

# ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل

مراجعة مقارنته

دكتور

علا فاروق صلاح عزام

المدرس بقسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق جامعة حلوان



## مقدمة

لمجرد أن يكتسب الإنسان صفة "عامل"، يختلف نطاق ممارسته لحقوقه وحرياته، عنه قبل اكتسابه هذه الصفة؛ ردًا إلى أن مكان العمل له من الخصوصية ما يلقي بظلال التقييد أو التضيق على ممارسة العامل حقوقه وحرياته، فضلًا عن أن طبيعة العمل ذاتها عادة ما تتحكم في نطاق هذه الممارسة، وأهم الحريات التي تتأثر بقيود طبيعة العمل وخصوصية مكانه، هي الحرية الدينية.

موضوع البحث وأهميته:

الحرية الدينية *La liberté religieuse* واحدة من أهم حريات الإنسان الأساسية. والعامل باعتباره إنساناً في المقام الأول، له حرية التعبير عن آرائه الدينية ومعتقداته كسائر المواطنين؛ فتعبيره هذا يُعبر عن مظاهر روحية ذات قيمة عظيمة للإنسان<sup>(١)</sup>. غير أن التسليم المطلق للعامل بممارسة مظاهر الحرية الدينية في أماكن العمل يصطدم مع خصوصية علاقة العمل، وما يحكمها من اعتبارات جوهرية عادة ما تؤثر في نطاق هذه الحرية، الأمر الذي يتطلب إقامة نوع من التوازن بين كفالة الحرية الدينية للعمال وحق صاحب العمل في ضمان استقرار سير العمل.

فممارسة العمال للحرية الدينية وإن كانت تعكس مدى ديمقراطية الإدارة في المنشآت، فهي في الوقت ذاته تمثل تهديدًا لمصالح مرعية لأصحاب الأعمال، هذه المصالح التي تتحكم في توفير فرص العمل أو بالأدق في تحديد أمد العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وعليه، كان منطقيًا أن تخضع ممارسة العمال لحرياتهم الدينية في المنشآت لمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل حسن سير العمل؛ وإنسانية العامل لا تطلق له العنان في التعبير عن آرائه الدينية *opinions religieuses/religious views* في أماكن العمل<sup>(٢)</sup>؛ فإذا

(١) Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, Droit Social, N<sup>0</sup>2, Février 2000, p.163.

(٢) ويجب أن ننوه في هذا المقام إلى ضرورة التفرقة بين حرية العامل في العقيدة الدينية وحرية في ممارسة شعائرها في أماكن العمل؛ فالأولى مكفولة لكافة العاملين كغيرهم من المواطنين؛ إذ أن مستودعها ومحطها القلب والذهن وكل فرد له الحق في اعتقاد أو عدم اعتقاد ما يشاء، على نقيض الثانية التي قوامها الإظهار والممارسة، فالعامل حين يتعبد ويمارس الشعائر الدينية يكون في الإطار المهني الذي يجب تقييده ببعض الضوابط لمصلحة العمال أو لمصلحة المنشأة أو لحماية النظام العام أو غيره من ضوابط وقيود.

وفي بعض الدول التي تدين بالإسلام ومنها جمهورية مصر العربية، يلتزم العمال كسائر الأشخاص بقبول معينة خاصة بهذه البلدان، بشأن ممارسة شعائر العقيدة؛ فإذا كانت القاعدة أن للعمال ممارسة شعائر دينه بما لا يعيق عليه في ذلك سوى مراعاة القيود اللازمة بعمله، فيلتزم فضلاً عن ذلك بعدم تعدي تلك الممارسة على الأديان السماوية الأخرى المعترف بها فقط فلا يضر بها أو يشوهها، أما غيرها من الأديان غير السماوية؛ وعلى سبيل المثال لا يجوز للعمال مباشرة شعائرها ومن ذلك الدين البهائي؛ إذ أن هذا الدين يرمي إلى بث عقائد فاسدة تناقض أصول الدين الإسلامي، ولذلك صدر قانون حل المحافل البهائية رقم ٢٣ لعام ١٩٦٠، والذي نص على حل جميع هذه المحافل ووقف نشاطها، ومن ثم فإن ممارسة العامل لشعائر هذا الدين يعرضه للمساءلة القانونية.

وفي هذا الشأن قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأن "الحماية التي يكفلها الدستور لحرية إقامة الشعائر الدينية مقصورة على الأديان السماوية الثلاثة المعترف بها... إن إقامة الشعائر الدينية لأي دين ولو كان ديناً معترفاً به مقيدة بالأحكام مخرجة بالنظام العام أو منافية للأداب. ولما كانت إقامة شعائر العقيدة البهائية مخرجة بالنظام العام في البلد الذي يقوم في أصله وأساسه على الشريعة الإسلامية لا يكفل حمايتها. إن إقامة الشعائر الدينية لأي دين ولو كان ديناً معترفاً به مقيدة بالأحكام مخرجة بالنظام العام أو منافية للأداب. ولما كانت إقامة شعائر العقيدة البهائية مخرجة بالنظام العام في البلد الذي يقوم في أصله وأساسه على الشريعة الإسلامية لا يكفل حمايتها" حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٧ لسنة ٢ قضائية المحكمة العليا "دستورية"، أول مارس سنة ١٩٧٥م.

وعلى نقبض تلك الدول، نجد دول أخرى لا تحظر ممارسة شعائر أي عقيدة أو دين سماوي أو غير سماوي؛ فعلى الصعيد الأوروبي أكدت محكمة حقوق الإنسان الأوروبية في حالات عدة أهمية ممارسة العمال للحريات الدينية في مكان العمل بغض الطرف عن العقيدة التي يعتنقونها أو كونهم ملحدين، واعتبار ذلك حقاً أساسياً لهم وأبرز تلك الحالات هي: ( Eweida and Chaplin v. the United Kingdom and Ladele and )؛ ففي يناير ٢٠١٣ نشرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان حكمها في حالات ضد المملكة المتحدة حول الحقوق والحريات الدينية في أماكن العمل، ومن المبادئ التي أكد عليها الحكم في هذه الحالات مسؤولية صاحب العمل عن السياسات والممارسات التي تمس حقوق الدين أو المعتقد في أماكن العمل، وحقوق الموظفين (بما في ذلك طالبي العمل) وحقوق العملاء أو المستفيدين من الخدمات. وقد أكدت الدائرة الكبرى للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في هذا الشأن أحقية العمال في ممارسة الشعائر الدينية سواء أكانوا يعتنقوا ديانة ما أو لا شيء. وأكدت كذلك على أن دليل الممارسات الجيدة التي تنشره المحكمة الأوروبية يهدف إلى مساعدة أصحاب العمل على فهم كيفية الامتثال لحكم المحكمة عند تقدير وإدارة التعبير عن الدين أو المعتقد في أماكن العمل؛ حيث أنه يسعى إلى تعزيز نهج متوازن لقضايا الاعتقاد في العمل ومساعدة أصحاب العمل والعاملين على إيجاد حلول معقولة، كلما كان ذلك ممكناً للعيش في مجتمع ديمقراطي. وأهم ما أكدته المحكمة - بحق - هو أن القانون يحمي أتباع كل الديانات كما يحمي الناس من دون أي دين أو معتقد، بما في ذلك الإنسانيين والملحدين؛ لتوافق ذلك مع كرامة الإنسان ومع احترام حقه الأساسي في الاعتقاد والممارسة.

كان صاحب العمل مطالبًا بكفالة حق العمال في التعبير عن حرياتهم الدينية في مكان العمل، فإنهم كذلك مسئولون عن إساءة استعمال حقهم في التعبير عن هذه الحريات، وبوجه خاص حال تسببهم في إلحاق أضرار بمصالح صاحب العمل، ومن هنا تتضح أهمية هذا البحث؛ حيث الحاجة الملحة إلى إقامة نوع من التوازن بين حق العامل في التعبير عن حريته الدينية في مكان العمل، باعتباره حقًا من الحقوق الأساسية له، وحق صاحب العمل — الأصيل — في ضمان سير العمل بالمنشأة.

إشكالية البحث:

يرتبط العامل بعلاقة عقدية تقتضي خضوعه لإشراف وإدارة صاحب العمل، الأمر الذي يثير عدة تساؤلات بشأن تحديد القيود التي ترد على حرية العامل في ممارسة حرياته الدينية في المكان المخصص للعمل؟ وعن قدر التنازلات التي يقدمها طرفا هذه العلاقة وبصفة خاصة العامل؟ وعن مدى جواز تحلل العمال من القيود التعسفية التي قد تصل إلى حد حظر هذه الممارسة من الأساس؟ وغير ذلك من التساؤلات التي نعرض لها في موضعها.

راجع تفصيلاً د. عبد المنعم فهمي مصطفى: عمال الإدارة وحرية الرأي، مطبعة دار النشر الثقافية، القاهرة، ١٩٧٧، ص ١٨.

The published of European Court of Human Rights (the Court) of judgment in combined cases about religious rights in the workplace, for example: Eweida and Chaplin v. the United Kingdom and Ladele and McFarlane v. the United Kingdom European. See Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, A guide for employers, Equality and Human Rights Commission, 2013, p.3. Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, Comparative Organisation and Equality Research Centre, London Metropolitan University, 2009, p.14, Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), As approved by the Presbyterian Church (U.S.A.) 221<sup>st</sup> General Assembly (2014), p.6-7. Voir aussi Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, Avis du Conseil économique, social et environnemental, section du travail et de l'emploi, Novembre 2013, p.6.

إن تحقيق التوازن بين حق العمال في ممارسة حرياتهم الدينية في مكان العمل وحق صاحب العمل في الحفاظ على سير العمل بمنشأته من خلال تقييد هذا الحق أو حظره ومعاقبة العمال على الإساءة في استعماله أو صاحب العمل على التعسف فيه، يمثل الإشكالية الرئيسية لهذا البحث.

فإذا كانت مسألة الحريات، قد نالت حظاً وافراً من اهتمام الدستوريين، فإنها لم تنل حظها من اهتمام فقهاء وباحثي قانون العمل، فضلاً عن أن كتابات الدستوريين قد انصبّت على صفة "الإنسان"، من دون التعرض لصفة "العامل"، وأثر اكتسابها على ممارسة الحقوق والحريات الأساسية في مكان العمل، وبالتالي فإن ممارسة الحريات الدينية في مكان العمل لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة؛ ووقفاً على مما للعامل وما عليه في ممارسة حريته الدينية في مكان العمل، وما لصاحب العمل وما عليه في مجال تنظيم ممارستها في منشأته ومكان تحقيق مصالحه؟

النطاق الموضوعي للبحث وخطته:

إن ممارسة الحريات الدينية في أماكن العمل، ليس حكراً على العاملين فحسب، بل يشترك معهم في هذا التعبير صاحب العمل، والغير أيضاً، سواء أكان من عملاء المنشأة أم لا، ويقتصر نطاق البحث على تناول ممارسة العمال فحسب لحرياتهم الدينية في أماكن العمل؛ لما يثيره هذا الموضوع من جدل كبير في الواقع العملي. وقد يتطرق البحث إلى تناول ممارسة العمال لبعض مظاهر هذه الحريات في حياتهم الخاصة من وجهٍ أو أكثر؛ لامتداد رابطة التبعية داخل هذه الحياة.

واهتداء بما سبق، نعرض لموضوع البحث من خلال التقسيم التالي:

الفصل الأول: الإطار النظري لممارسة العمال حرياتهم الدينية في مكان العمل.

المبحث الأول: التعريف بالحرية الدينية للعامل وأهم تطبيقاتها:

المطلب الأول: الحرية الدينية للعامل وعناصرها.

المطلب الثاني: مبدأ الحياد الديني للدولة وأثره في تنظيم ممارسة

الحرية الدينية في مكان العمل.

المبحث الثاني: مظاهر ممارسة الحرية الدينية:

المطلب الأول: مظاهر ممارسة الحرية الدينية بصفة عامة.

المطلب الثاني: أوجه ممارسة العامل حرياته الدينية في مكان

العمل.

الفصل الثاني: الجوانب القانونية لممارسة الحرية الدينية في مكان العمل.

المبحث الأول: خصوصية مكان العمل وأثرها في تحديد نطاق ممارسة

الحرية الدينية:

المطلب الأول: خصوصية مكان العمل ومظاهرها.

المطلب الثاني: التزامات العامل في ممارسته حريته الدينية في

مكان العمل.

المبحث الثاني: ضمانات الحرية الدينية للعمال:

المطلب الأول: التزام صاحب العمل بضمان ممارسة العمال

حرياتهم الدينية.

المطلب الثاني: التعويض عن التعسف في تنظيم ممارسة الحرية

الدينية.

الخاتمة.

## الفصل الأول

### الإطار النظري لممارسة العمال حرياتهم الدينية في مكان العمل

تمهيد وتقسيم:

تكفل الدساتير والعهود والاتفاقيات الدولية، لكافة الأفراد الحق في ممارسة الحريات على اختلاف مشاربها، سياسية كانت أو فلسفية أو دينية أو غيرها<sup>(١)</sup>، من دون تمييز بينهم، وسواء أكانوا عمالاً أم لا يعملون. ويأتي الحق في ممارسة الحريات الدينية ليحتل صدارة الموضوعات المثيرة للجدل لا سيما إذا كانت هذه الممارسة من قبل عاملين وفي أماكن مخصصة للعمل والإنتاج.

بيد أن ممارسة العمال حرياتهم الدينية ليست بهذا القدر من اليسر الذي يفهم من عموم القول السابق؛ فممارسة الحرية أيًا كانت ليست حقًا مطلقاً من كل قيد، بل تحدها قيود المكان والزمان وطبيعة المسألة محل الممارسة، سيما إذا كان المكان والزمان مخصصين لإنجاز عمل مأجور، تحكمه الرغبة في الاستفادة من قدرات العمال وأوقاتهم، ويحيطه الاعتقاد في أن مكانه ليس ساحة لإبداء الآراء وممارسة الحريات<sup>(٢)</sup>. ويزداد الأمر صعوبة، إذا كانت الحريات تعكس توجهاً دينياً، وحبذا لو كان الممارسون لحرياتهم يمثلون ديانات أو ملل أو أيديولوجيات فكرية مختلفة، فساعتها سيجني أصحاب الأعمال جدلاً واختلافًا وتناقضاً بدلاً من العمل والإنتاج!

(١) هذا، وتترأس حرية الرأي هذه الحريات؛ حيث تعتبر واحدة من أمهات الحقوق والحريات الأساسية لكل إنسان؛ إذ يتفرع عنها حرية الاعتقاد وحرية التعبير عن الحرية الدينية، وأيضاً حرية الأفراد في الاجتماع والتعبير عن آرائهم، وحرية الصحافة، وغيرها. د. أشرف جابر: حرية التعبير واحترام المعتقدات الدينية، نظرة نقدية في القانون الفرنسي، مؤتمر احترام الأديان وحرية التعبير عن الرأي، كلية الحقوق جامعة حلوان، ٢٩-٣٠ أبريل ٢٠١٥، ص ٣٤٨.

Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés, op.cit, p.163-164, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, A guide for Christian employees, The Christian Institute Publishing, 2008, p.18.

(٢) Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.6-7, Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, Institute of Business Ethics, 2011, p.10.



ولكن الطبيعة البشرية للعمال تأبى إلا أن يمكّنوا من تبادل الآراء والقناعات الفكرية صراحة أو ضمناً، بما في ذلك حرياتهم الدينية، فضلاً عن ممارستهم بعضاً من شعائهم الدينية في أماكن العمل وما تصدره هذه الشعائر من رسائل أو انطباعات إلى الغير، بما لا يقل شأنًا عن التعبير الصريح عن الحريات الدينية.

وعلى ضوء ما تقدم، يثار التساؤل عن مدى إمكانية الحديث عن حرية دينية مكفولة قانوناً للعمال في أماكن عملهم، في الحدود التي تحفظ لهم إنسانيتهم، وفي الوقت ذاته تكفل لأصحاب الأعمال مستويات الإنتاجية التي يتقعونها؟

وهذا ما نعرضه بشيء من التفصيل المناسب من خلال التقسيم التالي:

المبحث الأول: التعريف بالحرية الدينية للعامل وأهم تطبيقاتها.  
المبحث الثاني: مظاهر ممارسة الحرية الدينية.

### المبحث الأول

#### التعريف بالحرية الدينية للعامل وأهم تطبيقاتها

تعد الحرية الدينية واحدة من أهم الحريات الأساسية لكل إنسان؛ عاملاً كان أو عاطلاً؛ إذ ترتبط بفطرة الإنسان السوي، وبدونها يوشك الإنسان أن يفقد إنسانيته. وهو ما يفسر اهتمام الموثيق والعهود والاتفاقيات الدولية والداستير الوطنية بالتكريس لها.

وفي ضوء ما تقدم، تمثل ممارسة العمال حرياتهم الدينية واحدة من أدق المشكلات التي تثيرها علاقات العمل؛ فالعمال يمكثون ساعات طويلة في أماكن عملهم، ودياناتهم تحضهم على ممارسة شعائرها على الدوام، ومن ثم لا تتوقف ممارستهم لهذه الشعائر عند حدود الحياة الخاصة، بل تمتد إلى أماكن عملهم، هذا في الوقت الذي تؤدي فيه المبالغة في ممارسة هذه الشعائر إلى تعطيل سير المنشأة، وتعريض مصالح صاحب العمل لكثير من التهديدات، سيما في المنشآت التي تضم عمالاً ذوي ديانات مختلفة، وفق ما يعرف بمبدأ التعددية الدينية، فضلاً عن أن تعاليم بعض الديانات عادة ما تصطدم بسير العمل بالمنشأة أو لا تتسق مع طبيعة العمل بها. وهو ما يجعل من التعارض بين مقتضى الحرية الدينية للعمال ومصالح صاحب العمل إشكالية كبيرة تنتفرع

عنها مشكلات عديدة، تحتاج إلى حلول عملية تحقق نوعاً من التوازن بين الاعتبارين.

وعليه، نتناول دراسة هذا المبحث من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: مفهوم الحرية الدينية للعامل وعناصرها.

المطلب الثاني: مبدأ الحياد الديني للدولة وأثره في تنظيم ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل

### المطلب الأول

#### مفهوم الحرية الدينية للعامل وعناصرها

أولاً: تعريف الحرية الدينية:

باديء ذي بدء، يقصد بالحرية الدينية، قدرة الإنسان في أن يعبر عما يؤمن به من معتقدات دينية وفي مباشرة المظاهر الخارجية لهذا الدين، دون إكراه على خلاف ما يؤمن به أو يعتنقه<sup>(١)</sup>. وإذا كانت الحرية الدينية تثبت لكل إنسان سوي، فإن نطاق ممارسة هذه الحرية أي القدرة تختلف من إنسان لآخر؛ أي أن الحرية تثبت للجميع من حيث المبدأ، أما تفاصيلها من حيث الممارسة فتختلف من إنسان لآخر بحسب اعتبارات كثيرة منها اعتبارات سياسية واعتبارات اجتماعية وغيرها، ومنها كذلك اعتبارات "العمل"، أي أن اكتساب الإنسان صفة "عامل" يؤثر في تحديد نطاق ممارسة هذه الحرية، على خلاف الإنسان الذي لا يعمل أو يعمل في عمل خاص له؛ فيتسع نطاق الممارسة في الثانيين عنه في الأول.

وتفريعاً على ما سبق، يمكننا القول بأن مفهوم حرية العامل الدينية ينصرف إلى قدرته في ممارسة شعائر الدين الذي يعتنقه، سواء في مكان العمل أو خارجه، دون إكراه أو انتقاص من أحد، سيما صاحب العمل.

(١) د. محمد الزحيلي: الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية: أبعادها وضوابطها، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧ العدد الأول-٢٠١١، ص ٣٧٥؛ إد براون، كرستين ستوركر وآخرون: حرية الدين والعقيدة للجميع، تحالف ستيفانوس الدولي، ٢٠١٢، ص ٦٥.

Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.18, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.14.

هذا، وقد اهتمت المواثيق والعهود والاتفاقيات الدولية بكفالة الحرية الدينية للعمال؛ لما تمثله من أهمية بالغة لحسن سير العمل، ومن ثم تحسين العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال؛ فعلى سبيل المثال اعترفت الأمم المتحدة بأهمية حرية الديانة أو المعتقد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمد عام ١٩٤٨، حيث تنص المادة ١٨ منه على أن "لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين ويشمل ذلك حريته في أن يدين بدين ما، وحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره". كما أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٦٦، بالحق في حرية الدين أو المعتقد وذلك من بين ما اقره به من حقوق وحرريات، فقد نصت المادة (٢/١٨، ٣) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أن "٢. لا يجوز تعريض أحد لإكراه من شأنه أن يخل بحريته في أن يكون له أو يعتنق أي دين أو معتقد يختاره؛ ٣. يجب ألا تخضع المعتقدات إلا للقيود التي ينص عليها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام والصحة العامة، أو الآداب العامة أو الحقوق والحريات الأساسية للآخرين" (١) (٢).

(١) والنص بالفرنسية هو:

"٢- Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix.

3- La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui". article 18 du Pacte international (1966).

(٢) كما نصت المادة (١٤) من الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل (١٩٨٩) على أن "تحتزم الدول الأطراف حق الطفل في حرية الفكر والوجدان والدين وحرية إظهار دينه أو معتقده، قد يخضع أن فقط للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو الحقوق والحريات الأساسية للآخرين". والنص بالفرنسية هو:

La convention internationale des droits de l'enfant (1989), L'article 14 de la convention mentionne que « Les États parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion » et que « La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut être soumise qu'aux seules restrictions qui sont prescrites par la loi et qui

إذًا، فالحرية الدينية، بما لها من قدسية دستورية، تأتي إلا أن يمكن الإنسان من إخراج ما يعتنقه من آراء وما يتبناه من قناعات فكرية؛ إذ لا فائدة من قناعة بشيء لا يمكن لصاحبه أن يظهره، سيما لو كانت تعاليم دينه تحضه على الجهر به<sup>(١)</sup>.

وبالتالي فإن الحرية الدينية للعامل، لها وجهان، وجه سلبي مؤداه امتناع التأثير على ما يتبناه من معتقدات دينية من قبل الآخرين، ووجه إيجابي مؤداه أن يفسح له المجال في الإفصاح عن المعتقدات التي يروق له اعتناقها، ذلك الإفصاح الذي يختلف نطاقًا وتنظيمًا باختلاف مستوى التنظيم السياسي والاجتماعي والقانوني لكل دولة<sup>(٢)</sup>.

وكما هو واضح، أن التوفيق بين الوجهين سالف الذكر، هو ما يمثل إشكالية حقيقية؛ فالقول بامتناع التأثير على معتقدات العامل من قبل الغير، يستتبع امتناعه هو عن الإفصاح عن معتقداته، حتى لا يدخل تصرفه هذا في مفهوم التأثير في قناعات الغير، كما أن القول بضرورة إفصاح المجال له للإفصاح عن قناعاته، نزولاً على مقتضى حرية العقيدة الدينية مؤداه أن يخرج العامل على مقتضى التزامه بالامتناع عن التأثير في المعتقدات الدينية للغير.

ثانيًا: عناصر الحرية الدينية:

sont nécessaires pour préserver la sûreté publique, l'ordre public, la santé et la moralité publiques, ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui ».

(<sup>١</sup>) Philippe Waquet: Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle, Droit Social, N<sup>o</sup>1, Janvier 2010, p.14-15, Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, situation analysis United States, International Labour Organization 2000, p.32, Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, op.cit, pp.163-164.

(<sup>٢</sup>) Acas organization: Religion or belief and the workplace, A guide for employers and employees, Acas publishing, 2014, [www.acas.org.uk/subscribe](http://www.acas.org.uk/subscribe).

يستقر فقهاء القانون العام على أن الحرية الدينية تنفرع إلى حريات ثلاث؛ هي: حرية الاعتقاد، وحرية ممارسة الشعائر الدينية، وحرية بناء دور العبادة<sup>(١)</sup>:

### (١) حرية الاعتقاد:

تتصرف حرية الاعتقاد *La croyance religieuse* إلى ما يضره الإنسان في قرارة نفسه من قناعات ومعتقدات دينية وفلسفية يؤمن بها ويعتقد في صحتها والزاميتها لاكتمال إيمانه<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي يدخل في مفهوم حرية الاعتقاد كل ما يتبناه الإنسان من قناعات فكرية أو أحكام عقلية على موضوعات أو مسائل أو أشخاص معينة، ويكون مصدرها الدين، طالما أن هذه القناعات لم تظهر إلى حيز الوجود، فإذا ما أفصح عنها انتقلنا إلى حرية ممارسة الشعائر. وعليه، فإن حرية العقيدة لا تُثير إشكالية في ذاتها، طالما أن العامل لم يفصح عنها ولم يأت شيئاً من مظاهرها؛ فله حرية الاقتناع بما يشاء من تعاليم دينية من دون أدنى تأثير من صاحب العمل؛ لأن قناعاته الداخلية لا تثير أية صعوبة للأخير.

### (٢) حرية ممارسة الشعائر الدينية وطقوس العبادة:

يقصد بحرية ممارسة الشعائر الدينية *La pratique /religious practice religieuse* حق الفرد في إظهار ما يؤمن به ويعتقد في صحته من تعاليم دينية من دون إجبار على اعتناقه من أحد، سواء في ذلك الفعل والقول والإشارة، شريطة ألا يخالف النظام الداخلي للدولة. وتتصرف حرية العبادة إلى حرية الشخص في أداء الطقوس والشعائر التي تفرضها عليه الديانة التي يعترفها، فضلاً عن حرّيته في عدم إجباره على الاشتراك في أداء طقوس أو شعائر معينة أو عدم فرض شعائر معينة عليه<sup>(٣)</sup>.

(١) راجع على سبيل المثال د. عبد المنعم فهمي مصطفى: عمال الإدارة وحرية الرأي، مجع سابق، ص ١٨ وما بعدها.

(٢) د. محمد الزحيلي: الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية، مرجع سابق ٢٠١١، ص ٣٧٥.

Jean-Christophe Sciberras: travail et religion: une cohabitation sous tension, Droit Social, N<sup>o</sup>1, Janvier 2010, p.72.

(٣) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.20-22, Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.8.

هذا، وقد وسعت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة من مفهوم التعبد؛ بحيث شمل ممارسة كافة الطقوس والشعائر التي تعبر تعبيراً مباشراً عن العقيدة والممارسات المرتبطة بذلك، واستعمال صيغ ورموز الطقوس وإظهار الرموز والاحتفال بالأعياد وأيام الراحة الخاصة بالأمر الدينية. كما أوضحت هذه اللجنة أن التعبد لا يقصد به إقامة مختلف الشعائر والممارسة لأي دين أو معتقد والأمور الاحتفالية المتعلقة بالعقيدة بل يشمل فوق ذلك العادات المتعلقة بهذه العقيدة كاحترام قواعد الغذاء وارتداء ملابس مميزة أو غطاء رأس معين والمشاركة في طقوس ترتبط ببعض مراحل الحياة أو استعمال لغة بعينها تتعارف مجموعة ما على استعمالها كلغة عقيدة. ولم تقصر هذه اللجنة بصدد مفهوم التعبد على الممارسة والاحتفال والعادات بل أضافت كذلك إلى هذا المفهوم عناصر أخرى وهي بناء أماكن التعبد أو المشاركة في بنائها؛ بحيث أن الممارسة والتعبد يشمل على التعليم لأي دين أو معتقد في أماكن العبادة وبالتالي بنائها هي والمعاهد والمدارس الدينية، فضلاً عن أفعال أساسية أخرى كحرية اختيار الزعماء الدينيين ورجال الكهنوت أو المعلمين وكذلك حرية إعداد وتوزيع النصوص والمنشورات الدينية<sup>(١)</sup>.

ويمكننا القول أن لجنة حقوق الإنسان المذكورة لم تكن بتعريف التعبد بكونه ممارسة الشعائر والطقوس الدينية بل وسعت كثيراً من مفهومه باعتبار أن التعبد يُعد اللبنة الأساسية لممارسة الحريات الدينية، بحيث أنه شمل كافة الممارسات والأمور الاحتفالية والعادات المتعلقة بالدين، وتعتبر كل تلك الممارسات مقبولة من وجهة نظرنا ولكن ممارسة الحرية الدينية من خلال بناء دور العبادة والمدارس وتوزيع المطبوعات الدينية والتعليم لا يندرج تحت مفهوم التعبد، ونرى أنه وإن كان يُعد وسيلة لممارسة الحريات الدينية إلا أنه لا يندرج تحت مفهوم التعبد بل ينتمي لمفاهيم أخرى فقد يعتبر تعليماً دينياً أو تبشيراً أو غير ذلك. وعليه، فإن مفهوم التعبد من وجهة نظر هذه اللجنة قد اختلط بمفهوم ممارسة الحريات الدينية بصفة عامة، فقد أخذت سبل ممارسة هذه الحريات وصنفتها تحت مفهوم التعبد.

(١) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12.

منظمة العفو الدولية: ملخص تقرير الاختيار والتعصب، التمييز ضد المسلمين في أوروبا، رقم الوثيقة (EUR 01/002/2012)، أبريل ٢٠١٢، ص ٣.

بيد أن تعريف اللجنة للتعبّد قد وجد قبولاً لدى اتجاه فقهي؛ إذ ذهب إلى أن ممارسة الحرية الدينية يشمل التعبّد بكافة صورته، من حيث حرية ممارسة العبادة أو عقد الاجتماعات المتصلة بدين أو معتقد ما، وحرية ممارسة كافة الشعائر الدينية واستعمال المواد والأشياء الضرورية اللازمة المتعلقة بطقوس أو عادات دين أو معتقد ما، فضلاً عن حرية مراعاة أيام الراحة والاحتفال بالأعياد الخاصة بدين الشخص، وحرية التعبّد في العمل كممارسة الصلاة واتخاذ الزي المناسب لمعتقد الشخص والامتناع عن أصناف معينة من الطعام الذي يحظره الدين، وكذلك التعبّد من خلال التعليم الديني وغير ذلك<sup>(١)</sup>. وبغض الطرف عن تعريف التعبّد من قبل لجنة حقوق الإنسان أو الاتجاهات الفقهية فإن التعبّد يُعدّ واحداً من أهم أشكال التعبير عن المعتقدات الدينية، والتي تمثل حقاً لعمال المنشآت لهم ممارستها كغيرهم من المواطنين من خلال الممارسة بشتى صورها وإقامة الشعائر والطقوس الدينية.

