

معالجة ظاهرة التنمر في بيئة العمل ضمن نطاق المسؤولية المدنية "دراسة مقارنة"

حمزه علي سليمان العيايدة¹، عوده عبدالكريم خليل الحسبان²، ايمان ابراهيم الوريكات³، بتول إبراهيم الجعافرة⁴

[DOI:10.15849/ZJJLS.250330.10](https://doi.org/10.15849/ZJJLS.250330.10)

^{1,3} قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة عمان الاهلية. الاردن تاريخ استلام البحث: 4/11/2024

² قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة جرش الخاصة. الاردن تاريخ قبول البحث: 19/1/2025

⁴ قانون خاص

* للمراسلة: hamzahayaydeh@gmail.com

Alhusban2@gmail.com

e.alwreikat@ammanu.edu.jo

المخلص

أصبحت ظاهرة التنمر ظاهرة عدائية منتشرة وخاصة في أماكن العمل، وقد ساعد انتشارها التطور التكنولوجي الحديث، مما ترتب على حدوثها أضرار تؤثر على العامل في كيانه المادي والأدبي. هدفت الدراسة إلى بيان ماهية التنمر وأنوعه وصوره المختلفة، وتوضيح دوافعه وأسبابه، مع التعرّيج على أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن التنمر في بيئة العمل، كما وضحت الدراسة المسؤولية المدنية عن التنمر في بيئة العمل، والحق في التعويض عن الضرر الناجم عن أضرار التنمر من خلال بيان آثار هذه الظاهرة، استناداً إلى العرض والتحليل للنصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال في التشريعين الأردني والفرنسي، وذلك استناداً للمنهجين الوصفي والتحليلي ليتوصل الباحثون إلى أن قواعد المسؤولية المدنية غير كافية لحماية العامل من التنمر لصعوبة إثبات الإخلال وسلطة صاحب العمل المهيمنة على العامل، مع التوصية بتعديل قانون العمل لإضافة مادة تمنح حماية خاصة للعامل من التنمر في بيئة العمل مماثلة للمشرع الفرنسي، كما يجب إنشاء صندوق لتعويض ضحايا التنمر، بالإضافة إلى زيادة التوعية المجتمعية للقضاء عليه.

الكلمات الدالة: ظاهرة التنمر، المسؤولية المدنية، التنمر الوظيفي، الرقابة لصاحب العمل، التعويض.

Addressing Workplace Bullying in Accordance with Civil Liability "A Comparative Study"

Hamza ali Suleiman alayaydeh¹, Odeh Abdul Kareem Khalil Alhusban², Eman ibrahim Alwreikat³, Batoul Ibrahim Al-Jaafari⁴

^{1,3}Department of private Law, Faculty of Law , Al-Ahliyya Amman University , Jordan.

Recived:4/11/2024

²Department of private Law, Faculty of Law , Jerash Private University, Jordan.

Accepted:19/1/2025

⁴Private Law

* Crossponding author: : hamzahayaydeh@gmail.com
Alhusban2@gmail.com
e.alwreikat@ammanu.edu.jo

Abstract

Bullying is a widespread hostile behavior, mainly noted in workplaces. The advancement of modern technology has contributed to its spread, leading to damages that affect workers financially and morally. This research tackles bullying, its types, different forms, and its motives and causes. It also explores the elements of civil liability arising from bullying in the workplace, as well as the right to compensation for damages caused by bullying, based on the presentation and analysis of relevant legal texts in both the Jordanian and French legislations. Using both descriptive and analytical methods, the researcher concluded that the existing civil liability rules are insufficient to protect workers from bullying due to the difficulty of proving misconduct and the employer's dominant power over the worker. The study recommends amending labor law to include a provision that provides special protection for workers against workplace bullying, similar to the French approach. Additionally, a fund should be established to compensate victims of bullying, and efforts to raise public awareness should be intensified to combat this issue.

Keywords: Bullying, civil liability, workplace bullying, employer's supervision, compensation

المقدمة

أولاً: موضوع الدراسة

يعد التمر من الظواهر التي أصبحت منتشرة بشكل كبير، وبات الجميع عرضة لها، كما أن هذه الظاهرة لا تتم فقط بصورتها التقليدية، وإنما أيضاً بصوره إلكترونية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، لذلك يجب العمل على مواجهة هذه الظاهرة المتنامية والتي تشكل خطراً على المقومات الأساسية والأخلاقية التي يقوم عليها المجتمع خاصة في أماكن العمل.

وتتعدد الأسباب التي تعود إليها وجود هذه الظاهرة، فالبيئة المحيطة بالشخص يكتسب منها السلوكيات المختلفة نفعاً أو سلباً، ويحدث للأسف في بيئة العمل سواء من خلال قيام صاحب العمل بالتممر على العاملين لديه، أو يحدث من عامل على زميل له، لذلك ينبغي التعرض لمعالجة هذه الظاهرة، بحيث يتناول الباحثون الموضوع ببيان المسؤولية المدنية عن ظاهرة التمر داخل أماكن العمل في التشريع الأردني والاستئناس بالقانون الفرنسي.

ثانياً: أهمية الدراسة

تعود أهمية هذا الموضوع إلى أن ظاهرة التمر أصبحت من المشكلات المنتشرة بكثرة في ظل الثورة التكنولوجية خاصة داخل أماكن العمل، التي يترتب على حدوثها أضرار كثيرة للعامل داخل مكان عمله، فمن حق كل عامل الحفاظ على كيانه الأدبي والمادي من أية اعتداء، وما قد ينتج عنها من نتائج وخيمة، لذلك كان لا بد للباحثين من التعرض لأسبابها وأشكالها وكيفية قيام مسؤولية مرتكبها لمحاولة مواجهتها.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى بيان ماهية التمر وتوضيح دوافعه وأنواع التمر وإبراز صوره، وإظهار أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن التمر، وكذلك توضيح قيام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن التمر بالإضافة إلى بيان حدود الرقابة لصاحب العمل على العامل، وآثار قيام المسؤولية المدنية الناشئة عن التمر في أماكن العمل، ومدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية على ظاهرة التمر في أماكن العمل وفق المسؤولية المدنية في التشريع الأردني والفرنسي.

رابعاً: مشكلة الدراسة

يثير البحث العديد من الإشكاليات منها البحث عن مدى إمكانية قيام المسؤولية عن التمر داخل أماكن العمل، والأحكام التي تترتب على ذلك، ومدى قيام مسؤولية صاحب العمل في حالة تتمره على أحد العمال، والحق في مطالبته بالتعويض متى حدثت الصورة العكسية وهي قيام العامل بالتممر على زميله، ومدى إمكانية التعويض عن الأضرار التي تلحق بالعامل، وكذلك في الحالات التي يدعى فيها المدعى عليه أنه لم يتمر، ويمكن إجمال هذه التساؤلات وبصورة أكثر تفصيلاً على النحو الآتي:

1. ما التمر وما دوافعه؟
2. ما هي أنواع التمر وما هي صوره؟
3. ما أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن التمر؟
4. ما هي المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن التمر؟
5. ما حدود الرقابة لصاحب العمل على العامل؟

6. ما هي آثار قيام المسؤولية المدنية الناشئة عن التمر في أماكن العمل؟

وفي سبيل الإجابة على هذا التساؤل ونظرا لخصوصية الموضوع محل البحث كان لزاما على الباحثين معالجة عدة مسائل أولية تسهم بشكل كبير في فهم وحل الإشكالية واستعراض الاتجاهات الفقهية ونصوص القانون التي ناقشت تساؤلات الدراسة.

خامسا: منهج الدراسة

سيعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المنهج التحليلي -الاستنباطي- المقارن، فمن خلال المنهج التأصيلي سيتم رد الفروع إلى أصلها في القواعد العامة في القانون المدني، وسيتم تحليل النصوص القانونية التي تناولت أحكاماً يمكن تطبيقها بصدد قيام المسؤولية المدنية عن التمر داخل أماكن العمل سواء من قبل المشرع الأردني أو الفرنسي، لبيان مدى كفايتها، وتحليل النصوص القانونية التي تناولت ظاهرة التمر داخل أماكن العمل.

سادسا: نطاق الدراسة

سنناقش في هذه الدراسة نطاق قيام المسؤولية المدنية لظاهرة التمر داخل أماكن العمل في القواعد العامة لمختلف القوانين الأردنية لا سيما في ظل عدم وجود تشريعات متخصصة تحكم هذه الظاهرة، مع الإشارة إلى قواعد القانون الفرنسي.

سابعا: الدراسات السابقة

دراسة مليكه العراسي، (2019)، المراقبة الإلكترونية للأجراء داخل أماكن العمل، كاميرات المراقبة نموذجاً: تناولت الباحثة المراقبة الإلكترونية داخل أماكن العمل، وسلطت الضوء على التزامات صاحب العمل في استخدام كاميرات المراقبة في أماكن العمل، ومراعاة مبدأ التناسب بين نظام المراقبة المستخدم والغاية المعلنة المراد تحقيقها، وبينت الحقوق (حق الولوج، والحق في التعرض، والحق في النسيان) عند استخدام نظام كاميرات المراقبة داخل أماكن العمل.

