أي
شخص أو سلامته العقلية أو الجسدية، مما يعرض مستقبله الوظيفي للخطر أو
يؤثر في مناخ العمل».

وأخيراً يقترح الباحث تعريف المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة بأنها:
(السلوك الإيجابي أو السلبي، الذي يمس كرامة الموظف العام، أو أي من حقوقه،
وحرياتِه، كما من شأنه التأثير على صحة الموظف العام الجسدية أو العقلية،
والتأثير على مستقبله الوظيفي).

1- Circulaire n°2007-047 du 27 février 2007, <https://www.education.gouv.fr/bo/2007/10/MENH0700398C.htm> 14:15(12/1/2022) (تم الاطلاع عليه في).

2- R. Fontier, Le harcèlement moral, JDJ n°224,2003,P23.



2 - الحظر القانوني للمضايقات الأخلاقية

ان حظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، استحدثت في فرنسا، بموجب قانون التحديث الاجتماعي رقم 73 الصادر في 17 يناير 2002، وقبل هذا التاريخ، لم يُعترف الا بحظر المضايقات الاجتماعية، والمقتصرة على حظر التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، وقد تم النص على هذا الحظر، وفقاً للمادة 178 في هذا القانون بأنه: (المضايقات الأخلاقية المتكررة ضد الموظفين التي يكون الغرض منها أو من اثارها تدهور ظروف العمل، ومن شأن هذه الاجراءات ان تمس بحقوقهم، وبكرامتهم، أو تغير من صحتهم الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم الوظيفي للخطر)⁽¹⁾.

ووفقاً لهذا النص الذي جاء به المادة 178 من قانون التحديث الاجتماعي، تم اضافة المادة 6 مكرر إلى القانون (634 - 83) المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، والتي نصت في فقرتها الخامسة على انه (لا يجوز تعريض أي موظف، لأفعال مضايقه اخلاقية متكررة، يكون هدفها، أو تأثيرها، تدهور ظروف العمل، أو من شأنها المساس بحقوق الموظفين، وبكرامتهم، أو يضر بصحتهم الجسدية، أو العقلية، أو يعرض مستقبلهم الوظيفي للخطر).

كما حظر المشرع الفرنسي على السلطة الإدارية وفقاً للمادة 6 مكرراً في فقرتها الخامسة أن تصدر أي قرار إداري، وعلى الأخص القرارات الإدارية المتعلقة بالتوظيف، أو التثبيت، أو التعيين، والتقييم، والتدريب، والتأديب، وغيرها من القرارات الإدارية فيما يخص العلاقة بين الموظف العام والإدارة، نظراً لرفض الموظف العام للمضايقات الأخلاقية المتكررة التي يتعرض لها في مكان العمل، أو لأنه شهد على وقوع مضايقات أخلاقية⁽²⁾. ويعتبر القضاء الفرنسي⁽³⁾ أن المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، أحد اشكال العنف الذي يتعرض له الموظف العام في مكان العمل.

فالمضايقات الأخلاقية ترتب عدم شرعية التصرفات والإجراءات التي تتخذها الإدارة، استناداً لرفض الموظف العام للمضايقات، ولا تقتصر التصرفات المتخذة على القرارات

1- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002. JO 18 janvier 2002.

2- Art, 6 quater, Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

3- C. Cass. Crim. 6 décembre 2011, n° 10-82266.



الإدارية، بل تشمل كذلك، أي سلوك يصدر ضد الموظف العام، وكذلك الأعمال الأخرى للإدارة التي لا تعد قرارات إدارية، كالتوجيهات، والأعمال التحضيرية، والأوامر الشفوية التي توجه من الرئيس الإداري للموظف العام⁽¹⁾.

ونلاحظ بأن المشرع الفرنسي قد توسع في الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية المقررة للموظف العام، لتشمل الاعتراف للموظف العام بهذا الحق عند وقوع فعل المضايقات الأخلاقية ضده، من قبل الرئيس الإداري الأعلى للموظف الضحية، كما يعترف للموظف العام بهذا الحق، عند ارتكاب المضايقات الأخلاقية من موظف آخر، أو من أحد المتعاملين مع المرفق العام، من غير الموظفين⁽²⁾.

أما فيما يخص القانون العراقي، نلاحظ بأنه لا يوجد تشريع مستقل، أو قواعد قانونية في تشريع نافذ، نصت على حظر وتجريم المضايقات الأخلاقية، وبيان مفهوماها، وآثارها السلبية على الموظف العام، وعلى بيئة العمل الإداري، على غرار المشرع الفرنسي في قانون التحديث الاجتماعي، وقانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية رقم (634-83).

ولكن نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، وقانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969، قد نصا على بعض القواعد القانونية التي تهدف إلى حماية الموظف العام من بعض الممارسات، إلا أن هذه النصوص لا تتسم بالشمول والوضوح، الذي اتبعه المشرع الفرنسي، من خلال ايراد تشريعات خاصة، تهدف إلى حظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، كما إنها تبين آليات مواجهتها.

وقد يجد حظر المضايقات الأخلاقية، في الوظيفة العامة في العراق أساسه القانوني، فيما نصت عليه المادة(33) من الدستور العراقي لعام 2005 والتي نصت على أن: (لكل فرد حق العيش في ظروف بيئة سليمة)، وكذلك ما نصت عليه المادة(37) من الدستور العراقي بأن: (حرية الانسان وكرامته مصونة).

فالمشرع العراقي حظر في المادة 229 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل على حظر إهانة أو تهديد الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة.

1- F.Rolin, Le harcèlement moral au risque du droit administratif, AJDA 2002, p. 733.

2- K.Grabarczyk, La protection fonctionnelle des agents publics: certitudes et aléas, AJDA 2008 p.1472.



كما ان المشرع العراقي دعا إلى إرساء الأخلاق الإدارية في التعامل في الوظيفة العامة، حيث أوجب بأن يكون التعامل بين الرئيس الإداري وبين الموظفين، قائم على الاحترام، وكذلك الحال في علاقة الموظفين، فيما بينهم، وعلاقتهم مع المواطنين، حيث نصت المادة 4 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل على أن: (يلتزم الموظف بالواجبات الاتية:

ثالثاً- احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة اوامرهم المتعلقة بأداء واجباته.

رابعاً- معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم.

خامساً- احترام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم...

أما لائحة السلوك الوظيفي رقم (1) لسنة 2016 فإنها لم تتضمن أي نص يتعلق بحظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة.

لذلك ندعو المشرع العراقي، إلى إصدار تشريع مستقل خاص بحظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، كما ندعو المشرع إلى تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل، وإضافة واجب آخر يفرض على الرئيس الإداري والموظفين، يخص حظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة.

3 - الشروط الواجب تحققها في المضايقة الأخلاقية

وفقاً للتعريف الذي نص عليه قانون التحديث الاجتماعي، وقانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، فإنه يشترط حتى تتحقق المضايقة الأخلاقية، تحقق مجموعة من الشروط على الممارسات والتصرفات التي يتعرض لها الموظف العام وهي:

أ - تكرار التصرفات والممارسات التي تشكل المضايقات الأخلاقية لمرتين على الأقل، فلا يكفي تصرف واحد ضد الموظف العام الضحية، للقول بوجود المضايقات الأخلاقية، بل لابد من تعدد الأفعال التي يتعرض لها الموظف الضحية⁽¹⁾.

وفيما يخص المدة التي تتكرر فيها المضايقات، فإن القضاء الفرنسي، يقضي بأن تكرار المضايقات الأخلاقية المعتد به، قد يكون لمدد متباعدة بين المضايقات اقصاها

1- F.Rolin, op.cit, p. 733



سنتين⁽¹⁾، وفي حكم آخر، حدد الحد الأدنى، لتكرار المضايقات، حيث يجب أن لا تقل المدد التي يتعرض فيها الموظف العام للمضايقات الأخلاقية عن 17 يوم⁽²⁾.

ب - ان يكون الهدف من هذه الممارسات التسبب في تدهور ظروف العمل للموظف العام المعتدى عليه، وذلك من خلال التعدي على أي من حقوقه، أو كرامته، وكذلك قد تتعلق المضايقة الأخلاقية بانتهاك مبدأ المساواة في المعاملة الذي يشكل ضماناً أساسية للموظف العام⁽³⁾.

ج- ان يكون لهذه الممارسات عواقب محتمله، على صحة الموظف العام، الجسدية، أو العقلية، فقد تؤدي إلى (القلق، واضطرابات النوم، والسلوك الإدماني، والأضرار الجسدية، والاكنتاب، وما إلى ذلك)⁽⁴⁾، أو تعرض مستقبله في الوظيفة العامة للخطر⁽⁵⁾.

كما يتم التمييز في الممارسات التي يتعرض لها الموظف العام، بين ما تنطبق عليها الشروط السابقة، فتعد من بين المضايقات الأخلاقية، وبين المعاناة في العمل التي يقتضيها السير المنتظم للمرفق العام، ولا تنطبق عليها الشروط السابقة ولا توصف بأنها مضايقة أخلاقية. ويؤكد ذلك اعمام، وزارة التربية الفرنسية الصادر في 2007/2/27 والذي نص على أنه ليست جميع المضايقات التي يتعرض لها الموظف العام، في أثناء القيام بواجباته، تعد مضايقات أخلاقية، تستوجب الحماية، فالتوبيخ الذي يتلقاه الموظف العام، من الرئيس الإداري الأعلى، لا يعتبر مضايقة أخلاقية، إذا ما كانت ظروف التنفيذ الجيد للخدمة العامة تبرر ذلك التصرف، وكذلك لا يعد من قبيل المضايقات الأخلاقية التوتر الذي ينشئ بين الزملاء في العمل⁽⁶⁾.