(٣) حرية بناء دور العبادة:

إن الحق في بناء دور العبادة يُشكّل جزءاً من الحرية الدينية المكفولة للكافة، وهذا الحق ضروري لاكتمال إيمان الشخص من ناحية ولإيجاد أماكن يمارس فيها الشعائر الدينية وطقوس العبادة. بيد أن القاعدة العامة التي تقضي بحرية الأشخاص في بناء دور العبادة تقيّد بحدود أو أكثر وفقاً لنظام كل دولة وظروفها<sup>(٢)</sup>.

(١) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12-14.

وفي نفس المعنى راجع د. محمد الزحيلي: الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية، مرجع سابق، ص ٣٧٦.

(٢) فالواقع العملي يبرهن على حقائق تدل على عدم واقعية هذه القاعدة؛ إذ تتشدد بعض الدول في إقامة أو تخصيص أماكن لدور العبادة، سواء في الأماكن العامة أو في المنشآت الخاصة. ففي سويسرا على سبيل المثال وصل الأمر إلى تقديس الحظر المفروض على بناء المآذن وتخصيص أماكن لدور العبادة في دستور الدولة، وقد كان ذلك من خلال الاستفتاء الدستوري في ٢٩ نوفمبر ٢٠٠٩؛ حيث أعرب ما يقرب من (٥٧.٥%) من المصوتين عن تأييدهم لهذا الحظر. وبالرغم من أن هذا الحظر يشكل انتهاكاً للقانون الدولي لحقوق الإنسان المناهض للتمييز، واعتراف الحكومة السويسرية بهذا قبل إجراء الاستفتاء، إلا أنه اعترف به وأصبح قيّداً على ممارسة الحرية الدينية في الأماكن العامة وفي المنشآت الخاصة.

## المطلب الثاني

### مبدأ الحياد الديني للدولة

#### وأثره في تنظيم ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل

تشكل العلاقة بين الدول والأديان نقطة خلاف رئيسية في مجال حماية الحريات الدينية؛ ففي الدول التي تعترف بديانة رسمية أو أكثر باعتبارها الدين الرسمي، نجد موقفاً إيجابياً للمشرعين، الأمر الذي يؤثر في تحديد مفهوم "حياد الدولة" تجاه الأديان، فيسود مفهوم "الحياد الإيجابي". أما الدول التي لا تركز لديانة بعينها كديانة رسمية، وتفسح المجال لكافة الديانات سماوية كانت أو وضعية، انطلاقاً من فكرة الفصل بين الدين والدولة، فيسودها مفهوم "الحياد السلبي". الأمر الذي ينعكس بدوره على حرية العمال في ممارسة الحريات الدينية في المنشآت في كل دولة.

ففي الدول التي تفصل بين الدين والدولة، يحظى العمال بحظ أوفر من غيرهم من عمال الدول التي تركز لديانة بعينها، في تأمين حماية حقيقية لحرياتهم الدينية، في حين لا تعبأ معايير العمل الدولية بمبدأ الفصل أو التداخل بين الدين والدولة كأساس نظري، بقدر ما تعبأ بعدم التمييز بين العمال على أساس ديني<sup>(١)</sup>، وهو الأمر الذي تؤوله كل دولة بحسب موقفها الرسمي. وإذا كانت القاعدة العامة في النظم القانونية الوضعية هي أن ممارسة الحريات الدينية، حق مكفول للجميع، فإن ممارستها تتقيد بقيود أو بأكثر وفقاً لنظام كل دولة:

ويجد هذا الحظر تطبيقات أخرى في عدة دول؛ ومن ذلك أسبانيا حيث وجد ما يقرب من ١٩٥ من أماكن العبادة الخاصة بالمسلمين في كتالونيا حتى عام ٢٠١٠، في غرف صغيرة وامتدنية للصلاة وتقع في الطوابق الأرضية للمحلات التجارية، على نقيض المنشآت الكبرى التي تكاد تخلو من هذه الأماكن. لمزيد من التفاصيل راجع تقرير منظمة العفو الدولية: مرجع سابق، ص ٨، ٩.

(١) Amor Abdelfattah: Report of the Special Rapporteur on Religious Intolerance, U.N. ESCOR 54<sup>th</sup> Sess., Agenda Item 18, U.N. Doc. E/CN.4/1998/6, p.19.

<http://www.hri.ca/forthecord1998/documentation/commission/e-cn4-1998-6.htm>. see also: <http://www.hrw.org/religion>, <http://www.iarf-religiousfreedom.net>.



ففي فرنسا مثلاً، والتي تتبني مبدأ الحياد الديني<sup>(١)</sup>؛ اتساقاً مع فكرة العلمانية laïcité<sup>(١)</sup> التي تُعد أساساً راسخاً من أسس نظام الحكم فيها، نجد أن الدولة

(١) فالدستور الفرنسي (كدستور ١٧٩٣، ودستور ١٩٤٦، ودستور ١٩٥٨)، ينص على أن الدولة تعتبر علمانية تكفل المساواة أمام القانون لجميع الأفراد دون تمييز بسبب الجنس أو الدين...، وهي تحترم كل المعتقدات، ولا تعترف رسمياً بأية عبادة في الدولة بل تترك حرية الممارسة لكل المواطنين. والنص بالفرنسية هو:

"La France est une République indivisible, Laïquisme, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion", article 1 de la constitution de 1958.

وتفصيل ذلك أن ديباجة دستور ١٩٤٦ قد تضمنت الجزء الأكبر من المبادئ والحريات الأساسية ثم اعتبرت الدساتير اللاحقة مسألة الدين حقاً أساسياً مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. على سبيل المثال النص في (الفقرة ١) على أن: "...الشعب الفرنسي يعلن مرة أخرى أن كل إنسان له حقوقاً غير قابلة للتصرف والمقدسة، دون تمييز بسبب العنصر أو الدين أو العقيدة". كما نصت (الفقرة الخامسة) على أنه "لا يجوز لأحد أن يحظر على أحد العمل أو الوظيفة بسبب الأصل أو المعتقدات". وقد كيف وحدد المجلس الدستوري في أحكامه "المبادئ الأساسية المعترف بها من قبل قوانين الجمهورية" بأن لها قيمة القوانين الرئيسية التي تم تمريرها في الجمهوريات الثلاث الأولى. ثم جاء النص في ديباجة القرار (رقم ٧٧-٨ / ٢٣ نوفمبر ١٩٧٧) على أن "حرية الضمير والفكر ... يجب أن تعتبر واحدة من المبادئ الأساسية المعترف بها من قبل قوانين الجمهورية"، وفيما بعد جاءت قرارات عدة لمجلس الدولة الفرنسي، ومنها عام ٢٠٠٤، ٢٠٠٥، تدلل على نهج الدولة لمبدأ العلمانية باعتبارها مبدأً دستورياً لتنظيم الدولة منذ قانون ٩ ديسمبر ١٩٠٥ المتعلق بفصل الكنيسة عن الدولة. والنصوص بالفرنسية هي:

« le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés » (1<sup>er</sup> alinéa).

« Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines ou de ses croyances » (5<sup>ème</sup> alinéa).

La Conseil constitutionnel a aussi développé dans sa jurisprudence la notion de « principes fondamentaux reconnus par les lois de la République », pour définir les principes à valeur constitutionnelles issus des grandes lois votées sous les trois premières républiques. Ainsi, dans les considérants de sa décision n° 77-87 DC du 23 novembre 1977, il établit « que la liberté de conscience doit être ... regardée comme l'un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République » Et voir Consécration constitutionnelle du principe de Laïcité, DC. 19

تعترف بكل الأديان وتكفل لمعتقيها، حرية ممارسة كافة العبادات والشعائر الدينية. فلا تتدخل الدولة الفرنسية - كقاعدة - في ممارسة حرية العبادة؛ فالعبادات تخضع للتنظيم الحر لأعضائها بمنأى عن تدخل الدولة، ومن قبيل التذليل على ذلك أن قرارات السلطة البابوية تُنشر دون أية صعوبات، فضلاً عن أن الشخص يباشر عباداته بكل حرية. ولا يُبرهن انتهاج الدولة الفرنسية لمبدأ العلمانية على أن ممارسة الحريات الدينية تُعد حقاً مطلقاً للكافة بل مقيداً ببعض القيود كالنظام العام أو الصحة العامة أو غيرها<sup>(٢)</sup>.

وفي تعليقها على مبدأ العلمانية<sup>(٣)</sup>، أبدت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في فرنسا، عدة تعليقات بشأن قضايا العمل؛ حيث أن تطبيق هذا المبدأ من شأنه تقييد حق من الحقوق الأساسية لعمال المنشآت وهو ممارسة حرياتهم الدينية بشكل أو بآخر؛ إذ يتم تجاهل رغبات الأفراد في ممارسة شعائر العبادة لا سيما في المنشآت الكبرى التي تضم عمالاً مختلفي الديانات. وفي المقابل فمن المؤكد أن هناك بعض الممارسات الدينية للعمال التي من شأنها عرقلة النشاط التجاري وخلق بيئة مليئة بالصراعات والاضطرابات والتي لا تصلح

nov. 2004, et par le Conseil d'état CE 16 mars 2005, et la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des églises et de l'état.

(١) وتعد العلمانية ترجمة لمصطلح "اللا دينية"؛ أي فصل الدين عن توجيه الحياة العامة وحصره في ضمير الإنسان وتعبدهاته الشخصية ودور العبادة فحسب، وبالتالي فإنها تعبر عن نهج دولة لا تحكم بأي دين ولا يدخل الدين مع سياسة الدولة مطلقاً، كما تحترم كل أديان شعب تلك الدولة ويكون لهم ممارسة شعائر عبادتهم بكل حرية دون تمييز.

Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.7.

(٢) Evelyne Collomp: La vie personnelle au travail – Dernières évolutions jurisprudentielles, Droit Social, N<sup>o</sup>1, Janvier 2010, p.40.

(٣) وهي مبدأ من مبادئ تنظيم الدولة الفرنسية لضمان الحياد الديني للموظفين ونزاهة السلطات العامة واحترام حرية الضمير والدين في المجتمع؛ إذ تقول عنها اللجنة المذكورة عالياً ما هو نصه:

La laïcité est un principe d'organisation de l'Etat qui implique la neutralité de ceux qui le servent. Son objet est d'assurer l'impartialité de la puissance publique afin que soit garanti le respect de la liberté de conscience et de religion dans la société. Le CESE rejette toute 18, Avis DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL.

كبيئة جيدة للعمل وللإنتاج<sup>(١)</sup>. ولهذا أوصت اللجنة بضرورة احترام المنشآت لحق العمال في ممارسة حرياتهم الدينية واحترام مبدأ التعددية الدينية في المنشآت نزولاً على مقتضى مبدأ التنوع الديني *La diversité religieuse*؛ حيث تجمع المنشأة الواحدة تحت مظلتها عمال مختلفي الديانات ولكل منهم التعبير عن معتقداته الدينية كما هو معترف به في سائر دول الاتحاد الأوروبي، وليس في ذلك تعارض مع مبدأ العلمانية<sup>(٢)</sup>.

(١) ووفقاً لمسح إحصائي أجرته هيئة (IFOP) عام ٢٠٠٦ حول عدد الأفراد مختلفي الديانات في فرنسا، وجد ٦٥٪ منهم كاثوليك و ٢٥٪ منهم ملحدون و ٦٪ من المسلمين و ٢٪ من البروتستانت، وعدد ممارسي اليهودية ٦٠٠، ٠٠٠ شخص والبودية ٤٠٠ شخص...، وهذا التنوع في الأصل والدين ينعكس بشكل واضح على عالم العمل، فيسود مبدأ التنوع الديني في سائر المنشآت. الأمر الذي استدعى مطالب جديدة للممارسات الدينية على مدى الأربعين عاماً، في الوقت الذي توسع المجتمع الفرنسي في عملية العلمنة، وبالرغم من ذلك فلم يطبق مبدأ الحياد على جميع العمال وجميع أفراد المجتمع. فمنذ النزاعات المتعلقة بإعادة الهيكلة في صناعة السيارات عام ١٩٨٠؛ حيث وجدت مطالبات من قبل العمال المهاجرين والمتعلقة بممارسة الشعائر الدينية، تغيرت الأمور كثيراً بشأن ممارسة الحريات والمطالب الدينية في مكان العمل، فورد عليه بعض القيود لحماية المصلحة العامة للعمل. وفي استطلاع للرأي أجرته هيئة (IFOP) عام ٢٠٠٨ مع (٣٩٣) شركة، بشأن قضية ممارسة الحرية الدينية في العمل، فوجد أن ٣٧٪ من الشركات (إيل-دو-فرانس) قد تأثرت سلبياً بزيادة الممارسات الدينية. وأشارت دراسة عام ٢٠١٠، من قبل المجلس الأعلى للتكامل (HCI)، أن تطور هذا النوع من المطالبات الدينية أدى إلى خلق العديد من المشاكل؛ فمثلاً في الشركات (التي بها أكثر من ٦٥٠ عاملاً) يوجد لديها كثير من الصعوبات المرتبطة بالتعبير الديني ويصعب عليها منحهم الأجازات الدينية مثلاً. وتشير بعض المؤشرات إلى زيادة الصعوبات الناشئة عن الممارسات الدينية في ٢٠١٢-٢٠١٣ في دراسة أجريت من قبل مرصد الدين في مجال الأعمال التجارية (OFRE) ومعهد راندستا وجد أن أكثر من ٢٨٪ من المشاكل التي تواجه المنشآت بسبب القضايا المتعلقة بالدين في الشركة.

Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.12. J.C. Sciberras: Travail et religion dans l'entreprise, op.cit, p.75.

(٢) وبشأن مبدأ العلمانية (*Le principe de laïcité*) الذي تنتهجه الدول الأوروبية قضت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، في واحد من أحكامها، بأن مبدأ العلمانية هو أساس دستوري للدول الأوروبية ومعترف به من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان منذ أمد بعيد ولا يجب على أية دولة الحيد عنه. انظر:

la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), 10 novembre 2005, Leyla Şahin c./Turquie, n° 44774/98.

هذا، وقد أرسى قانون العمل الفرنسي قاعدة عامة مؤداها حرية العمال في ممارسة حرياتهم الدينية باعتبارها حقاً أساسياً لا غنى لهم عنه كسائر المواطنين<sup>(١)</sup>، ثم أورد على هذه القاعدة استثناءً مؤداه: جواز تقييد حق العامل في ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل شريطة أن تبرره طبيعة العمل أو مقتضيات الوظيفة أو تطبيقاً لمطلب مهني حقيقي، وفي كل الأحوال يجب أن تكون "متناسبة مع الهدف المنشود" justifiées par la nature de la tâche "à accomplir".<sup>(٢)</sup>

أما عن التطبيق القضائي الداخلي لمبدأ العلمانية، فقد أكد كلاً من: المحكمة العليا (CPAM، سين سان دوني) ومحكمة النقض ومجلس الدولة (CE بورو ليون)، عدة أحكام أن مبدأ العلمانية هو مبدأ دستوري مقدس للدولة الفرنسية يتفرع عنه التزام الحياد المرتبط به والذي ينطبق على كل العاملين بالخدمة العامة والمنشآت الخاصة بغض النظر عن الطبيعة القانونية لوظائفهم، ويجب احترامه من الجميع. راجع على سبيل المثال:

La Cour de cassation, par son arrêt CPAM de Seine-Saint-Denis du 19 mars 2013 sur la crèche Baby Loup, et l'arrêt du Conseil d'Etat (CE, 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon). Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.7-8.

<sup>(١)</sup> يتم تضمين مبدأ حرية التعبير في المادة (١١٣٢/١، ٤) من قانون العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن قانون ٤ أغسطس ١٩٨٢ (قانون Auroux) قد نظم حق العمال في التعبير عن آرائهم ومعتقداتهم في أماكن العمل بطريقة أكثر تحديداً من القوانين السابقة من حيث مراعاة ظروف العمل. ومن ذلك: ما نصت عليه المادة (٢٢٨١-١) من قانون العمل على أن "العمال لهم الحق في التعبير المباشر والجماعي حول محتوى وشروط ممارسة وتنظيم عملهم".

le principe de liberté d'expression est repris aux articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail. En outre, la loi du 4 août 1982 (loi Auroux) aménage dans l'entreprise un droit d'expression des salariés concernant le thème plus précis des conditions de travail. Ainsi l'article L. 2281-1 du Code du travail dispose "Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail".

<sup>(٢)</sup> فقد نصت المادة (1121-1) على أنه "لا أحد يستطيع أن يقيد حقوق الإنسان والحريات والحريات الفردية والجماعية التي لا تبررها طبيعة المهمة ومتناسبة مع الهدف المنشود". كما نصت المادة (1321-3) على أنه "مع مراعاة ما جاء في الفقرة الفرعية الثانية، التي قد تحتوي عليها القواعد الداخلية للمنشأة: " يجب أن تتضمن القواعد الداخلية (...) (٢) أحكام تقييد حقوق الأفراد وفرض قيود على الحريات الفردية والجماعية التي لا تبررها طبيعة المهمة ومتناسبة مع الهدف المنشود" والنصوص بالفرنسية هي:

أما عن الوضع في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أصدر الكونجرس قانوناً، رقم ١٦ نوفمبر ١٩٩٣ والذي عدّل بالقانون ٤٢ لعام ٢٠٠٠، بشأن حرية الدين (Religious Freedom Restoration Act)؛ يُلزم الدولة بعدم التدخل في اعتناق الأشخاص أو عدم اعتناقهم لدين ما، وضمان حقهم في ممارسة الحرية الدينية، وإلزام الدولة المركزية بكفالة ضماناتها<sup>(١)</sup>.

كما يلزم قانون المساواة لعام ٢٠١٠؛ والذي يكفل المساواة لكافة الأفراد وعدم التمييز بينهم على أساس الدين أو المعتقد، أصحاب الأعمال بعدم التمييز بين عمال المنشأة على أساس المعتقد أو ممارسة الحرية الدينية؛ فقرر أحقية عمال المنشأة من معتقي الديانات والمذاهب في إقامة الشعائر والطقوس اللازمة، ليتمتع على صاحب العمل حرمانهم من مقتضيات هذه الممارسة قدر المستطاع وبما لا يتعارض مع المصلحة العامة لمنشأته أو لعمالها<sup>(٢)</sup>(٣).

L'article L. 1121-1 : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

L'article L. 1321-3 qui précise, en son 2ème alinéa, les dispositions que ne peut contenir le règlement intérieur de l'entreprise: « Le règlement intérieur... : (...) 2) Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché».

<sup>(١)</sup> See Law 1993, pub. L.n<sup>0</sup> 103-141, 107 stat. 1488 (Nov. 16, 1993), Law 2000, pub, codfiy at 42 U.S.C&2000 bb.

<sup>(٢)</sup> Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p. 20, Farsijana Adeney Risakotta and others: the Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.7-8.

<sup>(٣)</sup> ولقد شهدت العشر سنوات الماضية في الولايات المتحدة الأمريكية مجموعة من التشريعات الجديدة إلى جانب القائمة بشأن المساواة وعدم التمييز وحرية التعبير عن الحريات والمعتقدات. فقد شمل قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤ الحماية من التمييز على أساس الأصل القومي والدين وقرر المساواة بين الأفراد، ثم توالت القوانين من أجل استكمال حظر التمييز؛ فوجد القانون لعام ١٩٧٥ بشأن حظر التمييز على أساس الجنس (the Sex Discrimination Act 1975)، وقانون تعديل العلاقات بين الأعراق عام ١٩٧٦ (the Race Relations Act 1976) والمعدل بالقانون لعام ٢٠٠٠، وقانون التمييز ضد المعاقين عام ١٩٩٥ (the Disability Discrimination Act 1995)،

وإلى جانب تلك التشريعات نجد في النظام الأمريكي إعلان الحقوق والحريات (Bill of Rights)؛ الذي يكفل ممارسة الحرية الدينية للجميع، سواء في المجال العام أو في المنشآت، وكذلك يُحدد ضمانات ممارسة الحقوق والحريات، ومنها ضمانات ممارسة الحريات الدينية لا سيما بشأن ممارسة الأشخاص الذين يشغلون وظائف ذات كادر مرتفع أو الشخصيات العامة في وظائفهم أو في الطقوس العامة، وفي كل الأحوال تُقيد ممارسة الحريات الدينية بما يُعرف بالأوامر والتنظيمات المُبررة التي تخضع في ممارستها لرقابة القضاء<sup>(١)</sup>.

بينما في مصر، فإن الوضع القانوني لممارسة الحريات الدينية في الأماكن المخصصة للعمل، يختلف عن الوضع في النظامين الفرنسي والأمريكي؛ حيث الاعتراف بالإسلام كديانة رسمية، وبالمسيحية واليهودية كديانتين سماويتين لمعتقيهما، وبالتالي فإن أحكام ممارسة الحرية الدينية تصاغ في ضوء مبادئ الشريعة الإسلامية باعتبارها الديانة الرسمية للدولة، على خلاف الأمر في النظامين الفرنسي والأمريكي.

أما بشأن المعالجة التشريعية المصرية لممارسة الحريات الدينية في أماكن العمل، فإن كفالة الدستور ممارسة الحرية الدينية — من حيث المبدأ — على أصحاب الديانات السماوية فحسب<sup>(٢)</sup>، فيفهم منه تعرض معتنقي

والذي عدل عام ٢٠٠٥. وفي عام ٢٠٠٦ أنشأ قانون المساواة لجنة المساواة وحقوق الإنسان (وقد سُميت لجنة المساواة وحقوق الإنسان the Equality and Human Rights Commission) وبدأت دورها الرقابي على المنشآت العامة والخاصة منذ عام ٢٠٠٧) ثم عدل هذا القانون لعام ٢٠١٠. ولمزيد من التفاصيل، راجع:

Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution 16/18, December 2011, p.26.

(<sup>١</sup>) See Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.9, Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.520-521, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.14.

(<sup>٢</sup>) لقد تواترت مختلف الدساتير التي صدرت في مصر على كفالة حرية العقيدة الدينية وحرية العبادة للمواطنين، ومن ذلك المادة (٣) من دستور ١٩٢٣، والمادة (٤٠) من دستور ١٩٧١، والمادة (٦٤) من الدستور الحالي ٢٠١٤؛ والتي كفلت حرية الاعتقاد لكافة

الديانات الأخرى "الوضعية" لضغوط وربما قيود تحظر عليهم ممارسة حرياتهم الدينية<sup>(١)</sup>؛ إذ لا يجوز للعمال التعبد وممارسة الشعائر الدينية بما يخالف تعاليم الدين الإسلامي أو النظام العام للدولة، ليبود مفهوم حرية ممارسة الحرية الدينية أكثر ضيقاً في الدول ذات المرجعية الدينية من الدول التي ترفع شعار العلمانية.

وهو ما قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية من حيث أن "الحماية التي يكفلها الدستور لحرية إقامة الشعائر الدينية مقصورة على الأديان السماوية الثلاثة المعترف بها كما تفصح عن ذلك الأعمال التحضيرية للمادتين ١٢ و ١٣ من دستور سنة ١٩٢٣ التي تقدم ذكرها وهما الأصل التشريعي الذي ترجع إليه النصوص الخاصة بحرية العقيدة وحرية إقامة الشعائر الدينية في الدساتير المصرية التي تلت هذا الدستور...، إن إقامة الشعائر الدينية لأي دين ولو كان ديناً معترفاً به مقيدة بالأحكام مخرجة بالنظام العام أو منافية للأداب"<sup>(٢)</sup>.

كما قضت محكمة القضاء الإداري بأن "حرية العقيدة ضمن المنظور الدستوري يتعين فهمها في ضوء أمرين أولهما أن جمهورية مصر العربية ليست دولة مدنية تماماً وإنما هي دولة مدنية ديمقراطية والإسلام فيها دين الدولة ومبادئ الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسي للتشريع، وثانيهما مبدأ

---

المواطنين تطبيقاً لمبدأ المساواة، مع الأخذ في الاعتبار أن ممارسة حرية العقيدة والشعائر الدينية يكون طبقاً لأصول ومبادئ الشريعة الإسلامية، التي تمثل المرجع الرئيسي للتشريع، فالدولة دينها الرسمي الإسلام، فهي ليست علمانية كفرنسا، بل هي دولة لها دين معين تنظم ممارسة حرية العقيدة وفقاً له.

(١) فإذا كانت حرية العقيدة مطلقة فإن ممارسة شعائرها والتعبد لا يكون حقاً مطلقاً بل مقيداً مقيداً بعدم مخالفة أحكام الشريعة والتي لا تعترف إلا بالأديان السماوية فحسب، فقد نصت المادة (٦٤) من دستور مصر الحالي على أن: "حرية الاعتقاد مطلقة. وحرية ممارسة الشعائر الدينية وإقامة دور العبادة لأصحاب الأديان السماوية حق ينظمه القانون".

(٢) حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٧ لسنة ٢ قضائية، "دستورية"، أول مارس سنة ١٩٧٥م. مثبت لدى الموقع الإلكتروني التالي:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

المواطنة ...بما يعنيه من العضوية الكاملة والمتساوية في المجتمع لجميع المواطنين<sup>(١)</sup>."

### المبحث الثاني

#### مظاهر ممارسة الحرية الدينية

تمهيد وتقسيم:

باديء ذي بدء، ينبغي التنويه إلى أن نطاق ممارسة الحريات الدينية، يتسع ويضيق بحسب المكان والزمان، فضلاً عن طبيعة الحرية ذاتها، وما يحيط بها من ظروف؛ فتعبير الإنسان عن معتقداته الدينية أوسع من تعبير العامل عن هذه المعتقدات، بل والأكثر من ذلك أن حرية العامل في ممارسة حرياته الدينية في مكان العمل تختلف كثيراً عن حريته في ممارسة هذه الحريات خارج مكان العمل.

وعليه، تتمثل مظاهر ممارسة الحرية الدينية عموماً في مظاهر يُعبر عنها صراحةً وغيرها يُعبر عنها ضمناً إلى جانب المظاهر التي قد يفهم منها اعتناق معتقدات وأراء دينية معينة دون التعبير عن ذلك صراحةً أو ضمناً. وليس كل مظهر من هذه المظاهر يكون صالحاً للتعبير عنه في أماكن العمل وإنما يوجد من بينها ما يصلح لذلك ويتناسب مع طبيعة هذه الأماكن وخصوصيتها. وعليه، تنقسم الدراسة إلى ما يلي:

المطلب الأول: مظاهر ممارسة الحرية الدينية بصفة عامة.

المطلب الثاني: أوجه ممارسة العامل حرياته الدينية في مكان العمل.

### المطلب الأول

#### مظاهر ممارسة الحرية الدينية بصفة عامة

يستفاد من نصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تعرضت لما يتفرع عن حرية العقيدة من حريات، أنها توسع من نطاق هذه الحرية؛ من ذلك مثلاً ما جاء به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (١٨/١) من حق الشخص في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة بمفرده أو مع جماعة وأمام الملائم أو على حده، وكذا ما تنص عليه المادة (١٨) من العهد

(١) حكم محكمة القضاء الإداري في الدعويين رقمي ٥٣٧١٧ لسنة ٦٢ ق، و٢٢٥٦٦ لسنة ٦٣ ق، في يوم ١٣ يونيو ٢٠٠٩. مثبت لدى الموقع الإلكتروني التالي:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.



الدولي لحقوق المدنية والسياسية، الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، من كفالة حق الفرد في التعبد وإقامة الشعائر الدينية والتعليم الديني<sup>(١)</sup>.

ومن جانبها، فقد توسعت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في تحديد مفهوم ممارسة الحريات الدينية؛ فلم تقصرها على التعبد وإقامة الطقوس والشعائر الدينية والتعليم الديني فحسب، بل مدت مظلتها إلى مختلف الممارسات أو الأفعال الإيجابية من طقوس وصيغ ورموز وملابس دينية والاحتفال بالأعياد وأيام الراحة وغيرها<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي، فإن ممارسة الحريات الدينية، للعامل ولغيره من سائر المواطنين، إما أن تأخذ الشكل الصريح أو تكمن في صورة ضمنية، أما ما قد يفهم على أنه تعبير عن عقيدة دينية من غير هذين الوجهين، فليس داخلاً في مفهومه.

[أولاً] الشكل الصريح:

(١) الإفصاح بالقول أو بالفعل صراحةً عن العقيدة الدينية:

يتمثل المظهر الأول للتعبير عن العقيدة الدينية في الإفصاح عنها؛ أي الانتقال بالأفكار والقناعات الدينية من باطن النفس البشرية إلى حيز الوجود قولاً أو فعلاً أو إشارة، وتتجلى أبرز صور هذا التعبير في الإفصاح قولاً أو فعلاً بهذه العقيدة. ويختلف الحكم باختلاف ظروف كل حالة وملابستها؛ فالإفصاح "البريء" إن صح التعبير، لا يعدل الإفصاح بهدف التشهير أو

(١) ونص المادة (١٨) من هذا العهد هو أنه: "١- لكل فرد حق في حرية الفكر والضمير والديانة، ويشمل هذا الحق حريته في الانتماء إلى أحد الأديان والعقائد باختياره، وفي أن يُعبر - منفرداً أو مع آخرين بشكل علني أو غير علني - عن ديانته أو عقيدته، من خلال العبادة والشعائر والممارسة والتعليم". والنص بالفرنسية هو:

1- Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement. article 18 du Pacte international (1966). Voir Elsa Peskine, Cyril Wolmark: Droit du travail, 8<sup>e</sup> édition, Dalloz, Paris, 2014, p.214-215,

(٢) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12.

الانتقاص أو الاحتقار أو الإيذاء المعنوي؛ فهذا الأخير يستوجب المساءلة القانونية<sup>(١)</sup>.

فحق الشخص في ممارسة حرياته الدينية يقف عند حدود احترام حقوق غيره، سيما إذا كان عاملاً يرتبط بعلاقة تنسم بالاستمرارية؛ فيحظر عليه التعدي بالقول أو الفعل على الديانات الأخرى، سواء تمثل ذلك في مناقشات أو مناظرات أو غيرها. وهذا الحق يختلف باختلاف الشخص؛ فإفصاحه صراحةً عن آرائه وقناعاته الدينية في حياته الخاصة يختلف عن نظيره في أماكن عمله، وكذلك يتباين وفقاً لطبيعة العمل الذي يشغله وما إذا كان يشغل وظيفة قيادية أو تمثل وجهة لعمله أم لا، فيتحل الشخص من قيود العمل والاتصال بالآخرين حيث تزيد مساحة حرياته الدينية<sup>(٢)</sup>.