لم تتناول الدراسة السابقة تأثير التمر كعلاقة اجتماعية سلبية في العمل بشكل كاف، وما يترتب عليها من أضرار نفسية وجسدية تقلل من إنتاجية العاملين، بينما تميزت الدراسة الحالية بتوضيح نشوء المسؤولية المدنية عن التمر في أماكن العمل، واستفاد الباحثون من الدراسة السابقة في بعض الجوانب المتعلقة بالمراقبة الإلكترونية داخل أماكن العمل.

دراسة ماجدة قدرى، (2022) المسؤولية المدنية الناشئة عن أضرار التمر الإلكتروني على المرأة والطفل "دراسة في القانون المدني المصري: تناول البحث دراسة المسؤولية المدنية الناشئة عن الاعتداء بالتمر الإلكتروني على حقوق المرأة والطفل في القانون المدني المصري، وبيان ضرورة وضع الرقابة على مجال التعامل في مواقع التواصل الاجتماعي، بقصد تنوير المشرع المدني المصري إلى وضع حلول تشريعية لهذه الظاهرة، مع بيان ضرورة توحيد التشريعات القانونية التي تنظم هذه الممارسات غير المشروعة.

لم تتناول الدراسة السابقة مسألة حماية كافة العاملين من التمر في بيئة العمل، حيث ركزت على تأثير التمر على المرأة والطفل في إطار التشريع المصري، ولم تتطرق إلى موضوع التعويض عن الأضرار الناجمة عن التمر، في المقابل تميزت هذه الدراسة بمناقشة التمر في العمل وفق التشريع الأردني والتشريع الفرنسي، وطرحت حلولاً عملية للحد من آثار التمر في بيئة العمل، وقد استفاد الباحثون من الدراسة السابقة في بعض النقاط المتعلقة بالتمر الإلكتروني.

ثامنا: خطة الدراسة

ستكون خطة الدراسة للباحثين بمشيئة الله تعالى، مقسمة إلى مبحثين، يعقبهما خاتمة تتضمن نتائج الدراسة والتوصيات على النحو الآتي:

المبحث الأول: التنمر وتأثيراته والحدود الرقابية في بيئة العمل

المبحث الثاني: إمكانية تطبيق قواعد المسؤولية المدنية على التنمر في بيئة العمل

المبحث الأول**التنمر وتأثيراته والحدود الرقابية في بيئة العمل**

يعد التنمر ظاهرة اجتماعية قديمة موجودة في جميع المجتمعات، سواء كان المجتمع متقدما أم ناميا، ويعد من المفاهيم الحديثة، ويرجع لحدثة الاعتراف به كنوع من أنواع العنف⁽¹⁾، وليبيان ماهية التنمر وتأثيراته والحدود الرقابية في بيئة العمل سيقوم الباحثون بتوضيح ذلك كالآتي:

المطلب الأول: ماهية التنمر

المطلب الثاني: تأثير التنمر على العامل في بيئة العمل

المطلب الثاني: حدود الرقابة في بيئة العمل

المطلب الأول**ماهية التنمر**

إن ظاهرة التنمر ظاهرة عدوانية منتشرة، لذلك لا بد للباحثين من توضيح ماهية التنمر وبيان دوافعه وأنواعه وصوره كالآتي:

الفرع الأول**التعريف بالتنمر ودوافعه**

يعد التنمر ظاهرة سلبية تؤثر على الأشخاص في مختلف مراحل حياتهم، وغالبا ما يكون لدى المتنمر دوافع متعددة، وعلى ذلك كان لا بد من التطرق إلى تعريف التنمر وبيان دوافعه كالآتي:

أولاً: التعريف بالتنمر: عرف الفقهاء التنمر⁽²⁾ بأنه السلوك أو السلوكيات المتعمدة والمضايقات الصادرة من شخص أو من جماعة من الأفراد، فيتم من خلال التحرش اللفظي أو الإيذاء النفسي؛ بحيث يقوم المتنمر باتخاذ التآمر والتلاعب وسيلة من أجل إذلال الآخرين واحتقارهم، ووضعهم موضع السخرية من باقي زملائهم أو باقي أفراد المجتمع⁽³⁾، مثل الاستهزاء أو التنازب بالألقاب، أو التمييز العرقي والديني، أو نشر الشائعات الخبيثة، أو التحرش والتهديد وغيرها من الأساليب الأخرى نتيجة لعدم التوازن بين المتنمر والضحية.

⁽¹⁾ سليمة سايجي، التنمر المدرسي، مفهومه أسبابه، طرق علاجه، مجلة التغيير الاجتماعي، العدد (6)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018م، ص 77.

⁽²⁾ **التنمر** لغة من تنمر، فهو متنمر، والمفعول متنمر له، هو اسم مشتق من الفعل تنمر بمعنى الوعيد، فتنمر له أي تنكر له، وتنمر له أي هدده فتنمروا لعدوهم أي تنكروا له. محمد بن منظور بن مكرم، معجم لسان العرب، دار صادر بيروت، الطبعة الثالثة، الجزء الخامس، ص 235.

⁽³⁾ عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة النشر والتوزيع، مكتبة العبدلي، الأردن، 2015، ص 10.

كما يقصد بالنتمر كل اعتداء أو إساءة أو أذى نفسي أو مادي يقوده شخص متمتر أو جماعة يمارس ضد شخص آخر أو جماعة، بقصد التخويف والتكيل والتهديد والتمييز أو الإقصاء والخط من الشأن بقسوة بسبب الطبيعة الانسانية غير الغائية للمتمتر التي تبرهن على شخصيته الإجرامية الكامنة⁽¹⁾.

ويرى الباحثون بأن ظاهرة التمر هي ظاهرة عمدية يتكرر فيها التعدي أو السلوك العدواني الذي يقوم به شخص ضد آخر، أو مجموعة أفراد ضد شخص أو مجموعة أخرى، تتضمن رسائل عدائية، تهدف إلى إلحاق الأذى بالآخرين، كما أنه يشترط في ظاهرة التمر التكرار خلال مدة معينة؛ فعمل المتمتر يقوم في الأساس على فكرة استقواء شخص على آخر، أو استغلال نقاط ضعفه من أجل إيقاع الضرر به، وخطورة التمر تكمن في أنها ظاهرة تعدد يهدف من خلالها المتمتر النيل من شخصية الآخر، وكسر ثقته في نفسه، قاصدا إلحاق الأذى بالشخص المتمتر عليه.

ثانيا: دوافع التمر:

إن معرفة دوافع التمر يترتب عليها التصدي ومحاولة إنهاء هذه الظاهرة، حيث تتعدد دوافع التمر منها الدوافع الاجتماعية التي ترتسم في الخلل التربوي داخل الأسرة، وما يرثه الأبناء من الآباء من عادات وتقاليده وثقافة، كل ذلك يتجلى في سلوكهم وتعاملهم مع الآخرين، فإذا كانت هذه المعتقدات سيئة، كميراثهم الحق في الاعتداء على الآخرين، ببواعث أن ذلك مظهرا من مظاهر القوة، أو ميراثهم الاعتداء اللفظي على الآخرين بدافع أن ذلك شكل من المرح أو التهريج، فسيكون في اعتقادهم أن ما يمارسونه لا يعد سلوكاً خاطئاً، وبالتالي من حقهم القيام به مع أي إنسان⁽²⁾.

ومن ناحية أخرى فإن ما يتابعه الأطفال، وما يتم عرضه على شاشات التلفزيون، والسينما، وشبكة الإنترنت، التي يتابعها الأطفال معظم أوقاتهم فتؤثر عليهم، حيث يعتقد الطفل أن ما يقوم به مثلاً بطل الفلم يمثل القوة التي يجب أن يتحلى بها، فيسعى إلى تقليده من حركات وأفعال عنف، حتى يصبح قويا مثله، ويهاب منه الآخرون⁽³⁾، كما أن هناك دوافع اقتصادية للتمر تظهر نتيجة للظروف التي يتعرض لها الأشخاص، حيث إن الضغوط المعيشية والشعور بالنقص وعدم وجود وظائف، وكذلك يوجد دوافع نفسية تتمثل في عدم القدرة على التحكم في الغضب الذي قد يحدث نتيجة سوء المعاملة والإهمال داخل الأسرة⁽⁴⁾، كما أن المشاكل الأسرية التي تنتهي بالعنف والصراع بين الوالدين تؤثر على الأبناء نفسياً، وتدفعهم إلى العنف والتمر، كما أن الإحساس بالغيرة والرغبة في إيذاء الآخرين من أجل إثبات الذات والرغبة في السلطة وعدم الاهتمام بمشاعر الآخرين قد تدفع الشخص إلى التمر بمن حوله⁽⁵⁾، وخاصة إذا كان لا يملك الصداقات، والقُدوة الحسنة، بالإضافة إلى ذلك يعد

⁽¹⁾ Sonia Lucia: (Correlates of bullying in Switzerland) First European Journal of Criminology Published October 12, 2015, (CHUV), Switzerland. Vol 13, Issue 1, 2016, p.52.