1- Caa.sociale du 25 septembre 2012, n° 11-17987

2- c.aa,sociale, 6 avril 2011, n° 09-71170.

3- S.Salon, J-C. Savignac, La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et la fonction publique, AJDA 2002 p.443.

4- Circulaire n°2007-047 du 27 février 2007,
<https://www.education.gouv.fr/bo/2007/10/MENH0700398C.htm>

تم الاطلاع عليه في (12/1/2022)(14:15).

5- S.Salon, J-C. Savignac,op,cit,p.443.

6- Circulaire n°2007-047 du 27 février 2007,
<https://www.education.gouv.fr/bo/2007/10/MENH0700398C.htm>

تم الاطلاع عليه في (12/1/2022)(14:15).



4 - صور المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة

أما فيما يخص صور المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، فإن للمضايقات الأخلاقية في العمل الإداري، صور متعددة نذكر أبرزها على سبيل المثال وليس الحصر:
أ- السخرية أو الاهانة بصورة متكررة من الموظف العام، تعد إحدى صور المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة⁽¹⁾.

ب- العدوان اللفظي المتكرر الذي يتعرض له الموظف العام من رئيسه الإداري، أو من زملاءه، كاستخدام الالفاظ غير المهذبة أو المهينة، كذلك استعمال الالفاظ غير الوظيفية أو العنصرية، تعد صوراً للمضايقات الأخلاقية⁽²⁾.

ج- التهديدات المتكررة بمعاقبة الموظف العام، دون أي دليل على ارتكاب الموظف لأي مخالفات إدارية تستوجب مساءلته تأديبياً⁽³⁾.

د- الحرمان المتعمد أو غير المتعمد للموظف العام وبصورة متكررة من الأدوات والوسائل التي تساعده للقيام بواجباته وانجازها بفعالية، مما يجعل منه موظف غير منتج⁽⁴⁾.
هـ- الضغوط المتكررة التي يتعرض لها الموظف العام في اثناء أداء واجباته دون مسوغ قانوني يقتضيه، كمطالبة الموظف بإنجاز المهام الموكلة إليه في وقت اقصر مما يقتضيه الوقت الذي تقتضيه طبيعة العمل لإنجازه⁽⁵⁾.

و- التهميش المتعمد أو غير المتعمد للموظف العام والمتمثل بعدم توليته للوظائف التي تتناسب مع مؤهلاته وقدمه، دون أي مسوغات ولأسباب لا تمت للمصلحة العامة⁽⁶⁾.

1- Jean-Yves Trennec, HARCÈLEMENT MORAL ET FONCTION PUBLIQUE : DEUX ISSUES DE SECOURS, <https://www.village-justice.com/articles/harcèlement-moral-fonction-publique-deux-issues-secours,39561.html>

تم الاطلاع عليه 13:33-2022/1/12

2- Maître Ingelaere, Le harcèlement moral dans la fonction publique, <https://ing-avocat.legal/article/harcèlement-moral-fonction-publique-avocat-la-preuve-du-harcèlement>

تم الاطلاع عليه 15:10-2022/1/11

3- A.-S.Denolle, op,cit, p.983.

4- R. Fontier,op,cit,p.23.

5- Jean-Yves Trennec,op,cit, <https://www.village-justice.com/articles/harcèlement-moral-fonction-publique-deux-issues-secours,39561.html>

تم الاطلاع عليه 13:33-2022/1/12

6- CE, juge des référés, 19 juin 2014, req. n°381061.



ثانياً - وقوع المضايقات الأخلاقية اثناء قيام الموظف العام بأداء أعمال الوظيفة العامة أو بمناسبة ممارسته لها.

إن المضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها الموظف العام، وتشكل مضايقةً أخلاقيةً، هي التي تقع على الموظف العام، اثناء القيام بواجبات عمله، أو بمناسبة القيام بها. بالتالي فإن تعرض الموظف العام للمضايقات الأخلاقية، خارج أوقات أداء واجبات وظيفته أو بمناسبة قيامه بها، يسوغ للإدارة رفض الاعتراف له بالاستفادة من الحق في الحماية الوظيفية⁽¹⁾.

ثالثاً: ان لا يوجد سبب تسوغه المصلحة العامة لرفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية.

ترفض الإدارة الاعتراف للموظف العام بالحق في الحماية الوظيفية، في حال كان هذا الرفض مسوغ لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة⁽²⁾.

وانتقد الفقه هذا الاتجاه نظراً لعدم وجود تعريف واضح وجامع للمصلحة العامة، الا ان الفقه حاول ايجاد معيار محدد لما يعد من قبيل المصلحة العامة، تلافياً لذلك النقص، حيث عدَّ أن الممارسات التي تؤدي إلى التنفيذ الجيد للخدمة العامة هي فقط التي تبرر رفض الحماية الوظيفية للمصلحة العامة⁽³⁾.

بالتالي اذا كانت المضايقات الأخلاقية التي تعرض لها الموظف العام يسوغها التنفيذ الجيد للخدمة العامة فأن ذلك يسوغ للإدارة رفض الاعتراف بالحماية الوظيفية.

رابعاً- جسامه الممارسات التي تشكل المضايقات الأخلاقية.

إن القضاء الإداري الفرنسي اشترط في الممارسات التي تشكل مضايقات أخلاقية، ان تكون على قدر كبير من الجسامه، أما اذا كانت الأفعال ذات آثار طفيفة، على الموظف العام، ففي هذه الحالة لا يمكن وصف تلك الممارسات بانها تشكل مضايقةً أخلاقيةً⁽⁴⁾.

1- A.-S.Denolle, op,cit, p.983.

2- K.Grabarczyk,op,cit,p.1472.

3- C.Maugüé, L.Touvet, Etendue du devoir de protection de l'administration à l'égard de ses agents, AJDA 1994 p.374.

4- CAA Bordeaux, 11 oct. 2011, n° 10BX03178.



خامساً- عدم ارتكاب الموظف العام خطأً شخصي منفصل عن أعمال الوظيفة العامة. ففي حال ارتكاب الموظف العام سلوك يؤدي إلى قطع الرابطة بينه وبين الوظيفة العامة، فإن الإدارة غير ملزمة بالموافقة على الاعتراف للموظف العام بالحق في الحماية الوظيفية، عند تعرضه لمضايقات أخلاقية نتيجة خطأه⁽¹⁾. إن القضاء الإداري الفرنسي يشترط لرفض الحماية الوظيفية في هذه الحالة، أن تثبت الإدارة، أن الموظف العام الذي طلبها، ارتكب خطأً شخصي، على درجة عالية من الخطورة، وبخلاف ذلك فإن الإدارة التي تحرم الموظف العام، من الاستفادة من هذا الحق، ترتكب خطأً يرتب مسؤوليتها⁽²⁾.

الفرع الثاني: اثبات الموظف العام وقوع المضايقات الأخلاقية

حتى يستفيد الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية، من الحق في الحماية الوظيفية، يجب عليه اثبات وقوع المضايقات الأخلاقية، من خلال اثبات إن ما تعرض له من ممارسات، ينطبق عليها الشروط التي نصت عليها المادة 178 من قانون التحديث الاجتماعي والمادة 6 مكرر في فقرتها الخامسة من قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، وهذه الشروط تقتضي تحقق تكراراً للمضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها الموظف العام، وان يكون لهذه الممارسات، تأثير على أداء الموظف العام لعمله، أو تمس بحقوقه، وكرامته، فضلاً عن ان هذه الممارسات، من شأنها أن تؤدي إلى تدهور حالة الموظف العام الصحية، والتأثير في مستقبله الوظيفي. وقد اعترف القضاء الإداري الفرنسي⁽³⁾ للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، بمبدأ حرية الاثبات، أي يكون له الحرية في تقديم أي من دليل يثبت ادعاءه. فيكون للموظف العام الاستعانة بالشهود لإثبات ما يدعيه، وإن حقوق قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، منح حماية للمبلغين والشهود عن جرائم المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة⁽⁴⁾.

1- C.Maugüé, L.Touvet, op,cit, p.374.

2- CAA , Bordeaux, 22-06-2015, n° 13BX02260. - J-R.Mauzy, Pour la généralisation de l'enquête administrative en matière de protection fonctionnelle., AJCT,2015 p.541.

3- C.E ,25 novembre 2011, n° 353839.

4- Art, 6 quater,Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.



كما يكون للموظف، الاستعانة، بأي دليل يثبت تعرضه، بشكل متكرر للمضايقات الأخلاقية، عبر اثبات ان الممارسات التي تعرض لها تتجاوز الاستعمال العادي للسلطة الإدارية من قبل رئيسه الإداري.

كما يمكن للموظف العام ان يستعين بطبيب الجهة الإدارية، أو الطبيب الذي كان يتردد اليه عند تدهور حالته الصحية لإثبات العلاقة السببية بين المضايقات الأخلاقية والتدهور في حالته الجسدية النفسية، فالهدف هو اثبات التغيير العقلي للموظف، أو اثبات وجود ممارسات تضر بصحته العقلية، والجسدية⁽¹⁾.

ولا يشترط أن يثبت الموظف العام بأن المضايقات الأخلاقية كانت متعمدة، لأن جريمة المضايقات الأخلاقية تتشكل بمجرد الرغبة بمضايقة الموظف الضحية بصورة متكررة.

