

28 تموز 2014

## ورقة للمشغل/ة وللعامل/ة- بين التحريض وكمّ أفواه العاملين والعاملات

تنزع احتفالية حرية التعبير في شبكة الانترنت أحياناً نحو مقولات الكراهية والتحريض. وفي أثناء الحرب، تنور الغرائز ويتحوّل النقاش الافتراضيّ إلى نقاش أكثر عدائيّة وتطرفاً. في الأيام الأخيرة علمنا بإيقاع عقوبات مختلفة ضدّ عاملات وعاملين، عرب بالأساس، بسبب أقوال وتعابير وردت في الشبكة، ابتداءً بمحادثات استيضاح وانتهاءً بالإيقاف عن العمل وأحياناً الفصل. وفي بعض الأحيان أدّت أقوال مختلفة إلى استدعاء كاتبها للتحقيق الجنائيّ والاعتقال.

يتّضح من التوجّهات إلى جمعية حقوق المواطن أنّ المشغلين والعاملين بحاجة إلى توجيهات تُبين حدود حرية التعبير المكفولة للعاملات والعاملين. ونحن نشدّد منذ البداية، على أنّه يُحظر المسّ بالعاملين أو فصلهم على خلفية معتقدات وأقوال وردت في الشبكة وخارجها، مهما كانت فظة ومثيرة للحنق، ولا يُسمح بأيّ مسّ بالعاملين إلا في الحالات بالغة الاستثناء، التي يمكن أن يُثبت فيها أنّ أقوال عامل ما تمسّ بقدرته على أداء مهامّه. وعلى أيّ حال، يُحظر فصل العاملين من دون إجراء جلسة استيضاح وإجراء فصل منظمّ، يُمنح العامل خلالهما بفرصة حقيقية لطرح دفاعه أمام الادّعاءات الموجهة إليه، وللمشغل فرصة فحص ما إذا كانت معتقدات العامل تؤثر فعلاً على عمله، وكيف.

لا توفر هذه الورقة ردّاً على كلّ الحالات والأوضاع التي قد تنشأ، وحتى قرارات المحاكم في هذه المسألة لا تستوفي كلّ شيء. ومع هذا، حاولنا توفير الأدوات للمشغلين الذين يواجهون الضغوطات عليهم بفصل عاملين بسبب معتقداتهم، وللعاملين المعرضين للتكثيف نتيجة لمواقفهم.

أ. الحق في حرية التعبير والإنترنت

1. غالبية الحالات التي يتعرض فيها المشغلون للعرب بسبب معتقداتهم في الآونة الأخيرة، تمت على خلفية أقوال ومواقف نشرت في الشبكات الاجتماعية. وتوسعت هذه الظاهرة بشكل خاص في أعقاب نشاط مجموعات مختلفة، قامت بتعقب أثر الأقوال في الشبكة والتوجه إلى مشغلين مطالبين بفصل العاملين الذين عبروا عن مواقف "مناهضة لإسرائيل".
2. للشبكات الاجتماعية قوانينها الخاصة، لا يعيها كل المتصفحين. لوحة المفاتيح قادرة على تحمل أي شيء، ويقوم الناس أحياناً بكتابة أمور لا يسمحون لأنفسهم بكتابتها خطأً أو حتى قولها شفهيًا. فقد تصادف متصفحاً ما صورة أو تقريراً يثيران فيها الغضب أو الحزن، ويمكنها في لمح البصر أن تكتب بواسطة لوحة المفاتيح التعقيب الأول الذي يرد في ذهنها، أو أن تضغط "لايك" من دون سابق تفكير.
3. الكثيرون من متصفح الشبكات الاجتماعية لا يعون قوة الكشف والانتشار التي قد تحظى بها أقوالهم. فالمقولات التي يُنظر إليها باعتبارها خصوصية يمكن أن تصل إلى منتديات لم تكن مقصودة، وبسبب سهولة الإشارك وضغط "لايك"، فإنّ المقولة التي انطلقت إلى العالم الافتراضي أثناء الغضب الشديد والضائقة النفسانية، يمكن أن تحظى بتعزيز كبير جداً.