⁽²⁾ محمد الرمحي، العنف الأسري وانعكاساته الأمنية، رسالة ماجستير، الأكاديمية الملكية للشرطة، البحرين، 2012، ص 74 وما بعدها.

⁽³⁾ يسرا عبد الفتاح، برنامج معرفي سلوكي لخفض التمر المدرسي وبعض الأفكار اللاعقلانية لدى طلاب المرحلة المتوسطة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (43)، الجزء (4)، 2019، ص 132.

⁽⁴⁾ ضياء مسلم عبد الأمير، الحماية القانونية من التمر الإلكتروني بجائحة كورونا، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (13)، العدد (47)، الجزء (2)، 2020، ص 99.

⁽⁵⁾ حاسي مليكة؛ شرارة حياة التمر الإلكتروني، دراسة نظرية في الأبعاد والممارسات، مجلة الإعلام والمجتمع، المجلد (4)، العدد (1)، 2020، ص

الانفلات الأخلاقي أحد الأسباب التي تؤدي إلى التنمر⁽¹⁾، كما أن ضعف الوازع الديني والمنازعات المستمرة وفقد لغة الحوار والتواصل بين أفراد الأسرة كل ذلك يؤثر في إعداد الأبناء، فالانشغال عن متابعة سلوكيات الأبناء يعد خللاً تربوياً، فالتربية السليمة للأبناء لا تعني تلبية جميع طلباتهم وحوائجهم وإدخالهم أفضل المدارس، دون متابعة تربوية من أجل تربيتهم تربية حسنة وتعديل سلوكياتهم السلبية⁽²⁾.

ويرى الباحثون أن الدوافع الاجتماعية والدوافع الاقتصادية والدوافع النفسية علاوة على الأسباب التكنولوجية الحديثة أسهمت بشكل كبير في ازدياد ظاهرة التنمر، لذلك كان لا بد من وجود رادع قانوني باعتباره الوسيلة الملائمة لمواجهة هذه الظاهرة وحماية المجتمع من خطرها والتخفيف من حدتها.

الفرع الثاني

أنواع التنمر وصوره

يتجلى التنمر في العديد من الأشكال، وتؤثر بشكل كبير على الضحايا، وتترك لهم آثاراً نفسية وجسدية قد تستمر لفترات طويلة، حيث سنستعرض في هذا الفرع أنواع التنمر وصوره كالاتي:

أولاً: أنواع التنمر:

لا شك أن هناك نوعين من التنمر؛ التقليدي والإلكتروني. يتمثل التنمر التقليدي في التواجد الجسدي بين المتنمر والضحية في نفس المكان والزمان، حيث يكون الضحية على دراية تامة بهوية المتنمر، ويعتمد هذا النوع على القوة الجسدية أو النفسية للمتنمر، مثل قدرته على تخويف الضحية، وقد يستغل المتنمر الفوارق الاجتماعية أو المهنية، كما في حالة استغلال صاحب العمل سلطته ضد العامل، كما تشمل أسباب التنمر الفروق الجسدية بين الأفراد، وتأثير التنمر التقليدي فيتجسد في نوعين من الأضرار الجسدي والمعنوي⁽³⁾.

أما النوع الثاني وهو التنمر الإلكتروني فيمكن ملاحظته من خلال الاستخدام السيء من قبل البعض لوسائل التواصل الاجتماعي، حيث يتم التواصل مع الآخرين بسهولة، إلا أن البعض قد يستخدمها بشكل سلبي ويسيء استخدامها، فيستخدمها لنقل ونشر المحتوى الضار، كإرسال الإهانات الشخصية والتهديدات، والقيام بنشر أو مشاركة النصوص والصور ومقاطع الفيديو المخرجة أو المهينة، والتحريض على المضايقات⁽⁴⁾.

ومن خلال ما سبق نجد أن التنمر التقليدي والإلكتروني يتفقان على نفس الهدف وهو التنكيل في الضحية، وكذلك التعمد وتبني النية في الطريقة فقط، ولكن الاختلاف بينهما يكون بالوسيلة حيث إن التنمر التقليدي يعتمد على التواجد الجسدي للضحية والمتنمر، بينما الإلكتروني فلا يوجدان بنفس المكان، ولا يعتمد على القوة الجسدية، ويقوم المتنمر بتوجيه الإساءة مباشرة عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، والتخفي باستخدام تطبيقات وبرامج أو حسابات وهمية.

ثانياً: صور التنمر

⁽¹⁾ Diane M. Holben, Perry A. Zirkel, School Bullying Litigation: An Empirical Analysis of the Case Law, Akron Law Journals, Vol. 47. Iss. 2, June 2015. p 303.

⁽²⁾ أمل العمار، التنمر الإلكتروني وعلاقته بإدمان الإنترنت، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (17)، 2016، ص 233.

⁽³⁾ Butler, Desmond, Liability for Bullying at Schools in Australia: Lessons Still to be learnt. Educational Law³ Journal, 7(4), 2006, p 3.

⁽⁴⁾ Ronen Perry, Civil Liability for Cyberbullying. UC IRVINE L. REV. 1219. Volume 10. Issue (4), 2020, p.1221

تتعدد صور التتمر التقليدي والإلكتروني، فمنها التتمر اللفظي الذي يتمثل في القيام بالإساءة اللفظية، كالقيام بتسمية الضحية باسم لا يرتضيه، والقيام بنشر الإشاعات الكاذبة عن الضحية، واستخدام الألفاظ النابية، كما يتمثل التتمر الجسدي في القيام بأفعال عدائية ضد الضحية، كالضرب والصفع والاستقواء على الضحية، من أجل إجباره على القيام بأفعال لا يرتضيها⁽¹⁾.

وأيضاً من أشكال التتمر؛ التتمر النفسي الذي يرسم بالإساءة إلى سمعة الشخص وفي استخدام أساليب التخويف والمضايقة والإذلال، والإساءة إلى السمعة، ونشر الشائعات⁽²⁾، بالإضافة إلى التتمر الجنسي المتمثل بالنطق بألفاظ توحى بأفعال غير لائقة، والمناداة بأسماء جنسية، والقيام بحركات جسدية ذات معنى جنسي، واستخدام صور إباحية، فينتهك المنتمر من خلال هذا النوع من التتمر مواطن العفة والكرامة والشرف، ويوجد نوع آخر من التتمر وهو التتمر الوظيفي ذلك من خلال الاستقواء بالنفوذ والسلطان والتهديد وبعث الرهبة بفقدان الوظيفة، أو التعرض للجزاء التأديبي، وكذلك يحدث من خلال السخرية من العامل سواء على طريقة عمله، أو على مظهره الخارجي، واعتياد إطلاق الشائعات التي تؤثر على سلوك الضحية الوظيفي⁽³⁾، ومن صورته أيضاً التتمر الاجتماعي يظهر من خلال القيام بوضع الضحية موضع السخرية، أو إبعاده عن محيطه الاجتماعي، أو القيام بفرض السطوة والنفوذ، ويسبب المنتمر من خلال النعوت البدنية، أو الحالة الصحية والعقلية، واختلاف الدين والعرق والجنس، أو المقياس الاجتماعي والوظيفي له⁽⁴⁾.

ويرى الباحثون أن جميع صور التتمر تضع الضحية في وضع الضعيف الذي ينضوي في سلوك مؤذٍ ضده والذي لا يمكنه الدفاع عن نفسه، إما لضعف قوته، أو لصغر حجمه أو سنه، أو لأنه أقل مناعة من الناحية النفسية، أو الأقل قدرة في الدفاع عن نفسه، وفي الغالب يتعارك المنتمر مع الضحية من أجل إثبات قوته وهيمنته.

⁽¹⁾ يوسف سعد الدين، المسؤولية الجنائية الناشئة عن التتمر، مجلة سواهج الشباب الباحثين، مجلد (2)، العدد (4)، 2022، ص4.

⁽²⁾ سمير الجمال، المسؤولية الجنائية عن الإيذاء المبهج، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة بنها، العدد (68)، 2019، ص 83.

⁽³⁾ أسماء حسن عامر، المسؤولية المدنية الناشئة عن التتمر، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، المجلد (17)، العدد (8)، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2023، ص2482.

⁽⁴⁾ سمير الجمال، المرجع السابق، ص84.

المطلب الثاني

تأثير التنمر على العامل في بيئة العمل

التنمر الوظيفي هو مجموعة من السلوكيات السلبية المتتالية الموجهة من عامل بعينه، أو مجموعة من العاملين في بيئة العمل حيال الضحية، مثل الاستبعاد، أو التجاهل، أو المقاطعة للحديث أثناء الاجتماع، أو التشكيك في نزاهة أحد العاملين، أو تقليل قيمة مساهمته، أو الاستمرار بنشر الشائعات⁽¹⁾.