ونجد أن القضاء الإداري⁽²⁾ في حكم صادر في 11/7/2011 تشدد في مسألة اثبات المضايقات الأخلاقية حيث تطلب أن يقوم الضحية بتوضيح الممارسات التي تشكل مضايقات اخلاقية تعرض لها بصورة دقيقة ومنظمة، كما أن القضاء الإداري الفرنسي جعل مسألة اثبات المضايقات الأخلاقية متقابلة، تقع على عاتق الموظف الضحية وعلى عاتق الإدارة، فعندما يقدم الموظف الادلة التي تثبت انه من المرجح تعرضه لمضايقة أخلاقية، فيجب على الإدارة ان تقدم على العكس من ذلك المسوغات التي تثبت ان الممارسات التي قامت بها تستند إلى اعتبارات تجعل منها بعيده عن وصفها بأنها مضايقة أخلاقية، وأن ما اتخذته من إجراءات كان بهدف السير المنتظم للمرفق العام وحسن أداء العمل.

ويتمتع القاضي الإداري بسلطة تقديرية في تحديد فيما اذا كانت الممارسات المتكررة تشكل مضايقة أخلاقية، دون أن يكون هناك أي معيار محدد يستند اليه، لتحديد الممارسات التي ينطبق عليها وصف المضايقات الأخلاقية، فهو يقوم بدراسة كل حالة على حدة ليقرر فيما اذا كان الذي تعرض له الموظف العام مضايقة أخلاقية أم لا⁽³⁾.

1- A.-S.Denolle, op,cit, p.983.

2- C.E, 11 juillet 2011,n° 321225.

3- K.Grabarczyk,op,cit, p.1472.



ونشير أخيراً إلى انه عند رفض الإدارة الاعتراف للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية بالحق في الحماية الوظيفية، على الرغم من اثبات الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية وقوع الممارسات التي تثبت ادعائه، فإن ذلك يشكل خطأ يعطي للموظف العام الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري للمطالبة بالتعويض عما اصابه من اضرار جراء رفض منحه الحق في الحماية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: وسائل حماية الإدارة للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية

تتعدد الوسائل التي تتخذها السلطة الإدارية، وتكون كفيلة بتأمين الحماية اللازمة للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، فيكون للإدارة سلطة تقديرية واسعة لتقرير الوسيلة المتناسبة مع المضايقات التي تعرض لها الموظف أثناء أداء واجباته أو أثناء ممارسته لها. وسوف نبين فيما يلي المسوغات التي تحتم على جهة الإدارة التدخل لحماية موظفيها، وكذلك سنبين الوسائل التي تلجأ إليها الإدارة وتكون كفيلة بحماية الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية.

الفرع الأول: مسوغات الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية ضد المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة.

الفرع الثاني: صور الحماية الوظيفية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية.

الفرع الأول: مسوغات الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية ضد المضايقات

الأخلاقية في الوظيفة العامة

إن الحق في الحماية الوظيفية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية يشكل ضرورة ويجب على الإدارة اتخاذ الوسائل الكفيلة بحماية الموظف الضحية بشرط ان تكون هذه الوسائل متناسبة مع الاعتداء.

وان الأسباب التي تبرر الاعتراف للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية بالحق في الحماية الوظيفية هي:

1- B. Arvis, Étude sur l'action en réparation des préjudices nés du harcèlement moral auprès du juge administratif, AJFP 2009, 259.



1 - ان المضايقات الأخلاقية تمس حق الموظف العام في الكرامة الانسانية

ان الحق في الكرامة الانسانية هو مبدأ أصيل تم تكريسه وإقراره من قبل الأمم المتحدة، ومن غالبية الدساتير الوطنية، ويقتضي هذا الحق حظراي اجراء يشكل معاملة مهينة، أو مسيئة، وغير أخلاقية لأي انسان.

ويُعرّف احترام الحق في الكرامة الإنسانية بأنه: (المسوغ لإدانة أيّ فعل يُقلّل من البَشَر، وينزلُ بهم إلى منزلة الأشياء المادية، فهو يقوم على نَبذ أيّ تصرُّفٍ من شأنه الحطُّ من قَدْر الأشخاص واعتبارهم من الفئات الدنيا)⁽¹⁾.

وقد نصت التوصيات الواردة في الأعمام الصادر في 4 مارس 2014، والتي تم إقرارها في 20 مارس 2014 والمتعلقة بالوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية في الوظيفة العامة على أن: (المضايقات الجنسية، والأخلاقية، تقوض بشكل كبير كرامة الإنسان)⁽²⁾.

ونجد بأن المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة تقوم على المعاملة المهينة وغير الأخلاقية الماسة بكرامة الموظف العام وتعرضه لتدهور صحته ومستقبله الوظيفي، فإن مواجهتها وحظرها يكون لحماية الحق في الكرامة الانسانية.

2 - ان المضايقات الأخلاقية تؤثر على السير المنتظم للخدمة العامة (مبدأ

استمرارية المرفق العام).

ان الاعتراف للموظف العام بالحق في الحماية الوظيفية يشكل ضمانا هامة للحفاظ على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراب، من خلال حماية الموظف العام الذي يمثل أداة الإدارة لتسيير نشاطها⁽³⁾.

فالموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية يواجه عقوبة مزدوجة تتمثل في: أولاً: اضطرابه إلى الابتعاد، وترك مكان عمله، خشية تعرضه لمضايقات أخرى، ويكون ذلك عبر تقديمه الاستقالة، أو تقديم إجازة، أو عدم التواجد في المكان الذي تعرض فيه للمضايقة الأخلاقية⁽⁴⁾.

1- E. Dreyer, Les mutations du concept juridique de dignité, RRJ 2005. I.p.35s.

2- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

3- J.-M. Breton, La protection fonctionnelle des agents de l'administration, AJDA 1991. 171.

4- CAA Marseille, 26 mars 1998, n° 97MA11297.



ثانياً: إن التعرض للمضايقة الأخلاقية اثناء التواجد في مكان العمل يشكل عقوبة يتعرض لها الموظف العام بصورة متكررة⁽¹⁾.

ونجد ان عدم تواجد الموظف العام في مكان عمله يؤثر بصورة كبيرة على سير المرفق العام والأداء الجيد للخدمة العامة، مما يضر بالمصلحة العامة.

3 - ان المضايقات الأخلاقية تخالف الأخلاق الإدارية الواجب الالتزام بها اثناء

العمل الإداري

ان الممارسات المهينة، التي يقوم بها الرئيس الإداري، تجاه الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، تشكل انتهاك خطير للأخلاق الإدارية وخاصةً بعد صدور التوصيات الواردة في الأعمام الصادر في 4 مارس 2014، حيث نص هذا الاعمام على انه: (يجب على الرئيس الإداري ان يكون قدوة بالنسبة لموظفيه، وأن يعزز من رفاهيتهم، وقبل كل شي احترام صحتهم، كهدف اساسي)⁽²⁾.

كذلك الحال تشكل المضايقات الأخلاقية اعتداء على الاخلاق الإدارية عندما تقع من موظف تجاه احد زملائه، فعلاقات العمل يجب ان يسودها الاحترام المتبادل والمعاملة الحسنة بين الموظفين، ويفرض الأعمام الصادر في 4 مارس 2014 على الرئيس الإداري اتخاذ جميع الوسائل الكفيلة بمنع المضايقات الأخلاقية، ووضع حد لها في أسرع وقت، حيث أن معاقبة مرتكبي هذه الممارسات أصبح واجباً مطلقاً على الرئيس الإداري.

4 - ان مبادئ الادارة الرشيدة، توجب على الادارة عدم ترك الموظف العام وحيداً، في مواجهة التهديدات، والاعتداءات، التي يتعرض لها اثناء أداء واجباته، كما توجب عليها تقديم كافة اشكال الحماية لموظفيها عند تعرضهم لأي اعتداء اثناء ممارسة وظائفهم أو بمناسبة ممارستهم لها⁽³⁾.

1- É.Marcovici, Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP 2011 p.338.

2- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

3- J.-M. Breton, op,cit,p. 171.



الفرع الثاني: صور الحماية الوظيفية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية
يجب على جهة الإدارة ان توفر جميع الوسائل الكفيلة بحماية الموظف العام ضد المضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها، ونوجز أبرز وسائل الحماية التي تقررها الإدارة لحماية الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية:

1 - المساءلة التأديبية ضد الموظف العام مرتكب المضايقات الأخلاقية

ان المضايقات الأخلاقية تشكل مخالفة إدارية، في حال تم ارتكابها من قبل الرئيس الإداري، للموظف العام الضحية أو من اي من زملاءه الموظفين⁽¹⁾.

فيجب على جهة الادارة عند الادعاء بوقوع مضايقة اخلاقية ان تشكل مجلس تأديبي يتولى التحقيق مع الموظف العام المخالف، وينتهي المجلس إلى مجموعة من التوصيات غير الملزمة⁽²⁾.

وعلى جهة التحقيق توفير الضمانات التي تؤيد نزاهة التحقيق، فيجب عليها ان تواجه الموظف المتهم بما هو منسوب اليه، من ارتكاب ممارسات تشكل مضايقةً أخلاقيةً، كما يجب عليها ان تستمع إلى المسوغات التي دعته إلى ارتكاب الممارسات التي تخرج عما تقتضيه طبيعة العمل⁽³⁾.