#### ب. حدود حرية التعبير: متى يصبح التعبير أمراً محظوراً؟

4. حرية التعبير هي حق أساسي في القضاء الإسرائيلي، وهي تنسحب أيضاً على التعابير المهينة والعدائية والمثيرة للحق. القانون لا يحظر الأقوال غير الوطنية أو التي تعبر عن عدم الولاء للدولة أو عدم التضامن معها. وحتى لو كان النقد الموجّه إلى سلطات الدولة، مثل الحكومة أو الجيش، متطرفاً وفاحشاً، فإنه يكون محمياً في غالب الحالات بفضل حرية التعبير (مثال على ذلك: "قتلة أطفال"؛ رسم لرئيس الحكومة بهيئة مصاص دماء). أضف إلى ذلك أنّ التعبير عن الفرح جراء موت الآخرين -حتى لو كان منفراً ومثيراً للاشمئزاز- لا يُعتبر تحريضاً على العنصرية أو العنف، وهو غير محظور.
5. يمكن أن تُعتبر مقولة ما محظورة حين تحرض على العنف (مثلاً: "تلقتي اليوم في ساحة هبيماه، سيكون في المكان يساريون وعرب، اجلبوا الحجارة والهراوات، وسنلقنهم درساً"؛ "احضروا إلى مدخل القرية، وكلّ يهودي يحاول الدخول ارشقوا نافذة سيارته بالحجارة")، أو حين يحرض على العنصرية (مثلاً: "كلّ العرب

إرهابيون، نتمنى الموت لهم ولأولادهم؛" اليهود قاتلو أطفال، يجب طردهم كلهم من هنا." التحريض على العنف والتحريض على العنصرية هما مخالفة جنائية.

6. مع ذلك، حتى إذا اعتقدنا أنّ تعبيراً ما يقع في ضمن التحريض على العنصرية أو التحريض على العنف، فإنّ القانون الجنائيّ يتطلّب اختبارات إضافية ومتشّدة من أجل تبرير المقاضاة -مثلاً: احتمال أن يؤديّ تعبير معيّن إلى عنف فعليّ- وذلك من أجل حماية حرية التعبير قدر الإمكان.

7. في كلّ حال، الشرطة هي الجهة المسؤولة عن التصرف ضدّ مقولة ذات طابع جنائيّ، وليس المشغّل.

### ت. متى يمكن للمشغّل أن يتدخل في مقولة لعامل خارج مكان العمل؟

8. تكمن نقطة الانطلاق في أنّه لا يحقّ للمشغّل التدخل في حياة العامل الشخصية، وليس من حقه التجسّس عليه، ناهيك بعدم فرض عقوبات عليه نتيجة لمقولته أو أعماله خارج إطار العمل. وباستثناء حالات خاصّة، مثل موظفي الدولة، لا يمكن للمشغّل تقييد حرية التعبير المكفولة لعامله.

9. يُحظر على المشغّل منع عامله -شفهياً أم بواسطة نظم- من التعبير عن آرائهم في مسألة الحرب على غزة والوضع السياسيّ في الدولة، ويُحظر عليه بالتأكيد التهديد بإجراء تآديبيّ ضدّ من يقومون بذلك. ويسري هذا ما دام العامل لا يفعل ذلك في إطار أدائه لمهامه.

10. إلى جانب ذلك، يمكن للمشغّل أن يطلب من العاملين عدم ذكر أنهم يعملون في هذا المكان، في الوقت الذي يقومون فيه بالتعبير عن آرائهم الشخصية.

### ث. حرية التعبير ومنع التمييز بسبب المعتقد

11. يُشكّل حظر التمييز ضدّ عامل بسبب معتقداته قاعدة أساسية في النهج القضائيّ في إسرائيل، وهو يُشتقّ من الحق في الكرامة الوارد في قانون أساس: كرامة الإنسان وحرّيته. ومنذ سنوات الدولة الأولى قضت المحكمة العليا، بأنّه "حتى لو كانت آراء مواطن ما لاغية، فإنّه لا يمكن استباحة حياته ودمه؛ ولا يمكن سدّ باب الرزق أمامه {...}" (قرار المحكمة العليا 50/144 شايب ضد وزير الأمن، قرارات الحكم هـ 399 (1951)). وفي قرار حكم تلا هذا، قضت "العليا" بأنّ الفصل من العمل من منطلقات سياسية هو فصل عن

سوء نية ولذلك فإن الكفة ترجح لصالح إعادة العامل إلى العمل، وإذا لم تسمح الظروف بذلك يحظى العامل بتعويضات عالية (قرار المحكمة العليا 08/4284 كليبر ضد شركة بريد إسرائيل م.ض. ((2010/4/20)).