ومن الملاحظ أنه متى وقع التنمر من صاحب العمل على العامل، فتقوم مسؤوليته وفقاً للخطأ الشخصي الصادر منه، أما عند صدور التنمر من أحد العمال على زميله العامل أو أي شخص آخر داخل بيئة العمل أو بسببه، فهنا تقوم مسؤولية صاحب العمل بحسب مسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعه، وفقاً لنص المادة (1/288/ب) من القانون المدني الأردني على أن: "من كانت له على من وقع منه الأضرار سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه ولو لم يكن حراً في اختياره إذا كان الفعل الضار قد صدر من التابع في حال تأدية وظيفته أو بسببها".

ويرى الباحثون أنه عند قيام التنمر داخل أماكن العمل فإن صاحب العمل مسؤول بالتبعية عن أي عامل يقوم بالتنمر وفقاً للرابطة التبعية التي يستمد منها صاحب العمل سلطته كمتبوع في إصدار التعليمات والأوامر إلى تابعيه، فيما يتعلق في الأعمال التي يؤديها التابع لحساب المتبوع.

وقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع تقوم على خطأ مفترض في جانب المتبوع، فرضاً لا يقبل إثبات العكس، متى كان هذا العمل قد وقع منه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، أو ساعدته هذه الوظيفة أو هيأت له إتيان فعله غير المشروع، وتقوم علاقة التبعية كلما كان للمتبوع سلطة فعلية على التابع في الرقابة والتوجيه، ولو كانت هذه الرقابة قاصرة على الرقابة الإدارية، وتوافر الولاية في الرقابة والتوجيه⁽²⁾.

ويمكن تأسيس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على مبدأ تحمل التبعية، فكما ينتفع المتبوع عن أعمال تابعه، فكذلك يتحمل المغارم التي يتسبب بها التابع، وقد جاءت هذه المسؤولية كاستثناء على المسؤولية الشخصية حيث لا ترز وزارة وزر أخرى، حيث تندرج في إطار المسؤولية عن فعل الغير⁽³⁾.

ويرى الباحثون أن مسؤولية صاحب العمل تظل قائمة حتى لو قام بسلطة الرقابة والتوجيه إلى شخص آخر، كمدير العمل على سبيل المثال، فتظل لصاحب العمل السلطة وعلاقة التبعية، حتى لو كانت هذه الرقابة قاصرة على الرقابة الإدارية، أي حتى لو كان صاحب العمل يفتقر إلى التخصص الفني.

ويمكن أن يحدث التنمر من قبل صاحب العمل على العامل بهدف إنهاء علاقة العمل، فيتم التأثير على العامل نفسياً من خلال التنمر به بهدف إجباره على القيام بتقديم استقالته، أو فسخه لعقد العمل بطريقة تظهر أمام الآخرين بأنه هو من بادر بترك العمل، فقد يجد صاحب العمل أن قيامه بالتأثير على العامل نفسياً من خلال

(1) يسرى زريقة، التنمر الوظيفي وأثره على العمل، دراسة سوسولوجية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (45)، العدد (2)،

جامعة تشرين، سوريا، 2023، ص5.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية (269) لسنة 2023 تاريخ 16-4-2023.

(3) أسماء عامر حسن، المرجع السابق، ص 2551.

النتمر أن ذلك سيؤثر عليه مهنيًا أيضًا، ومن ثم يصبح لديه الدليل أمام الآخرين بعدم وجود توافق أو كفاءة بين العامل ووظيفته، لضمان عدم وجود دعاوى قضائية توجه ضده لإنهاء علاقة العمل⁽¹⁾.

ويعد أيضًا من التمر المضايقات المستمرة للموظفين من خلال إبداء ملاحظات علنية غير لائقة من قبل المسؤول الأعلى بصورة مستمرة حول الزي، أو العمر، أو المناقشة مع زملاء، أو عدم التواجد في العمل، وعلى الجانب الآخر فإنه من التمر كذلك تكليف الموظف بمهام تتجاوز قدراته ورفض تهيئة بيئة العمل ليتناسب مع حالته الصحية مما يعرض صحته للخطر⁽²⁾.

ومن المعروف أن قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته⁽³⁾ قائم على ألا يتعرض أي عامل إلى مضايقة أخلاقية، يكون هدفها أو تأثيرها تدهور ظروف عملهم، أو تنتهك حقوقهم وكرامتهم، أو تنال من صحتهم الجسدية، أو العقلية، أو تعرض مستقبلهم للخطر⁽⁴⁾.

لم نجد قرارًا صادرًا عن محكمة التمييز الأردنية بشأن المضايقات الأخلاقية في أماكن العمل، ولكن في القضاء الفرنسي، قضت محكمة النقض الفرنسية بأن تعرض الموظفة لانتقادات متكررة بطريقة مهينة أمام زملائها، على الرغم من أدائها الجيد لعملها، يعد من المضايقات الأخلاقية⁽⁵⁾.

ومن مظاهر التمر في أماكن العمل أيضًا المراقبة المستمرة بشكل مبالغ فيه على نحو يتعارض مع الحق في الخصوصية، أو النقد المستمر على نحو يفقد العامل ثقته بنفسه، أو إبعاده عن بيئة العمل الرئيسي ولقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تقدير مدى ارتباط التمر وما نتج عنه من ضرر بتأدية العمل أو بسببه، ويلاحظ أن صاحب العمل لا يستطيع أن يدفع عنه المسؤولية بإثبات أنه قد قام بواجب الرقابة، أو أن الضرر كان سيقع على أي حال مهما قام بواجب الرقابة، حيث يفترض المشرع هنا أنه قد قصر في الرقابة وأساء اختيار تابعه وللمضرور الحق في الرجوع على أي من العامل المتمر أو صاحب العمل أو عليهما معًا، فالمسؤولية بينهما هي مسؤولية تضامنية ناشئة عن العمل الضار، فإذا تم الرجوع إلى العامل وحصل المضرور على التعويض الكامل عن الضرر الذي أصابه نتيجة للتمر، فلا يعود على صاحب العمل بشيء لأنه إذا قام بالرجوع على صاحب العمل أيضًا فيحصل بذلك على تعويضين عن ذات الضرر فتكون بصدد حالة إثراء بلا سبب⁽⁶⁾.

كما أنه لا يحق للعامل الرجوع إلى صاحب العمل بما قام بدفعه من تعويض لأنه هو المخطئ والمسؤول الأصلي عن هذا الضرر، بافتراض مسؤولية صاحب العمل مقررًا لمصلحة الغير وليست لمصلحة العامل، لذلك لا يحق للعامل الرجوع إلى صاحب العمل بما قام بدفعه تأسيسًا على أن مسؤولية صاحب العمل مفترضة، والأفضل للمضرور أن يقوم بالرجوع إلى صاحب العمل، فمسؤوليته مفترضة ولا تقبل إثبات العكس، أما رجوعه إلى العامل

(1) جعفر الفناطسة، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد (20)، العدد (4) جامعة مؤتة، 2005، ص 301.

(2) مفتاح علي، نطاق سلطة صاحب العمل في تأديب العامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، 2022، ص 41.

(3) المنشور في الجريدة الرسمية في العدد (4113) على الصفحة رقم (1173) بتاريخ 15-04-1996.

(4) المادة (1152) من قانون العمل الفرنسي المعدل بالقانون رقم 954 والمؤرخ في 6 أغسطس 2012.

(5) Cass.Civ, Ch. sociale, 24 juin 2009, 07-43.994

متوفر على الموقع الإلكتروني الفرنسي دالوز على الرابط الآتي: <https://www.dalloz.fr>

(6) مليكة العراسي، المراقبة الإلكترونية للأجراء داخل أماكن العمل، كاميرات المراقبة نموذجًا، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد (خاص)، 2019، ص 21.

فيتم بمقتضى القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية، فيقع عليه عبء إثبات الخطأ، وقد يفاجأ بأن يكون العامل معسراً فلا يستطيع الحصول على التعويض عن الضرر الذي أصابه⁽¹⁾.

المطلب الثالث

حدود الرقابة في بيئة العمل

يعد التنمر الوظيفي من التحديات الرئيسية التي تواجه صاحب العمل في حالة وقوعه من عامل على زميل له داخل بيئة العمل، فالتنمر يعتبر عقبة في استمرار العلاقة الوظيفية بين العاملين مع بعضهم⁽²⁾، لذلك فإن صاحب العمل ومن أجل عدم تعرض أحدهم للتنمر، يجب أن يقوم برقابة سلوك العاملين، ولكن ينبغي هنا عدم التشدد في هذه الرقابة على النحو الذي تتعارض مع حق العامل في الخصوصية⁽³⁾.