وفي حال ثبوت المضايقات الأخلاقية، فإنه يجب على جهة الإدارة، معاقبة الموظف العام مرتكب فعل المضايقات الأخلاقية، بإحدى العقوبات الشديدة التي نصت عليها المجموعة الرابعة في قانون (634-83) المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية الفرنسي، والتي تصل عقوبتها إلى الإحالة إلى المعاش الإجمالي، أو العزل من الوظيفة العامة، للموظف العام مرتكب المضايقات الأخلاقية، إلا أن العقوبات المطبقة فعلياً على الموظف العام مرتكب المضايقات الأخلاقية، هي عقوبات المجموعة الثالثة والتي تقتصر على (الاستبعاد المؤقت من الوظيفة العامة لمدة تزيد عن 15 يوم- عقوبة تنزيل الرتبة)⁽⁴⁾.

1- Art,29, Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

2- Art,19, Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

3- CEDH, 19 avr. 2007, n° 63235/00, Vilho Eskelinen c/ Finlande, AJDA 2007. 1360

4- É.Marcovici,op,cit,p.338.



2 - الاستعانة بالهيئة الإدارية للدفاع عن الحقوق (DDD)

تم انشاء هذه الهيئة بموجب التعديل الدستوري في 23 يوليو 2008⁽¹⁾، وتم إقرار هذه الهيئة وفق القانون الصادر في 29/3/2011، وتختص هذه الهيئة بحماية حقوق الطفل، ومكافحة التمييز المباشر أو غير المباشر، وتعزيز المساواة، وغيرها من الاختصاصات المتعلقة بالدفاع عن حقوق الأفراد على الأراضي الفرنسية.

وقد حلت هذه الهيئة بديلاً عن الهيئة العليا للتمييز والمساواة التي كانت تختص بالنظر في قضايا التمييز وعدم المساواة في فرنسا.

وإن مهمة الهيئة الإدارية للدفاع عن الحقوق، الدفاع عن حقوق الطفل، ومساعدة اي شخص في مواجهة الاجراءات التمييزية المباشرة، أو غير المباشرة، أو ممن يتعرض لاعتداء على أي من حقوقه، ويكون ذلك من خلال دور الهيئة في اثبات وقوع الاعتداء ومكافحته.

وإن أبرز اختصاصات الهيئة الإدارية للدفاع عن الحقوق، مواجهة حالات التحرش الجنسي، والمضايقات الأخلاقية، وعدم المساواة، التي ترتكب في الوظيفة العامة، على اعتبار أنها تعد من اشكال التمييز التي تختص الهيئة في محاربتها.

وتتعدد صلاحيات هذه الهيئة في المضايقات الأخلاقية وابرز هذه الصلاحيات (2):-

- أ- التحقيق في الادعاءات التي يقدمها الموظف العام عن وقوع مضايقة اخلاقية.
- ب- المطالبة بكافة الادلة والمعلومات التي لم يتمكن الضحية من الحصول عليها.
- ج- الاستماع إلى الشهود وتوفير الحماية لهم.
- د- مطالبة الادارة بتحريك المساءلة التأديبية ضد الموظف مرتكب المضايقات الأخلاقية.
- هـ- للهيئة احالة الافراد إلى المحاكم الجزائية، من خلال التقدم بشكوى، إلى الادعاء العام عند ثبوت المضايقات الأخلاقية، ضد الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية.
- و- مطالبة الجهة الإدارية إيقاف الموظف العام، عن العمل والذي يثبت ارتكابه الممارسات، التي تشكل مضايقات أخلاقية.

1- Loi constitutionnelle no 2008-724 de modernisation des institutions de la Ve République.

2- É.Marcovici,op,cit,p.338.



3 - تقديم المساعدة القضائية للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية

على جهة الإدارة ان تقدم المساعدة اللازمة للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، عندما يقرر التوجه إلى القضاء وتتمثل هذه المساعدة في:

أ- عندما يقرر الموظف العام السير في الدعوى المدنية أو الجنائية، يمكن للإدارة مساعدة الموظف العام في توكيل محام له عبر دفع التكاليف المالية للمحامي، كما يمكن أن تقرر تعيين محامي الجهة الإدارية، ليتولى السير في إجراءات الدعوى، التي قرر الموظف ضحية التحرش اللجوء إليها⁽¹⁾.

ب- تقديم كافة اشكال الدعم للموظف العام، عند التوجه إلى المحاكم المدنية للمطالبة بالتعويض، عن الضرر الذي لحق به جراء المضايقات الأخلاقية التي تعرض لها⁽²⁾.

4 - نقل الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، من المكان الذي يباشر فيه

واجباته وتعرض فيه للمضايقات الأخلاقية إلى مكان آخر⁽³⁾.

1- K.Grabarczyk, op,cit,p.1472.

2- C.Maugüé, L.Touvet, op,cit,p.374.

3- J.Bourdon, La protection fonctionnelle de l'agent public, AJFP 1996 p.21.



المبحث الثاني الحماية القضائية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية

عند رفض الإدارة الاعتراف بحق الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية بالحماية الوظيفية، يكون للموظف اللجوء إلى جهة القضاء الإداري، للمطالبة بإلغاء قرار الإدارة، بالرفض والتعويض عن الضرر الذي يصيبه جراء هذا الرفض. كما يكون للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية، التوجه إلى القضاء الجنائي، من خلال تقديم شكوى ضد مرتكب المضايقات الأخلاقية، على اعتبار ان المشرع الفرنسي قد اعتبر في قانون التحديث الاجتماعي، المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة جريمة جنائية. سوف نحاول من خلال هذا المبحث الاطلاع على دور القضاء الإداري، والجنائي في حماية الموظف، ضحية المضايقات الأخلاقية.

سوف نقسم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية.
المطلب الثاني: دور القاضي الجنائي في حماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية.

المطلب الأول: دور القاضي الإداري في حماية الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية
يمكن للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية اللجوء إلى القضاء الإداري المستعجل للحريات الأساسية لطلب الحماية ضد قرار الإدارة برفض منحه الحماية الوظيفية، فيكون للموظف العام اللجوء للقاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية، للمطالبة بالحماية ضد إجراءات الإدارة التي تشكل مضايقات أخلاقية. كذلك يمكن للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، التوجه للقاضي الإداري، للمطالبة بإلغاء قرار رفض الحماية الوظيفية، على أساس إساءة استعمال الإدارة للسلطة، كما يكون للموظف العام المطالبة بإلغاء أي قرار إداري، يتعلق، بالتقييم، أو التدريب، أو التثبيت، أو الترقية، صدر في غير صالح الموظف العام، نظراً لرفضه المضايقات الأخلاقية، أو لأنه شهد على وقوع مضايقات أخلاقية تجاه موظف آخر.



الفرع الأول: دور القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية في حماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية.

الفرع الثاني: دور القاضي الإداري في حماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية.

الفرع الأول: دور القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية في حماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية

إن تقنية القضاء الإداري المستعجل للحريات الأساسية، أوجدت في التشريع الفرنسي بموجب القانون (2000/597) الصادر في 30 يونيو 2000 والذي تم إضافته، إلى تقنين العدالة الإدارية الفرنسي في المادة، (2-521) حيث ظهرت الحاجة إلى تقنية تتصف بالسرعة، والمرونة، لمواجهة قرارات الإدارة أو أي إجراء تتخذه الإدارة ويشكل اعتداء على حرية أساسية أو حق أساسي.

أولاً- الاعتراف في عدم التعرض للمضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة كحرية

أساسية

في 19 يونيو 2014 أصدر القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية، أمر مؤقت، بالاستناد إلى المادة (2/521) من تقنين العدالة الإدارية الفرنسي، حيث تم الاعتراف بموجبه، بإمكانية لجوء الموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية، إلى القضاء الإداري المستعجل للحريات الأساسية، عند تعرضه لأي مضايقات أخلاقية أثناء أداء واجباته، أو بمناسبة القيام بها⁽¹⁾.

وتتلخص وقائع القضية، في أن موظف عام، تعرض لمضايقات أخلاقية متكررة، نتيجة استنكاره لشروط العمل في الجهة الإدارية، مما أدى بالرئيس الإداري إلى سحب جميع المهام، والمسؤوليات، التي كانت موكلة إليه، كما تم عزل مكتبه، عن بقية مكاتب زملاؤه، مما دفع هذا الموظف، إلى التوجه للقضاء الإداري المستعجل للحريات الأساسية، لطلب الحماية ضد المضايقات التي اتخذتها جهة الإدارة ضده.

فبالتالي يقر القضاء الإداري، منذ ذلك التاريخ بحق الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، في الوظيفة العامة اللجوء إلى القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية،

1- CE, juge des référés, 19 juin 2014, req. n°381061.



طلب الحماية، ضد المضايقات الأخلاقية، استناداً إلى عدم التعرض للمضايقات الأخلاقية، كحرية أساسية تم الاعتراف به حديثاً للموظف العام، اثناء ممارسة مهام وظيفته، واستناداً كذلك إلى الحق في عدم التعرض للمعاملة غير الإنسانية والمهينة، على اعتبار ان المضايقات الأخلاقية تمثل اعتداء على الحق في الكرامة الإنسانية للضحية⁽¹⁾.

ثانياً- صلاحيات القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية

تنص المادة 521-2 من تقنين العدالة الفرنسي، على وجوب تدخل القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية، خلال 48 ساعة من تاريخ تقديم طلب الحماية، عند تحقق شروط محددة في الطلب، كجدية طلب الحماية، وإثبات مقدم الطلب، تعرضه لاعتداء جسيم على حرية أساسية، من قبل جهة الإدارة، إضافة إلى شرط الضرورة، والاستعجال. بالتالي يجب على الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية إثبات وقوع المضايقات الأخلاقية، وإثبات جدية الطلب، حتى يتدخل القاضي الإداري خلال 48 ساعة، من تاريخ تقديم الطلب، لتوفير الحماية اللازمة للموظف العام، في مواجهة قرار الإدارة برفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية، للموظف الضحية، على الرغم من ثبوت فعل المضايقات الأخلاقية، كما يكون للموظف العام طلب الحماية في مواجهة الاجراءات التي تتخذها الإدارة ضد الموظف وتمثل مضايقةً أخلاقيةً⁽²⁾.