12. مع الوقت، جرت بلورة هذا الحق أيضاً في قانون مساواة الفرص في العمل- 1988. ومن ضمن ما ينصّ هذا القانون، منع التمييز أو المسّ بعامل بسبب الدين أو القوميّة أو المعتقد أو الانتماء الحزبيّ (المادة 2 من القانون). ويسري القانون على مشغلي القطاع الخاص ومشغلي القطاع العام على حدّ سواء.

13. تطرقت محاكم العمل إلى منع التمييز بسبب المعتقدات والآراء. فعلى سبيل المثال، تقرر أنّ فصل عامل على خلفية معتقداته أمر ممنوع (ملف لدى محكمة العمل (منطقيّ-تل أبيب) 02/7899 بيرن ضد بلدية بيتح تكفا ((2005/8/8)). هذه السنة قضت محكمة العمل بأنّ صحيفة تعريف ممنوعة من فصل صحفيّ بسبب معتقداته ونشاطاته السياسيّة، رغم أنّ المشغل رأى فيها معتقدات راديكاليّة (نزاع جماعيّ 13-08-37876 نقابة العمال العامة الجديدة ضد أحوزات هيرش تشناد م.ض. (2014/1/6)). هذا يعني أنّ المعاملة المجحفة مع العاملين بسبب اختلافات في المعتقدات أو المبادئ، هي تمييز لاغٍ وباطل.

14. إلى جانب ذلك، تسمح المادة 2(ج) من القانون بالتمييز بين العاملين وبين طلاب العمل حين "يستوجب شكل وماهية الوظيفة هذا الأمر". تشكل هذه المادة استثناءً للمبدأ الدستوريّ القائل بمنع التمييز، ولذلك فإنها لا تسري إلا في ملابس وظروف نادرة نسبياً. وفي سياق حديثنا، فإنّ الاستثناء لا يكون ذا صلة إلا إذا كانت مقولات العامل تلحق ضرراً بأهليّته للقيام بمهامه. فعلى سبيل المثال، يمكن رفض تشغيل طبيب أو ميكانيكيّ أو بُستجيّ عربيّ أو يهوديّ، أعلنوا أنهم سيرفضون معالجة أبناء القوميّة الثانية وتقديم الخدمات لهم، ويمكن فصلهم في حال رفضهم تقديم العلاج والخدمات بشكل فعليّ كما هو وارد أعلاه.

15. العاملون الذين تتمثل مهمّاتهم في تمثيل المؤسسة أمام الجمهور أو الإسهام في صورتها الجماهيرية وسمعتها، قد يجدون أنفسهم هم أيضاً غير مؤهلين للقيام بمهامهم، في حال تفوّقوا بمقولات تخالف الصورة التي تسعى المؤسسة لعرضها عن نفسها. فمجنّد أموال لصالح الجمعية من أجل الجنود والذي ينشر تدوينة تقول إنّ "الجيش الإسرائيليّ هو جيش قتلّة"، سيكون من الصعب عليه أداء مهامه المنوطة به.

16. يجب أن نشدد هنا على أنّ التعبير عن الفرح جراء موت العرب أو اليهود، أو انتقاد سياسة الحكومة والوزراء والشماتة لوقوع الصواريخ والدمار، لا تتشكل بالضرورة مؤشراً على مسّ محتمل بأداء العاملين وبقدرتهم على أداء مهامهم وعملهم كما يجب. في ضوء هذا، يبدو أنّ غالبية الحالات التي نُشرت أخيراً، تحوي إيقاع العقاب غير القانوني بالعاملين: مثل فصل عامل بلدية صفد الذي كتب في صفحته في فيسبوك "الصهيونية عدو الإنسانية {...} كلنا فلسطين {...} فلسطين محررة"، أو إبعاد طبيب من مستشفى شعاريه تسيدك بعد أن رفع صورة لنتنياهو بهيئة مصاص دماء، وكتابات تتعلق "بالفظائع التي تركبها إسرائيل في غزة".