فقيام مسؤولية صاحب العمل المفترضة عن الخطأ الصادر من العامل، والمتمثل في قيامه بالتنمر أثناء تواجده داخل بيئة العمل أثناء قيامه بتأدية وظيفته أو بسببها، وجعل هذه المسؤولية قائمة على قرينة مفترضة، بأن صاحب العمل قد أساء اختيار تابعه، أو قصر في قيامه بواجب الرقابة، وجعل هذه القرينة غير قابلة لإثبات العكس، يستتبع القول بمدى حدود هذه الرقابة أو صورتها، فيجب ألا تتخطى حدود الرقابة إلى الحد الذي تمس معه حق العامل في الخصوصية، فالمحادثات الهاتفية، وغيرها من وسائل الاتصال حرمة وسريتها مكفولة، فلا يجوز الاطلاع عليها⁽⁴⁾، فحق صاحب العمل في الإشراف والمراقبة والرقابة على العامل أثناء العمل هو للتأكد من مدى صلاحية العامل، ومدى تقيده بتعليمات وواجبات العمل، وليس من أجل الحد من حريته الشخصية، أو التعدي على خصوصيته.

أما بالنسبة لقيام صاحب العمل بتركيب كاميرات مراقبة في جميع أماكن العمل، وإضافة الميكروفونات الحساسة للصوت دون موافقة العاملين للتعصت على كلامهم أثناء العمل فإنه لا يوجد ما يمنع صاحب العمل قانوناً من تركيب كاميرات مراقبة في موقع العمل بشرط أن تتركب هذه الكاميرات في الغرف أو الزوايا أو المناطق المخصصة لممارسة العمل فقط، ولا تكشف أي غرفة أو مكان محدد لتوفير الخصوصية للعامل كأماكن تغيير الملابس أو غيرها، ولا يشترط أن يخبر صاحب العمل العمال بالأسباب التي دعت له لوضع هذه الكاميرات، أما بالنسبة للميكروفونات الحساسة فإن تركيبها بهيئة تجعل بمقدور صاحب العمل سماع الحوارات الشخصية التي تدور بين العاملين في موقع العمل أو سماع المكالمات الهاتفية التي يجرونها والتي لا تتعلق بتأديتهم لعملهم يعتبر انتهاكاً صارخاً لحياتهم الخاصة، وهو فعل يعاقب عليه القانون⁽⁵⁾.

وهناك العديد من الأحكام الفرنسية التي رفضت الأخذ بالدليل المستمد من خلال تسجيلات كاميرات المراقبة وأبطلته، لأنها قد تمت بشكل غير مشروع، حيث تم استخدامها بدون إخبار العاملين بوجودها، فقيام صاحب العمل بوضع كاميرات مراقبة داخل مكتب العامل دون أن يخبره بوجودها، والقيام بتصوير العامل وهو يختلس من الخزانة لا يستطيع صاحب العمل معه القيام بفصل العامل، رغم أن فعل العامل في هذه الحالة يشكل خطأ مهنيًا

⁽¹⁾ جيهاد القاضي، أحكام وحجية أدلة الإثبات لحماية حرمة الحياة الخاصة للعامل، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد (58)،

العدد (2)، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، ص52.

⁽²⁾ حماده شعبان، التنمر الإلكتروني داخل أماكن العمل، المجلة القانونية، المجلد (19)، العدد (1)، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2022، ص62.

⁽³⁾ مليكة العراسي، المرجع السابق، ص25.

⁽⁴⁾ أسماء حسن عامر، المرجع السابق، ص1566.

⁽⁵⁾ نص عليه المادة (348) مكرر من قانون العقوبات الأردني.

جسماً، وذلك لكون هذا الدليل قد تم بشكل غير مشروع لا يجوز الاستناد إليه، وفقاً للمادة (4) من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي⁽¹⁾.

وكذلك لا يجوز للعامل أيضاً القيام بوضع كاميرات مراقبة داخل مكان العمل لتصوير زملائه أثناء العمل دون علمهم، ولا يصح الاستناد إلى أي دليل يتحصل عليه العامل بهذه الطريقة لإدانة أحد زملائه، لأنه دليل غير مشروع، وقد تم أخذه بطريق الاحتيال، فالقيام بهذا الأمر كما قضت محكمة النقض الفرنسية يعده خطأ جسماً يستوجب فصل العامل⁽²⁾، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل التدخل في الحياة الشخصية للعامل، كإجباره على عمله لديه على عدم إنجاب أطفال، أو نصحه بعدم إنجاب المزيد من الأطفال، أو منع الموظف من أن يمرض، وفرض ظروف عمل لا تطاق على الموظفة، من خلال إلزامها بجدول عمل على سبيل التعسف لا يتناسب وظروفها الشخصية⁽³⁾.

المبحث الثاني

إمكانية تطبيق قواعد المسؤولية المدنية على التمر في بيئة العمل

يعتبر التمر الوظيفي من القضايا الاجتماعية ذات الطابع السلبي والمسيء أخلاقياً واجتماعياً، ومخاطره عظيمة، التي تبدأ بعدم الشعور بالرضا وقلة الثقة بالنفس، والعديد من المشاكل النفسية الكبيرة التي قد تنتهي بعواقب وخيمة كالانتحار، إضافة لآثره المدمر على مستوى المؤسسة والمجتمع عامة⁽⁴⁾، لذلك كان على الباحثين الخوض في غمار مدى إمكانية تطبيق أحكام المسؤولية المدنية الناشئة عن ظاهرة التمر في بيئة العمل كالاتي:

المطلب الأول

أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن ظاهرة التمر

تتعدّد المسؤولية المدنية عن التمر عند ثبوت إخلال قانوني من المتمر ترتب عليه أضرار مادية أو معنوية، مما يستوجب مساءلته مدنياً، سواء على أساس عقدي أو تقصيري، وفقاً لملازمات الحالة، وفيما يلي بيان لأركان هذه المسؤولية بفرعين كالاتي:

الفرع الأول

ركن الإخلال الناشئ عن التمر في بيئة العمل

إن تعرض أحد الأشخاص للتمر يتم من خلال خطأ عقدي أو تعدّد تقصيري، لذلك سنقوم ببيان ذلك كالاتي:

أولاً: تأسيس المسؤولية المدنية العقدية الناشئة عن التمر

⁽¹⁾ المادة (1-1121) قانون العمل الفرنسي.

⁽²⁾ Cass. Civ, Ch. Soc, 5 fév 2020, 19-10.154.

⁽³⁾ <https://www.dalloz.fr> متوفر على الموقع الإلكتروني الفرنسي دالوز على الرابط الآتي:

⁽⁴⁾ أسماء حسن عامر، المرجع السابق، ص 1561.

⁽⁵⁾ حمادة شعبان، المرجع السابق، ص 55.

يقع الخطأ العقدي في حالة عدم قيام المتعاقد بتنفيذ التزامه، سواء كان ذلك عن عمد أو عن تقصير وإهمال⁽¹⁾، فلا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما جاء فيه، وإنما تشتمل كذلك ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون، والعرف والعدالة، وفقاً لطبيعة الالتزام حسب نص المادة (202) من القانون المدني الأردني⁽²⁾، كما نصت المادة (2) قانون البيانات الشخصية الأردني رقم (24) لسنة 2023⁽³⁾ بخصوص البيانات الشخصية الحساسة، التي تبين أصله أو عرقه أو تشير إلى آرائه أو انتماءاته السياسية أو معتقداته الدينية أو أي بيانات تتعلق بوضعه المالي أو بحالته الصحية أو الجسدية أو العقلية أو الجينية أو بصماته الحيوية (البيومترية) أو بسجل السوابق الجنائية الخاص به أو أي معلومات أو بيانات، لذلك فإن القيام بإنشاء موقع على الإنترنت يتطلب إخطار مجلس البيانات الشخصية قبل القيام بإنشاء هذا الموقع⁽⁴⁾.

وقد تتأكد المسؤولية العقدية الناشئة عن التنمر أيضاً كمحصلة لإخلال مقدم الخدمة بالتزاماته بإبلاغ السلطات المختصة عن المحتوى غير المسموح به، الذي أسهم في إحداث ضرر للمستفيد، في هذه الحالة يكون الغرض لإنشاء هذه المواقع هو انتهاك خصوصية الآخرين عن طريق تجميع بياناتهم وصورهم والقيام بإبثرائهم، وكان في وسع مقدم الخدمة تجنبهم ذلك الضرر، باتخاذ موقفاً إيجابياً وقيامه بالتبليغ عن نشاط هذه المواقع الحقيقية، فالمشرع الأردني نص في المادة (6) من قانون الاتصالات الأردني رقم (13) لسنة 1995م وتعديلاته⁽⁵⁾ على أنه: "يجوز للسلطة القضائية أن تطلب من مقدمي الخدمة أن يقوم بوقف بث المحتوى غير المشروع"⁽⁶⁾، ويقع على عاتق مقدم الخدمة التزاماً بإعلام المستخدم بالبرامج الضارة، والاختراقات التي قد تخترق سرية البيانات والخصوصية، فمقدم الخدمة المطلع على وجود برامج مفسدة على النظام ولا يستخدم الطرق الفعالة لمقاومتها وإيقاف عملها، أو ينهض بالحد الأدنى من واجبه وهو التقيد بالإعلام والتحذير للمستخدم بكيفية التعامل معها وتحاشي مخاطرها يكون مخطئاً، الأمر الذي تتحقق معه مسؤوليته⁽⁷⁾.