وتكون صلاحيات القاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية هي:

1 - سلطة الأمر القضائي: للقاضي الإداري المستعجل للحريات الأساسية، التدخل لحماية الموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية، من خلال اصدار أمر قضائي يتضمن:

أ - وقف تنفيذ القرارات الإدارية، والإجراءات، التي تقوم بها الإدارة، وتمثل مضايقةً أخلاقيةً، للموظف العام⁽³⁾.

ب - اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير المؤقتة: يكون للقاضي الإداري سلطة تقديرية واسعة، في اختيار الإجراء اللازم، في مواجهة القرار الإداري، أو التصرف

1- O. Bot, Le juge des référés au secours d'un agent victime de harcèlement moral, AJDA 2014 p.2079.

2- O.Bot, Le juge des référés au secours d'un agent victime de harcèlement moral ,op.cit,p.2079.

3- CE, 27 juillet 2001, n° 234389, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité.



الإداري، لمنع الاعتداء الواقع، أو وشيك الوقوع على الموظف العام، ويستند القاضي عند إصداره لهذه الأوامر، إلى حماية حق الموظف العام، في الكرامة الإنسانية، وحقه في عدم التعرض للمضايقات الأخلاقية، وحظر أيّ معاملة غير إنسانية، ومهينة قد يتعرّض لها⁽¹⁾.

كما أجاز المشرع بأن تكون الإجراءات المؤقتة، دائمة، عند عدم توافر إجراءات، وتدابير مؤقتة، تؤمن الحماية للموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية⁽²⁾.

فالقاضي الإداري يأمر، ولا يحكم؛ فهو يحكم على فعل، أو موقف، أو سلوك، لكنّه لا يحسم نزاعاً بحكم يحوز قوة الشيء المقضيّ به⁽³⁾.

ونشير أخيراً إلى أنّ الأمر القضائي لحماية الضحايا واجب التنفيذ من قبل السلطة الإدارية، وأن قرارات القاضي تكون ملزمة للإدارة، والسلطة الإدارية مسؤولة عن تنفيذها، وأنّ رفض تنفيذ الأمر من قبل الجهة الإدارية يُعتبر انتهاكاً ضمنياً للسلطة القضائية، كما يمثّل دليلاً قوياً على الإصرار على انتهاك الإدارة للحق في الكرامة الإنسانية⁽⁴⁾.

2 - الغرامة التهديدية

يقرر القاضي الإداري المستعجل للحرية الأساسية الغرامة التهديدية⁽⁵⁾، إلى جانب سلطة الامر باتخاذ الإجراءات والتدابير، الكفيلة بتأمين الحماية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، ويكون الهدف من فرض الغرامة التهديدية، إجبار الإدارة على تنفيذ الامر القضائي، ولضمان جدية الإدارة في تنفيذ الامر القضائي الصادر لحماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية.

1- O.Bot, Le référé-liberté est-il victime de son succès ?, RFDA 2021 p.657.

2- CE 30 mars 2007, n° 304053, Ville de Lyon, AJDA 2007. 719.

3- CE, ord., 9 nov. 2015, n° 394333, Association musulmane El Fath, AJDA 2016. 385.

4- G. Pellissier, Risque non établi en l'espèce, s'agissant de l'expulsion d'un logement: AJDA 2006. P.1947.

5- C.E, ord, 23 novembre 2015, ministre de l'intérieur commune de Calais, AJDA 2016.



الفرع الثاني: دور القاضي الإداري في حماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية

عندما ترفض الإدارة طلب الموظف بالاعتراف له بالحق في الحماية الوظيفية، على الرغم من ثبوت المضايقات الأخلاقية، يكون للموظف الحق في التوجه للقاضي الإداري، من أجل إلغاء قرار الإدارة بالرفض، استناداً إلى إساءة استعمال الإدارة للسلطة، فقرارات الإدارة يجب أن تكون غايتها تحقيق المصلحة العامة، وتعد متعسفة في استعمال السلطة، عندما يكون قرار رفض الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية، ليس تحقيقاً للمصلحة، وإنما لتحقيق أهداف شخصية، أو سياسية، أو مخالف للأهداف التي رسمتها الإدارة وحدتها مسبقاً.

ويكون للموظف التوجه للقاضي الإداري للمطالبة بإلغاء القرار الإداري برفض الحماية الوظيفية، والقرارات التي تم إصدارها نظراً لرفض الموظف العام المضايقات الأخلاقية، المتكررة التي يتعرض لها الموظف، في أثناء ممارسة مهامه، وتكون المطالبة بإلغاء استناداً إلى إساءة استعمال الإدارة للسلطة.

كما يجوز للموظف العام اللجوء إلى القاضي الإداري، للمطالبة بالتعويض عن الضرر، الذي يلحق به جراء رفض الإدارة، الاعتراف بالحق في الحماية الوظيفية.

أولاً- مجالات رقابة القاضي الإداري

يملك القاضي الإداري سلطة تقديرية واسعة عند رقابته على قرار الإدارة برفض الحماية الوظيفية، لتقدير فيما إذا كانت الممارسات التي تعرض لها الموظف العام تشكل مضايقةً أخلاقيةً أم لا، وإن مجالات رقابة القاضي الإداري هي:

1 - الرقابة على تكرار وجسامة المضايقات الأخلاقية

إن الممارسات التي تشكل المضايقات الأخلاقية يجب أن تكون على قدر كبير من الجسامة، ويخضع تقدير جسامة المضايقات للسلطة التقديرية للقاضي الإداري، حيث لا يعتد بالمضايقات ذات التأثير الطفيف على الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية⁽¹⁾. كما يراقب القاضي الإداري مدى تعرض الموظف العام لمضايقات متكررة أم غير متكررة وفق ما اشارت اليه المادة السادسة مكرراً في فقرتها الخامسة⁽²⁾.

1- CE, 10 févr. 1993, n° 37149, Wagner, Lebon p. 1027.

2- CAA Nantes, 10 avr. 2009, n° 08NT00828, - CAA Bordeaux, 11 oct. 2011, n° 10BX03178,-CAA Lyon, 7 oct. 2014, n° 13LY02470.



فالقاضي الإداري يقضي، بأن الإدارة لا تكون ملزمة بإصدار قرار الحماية، عندما تكون الأفعال ذات تأثير طفيف، أو تكون غير متكررة⁽¹⁾.

2 - الرقابة القضائية على وسائل اثبات المضايقات الأخلاقية

يقر القضاء الإداري مبدأ الاثبات المتقابل عند اثبات المضايقات الأخلاقية، فيجب على الموظف الضحية إثبات وقوع المضايقات الأخلاقية، وفي المقابل على جهة الإدارة تقديم الأدلة التي تسوغ ما قامت به من ممارسات⁽²⁾.

فيكون للقاضي الإداري السلطة التقديرية لتقييم وجود المضايقات الأخلاقية، من عدمه في ضوء ما تم تقديمه من ادلة متناقضة، من كلا الطرفين، كما يكون للقاضي الإداري الاستعانة بأي دليل آخر، لإثبات وقوع المضايقات الأخلاقية⁽³⁾.

3 - رقابة القاضي الإداري على قرار الإدارة رفض الاعتراف بالحق في الحماية

الوظيفية

ظل القضاء الإداري الفرنسي رافضاً الاعتراف بحق الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية بالحماية الوظيفية، منذ إقرار حظر المضايقات الأخلاقية في قانون التحديث الاجتماعي في 17 يناير 2002 حتى تاريخ 12/3/2010 حيث اعترف القاضي الإداري بحق الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية في الاستفادة من الحماية الوظيفية⁽⁴⁾.

إن مسلك القاضي الإداري السابق، كان يسوغ لعدم تعريض أسلوب العمل الإداري الرئاسي في الوظيفة العامة للخطر، ذلك أن الرئيس الإداري يجب ان يتمتع بالسلطة في تنظيم سير المرفق العام من خلال الاعتراف له، بسلطة الاشراف والتوجيه والرقابة، إلا أن هذا المسوغ لرفض القضاء الإداري الاعتراف بالحماية الوظيفية للموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية، تم انتقاده لأن الرئيس الإداري يجب ان يكون قدوة لمرؤوسيه وان يعمل على راحتهم ورفاهيتهم⁽⁵⁾.

1- CE, 23 juin 1995, n° 120355.

2- C.E, 11 juillet 2011, n° 321225, Section, -C.E, 25 novembre 2011, n° 353839.

3- A.-S.Denolle, op,cit, p.983.

4- C,E, 12 mars 2010, n° 308974, Commune de Hoenheim.

5- L. Benoiton, « La protection de l'agent public victime de harcèlement moral », RD publ. 2011. P.811.



ونؤيد هذا الانتقاد حيث ان الرئيس الإداري يجب ان يكون حريص على المحافظة على الاخلاق الإدارية، كما يكون لديه الوسائل القانونية لضمان سير المرفق العام بانتظام واضطراد، عند مخالفة الموظف العام لأي من الواجبات المفروضة عليه، كما ان مرتكب المضايقات الأخلاقية ليس دائماً شخصاً له سلطة على غيره، بل قد يكون الفعل مرتكب من موظف اخر، أو احد مستعملي الخدمة العامة، فينتفي مع ذلك الهدف الذي كان القاضي الإداري يرفض من اجله إقرار الحق في الحماية الوظيفية وهو للحفاظ على التسلسل الهرمي في العمل.