(٢) الدعوة إلى اعتناق الدين (التبشير: prosélytisme/ Proselytizing):

تقر بعض الديانات فرائض معينة لاكتمال العقيدة والإيمان لدى معتقبيها أو واجباً مفروضاً عليهم، ومن ذلك التبشير بالدين؛ أي نشره والدعوة إليه. ما يعني أن الاعتراف بحرية الاعتقاد للشخص يقتضي الاعتراف له بحرية الدعوة إليه؛ إذ تعتبر هذه الدعوة مطلباً لاكتمال حرية العقيدة، فإذا كان الأصل العام هو حرية الفرد في اعتناق دين معين أو في عدم اعتناق أي دين، فإنها لا تكتمل بالاعتناق فحسب، بل تقتضي تمكينه من حرية الدعوة إلى الديانة التي يعتنقها<sup>(٣)</sup>. فالتبشير في مكان العمل يُحظر في أغلب المنشآت؛ حيث يمثل تهديداً لمصالح مرعية لأصحاب الأعمال، فيؤدي إلى الإنشغال بأمر الدعوة إلى الدين وإهمال العمل وما في ذلك من مناقشات بين عمال المنشأة وقد ينجم عنها مضايقات للبعض وتحرش ديني لأصحاب العقيدة محل الدعوة إن جاز التعبير.

ومن ثم، فمن حق صاحب العمل حظر التبشير في أماكن العمل، ليس لمنع العامل من ممارسة حرياته الدينية، بل للمحافظة على المصلحة العامة للمنشأة، ومنع العمال من الانخراط في ممارسة السلوك الديني لدرجة تؤثر

(١) J.C. Sciberras: Travail et religion dans l'entreprise: une cobitation sous tension, Droit Social, N<sup>o</sup>1, 2010, pp. 74-75.

(٢) Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.542, European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p.4.

(٣) د. محمد أحمد عجيز: مرجع سابق، ص ٣٤.

سلبًا على مصالح الجميع؛ إذ لا يتسنى الترخيص للعامل بإتيان سلوك ما — أياً كان الدافع إليه — ينجم عنه أضرار للغير، سواءً من العاملين أو من أصحاب الأعمال<sup>(١)</sup>.

وتأكيداً لمبدأ حظر التبشير في الأماكن المخصصة للعمل، قضى مجلس الدولة الفرنسي (في 25 يناير ١٩٨٩، قضية بشأن شركة الصباغة الصناعية والتشطيب)، بأن عدم وجود قواعد أو ضوابط تنظيمية تحكم مناقشات العمال، لا ينبغي تعرض الموظفين لضغوط دينية من زملائهم، بل يكون لصاحب العمل أن يحظر التبشير متى كان مؤدياً إلى الإضرار بمصالح المنشأة أو العمال على حد سواء. كما قضت محكمة النقض الفرنسية بجواز حظر التبشير في مركز الترفيه الذي يتردد عليه العلمانيون، مقرررة أن قراءة الكتاب المقدس أو توزيع منشورات في صالح الدين وغيرها، من مظاهر التبشير، وأنها أمور محظورة<sup>(٢)</sup>.

هذا في الوقت الذي قررت فيه المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان (في ٦ أبريل ٢٠٠٩)، أن ارتداء ثوب معين، أو التعامل بإشارة أو قول ما أو حركة معينة مما ينتمون إلى دين بعينه لا يشكل في حد ذاته عملاً من أعمال الضغط "الديني" ومن ثم لا يدخل في مفهوم التبشير لدين ما، طالما أن ممارسة حرية الدين والمعتقد محكومة بعدم إساءة استعمال الحق في ممارسة الحريات الدينية<sup>(٣)</sup>.

### (٣) التعليم الديني /L'éducation religieuse /religious education:

تنص المادة (١/٩) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على أن "الحق في حرية الدين يشمل حرية الشخص بمفرده أو مع جماعة علناً أو سراً في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد والتعليم والممارسة وإقامة الشعائر". كما نصت المادة (٤/١٨) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على حرية الشخص في

(١) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12-14.

(٢) (CE 25 janvier 1989, Société industrielle de teinture et apprêts), CE, 27 novembre 1996, M. et Mme Jeouit., Cass. Soc. 28 avril 1998, Bulletin 1998, V; N° 257 p. 168.

(٣) HALDE, 6 avril. 2009, Délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009. Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.55.

التعليم الديني، فجاء فيها أن "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء وأولياء الأمور المعمول بها لضمان التعليم الديني والأخلاقي لأولادهم وفقاً لقناعاتهم الخاصة"<sup>(١)</sup>.

وعليه، فإن ممارسة الحق في إظهار الدين، لا تقتصر على الممارسة مع جماعة علناً، وفي داخل دائرة الذين يشاطروهم الشخص إيمانهم، ولكن يمكن تأكيدها أيضاً على انفراد، فضلاً عن أنها تشمل من حيث المبدأ الحق في إقناع الغير وتعليمه أمور الدين، وبغير تلك الأمور ستظل الحرية الدينية نصاً بلا روح<sup>(٢)</sup>.

وتؤكد المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، هذا المعنى؛ فتقرر — في حكمها في قضية كوكيناكس ضد دولة اليونان — "أن الحرية الدينية لا تقف عند الاعتقاد الداخلي أو "الضمير"، بل تتعدى ذلك إلى مظاهر عديدة، منها حرية الشخص في إظهار دينه وما تستتبعه من حرية التعليم الديني"<sup>(٣)</sup>.

[ثانياً] الشكل الضمني:

يمكن ممارسة الحريات الدينية بشكل ضمنيًا من خلال المظهر أو الإيحاء أو الإشارة أو أداء أو غيرها من أشكال. وبالتالي، فمن بين هذه الأشكال ما يلي:

(١) الممارسة الدينية (ممارسة طقوس العبادة وشعائرها) religious / La pratique religieuse / practice

من أبرز الطرق الضمنية التي تدلل على ممارسة الحرية الدينية، الممارسة الدينية؛ إذ تتخذ مسلكاً إيجابياً من قبل الشخص، وبالتالي فإن الممارسة قد تكون أبلغ في الإفصاح عن المعتقدات الدينية من التعبير الصريح عنها. فممارسة الشخص الطقوس والشعائر التي تفرضها عليه ديانتها التي

(١) 4- Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions". article 18 du Pacte international (1966).

(٢) Boyle, Kevin and Juliet Sheen: Freedom of Religion and Belief- A World Report. Pointing- Green Publishing Services, London and New York, 1997, p.18.

(٣) Délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009. European Court of Human Rights (the Court) of judgment in combined cases about religious rights in the workplace, op.cit, p.18. [www.halde.fr/IMG/pdf/Deliberation\\_2009-117.pdf](http://www.halde.fr/IMG/pdf/Deliberation_2009-117.pdf).

يعتقها<sup>(١)</sup>؛ أي التعبد، على مسمع ومرأى من الآخرين، ينقل إليهم انطباعات معينة، سيما في أماكن معينة أو في أوقات معينة أو بطريقة معينة. وفي تحديدها مفهوم "التعبد"، فقد توسعت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في بيانه، كما ذكرنا سابقاً؛ فلم تقصره على الممارسة والاحتفال والعادات، وإنما صرفته إلى بناء أماكن التعبد أو المشاركة في بنائها، وتلقي تعاليمه، والمشاركة في اختيار الزعماء الدينيين ورجال الكهنوت أو المعلمين، وإعداد وتوزيع النصوص والمنشورات الدينية وغير ذلك مما تقتضيه تعاليم ديانتها<sup>(٢)</sup>.

وتأييداً للتوسع في مفهوم "التعبد" كأحد مظاهر ممارسة الحرية الدينية، يذهب جانب من الفقه إلى أن التعبد يشمل ممارسة العبادة أو عقد الاجتماعات المتصلة بدين أو معتقد ما، وممارسة كافة الشعائر الدينية واستعمال المواد والأشياء الضرورية اللازمة المتعلقة بطقوس أو عادات دين أو معتقد ما، فضلاً عن مراعاة أيام الراحة والاحتفال بالأعياد الخاصة بدين الشخص<sup>(٣)</sup>.

## (٢) الملابس والرموز الدينية /Vêtements et religieux symboles

### : Clothing and religious symbols

قد يمثل ارتداء الملابس والرموز الدينية ملمحاً لممارسة الحريات الدينية في أحيان كثيرة؛ فعادة ما يفهم من حمل الأفراد رموزاً معينة أو ارتدائهم ملابس معينة، في مناسبات أو في أوقات محددة، انصراف نيتهم إلى التعبير عن معتقد ديني ما أو موقف ما، ووفقاً للأصل العام فإن لكل شخص الحق في التعبير عما يكمن بداخله من خلال الرموز والملابس وغيره<sup>(٤)</sup>.

وجدير بالذكر أن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، قد أدرجت حرية الشخص في ارتداء الرموز والملابس الدينية تحت مظلة ممارسة حرياته الدينية، كما أكدت

(١) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.20-22, Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.8.

(٢) منظمة العفو الدولية: ملخص تقرير الاختيار والتعصب، التمييز ضد المسلمين في أوروبا، رقم الوثيقة (EUR 01/002/2012)، أبريل ٢٠١٢، ص ٣.

(٣) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12-14.

وفي نفس المعنى راجع د. محمد الزحيلي: الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية، مرجع سابق، ص ٣٧٦.

(٤) د. محمد الزحيلي: الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية، مرجع سابق، ص ٣٧٧-٣٧٨.

هذه اللجنة أهمية احترام هذه الطريقة من طرق ممارسة الحرية الدينية من قبل الكافة؛ حيث يعتبر ذلك تطبيقاً لمبدأ دستوري توافقت عليه جُل الأنظمة القانونية الوضعية ألا وهو حرية الشخص في التعبير عما يعتقد<sup>(١)</sup>.

(٣) تناول أطعمة معينة أو رفض تناولها:

يُعد من سبل الممارسات الضمنية للحرية الدينية تناول بعض الأطعمة أو رفض تناولها استناداً إلى تعاليم وأوامر الدين.

فالاعتراف بحرية الاعتقاد يستتبع الاعتراف بحرية تناول الأطعمة أو عدم تناولها؛ فيمكن للشخص تناول بعض الأطعمة المحببة إلى الرسل والأنبياء وكذلك له الامتناع عن تلك المحرمة دينياً مع عدم إجباره على تناولها. فعلى سبيل المثال يُحرم على المسلمين تناول لحوم بعض الحيوانات كالخنزير أو تلك التي لم تذبح بالطريقة الشرعية، أو تناول بعض المشروبات كالمشروبات الكحولية، أو يمتنع عليهم تناول المأكولات والمشروبات في أوقات الصيام سواء للمسلمين في شهر رمضان أو للمسيحيين الذين يحرم تناول أية أطعمة أو مشروبات غير نباتية، أما بشأن الهندوس فتحرم عقيدتهم تناول أية أطعمة تتصل بلحوم البقر وغير ذلك من أطعمة<sup>(٢)</sup>(٣).

**[ثالثاً] ما قد يفهم من دون تعبير صريح أو ضمني:**

قد يأتي الفرد بعض الأعمال والتصرفات أو الأقوال، ورغم ذلك لا يمكن حملها على أنها ممارسة للحرية الدينية سواء صراحةً أو ضمناً، غاية الأمر أنها تصدر انطباعات معينة، ولكن لا يمكن حملها مطلقاً على أنها تعبير عن معتقد ديني؛ إذ تقتصر إلى عنصر القصد أو لأنها تعد من مسلمات الدين الذي

(١) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12.

(٢) European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p.8. Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p. 27, 28.

(٣) وفي هذا الشأن، قضت محكمة النقض المصرية، في أحد أحكامها بصدد رفض انضمام أولاد إلى حضانة والدتهم الكتابية لأنها تغذيهم بلحم الخنزير وهو محرم على المسلمين، فقضت بأن "... كأن تغذيه بلحم الخنزير أو تسقيه خمرًا"، وهي أمور محرمة على المسلمين وفي هذه الحالة تضم الحضانة إلى مسلمين إلى جانب الأم "ليكونوا رقباء عليها". محكمة النقض، جلسة ١٥ يونيو ٢٠٠٩، الطعن رقم ١٥٢٧٧ لسنة ٧٨ ق، ٢٠٠٩. مثبت لدى الموقع:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

يعتقده هذا الشخص، وبالتالي فلا تحمل دلالة تعبير خاصة، بل معلومة للجميع.

ومنها، وشم الصليب على يد المسيحي مثلاً، أو حمل الكتاب المقدس، أو حمل ميدالية تحمل اسمًا أو صورة أو نموذجًا لرمز ديني أو تعاليم دينية، أو وضع الكتاب المقدس أو بعض الآيات على المكتب في مكان العمل أو تعليقها على الحائط، أو غيرها من سلوكيات. فالأصل العام للاعتراف بحق الشخص في الاعتقاد وحقه في التعبير عما يعتقد يستتبع الاعتراف له بإتيان مثل هذه التصرفات، ومن ثم عدم تعرض الغير له ومنعه من ذلك<sup>(١)</sup>؛ فمثل هذه السلوكيات جرت العادة على أنها لا تحمل مواقف أو توجهات فكرية معينة، بل أمور أصبحت مألوفاً.

### المطلب الثاني

#### أوجه ممارسة العامل حرياته الدينية في مكان العمل

تعرضنا في المطلب السابق لمظاهر ممارسة الحرية الدينية عموماً والتي يشترك فيها العامل مع سائر المواطنين، سواء أكانت صريحة أو ضمنية، فيمكن للعامل أن يمارسها في حياته الخاصة، أما عن ممارستها في مكان العمل، فيثار بشأنه عدة تساؤلات فهل يمارس الحريات الدينية على نحو شبيه بممارستها في حياته الخاصة أم أن خصوصية مكان العمل تمنع عليه مباشرة بعض هذه المظاهر؟

وعليه، نتناول أبرز مظاهر ممارسة الحريات الدينية في مكان العمل سواءً تعلقت بالعطلات والأجازات أو بممارسة طقوس العبادة أو بالامتناع عن تناول أطعمة معينة وأخيراً بارتداء الملابس والرموز الدينية، أما ما يتعلق بغير ذلك من مظاهر كالتبشير فلا نتعرض له لنتناوله مسبقاً من ناحية وللاتفاق القانوني والقضائي على حظره في المنشآت.

#### أولاً: العطلات والأجازات:

(١) أجازة الحج أو زيارة بيت المقدس:

لقد حرص القانون على النص صراحةً على حق العامل في أجازة الحج أو زيارة بيت المقدس ليكفل له مظهرًا من مظاهر ممارسة حرياته الدينية، وهذه الأجازة يتمتع بها العامل المسلم لحج البيت الحرام والعامل المسيحي

(١) منظمة العفو الدولية: ملخص تقرير الاختيار والتعصب، التمييز ضد المسلمين في أوروبا، مرجع سابق، ص ٣.

لحج بيت المقدس. فيكون للعامل الذي قضى في خدمة صاحب العمل الواحد خمس سنوات الحق في الحصول على أجازة لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، بأجر كامل من المنشأة لمدة شهر لأداء شعائر الحج<sup>(١)</sup> (٢).  
(٢) أجازة الأعياد الدينية:

لكل فرد الحق في الاحتفال بالأعياد والمناسبات الدينية<sup>(٣)</sup>، كأحد مظاهر الحرية الدينية، وفي سبيل ذلك قرر المشرع أجازة أيام هذه الأعياد لمشاركة العامل أسرته في قضائها، سواء مسلم أو مسيحي<sup>(٤)</sup>، فللعامل الحق في أخذ أجازة للاحتفال بالأعياد والمناسبات الدينية والقومية بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة بأجر كامل، فيكون له الحصول على أجازة من المنشأة عدة أيام (كعيد الفطر، عيد الأضحى، المولد النبوي الشريف، عيد رأس السنة الهجرية، عيد الميلاد المجيد، وعيد شم النسيم...)<sup>(٥)</sup>.

وعلى الرغم من تبني الدولة الفرنسية مبدأ العلمانية وحياد المشروع فإن الأجازات التي يحصل عليها العمال يرد أغلبها إلى أساس ديني، فيكون للعمال، وغالبيتهم من المسيحيين، ممارسة شعائرهم الدينية في أيام الأعياد

(١) فقد نصت المادة (٥٣) من قانون العمل الموحد، على أنه: "للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحصول على أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة لمرة واحدة خلال مدة خدمته".  
(٢) د. محمد عجيز، د. سلامة عبد التواب: الوجيز في قانون العمل الجديد، بدون ناشر، ٢٠٠٦، ص ٢٣٢.

(٣) فقد نصت المادة (٥٢) من قانون العمل الموحد على أنه: "للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد فرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر".  
(٤) ونرى أنه إذا كانت أغلب أيام الأجازات والمناسبات الدينية متعلقة بالمسلمين فإن ذلك لا يعتبر تمييزاً بين المواطنين أو العمال داخل المنشأة الواحدة بسبب الدين أو تفرقة بين الأديان أو انتقاص من حرية التعبير عن الرأي والعقيدة الدينية، بل هو نزول على حكم الواقع الناشئ من أن الغالبية الساحقة من مواطني وعمال جمهورية مصر العربية من المسلمين، وهو أمر طبيعي في دولة دينها الرسمي الإسلام.

(٥) د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣، ص ٤٥١-٤٥٢، د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٥٣٤.



والمناسبات الدينية، الأمر الذي يدل على أن هذه الأجازات تعد مظهرًا للحرية الدينية للعمال<sup>(١)</sup>.

هذا، ويمكننا القول أنه إذا كانت المنشأة في دولة نهجها ومسلكتها التعددية الدينية فيصعب بالفعل منح كل العمال أجازات لقضاء الأعياد والمناسبات الدينية؛ لتعدد هذه الأعياد وتلك المناسبات. فعلى سبيل المثال: نجد العمال ذوي الديانات السماوية الثلاثة لكل منهم أعياده المختلفة؛ فالمسلمين لهم أعياد خاصة بهم كعيد الفطر وعيد الأضحى والمولد النبوي وغيره، أما المسيحيون فلهم عيد الميلاد المجيد والذي يتباين من مذهب إلى آخر في نفس الديانة وغير ذلك من أعياد، وكذلك نجد اليهود لهم الأعياد الخاصة بهم كعيد الفصح وعيد العنصرة ويوم الكفارة ومهرجانات يوم المظال وغيرها، فضلاً عن تعاليم دينهم بحظر العمل يوم السبت والعزوف عن الاشتغال بالتجارة والبيع والشراء، ونجد بجانبهم العمال أصحاب المذاهب الأخرى والذين لهم أعياد في مواقيت متباينة عن أصحاب الديانات السماوية<sup>(٢)</sup>.

ومن ثم، فعند جمع المنشأة بين عمال مختلفي الديانات يصعب منح عمالها أجازات للاحتفال بكل المناسبات والمهرجانات الدينية وحينئذٍ لا سبيل

(١) Edith Arnoult et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.41, Jean-Christophe Sciberras: travail et religion, op.cit, p.73, François Gaudu: la religion dans l'entreprise, op.cit, p.65, Françoise Favennec-Héry et Françoise Schoenberger: op.cit, p.23-24, Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, op.cit, p.165.

(٢) فعلى سبيل المثال نجد البوذية تتطلب من أعضائها وجوب الاحتفال بالأعياد والمهرجانات، والتي لا تتبع التقويم القمري وبالتالي لن تتم على نفس اليوم من كل عام، فيلزم للموظفين الحصول على أجازات للاحتفال بها في أيامها، ومنها: Saindran؛ يوم الذكرى في يناير، و Parinirvana في فبراير، و Honen يوم الذكرى في مارس، ومهرجان القوس ويوم بوذا (فيساك أو Visakah بوجا)، ومهرجان M للمنعم يوسف البوذية، ويوم بوجا Asalha، ويوم الجد في يوليو، و Ulambana في يوليو، و Abhidhamma في أكتوبر، ويوم Kathina في تشرين الأول، ومهرجان N ovember ومهرجان Krathorg في ديسمبر، وكذلك يوم بودي في ديسمبر، و Uposatha ومهرجان الميلاد Avalokitesvara، وغيرها من أعياد ومهرجانات دينية خاصة بهم وبغيرهم، الأمر الذي يكاد يستحيل منح العمال الأجازات للاحتفال بجميعها. ولمزيد من التفاصيل عن الأعياد والمهرجانات الخاصة بفئات شتى انظر تفصيلاً:

Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p. 23-25.

هناك سوى منحهم أجازة للاحتفال بأهمات الأعياد أو الرئيسية منها فقط، ولا يُعد ذلك انتقاص من حريات العمال بل هو قيّدًا منظّمًا فحسب على ممارسة العمال حرياتهم الدينية<sup>(١)</sup>.

(٣) العطلة الأسبوعية: (أداء الصوات في أيام العطلات الرسمية: صلاة الجمعة للمسلم/زيارة الكنائس يوم الأحد للمسيحي):

يعد أداء العامل المسلم لشعيرة صلاة الجمعة، مظهرًا للحرية الدينية عمومًا، فكما هو معلوم، أن يوم الجمعة من كل أسبوع عطلة رسمية في غالبية الدول، وبذلك يُتاح للعمال الذهاب إلى المساجد لأداء فريضة صلاة الجمعة. ومن مظاهر احترام حق العمال في ممارسة الشعائر الدينية اعتبار الدولة هذه العطلة بأجر كامل؛ حتى لا يُحمل العمال على التنازل عنها لقاء الأجر الذي قد تدعو إليه الحاجة<sup>(٢)</sup>. وعلى الجانب الآخر، يُسمح للعمال من المسيحيين بالتأخير بعض الوقت في الفترة الصباحية في أيام الأحد ليتسنى لهم أداء الصلاة في الكنائس<sup>(٣)</sup>.

وقضت محكمة النقض الفرنسية، في أحد أحكامها، بأنه من حق العامل المسلم التغيب يوم الجمعة لأداء مناسك الصلاة، ولا يُعتبر ذلك تمييزًا للعمال المسلمين على غيرهم بل هو حقهم في ممارسة حرياتهم الدينية<sup>(٤)</sup>.

في حين أيدت ذات المحكمة، في حكمها الصادر في ١٦ سبتمبر ١٩٨١، قرار صاحب العمل برفض الموافقة على طلب تغيب العامل يوم الجمعة لأداء فريضة الصلاة؛ لأن هذا الغياب من شأنه أن يعرقل سير العمل بالمتجر - والذي يعمل يوم الجمعة - ويؤخر تسليم البضائع في الميعاد المحدد، فيكون قرار صاحب العمل متوافقًا مع القانون ولا يشوبه التعسف. والسوابق القضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان (CEDH) تسير في نفس اتجاه القضاء الفرنسي في قضايا عديدة، ومن ذلك: حكمها الصادر في

(١) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.16, European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p.4.

(٢) د. محمد رفعت الصباحي: محاضرات في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، د.ن، ١٩٨٨، ص ١٣٣.

(٣) د. عبد المنعم فهمي مصطفى: مرجع سابق، ص ٢٩٥.

(٤) Cass. Soc. 2 juin 1993, n<sup>o</sup>91-44476 (sur l'absence le vendredi), Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.69.

١٢ مارس ١٩٨١ بشأن جدولة الموعد المحدد للصلاة يوم الجمعة للعامل المسلم، وكذلك حكمها في ٣ ديسمبر ١٩٩٦ بشأن أجازة يوم السبت ومغادرة يوم الجمعة قبل غروب الشمس للعامل اليهودي، وحكمها في ٩ أبريل ١٩٩٧، بشأن تغيير جدول العمل لالزام العامل بأداء العمل يوم الأحد وهو يوم أداء الطقوس الدينية للعامل المسيحي<sup>(١)</sup>.

أما المحكمة العليا الأمريكية فقد قضت، في أحد أحكامها، بأحقية الشخص في ممارسة حرياته الدينية دون إكراه أو إجبار؛ فله إقامة الطقوس الدينية وأداء الصلوات، ولصاحب العمل الحق في إصدار أوامر مسوَّعة لتنظيم هذه الممارسة مع مراعاته مبدأ التعددية الدينية لعمال المنشأة<sup>(٢)</sup>.

ثانياً: ممارسة طقوس العبادة:

تناولنا فيما سبق، أداء الصلوات وشعائر العبادة في أيام العطلات الرسمية، أما عن أدائها في أيام العمل - وما يستلزمه من تخصيص أماكن وأوقات لأداء الصلوات في المنشأة - فيثير جدلاً واسعاً؛ لما يستلزمه من إقامة توازن بين حق العمال في أداء طقوس عباداتهم في مكان وزمان العمل وبين حق صاحب العمل بتنظيم سير العمل بمنشأته وفي الحفاظ عليها.

وغنى عن البيان أن تخصيص أماكن محددة وأوقات معينة لأداء العمال صلواتهم داخل المنشأة خلال أوقات العمل، لا يثير إشكالية في دولة دينها الرسمي هو الإسلام وغالبية عمالها من المسلمين؛ إذ من المعترف لمعظم الأفراد بالتوقف عن العمل لأداء فريضة الصلاة، ويستثنى من ذلك العمل في المنشآت التي لا تحتل التوقف ولو لبضعة ثوان؛ فنجد فيها مجالاً لحظر ممارسة شعائر العبادة.

(١) ولمزيد من التفاصيل راجع:

Cass. Soc.16 septembre 1981, CEDH, 12 mars 1981, X c/Royaume-Uni, CEDH, 3 décembre 1996, Konttinen c/Finlande, CEDH, 9 avril 1997, Louise Stedman c/Royaume-Uni, (délibération n° 2007-301 du 14 novembre 2007). Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.57.

(٢) See ( Decision Zelman V. Simmons-Harris, 536 U.S, 639, 2002.. Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.12.

أما في الدول التي توجد فيها تعددية دينية؛ أي تعددية في أداء طقوس الصلاة والعبادات، فإن تخصيص أماكن وأوقات راحة لتمكين كافة العمال من أداء طقوس العبادة التي ينتمون إليها، يمثل صعوبة كبيرة<sup>(١)</sup>؛ حيث إن إتاحة الفرصة لكل طائفة لأداء مناسك العبادة قد يعوق أداء العمل، وتتباين هذه الإعاقة من منشأة لأخرى وفقاً لطبيعة العمل وظروفه وتعدد الطوائف الدينية فيها<sup>(٢)</sup>.

ولذلك، فقد قُيدت طلبات الحصول على أماكن العبادة الجماعية *de lieux de culte collectives* في فرنسا<sup>(٣)</sup>؛ إذ نادراً ما تجاب هذه الطلبات برد إيجابي لإقامتها في المنشآت، بالرغم من تعارض ذلك مع احتياجات العاملين الذين يتواجدون لفترات طويلة في موقع العمل خاصةً، بالرغم من إمكانهم أداء طقوس الصلاة في أوقات الراحة، الأمر الذي يتطلب من صاحب العمل تنظيم ممارسة العمال لحرياتهم الدينية<sup>(٤)</sup>.

أما قانون المساواة الأمريكي ٢٠١٠، فقد تطلب من أصحاب العمل إتاحة الفرص أمام العاملين لديهم - جميعهم أو بعضهم - لأداء الصلوات

(١) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.16, European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p.5.

(٢) Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.١٣-14.

(٣) وهذا التشدد في فرنسا نجد له تطبيقات أخرى في دول عديدة؛ إذ تتشدد بعض الدول في إقامة أو تخصيص أماكن لدور العبادة، سواء في الأماكن العامة أو في المنشآت الخاصة. ففي سويسرا على سبيل المثال وصل الأمر إلى تقديس الحظر المفروض على بناء المآذن وتخصيص أماكن لدور العبادة في دستور الدولة، وقد كان ذلك من خلال الاستفتاء الدستوري في ٢٩ نوفمبر ٢٠٠٩؛ حيث أعرب ما يقرب من (٥٧.٥%) من المصوتين عن تأييدهم لهذا الحظر. وبالرغم من أن هذا الحظر يشكل انتهاكاً للقانون الدولي لحقوق الإنسان المناهض للتمييز، واعتراف الحكومة السويسرية بهذا قبل إجراء الاستفتاء، إلا أنه اعترف به وأصبح قيدياً على ممارسة الحرية الدينية في الأماكن العامة وفي المنشآت الخاصة.

ويجد هذا الحظر تطبيقات أخرى في عدة دول؛ ومن ذلك أسبانيا حيث وجد ما يقرب من ١٩٥ من أماكن العبادة الخاصة بالمسلمين في كتالونيا حتى عام ٢٠١٠، في غرف صغيرة ومنتدنية للصلاة وتقع في الطوابق الأرضية للمحلات التجارية، على نقيض المنشآت الكبرى التي تكاد تخلو من هذه الأماكن. لمزيد من التفاصيل راجع تقرير منظمة العفو الدولية: مرجع سابق، ص ٨، ٩.

(٤) Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.12-13.

وطقوس العبادة شريطة ألا يسبب ذلك أضراراً بالعاملين أو بمصلحة العمل، والأمر يتوقف على التشاور بينهم في هذا الشأن سواءً بإطلاق ممارسة الحرية الدينية بصفة عامة أو بتقييدها، وبذلك فقد أورد القانون استثناءً على تلك القاعدة. فمثلاً يمكن لصاحب العمل أن يسمح للعامل لديه الذي يعمل يوم الجمعة بالمغادرة مبكراً لأداء صلاة السبت أو السماح للعاملين المسلمين من مغادرة المنشأة وقت صلاة الظهر يوم الجمعة وغير ذلك من أمور تنظيمية للممارسات الدينية<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن ممارسة الحريات الدينية في المنشأة حقاً مكفولاً لكافة العمال للتعبير عما يكمن بداخلهم؛ فيكون لهم أداء طقوس العبادة، ولكنه في ذات الوقت حق غير مطلق بل مقيد ببعض القيود والتي تتباين باختلاف الظروف والمصالح المرعية من المشرع أو لصاحب العمل أو لمجموع العمال في المنشأة<sup>(٢)</sup>.

وفي ذات السياق، قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن صاحب العمل لا يحتاج إلى تكبد كثير من التكاليف من أجل استيعاب الممارسات الدينية لكافة عمال المنشأة، فإذا كانت الممارسات الدينية للعمال في أماكن العمل تتطلب كثيراً من التكاليف الإدارية أو يقلل من كفاءة أداء العمل أو يشكل تعدياً على حقوق العمال الآخرين أو يضعف السلامة في مكان العمل، فيمكن لصاحب العمل تقييد هذه الممارسات طالما اتسم مسلكه بالمشروعية<sup>(٣)</sup>.