ثانياً: تأسيس المسؤولية المدنية التقصيرية الناشئة عن التنمر

يعد التعدي من المتمم للركن الأول للمسؤولية المدنية التقصيرية، ويعرف كإخلال بالواجب القانوني الذي يفرض على الجميع تجنب الإضرار بالآخرين، ويشكل انحرافاً عن السلوك المعتاد⁽⁸⁾، فالمادة (256) من القانون المدني الأردني تنص على أن: "كل إضرار بالغير يلزم فاعله بضمان الضرر"⁽⁹⁾.

⁽¹⁾ حمدي عبدالرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات الكتاب الأول، المصادر الإرادية، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، 2010، ص 102. أيمن أحمد الدلوغ المسؤولية المدنية الناشئة عن الممارسات غير المشروعة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018، ص 148.

(2) المنشور في الجريدة الرسمية العدد (2645) الصفحة (2) تاريخ 1-8-1976.

(3) المنشور في الجريدة الرسمية العدد (5881) الصفحة (4338) تاريخ 17-9-2023.

(4) يقابلها نص المادة (8) القانون الفرنسي المتعلق بمعالجة البيانات والملفات والحريات رقم (17-78) والمعدل بالقانون رقم 41 لسنة 2016.

(5) المنشور في الجريدة الرسمية في العدد (4072) على الصفحة (2939) تاريخ 01-10-1995م.

(6) يقابلها نص المادة (8/6) من قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي الفرنسي.

(7) نص المادة (6/أ) من قانون حماية البيانات الشخصية الأردني.

(8) سمير تناغو، مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 215.

(9) يقابلها المادة (1240) من القانون المدني الفرنسي.

وبالنظر إلى صور التمر سابقة الذكر، نجد أن كل صورة تشكل بدورها تعدّ موجب للمسؤولية، والتعدي يتناول الفعل الإيجابي والسلبي (الامتناع)⁽¹⁾، ومتى توافر ركن التعدي وتحقق الضرر وكانت هناك علاقة سببية بينهما وجب الضمان، ويقع عبء إثبات الخطأ على عاتق المضرور⁽²⁾.

اختلف الرأي الفقهي حول مسؤولية معيد النشر في حالات التمر الإلكتروني. إذ يرى البعض أن من يعيد نشر منشور يتضمن تتمر يتحمل المسؤولية وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، ويعامل كمن نشره أولاً، وبالتالي يلتزم بالتعويض. وتقاس مسؤوليته وفقاً لمعيار الشخص الحريص وليس الشخص المعتاد⁽³⁾.

ظهرت آراء أخرى ترى أن من غير المنصف تحميل معيد النشر مسؤولية ما قام بمشاركته، إذ لا تعد المشاركة دليلاً قاطعاً على قبوله للمحتوى، فقد يكون الهدف منها استهجان أو رفض ما ورد فيها، وبالتالي لا ينبغي تحميله المسؤولية عن شيء يحتمل أكثر من تفسير، ومع ذلك كان يجب على معيد النشر توضيح انتقاده ورفضه للمحتوى، لتنتفي مسؤوليته عن التمر، وإلا فيعتبر نشره بمثابة تذكير بالتمر الواقع على الضحية⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

ركنا الضرر والعلاقة السببية الناشئان عن ظاهرة التمر

لبيان ركن الضرر الناشئ عن التمر وركن العلاقة السببية بين الإخلال والضرر سيقوم الباحثون بتناولهما كالتالي:

أولاً: ركن الضرر الناشئ عن ظاهرة التمر في بيئة العمل

يعرف الضرر بأنه الأذى الذي يصيب الإنسان نتيجة للمساس بحق من حقوقه، أو بمصلحة مشروعة له فيكفي المساس بأي حق يحميه القانون⁽⁵⁾، ولا يعتد بالضرر إلا إذا جعل مركز صاحب الحق أو المصلحة أقل مما كان عليه قبل التعدي الماس به، ولا يشترط في الحصول على التعويض أن يكون المتسبب في حصول الضرر على علم بعواقب فعله⁽⁶⁾، والضرر على نوعين ضرر مادي وضرر أدبي؛ فيشترط فيه أن يكون محقق الوقوع بوقوعه فعلاً أو كونه سيقع حتماً في المستقبل، وأن يكون مباشراً سواء كان متوقعاً أو غير متوقع، وأن يصيب حقاً أو مصلحة مالية مشروعة⁽⁷⁾.

(1) عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام مصادر الالتزام، المجلد (2)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة (3)، بيروت، 2009، ص 881.

(2) محمد حسين منصور، المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 203.

(3) أسنر الناصري، المسؤولية المدنية عن انتهاك الخصوصية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019، ص 185.

(4) البني عبد الحسين السعيدى ؛ جليل حسن الساعدي، المرجع السابق، ص 118 وما بعدها.

(5) أشرف عبدالعظيم عبدالواحد، الأضرار الجسدية فيما دون الموت وإشكاليات جبرها، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 28.

(6) سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني، الفعل الضار والمسؤولية المدنية، الأحكام العامة، القسم الأول، المجلد الثاني، الطبعة الخامسة، مطبعة السلام، القاهرة، 1988 ص 133.

(7) عبدالرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 970.

ويعد الضرر الناشئ عن التنمر من قبيل الضرر المستمر، وذلك متى كان التنمر قد تم بصورة إلكترونية، حيث يتم مشاهدته من الجميع، فإذا كان التنمر في صورته التقليدية يسبب ضرراً للمتنمر، فإن هذا الضرر يكون مضاعفاً متى كان هذا التنمر إلكترونياً، وأضراره هي أضرار شديدة الخطورة لسرعة تداوله⁽¹⁾.

ثانياً: ركن العلاقة السببية الناشئ عن ظاهرة التنمر في بيئة العمل

لقيام المسؤولية المدنية يجب توافر أركانها، حيث يقع عبء إثبات الضرر على المضرور، فإذا ثبت الضرر، تقوم قرينة قضائية على وجود علاقة سببية بين الإخلال (الخطأ أو التعدي) والضرر، ومن خلال رابطة السببية، يتم تحديد نطاق المسؤولية في حال تفاقم الأضرار، وبالتالي يلتزم المسؤول عن الضرر الأول بتعويض جميع الأضرار التي لحقت بالمضرور، لأن إخلاله الأول هو السبب في تفاقم تلك الأضرار⁽²⁾.

وفي العديد من الحالات يصعب إثبات العلاقة بين الإخلال (الخطأ والتعدي) والضرر بسبب تدخل العوامل التي قد تؤدي إلى حدوث الضرر، مما يجعل من الصعب ربطهما عبر رابطة السببية، وقد توجد أسباب تقطع هذه الرابطة، مما يجعلها تدخل ضمن إطار السبب الأجنبي الذي ينفي المسؤولية المدنية، كما قد يواجه المتضرر صعوبة في إثبات وجود رابطة سببية بين الإخلال والضرر الذي لحق به، مثل إثبات أن الأضرار النفسية التي تعرض لها ناتجة عن التنمر، إذ قد تكون هذه الأضرار ناتجة عن عوامل أخرى متداخلة، وفي هذا الصدد، يملك قاضي الموضوع السلطة التقديرية في مراجعة توافر رابطة السببية بين الإخلال الناجم عن أحد أشكال التنمر، والضرر الذي أصاب المضرور⁽³⁾.

المطلب الثاني

آثار قيام المسؤولية المدنية عن التنمر في بيئة العمل

لبيان آثار قيام المسؤولية المدنية عن التنمر في بيئة العمل سيقوم الباحثون بتناول الموضوع كالاتي:

الفرع الأول

التعويض عن الضرر الناتج من ظاهرة التنمر

يترتب على قيام المسؤولية المدنية على المتنمر حق الضحية في المطالبة بالتعويض عن الأضرار إلى أصابته، فالتعويض هنا يكون عن الإساءة للعامل سواء الإساءة الجسدية له، أو الإساءة المعنوية، فوفقاً للمادة (256) من القانون المدني الأردني تنص على أن: "كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر"، لذلك فإن من تنمر على عامل يجب عليه أن يعرضه عن الضرر الذي أصابه، ويستوي في ذلك أن يكون الضرر الذي أصابه ضرراً مادياً، أو معنوياً.