ثانياً- صلاحيات القاضي الإداري

تتعدد صلاحيات القاضي الإداري عند نظر النزاع، الا أننا نميز فيما إذا كانت الدعوى التي أقامها الموظف العام هي دعوى الغاء، يكون هدفه منها فقط الغاء القرار الإداري برفض الحماية أو الغاء القرار الإداري غير المشروع الذي صدر له نتيجة عدم قبوله المضايقات الأخلاقية المتكررة.

وفيما إذا كانت من دعاوى القضاء الكامل حيث يطلب الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية اضافةً لإلغاء القرار الإداري غير المشروع التعويض عن الضرر الذي أصابه.

1 - يكون للقاضي الإداري عند لجوء الموظف العام إلى دعوى الإلغاء:

أ - إلغاء القرار الإداري برفض الحماية الوظيفية عند ثبوت المضايقات الأخلاقية، استناداً إلى إساءة استعمال السلطة من قبل الإدارة، عندما يكون رفض الإدارة غير مبرر بالمصلحة العامة، فغاية قرار الادارة يجب أن تكون تحقيق المصلحة العامة⁽¹⁾.

ب - الغاء القرارات الإدارية التي حظر المشرع الفرنسي على الإدارة اتخاذها في المادة 6 مكرر في الفقرة الخامسة من قانون (634-83) المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، والتي تتخذ ضد الموظف العام نتيجة رفضه المضايقات الأخلاقية كالقرارات المتعلقة بالتقييم

1- F.Rolin, op.cit, p.733.



والترقية، والتثبيت، والتأديب، ويكون الإلغاء كذلك استناداً إلى إساءة استخدام السلطة من قبل الإدارة⁽¹⁾.

2 - عند اللجوء إلى دعوى القضاء الكامل، يقرر القاضي الإداري تعويض الموظف من خلال البحث في مسؤولية الإدارة عن الضرر، ففي حال اقر القاضي بمسؤولية الإدارة عن الضرر الذي أصاب الموظف، نتيجة رفض طلب الحماية، أو الاضرار التي لحقت بالموظف العام، نتيجة المضايقات الأخلاقية المتكررة، فإن الموظف العام يستحق التعويض، لكن بشرط أن يتم اثبات ان الضرر الذي لحق بالموظف هو ناجم عن قرار الإدارة بالرفض⁽²⁾.

وتتحقق مسؤولية الإدارة في حال تم الإبلاغ، أو العلم بالمضايقات الأخلاقية، إلا أنها ترفض البدء بأي إجراء يهدف لحماية الموظف العام، كإجراء تحقيق مع الموظف المتهم، بارتكاب المضايقات الأخلاقية، أو اتخاذ أي وسيلة، تكون كفيلة بحماية الموظف العام⁽³⁾. كما يتم تعويض الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية عن التكاليف التي تكبدها في سبيل حماية نفسه من المضايقات الأخلاقية، التي تعرض لها عندما رفضت الإدارة، الاعتراف له بالحق في الحماية، إلا ان الإدارة في هذه الحالة لا تكون مسؤولة عن تعويض الموظف العام عن جميع التكاليف التي تكبدها⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: دور القاضي الجنائي في حماية الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية
إن قانون التحديث الاجتماعي الفرنسي رقم 73 الصادر في 17 يناير 2002 اعتبر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة جريمة جنائية، كذلك الحال فإن قانون 954-2012 الصادر في 6 أغسطس 2012 اعتبر التحرش الجنسي والمضايقات الأخلاقية جريمة جنائية، مشدداً العقوبة التي كانت مفروضة سابقاً، على هذه الجرائم في قانون التحديث الاجتماعي.

1- R. Fontier, op, cit, p.24.

2- TA Orléans 27 nov. 2001, Noddings, AJFP 2002. p35.

3- B. Arvis, op, cit, p. 259.

4- C. Maugué, Laurent Touvet, op, cit, p.376.



حيث يعاقب مرتكب هذه الجريمة وفق المادة (222-33-2) من قانون العقوبات الفرنسي، بالحبس لمدة سنتين، وغرامة قدرها 30 الف يورو.

بالتالي يمكن للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية اللجوء إلى الادعاء العام لتقديم شكوى ضد مرتكب الممارسات التي تشكل المضايقات الأخلاقية.

أما المشرع العراقي، فنجد بأنه أقتصر على تجريم إهانة وتهديد الموظف العام والمكلف بخدمة عامة، أثناء القيام بأداء واجبات وظيفتهم أو بمناسبة أداءهم لها.

سوف نبين فيما يلي أركان جريمة المضايقات الأخلاقية.

الفرع الأول: الركن المادي والمعنوي في جريمة المضايقات الأخلاقية.

الفرع الثاني: الأركان الأخرى لجريمة المضايقة الأخلاقية وعقوبة الجريمة.

الفرع الأول: الركن المادي والمعنوي في جريمة المضايقات الأخلاقية

أولاً- الركن المادي للجريمة:

الركن المادي هو الواقعة التي تظهر من خلالها الجريمة، ويكون لها حيز في الوجود، كما يُعرف الركن المادي للجريمة بأنه المظهر الخارجي للجريمة، والذي يُظهر الجريمة للعلن ويتمثل بالأفعال التي يرتكبها الجاني⁽¹⁾:

ويتكون الركن المادي من ثلاث عناصر:

1 - الفعل الجرمي.

2 - النتيجة الجرمية.

3 - الرابطة السببية بين الفعل الجرمي والنتيجة الجرمية.

1 - الفعل الجرمي في جريمة المضايقات الأخلاقية: يُعرف الفعل الجرمي بأنه: (كل تصرف جرمه القانون، سواء كان ايجابياً، ام سلبياً، كالترك، والامتناع، مالم يرد نص على خلاف ذلك)⁽²⁾.

إن الشرط الأساسي في الفعل الجرمي، للجريمة، أن تكون المضايقات الأخلاقية متكررة وهذا ما أكده القضاء الفرنسي⁽³⁾.

1- د. مازن ليلو راضي، أصول القضاء الإداري، دار المسلة، بغداد، 2017، ص 140.

2- المادة (19) قانون العقوبات العراقي، رقم 111 لسنة 1969 المعدل.

3- C. Cass. Crim. 25 novembre 2008, n° 08-81727.



فبالتالي إن الفعل الجرمي، في جريمة المضايقات الأخلاقية، قد يكون بصورة سلوك جسدي، وقد يكون بصورة شفوية، كما أنه قد يكون بصورة إيجابية، وقد يكون بصورة سلبية.

فقد تكون الأفعال الجرمية المتكررة المكونة لجريمة المضايقات الأخلاقية، بصورة لفظية مباشرة أو غير مباشرة، وتعد من صور المضايقات الأخلاقية اللفظية المباشرة، كالأوامر التي تصدر للموظف العام من الرئيس الإداري، بأسلوب التهديد اللفظي، أو السخرية، أو الإهانة التي تمس بكرامته الإنسانية، أما التهديد اللفظي غير المباشر، فيكون عبر إطلاق الشائعات حول الموظف العام الضحية، أو في حال طلب الجاني من زملاء الضحية عدم التحدث إليه ومقاطعته⁽¹⁾.

كما أن أفعال المضايقات الأخلاقية قد تكون بصورة بدنية كنظرات الازدراء، والاشمئزاز، التي تبقى الموظف ضحية المضايقات الأخلاقية في وضع غير مريح نفسياً. أما الصورة الإيجابية⁽²⁾ لأفعال المضايقات الأخلاقية تتمثل بالتهديد المتكرر للموظف العام بمعاقبته بعقوبات شديدة دون أن يكون الموظف العام قد ارتكب أي مخالفة تبرر مساءلته تأديبياً.

والصورة السلبية⁽³⁾، تكون بالامتناع المتكرر عن الموافقة على أي طلبات يتقدم بها الموظف العام الضحية، دون وجود مسوغ قانوني للرفض.

2 - النتيجة الجرمية لجريمة المضايقات الأخلاقية: هي ما ينتج عن الفعل الجرمي من آثار، فهي ما يحدث من تغيير في العالم الخارجي نتيجة سلوك الجاني⁽⁴⁾. ونجد بأن المشرع الفرنسي، يعد المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة من الجرائم التي تكون فيها النتيجة الجرمية عنصراً لازماً، حيث تتحقق الجريمة بمجرد تكرار السلوك الجرمي، وليس بحدوث الأضرار التي تصيب الموظف العام بصورة فعلية.

1 - د. أحمد عبدالموجود أبو الحمد زكير، المواجهة الجنائية لظاهرة التنمر، دراسة مقارنة، بحث منشور في المجلة القانونية، المجلد (9)، العدد 8، 2021، ص 2615.

2- C.cass, crim, 26 janvier 2016, 14-80.455.

3- C. Cass. Crim. 6 décembre 2011, n° 10-82266.

4 - د. مصطفى إبراهيم الزلمي، المسؤولية الجنائية في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة بالقانون)، ج 1، مطبعة اسعد، بغداد، 1982، ص 27.