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأن "حرية العقيدة التي نص عليها الدستور في المادة ٤٦، .... هذه الحرية - في أصلها - تعني ألا يحمل الشخص على القبول بعقيدة لا يؤمن بها.... كذلك فإن حرية العقيدة لا يجوز فصلها عن حرية ممارسة شعائرها، وهو ما حمل الدستور على أن يضم هاتين الحريتين في جملة واحدة جرت بها مادته السادسة والأربعون بما نصت عليه من أن حرية العقيدة وحرية ممارسة الشعائر الدينية،

(١) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.16-17.

(٢) Cass. Soc. 8 déc. 2009, n<sup>o</sup> 08- 17191, JCP, note C. André- Hesse, 1<sup>er</sup> juin 2010, p.1213.

(٣) Ansonia Board of Education v. Philbrook, 479 U.S. 60 (1986). 7 Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977), [http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html\\_Toc2033594936](http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html_Toc2033594936).

مكفولتان<sup>(١)</sup>". كما قضت محكمة القضاء الإداري المصرية بأنه "طبقاً لنص المادة ٤٦ من الدستور تكفل الدولة حرية العقيدة وحرية ممارسة الشعائر الدينية، ويتفق ذلك مع ما ورد بالمادة ١٨ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أن لكل شخص حق في حرية الدين، وأن هذا الحق يشمل حرية الفرد في تغيير ديانته وفي إقامة الشعائر الدينية"<sup>(٢)</sup>.

هذا، ويُعد من طقوس العبادات فرض الصوم، والذي يوجب على الفرد الامتناع عن الطعام والشراب - كله أو بعضه - لفترة أو فترات زمنية محددة. وغني عن البيان أن ممارسة الصوم *La pratique du jeûne* هي عملية شاقة جسدياً؛ إذ تقلل من القدرة العامة للإنسان على العمل، ولذلك تتطلب بعض المنشآت من أجل منع حدوث مشاكل في الصحة والسلامة إفطار العاملين لديها كلهم أو بعضهم. بيد أن صاحب العمل لا يملك كقاعدة حرمان العامل من أداء فريضة تُعد ركناً من أركان دينه، ولكن يتباين الحكم تبعاً لطبيعة نشاط كل منشأة على حده ولا جدال في حظر الصوم أثناء العمل لبعض العمال حيث يؤثر سلباً على صحتهم بسبب مخاطر العمل<sup>(٣)</sup>.

وجملة القول، أنه لا مفر من تقييد حرية ممارسة مناسك العبادة في المنشأة بما يناسب طبيعة مكان العمل، من أجل إقامة توازن بين مصلحتين ضروريتين هما مصلحة العمال في أداء مناسك العبادة، ومصلحة صاحب العمل في الحفاظ على سير منشأته.

ثالثاً: الامتناع عن تناول الأطعمة المحرمة دينياً:

إن الاعتراف بمبدأ حق العمال في ممارسة حرياتهم الدينية في مكان العمل، يقتضي عدم إجبارهم على تناول أطعمة محرمة عليهم دينياً - فالعمال

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٨ لسنة ١٧ قضائية "دستورية، بالجلسة العلنية المنعقدة في يوم السبت ١٨ مايو ١٩٩٦. مثبت لدى الموقع الإلكتروني:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

(٢) حكم محكمة القضاء الإداري، في الدعوى رقم ١٦١٠ لسنة ٦٣ ق، في جلسة ٢٨ إبريل ٢٠٠٩.

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

(٣) Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.13.

وفي نفس المعنى راجع د. محمد الزحيلي: الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية، مرجع سابق، ص ٣٧٦.

المسلمين مثلاً يحرم عليهم تناول أية أطعمة تحتوي على لحم أو شحم الخنزير، وهو ما قضت به محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها<sup>(١)</sup> - لا سيما إذا كانت هذه الأخيرة مقدمة إليهم في صورة مزايا عينية؛ لما في ذلك من انتقاص من حقوقهم العمالية وتمييزاً سلبياً ضدهم؛ حيث يقدم إليهم ميزة لا يمكنهم الحصول عليها بسبب تحريمها دينياً<sup>(٢)</sup>.

وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة النقض الفرنسية، بأنه لا تعارض بين مظاهر ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، وحق صاحب العمل في التنظيم المبرر المشروع لمنشأته؛ فإذا كان صاحب العمل قد استخدم عمالاً مسلمين في منشأته فمن حقه إصدار أوامر وتعليمات لتنظيم سير العمل بالمنشأة بما لا يتعارض مع حق هؤلاء العمال في ممارسة حرياتهم الدينية، وإذا كان قد أصدر قراراً بإعطاء مزايا عينية في صورة وجبات غذاء لجميع العاملين لديه، فإن رفض العاملين المسلمين تناول هذه الوجبات لاحتوائها على لحم الخنزير *de viande de porc* لا يُعد تنازلاً منهم عن ميزة عينية؛ حيث إنه محرم دينياً عليهم تناوله، ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل إجبارهم على ذلك ويكون من حقهم الحصول على بديل لهذه الوجبات من طعام غير محرم دينياً عليهم، ولا يجوز له عقابهم على ذلك الامتناع وحرمانهم من هذه الميزة العينية؛ فليس هناك تعارض بين سلطة صاحب العمل في تنظيم سير العمل بمنشأته وبين تعبير هؤلاء العمال عن حريتهم الدينية في المنشأة على النحو المذكور<sup>(٣)</sup>.

رابعاً: ارتداء الملابس وحمل الرموز الدينية:

قد تتبنى بعض المنشآت سياسة معينة بشأن المظهر العام للعاملين لديها، وحينئذٍ يجب على هؤلاء العاملين الالتزام بها، طالما روعي مبدأ المساواة ولم ترم هذه السياسة إلى إحداث تمييز بين العاملين في المنشأة. وهو ما لا يثير

(١) فقد قضت هذه المحكمة بأن "... كأن تغذيه بلحم الخنزير أو تسقيه خمرًا"، وهي أمور محرمة على المسلمين...". محكمة النقض، جلسة ١٥ يونيو ٢٠٠٩، الطعن رقم ١٥٢٧٧ لسنة ٧٨ ق، ٢٠٠٩. مثبت لدى الموقع:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

(٢) European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p.8.

(٣) Cass. Soc. 24 mars 1998, pourvoi n<sup>o</sup>08, Dr. Soc. 1998, p. 614, obs. Savatier.

خلافًا بشأنه إذا كان الزي الرسمي للمنشأة لا يتعارض مع تعليمات الديانات والمذاهب التي يعتنقها العاملون لديها، على النقيض مما إذا كان هذا الزي يتعارض مع تلك التعليمات أو يمثل خروجًا عليها.

ويتوقف الحكم على مشروعية السياسة المتعلقة بالزي الذي يلتزم به العاملون في هذه الحالة، على ما إذا كانت هذه السياسة تهدف إلى تحقيق أهداف مشروعية، ولا تشكل قواعد غير مبررة أو سبيلًا للتمييز غير المباشر بين العاملين؛ إذ في هذه الأحوال يكون العاملون في حل منها<sup>(١)</sup>. وهو ما يتقل كاهل صاحب العمل بتقديم أسباب ومبررات مقبولة وموضوعية لحرمان العامل من الممارسات الدينية؛ فمثلاً عليه أن يُبرر قرار الحرمان من الأجازات الدينية بعناصر موضوعية<sup>(٢)</sup>.

ومن قبل الأهداف المشروعة لفرض زي أو مظهر معين، مطابقة واستيفاء إجراءات الصحة والسلامة المهنيين في المنشآت؛ حيث يتطلب أداء العمل في بعض الصناعات ارتداء ملابس معينة لكافة العاملين بها لحمايتهم من مخاطر بيئة العمل، وحينئذٍ ينبغي على هؤلاء العاملين ارتداء هذه الملابس بغض الطرف عن توافقها أو تعارضها مع تعليمات معتقداتهم الدينية؛ حيث إن الأمر يتعلق بتأثير الملابس على قدرة العامل على القيام بالعمل وتحمل مخاطر العمل وليس بحظر أو تقييد تعليمات الدين بالظهور بمظهر معين. ويصل تقييد حرية ارتداء الملابس المتوافقة مع الدين إلى ذروته عندما يتطلب الدين أو المعتقد ارتداء النساء لملابس تتصف بالاحتشام في حين الزي الرسمي في المنشأة يشف بعض أجزاء الجسم أو يجسمه، فتجد النساء أنفسهن في صراع بين الالتزام بتعليمات الدين وبين الالتزام بتعليمات الصحة والسلامة في المنشأة أو الزي الرسمي، وفي كل الأحوال ينبغي الالتزام بتعليمات الصحة والسلامة في المنشأة وبمواصفات الزي الرسمي للعاملين، طالما لم يقصد من ورائها تمييز بعض العمال على غيرهم أو الانتقاص من

(١) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.24-25, Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.15-16, Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.7-8..

(٢) Voir (Délibération Halde n° 2007-301, 13 novembre 2007 ; Délib. Halde n° 2009-117 du 6 avril 2009.). Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.20. )



حقوقهم، وإذا كان في الزي الرسمي للمنشأة تعارض جلي بينه وبين تعليمات ديانة العاملة ينبغي التشاور مع صاحب العمل من أجل استثناء هذه العاملة من ارتدائه وإلا يجب الالتزام بتعليمات العمل<sup>(١)</sup>.

غير أن الواقع يكشف عن وجود اختراقات عديدة لحق العمال في ارتداء ملابس أو رموز تدل على معتقداتهم الدينية؛ حيث تحظر بعض الدول إرتداء غطاء الرأس أو الحجاب، سواءً بمقتضى تشريع أو قرار تنفيذي<sup>(٢)</sup>؛ فتحظر بعض الدول ارتدائه في بعض الأماكن فقط كالمدارس والجامعات بينما نجد الأخرى منها تمد الحظر إلى أبعد من ذلك ليشمل الأماكن العامة والمنشآت الخاصة. فنجد مثلاً حظر الحجاب في الجامعات والمدارس التركية والذي قُبِل من جانب المحكمة العليا التركية؛ وقد بررته استناداً إلى مبدأ عدم التمييز بين الطلاب وتطبيقاً لمبدأ العلمانية<sup>(٣)</sup>. وفي فرنسا، نجد حظر ارتداء الحجاب في المدارس والجامعات وبعض المنشآت، ولم يقتصر الحظر على الحجاب فحسب بل امتد ليشمل إلى جانبه ارتداء الرموز الدينية، ويستند هذا الحظر إلى مبدأ عدم التمييز بين العمال. أما الولايات المتحدة الأمريكية يستند هذا الحظر إلى معيار الأوامر المبررة؛ فيمكن تطبيقه في الأماكن العامة والخاصة<sup>(٤)</sup>.

هذا، ويختلف حظر ارتداء الملابس المعبرة عن الدين باختلاف الوظيفة التي يؤديها العامل؛ فشغل العامل لوظيفة مندوب مبيعات تتباين عن نظيره العامل أمام مكيئة أو في أعمال النظافة أو التعبئة كما تتباين عن وظيفة البائع

(١) Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, op.cit, p.13-14, Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.15-16, Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.7-8.

(٢) ففي مصر مثلاً تصدر أحياناً قرارات وزارية بشأن حظر ارتداء النقاب في بعض الأماكن أو نقل النساء اللاتي يرتدينه إلى أماكن عمل أخرى، ومن ذلك قرار وزير التربية والتعليم، أبريل ٢٠٠٩، بنقل المدرسات المنتقبات بعيداً عن مجال التدريس وإلحاقهن بوظائف مناظرة بالإدارات والمناطق التابعة لها بوظائف إدارية. راجع تفصيلاً:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

(٣) Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.١٣-14.

(٤) Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.7, Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.562-563. Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.25.

أو المدير أو الوظائف ذات الكادر المرتفع وغير ذلك؛ فحيث يكون العامل شاغلاً وظيفاً تتصل بالعملاء *au contact avec la clientèle* أو تكون معبرة عن مظهر أو وجهة للشركة *à l'image de la société* حيث نجد محلاً لتقييد ممارسة الحرية الدينية، وحينئذ يلتزم العامل بإطاعة الأوامر والتعليمات المتعلقة بهذا التقييد في المنشأة طالما اتصفت بالمشروعية<sup>(١)</sup>. وتطبيقاً لذلك، انتهت محكمة استئناف ميتز Metz، في مارس ٢٠٠٩، إلى مشروعية قرار صاحب العمل الصادر بفصل عاملة شغلت وظيفة بائعة في متجر ملابس جاهزة، لرفضها غير المبرر ارتداء الزي الخاص بالعمل في المتجر والذي يحمل العلامة التجارية له، بالمخالفة لتعليمات وأوامر صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

وهو ما تؤكد محكمة النقض الفرنسية إذ تقرر أن القانون يتيح لصاحب العمل الحق في تقييد حرية اللباس للعاملين لديه لدواعي الضرورة، ولو كان هذا اللباس مما يتطلبه معتقد العامل؛ ففي قضية تتلخص وقائعها في رفض أحد العاملين ارتداء ما يسمى "شورت برمودا" *du bermuda*، قضت المحكمة — في مايو ٢٠٠٣ — بأن صاحب العمل محق في إلزام العاملين بهذا الزي، طالما أن مصلحة العمل تقتضيه، وبالتالي فإن رفض العامل التعليمات الموجهة إليه في هذا الشأن، يعتبر خطأً في جانبه يستوجب المسألة<sup>(٣)</sup>.

كما قضت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بأنه إذا كان صاحب العمل لديه سياسة تمنع ارتداء الحلي والرموز؛ لضمان تقديم العمال بصورة محايدة للشركة أمام الجمهور، فعلى جميع العاملين الالتزام باتباع هذه السياسة. وأن العمال المسيحيين الذين يرتدون صليب صغير في سلسلة حول رقبتهم يخالفون أوامر وتعليمات صاحب العمل، وينبغي أن يتم التشاور بين هؤلاء العمال

(١) Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.542, European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p.4.

(٢) Voir un arrêt de la Cour d'appel de Metz (mars 2009). Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.56.

(٣) Voir Cass. Soc. 13 mai 2003, Bull Civ, V. N°7, 13 mai 2003; l'arrêt dit « du bermuda ».

وصاحب العمل بشأن تغيير هذه السياسة حتى يمكن ارتداء الصليب في مكان العمل وإلا فيجب الالتزام بهذه التعليمات<sup>(١)</sup>.

وعن موقف القضاء الأمريكي، فقد تراوح مسلكه بين حظر ممارسة الحرية الدينية وإياحتها، وفقاً لظروف كل حالة وملابساتها؛ فعلى سبيل المثال قضت المحكمة العليا بحظر إطلاق ضابط شرطة للحيته نزولاً على مقتضى السلوكيات المهنية المتبعة في مرفق الشرطة، في حين سمحت بذلك لغيره من زملائه في قضية أخرى لدواعي طبية لا يمثل الاعتداد بها إخلالاً بهذه السلوكيات<sup>(٢)</sup>.

وفي رأينا أن وجود تشريع أو قرار لحظر ارتداء الملابس والرموز الدينية بصفة عامة يمثل انتهاكاً لحق أساسي من حقوق الإنسان وهو حقه في الاعتقاد وفي التعبير عن معتقده الديني وممارسة حرياته، ولكن من الأمور المشروعة فرض ثلة من القيود على ممارسة هذا الحق، والتي تكون مبررة فتستند إلى أسباب مشروعة وجدية. فلا مانع من إصدار صاحب العمل قراراً بحظر ارتداء النقاب مثلاً في بعض أماكن العمل أو بشأن أداء مهام بعينها؛ حيث يُخشى تعرض العاملات لبعض المخاطر، فيكون الحظر محددًا مكانياً ونوعياً ومن باب التوافق مع تداعيات الصحة والسلامة في المنشأة، فلا جدال إذًا في مشروعية مثل هذا الحظر سواء أكان التشريع مصدرًا له أم قرار لصاحب العمل.

— اقتناء الآيات والصور الدينية في الأماكن العمل:

(١) European Court of Human Rights judgments, Religion or belief in the workplace, op.cit, p. 8-9.

(٢) See Sup. Court. 2004; Buonanno v. AT&T Broadband, LLC, 313 F.Supp.2d 1069, 1083 (D.Colo. 2004); and see Sup. Court. 2005; Peterson v Hewlett-Packard, 358 F.3d 599 (9th Cir. 2005). Mention at: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html>.

See also in the same meaning: Sup. Court. 199; Church of the Lukumi Babalu Aye, Inc. v. City of Hialeah, 508 U.S. 520 (1993); Sup. Court. 2006; Rex Shrum v. City of Coweta, 449 F.3d 1132 (10th Cir. 2006); FOP Newark Lodge No. 12 v. City of Newark, 170 F.3d 359 (3d Cir. 1999), cert denied, 528 U.S. 817. 10 FOP Newark Lodge No. 12, 170 F.3d 359. Mention at: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html>.

القاعدة في هذا الصدد أن ما ينطبق على حرية ارتداء الرموز والملابس الدينية ينطبق على حرية وضع بعض الآيات القرآنية أو آيات الكتب السماوية أو الأحاديث على مكتب العامل أو على الحائط؛ فقد أقرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان حرية اقتناء الآيات والصور والرموز كصورة لممارسة الحرية الدينية، شريطة عدم الإضرار بالمصلحة العامة للعمل أو لمجموع العمال، وإذا كانت شركة الطيران قد حظرت على العاملين لديها، اقتناء الصور الدينية، فإن ذلك لا يعتبر انتهاكاً للحرية الدينية ولكن حتى لا يتم تصنيفها من قبل العملاء وفق اتجاه ديني معين، وكذلك لا يعتبر انتهاكاً لهذه الحرية حظر اللافتات والعلامات الدينية بدافع من اعتبارات الصحة والسلامة في المستشفيات<sup>(١)</sup>.

أما القضاء الأمريكي، فقد كان أكثر واقعية من حيث تطبيق القاعدة؛ حيث أقر حرية اقتناء اللافتات والصور الدينية في أماكن العمل، ثم أجاز تقييدها؛ فيجوز للموظف حمل الملصقات الدينية أو الكتاب المقدس، أو الشعارات الدينية الأخرى، فالموظفين لهم الحق في ممارسة حرياتهم الدينية في أماكن العمل. ولكن، نظراً لاحتواء المنشأة على عمال مختلفي الديانات فيلجأ معظم أرباب العمل إلى حظر تلك الممارسة الدينية تجنباً لتحمل العمال مشقة لا لزوم لها. فلا يمكن السماح لموظف باقتناء الصور واللافتات الخاصة بالشرعية اليهودية وللآخر لعرض الصليب في مكتبه الخاص أو صور للمسيح وغيره من عمال مختلفي الديانات، فلا يمكن إجبار أرباب العمل على استيعاب هذه الممارسات لعمال المنشأة الواحدة في آن واحد<sup>(٢)</sup>.

وجملة القول، أن للعمال الحق في ممارسة حرياتهم الدينية، فهي حق أساسي مكفول لهم كغيرهم من سائر المواطنين، شريطة عدم تعدى هذه

(<sup>١</sup>) Voir (CEDH, 15 janvier 2013, Chaplin et autres c./Royaume-Uni), voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.54.

(<sup>٢</sup>) See for example: Sup. Court 2001; Anderson v. U.S.F. Logistics (IMC), Inc., 274 F.3d 470, 476 (7th Cir. 2001). 23 Wilson v. U.S. West Communications, 58 F.3d 1337 (8th Cir. 1995) and Sup. Court 2004; Peterson v. Hewlett-Packard Co., 358 F.3d 599 (9th Cir. 2004). Farsijana Adeney Risakotta and others: The Interreligious Stance of the Presbyterian Church (U.S.A.), op.cit, p.7-8.

الممارسة على أمن واستقرار المنشأة وعدم مخالفة مقتضيات الوظيفة والتزامات العامل. فللعمال الحق في اعتناق ما يريدونه من عقائد دينية، ولكن التعبد وممارسة الشعائر الدينية وإظهار الدين من خلال الملابس أو الرموز وغيرها من أديبات وفرائض دينية تجسد تلك العقائد في أماكن العمل، يكون مقيداً ببعض القيود التي يفرضها القانون أو صاحب العمل استناداً إلى سلطاته، والتي لا تنسحب إلى حق العمال في ممارسة حرياتهم الدينية ولكن إلى الحق في تسيير أمور العمل بالمنشأة والحفاظ عليه.

## الفصل الثاني

### الجوانب القانونية لممارسة الحرية الدينية في مكان العمل

تمهيد وتقسيم:

إذا كان المبدأ الراسخ في جُل الأنظمة القانونية أن لكل شخص حرية اعتقاد ما يشاء فإن إظهار هذا الاعتقاد قد يصل إلى حد يتعارض مع الآخرين؛ فيصعب عملياً تعبير كافة العمال في المنشأة عما يكمن بداخلهم من معتقدات لا سيما بشأن تلك التي تحوي عمالاً متعددي الديانات.

ومن أجل إقامة التوازن بين احتياجات العمال في ممارسة حرياتهم الدينية، وحق صاحب العمل في حماية منشأته، أعطت القوانين للأخير سلطة تقييد ممارسة هذه الحريات، في الوقت الذي كفلت فيه عدة ضمانات للعمال؛ كاشتراط مشروعية هذه القيود فيجب أن تتصف بالملاءمة والتناسب وعدم مخالفة القانون، ليكن فرضها لضرورة كحماية الأمن العام أو النظام العام للمنشأة أو الصحة العامة أو لاحترام حقوق العمال الآخرين وحرياتهم، دون تمييز بينهم.

ويلتزم العامل بعدة التزامات في سبيله لممارسة حرياته الدينية؛ كالتزامه بالحياد والتحفظ، ويختلف مضمون تلك الالتزامات من نظام قانوني لآخر وفقاً لطبيعة كل دولة وتوجهاتها ومدى اعتناقها لدين رسمي لها أو لمبدأ العلمانية الذي يتفرع عنه الالتزام بالحياد سواءً من قبل الدولة أو أصحاب العمل.

بيد أن القيود المفروضة على ممارسة العمال حرياتهم الدينية تنقيد بنطاق مكان العمل؛ حيث يتبع العمال صاحب عملهم ويخضعون لإشرافه ورقابته، فلا تمتد تلك القيود إلى حياتهم الخاصة التي تحظى بالحماية الدستورية، فلهم الحق في ممارسة حرياتهم الدينية في حياتهم الخاصة دون الالتزام بقيود يضعها صاحب العمل. ولكن، في إطار هذه الحياة الخاصة للعامل يظل مرتبطاً بعلاقة العمل التي تتسم بالاستمرارية، وبالتالي تمتد معها رابطة التبعية لصاحب العمل ولو بصورة استثنائية، ومن المتصور إذاً فرض قيود على ممارسة العمال للحريات الدينية في حياتهم الخاصة، ولكن إلى أي مدى تفرض تلك القيود، وما هي الضمانات المكفولة للعمال في هذا الصدد، وكيف يعوّض العامل عن حرمانه من حقه في ممارسة الحريات الدينية؟ هذا ما نتناوله من خلال التقسيم التالي:

المبحث الأول: خصوصية مكان العمل وأثرها في تحديد نطاق ممارسة الحرية الدينية.

المبحث الثاني ضمانات الحرية الدينية للعمال.

## المبحث الأول

### خصوصية مكان العمل وأثرها في تحديد نطاق ممارسة الحرية الدينية

إن الحق في ممارسة الحريات الدينية في العمل يُعد حقاً أساسياً لكافة العمال وفقاً للأصل العام، ولكن تقييد هذه الممارسة لخصوصية مكان العمل. فيعتبر مكان العمل مكاناً مخصصاً في المقام الأول للعمل ومن حق صاحب العمل، الذي له سلطات التنظيم والإدارة والرقابة - حظر أو تقييد أية أنشطة تعرقل سير العمل بمنشأته، بما فيها ممارسة الحقوق والحريات.

بيد أن التوازن القانوني الدقيق بين الحق في ممارسة الحرية الدينية والقيود المشروعة التي تُفرض على هذه الممارسة أمراً صعباً ويتطلب كاهل كثير من أصحاب العمل بالمشقة، ويختلف هذا المعيار المستخدم لهذا التوازن من منشأة إلى أخرى بل ومن دولة إلى أخرى وفقاً لنهجها وطبيعتها العمل بها، ولهذا تتفق غالبية النظم القانونية الوضعية على إلزام العامل في المنشأة بعدة التزامات كالحياد والتحفظ لتحقيق هذا التوازن.

وعلى هدى ذلك، نتناول دراسة نطاق ممارسة الحرية الدينية في أماكن العمل من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: خصوصية مكان العمل ومظاهرها.

المطلب الثاني: التزامات العامل في ممارسته حريته الدينية في

مكان العمل.

## المطلب الأول

### خصوصية مكان العمل ومظاهرها

إن الإقرار لشخص ما (عاملاً كان أو غيره) بحريته في الاعتقاد، وما يتفرع عنها من مظاهر داخلية أو خارجية يستوجب الاعتراف له بالممارسات الدينية من تعبد وإقامة شعائر وإقامة طقوس دينية وغيره، هذا من حيث المبدأ أو الأصل العام، أما أن يتمتع العامل بهذه المكنة في أماكن العمل، فيثير صعوبات عديدة لخصوصية هذه الأماكن التي تحكمها رابطة التبعية، هذا ما نتعرف عليه من خلال استعراض خصوصية مكان العمل وأثرها في تقييد ممارسة الحرية الدينية في هذا المكان.

أولاً: خصوصية مكان العمل:

(١) تعريف مكان العمل:

يُعرف مكان العمل *Lieu de travail/workplace* — كما هو معلوم — بأنه المكان الذي يمارس فيه العامل مهام عمله المكلف بأدائها، سواء أكان محددًا في العقد أم لا<sup>(١)</sup>.

ليبدو واضحًا أن مكان العمل يُعبر عن الحيز الجغرافي المحدد أو المخصص لأداء الأعمال المنوط بها العامل سواء أكان هذا المكان هو مقر المنشأة أو مكان آخر، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في كثير من أحكامها؛ إذ تقرر أن: "مكان العمل هو المكان الجغرافي الذي يؤدي فيه العامل مهام عمله المكلف بها من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه، سواء أكان هذا المكان داخلًا في النطاق الجغرافي للمنشأة أو خارجًا عنها"<sup>(٢)</sup>، وفي موضع آخر تقرر أن: "مكان العمل هو المكان الجغرافي الذي يعمل فيه العامل بحيث يضع نفسه تحت إمرة صاحب العمل الذي له سلطة الإشراف والرقابة عليه أثناء أداء العمل في هذا المكان"<sup>(٣)</sup>.

ويتحدد مكان العمل تبعًا لطبيعة النشاط الذي يزاوله صاحب العمل<sup>(٤)</sup>. ولطرفي عقد العمل — استنادًا لحرية التعاقدية — تحديد مكان تنفيذ العمل، فيلتزم العامل بأداء العمل في المكان المحدد في العقد، وقد يكون

(١) Elsa Peskine, Cyril Wolmark: Droit du travail, op.cit, p.263, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.25, Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, op.cit, p.13-14.

(٢) Cass. Soc. 21 mars 2000, n<sup>o</sup> 98-44. 005, Bull. Civ. V.n<sup>o</sup>114, Cass. Soc. 15 juin 2004, n<sup>o</sup> 01-44.707, Bull. Civ. V.13, 14, obs.

(٣) Cass. Soc. 3 Février 2010, n<sup>o</sup> 08-41. 214, Bull. Civ. V n<sup>o</sup>31, RDT 2010, 226.

وكذلك، قد قضت هذه المحكمة في أحكام أخرى بأن مكان العمل هو الحيز الجغرافي الذي يمارس فيه العامل مهام عمله سواء أكان ذلك بصورة معتادة أو بصورة مؤقتة أو لأداء مهام خاصة، ليشمل بذلك المنشأة كحيز جغرافي لأداء العمل وغيرها من أماكن خاصة بأداء بعض المهام. انظر في على سبيل المثال:

Cass. Soc. 11 juill 2012, n<sup>o</sup> 10-30. 219, Bull. Civ. V.n<sup>o</sup>219, Cass. Soc. 15 janv. 2003, n<sup>o</sup> 015, Bull. Civ. V.n<sup>o</sup>15, obs.

(٤) Jean Pélissier et autres: Droit du travail, 12 édition, Dalloz, 2002, p.200, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.14.



الاتفاق على ذلك صريحاً أو ضمناً؛ فيكون صريحاً إذا اتفق الطرفان على ذلك صراحةً، أما الاتفاق الضمني فيستفاد من ظروف الحال وملابساته<sup>(١)</sup>. هذا، ويحتل مكان العمل أهمية خاصة بالنسبة لطرفي العلاقة العقدية؛ حيث المكان الذي يزاول فيه العامل عمله ويمارس فيه صاحب العمل سلطاته من إدارة وتنظيم ورقابة؛ حيث المكان الذي يُؤدى فيه العمل لحسابه<sup>(٢)</sup>.  
(٢) مظاهر خصوصية مكان العمل:

من المستقر عليه أن العامل يؤدي عمله في أماكن محددة، هذه الأماكن التي تتمتع بذاتية خاصة، مظهرها أن العامل يضع نفسه تحت إمرة صاحب العمل فترة من الزمن يلتزم فيها بالامتثال لتعليماته وتوجيهاته، بما يحقق مصلحة المنشأة التي تستهدف تحقيق أغراض محددة<sup>(٣)</sup>. هذه المصلحة التي تستوجب ألا يتخذ العامل من ممارسته لشعائره الدينية في مكان العمل، وسيلة للإضرار بحسن سير العمل بانتظام، وألا يعطل العمل أو يتغيب عنه تذرعا بأداء هذه الشعائر<sup>(٤)</sup>.

(١) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢٦٤، د. فاطمة محمد الرزاز: دروس في قانون العمل، بدون ناشر، ٢٠٠٤، ص ١٦٤.

(٢) Emmanuel Dockés: Droit du travail, 3<sup>e</sup> édition, Dalloz, 2008, p.31, Marie-Laure onnée-Abbruciati et autres: Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres, BRUYLANT, Bruxelles, 2003, p.6.

(٣) Bernard BOUBLI: Droit du travail, sommaires annotés de la Cour de Cassation; Gazette du palais, N<sup>o</sup>146 à 150, Vendredi 26 au mardi 30, Mai 2006, pp.11-12.

(٤) د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ١٤٧، د. السيد عيد نابل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣/٢٠٠٤، ص ١٨٠-١٨١، د. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٨٩.

Bernard Teyssié: La négociation du contrat de travail, Dalloz, Paris, 2004, p.27.

(٥) Cass. Soc, 14 déc. 1999, Droit Social, N<sup>o</sup>2, Février 2000, p.165, Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, op.cit, p.165, ASIS International: MANAGING DISRUPTIVE BEHAVIOR AND WORKPLACE VIOLENCE IN HEALTHCARE, 2011, p.13.