والتعويض الذي يلتزم به المتنمر تجاه العامل المضرور هو تعويض نقدي وعيني، فالقاضي له أن يأمر بإعادة الحال إلى ما كانت عليه، أي بالتعويض العيني، ويتمثل ذلك في صور التنمر الإلكتروني في محو ما تم كتابته وإرساله من عبارات سيئة، ويلاحظ أنه من المستحيل أن يؤدي التعويض العيني في حالة التنمر إلى إعادة

⁽¹⁾ ماجدة قدرى، المسؤولية المدنية الناشئة عن أضرار التنمر الإلكتروني على المرأة والطفل: دراسة في القانون المدني المصري، مجلة كلية الشريعة والقانون، الجزء (2)، العدد (25)، جامعة الأزهر، مصر، 2022، ص 1676.

⁽²⁾ محمود كامل محمد، التنمر الإلكتروني وتقدير الذات لدى عينة من الطلاب المراهقين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، 2021، ص 130.

⁽³⁾ سمير الجمال، المرجع السابق، ص 122.

الحال إلى ما كانت عليه، حيث يتعذر في العديد من حالات التمر التعويض العيني⁽¹⁾، كما في حالة الاعتداء على الحياة الخاصة والحق في السمعة، فيصعب إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل حدوث الضرر. وكذلك للعامل الحق في التعويض النقدي عن الآلام والأضرار النفسية التي ألتمت به نتيجة للتمر، وما أصابه من استقصاء للجماعة، ونشر الشائعات وغيرها من الصور التي تعبر عن اختلال ميزان القوى بين العامل والمتمتمر، ويعد التعويض النقدي الطريق الأكثر استخداما وملاءمة للتعويض عن أضرار التمر، لمحاولة جبر الضرر النفسي المتضمن في الحزن، قلة الراحة والقلق، فيتم التعويض عن الضرر الأدبي، كما قد يؤدي إلى إصابته بأضرار مادية كذلك، فقد يؤدي المساس بسمعته إلى فقدانه لعمله⁽²⁾، والتعويض عن التمر يكون أيضا عن الضرر الناشئ عن الاعتداء على الحقوق اللصيقة بالشخصية، وهي حقوق وثيقة الصلة بالشخص تتصل بذاته، وتتمتع بالحماية القانونية، ووفقا لنص المادة (47) من القانون المدني الأردني فإنه يحق أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد يلحقه من ضرر⁽³⁾.

ونجد أن الضرر المعنوي الناتج عن التمر، وخاصة في حالات التمر الإلكتروني، أكثر تأثيرا على نفس العامل من الضرر المادي، إذ يستمر لفترة طويلة ويصعب معالجته. لذا، يعد التعويض عن التمر وسيلة للردع، ويخفف من ألم الضحية، إذا تعرض العامل للتمر من صاحب العمل وتم فصله، يحق له المطالبة بالتعويض وإبطال قرار الفصل، مع إلزام صاحب العمل بإعادته إلى عمله وتعويضه عن الخسارة وفقدان الدخل⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

إثبات التمر في بيئة العمل

ونظرا لصعوبة إثبات المضرور واقعة التمر فنجد أن المشرع الفرنسي نص في المادة رقم ١١٥٤-١ من قانون العمل على أنه عندما ينشأ نزاع يتعلق بتطبيق المواد (1/1152، 3/1152، 4/1، 1153/1153)، فإن المرشح لوظيفة أو تدريب داخلي، أو فترة تدريب في شركة يقدم عناصر واقعية تشير إلى وجود مضايقات، مما يتعين على المدعي عليه إثبات أن هذه الأفعال لا تشكل مثل هذه المضايقات، وأن قراره مبرر من خلال عناصر موضوعية لا علاقة لها بأي مضايقة، ويصدر القاضي إدانته بعد أن يأمر إذا لزم الأمر بجميع إجراءات التحقيق التي يراها مفيدة.

وفيما يتعلق بإثبات واقعة التمر الإلكتروني فإن للدليل الرقمي حجية أمام القضاء، فوفقا لنص المادة (15) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم 15 لسنة 2015 فإنه يتمتع التوقيع الإلكتروني بحجية قانونية تساوي ما للكتابة التقليدية والمستندات والتواقيع التقليدية في قوتها بالإثبات متى كانت مستوفية للشروط وهو ما طبقته محكمة التمييز الأردنية وذكرت أن حجية الرسائل الإلكترونية مشروطة بتحديد وقت وتاريخ الرسائل، وأن يكون متاح فنيا التأكد من مصدرها، وعدا ذلك لا حجية لتلك الرسائل⁽⁵⁾.

(1) سيف الإسلام شريف، التعويض في المسؤولية المدنية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد زبانة، غليزان، الجزائر، 2016، ص 43.

(2) ماجدة قدرى، المرجع السابق، ص 1683.

(3) تنص المادة (49) من القانون المدني الأردني على أن: " لكل من نازعه الغير في استعمال اسمه أو لقبه أو كليهما بلا مبرر ومن انتحل الغير اسمه أو لقبه أو كليهما دون حق أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر".

(4) المادة (1235) من قانون العمل الفرنسي، وقد أدخل المشرع الفرنسي بموجب القانون رقم 1940 لسنة 2019 تعديلاً في قانون العقوبات بإضافة المادة رقم (3-18-222) بتشديد العقوبة متى كان الفعل متكرراً.

(5) المنشور في الجريدة الرسمية العدد (5341) على الصفحة (5292) بتاريخ 17-05-2015.

غير أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه العامل المضرور، في إثبات واقعة التنمر أي إثبات وقوع الخطأ من المتنمر، كما في بعض حالات التنمر التقليدي، لعدم وجود شهود على الواقعة، أو في حالة التنمر الإلكتروني صعوبة التعرف على شخص المتنمر بشكل قطعي في العديد من الحالات، حيث يعتمد المتنمر إلى استخدام اسم وهمي غير معروف، وتعقيد الوصول إلى بياناته الشخصية⁽¹⁾، كما أن الفعل المكون للخطأ غير مستقر فبالإمكان نقله من صفحة إلى أخرى، ففي حالة تيقن الانتهاك أو الخرق من خلال صفحة تجارية دائمة على الإنترنت، ولكن هذا الخرق لم يحدث من مالك الصفحة نفسه لأنه مجرد أداة للنشر، فتقع المسؤولية هنا على عاتق من قام بفعل الانتهاك أو الخرق⁽²⁾، ومن التعقيدات التي تواجه العامل المتضرر صعوبة إعادة الحال إلى ما كانت عليه بسبب طبيعة المواقع الإلكترونية، وسرعة انتشار المحتوى الذي يتم نشره، وصعوبة المقدرة على إحصائها وتقييدها في حساب واحد فقط، وفي حالة إزالته منه ينتهي الضرر، الحال الذي يستعسر على القضاء الحكم بتعويض ملائم وعادل عن هذا الضرر⁽³⁾.

ويرى الباحثون أنه يجب على المشرع الأردني إقرار المسؤولية المدنية الناشئة عن التنمر بناء على الضرر بدلا من الخطأ، لتعويض المضرور بسهولة ودون الحاجة لإثبات الخطأ، كما يجب أن يشمل التشريع تعويض المضرور في جميع حالات التنمر، خاصة التنمر الإلكتروني، حيث يصعب ملاحقة المتنمر أو تحديده، وفي حال تعذر الحصول على التعويض بسبب إفسار المتنمر أو عدم إمكانية التعرف على المتنمر أو عدم كفاية مبلغ التعويض المحكوم به قضائيا، فيجب توفير تعويض للمضرور إما من خلال الدولة أو عبر إنشاء صندوق ضمان يموله القطاع العام والخاص.

وبخصوص التقادم لدعوى المسؤولية عن العمل غير المشروع فإن المشرع الأردني قد عالج ذلك وفق المادة (1/219) من القانون المدني حيث نصت على أن: "تسقط بالتقادم دعوى المسؤولية عن العمل غير المشروع بمضي ثلاث سنوات من يوم علم المضرور بالضرر وبمن يسأل عنه أو خمس عشرة سنة من وقوع العمل غير المشروع أي المدتين أقرب"، فمن خلال هذا النص يرى الباحثون أن دعوى المسؤولية عن العمل غير المشروع يكون يوم علم الضحية بالتنمر وبالمشور الذي يحتوي على التنمر، أو وقوع التنمر في صورته التقليدية عليه فيحق له خلال ثلاث سنوات رفع الدعوى للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه، وتسقط دعوى التعويض في جميع الحالات بعد مرور خمسة عشر سنة.

الخاتمة

بعد شرح وتفصيل البحث، ومحاولة تحليل جزئيات الموضوع، لا بد للباحثين في نهاية المطاف من تقديم أهم النتائج التي تم التوصل إليها، وأهم التوصيات المقدمة لمعالجة مشكلات البحث، والتي سنوردها كالاتي:

أولاً: النتائج

1. التنمر سلوك لا إنساني وغير سوي، يصدر من شخص أو عدد من الأشخاص، هادفا لإيقاع الأذى والاضطهاد والإساءة لشخص أو أشخاص آخرين، معولين في ذلك على عدم توازن القوى بين الضحية والمتنمر، وتتعدد أسباب ودوافع ومرامي التنمر، فمنها أسباب نفسية واجتماعية واقتصادية.