والنتيجة الجرمية التي حددها المشرع الفرنسي في جريمة المضايقات الأخلاقية هي⁽¹⁾:

- أ- تدهور ظروف العمل للموظف ضحية المضايقات الأخلاقية.
 - ب- المساس بحقوق الموظف العام أو المساس بكرامته.
 - ج- أن تؤدي المضايقات الأخلاقية إلى اضرار جسدية وعقلية لدى الضحية.
 - د- تعريض المستقبل الوظيفي للموظف العام للخطر.
- إلا أننا نلاحظ بأن القضاء الفرنسي، لا يشترط حدوث النتائج السابقة الناتجة عن المضايقات الأخلاقية، لكنه فقط يشترط أن يكون محتملاً تحققها نتيجة ارتكاب المضايقات الأخلاقية⁽²⁾.

3 - العلاقة السببية بين فعل المضايقات الأخلاقية والنتيجة الجرمية: العلاقة السببية هي أحد عناصر الركن المادي للجريمة، ويتطلب تحقق الركن المادي للجريمة، ان تتحقق الرابطة السببية بين الفعل الجرمي، والنتيجة الجرمية، وذلك بإثبات ان هذا الفعل هو الذي أدى إلى هذه النتيجة⁽³⁾.

ويعود لقاضي الموضوع عند نظر النزاع، تقدير مدى تحقق العلاقة السببية بين فعل المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، وما ينتج عنه، من اثار سلبية تصيب الموظف العام، في عمله، أو كرامته، أو حقوقه، أو سلامته الجسدية، والعقلية⁽⁴⁾.

ثانياً- الركن المعنوي لجريمة المضايقات الأخلاقية:

إن جريمة المضايقات الأخلاقية، من الجرائم العمدية، والتي تقتضي تحقق عنصري العلم والإرادة، فيجب ان تكون إرادة مرتكب الفعل الجرمي، واعية لما يحدثه السلوك الذي قام به من اضرار لدى الضحية⁽⁵⁾.

1- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002. JO 18 janvier 2002.

2- C.Cass. Soc. 20 octobre 2011 : JCP S 2012, 1071, note C. Leborgne-Ingelaere.

3- المادة (29) من قانون العقوبات العراقي، رقم 111 لسنة 1969 المعدل.

4- د، أحمد عبدالموجود أبو الحمد زكير، مرجع سابق، 2647.

5- C. Cass. Crim. 11 mai 2005, n° 04-86774.



الفرع الثاني: الأركان الأخرى لجريمة المضايقة الأخلاقية وعقوبة الجريمة

أولاً- الركن الشرعي والركن المفترض لجريمة المضايقات الأخلاقية

1 - الركن الشرعي: من القواعد المهمة في القانون الجنائي بأنه لا جريمة ولا عقوبة

الا بنص قانوني.

ونجد بأن المشرع الفرنسي قد نص في المادة (222-33-2) من قانون العقوبات الفرنسي، على جريمة المضايقات الأخلاقية حيث نصت هذه المادة على: (المضايقات الأخلاقية المتكررة ضد الأشخاص التي يكون الغرض منها أو من اثارها، تدهور ظروف العمل، ومن شأن هذه المضايقات ان تمس بحقوقهم وبكرامتهم، أو تغيير من صحتهم الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم الوظيفي للخطر، يعاقب عليها بالحبس لمدة سنتين وغرامة 30 ألف يورو).

أما المشرع العراقي فقد نص على تجريم فعل إهانة الموظف العام وتهديده واللذان يعدان من صور المضايقات الأخلاقية، حيث نصت المادة 229 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل على أن: (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين او بغرامة لا تزيد على مائتي دينار كل من أهان او هدد موظفاً او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلساً او هيئة رسمية اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين اذا وقعت الإهانة او التهديد على حاكم او محكمة قضائية او ادارية او مجلس يمارس عملاً قضائياً اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك).

وندعو المشرع العراقي، إلى تبني ما نص عليه المشرع الفرنسي من حيث تجريم جميع المضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة، أثناء القيام بأعمال الوظيفة، أو بمناسبة قيامه بها.

2 - الركن المفترض في جريمة المضايقات الأخلاقية:

يتعلق الركن المفترض في جريمة المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، في صفة الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة ضحية المضايقات الأخلاقية، بغض النظر عن مرتكب الفعل الجرمي للمضايقات الأخلاقية، والذي قد يكون رئيس إداري، وقد يكون موظف عام، وقد يكون من غير الموظفين.



ويُعرّف الموظف العام بأنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة"⁽¹⁾.

ويشترط لتحقيق صفة الموظف العام أن تتحقق الشروط التالية⁽²⁾:

أ- أن يعمل في وظيفة دائمة على الملاك الدائم للمرفق العام، فلا يعتبر موظفاً عاماً الموظف الموسمي، أو الموظف على وظيفة ليست على الملاك الدائم لجهة الإدارة، مهما طالت مدة اشغاله للوظيفة.

ب- أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد اشخاص القانون العام.

ج- أن يكون قرار تعيين الموظف العام صادر من السلطة المختصة.

كما يحظر المشرع العراقي إهانة أو تهديد أي مكلف بخدمة عامة، والذي عرفته المادة (19) من قانون العقوبات العراقي بأنه: "كل موظف أو مستخدم أو عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء واعضاء المجالس النيابية والادارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصنفين والحراس القضائيين واعضاء مجالس ادارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او احدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة باجر او بغير اجر".

ثانياً- عقوبة جريمة المضايقات الأخلاقية:

يعاقب المشرع الفرنسي، على جريمة المضايقات الأخلاقية، بالحبس لمدة سنتين، وغرامة بقيمة 30 الف يورو⁽³⁾.

وهذا الموقف المتشدد اتخذه المشرع الفرنسي، من خلال قانون 954-2012 الصادر في 6 أغسطس 2012 حيث انه قبل هذا القانون،

1- المادة (1) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

2- د.مازن ليلو راضي، أصول، مرجع سابق، ص 128.

3- Article 222-33-2,code penal.



كان يعاقب على جريمة المضايقات الأخلاقية بالحبس لمدة سنة واحدة، والغرامة 15 الف يورو⁽¹⁾.

أما فيما يخص المشرع العراقي فإنه يعاقب على إهانة موظف عام أو تهديده، بالحبس مدة لا تزيد على سنتين أو بغرامة لا تزيد على مائتي دينار⁽²⁾.

وندعو المشرع العراقي إلى إعادة النظر في قيمة الغرامة التي تفرض على مرتكب هذه الجريمة، حيث أن هذه القيمة تحتاج إلى تعديل يتناسب مع خطورة هذه الجريمة، والتغير الحاصل في قيمة العملة.

الخاتمة:

بعد ان انتهينا من البحث الذي جاء بعنوان (الحماية القانونية للموظف العام في مواجهة المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة) فإننا توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نجلها أبرزها:

أولاً- النتائج

1 - إن جريمة المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة تعد شكلاً من أشكال التمييز ضد الأشخاص.

2 - خلت التشريعات في العراق، من تشريع مستقل، يحظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، وان المشرع في العراق، حظر بعض الممارسات التي تعد جزء من المضايقات الأخلاقية التي يتعرض لها الموظف العام، عبر تجريم إهانة الموظف العام في قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل، كما أن المشرع العراقي، أوجب في المادة الرابعة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، أن تكون العلاقة، بين الموظفين قائمة على الاحترام المتبادل.

1- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JO 7 août, n° 182) et circulaire CRIM 2012-15/E8 du 7 août 2012.

2- المادة 229 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.



- 3 - تم حظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، في فرنسا، عبر قانون التحديث الاجتماعي رقم 73 الصادر في 17 يناير 2002.
- 4 - عرّف المشرع الفرنسي المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة بأنها: (المضايقات الأخلاقية المتكررة، ضد الموظفين، التي يكون الغرض منها، أو من أثارها، تدهور ظروف العمل، ويكون من شأن هذه الإجراءات، ان تمس بحقوقهم الموظف، وبكرامتهم، أو تؤثر على صحتهم الجسدية، أو العقلية، أو تعرض مستقبلهم الوظيفي للخطر).
- 5 - أقرّ المشرع الفرنسي، بحق الموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية، بالحماية الوظيفية، عند ثبوت تعرضه لمضايقات متكررة، وإن رفض الإدارة، الاعتراف له بهذا الحق، يعد خطأً، يعطي الموظف العام، الحق باللجوء للقضاء الإداري، للمطالبة بالتعويض، عما أصابه من اضرار جراء هذا الرفض.
- 6 - حدد المشرع، شروط محددة، لوصف ما يتعرض له الموظف العام، من ممارسات كمضايقات أخلاقية وهذه الشروط هي:
- أ- تكرار الممارسات التي يتعرض لها الموظف العام، وأن تؤدي إلى تدهور ظروف العمل للموظف العام.
- ب- ان يترتب على هذه الممارسات ضرر يصيب الموظف العام في صحته الجسدية أو العقلية أو يمس هذا الضرر بحقه في الكرامة الإنسانية، ويعرض مستقبله الوظيفي للخطر.
- 7 - حتى يستفيد الموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية، من الحماية الوظيفية فإنه يقتضي تحقق:
- أ- جسامه المضايقات الأخلاقية التي تعرض لها الموظف العام.
- ب- أن لا يوجد سبب يتعلق بالمصلحة العامة يسوغ للإدارة رفض الاعتراف للموظف بالحق في الحماية الوظيفية.
- ج- إثبات الموظف العام أن ما تعرض له من أفعال متكررة يشكل مضايقة أخلاقية.
- د- عدم ارتكاب الموظف العام خطأً منفصل عن الوظيفة العامة.