إذ تلقي خصوصية مكان العمل ظلالتها على كيفية ممارسة العمال حرياتهم الدينية؛ فتضييق من نطاق الممارسة كماً ونوعاً؛ خشية التأثير في قناعات العمال أو توجيههم وجهة ما، قد تلحق الضرر بمصالح صاحب العمل<sup>(١)</sup>، خاصة الفئات التي تتعامل مع الجمهور؛ فقد تثار الفتنة بين العمال بعضهم بعضاً، أو بينهم وبين صاحب العمل، وقد تصدر انطباعات معينة إلى الجمهور مما يتسبب في الإحجام عن التعامل معه<sup>(٢)</sup>. الأمر الذي تضطرب معه بيئة العمل بفعل هذه الممارسة غير المنظمة لممارسة الحرية الدينية في مكان العمل<sup>(٣)</sup>. وبالتالي، لصاحب العمل تنظيم ممارسة العمال للحرية الدينية من حيث توقيتها ومكانها وحدودها، كأن يخصص أماكن لأداء الصلاة في المنشأة للعمال المسلمين أو يتيح للعمال المسيحيين التأخير عن مواعيد العمل بالمنشأة يوم الأحد لأداء الشعائر الدينية في الكنيسة، وتنظيم صاحب العمل هذا قد يكون شفويًا أو مكتوبًا<sup>(٤)</sup>.

#### ثانيًا: دور التبعية في الحد من ممارسة العمال حرياتهم الدينية:

يُشترط لوجود عقد عمل توافر رابطة التبعية، التي قوامها وجود سلطة فعلية في الرقابة والإشراف والتنظيم والإدارة. والاعتراف لصاحب العمل بهذه السلطات أتاح له وضع قيود على حقوق وحريات العمال، شريطة عدم مخالفة القانون<sup>(٥)</sup>، ومن ذلك تقييده لممارسة العمال للحرية الدينية

(١) Jean-Christophe Sciberras: travail et religion, op.cit, p.72-73, Edith Arnoult et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.40.

(٢) أ. خالد بن حمدي الحميدي الحربي: أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، ٢٠٠٣، ص ٣٥-٣٦.

(٣) Stéphanie Heffing: Espaces de travail pour Societes, CCI Mag, le magazine des entreprise, N°6, édition Brabant Wallon, Juin 2013, p.8, Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.21.

(٤) Philippe Waquet: Pouvoir de direction et libertés des salariés, Droit Social, N°12, Décembre 2000, p.1051, Evelyne Collomp: La vie personnelle au travail, op.cit, p.40.

(٥) Jean -Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit Social, N°6, Juin 1992, p.530, Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.18.

في مكان العمل، وإذا كان للتبعية آثارها في تقييد الحرية الدينية داخل أماكن العمل، فهل يمتد آثارها إلى خارج هذه الأماكن؟ كل تلك الأمور نتناولها فيما يلي:

(١) تبعية العمال لصاحب العمل في الإطار المهني (داخل أماكن العمل): يؤدي العامل مهام عمله داخل المنشأة، أي داخل مكان العمل المحدد له، ويكون خاضعاً لإشراف صاحب العمل ورقابته أثناء تنفيذه لها، فيكون تابعاً له يأتمر بأوامره<sup>(١)</sup>، سواء تعلقت تلك الأوامر بتنفيذ العمل أو بممارسة الحقوق والحريات داخل مكان العمل والتي منها ممارسة الشعائر الدينية، وسواء أكانت شفهية أو كتابية. وبالتالي، ينبغي ألا تنتقص الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل من حقوق وحرريات العامل التي كفلها له القانون؛ كحق العامل في الراحة وممارسة الشعائر الدينية وغيرها من الحقوق التي تُعد حقوقاً أساسية لكل العاملين، لكي يستطيعوا الاستمرار في مزاوله عملهم دون الشعور بالانتقاص من حقوقهم، ومن ثم مطالبتهم بالامتثال لأوامر وتعليمات صاحب العمل وعدم الانحراف عنها وإلا تعرضوا للمساءلة القانونية<sup>(٢)</sup>.

وإذ يستقر الاعتقاد القانوني على أحقية صاحب العمل في التدخل في الحياة المهنية للعامل، والتي تقوم على تنفيذ العمل طبقاً للعقد وللتوجيهات الصادرة له سلفاً<sup>(٣)</sup>، فإن رابطة التبعية تعكس تنازل العامل عن قدر من

(١) د. مصطفى عبد الحميد عدوي: الخصوصية في مكان العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والانجلو أمريكي، بدون ناشر، ١٩٩٧، ص ٦.  
(٢) د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣، ص ١٤٤، د. محمد عبد الفتاح على محمد: سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٢٨.

Dr Hab. Zbigniew Hajn: The Impact of European Law on the Polish Regulation of Atypical Employment Contracts, Managerial Law, Volume.47, Number.6, 2005, p. 106, Philippe WAQUET: Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, Droit Social, N<sup>o</sup>12, Décembre 2000, pp.1054-1055.

(٣) د. خالد حمدي عبد الرحمن: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٢٢، د. صلاح محمد أحمد دياب: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها (في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٣٢-٣٣.

Jean- Maurice Verdier et autres: Droit du travail, Rapports individuels, volume 11, 13<sup>e</sup> édition, Dalloz, paris, 2005, pp. 326-327, Isabelle

حريته في ممارسة الشعائر الدينية إعمالاً لمقتضىها؛ استناداً إلى العقد الذي يبرر تدخل الأول لتقييد حقوق وحرريات الثاني في وقت ومكان العمل<sup>(١)</sup>، فهذه الرابطة وما يرتبط بها من سلب جزئي لحرية العامل، تظهر أو تختفي بقدر اقترابها أو بُعدها عن عقد العمل وضرورات تنفيذه، فإذا أبرم عقد العمل يصبح العامل تحت سلطة صاحب العمل، وإرادته مقيدة، وليس مفاد ذلك أن العامل قد تنازل عن كامل حريته بل هو تنازل جزئي فحسب تحكمه مبررات تنفيذ العقد، من أجل تنظيم وحسن سير العمل<sup>(٢)</sup>.

فممارسة العمال حرياتهم الدينية في إطار علاقة العمل ليست مطلقة، بل مقيدة ببعض القيود، منها احترام نصوص القانون وروحه ومقتضيات الوظيفة، فلا يتعسف العامل في ممارسته للحرية الدينية بما يتعارض مع مقتضيات وضرورات وظيفته مثلاً أو يضر بها أو يضر بمصالح صاحب العمل، الذي له تقييد هذه الحرية في الإطار المهني<sup>(٣)</sup>؛ فداخل الإطار المهني يلتزم العامل بما يصدره صاحب العمل من أوامر وتوجيهات لتنظيم سير العمل وممارسة الحرية الدينية بجوار ذلك<sup>(٤)</sup>، ويقوم القضاء الأمريكي بعمل موازنة بين حق

Comtet: Gérer le travail distant: Un défi pour les PME ? Gestion 2000 publications, juillet - août 2008, pp. 91-92, Gladys Hrobowski-Culbreath: Flexible work arrangements: An evaluation of job satisfaction and work-life balance, Ph.D. thesis, Capella University, August 2010, p.25.

(١) SATORIS SABRINA YOUNGCOURT: Examination of supervisor assessments of employee work-life, conflict, supervisor support, and subsequent outcomes, Ph.D thesis, Office of Graduate Studies of Texas A&M University, December 2005, pp. 8-9.

(٢) Cass. Soc., 10 décembre 2002, Bull., V, n° 370, p. 366, Cass. Soc., 28 novembre 2000, Bull., V, n° 391, p. 299, Hubert Bouchet : l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, Droit Social, N°1, Janvier 2002, p.82.

(٣) Cass. Soc, 14 déc. 1999, Droit Social, N°2, Février 2000, p.165, Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, p.165, Jean-Christophe Sciberras: travail et religion, op.cit, p.72-73.

(٤) Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.٣٠-31.

صاحب العمل في إصدار الأوامر المبررة لممارسة الحرية الدينية في المنشأة وبين حق العامل في تلك الممارسة للتعبير عن ذاته وروحه، ويختلف الحكم من حالة إلى أخرى طبقاً لظروفها وملايساتها<sup>(١)</sup>.

ويجدر بنا القول أن عقد العمل يمثل جوهر الإطار المهني للعامل؛ ففي إطار هذا العقد يكون تدخل صاحب العمل في حياة العامل المهنية مقبولاً؛ أي أن تدخله هذا يجب أن يكون في إطار المهنة فحسب لا يتعداه، فقد ارتضاه العامل بقبوله التعاقد والعمل لديه والخضوع له في مكان العمل، وحينئذ يلتزم بالقيود المفروضة على ممارسة الحرية الدينية في هذا المكان. أما في الإطار غير المهني فإن العامل يسترد كامل حريته في التعامل مع أمور حياته وخصوصياته، وهو ما قضت به محكمة النقض الفرنسية<sup>(٢)</sup>، غير أن ذلك لا يقطع كل أثر للتبعية خارج الإطار المهني؛ إذ إنها تظل برأسها لتترك بصمتها في حياة العامل الخاصة.

## (٢) آثار التبعية خارج الإطار المهني (خارج أماكن العمل):

إن حق صاحب العمل في المحافظة على منشأته وعلى مكان أداء العمل، يجب ألا يكون على حساب حقوق العامل وحياته أو حياته الخاصة، التي يجب أن تحاط بمجموعة من القيود تمنع المساس بها<sup>(٣)</sup>؛ فحياة العامل الخاصة أمر خارج عن دائرة العمل، ولها حرمة دستورية لا

(١) وهو ما قضى به القضاء الأمريكي في أحكام عدة، راجع على سبيل المثال:

SUP. Court, TWA, Inc. V. Hardison, U.S. 1977, n<sup>o</sup> 63, 1977. Marie Mercat-Bruns: op.cit, p.547.

(٢) Voir Cass. Soc, 2 octobre 2001, Droit Social, N<sup>o</sup>12, Annexe 2, décembre 2001, p.1044, Cass.Soc. 12 janvier, 1999, Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, Droit du travail, op.cit, p.112.

(٣) فتعتبر حماية الحياة الخاصة للعامل من أهم الموضوعات التي ارتبطت به وبحقوقه الأساسية، فهو لا يخضع لإدارة وإشراف ورقابة صاحب العمل إلا أثناء تواجده في مكان وزمان العمل فقط، فمبدأ احترام الحياة الخاصة للعامل يعتبر ضماناً للحرية الفردية، لذا يجب احترامها وعدم تقييد ممارسة العامل لحقوقه وحياته في إطارها؛ فيعتبر الجانب الأكبر من هذه الحياة الخاصة واقعاً خارج المنشأة، أي خارج المكان الذي يزاول فيه عمله.

Roxanna Johnson: An analysis of equity perception related to family-friendly work-life balance of female employees without dependents, Ph.D thesis, Faculty Mentor and Chair, Capella University, February, 2008, p. 13.

تمس، لينعم العامل بحرية التعبير عن معتقده الديني কিفما يشاء طالما كان ذلك خارج الإطار المهني<sup>(١)</sup>.

غير أن حرية العامل هذه، ليست طليقة من كل قيد، بل قد تطالها قيود الإطار المهني أحياناً؛ فالقاعدة أنه لا يمكن لصاحب العمل التدخل في حياة العامل الخاصة لتقييد ممارسته للحرية الدينية، ولكن يعتبر ذلك تدخلاً مبرراً وكاستثناء حينما تتأثر المنشأة متأثراً ملحوظاً بسبب تلك الممارسة مما يُسفر عن حدوث اضطراب ملحوظ بسبب ممارسة الحرية الدينية، والذي يكون حينئذٍ مبرراً لحماية مصالحه، على نقيض عدم تأثرها سلباً من تلك الممارسة<sup>(٢)</sup>.

وتفصيل ذلك، أن القاعدة العامة في فرنسا أن ممارسة الحريات الدينية خارج الإطار المهني لا تخضع لأية قيود؛ حيث إن فرضها يمثل اعتداء على الحرية الشخصية وحرمة الحياة الخاصة للعامل، غير أن ثمة استثناءات ترد على هذه القاعدة، والتي تبيح لصاحب العمل أن يمد رابطة التبعية إلى خارج الإطار المهني للعامل فيفرض عليه قيود لممارسة الحرية الدينية ويسأله، تأديبياً ومدنياً، حال مخالفة تلك القيود<sup>(٣)</sup>، ومنها القيود النابعة من مصلحة الوظيفة، فليس للعامل أن يؤثر سلباً على وظيفته، سواء من خلال ممارسة شعائر دينية معينة أو القيام بالدعوة لاعتناق دين معين أو الظهور كرجل دين في مكان العمل، أو غيرها<sup>(٤)</sup>.

(١) SATORIS SABRINA YOUNGCOURT: Examination of supervisor assessments of employee work-life, conflict, and subsequent outcomes, Ph.D thesis, Office of Graduate Studies of Texas A&M University, 2005, pp.8-9, SYLVIE GUERRERO: La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone, RELATIONS INDUSTRIELLES/ INDUSTRIAL RELATIONS, VOL. 60, N°1, 2005, p.118.

(٢) Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.20, Jean-Emmanuel Ray: D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail, Droit Social, n° 1, 2010, p.3.

(٣) Evelyne Collomp: La vie personnelle au travail, op.cit, p.40, Philippe Waquet: op.cit, p.14-15.

(٤) Françoise Favennec-Héry et Françoise Schoenberger: Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle Droit Social, N°1, Janvier 2010, p.23.

ومن جانبها، فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية هذا المعنى؛ فقضت بأن التداخل بين الحياتين الخاصة والمهنية، حال ممارسة العامل للحرية الدينية، أمر مفترض، ولذلك تمتد الضوابط المقيدة للحرية الدينية داخل حياة العامل الخاصة، حين تؤثر هذه الحرية على حياته المهنية<sup>(١)</sup>.

والتساؤل الذي يطرح نفسه هو: إلى أي مدى يحق لصاحب العمل أن يقيد أو يحظر على العمال الانضمام إلى الأحزاب أو الجمعيات ذات الطابع الديني؟ بادئ ذي بدء، يُحظر تأسيس أي حزب أو جمعية على أساس ديني، فقد هدف التعديل الدستوري المصري، الصادر في ٢٩ أيار (مارس) سنة ٢٠٠٧، إلى وضع حد للخلط بين المشاركة السياسية والحرية الدينية، مؤكداً على أنه لا يجوز تأثير ممارسة الحريات الدينية على من يريد المشاركة السياسية، ولا أن تكون أساساً للاختيار السياسي؛ إذ تفرق الحرية الدينية عن حرية المشاركة السياسية، فالأولى عقائدية بحتة تمثل إيماناً فردياً بالذات الإلهية وترتبط بشخص الإنسان، والثانية إحدى وظائف الحكم التي يشارك فيها الأفراد وفقاً للنظام الديموقراطي. ويضاف إلى ذلك، أن الحرية الدينية لا يجوز أن تصبح أساساً للسيطرة السياسية لذين معين<sup>(٢)</sup>. ومن ثم، يحظر قانوناً وجود أحزاب أو جمعيات ذات طابع ديني، وإذا وجدت تكون مخالفة للقانون. وإذا كانت القاعدة العامة أن العامل حر في ممارسة حرياته الدينية في حياته الخاصة، باستثناء التزامه بالتحفظ، فله الانضمام إلى أي حزب أو جمعية، ولو كانت ذات طابع ديني، باعتبار ذلك أحد مظاهر التعبير عن الحرية، طالما أنه خارج الإطار المهني؛ أي في حياته الخاصة، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل حظر ممارسة هذا الحق أو تقييده وإلّا شاب قراره هذا شبهة تعسف<sup>(٣)</sup>، ولكن يستثنى من تلك القاعدة حالة ما إذا كان انضمام العامل يؤثر سلباً على مصلحة صاحب العمل؛ كأن تكون المنشأة مما تتعامل مع الجمهور ويكون في انضمام عامل أو مجموعة من العمال إلى جمعية ذات طابع ديني، تصدير انطباعات

(١) Cass. Soc. 3 mai 2011, n<sup>o</sup> 09-67464, JCPS, note Corrigan- Carsin, 28 juin 2011, pp.1311-1312.

(٢) د. أحمد فتحي سرور: بين حرية التعبير وحرية العقيدة: نظرة قانونية مصرية، أبحاث ودراسات قانونية، ٢٠٠٩، يوجد لدى الموقع الإلكتروني:

<http://www.daralhayat.com/portalararticlendah/15782>.

(٣) أحمد نهاد محمد الغول: حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريعات المحلية، سلسلة تقارير قانونية (٦٥)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، ٢٠٠٦، ص ٤٠.

سلبية أو والشبهات حول هذه المنشأة، فحينئذ يحق لصاحب العمل تقييد أو حظر هذا الانضمام من غير أن يتصف قراره بالتعسف<sup>(١)</sup>. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية، في واحد من أحكامها، بأن عضوية العامل في الحزب أو الجمعية ذات الطابع الديني أو ظهوره كرجل دين فيها قد يؤثر سلباً على عمل العامل بالمنشأة، ومن المؤكد أن العامل في حياته الخاصة يلتزم بعدم إثبات أفعال من شأنها تعريض سمعته أو سمعة المنشأة للشائعات والمخاطر، خاصة إذا كان تعبيره عن حريته الدينية في صورة محظورة من قبل القانون وإلا تعرض للمساءلة<sup>(٢)</sup>.

وجملة القول، أن تدخل صاحب العمل في الإطار غير المهني للعامل لتقييد ممارسة الحرية الدينية يعتبر تدخلاً مبرراً، كاستثناء، لحماية مصالحه والحفاظ على سير العمل بالمنشأة، فيكون له تقييد ممارسة العامل للحرية الدينية؛ كممارسة شعائر دين محظور اعتناقه قانوناً، أو يحظر عليه الدعوة إلى اعتناق ديانة معينة، أو الاعتراض على مظهره حينما تقتضي طبيعة الوظيفة مقابلة عملاء صاحب العمل ويؤثر مظهر العامل سلبياً على مصالح صاحب العمل... ومن ثم، يجوز لصاحب العمل الاستناد إلى التأثير السلبي لممارسة العامل للحرية الدينية من أجل مد غطاء التبعية إلى غير إطارها، ويحق له مساءلة العامل تأديبياً ومدنياً عند إلحاق ضرر بمنشأته وبمصالحه.

### المطلب الثاني

#### التزامات العامل في ممارسته حريته الدينية في مكان العمل

لا يعتبر العامل حراً طليق الإرادة في استعمال حقوقه وممارسة حرياته، بل تقيده علاقة عمل تتسم بالاستمرارية وتؤثر في نوعية تصرفاته في أماكن العمل بصفة رئيسية وفي حياته الخاصة بصفة تبعية. فلصاحب العمل السلطان على العامل وتقييد ممارسة حرياته وحقوقه بما يتناسب مع مصلحة العمل وفي إطار المشروعية. ولذلك، يتقيد العامل في ممارسته للحرية الدينية بعدة قيود يترأسها التزامه بالحياد والتحفظ.

(١) Yves Chaput: La pénalisation du droit des affaires: vrai constat et fausses rumeurs, pouvoirs -128, 2008, p.90.

(٢) Voir Cass. Soc, 14 déc. 1999, Droit Social, N<sup>0</sup>2, Février 2000, p.165, Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, op.cit, p.165. Evelyne Collomp: La vie personnelle au travail, op.cit, p.40.



أولاً: التزام العامل بالحياد في مكان العمل:

ينصرف مضمون الالتزام بالحياد إلى تحديد التعبير الحر المستقل للأراء والمعتقدات<sup>(١)</sup>، فمن المنطقي أن العامل الذي قبل العمل لحساب صاحب عمل معين، قد تنازل عن قدر من حريته في الإطار المهني (في مكان العمل وزمانه) في صورة تبعية لصاحب العمل، وبالتالي تنازله عن قدر من ممارسة حريته الدينية، وهذا التنازل محدد بإطار مكاني وزماني لا يتعداه إلى غيره؛ فلا يلتزم العامل — بحسب الأصل — بالحياد الديني في حياته الخاصة والتي يستعيد فيها حريته كاملة في ممارسة جُل حقوقه وحرياته، إلا أن تتأثر وظيفته بذلك كما سبق البيان<sup>(٢)</sup>.

فيلتزم العامل بما يعرف بالالتزام بالحياد في ممارسة حرياته الدينية<sup>(٣)</sup>. فيلتزم العامل بمبدأ الحياد الديني *la neutralité religieuse* في أداء مهام عمله حال ممارسته للتعبد وممارسة الطقوس الدينية في أماكن عمله، وعلى وجه الخصوص في المنشآت التي تحتوي على عمال مختلفي الديانات؛ إذ يلتزم كافة العمال بمبدأ الحياد الديني لضمان انتظام سير العمل<sup>(٤)</sup>.

هذا، ويتفرع الالتزام بالحياد عن الالتزام بالولاء *obligation de loyauté*، والذي يقتضي الإخلاص التام لصاحب العمل نزولاً على مقتضى التبعية<sup>(٥)</sup>، ومفاده أن للعمال الامتناع عن كل ما يضر صاحب العمل والقيام

(١) د. عبد المنعم فهمي مصطفى: مرجع سابق، ص ١٨.

(٢) Cass. Soc, 14 déc. 1999, Droit Social, N<sup>0</sup>2, Février 2000, p.165, Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, op.cit, p.165.

(٣) Mélanie Samson et Christian Brunelle: La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : étude empirique de l'incidence des chartes, Les Cahiers de droit, vol. 48, n<sup>o</sup> 1-2, 2007, p. 282-321. URI: <http://id.erudit.org/iderudit/043931ar>, //www.erudit.org/apropos/utilisation.html.

(٤) J.C. Sciberras: Travail et religion dans l'entreprise: une cobitation sous tension, op.cit, pp. 74-75, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.8.

(٥) هذا، في حين ينتقد البعض التزم العامل بالولاء والإخلاص؛ حيث توحى بأبوة صاحب العمل على عماله مع كونها تتنافى مع واقع علاقات العمل الفردية، إذ يقيد هذا الالتزام حرية العامل جميعها فيما يتصل بحياته المهنية والخاصة، فضلاً عن تجاوز هذا الالتزام فكرة التبعية القانونية قوام عقد العمل والتي تقتصر على مجرد تبعية العمال قانوناً في أداء

بكل عمل يؤدي إلى حماية مصالحه، وذلك لأن العامل يعمل تحت إمرة صاحب العمل الذي ينتظر منه سلوكاً مستقيماً، وهو ما يتفق مع خصوصية علاقة العمل؛ فولاء العامل لصاحب العمل، واجب تفرضه تبعيته كأمر بديهي تقتضيه الوظيفة العقدية<sup>(١)</sup>(٢).

ويتأسس مبدأ الحياد - في إطار علاقة العمل الفردية - على فكرة العقد؛ والذي بموجبه قبل العامل الخضوع لتبعية صاحب العمل، ومن ثم التنازل مسبقاً عن قدر من حريته في إطار هذه العلاقة، ومن ثم تقييد ممارسة حرياته الدينية والترم الحياد بشأنها كلها (الحياد العام) أو بعضها فحسب (الحياد النسبي)، وبذلك فإن مبدأ الحياد يعتبر نتيجة مترتبة على مبدأ التبعية؛ أحد عناصر عقد العمل<sup>(٣)</sup>.

هذا، وقد قدم - في فرنسا - اقتراحاً تشريعياً بشأن علاقة ممارسة الحريات الدينية في المنشأة بمبدأ العلمانية، في ١ سبتمبر ٢٠١١، مؤداه أن يحكم هذا المبدأ القطاعات العامة والمؤسسات الخاصة أيّاً كان مجال عملها، على أن يستثنى من الخضوع لمقتضاه القساوسة والهيكل التي تعكس شخصيات دينية وغيرها من وظائف تستلزم القيام بدور ديني<sup>(٤)</sup>.

العمل بالخضوع لرقابة وإشراف صاحب العمل وليس في كافة الأمور بصورة مطلقة. لمزيد من التفاصيل راجع د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٥-٢١٧.

(١) فقد قضت محكمة النقض المصرية في هذا الصدد بأن: "التزام العامل بإطاعة أوامر جهة العمل طالما لا تخالف القانون واللوائح والنظم" (الطعن رقم ٧٩٩ لسنة ٥٥ ق جلسة ٢٢ - ٢-١٩٨٧، قاعدة رقم ٦٦، سنة المكتب الفني ٣٨، ج ١، رقم الصفحة ٢٨٩).

(٢) د. محمد أحمد عجز: مرجع سابق، ص ١٨٤.

François Gaudu: la religion dans l'entreprise, op.cit, p.67-68, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.33, Mélanie Samson et Christian Brunelle: La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié, op.cit, p. 282-321.

(٣) Evelyne Collomp: La vie personnelle au travail, op.cit, p.40, Edith Arnoult et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.41-42, Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.20.

(٤) Voir 1<sup>er</sup> septembre 2011 sur L'expression religieuse et la laïcité dans l'entreprise, Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.20.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بمثل هذا المعنى؛ فذهبت — في ١٩ مارس ٢٠١٣، sur Baby Loup — في قضية تتلخص وقائعها في قيام أحد أصحاب الأعمال بفصل إحدى العاملات لديه كمربية للأطفال لإصرارها على ارتداء النقاب، إلى أن حدود مبدأ العلمانية قد تغيرت بشأن التفرقة بين القطاعين العام والخاص؛ فبعد أن كان القطاع الخاص يحكمه مبدأ الحرية الدينية بينما القطاع العام يسير على مبدأ الحياد الديني، أصبحت هذه الحدود غير ملائمة؛ ذلك أن مبدأ العلمانية والتزام الحياد المتفرع عنه، ينطبق على كل من الخدمة العامة والأعمال الخاصة، وبالتالي تلزم الشركات الخاصة موظفيها باحترام مبدأ الحياد، وهو ما يتسق مع مضمون حكم مجلس الدولة الفرنسي في ٣١ يناير ١٩٦٤ في قضية CAF بورو ليون<sup>(١)</sup>، وإن كانت المحكمة قد انتهت إلى عدم مشروعية قرار الفصل لعدم تعارض ارتداء الحجاب مع طبيعة عمل العاملة كمربية أطفال، وأضافت المحكمة أن للقاضي أن يقرر خلاف ذلك، وفقاً لظروف الحالة وملابساتها.

هذا، ويتمثل التزام العامل بالحياد المهني في وجهين<sup>(٢)</sup>:

الأول: التزام العامل، أثناء مباشرته لعمله أو بسببه، بالامتناع عن اتخاذ أي موقف ديني أو غيره فلا يتخذ من مكان العمل أداة للدعوة إلى معتقداته

(<sup>١</sup>) Voir (CE, 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon), l'arrêt de la Cour de Cassation du 19 mars 2013, sociale Lamy 30 septembre 2013, n° 1599, sur la crèche Baby Loup).

ويشأن الأسس الموضوعية للحكم على موضوعية الالتزام بالحياد من عدمها، جاء بهذا الحكم أن: "محكمة النقض قد اعتبرت أن الحياد، كنتيجة طبيعية للعلمانية، لا يمكن مساواته مع خيار إيديولوجي أو فلسفي؛ لأنه هو مبدأ من المبادئ العليا لتنظيم الدولة". والنص بالفرنسية هو:

"Sur le fond, la Cour de cassation a considéré que la neutralité comme corollaire de la laïcité ne pouvait être assimilée à une option idéologique ou philosophique parce qu'elle constitue un principe supérieur d'organisation de l'Etat". Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.11.

(<sup>٢</sup>) Philippe Waquet: Pouvoir de direction et libertés des salariés, op.it, p.1051, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.32-33.

وانظر د. محمد أحمد عجز: مرجع سابق، ص ١٨٤.

الدينية؛ لما في ذلك من تأثير سلبي على حسن سير العمل، ومن ذلك فقدان ثقة المتعاملين مع المنشأة إلى مصداقيتها ونزاهتها، ولذلك يعتبر الالتزام بالحياد أحد المبادئ التي تحكم سير العمل بالمنشأة.

أما الثاني: فهو التزام العامل بالمساواة بين المتعاملين مع المنشأة التي يعمل فيها وعدم التفرقة بينهم لأسباب مستمدة من مذاهبهم الدينية التي يعتقدونها، فلا يجوز للعامل أن يتخذ من المنشأة مكاناً لترويج أفكاره الدينية ومعتقداته، بل يلتزم بالامتناع الكامل عن أي فعل أو قول يؤثر على سمعة المنشأة أو العاملين فيها.

ولذلك، يعتبر مبدأ الحياد بصفة عامة موقفاً وسطاً بين تقييد ممارسة الحريات الدينية وبين إطلاقها، فهو لا يتطلب من العامل سوى الامتناع عن إبداء الرأي أو التعبير عنه، وبالتالي فإن موقفه سلبي لا يتطلب منه القيام بأعمال إيجابية وهذا ما يعرف بالحياد العام، والذي يوجد إلى جانبه مبدأ الحياد النسبي؛ والذي بموجبه يلتزم العامل بتحديد ممارسته حرياته الدينية فحسب<sup>(١)</sup>. وإذا كانت القاعدة العامة أنه إذا كان العامل يلتزم بالحياد تجاه ممارسة حريته الدينية في أماكن العمل، فإن ذلك لا يتعلق من حيث المبدأ بإظهار الدين من خلال الرموز أو الملابس، تلك الأمور التي تعد من مستلزمات حرية العقيدة المكفولة لكافة العمال كغيرهم من المواطنين. ولكن، الواقع العملي يبرهن على غير ذلك والخروج على تلك القاعدة؛ إذ توجد حالات للتمييز بين العمال، في بعض الدول، بسبب ارتداء ملابس أو رموز أو إطلاق اللحية وغيرها من صور لإظهار الدين، فالنساء العاملات يتعرضن للتمييز في العمل بسبب ارتداء الحجاب أو النقاب؛ فمثلاً فصلت إحدى العاملات في مكتب سياحة في بلجيكا من عملها بسبب ارتدائها الحجاب؛ فقد طلب منها صاحب العمل التخلي عن غطاء الرأس (الحجاب) ورفضت العاملة، فأنها عقدتها، الأمر الذي دعاها إلى الذهاب إلى القضاء للمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وقد برر صاحب العمل موقفه بأن إنهاء العقد كجزء مطبق على العاملة كان بدافع حماية منشأته والمحافظة على سير العمل بها؛ حيث إن العاملة مسئولة عن فقد عملاء المنشأة من جراء ارتدائها للحجاب لما يثيره

(١) د. عبد المنعم فهمي مصطفى: مرجع سابق، ص ٨٩ - ٩٠.