### ج. حرية التعبير وحظر التمييز بسبب معتقدات عاملي القطاع العام

17. تسري على العاملين في القطاع العام (الحكومة، الجهات الحكومية، السلطات المحليّة، سلطات تطبيق القانون، وغيرها) قيود معيّنة، لأنه يجري التعامل معهم باعتبارهم مرتبطين مع الخدمات العامة، ومن منطلق قوانين ونظم خاصّة تسري عليهم. يمكن تقديم عاملين يرتكبون مخالفات انضباط إلى محكمة تأديبية، مثل تصرف غير لائق بوظيفتهم، أو التصرف الذي قد يلحق الضرر بصورة أو بسمعة خدمات الدولة الحسنّة، أو الجهة الجماهيرية التي يعملون فيها (للتوسع: المادة 1(5) من قانون خدمات الدولة (تصنيف النشاط الحزبي وجمع النقود) 1959، والمادتان 42.321 و 42.322 من النظام الداخلي لخدمات الدولة (التكشير)). يُحظر على موظف الدولة انتقاد سياسة الحكومة بشكل مهين، ويُحظر على الموظفين في الرتب الرفيعة انتقاد الحكومة بأي شكل كان. وثمة فارق من ناحية مدى الحرص المختلف بين عاملين في وظائف مختلفة، وخصوصاً الوظائف الرفيعة أو التي يكون فيها العامل على تواصل مع الجمهور الذي نفوه ضدّه ومن المفروض أن يقدم الخدمات له (طبيب، شرطي، موظفة رفيعة وما شابه). ويمكن تقديم موظف دولة إلى محاكمة تأديبية بسبب تصرف غير لائق، ومن ضمن ذلك جراء مقولة صدرت عنه ضدّ سياسة الحكومة. ومن المفترض بالإجراء التأديبي أن يجري وفق نظم واضحة، فيما لا يؤدي الإجراء في الغالب إلى الفصل، بل إلى اتخاذ تدابير أكثر اعتدالاً، مثل التوبيخ والإبعاد عن العمل لفترة معيّنة، وأحياناً خصم الراتب أو تخفيض في الرتبة.

### ח. الإجراء المطلوب قبل المسّ בעامل أو בעاملة

18. עלی أيّ حال، وفي أيّ نوع عمل أو تعاقد- يجب إجراء جلسة استماع للعامل قبل اتخاذ أيّ تدابير جراء أقواله. وتهدف جلسة الاستماع إلى استيضاح كلّ الحقائق (هل كتبت الأقوال المنسوبة حقاً على يد العامل)، ومن أجل السماح للعامل بالحديث عن ملابسات مقولته، وتوضیح موقفه. وتهدف جلسة الاستماع أيضاً لإجراء فحص مدروس حول وجود تلك الملابسات الاستثنائية حقاً، والتي تبرز المسّ بوظيفة العامل أو بظروف عمله.

### خ. تلخیص

19. في الغالبية الساحقة من الحالات، من غير القانوني فصل عاملة أو عامل (أو أيّ عقاب آخر تجاههما) بسبب مقولة صدرت خارج مكان العمل، ويمكن للعاملة أن تتوجه إلى محكمة العمل والمطالبة بإلغاء الفصل أو بإلزام المشغلّ بدفع تعويضات لها جراء فصلها غير القانوني.

20. إنّ مطالبة مستهلكين من مشغلّ ما منع أحد عامليه من التعبير عن رأيه أو فصل عامل بسبب تدوينة له في شبكة اجتماعية أو "لايك"، يشكّلان في الواقع وسيلة ضاغطة لانتهاك القانون. يجب على المشغلّ الذي يواجه مثل هذه الضغوطات أن يجيب بأوضح صورة، بأنه لا يملك أيّ سيطرة أو مسؤولية عن الشكل الذي يتحدّث به عاملوه خارج مكان العمل، وبأنه ممنوع من فصل عامل ما بسبب هذه الأقوال.