8 - تتعدد وسائل الحماية الوظيفية، التي توفرها الإدارة، للموظف، ضحية المضايقات الأخلاقية، وأن اختيار أي من الوسائل، يجب ان يتناسب، مع جسامة المضايقات الأخلاقية وطبيعة الضرر الذي لحق بالموظف العام، وإن ابرز وسائل الحماية الوظيفية التي توفرها الإدارة لموظفيها:

- أ- مساءلة الموظف العام مرتكب ممارسات المضايقات الأخلاقية تأديبياً، على اعتبار ان المضايقات الأخلاقية تعتبر مخالفة إدارية.
- ب- الاستعانة بالهيئة المتخصصة بالتحقيق في الدفاع عن الحقوق، ويكون للهيئة، الاستماع للشهود، والبحث عن الأدلة، التي تؤكد وقوع المضايقات الأخلاقية.
- ج- المساعدة القضائية، من خلال الإيعاز لمحامي الجهة الإدارية، بالسير في إجراءات الدعوى المدنية أو الجزائية، أو تتكفل الإدارة، بمصاريف المحامي الذي يختاره الموظف العام.
- د- نقل الموظف العام من المكان الذي يباشر فيه أداء مهام وظيفته إلى مكان اخر.
- هـ- دعم الموظف العام عند لجوئه للقضاء المدني للمطالبة بالتعويض، عما أصابه من ضرر جراء المضايقات الأخلاقية.

9 - إن الاثبات في دعاوى المضايقات الأخلاقية، يكون متقابل، يقع على عاتق الموظف العام، والإدارة، فيجب على الموظف العام اثبات ان الممارسات التي تعرض لها تشكل مضايقةً أخلاقيةً، وكذلك يجب على جهة الإدارة، تبرير هذه الممارسات بأنها مما تقتضيه طبيعة العمل.

10 - أعتبر القضاء الإداري المستعجل للحريات الأساسية، عدم التعرض للمضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة كحرية أساسية، تعطي للموظف العام الحق في اللجوء إليه، عند تعرضه لأي اعتداء، على هذه الحرية، من قبل السلطة الإدارية، وعلى القاضي الإداري التدخل خلال 48 ساعة من تقديم طلب الحماية، ويكون ذلك بواسطة سلطة الأمر القضائي، وفرض الغرامات التهديدية.

11 - يخضع قرار الإدارة برفض الحماية الوظيفية، لرقابة القاضي الإداري حيث يتم الطعن فيه من قبل الموظف العام، ضحية المضايقات الأخلاقية استناداً إلى إساءة استعمال الإدارة للسلطة في حال لم يكن هدف الرفض تحقيق المصلحة العامة.



12 - إن المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة تعتبر جريمة جنائية في القانون الجنائي الفرنسي، يعاقب مرتكبها بالحبس لمدة سنتين وغرامة 30 ألف يورو.

ثانياً-التوصيات:

- 1 - ندعو المشرع العراقي إلى سن تشريع يحظر المضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة، يتضمن مفهوم المضايقات الأخلاقية، وشروط تحققها، ووسائل حماية الموظف العام عند تعرضه لها.
- 2 - نوصي المشرع العراقي إقرار حق الموظف العام ضحية المضايقات الأخلاقية بالحماية الوظيفية عند اثبات وقوع المضايقات الأخلاقية بصورة متكررة، وأن يكون للموظف العام الحرية في تقديم أي من أدلة تثبت ادعاه.
- 3 - نوصي المشرع انشاء هيئة متخصصة بالتحقيق في قضايا المضايقات الأخلاقية، و قضايا التحرش الجنسي في الوظيفة العامة، وأن يكون لهذه الهيئة صلاحيات واسعة اثناء التحقيق.
- 4 - ندعو المشرع إلى اعتبار عدم التعرض للمضايقات الأخلاقية في الوظيفة العامة حرية أساسية للموظف العام على جهة الإدارة احترامها.
- 5 - ندعو إلى إنشاء تقنية القضاء الإداري المستعجل للحريات الأساسية والذي يكون مختص بالنظر في طلبات الحماية التي تقدم من الموظفين عندما يتم الاعتداء على حقهم في الكرامة الإنسانية وحرية عدم التعرض للمضايقات الأخلاقية من قبل الإدارة.
- 6 - نوصي بضرورة العمل على تأهيل الموظفين وتوعيتهم بضرورة احترام الأخلاق الإدارية، وضرورة عدم القيام بالأفعال التي تشكل مضايقات أخلاقية.
- 7 - نوصي المشرع العراقي، تجريم جميع ممارسات المضايقات الأخلاقية، في الوظيفة العامة بحيث تكون عقوبتها الحبس مدة لا تزيد على سنتين والغرامة (10) مليون دينار، كما نقترح تشديد عقوبتها عندما يرتكب من قبل الرئيس الإداري.



- 8 - ندعو المشرع إلى إقرار حق الموظف العام بالتعويض، عند رفض الإدارة، الاعتراف له بالحماية الوظيفية، وتعرضه لأضرار نتيجة هذا الرفض.
- 9 - أن يتاح للموظف العام اللجوء للقضاء الإداري، للمطالبة بإلغاء القرار الإداري، برفض الحماية الوظيفية، وأي قرار إداري صدر بصورة غير مشروعة نتيجة رفض الموظف العام للمضايقات الأخلاقية.
- 10 - نقترح أن يكون الإثبات في الدعاوى الإدارية المتعلقة بالمضايقات الأخلاقية متقابل، حيث يكون للموظف العام حرية اثبات إساءة استعمال الإدارة لسلطتها، ويكون على جهة الإدارة تبرير ممارساتها بأنها تهدف لتحقيق المصلحة العامة، وهي مما يقتضيه الاستعمال الطبيعي للسلطة.



المصادر:

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. د. مازن ليلو راضي، (2017)، أصول القضاء الإداري، دار المسئلة، بغداد.
2. د. مصطفى إبراهيم الزلمي، (1982)، المسؤولية الجنائية في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة بالقانون)، ج1، مطبعة أسعد، بغداد.
3. د. أحمد عبد الموجود أبو الحمد زكير، (2021)، المواجهة الجنائية لظاهرة التنمر، دراسة مقارنة، بحث منشور في المجلة القانونية، المجلد9، العدد8.

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية

4. Arvis(B.), (2009), Étude sur l'action en réparation des préjudices nés du harcèlement moral auprès du juge administratif, AJFP.
5. Benoiton(L.), (2011), « La protection de l'agent public victime de harcèlement moral », RD publ.
6. Bot(O.), (2014), Le juge des référés au secours d'un agent victime de harcèlement moral, AJDA.
7. Bot(O.), (2021), Le référé-liberté est-il victime de son succès ?, RFDA.
8. Bourdon(J.), (1996), La protection fonctionnelle de l'agent public, AJFP.
9. Breton(J.-M.), (1991), La protection fonctionnelle des agents de l'administration, AJDA.
10. Denolle(A.-S.), (2015), Les risques psychosociaux dans la fonction publique: les limites de la protection fonctionnelle, RFDA.
11. Dreyer(E.), (2005), Les mutations du concept juridique de dignité, RRJ 2 I.
12. Fontier(R), (2003), Le harcèlement moral, JDJ n°224.
13. Grabarczyk(K.), (2008), La protection fonctionnelle des agents publics: certitudes et aléas, AJDA.
14. Marcovici(É), (2011), Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique, AJFP.
15. Maugüé(C.), Touvet(L.), (1994), Etendue du devoir de protection de l'administration à l'égard de ses agents, AJDA.



16. Mauzy(J-R.), (2015), Pour la généralisation de l'enquête administrative en matière de protection fonctionnelle,. AJCA.
17. Pellissier(G.), (2006), Risque non établi en l'espèce, s'agissant de l'expulsion d'un logement: AJDA.
18. Rolin(F.), (2002), Le harcèlement moral au risque du droit administratif, AJDA.
19. Salon(S.), Savignac(J-C.), (2002), La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et la fonction publique, AJDA.
20. Trenec(J-Y), HARCÈLEMENT MORAL ET FONCTION PUBLIQUE : DEUX ISSUES DE SECOURS, <https://www.village-justice.com/articles/harcelement-moral-fonction-publique-deux-issues-secours,39561.html>.

ثالثاً: القوانين العراقية

21. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.

22. قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

رابعاً: القوانين الفرنسية

23. 1-Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
24. 2-Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002. JO 18 janvier 2002.
25. 3-Loi constitutionnelle no 2008-724 de odernization des institutions de la Ve République.
26. 4-Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JO 7 août, n° 182) et circulaire CRIM 2012-15/E8 du 7 août 2012.

خامساً: المواقع الإلكترونية

27. www.dalloz.fr.
28. <https://iraqlid.hjc.iq>.
29. <https://www.legifrance.gouv.fr>.
30. <https://www.education.gouv.fr/bo/2007/10/MENH0700398C.htm>
31. <https://ing-avocat.legal/article/harcelement-moral-fonction-publique-avocat-la-preuve-du-harcllement>





AL Esraa

**University College Journal
for Social and Humanities Sciences**

A Periodical Comprehensive Refereed Scientific
Journal - Issued by: AL-Esraa University College,
Baghdad - Iraq

ISSN: 2706 - 7181.
E-ISSN: 2707 - 1170
The number of deposit at books and documents
house,(2193), Baghdad,Iraq (2019).



Vol.(3), No.(6)-2021

ISSN: (2706 - 7181).
E-ISSN: (2707 - 1170)
The number of deposit at books and documents
house,(2193), Baghdad,Iraq(2019).

Republic of Iraq
Ministry of higher education
and scientific research
AL-Esraa University College



AL-Esraa

University College Journal

for Social and Humanities Sciences

Scientific Journal
Issue by AL-Esraa University College
Baghdad / Iraq

Volume(3) – N°. (6),
2021