ذلك من قفلة وعدم ارتياح وتضرر للعملاء ولزملائها في العمل، فرفضت المحكمة طلبه؛ إذ أنها هي المسئولة عن تعبيرها عن حريتها الدينية<sup>(١)</sup>.

ثانيًا: التزام العامل بالتحفظ في حياته الخاصة:

يلتزم العامل، فوق التزامه بالحياد، بالتحفظ / obligation reserve / reservation obligation في نطاق حياته الخاصة.

ويقصد بالتحفظ أن يلتزم العامل في حياته الخاصة، سواء أثناء الوظيفة أو بعد انتهاء خدمته، بأن يتحاشى كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة العامة أو التأثير عليها سلباً<sup>(٢)</sup>، سواء من خلال القول أو الفعل. وعليه، فإن تحفظ العامل، يوجب عليه التزام الحكمة في تعبيره عن حرياته ومعتقداته الدينية؛ فلا يتخذ أي موقف ديني، خارج أماكن العمل، من شأنه التأثير سلبياً على وظيفته أو مصلحة صاحب العمل. وإنما عليه أن يعطي للأفراد — من عملاء صاحب العمل والغير — الانطباع بأنه عامل سوي معتدل، سواء في ذلك حديثه أو كتابته أو ظهوره بمظهر ديني معين.

وجدير بالذكر، أن ممارسة العامل حريته الدينية لا يمثل، في ذاته، خطأ تأديبياً، بل ينبغي أن يكون من شأن ممارسته هذه، التأثير في الأداء اللاحق للوظيفة<sup>(٣)</sup>. كما أن هذا الالتزام لا يخضع لمعيار محدد، وإنما يحدد — أو الإخلال به — في ضوء نتائج المواقف التي يتخذها العمال وأثرها على مصالح صاحب العمل أو غيره من العمال، في كل حالة على حده، ولذلك، عند تقدير التزام التحفظ يجب أن يؤخذ في الاعتبار مركز ووضع العامل؛ إذ

(١) منظمة العفو الدولية: مرجع سابق، ص ٤.

(٢) Jean-Christophe Sciberras: travail et religion, op.cit, p.72-73, François Gaudu: la religion dans l'entreprise, op.cit, p.67, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.33.

(٣) هذا، ويفترق التزام التحفظ عن التزامه بالنزاهة المهني؛ حيث يجد هذا الالتزام الأخير أساسه في الأفعال الصادرة من العامل ويفرض عليه الصمت في حين يجد التزام العامل بالتحفظ أساسه في آراء العامل ولا يجبره على الصمت بل فحسب في أن يعبر عن آرائه بطريقة محددة وذكية. عبد المنعم فهمي مصطفى: مرجع سابق، ص ١٧٦.

Philippe Waquet: Pouvoir de direction et libertés des salariés, op.it, p.1051.

أن هذا الالتزام يختلف باختلاف موقع العامل ومكانته في المنشأة وظروف العمل التي تحيط به<sup>(١)</sup>.

ويختلف الالتزام بالتحفظ من وظيفة لأخرى، فهو يتحدد طبقاً لطبيعة الوظيفة أو مكانها أو الظروف التي تحيط بها؛ فعلى سبيل المثال توجد من الوظائف ما تتاح فيها ممارسة الحرية الدينية بصورة أوسع من غيرها، ومن ذلك وظيفة التدريس بالجامعة؛ حيث تتيح لأساتذة التعليم العالي مساحة من الحرية فيما يتعلق بالآراء الأدبية والقانونية والعلمية والدينية...، عن غيرها من وظائف التعليم العادي، وذلك شريطة ألا يتخذ الاستاذ الجامعي من وظيفته هذه أداة للترويج لآراء وحرريات دينية معينة أو للدعوة لاعتناق ديانة ما أو الانضمام إلى جماعات دينية، أو غير ذلك<sup>(٢)</sup>.

ففي الولايات المتحدة، تتسع حرية العامل في ممارسة حرياته الدينية في حياته الخاصة، أكثر منه في النظامين الفرنسي والمصري؛ إذ لا يجد هذا الالتزام مجالاً له في ممارسة الطقوس في دور العبادة أو في الصلاة الرسمية *de prière cérémoniale*، ومن ثم يتمتع العامل بكامل حريته في الاشتراك في المناسبات الدينية العامة والخاصة، ويكون حراً في ممارسة حرياته الدينية في هذه المناسبات؛ فله أن يصلي ويقدم الطقوس الدينية في الأماكن المخصصة لها وفي أوقاتها، كما له حرية ارتداء الملابس المعبرة عن معتقده الديني<sup>(٣)</sup>. وإذا كان لا مفر من تقييد حق العامل في ممارسة حرياته الدينية، سواء في مكان العمل أو خارجه، فلا ينبغي أن تطلق سلطة صاحب العمل في هذا التقييد بما قد يتجاوزها إلى درجة الحظر أو المصادرة، وإلا كان مسلكه هذا حقيقاً بالتعويض عما يخلفه من أضرار للعامل، خاصة إذا انتهى الأمر إلى فصل العامل دون وجه حق.

(١) Elsa Peskine, Cyril Wolmark: Droit du travail, op.cit, p.2١٣, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.9-10.

د. محمد محمد أحمد عجيز: مرجع سابق، ص ٢٣٥.

(٢) د. محمد محمد أحمد عجيز: مرجع سابق، ص ٢٣٥.

Jean-Christophe Sciberras: travail et religion, op.cit, p.72-73, François Gaudu: la religion dans l'entreprise, op.cit, p.67.

(٣) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.24-25, Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.520-521.

## المبحث الثاني ضمانات الحرية الدينية للعمال

تمهيد وتقسيم:

للعامل ضمانات جوهرية لحماية حقه الدستوري في ممارسة الحرية الدينية، سواء في مكان العمل أو خارجه، وأهمها: التزام صاحب العمل بعدم التمييز بين عمال المنشأة، وأن يعرض عن حرمانه من ممارسة حرياته الدينية أو الانتقاص منه دون وجه حق تذرعاً بعلاقة العمل؛ فإذا كان صاحب العمل مخولاً في تنظيم منشأته بما يحفظ استقرارها وسيرها المنتظم، بما قد يصاحب هذا التنظيم من تحجيم لحرية العمال في ممارسة حرياتهم الدينية، فإن سلطته هذه مقيدة بمبدأ المساواة بين جميع العمال في المنشأة، فلا يقيد ممارسة دينية معينة في حين يبيح ممارسة غيرها، ثم يأتي التعويض في حالة التعسف في استعمالها.

ولإلقاء الضوء على ضمانات حرية العامل في ممارسة حرياته الدينية، نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين:

الأول: التزام صاحب العمل بضمان ممارسة العمال حرياتهم الدينية.

الثاني: التعويض عن التعسف في تنظيم ممارسة الحرية الدينية.

### المطلب الأول

التزامات صاحب العمل بضمان ممارسة العمال حرياتهم الدينية

يلتزم صاحب العمل، بكفالة ممارسة الحرية الدينية لكافة العمال دون تمييز بينهم على أساس الدين أو اللون أو الجنس، طالما كانت ممارستها تهدف إلى نشر روح التسامح مع آراء ومعتقدات الآخرين؛ فممارسة الحرية الدينية لا تنحصر في دائرة التأثير على أصحاب الديانات المخالفة، بل قد يكون من شأنها تحقيق الانسجام أو التناغم بين عمال المنشأة بعضهم بعضاً، أو بينهم وبين صاحب العمل، أو بين المنشأة والمستفيدين منها.

أولاً: التزام صاحب العمل بعدم التمييز بين العمال:

يلتزم صاحب العمل، كقاعدة، بعدم التمييز non-discrimination بين عمال المنشأة على أساس ديني عند التعاقد أو أثناء سريان العقد<sup>(١)</sup>، لا سيما بشأن ممارستهم لحرياتهم الدينية؛ فالتمييز أو "الانتقائية" من أكثر الممارسات خطورة على حقوق العمال، ومن ثم على سوق العمل.

(أ) مبدأ عدم التمييز بين العمال على أساس ديني:

القاعدة في نطاق علاقات العمل هي حظر التمييز والتعصب القائمين على أساس الدين؛ ويشمل هذا الحظر أي شكل من التمييز والإقصاء والمحاباة والقيود القائمة على أساس الدين والعقيدة؛ فليس لصاحب العمل — مثلاً — أن يرفض استخدام أحد العمال لانتمائه لدين ما أو يحظر عليه ممارسة شعائر عقيدة معينة في أماكن العمل، في الوقت الذي يتيح لغيره ممارسة شعائره، أو غير ذلك من صور التمييز.

١/أ: مضمون مبدأ عدم التمييز بين العمال على أساس الدين:

عرفت اتفاقية مؤتمر العمل الدولي، رقم ١١١/١٩٥٨ والصادرة عن منظمة العمل الدولية، في مادتها الأولى، التمييز بأنه: "أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس... الدين أو الرأي السياسي"، وبذلك فقد تنبّهت إلى إقرار مبدأ المساواة بين كافة الأفراد بشأن حرية الرأي والعقيدة، وبصفة خاصة للفرد الذي يعمل تحت إمرة فرد آخر له السلطان عليه فأحاطت ذلك بقدر من الضمانات لحمايته من التمييز.

ورغبة منه في تحديد مضمون مبدأ عدم التمييز الديني بين العمال، فقد تبنى الاتحاد الأوروبي معياراً أكثر تحديداً؛ مؤداه أن تكون الشروط والمتطلبات المقيدة لممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، محددة من قبل ونابعة من طبيعة المهنة ذاتها وما تتطلبه من مهام<sup>(٢)</sup>؛ مجرد معاملة العمال على أساس الدين أو المعتقد ترتقي إلى مرتبة التمييز المحظور على صاحب المنشأة، ما لم يكن لذلك صلة بمتطلب مهني حقيقي وحاسم.

ومن ثم، ينبغي أن تكون القيود المفروضة على ممارسة عمال المنشأة حرياتهم الدينية ذات صلة بمتطلب مهني حقيقي؛ أي أن تكون نابعة من طبيعة الوظيفة

(١) Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.30.

(٢) J.C. Sciberras: Travail et religion dans l'entreprise: une cobitation sous tension, op.cit, p.75.



ذاتها وما تتطلبه من مهام<sup>(١)</sup>؛ فمهام الوظائف المكتيبة تتباين عن مهام الوظائف اليدوية، وكذلك تتباين عن مهام الوظيفة التي تقتضي التعامل مباشرة مع عملاء المنشأة وغير ذلك من الوظائف، الأمر الذي يتطلب تمييز كل حالة على حده لإقامة توازن بين حق العامل في ممارسة حرياته الدينية وحق صاحب العمل في حماية منشأته.

ولذلك، فإن حرمان النساء، اللاتي يرتدين رموزاً أو ملابس دينية معينة، من التوظيف أو فصلهنّ من عملهنّ استناداً إلى أن مظهرهنّ لا ينل رضا العملاء أو كونه يشير إلى صورة تجارية ما أو دعائية، لا يتصل وحده بمتطلبات المهنة ودواعيها ولا يكون معياراً حاسماً؛ فمثلاً توجد وظائف أخرى في المنشأة لا تتعامل مع الزبائن. ففي غياب تشريع ملائم لمكافحة التمييز في العمل على أساس ديني يجب أن تتصف قرارات صاحب العمل الخاصة بممارسة الحرية الدينية بالمشروعية، فتكون جديّة ومن متطلبات المهنة.

هذا، ويؤكد التوجيه الأوروبي لعام ٢٠٠٠ (٤٣/ EC في ٢٩ يونيو ٢٠٠٠)، على ضرورة تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن الأصل العرقي، أو المعتقد أو غيره، كما وضع التوجيه (٧٨/ EC في ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٠) إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة؛ فقررت المادة الأولى منه أن الهدف من هذا التوجيه هو وضع إطار عام لمكافحة التمييز على أساس الدين أو المعتقد، أو الإعاقة، العمر أو التوجه الجنسي...، والعمل على تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة في الوظيفة والعمل للدول الأعضاء. ويعتبر هذا التوجيه مسألة الحرية الدينية من المساواة في المعاملة والالتزام بعدم التمييز<sup>(٢)</sup>.

(١) Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.541-542.

(٢) L'article premier de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 précise que « la présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. » Ce texte envisage la question de la liberté religieuse à partir de l'égalité de traitement et de l'obligation de ne pas discriminer. On notera qu'il est

٢/أ: أشكال التمييز الديني بين العمال:

يتخذ التمييز الديني في مجال علاقات العمل إحدى صورتين: التمييز المباشر *direct discrimination*؛ والذي ينصرف إلى معاملة أصحاب العمل للعمال - أو طالبي العمل - معاملة أقل تفضيلاً من الآخرين لديهم، بسبب اعتناقهم لمعتقد ديني أو فلسفي ما أو لتيار معين أو عدم انتمائهم لمذهب ما، وقد ترجع تلك المعاملة أيضاً إلى ارتباط هؤلاء الأشخاص بآخرين ممن ينتمون لمذهب أو تيار ديني أو فلسفي ما مما يرفضه أصحاب العمل.

والتمييز غير المباشر *indirect discrimination* (١)؛ والذي يقصد به اتخاذ سياسات أو إجراءات يكون لها تأثير في حرمان بعض العمال من ممارسة الحرية الدينية أو الانتقاص منها، على الرغم من أن هذه السياسات وتلك الإجراءات تطبق على كافة العمال. فالمنشأة لديها ما يُعرف بتنظيم الممارسات؛ والذي تتبعه غالبية المنشآت في الدول التي يكون نهجها مبدأ التعددية الدينية، بحيث لا تعتق الدول كمبدأ عام دينا معيناً في الوقت الذي ينتمي فيه مواطنوها إلى ديانات شتى، وحينئذٍ تنظم المنشأة ممارسة العمال للحرية الدينية بوضع إجراءات وقواعد تطبق على الجميع.

وبالرغم من أن التمييز غير المباشر القائم على أساس ديني يبدو مشروعاً؛ حيث توضع بمقتضاه قواعد تطبق على كافة عمال المنشأة الواحدة، فإننا نلتزم عدم مشروعيته من نواح عدة؛ فقد يتخذ أصحاب المنشآت التي

dans la démarche très proche de l'article 5 du préambule de la constitution de 1946 évoqué ci-dessous.

Le champ des discriminations concernées n'est évidemment pas limité à la religion. Le texte cible les différences de traitement dans l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, les conditions de travail, fondées sur « la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». Voir la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000, la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000.

(١) Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.3-4, Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.17, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.29-30, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.6-8, Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, op.cit, p.14-15.

تحتوي على عمال مختلفي الديانات كمظلة لإجبار بعض العمال على ترك معتقداتهم الدينية التي تناقض ما يعتقدونه هؤلاء الأشخاص؛ كأن يكون صاحب المنشأة مسيحي الديانة ولا يرغب في تشغيل عمال من المسلمين أو اليهود أو الهندوس أو غيرهم، أو ينتقص من حقوقهم كالمزايا العينية المقدمة لكافة العمال وتحتوي على بعض الأطعمة المحرمة دينياً على بعضهم، فيرفضون تناولها، ولا يحصلون على ميزة عينية أخرى مقابلها، وغير ذلك، لا سيما وأن هذا النوع من التمييز، يجد له مبررات عدة؛ كالحفاظ على مصلحة المنشأة وحاجة العمل والضرورة وغيرها، بحيث لا يكون هناك بديل عن اتخاذ سياسات وإجراءات أقل تمييزية من تلك المتاحة والمتبعة.

فعلى سبيل المثال، قررت إحدى المنشآت الأمريكية - وهي شركة تمويل صغيرة (A small finance company) - حظر مغادرة جميع العمال مقر العمل يوم الجمعة قبل غروب الشمس؛ لتحليل أسعار الأسهم في السوق المالية الأمريكية وللقيام ببعض المهام التي يتطلبها ذلك. وهو ما يبدو متعارضاً مع تعاليم بعض الأديان تفرض على معتققيها ضرورة الذهاب إلى أماكن العبادة لأداء فريضة الصلاة يوم الجمعة ظهراً أو ضرورة أن يكون في المنزل هذا اليوم قبل غروب الشمس؛ يُعد ذلك تمييزاً غير مباشر بين عمال المنشأة. ولكن الأثر السلبي لهذا التمييز على بعض العمال، يُعد مبرراً؛ فالمنشأة بحاجة ماسة إلى عمل كافة عمالها سوياً، ومن ثم لم تجد المنشأة بداً من التمييز الديني غير المباشر كوسيلة متاحة أو كحيلة مشروعة<sup>(١)</sup>.

وتقريباً على ذلك، فإن حظر ارتداء رموز أو ملابس دينية لا يُرقى بذاته إلى مرتبة التمييز؛ حينما يستند إلى مبرر موضوعي ومشروع، كأن يكون مطلباً للحفاظ على الأمن العام للمنشأة، وحينئذٍ يجب أن يتناسب هذا الحظر مع الهدف الذي يبتغيه، وإلا اتصف بعدم المشروعية<sup>(٢)</sup>. ومن ذلك أن يستند حظر

(١) Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.5, Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.31-33.

(٢) J.C. Sciberras: Travail et religion dans l'entreprise: une cobitation sous tension, op.cit, pp.75-76, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.31.

التعبير عن المعتقد الديني إلى شروط الصحة والسلامة في المنشأة؛ كجواب ارتداء زي معين خاص بممارسة المهنة فلا يجوز حينئذٍ تمسك العامل بارتداء الزي الخاص المعبر عن دينه أو تمسك العاملة بارتداء الجلباب أو النقاب مثلاً؛ إذ قد يُعرض ذلك العامل أو العاملة لمخاطر بيئة العمل التي تقتضي ارتداء الزي الخاص المحدد لحماية العامل<sup>(١)</sup>.

ومن جانبها، أكدت لجنة حقوق الإنسان التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، أن استناد صاحب العمل إلى شروط السلامة في العمل لتقييد الحرية الدينية لا يُعد انتهاكاً لمبدأ عدم التمييز في العمل؛ فإذا كانت هذه الشروط تقتضي وضع خوذة على الرأس، فإن حماية سلامة العمال هدف وتبرير مناسب. ولذلك فليس هناك أي انتهاك لمبدأ عدم التمييز؛ إذ أن وضع هذه الخوذة لا يُعد بدوره تمييزاً بصورة غير مباشرة ضد بعض العاملين الذين تقضي أعرافهم الدينية بارتداء عمامة فوق رأسهم<sup>(٢)</sup>.

٣/أ: موقف التشريعات المقارنة من مبدأ عدم التمييز بين العمال على أساس الدين فيما يتعلق بممارسة الحريات الدينية:

تحظر جل التشريعات التمييز بين العمال على أساس ديني؛ كالتشريع الفرنسي، الأمريكي، الهولندي، البلجيكي وغيرهم؛ إذ يُحظر على أية منشأة اتخاذ أو تنفيذ أية إجراءات وسياسات تحتوى على إنتقائية وتفرقة دينية، ويختلف مضمون مبدأ عدم التمييز بين العمال من دولة إلى أخرى وفقاً لظروفها ونهجها الديني<sup>(٣)</sup>:

فالقاعدة في القانون الفرنسي هي عدم التمييز بين العمال على أساس الدين سواء أكان ذلك في مرحلة التعاقد أو في المراحل التالية<sup>(٤)</sup>، وإذا كان المشرع

(١) Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, op.cit, p.13-14, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.7-8, Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.69.

(٢) منظمة العفو الدولية: ملخص تقرير الاختيار والتعصب، مرجع ساق، ص ٥، ٦.

(٣) Loc. Cit, and see also Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.30. Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.8.

(٤) (art. L. 1121, 1122 du C. trav.), François Gaudu: la religion dans l'entreprise, Droit Social, N<sup>o</sup>1, Janvier 2010, p.65-67.

قد عاد وأجاز التمييز فكان ذلك مقترناً بحالات بعينها وبشرائط يجب الالتزام بها، فعلى سبيل المثال: يسمح قانون العمل الفرنسي بتقييد الحقوق الأساسية للعمال كالحق في ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل بل وحظرها أحياناً وهو ما ينطوي على تمييز وإنتقائية لديانة على نظير غيرها، ولكنه قيد ذلك بأن تبرر هذه القيود طبيعة العمل أو تمثل مطلباً مهنيًا حقيقيًا أو تكون متناسبة مع الهدف المنشود<sup>(١)</sup>.

(١) المادة 3-1321 L.، الذي جاء في الفقرة الفرعية الثانية، التي قد تحتوي على القواعد الداخلية للمنشأة: "قد يتضمن القواعد: (...) 2) أحكام إعطاء حقوق الافراد وفرض قيود على الحريات الفردية والجماعية التي لا تيررها طبيعة المهمة ومتناسبة مع الهدف المنشود".

L'article L. 1321-3 qui précise, en son 2ème alinéa, les dispositions que ne peut contenir le règlement intérieur de l'entreprise :

« Le règlement intérieur ne peut contenir : (...) 2) Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. ».

Voir aussi Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.7-8. هذا، وتسرّد المادة (L.1132-1) أربعة عشر الأسباب الممكنة للتمييز ومنها المعتقدات الدينية:

وأسباب التمييز هي؛ الأصل أو منشأ الموظف، والجنس، والأخلاق، والتوجه الجنسي أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الحمل، والخصائص الوراثية، عضوية أو غير عضوية، الحقيقية أو المفترضة، إلى جماعة أو أمة عرقية أو العرق أو الآراء السياسية أو النقابية والأنشطة المتبادلة، والمعتقدات الدينية، والمظهر المادي، اسم العائلة، الحالة الصحية أو الإعاقة. والنص بالفرنسية هو:

- Le principe de non-discrimination:

L'article L. 1132-1 énumère quatorze motifs de discrimination possibles à l'encontre du salarié : l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales et mutualistes, les convictions

وفي أمريكا، لا يجوز لصاحب العمل التمييز بين العمال على أساس ديني، فكل عامل له حق ممارسة حرياته الدينية في مكان العمل شريطة الالتزام بالقيود المفروضة على ممارسة هذه الحريات؛ والتي يكون لصاحب العمل فرضها وفقاً لمعيار الأوامر والتنظيمات المبررة. ومن ذلك ما قرره صراحةً قانون الحقوق المدنية الأمريكي لسنة ١٩٦٤ والمعدل عام ٢٠٠٠، من حظر التمييز الديني بين العمال؛ إذ يحظر الباب السابع من هذا القانون على أصحاب العمل، باستثناء المنظمات الدينية، التمييز في التوظيف ضد الأفراد بسبب دينهم في التوظيف وفي شروط وظروف العمل الأخرى، فضلاً عن مطالبة أصحاب الأعمال بالعمل على استيعاب الممارسات الدينية للعاملين، ما لم يكن ذلك من شأنه أن يخلق مصاعب لا لزوم لها<sup>(١)</sup>.

وفي ٢٠١٠، صدر قانون المساواة الأمريكي ليعيد التأكيد على ضرورة تكريس مبدأ عدم التمييز بوجه عام؛ فحظر تمييز صاحب العمل بين عماله على أساس الدين أو العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل القومي، ثم أنقل كاهل صاحب العمل بالتزام عدم التمييز الديني بين العمال أو بين طالبي العمل<sup>(٢)</sup>؛ إذ يتعارض ذلك مع مبدأ تعددية الأديان<sup>(٣)</sup>.

religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

(<sup>١</sup>) Title VII of the Civil Rights Act of 1964 ("Title VII") prohibits employers, except religious organizations, from discriminating against individuals because of their religion in hiring, firing, and other terms and conditions of employment. See Section 702(a) of Title VII, 42 U.S.C. Sec. 2000e-1(a), Section 703(e)(2) of Title VII, 42 U.S.C. Sec. 2000e-2(e)(2). [www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm).

(<sup>٢</sup>) "Title VII forbids employment discrimination against "any individual" based on that individual's "race, color, religion, sex, or national origin." U.S.C. Sec. 2010/section-2(a).

A separate section of the Act -its anti-retaliation provision forbids an employer from "discriminat[ing] against" an employee or job applicant because that individual "opposed any practice..., that are related to employment or occur at the workplace" Section/3(a). See <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>.

(<sup>٣</sup>) ولكن الواقع العمل يبرهن على حقيقة التمييز على أساس ديني في الولايات المتحدة الأمريكية؛ فعلى سبيل المثال بعد الحادث الإرهابي في ١١ سبتمبر ٢٠٠١، قامت السلطات

أما عن موقف المشرع المصري؛ فنجد أن قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قد وافق منطق التشريعات المقارنة؛ فنص في مادته (٣٥) على أن: "يُحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"، وكذلك نصت المادة (١٢٠) في الباب السابع من الكتاب الثاني على أن: "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء الأسباب الآتية: أ. اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي". وبالرغم من أن نص المادة ٣٥ يتعلق بعدم التمييز في الأجور ويقتصر نص المادة ١٢٠ على إنهاء عقد العمل، فإن كافة نصوص قانون العمل لم تفرق بين العمال على أساس ديني، وعليه فلا يحق لصاحب العمل التمييز بين عماله بسبب اعتناق دين ما أو ممارسة شعائره<sup>(١)</sup>.

٤/أ: موقف القضاء الوطني والمقارن من مبدأ عدم التمييز بين العمال على أساس الدين:

قضت محكمة النقض الفرنسية، في واحد من أهم أحكامها، بأن صاحب العمل ملتزم بعدم التمييز بين عماله على أساس ديني؛ فحيث استخدم عمالاً مسلمين فيجب إتاحة الفرصة لهم لممارسة الحرية الدينية بما يتفق مع صالح المنشأة، ولا يُعتبر ذلك تمييزاً للعمال المسلمين على غيرهم<sup>(٢)</sup>.

وفي حكم آخر قضت المحكمة ذاتها بأن من حق العامل المسلم التغيب يوم الجمعة لأداء مناسك الصلاة، ولا يُعتبر ذلك تمييزاً للعمال المسلمين على غيرهم<sup>(٣)</sup>. وكذلك قررت هذه المحكمة أن مبدأ العلمانية، الذي تعتنقه الدولة

---

الأمريكية والقطاعات الخاصة بالتمييز الشديد ضد المسلمين هناك، ويمثل هذا التمييز قيدياً بل قد يشكل حظراً على ممارسة الحرية الدينية هناك للمسلمين عمالاً كانوا أم لا، والذي ترتب عليه غلق كثير من المدارس الدينية الخاصة بالتعليم الديني (ومنها Arretew le Madrssa). انظر:

(Arret Employment Division v. Smith), Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion, op.cit, p.30.

(١) د. محمد محمد أحمد عجيز: مرجع سابق، ص ٣٤.

(٢) Cass. Soc. 24 mars 1998, Bull Civ, V. N<sup>0</sup>8, 24 mars. Dr.soc. p.614 obs. J. Savatier.

(٣) Cass. Soc. 2 juin 1993, pourvoi n<sup>0</sup>91-44476(l'absence le vendredi). [www.instnf.fr](http://www.instnf.fr) 1993.

وفي نفس المعنى راجع قرار عدم جواز التمييز بين العمال على أساس ديني:

الفرنسية، يعكس في أحد جوانبه مبدأ الحياد الديني في المنشآت؛ حيث يجب الالتزام بهذا المبدأ حيال كافة العمال مختلفي الديانات، فلا يكون هناك تمييزاً لأحدهم على الآخرين أو إظهاراً لديانته وحظر غيرها<sup>(١)</sup>.

وكذا أقرت المحكمة العليا الأمريكية، في قضية ( Decision Employment Division v. Smith)، مبدأ عدم التمييز على أساس ديني، نزولاً على مقتضى قاعدة الحياد المشروع للجميع ( Une règle neutre légitime appliquée à tous)؛ منهية إلى أن لكل شخص حرية اعتناق أو عدم اعتناق دين ما، دون إكراه أو إجبار من أحد، ومن ثم تلتزم جهات العمل بمبدأ الحياد المشروع فلا تتدخل في اعتناق العمال لدين ما أو تميز بينهم على أساس ديني<sup>(٢)</sup>.

وفي عام ١٩٩٠، قضت المحكمة ذاتها بضرورة إعمال مقتضى قاعدة الحياد المشروع على الجميع ( Une règle neutre légitime appliquée à tous)؛ فيكون لكل عامل حرية اعتناق الدين الذي يريد، دون إكراه أو إجبار من أحد أو ممارسة مظاهر الحرية الدينية من حيث المبدأ، فلا يميز صاحب العمل بعض العاملين على غيرهم بصدد هذه الممارسة، استناداً إلى العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الأصل القومي<sup>(٣)</sup>.

وفي إحدى القضايا الهامة بشأن تأثير الحرية الدينية على الاستخدام والتوظيف، والتي تتعلق بحق المسلمين في تنظيم انتخابات حرة لوظيفة المفتي

L'article 14 de la CEDH et article 2 de la directive 2000/78.

(<sup>1</sup>) Cass. Soc. 28 janv. 2010, n<sup>o</sup> 08- 44486, JCP, note A. martinon, 25 mai 2010, p.1196.

(<sup>2</sup>) See ( Sup. Court. 1989; Decision Employment Division v. Smith), Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.520-521, Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.32.

(<sup>3</sup>) See (Sup. Court. 1990; Employment Division v. Smith), Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.30.

See in the same meaning The U.S. Supreme Court's 2006 Burlington Northern v. White. And also U.S. Supreme Court's *Clark County v. Breeden*, 532 U. S. 268 (2001). See <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>.



في رودوبي باليونان، قضت المحكمة الأوروبية بأحقية المسلمين في ممارسة حرياتهم الدينية وأحقيتهم في اختيار ممثل هذا الدين من بينهم من خلال انتخاب شخص معين لأداء وظيفة المفتي. وقد تبين للمحكمة وجود انتهاك للمادة (٩) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان؛ والتي تقضي بأن كل شخص حر في إظهار دينه وممارسة شعائره منفرداً أو مع جماعة وعلناً ومع كل من ينشد الإرشاد الروحي لديه، وبالتالي فإدانة الشخص لتقدمه لشغل وظيفة المفتي خاطئة، فمن حق أي شخص من المسلمين شغل هذه الوظيفة<sup>(١)</sup>. أما في مصر، فنجد محكمة القضاء الإداري قد قضت، في أحد أحكامها، بأن "حرية العقيدة مكفول للكافة.... ولجميع المواطنين الذين يعيشون فوق تراب الوطن في الحقوق والواجبات دون أدنى تمييز قائم على معايير تحكيمية مثل الدين أو الجنس أو..."<sup>(٢)</sup>.