(1) يوسف سعد الدين، المرجع السابق، ص5.

(2) سمير المصري، المسؤولية التقصيرية الناشئة عن استخدام الإنترنت، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 2017، ص347.

(3) البنى السعيد، جليل الساعدي، تعويض الأضرار الناشئة عن التنمر الإلكتروني، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2021، ص94.

2. هناك فارق بين التتمر والحق في التعبير عن الرأي حيث يؤدي التتمر إلى العديد من الأضرار المادية أو المعنوية، فيؤدي إلى ذلك الاعتداء على شرفهم وسمعتهم.
3. يعد التتمر الإلكتروني كالتتمر التقليدي، غير أنه يختلف عنه في الوسيلة التي يتم بها، والأضرار الناتجة عن التتمر الإلكتروني تتجاوز الأضرار الناتجة عن التتمر التقليدي خاصة في حالات إعادة النشر.
4. متى توافرت الأركان الثلاثة للمسؤولية المدنية قامت مسؤولية المتتمر، والتزم بالتعويض عن الأضرار التي ترتبت على قيامه بالتتمر داخل أماكن العمل.
5. تقوم المسؤولية المدنية للتتمر في بيئة العمل على فكرة المسؤولية التبعية، بحيث يتحمل صاحب العمل نتيجة تصرفات تابعيه أو العاملين تحت إشرافه في إطار العمل إذا وقع الضرر نتيجة لأعمالهم أثناء تأدية مهامهم، ويترتب على هذا أن المسؤولية تظل قائمة حتى إن لم يرتكب صاحب العمل أو المدير الخطأ مباشرة.
6. الإقرار بصعوبة عدم كفاية القواعد العامة في المسؤولية المدنية لحماية المتضررين من التتمر خاصة داخل أماكن العمل، وإثبات الخطأ في العديد من الحالات، وخاصة في حالات التتمر الإلكتروني، وتقدير التعويض عن أضرار التتمر في بعض الحالات.

ثانياً: التوصيات

1. جعل المسؤولية المدنية الناشئة عن التتمر قائمة على أساس الضرر وليس الخطأ، لسهولة حصول المضرور على تعويض عن الضرر الذي أصابه.
2. إنشاء صندوق ضمان المخاطر لتعويض ضحايا التتمر يشترك في تمويله العديد من الجهات، لضمان حصول المضرور على التعويض، خاصة في حالة إفسار المتتمر، أو عدم إمكانية الوصول إليه، أو عدم كفاية التعويض القضائي لجبر الضرر الواقع على الضحية.
3. تعديل قانون العمل الأردني بإضافة مادة يتم من خلالها إفراة حماية خاصة للعامل من التتمر الذي يحدث في إطار بيئة العمل الوظيفي، على غرار ما فعله المشرع الفرنسي، وذلك لصون كرامة العامل أو الموظف وعدم الإضرار بصحته الجسدية أو النفسية، والنص على تشديد العقوبة على صاحب العمل الذي يقوم بالتتمر على أحد العاملين لديه وتشديد العقوبة في حال التكرار.
4. زيادة التوعية المجتمعية بأشكال التتمر والعمل على القضاء عليه، من خلال إطلاق حملات توعية تشارك فيها المؤسسات ومنظمات حقوق الإنسان، ويتم من خلالها توعية الأسرة، والعمل على تقوية الوازع الديني، وتعزيز ثقافة التسامح وتنمية الفضائل الأخلاقية لدى أبنائهم، والبعد عن أسلوب التعنيف والعقاب.

قائمة المراجع

❖ المعاجم:

- محمد بن منظور بن مكرم، معجم لسان العرب، دار صادر بيروت، الطبعة الثالثة، الجزء الخامس.

❖ الكتب القانونية

- أسنر الناصري، المسؤولية المدنية عن انتهاك الخصوصية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019.
- أشرف عبد العظيم عبد الواحد، الأضرار الجسدية فيما دون الموت وإشكاليات جبرها، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018.
- أنور سلطان، الموجز في النظرية العامة للالتزام مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- أيمن الدلوع المسؤولية المدنية الناشئة عن الممارسات غير المشروعة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018.
- حمدي عبدالرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات الكتاب الأول، المصادر الإرادية، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، 2010.
- سمير المصري، المسؤولية التقصيرية الناشئة عن استخدام الإنترنت، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 2017.
- سمير تناغو، مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005.
- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام مصادر الالتزام، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، بيروت، 2009.
- عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة النشر والتوزيع، مكتبة العبدلي، الأردن، 2015.
- محمد حسين منصور، المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- لبنى السعيد، جليل الساعدي، تعويض الأضرار الناشئة عن التنمر الإلكتروني، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2021.

❖ الرسائل الجامعية:

- محمد الرميحي، العنف الأسري وانعكاساته الأمنية، رسالة ماجستير، الأكاديمية الملكية للشرطة، البحرين، 2012.
- مفتاح علي، نطاق سلطة صاحب العمل في تأديب العامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، 2022.
- محمود كامل محمد، التنمر الإلكتروني وتقدير الذات لدى عينة من الطلاب المراهقين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، 2021.

❖ الأبحاث العلمية

- أسماء حسن عامر، المسؤولية المدنية الناشئة عن التنمر، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، المجلد (17)، العدد (8)، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2023.
- أمل العمار، التنمر الإلكتروني وعلاقته بإدمان الإنترنت، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (17)، 2016.
- حاسي مليكة؛ شرارة حياة التنمر الإلكتروني، دراسة نظرية في الأبعاد والممارسات، مجلة الإعلام والمجتمع، المجلد (4)، العدد (1)، ٢٠٢٠.
- حماده شعبان، التنمر الإلكتروني داخل أماكن العمل، المجلة القانونية، المجلد (19)، العدد (1)، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2022.
- جعفر الفناطسة، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد (20)، العدد (4) جامعة مؤتة، 2005.
- جهاد القاضي، أحكام وحجية أدلة الإثبات لحماية حرمة الحياة الخاصة للعامل، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد (58)، العدد (2)، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2020.
- سليمة سايجي، التنمر المدرسي، مفهومه أسبابه، طرق علاجه، مجلة التغيير الاجتماعي، العدد (6)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018.

- سمير الجمال، المسؤولية الجنائية عن الإيذاء المبهج، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة بنها، العدد (68)، 2019.
- ضياء مسلم عبد الأمير، الحماية القانونية من التنمر الإلكتروني بجائحة كورونا، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (13)، العدد (47)، الجزء(2)، 2020.
- مليكة العراسي، المراقبة الإلكترونية للأجراء داخل أماكن العمل، كاميرات المراقبة نموذجا، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد (خاص)، 2019.
- يسرا عبدالفتاح، برنامج معرفي سلوكي لخفض التنمر المدرسي وبعض الأفكار اللاعقلانية لدى طلاب المرحلة المتوسطة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (43)، الجزء (4)، 2019.
- يسرى زريقة، التنمر الوظيفي وأثره على العمل، دراسة سوسيولوجية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (45)، العدد (2)، جامعة تشرين، سوريا، 2023.
- يوسف سعد الدين، المسؤولية الجنائية الناشئة عن التنمر، مجلة سوهاج الشباب الباحثين، مجلد (2)، العدد (4)، ٢٠٢٢.

❖ القوانين

- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976م وتعديلاته.
- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م وتعديلاته.
- قانون البيانات الشخصية الأردني رقم (23) لسنة 2023م.
- قانون الاتصالات الأردني رقم (13) لسنة 1995م وتعديلاته.
- قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم (15) لسنة 2015م.
- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960م وتعديلاته.
- القانون المدني الفرنسي رقم (131) لعام 2016م.
- قانون العمل الفرنسي رقم (954) لسنة ٢٠١٢م.
- قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي الفرنسي رقم (344) لسنة 2014م.
- قانون العقوبات الفرنسي رقم (683) لسنة 1992م.

❖ المواقع الإلكترونية:

- الموقع الإلكتروني قسطاس على الربط الآتي: <https://www.qistas.com>
- الموقع الإلكتروني الفرنسي دالوز على الربط الآتي: <https://www.dalloz.fr>

❖ المراجع الأجنبية

- Butler, Desmond, Liability for Bullying at Schools in Australia: Lessons Still to be learnt. Educational Law Journal, 7(4), 2006.
- Diane M. Holben, Perry A. Zirkel, School Bullying Litigation: An Empirical Analysis of the Case Law, Akron Law Journals, Vol. 47. Iss. 2, June 2015.
- Ronen Perry, Civil Liability for Cyberbullying. UC IRVINE L. REV. 1219. Volume 10. Issue (4), 2020.
- Sonia Lucia: (Correlates of bullying in Switzerland) First European Journal of Criminology Published October 12, 2015, (CHUV), Switzerland. Vol 13, Issue 1, 2016, p.52.