(١) وقد كان ذلك صدد حكم المحكمة الأوروبية في قضية (شريف ضد اليونان)، المسلم الذي تم اختياره للقيام بوظيفة المفتي في رودوبي باليونان عام ١٩٩٠ من خلال انتخابات أجراها المسلمون هناك فيما بينهم وبعيداً عن الحكومة اليونانية. وقد كانت هذه الحكومة ألغت هذا الحق، في ١٩٩٠/٩/٢٤ من خلال مرسوم تشريعي دخل حيز التنفيذ بموجب القانون الصادر من البرلمان رقم ١٩٢٠ في ١٩٩١/٢/٤. وقبل صدور هذا القانون من البرلمان اليوناني قدم المسلمون هناك طلبات عديدة لإجراء انتخابات لوظيفة المفتي بعد وفاة المفتي السابق، وإزاء سكوت الحكومة عن الرد على هذه الطلبات تجمع المسلمون في المساجد يوم الجمعة ١٩٩٠/٩/٢٨ وأجروا انتخابات فيما بينهم لشغل واحد منهم لوظيفة المفتي وتم اختيار شخص لهذه الوظيفة في الوقت الذي عينت فيه الحكومة شخص آخر، فقام المفتي الذي تم اختياره مع مجموعة من المسلمين بالطعن على قرار الحكومة بتعيين هذا الشخص أمام المحكمة العليا. ولكن قامت السلطات اليونانية بالقبض على هذا الشخص وإدانته ببعض الاتهامات وهي تهمة اغتصاب وظائف رجل دين لأحد الأديان المعروفة وتهمة قيامه علناً بارتداء الزي الخاص به دون أن يكون له الحق في ذلك وفقاً لما تقضي به المادتين ١٧٥ و ١٧٦ من القانون الجنائي اليوناني، ولذلك حكمت محكمة سالونيكاً عليه بالحبس لمدة ثمانية أشهر وبعد أن استأنف المتهم الحكم تم تخفيفه ليصبح ستة أشهر. وحكم الإدانة هذا هو الذي دعا المتهم إلى مقاضاة الحكومة اليونانية أمام المحكمة الأوروبية، والتي حكمت لصالحه وذكرت أن إدانته تمثل تدخلاً لا مبرر له في حقه في أن يكون حراً ليمارس ويعبر عن دينه مع غيره ومن ذلك حقه في شغل الوظائف الدينية وبذلك يحمل حكم الإدانة إنتهاك لما كرسته المادة التاسعة من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. انظر:

Eur. Court HR, Case of Serif v. Greece, judgment of 14 December 1999, Reports 1999-IX, p. 79, paras. 9-12.

(٢) حكم محكمة القضاء الإداري، في الدعويين رقم ٥٣٧١٧ لسنة ٦٢، ق و ٢٢٥٦٦، لسنة ٦٣ ق، في يوم ١٣ يونيو ٢٠٠٩. مثبت الموقع الإلكتروني:

<http://eipr.org/report/2009/12/12/286/289>.

ومن ثم، فإذا كان المنطق الصوري يقضي بأن مساحة الحرية التي يتمتع بها العامل في ممارسة حرياته الدينية، تتسع في الدول العلمانية؛ إذ لا تهيمن ديانة على أخرى، فإن الواقع يشهد بغير ذلك في أحيان كثيرة؛ فإذا كانت مصر لا تتدرج في عداد الدول العلمانية، فإن مساحة ممارسة الحريات الدينية، تعد أوسع نطاقاً منها في فرنسا وأمريكا؛ إذ أن التمييز في الوظيفة على أساس الدين يكاد يكون منعدماً؛ فالعامل — مسلماً كان أو مسيحياً أو غيرهما — حر في ممارسة حرياته الدينية كيفما شاء، وله في سبيل ذلك ارتداء الزي أو وحمل الرموز وغيرها، ولعل ذلك مردود إلى عدم وجود تنظيم لهذه المسألة بشكل صريح وواضح في التشريع الوطني.

#### (ب) أثر الحرية الدينية على الاستخدام والتوظيف:

تنبهت غالبية النظم القانونية للأثر المباشر لممارسة الحرية الدينية على الاستخدام والتوظيف؛ فهذا القانون الفرنسي على سبيل المثال يشدد — في ثلاث مواد من قانون العمل — على كفالة مبدأ المساواة في الاستخدام والوظيفة، مقررًا أن المعتقدات الدينية واحدة من أربعة عشر سبباً للتمييز ضد العامل<sup>(١)</sup>.

فوفقاً لنص المادة (L.1132-1) من قانون العمل لا يمكن معاقبة الشخص باستبعاده من الاستخدام أو من الحصول على فترة تدريب أو من التدريب أثناء العمل، أو أن يكون عرضة للتمييز، مباشرة أو غير مباشرة، ولا سيما من حيث الأجر. كما يستفاد من نص المادة (L.3221/٣) أن اتخاذ التدابير الحافزة والتدريب وإعادة التصنيف، والتعيين والتأهيل والترقية المهنية، ونقل أو تجديد العقد، لا يتوقف على الأصل أو الجنس أو الأخلاق أو التوجه الجنسي أو العمر أو الوضع العائلي أو الحمل، أو الخصائص الوراثية، العضوية أو غير العضوية، الحقيقية أو المفترضة، من جماعة عرقية أو أمة أو عرق، أو الآراء السياسية أو النقابية أو الأنشطة المتبادلة، أو المعتقدات

(١)Trois autres articles du Code du travail (L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3) sur l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail. Les convictions religieuses sont citées comme l'un des quatorze motifs de discrimination à l'encontre du salarié. Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.7-8.

الدينية، والمظهر المادي، أو اسم الأسرة أو بسبب الحالة الصحية أو الإعاقة. وبالتالي فإن قانون العمل يضع هنا مبدأ عاماً مؤداه حظر التمييز<sup>(١)</sup>. وذاك قانون الحقوق المدنية الأمريكي، يخصص الباب السابع منه لتنظيم مسألة التمييز على أساس ديني، فاعتبر من قبيل تأثير ممارسة الحريات الدينية والمعتقدات على الاستخدام والتوظيف ما يلي<sup>(٢)</sup>:

— معاملة أصحاب العمل الموظفين أكثر أو أقل تفضيلاً بسبب دينهم.

— أن يُشترط على طالبي التعيين شروطاً للمشاركة أو الامتناع عن المشاركة في النشاط الديني كشرط للتوظيف.

(١) والنص بالفرنسية هو:

L'article L. 1132-1 du Code du travail; "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L3221 3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap". Le code du travail pose donc ici un principe général d'interdiction des mesures discriminatoires.

(٢) Title VII also requires employers to reasonably accommodate the religious practices of an employee or prospective employee, unless to do so would create an undue hardship upon the employer. Title VII of the Civil Rights Act of 1964 only applies to employers with 15 or more employees; however, many state employment anti-discrimination statutes apply to employers with fewer employees. See Section 702(a) of Title VII, 42 U.S.C. Sec. 2000e-1(a), Section 703(e)(2) of Title VII, 42 U.S.C. Sec. 2000e-2(e)(2). [www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm).

— ألا يقوم أصحاب العمل بدورهم في العمل على استيعاب الممارسات الدينية التي يقيمها الموظفون، إلا إذا كان ذلك من شأنه أن يسبب مشقة لا طاقة لهم بها.  
 — ألا تتخذ خطوات من قبل أصحاب العمل لمنع التحرشات الدينية للموظفين.  
 — ألا يلتزم أصحاب العمل بكفالة الحقوق المنصوص عليها في الباب السابع.  
 ومن قبيل القرارات التي تعكس وجهًا من أوجه التمييز ضد العمال — في ..الدولة.. — في مجال الاستخدام بسبب ممارسة الحريات الدينية ما يلي<sup>(١)</sup>:

✍ قرار صاحب العمل برفض تعيين شخص ما في المنشأة على الرغم من استيفائه متطلبات التعيين أكثر من نظرائه الذين تم اختيارهم،  
 ✍ قرار فصل العامل لممارسته الحرية الدينية،  
 ✍ رفض تزويد العامل بالتدريب كزملائه ممن لا ينتمون إلى دينه أو رأيه الديني،  
 ✍ حرمان العامل من الترقية أو تعليقها على التخلي عن ممارسة الحرية الدينية، وغيرها من الممارسات التي تعتبر تمييزًا مباشرًا على أساس ديني<sup>(٢)</sup><sup>(٣)</sup>.

(١) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.8-9, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.30-31.

(٢) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.17-19, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.29-30.

(٣) ومن تلك الممارسات ما قام به صاحب عمل في إحدى المنشآت في الولايات المتحدة الأمريكية من رفض تعيين شخص ما بسبب معتقده؛ فقد أسفرت المقابلة المحددة لاختيار العمال عن الرفض الصريح له حيث إنه هندوسي على الرغم من أن لديه كل المهارات والكفاءات المطلوبة للعمل ويُعد من أفضل العناصر الجديدة بأداء العمل المطلوب، الأمر الذي دعا هذا الشخص إلى مفاضة صاحب العمل وطلب أحقيته في التعيين فضلاً عن التعويض عن هذا الرفض، ولكن القضاء لم يجب طلبه واعتبر تبرير المنشأة تبريرًا مقنعًا وكافيًا لرفضه؛ حيث إن جُل عمال المنشأة من المسيحيين الذين يرفضون انضمام هندوسي

وذلك قانون العمل الموحد المصري؛ ينص على حظر التمييز في الأجور وفي الاستخدام على أساس ديني، ولم يتضمن نصوصاً أخرى تقيم هذا النوع من التمييز، وبالتالي ليس هناك أي تأثير لآراء العامل ومعتقداته الدينية على استخدامه. ولكن، يختلف الأمر باختلاف طبيعة العمل؛ فالعمل في المنشآت الخاصة بصفة عامة ينطبق عليه القاعدة السابقة على خلاف المشروعات ذات الطابع الديني كالمدارس الدينية الخاصة والمشروعات والجمعيات الدينية؛ حيث إن طبيعة العمل فيها تتطلب من القائم بالعمل الاقتناع بالعبقيدة وبالأساس الذي بنيت عليه وبدون ذلك لن يتأتى له القيام بمهام عمله على نحو جيد، إذ كيف يفتق بها الآخرين وهو لم يفتق بها. وهنا يظهر التأثير للمعتقدات الدينية على الاستخدام والوظيفة<sup>(١)</sup>.

وتعد الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٨٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، مظهرًا للتعاون الدولي في مجال حظر التمييز بين العمال؛ إذ تنص في مادتها الثانية على أن "تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تتناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال". وبذلك، يُحظر على صاحب العمل رفض استخدام أي شخص بسبب معتقده الديني وكذلك حظرت عليه فصل أي عامل لهذا السبب<sup>(٢)</sup>.

وبالرغم من اتفاق النظم القانونية الوضعية على حظر التمييز في مجال علاقات العمل على أساس ديني فإن الواقع العملي يبرهن على وجود مثل هذا

إلهم والعمل سويًا معهم ولذلك فإن المصلحة العامة للمنشأة تقتضي رفض تعيين هذا الشخص، وبالتالي فإن هذا الرفض يُعد مبررًا.

Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.3-4.

(١) د. محمد أحمد عجيز: مرجع سابق، ص ٣٤.

(٢) ولمزيد من التفاصيل راجع النصوص الأخرى لاتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم ١١١/١٩٨٨ والمعدلة للاتفاقية رقم ١١١/١٩٥٨، وأيضًا منظمة العفو الدولية: ملخص تقرير الاختيار والتعصب، مرجع سابق، ص ٥، ٦. وانظر أيضًا:

See for example Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.32-33. la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000.

النوع من التمييز في الاستخدام عند التعاقد على العمل أو أثناء تنفيذه، فيتعرض الشخص للتمييز في مجال التوظيف والعمل في دولته أو في دولة أخرى، ونقصد بذلك التمييز السلبي<sup>(١)</sup>؛ أي استبعاد أو رفض استخدام الشخص أو فصل العامل من عمله بسبب انتمائه لدين ما أو تعبيره عن ذلك الانتماء بأي صورة من صور التعبير.

ولذلك، ظهر في واقع العمل ما عُرف بالشرط المهني، والذي اختلفت بصدده الآراء بشأن كونه تمييزاً على أساس ديني في ذاته أم لا، وبالتالي مدى تأثيره على الاستخدام والفصل من الخدمة؟  
الشرط المهني ومدى تعارضه مع مقتضى الحرية الدينية<sup>(٢)</sup>:

(١) ففيما يتعلق بمعدلات التوظيف القائمة على أساس تمييز سلبي، ذكر تقرير لمنظمة العفو الدولية أن معدل توظيف المسلمين في العديد من الدول الأوروبية أدنى من معدلات توظيف غير المسلمين لا سيما النساء المسلمات؛ ففي هولندا، على سبيل المثال، بلغت معدلات التوظيف في ٢٠٠٦ للنساء من الأصول التركية والمغربية ٣١ و٢٧% على التوالي قياساً بمعدل ٥٦% لتشغيل النساء الهولنديات ممن لا ينتمين إلى الأقليات الإثنية. وكذلك في دول أخرى كبلجيكا وفرنسا وهولندا وسويسرا، يتعرض المسلمون للتمييز السلبي في مجال التوظيف للتعبير عن معتقداتهم الديني؛ كارتداء شكلاً معيناً من اللباس أو إظهار رمزاً ما يظهر الدين.

وقد ذكر هذا التقرير عدة حالات لهذا التمييز، منها حالة لفتاة (في بلجيكا) تعرضت للتمييز عند تعاقدتها على عقد العمل لعدة مرات بفعل ارتدائها غطاء الرأس (الحجاب)؛ إذ تتمتع بالكفاءة التي تؤهلها لشغل عدة وظائف في مجال السياحة ولكن عند تعاقدتها مع أكثر من أربعين أصحاب الأعمال طلب منها صراحة التخلي عن غطاء رأسها وإلا لا يمكنها الالتحاق بالوظيفة ومنهم من قبل شغلها وظيفه من الوظائف الإدارية التي لا تتطلب الاحتكاك المباشر بالزبائن وليس في العلاقات العامة أو المكاتب الأمامية حتى لا تخسر المنشأة عملائها، الأمر الذي يدل على التمييز في الاستخدام لتعبيرها عن معتقداتها الديني. ولهذا التمييز تطبيقات أخرى في فرنسا في إحد المطاعم (بي كيه إم) في ضاحية كليتيشي في باريس، بتاريخ أغسطس ٢٠٠٥، تعرض بعض العمال والعاملات للتمييز والذي بلغ ذروته بإنهاء العقد لتعبير العمال عن معتقداتهم الدينية، ولحالات أخرى راجع منظمة العفو الدولية: ملخص تقرير الاختيار والتعصب، مرجع ساق، ص ٤، ٥، ٦. ولحالات مماثلة انظر:

Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.30-33.

(٢) Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.19-20, Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.9.

تتطلب بعض الوظائف توافر سمات معينة في شاغليها أو انتمائهم لمعتقد أو لدين ما أو كون العامل رجلاً أو أنثى أو غير ذلك وهو ما يُعرف بالشرط المهني؛ أي توافر شروط وظروف معينة في شاغل المهنة والتي تعتبر تمييزاً له عن غيره. وقد اعتبر قانون المساواة الأمريكي لسنة ٢٠١٠م الشرط المهني شرطاً مشروعاً، فيجوز لأصحاب العمل اشتراطه في المتقدمين لأداء بعض الوظائف، ولا يُعد ذلك تمييزاً ولو كان قائماً على أساس ديني، فعلى سبيل المثال تتطلب بعض الوظائف أن يكون طالب العمل من الهندوس أو تكون أنثى أو غير ذلك من شروط مهنية تبدو في ظاهرة مميزة لبعض الشرائح العمالية.

ومن أمثلة الشروط المهنية في مجال الدين أو العقيدة ما يلي:

☞ العمل في منشآت أو منظمات لها طابع ديني؛ كالمساجد والكنائس أو الأديرة أو غيره.

☞ العمل في منشأة جُل عمالها يعتقدون نفس الاعتقاد أو المذهب.

☞ العمل في المنشآت التي تقدم خدمات التعليم الديني؛ حيث يعتبر الاعتقاد لديها بالدين شرط لتوظيف الأشخاص لضمان حسن أدائهم لمهام عملهم بفاعلية.

☞ العمل في مؤسسات خيرية دينية كالمؤسسات المسيحية التي تتطلب في شاغلي وظائفها أن ينتمون للدين المسيحي، وبالتالي فإن رفض تشغيل إحدى العاملات المسلمات المتعطلات عن العمل لا يعد بدوره تمييزاً ضدها على أساس الدين؛ حيث إن طبيعة العمل بالمنشأة تتطلب اعتناق الدين المسيحي في شاغليها.

وإذا كان الاتجاه المستقر في جل الأنظمة القانونية الوضعية، مؤداه أن لا يُعاقب شخص بحرمانه من شغل وظيفة ما لكونه يدين بعقيدة أو مذهب ما، فإن ما يخفف من حدة هذا الشرط هو تطلب طبيعة بعض الوظائف توافر سمات أو ظروف ما في شاغليها، والتي لا تتعلق بالتمييز من عدمه بل تتعلق بحسن أداء الوظيفة، الأمر الذي يضيف المشروعية على مثل هذا الشرط.

وجملة القول، أن النظم الوضعية التي تبيح الشرط المهني، تقبده ببعض القيود لضمان مشروعيته؛ لما يحمله من تمييز لبعض الشرائح العمالية، ومنها تطلب طبيعة العمل ذاتها توافر الشرط المهني وليس تطلب صاحب العمل ذلك

وكذلك ألا يكون أمام المنشأة أي طريقة أخرى أقل تمييزاً من الشرط المهني؛ أي أن يكون هذا الشرط هو السبيل الأفضل لأداء مهام الوظيفة.  
ثانياً: سلطات صاحب العمل بشأن حظر أو تقييد ممارسة العامل للحرية الدينية:

القاعدة العامة أن العامل يلتزم بالامتثال لأوامر وتعليمات صاحب العمل؛ سواء في ذلك ما تعلق منها بممارسة الحريات الدينية في أماكن العمل، أو تلك المتعلقة بتقييدها كقاعدة في مكان العمل وكاستثناء خارجة. ويتفرع التزامه هذا عن الالتزام الملقى على عاتقه بالإلتزام بأوامر وتعليمات صاحب العمل وفقاً لما تحدده القوانين واللوائح الداخلية للعمل، ولكن إلى أي مدى يتقيد العامل بهذه الأوامر والتعليمات فيما يتعلق بممارسته حرمة الدين؟

ورداً على هذا التساؤل، نقول بأن العامل مطالب بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل التي توافق صحيح القانون؛ حتى لا تتعطل المنشأة؛ كأن يحدد الأول مكاناً محددًا لأداء فريضة الصلاة أو السماح بأدائها في أوقات الراحة على سبيل المثال...، أما ما يخرج من هذه الأوامر والتعليمات عن حكم القانون، فلا يتقيد به العامل<sup>(١)</sup>؛ كحظر اعتناق العمال لديانة سماوية معينة بالمخالفة لحرية العقيدة المكفولة دستورياً، فكما هو معلوم أن المتبوع إذا أمر بإتيان عمل غير مشروع كان في حل من تنفيذ هذا الأمر لمخالفته القانون<sup>(٢)</sup>، وإذا كان المشرع قد ألزم العامل بالإلتزام بأوامر صاحب العمل، فإن ذلك مشروط بعدم مخالفتها للقانون أو بنود العقد<sup>(٣)</sup>.

(أ) المسوغات الموضوعية لتقييد ممارسة حرية العمال في التعبير عن آرائهم الدينية:

(١) Elsa Peskine, Cyril Wolmark: Droit du travail, op.cit, p.211.

(٢) Jean-Maurice Verdier: Droit du travail, op.cit, p.113.

(٣) Daniel Langé: Droit du travail, ellipses, Paris, 2003, p. 25, Marja-Liisa Payne: the path from an administrative to a strategic function: a comparative study of human resource managers'competencies, Ph.D.thesis, Capella University, December 2005, p. 21.

د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص١٦٦، د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص١٨٠-١٨١.



يجب أن يستند قرار تقييد ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، إلى أسباب موضوعية تسوغه قانوناً، لا أن يكون مؤسساً على أسباب وهمية أو شكلية لا صلة لها بطبيعة العمل أو مقتضيات سير المنشأة. وأهم الأسباب الموضوعية ما يلي:

(١) استيفاء إجراءات الصحة والسلامة المهنيين في المنشآت كقيد على ممارسة الحرية الدينية:

تتخذ جل النظم القانونية من ضابط السلامة والصحة المهنيين معياراً كافياً ومناسباً لتقييد ممارسة حرية العمال الدينية<sup>(١)</sup>.

ويظهر هذا الضابط جلياً في القانون الفرنسي، فمن أهم الأسباب الموضوعية التي يقرها القانون الفرنسي لتقييد ممارسة العمال لحياتهم الدينية بالمنشآت، ما يعرف بـ "اعتبار السلامة والصحة de sécurité et d'hygiène"، ذلك الاعتبار الذي تبرره طبيعة المهام التي يؤديها العمال. ومقتضى هذا الاعتبار أن العامل لا يتسنى له التحلل من التزاماته التعاقدية انطلاقاً من معتقداته الدينية؛ كأن يرفض ارتداء ملابس معينة أو حمل أدوات بعينها أو التمسك بزّي يعرض العامل لمخاطر بيئة العمل؛ حتى لا يكون من شأن التنزع بمقتضى المعتقدات مخالفة للالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل<sup>(٢)</sup>.

(١) والأسباب التي تسمح بتقييد حرية إظهار دين الشخص أو معتقده وردت في الفقر ٣ من المادة ١٢ من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وهي تشبه الأسباب التي نجدها في الفقرة ٣ من المادة ١٨ من العهد الدولي. وهكذا، يمكن فرض هذه القيود بشرط أن يفرضها القانون وأن تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق العامة أو حقوق الآخرين وحياتهم الأساسية. وكذلك ما جاءت به الفقرة ٢ من المادة ٩ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان؛ إذ نصت على إنه "لا يجوز إخضاع حرية الإنسان في إظهار دينه أو معتقده إلا للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصالح السلامة العامة ولحماية النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق العامة أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم".

(٢) Voir ( 1° et au 2° de l'article L. 1321-1 du Code du travail), s'agissant d'appliquer la réglementation en matière de santé et de sécurité. Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.9-10.

فقد يتطلب أداء العمل في بعض الصناعات ارتداء ملابس معينة لكافة العاملين بها لحمايتهم من مخاطر بيئة العمل، والتي ينبغي على هؤلاء العاملين ارتدائها دون جدل وبغض الطرف عن توافرها أو تعارضها مع تعليمات معتقداتهم الدينية؛ حيث إن الأمر يتعلق بتأثير الملابس على قدرة العامل على القيام بالعمل وتحمل مخاطر العمل وليس بحظر أو تقييد تعليمات الدين بالظهور بمظهر معين<sup>(١)</sup>. وعليه، فإن حماية العمال من مخاطر بيئة العمل، تعد من قبل الأهداف المشروعة لفرض زي أو مظهر معين مطابقة واستيفاء إجراءات الصحة والسلامة المهنيين في المنشآت.

وقد اعتبر الاتحاد الأوروبي أن فرض قيود على ممارسة العمال للحريات الدينية لمتطلبات الصحة والأمان في أماكن العمل، أمرًا مشروعًا، وأن السلوك الديني المخالف لمتطلبات الصحة والأمان والذي من شأنه أن ينتهك قواعد السلامة ويعرض العاملين للخطر، يجب تجنبه.

وهو الأمر الذي أكدته المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، في حكم لها صدر مؤخرًا (شيرلي شابلن، في ٤ سبتمبر ٢٠١٢)؛ حيث قررت — في قضية تتلخص وقائعها في ارتداء ممرضة تتصل دائمًا وجهًا لوجه مع المرضى في جناح طب الشيخوخة، قلادة الصليب — أن اعتبارات الصحة والسلامة لها الأسبقية على الممارسات الشخصية بدافع من الإيمان الديني؛ إذ تقتضي اعتبارات السلامة تخليها عن ارتداء هذه القلادة حتى لا تتعرض لمخاطر كيميائية أو غيرها...، وبالتالي فإن حظر ارتدائها أو حملها هذه القلادة، يُعد قيدًا موضوعيًا تبرره طبيعة المهام التي تقوم بها الممرضة؛ فالضرورات الصحية أو النظافة الصحية يمكن أن تجبر أصحاب العمل على فرض استخدام الأشخاص على اتباع إجراءات قد لا تتوافق مع الأمور الدينية أو السياسية<sup>(٢)</sup>.

(١) Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, op.cit, p.13-14, Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p.15-16.

(٢) La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH): (Shirley Chaplin, 4 septembre 2012):dit "Un comportement qui sous un motif religieux conduirait à enfreindre des règles de sécurité et mettrait ainsi en péril des salariés, des usagers ou des clients est ainsi à proscrire. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a confirmé dans un

(٢) عدم الخروج في الممارسات الدينية عن الإطار السلوكي والمحافظة على كرامة الوظيفة:

على كل عامل أن يلتزم في سلوكياته بالحفاظ على كرامة العمل الذي يؤديه؛ بحيث يسلك في كافة ممارساته مسلماً يتفق والاحترام الواجب لوظيفته، فلا يسوّغ له أن يأتي فعلاً لا يتفق مع أخلاقيات وواجبات الوظيفة<sup>(١)</sup>؛ كأن يرتدي ملابس غير مناسبة في مكان عام أثناء الاحتفالات الدينية، أو غير ذلك.

ويختلف نطاق هذا الالتزام من وظيفة إلى أخرى؛ فوظيفة مدير عام أو أستاذ جامعي أو أي وظيفة ذات كادر مرتفع، تختلف معايير ممارسة الحرية الدينية بها عن تلك التي يلتزم بها العاملون في مجال النظافة أو غيرها، والعبرة في ذلك كله بما يترتب على سلوك العامل من أضرار، سواء في جانب المنشأة أو العمال أو الغير<sup>(٢)</sup>.

jugement récent (Shirley Chaplin, 4 septembre 2012) que les considérations de santé et de sécurité devaient prévaloir sur un choix personnel motivé par la foi religieuse. Il s'agissait en l'occurrence du port d'un pendentif cruciforme par une infirmière travaillant au contact des patients dans un service de gériatrie.

Des considérations de sécurité au travail peuvent constituer une restriction objective justifiée par la nature des tâches à effectuer. Il peut s'agir, par exemple, de l'incompatibilité entre le port d'un signe et celui d'un équipement obligatoire de protection, ou encore de risques accrus par le port d'un signe (risques mécaniques, risques chimiques...).

Des impératifs de santé ou d'hygiène sanitaire peuvent également amener l'employeur à imposer le port de tenues spécifiques pouvant ne pas être compatible avec le maintien de signes religieux ou politiques".

Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.54.

(<sup>١</sup>) Isabelle Comtet: Gérer le travail distant: Un défi pour les PME? Gestion 2000 publications, juillet-août 2008, p. 96, Jean -Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit Social, N<sup>0</sup>6, Juin 1992, p.530.

(<sup>٢</sup>) Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.٣٠-31.

(٣) ممارسة الحرية الدينية في مصر مقيدة بعدم مخالفة الأديان السماوية الثلاث:

كما هو معلوم أن الدستور المصري لا يعترف إلا بالديانات السماوية الثلاث؛ الإسلام والمسيحية واليهودية<sup>(١)</sup>، وبالتالي لا يكفل حماية إلا لهذه الديانات دون غيرها، وهو ما يقتضي أن تنقيد ممارسة الحرية الدينية سواء في مكان العمل أو خارجه بمقتضى نصوص الدستور، بل إن معتققي الديانتين المسيحية واليهودية يتقيدون في كثير من ممارسة حرياتهم الدينية ببعض القيود التي تملئها تعاليم الشريعة الإسلامية باعتبارها الديانة الرسمية للدولة؛ فكفالة الحماية للديانات الثلاث لا يعني تساويها، بل صرح الدستور بأن الإسلام هو الدين الرسمي للدولة، وبالتالي فهو الشريعة العامة لتنظيم ممارسة الحريات عموماً والحريات الدينية على وجه التحديد.

وهو ما يُعد من منظور مستويات العمل الدولية تمييزاً غير مبرر لأصحاب الديانات الثلاث، على غيرهم من معتققي الديانات الأخرى الوضعية؛ فلا تكفل نصوص الدستور حماية للهندوس مثلاً أو البهائيين أو غيرهم من معتققي الديانات التي تخالف تعاليم الديانات الثلاث، وخصوصاً تعاليم الإسلام. وإذ إن هذا القيد يستمد مصدره من الدستور، فهو بلا شك قيد موضوعي، باعتبار أن الدستور هو القانون الأعلى للدولة، سيما وأن مصر عادة ما تبدي تحفظها على الاتفاقيات الدولية التي تصدق عليها بما لا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية، ومن ثم فإن تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات محكوم بمبادئ الشريعة الإسلامية التي جعلها الدستور المصدر الرئيسي للتشريع. وفي الجملة، فإن القيود الموضوعية التي تسوغ تقييد ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل أو خارجه، تدور وجوداً وهدماً مع الضرورات والمصالح الفعلية للعمل، ومن ثم تقدر مشروعية هذه القيود في ضوء ما يحقق مصالح صاحب العمل من ناحية، وما تقتضيه طبيعة العمل من ناحية أخرى.

وراجع أيضاً في هذا الشأن د. عبد المنعم فهمي مصطفى: مرجع سابق، ص ١٦٠-١٦١. (١) فقد نصت المادة (٦٤) من دستور مصر الحالي على أن حرية الاعتقاد مطلقة. وحرية ممارسة الشعائر الدينية وإقامة دور العبادة لأصحاب الأديان السماوية حق ينظمه القانون... وممارسة حرية العقيدة والشعائر الدينية يكون طبقاً لأصول ومبادئ الشريعة الإسلامية، التي تمثل المرجع الرئيسي للتشريع، فالدولة دينها الرسمي الإسلام.

## المطلب الثاني

### التعويض عن التعسف في تنظيم ممارسة الحرية الدينية

قد يحدث أن يتعسف صاحب العمل في استعمال سلطته في تنظيم ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل أو خارجه، هذا التعسف الذي يقيم مسؤوليته عن تعويض الأضرار التي تلحق بالعمال جراء حرمانهم من ممارسة إحدى حرياتهم الأساسية، عادة ما يصعب إثباته في جانب صاحب العمل.

(أ) صعوبة إثبات تعسف صاحب العمل:

من اليسير على صاحب العمل أن يُبرهن على حسن نيته وكونه استخدم سلطاته من أجل ضمان سير العمل والحفاظ على مصالحه وأن قراراته في هذا الشأن كان لا بد منها لتلافي الإضرار بالمنشأة أو بمجموع العمال. وهنا تبدو صعوبة إثبات التعسف الموجب للتعويض في جانب صاحب العمل في الفرض الذي يضمن فيه قراره أسباباً غير حقيقية، وفق ما يعرف بفكرة الجزاء المقنع؛ كأن يصدر قراراً بفصل العامل وإنهاء عقده بسبب عقيدته في الأساس، في الوقت الذي يزعم فيه صاحب العمل عدم كفاية العامل أو استيفائه شرائط الاستخدام أو الاستمرار فيه، ليجد العامل نفسه أمام إشكالية إثبات صورية السبب المذكور، فكما هو معلوم أن الأصل في السبب المذكور للإنهاء، أنه سبب حقيقي ومشروع، بل وفي حالة عدم التصريح بسبب للإنهاء، افترض أن له سبب مشروع، ما لم يقدّم الدليل على عكس ذلك<sup>(١)</sup>(٢).

ويزيد من هذه الصعوبة، أن المشرع العمالي، في مصر وفرنسا، وإن كان قد أوجب على صاحب العمل الإفصاح عن أسباب الإنهاء في حالتي الإنهاء لسبب اقتصادي وإنهاء بسبب النشاط النقابي، وإذا ما امتنع عن ذلك،

(١) Jean-François Paulin: La rupture du contrat de travail à durée indéterminée, N.p, 2011, p.9, Jean- Yves: Autour de la rupture pour motif économique, AFDT, 2010, p.6.

(٢) فالقاعدة العامة في الإثبات أن عبئه يقع على المدعي؛ فيجب على الطرف الذي لم يُنه العقد أن يثبت عدم توافر المبرر المشروع. فضلاً على أن الطرف المنهي للعقد لا يلتزم بذكر السبب الذي دفعه إلى الإنهاء، فقد قررت (م ١/٣٧ مدني) أن كل التزام لم يذكر له سبب في العقد يفترض أن له سبباً مشروعاً، ما لم يقدّم الدليل على غير ذلك.

قامت قرينة ضده على تعسفه في الإنهاء<sup>(١)</sup>، فإنه لم يتقل كاهل صاحب العمل بمثل هذا الالتزام بشأن الإنهاء لإساءة العمال ممارسة حرياتهم الدينية سواء في مكان العمل أو خارجه.

وجدير بالذكر أن ما يقضي به قانون الحقوق المدنية الأمريكي، في الباب السابع منه، من إلزام أصحاب العمل باتخاذ ما يلزم من إجراءات وسياسات لمنع التمييز بين العمال على أساس ديني، مسلحا أكثر تقدمية في التخفيف من العبء الملقى على كاهل العامل حال تعسف صاحب العمل في تنظيم ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل؛ ذلك أن صاحب العمل ملزم بإثبات اتخاذ هذه الإجراءات والسياسات وإثبات عدم تعسفه في قراراته ضد معتققي ديانة بعينها<sup>(٢)</sup>.

وهو ما تؤكد المحكمة العليا الأمريكية؛ إذ تقضي في واحد من أهم أحكامها بأن صاحب العمل مسئول عن منع المضايقات الدينية للعاملين لديه، كما أنه ملزم بعدم التمييز بين عماله على أساس ديني، فلا يتخذ من القرارات ما يقيم هذا التمييز أو يسبب ضرراً لبعض عماله بسبب العقيدة الدينية أو التعبير عنها، ويقع على عاتقه عبء إثبات ذلك، وإلا عُدت قراراته هذه تعسفية<sup>(٣)</sup>.

(ب) معيار التعسف في تنظيم ممارسة الحرية الدينية:

إن الإقرار بصعوبة إثبات العامل التعسف الموجب للتعويض في جانب صاحب العمل، لا يعني استسلامه لممارسات الأخير التعسفية، بل له أن

(١) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٧٥٥، د. رندا محمد صميده: مرجع سابق، ص ٣١٣.

Voir (L.1235-2 du code du travail).

(٢) The Civil Rights Act of 1964, Title VII/ Sec.7/ religious beliefs. Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.25-26.

(٣) See Sup. Court. 1998; Burlington Indus. v. Ellerth, 524 U.S. 742, 765 (1998); Faragher v. Boca Raton, 524 U.S. 775, 807 (1998). Annd see Sup. Court. 1993; Harris v. Forklift Sys., Inc., 510 U.S. 17, 21 (1993).

19 See <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>, Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.50.

يستعين بمعيار الرجل المعتاد؛ حيث المقارنة بين سلوك صاحب العمل في تنظيمه لهذا الحق وبين نظرائه من أصحاب الأعمال في نفس الظروف التي أحاطت بالأول وفي نفس الوظائف التي يؤديها العاملون لديه، فإذا كان مسلكه مغايراً لنظرائه في نفس الظروف، كان قراره تعسفياً يرتب مسؤوليته والتزامه بالتعويض<sup>(١)</sup>.

واستناداً إلى هذا المعيار، يُعد من قبيل التعسف، الانحراف عن غاية الحق في تنظيم العمل بالمنشأة؛ فهذا الحق له غاية موضوعية ينبغي التحرك في إطارها والالتزام بنطاقها، هذه الغاية التي تتمثل في ضمان عدم الاخلال بالالتزامات الجوهرية لعقد العمل أو الخروج عنها، بحيث إذا ما تجاوز صاحب العمل هذه الغاية كفصله للعامل بسبب ممارسته حرياته الدينية مثلاً عُد متعسفاً في استعمال هذا الحق، وبالتالي يلتزم بالتعويض<sup>(٢)</sup>. فغني عن البيان أن المساس بدين الفرد أو عقيدته يُعد نوعاً من القرارات التعسفية بغض الطرف عن شكل القرار الصادر من صاحب العمل، والذي يلتزم باتخاذ كافة الإجراءات والتدابير لتمكين العمال من ممارسة حرياتهم الدينية<sup>(٣)</sup>.

فكما سبق البيان، أن القاعدة العامة في تقييد ممارسة عمال المنشأة حرياتهم الدينية، أن يقترن القيد بسبب مشروع، لا ينفك عنه. فحتى تبرأ ذمة صاحب العمل من شبهة التعسف في فرض هذه القيود، يتعين أن تكون ذات صلة بمتطلب مهني حقيقي؛ أي أن تكون نابعة من طبيعة الوظيفة ذاتها وما تتطلبه

(١) Sara Rouselle Ruffieux: Le licenciement pour économiques peut être abusif, Agefi magazine PME, 10 mai 2010, p.36. Jean Moulay: Le rejet de la réintégration du salarié injustement licencié à l'épreuve du droit à l'emploi, Droit Social, n<sup>o</sup>7/8, Juillet, 2010, p.817.

(٢) Jean Savatier: Les contestations sur la légitimité et régularité d'un licenciement après adhésion du salarié à une convention de conversion, Dr. Soc. N<sup>o</sup>6 juin 1998, p. 561.

(٣) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.12, Acas organization: Religion or belief and the workplace, op.cit, p. 5-6, Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.22, ASIS International: MANAGING DISRUPTIVE BEHAVIOR AND WORKPLACE, op.cit, p.15.

من مهام<sup>(١)</sup>، الأمر الذي يتطلب تمييز كل حالة على حده وفقاً لظروفها وملاساتها في إطار معيار الرجل المعتاد.

ولذلك، فإن حرمان النساء، اللاتي يرتدين ملابس أو يحملن رموزاً دينية معينة، من التوظيف أو فصلهنّ من عملهنّ استناداً إلى أن مظهرهنّ لا ينل رضاء العملاء أو كونه يشير إلى صورة تجارية ما أو دعاية سلبية، لا يتصل وحده بمتطلبات المهنة ودواعيها ولا يكون معياراً حاسماً، فيكون صاحب العمل قد حاد عن معيار الرجل المعتاد في قراره الذي يشوبه التعسف، فقد توجد وظائف أخرى في المنشأة لا تتعامل مع الزبائن وينبغي نقل هؤلاء العاملات إليها.

وعلى الجانب التطبيقي، نجد أمثلة كثيرة لقرارات غير مشروعة، تمثل تعسفاً في جانب صاحب العمل، منها ما يلي<sup>(٢)</sup>:

☞ قراره برفض تعيين شخص ما في المنشأة على الرغم من استيفائه متطلبات التعيين أكثر من نظرائه الذين تم اختيارهم بسبب معتقده الديني،  
☞ قراره بفصل العامل لممارسته مظهراً من مظاهر الحرية الدينية،  
☞ قراره برفض تزويد العامل بالتدريب كزملائه ممن لا ينتمون إلى دينه،

☞ قراره بحرمان العامل من الترقية أو تعليقها على التخلي عن ممارسة بعض مظاهر الحرية الدينية، وغيرها من قرارات يشوبها نوع من التعسف بسبب انتماء العامل لدين ما أو إظهاره لذلك الانتماء بأي مظهر من مظاهر ممارسة الحريات الدينية، الأمر الذي يبرر مسائلة صاحب العمل عن تعسفه هذا.

وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة استئناف سان دوني، في ٩ سبتمبر ١٩٩٧، بمشروعية فصل إحدى العاملات من بوتيك أزياء بعد رفضها اتخاذ إجراءات

(١) Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.541-542.

(٢) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.8-9, Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, op.cit, p.30-31, Report of the United States on the First Meeting of Experts to Promote Implementation of United Nations Human Rights Council Resolution, op.cit, p.٣٠-33.



تتماشى مع العلامة التجارية لهذا البوتيك، وقد ذكرت المحكمة أن صاحب العمل ليس متعسفاً في استخدام سلطاته، وأن ما استند إليه لفصل العاملة يُعد سبباً مشروعاً وهو غير ملزم باثبات ذلك. كما قضت محكمة استئناف باريس، في ١٩ يونيو ٢٠٠٣، بأن رفض استخدام إحدى العاملات للعمل في مركز اتصال؛ لارتدائها حجاباً يخفي شعرها وأذنيها وعنقها، يعد تعسفاً من صاحب العمل؛ حيث توجد عدة وظائف شاغرة بالمنشأة ومن بينها ما لا تتطلب شرط التنقل والتعامل مباشرة مع العملاء، وبالتالي يمكن استخدام العاملة لأدائها، فلا تسبب أي حساسية للعملاء ولا تسيئ للعلامة التجارية للمنشأة<sup>(١)</sup>.

وفي إحدى القضايا المتعلقة بممارسة مظاهر الحرية الدينية، والتي أثارت جدلاً واسعاً في الأوساط العمالية في فرنسا، والتي تتلخص وقائعها في أن إحدى العاملات في وظيفة جليسة أطفال، تم فصلها بسبب إصرارها على ارتداء الحجاب (le voile/la flouard)، فطالبت بالتعويض عن التعسف في مواجهتها، قضت المحكمة العمالية (le Conseil des prud'hommes) بمشروعية قرار الفصل لعصيان العاملة المحجبة أمراً مشروعاً لصاحب عملها، فضلاً عن أن قرار الفصل يتفق مع مقتضى مبدأ العلمانية "الدستوري"، ذلك المبدأ المقدس في الدستور الفرنسي والذي يتعارض للوهلة الأولى مع التمييز على أساس ديني في المنشأة. فارتداء العاملة للحجاب مظهر لممارسة الحرية الدينية، ومن ثم فهو يسبب أضراراً لمصالح مشروعة لصاحب العمل، ومن ثم ينبغي التخلي عنه.

ومن جانبها، أقرت محكمة الاستئناف La Cour d'appel، مشروعية قرار الفصل؛ انطلاقاً من أنه استند إلى أسباب موضوعية مؤداها أن الحجاب يعوق العاملة عن الحركة في مكان العمل، ومن ثم عن أدائها لعملها، كما أن عملها يتطلب منها الجلوس دائماً بجوار الأطفال، وهذا الحجاب قد يسبب فزعاً لهم، فضلاً عن أنها ملتزمة بمبدأ الحياد الديني أثناء أداء عملها ومظهرها هذا قد يؤثر على اتباع الأطفال لدينها. ومن ثم، كان عليها عدم ارتداء غطاء للرأس يعبر عن انحيازها لدين ما، كما أن عليها الامتنال لأوامر صاحب

(١) Voir la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion du 9 septembre 1997, la Cour d'appel de Paris le 19 juin 2003, Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.9-10.

العمل من حيث التخلي عن الحجاب حال ممارسة العمل، وإلا فإن رفضها ذلك يمثل عصياناً لأوامر صاحب العمل يبرر فصلها<sup>(١)</sup>.

ثانياً: تعويض العامل عن التعسف في تنظيم حق التعبير عن الحرية الدينية:

يُسأل صاحب العمل عن التعسف في استعمال سلطاته في تقييد أو حظر ممارسة الحرية الدينية، كما يُسأل عن فصل العامل أو رفض استخدامه بسبب تعبيره عن معتقداته الدينية، فيكون ملتزماً بالتعويض سواء اتخذ الصورة العينية أم النقدية.

(أ) التعويض العيني (إلغاء قرارات حظر ممارسة الحرية الدينية):

كما هي القاعدة في التعويض الكامل للضرر، أن العامل المضرور له أحقية في الحصول على التعويض العيني طالما كان ممكناً، أما أن يتعذر تدارك آثار القرار التعسفي بالحد من أو الحرمان من ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل أو خارجه، أو يكون من شأن التنفيذ العيني إرهاب صاحب العمل، فليس أنسب من التعويض النقدي؛ كما في حالة إنهاء العقد؛ إذ إن إجباره على العدول عن الإنهاء واستئناف تنفيذ الالتزامات العقدية يتعارض مع طبيعة عقد العمل؛ ذي الطابع الشخصي، فضلاً عن أن إجبار صاحب العمل على إعادة عامل لعمله، بعد إنهاء العقد، ولو كان تعسفياً، يضعف كثيراً من سلطاته في إدارة منشأته وتنظيم سير العمل فيها<sup>(٢)</sup>. وبالتالي ففي الواقع العملي، فإن فصل العامل — تعسفياً — بسبب معتقده أو نشاطه الديني، لا يُعد في أغلب الأحوال مبرراً لعودته إلى العمل. ولذلك فالمتعارف عليه في القانون المصري بشأن التنفيذ في عقد العمل هو إعادة العامل إلى عمله حال فصله بسبب النشاط النقابي<sup>(٣)</sup>.

(١) Cons. Prud'h. Mantes la jolie du 13 décembre 2010, CA de Versailles 27 Oct. 2011, n<sup>o</sup> 10-05642, Marie Mercat-Bruns: Discriminations en droit du travail, op.cit, p.520-521.

(٢) Jean Savatier: Les contestations sur la légitimité et régularité d'un licenciement après adhésion du salarié à une convention de conversion, Dr. Soc. N<sup>o</sup>6 juin 1998, p. 561, Trigone Cnsesil: La rupture du contrat de travail, Réf/OCA, 2000, p.36.

(٣) لذلك قررت المادة (٧١) من قانون العمل الموحد، تخويل اللجنة، ذات الاختصاص القضائي، التي تنظر الفصل بالحكم بإعادة العامل إلى عمله، متى توافرت شروطه؛ فيكون لها أن تحكم بإعادة العامل إلى عمله، إذا طلب ذلك، إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه

ولكن هناك قرارات أخرى لصاحب العمل - غير قرار الفصل من الخدمة - يمكن أن يتخذ التعويض عما رتبته من أضرار، هيئة التنفيذ العيني؛ كذلك المتعلقة بالحرمان من الترقية أو تأجيلها<sup>(١)</sup> لأسباب دينية غير موضوعية. وكذلك قرارات حظر إرتداء ملابس أو حمل رموز دينية معينة في أوقات الراحة أو حظر أداء طقوس الصلاة أو حظر الحديث مع أصدقاء العمل في أمور الدين، في الوقت الذي لا تسبب فيه ممارسة هذه المظاهر اضطراباً لسير العمل. فالتعويض عما تسببه هذه القرارات من ضرر، يأخذ الصورة العينية، وهو ما عليه العمل في القانون الفرنسي الذي يعترف بالتعويض العيني إلى جانب التعويض النقدي<sup>(٢)</sup>.

فقد قضت محكمة استئناف باريس، في ١٩ يونيو ٢٠٠٣، بتعيين إحدى العاملات للعمل في مركز الاتصال بعد رفض صاحب العمل تعيينها لارتدائها الحجاب، فقضت المحكمة بتعيينها في وظيفة لا تتصل بالعملاء<sup>(٣)</sup>. وفي واحد من أشهر أحكام محكمة النقض الفرنسية، قضت بأنه يجوز لصاحب العمل

---

النقابي كاستثناء، والذي نص عليه المشرع المصري خروجاً على مبدأ حرية العمل، لذلك يُشترط توافر ما يلي: أن يكون للعامل نشاط نقابي، وأن يكون النشاط النقابي هو السبب الأوحد لإنهاء عقد العمل، فضلاً عن أن يطلب العامل من الجهة الإدارية المختصة وقف تنفيذ قرار الفصل، وأخيراً ألا يوجد سبب آخر، غير النشاط النقابي يُبرر الفصل. د. عبد الحميد عثمان: الإنهاء غير الجائز لعقد العمل في ضوء القانون الأهلي البحريني، مجلة الحقوق، البحرين، المجلد الثالث، العدد الثاني، ٢٠٠٦، ص ١٥٨. وراجع أيضاً:

François Gaudu: Les nullités du licenciement et le principe pas de nullité sans texte, Droit social, n<sup>o</sup>2 février 2010, p.15, Yves Struillou: prise d'acte par salarié protégé de la rupture de son contrat travail: l'incompétence de l'inspecteur du statuer sur la demande d'autorisation de licenciement, Dr. Soc. N<sup>o</sup>3, Lars 2009, p.310-3011.

(١) د. همام محمد محمود زهران: مرجع سابق، ص ٧٥٧.

(٢) Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.12-13.

(٣) L'arrêt de la Cour d'appel de Paris, 19 juin 2003 (pourvoi n<sup>o</sup>03/30212), Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.9-10.

تقييد الحرية الدينية للعاملين لديه بقيود مشروعة، وبالتالي يمكن إلغاء قراراته بتقييد هذه الممارسة إذا كانت غير مبررة وغير متناسبة<sup>(١)</sup>.

(ب) التعويض النقدي عن حظر ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل:

إذا كان الأصل في التعويض، التعويض العيني ما كان ممكناً، فإن الغالب في التعويض عملاً هو التعويض النقدي. والقاعدة في تقديره أن القاضي يستقل بتقديره في ضوء ما لحق العامل من خسارة وما فاتته من كسب؛ شريطة أن تكون هذه الأضرار نتيجة طبيعية للتعسف في إنهاء عقد عمله (م ١/٢٢١ مدني مصري). أما في القانون الأمريكي، فيعوض العامل المضروب عن الأضرار التي لحقت له من جراء تعسف صاحب العمل في تنظيم ممارسة الحرية الدينية، سواء تمثل التعسف في الفصل من الخدمة أو في تقييد الحريات الدينية أو حظر ممارستها بكافة صورها، وليس هناك حد أقصى لمبلغ التعويض في القانون الأمريكي<sup>(٢)</sup>.

وإذا كان القانون المدني لم يحدد عناصر التعويض، تاركاً إياها إلى القواعد العامة أو الأحكام المتعلقة بعقد العمل، فقد حدد قانون العمل الموحد مقدار التعويض في حالة الإنهاء الانفرادي التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة، ولكنه لم يجعله قاعدة عامة تحكم هذا النوع من الإنهاء، أو تحكم غيره من حالات يتعسف فيها صاحب العمل<sup>(٣)</sup>.

وفي واحد من أهم أحكامها، قضت محكمة النقض الفرنسية بأن فصل العامل نتيجة تغيبه عن العمل لعدة أيام، يُعتبر فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض؛ إذ لم يرتكب العامل خطأ جسيماً في هذا الفرض؛ فمرجع تغيبه الاحتفال بعيد

(١) Cass. Soc. 19 mars 2013, l'arrêt Baby Loup rendu le mars 2013, JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Mandature 2010-2015 – Séance du mardi 12 novembre 2013.

(٢) Mark Jones: Religious liberty in the workplace, op.cit, p.25-26, Simon Webley: Religious Practices in the workplaces, op.cit, p.22.

(٣) فقد نصت المادة (١٢٢/١ عمل موحد) على أنه إذا كان الإنهاء بدون مبرر، صادراً من جانب صاحب العمل، فللعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض، محددة التعويض بما لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. فضلاً عن باقي مستحقات العامل المقررة قانوناً. راجع د. همام محمد محمود زهران: مرجع سابق، ص ٧٥٩.

الأضحى La Fete du Mouton، وهو أحد مظاهر الحرية الدينية للعامل المسلم. ومن ثم، فإن صاحب العمل يلتزم بدفع التعويض له عن هذا الفصل غير المشروع<sup>(١)</sup>.

وفي حكم آخر لها، قضت المحكمة ذاتها، في مارس ١٩٩٨، بأنه يجب على العامل كقاعدة الامتثال للالتزامات التعاقدية ولو كانت مخالفة لعقيدته الدينية، طالما كانت ضرورية لصالح العمل ولا بديل لها، فليس مطلوباً من صاحب العمل تغيير تنظيم العمل ليتوافق مع دين كل عامل لديه. وإذا كان صاحب العمل يتعامل مع لحوم الخنزير فلا يُعد متعسفاً في استخدام حقه إذا أمر العامل بتصنيع هذه اللحوم، فهو بذلك لا يسبب ضرراً للعامل، الأمر الذي ينفي التزامه بالتعويض<sup>(٢)</sup><sup>(٣)</sup>.

وفي حكم آخر، قضت محكمة استئناف Metz الفرنسية في ٢٠٠٣ بمشروعية الفصل من الخدمة لعصيان أوامر وتعليمات صاحب العمل بشأن وجوب ارتداء الزي الرسمي بالمنشأة - وهو شورت برمودا - لأنه يتعارض مع المعتقدات الدينية. وبررت المحكمة موقفها بأن صاحب العمل له تنظيم سير العمل في منشأته، ومن ذلك فرض قيود على حرية اللباس لمصلحة العمل وإعطاء صورة جيدة عنها للعملاء، وأن رفض العامل يشكل خطأً تأديبي

(١) Cass. Soc. 16 déc. 1981, Bull. civ. N° 968, point Jurisprudence, J.C. Sciberras: Travail et religion dans l'entreprise: une cobitation sous tension, op.cit, pp.74-75.

(٢) L'arrêt de la Cour de cassation, mars 1998, pourvoi n°. 29.05.86/ boucher de Mayotte, Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.54.

(٣) وفي أحكام عديدة أخرى قضى القضاء الفرنسي فيها بأحقية صاحب العمل في تنظيم العمل بمنشأة وله في سبيل ذلك تقييد حق العمال في ممارسة حرياتهم الدينية ولو ترتب على ذلك حرمانهم من تلك الممارسة أو فصل العامل من الخدمة، ولا يكون قرار صاحب العمل في هذا الشأن قراراً تعسفياً طالما كان ضرورياً لمصلحة العمل. راجع على سبيل المثال ما يلي:

Décision de la Cour d'appel de Basse-Terre, 6 novembre 2006 : est fondé sur un motif réel et sérieux le licenciement d'un salarié multipliant les « digressions ostentatoires orales sur la religion ». Décision de la Cour d'appel de Rouen de Rouen du 25 mars 1997: est fautif un salarié qui avait développé un prosélytisme dépassant le cadre normal de la liberté d'expression.

يستوجب فصله لأنه يضر بمصالح صاحب العمل، والذي تبرأ قراراته من شبهة التعسف ولا يلتزم بدفع تعويض عن هذا الفصل<sup>(١)</sup>.

(<sup>١</sup>) un arrêt de la Cour d'appel de Metz 13 mars 2003, l'arrêt dit « du bermuda », Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, op.cit, p.56.

وفي نفس المعنى راجع الأحكام التالية:  
la Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion; le 9 septembre 1997, (n<sup>o</sup>97/703306). la décision de la CEDH l'affaire Dahlab c. Suisse (15 février 2001, n<sup>o</sup> 42393/98). arrêt du Tribunal fédéral en 1997, (délibération n<sup>o</sup> 2011-67 du 28 mars 2011).

## الخاتمة

تناولنا في هذا البحث ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل؛ فتعرضنا لتعريف الحرية الدينية وأهم عناصرها، وممارستها بصفة عامة، للعامل وسائر المواطنين، ثم في مكان العمل، ثم انتقلنا إلى تناول مبدأ الحياد الديني للدولة وأثره في تنظيم ممارسة الحريات الدينية، كل هذا في فصل أول، وتناولنا الجوانب القانونية لممارسة الحرية الدينية في مكان العمل؛ من حيث خصوصية مكان العمل وأثرها في تحديد نطاق ممارسة الحرية الدينية، ثم انتقلنا إلى تناول ضمانات كفالة هذه الحرية؛ كعدم التمييز على أساس ديني، وتقيد سلطات صاحب العمل في تنظيم ممارسة هذه الحرية والحد منها بما تقتضيه طبيعة العمل، وأخيراً تناولنا التعويض عن الحرمان التعسفي من ممارستها؛ وهذا في فصل ثان.

وقد انتهت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها:

### نتائج البحث:

- (١) ضعف التنظيم التشريعي لممارسة الحرية الدينية — وهي حق أساسي لكل عامل — في أماكن العمل أو خارجها، وهو ما يعكس صفا العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال في كثير من الأحيان؛ لعدم وضوح الضوابط التشريعية التي تحكم تفاصيلها.
- (٢) أن المبادئ المستقرة بشأن الإنهاء لسبب اقتصادي أو أسباب تكنولوجية، لا تصلح لمجابهة الفرض الذي يتعسف فيه صاحب العمل في مواجهة العامل لأسباب دينية، عادة ما يسهل عليه إخفائها وراء مسوغات أخرى تتعلق بطبيعة العمل أو مصلحة المنشأة .
- (٣) أن حرية العامل في الاعتقاد مطلقة، وبالتالي لا تصلح سبباً لمنع الاستخدام إلا أن تحتم طبيعة العمل ذلك، أما حرمة في ممارسة شعائره الدينية في مكان العمل أو خارجه، فتخضع لقيدي "الحياد" داخل الإطار المهني، و"التحفظ" في الحياة الخاصة، شريطة أن توضع ضوابطهما في إطار أن الحرية هي الأصل وأن تقبيدها هو الاستثناء.
- (٤) أن نطاق ممارسة الحرية الدينية يختلف باختلاف طبيعة الوظيفة التي يؤديها العامل، وكذا بحسب الموقف الرسمي للدولة من

الأديان؛ فالدول العلمانية التي تساوي بين جميع الأديان سماوية كانت أو وضعية، تختلف أطر الحماية المكفولة لحرية العمال الدينية، عنها في الدول التي تكرر لديانة معينة رسمية، أو لديانات بعينها دون سواها.

(٥) أن الدستور المصري يكفل حماية ثلاث ديانات فقط، دون سواها، وبالتالي فإن كفالة ممارسة شعائر الحرية الدينية للعمال في أماكن العمل، تقتصر على معتققي هذه الديانات فحسب، أما ما عداها من ديانات وضعية فلا يكفل لمعتقبيها إلا حرية الاعتقاد فقط.

(٦) أن الدول التي تعتنق مبدأ العلمانية، وتساوي بين الأديان، وإن كان يوحي تنظيمها بأن كفالة الحرية الدينية أوفر حظاً منها في الدول التي تكفل ديانات بعينها، فإن حقيقة الوضع خلاف ذلك؛ فمبدأ الحياد الديني يوافق تعاليم بعض الديانات ويتعارض مع البعض الآخر؛ فالمساواة بين عامل مسلم وعامل غير مسلم في عدم القيام بشعائر الدين الذي يعتنقه كلاهما في مكان العمل، يمثل اجحافاً بحق الأول وانتقاصاً لحرية الدينية.

#### ثانياً: التوصيات:

١. نهيب بالمشروع أن يبادر إلى صياغة نصوص قانونية خاصة بتنظيم حرية العمال في ممارسة حرياتهم الدينية، داخل الإطار المهني وخارجه، بحيث تكفل هذه النصوص حماية فعلية لهذه الحريات في مواجهة صلاحيات صاحب العمل، وعدم الاعتماد فقط على معيار الإخلال بمقتضيات الوظيفة والتأثير سلباً عليها.
٢. نهيب بأصحاب الأعمال إصدار تعليمات كتابية واضحة بشأن ممارسة الحرية الدينية في المنشآت، ووضع تلك التعليمات في مكان ظاهر مقترنة بالجزاء المطبق على المخالف.
٣. نأمل من فقهاء وباحثي القانون الاجتماعي أن يولوا موضوع ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، أهمية بحثية تتناسب أهميتها العملية؛ لتوضح معالم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال من هذه الزاوية، وحتى لا يكون غموضها سبباً رئيساً في توتر هذه العلاقة. على الدولة أن تقوم بدورها في الرقابة على المنشآت فيما يتعلق بمراعاة ضوابط تقييد ممارسة الحرية الدينية داخل الإطار المهني



أو خارجه، وأن تعمل على التخلص من كافة مظاهر التمييز بين العمال على أساس ديني، سواء في التوظيف أو الاستمرار في الاستخدام.

٤. أن تعمل الدولة وأصحاب الأعمال على نشر الوعي بين العمال والراغبين في العمل فيما يتعلق بمقتضيات العمل وأثرها في الحد من ممارسة بعض مظاهر الحرية الدينية، سيما وأن ضوابط التقييد لا تنصب على ثوابت دينية أو أركان عقائدية، فعادة ما تنصب على مظاهر تحكمها فكرة الضرورة - الضرورة المتمثلة في ضمان سير المنشأة وانتظامها، ومن ثم زيادة الإنتاج، فالثقة المتبادلة بين العمال بعضهم البعض وبينهم وبين أصحاب الأعمال، يرسخ فكرة التماسك الاجتماعي.

٥. أن يدرك العمال أن ممارسة الحرية الدينية في أماكن العمل، تختلف إلى حد كبير عنها خارجها؛ فالعامل في حياته الخاصة يسترد كامل حرية في الممارسة إلا ما تعلق بواجب التحفظ، أما في مكان العمل فيضيق نطاق الممارسة بحسب مقتضيات العمل، و إلا فما كان له أن يقبل بشروط التعاقد ابتداء، كما عليهم أن يعملوا جاهدين على نشر روح التسامح والتعاون والاحترام المتبادل لنظرائهم من معتقي الديانات الأخرى، باعتبار أن الديانات سيما السماوية تحض على ذلك.

