



متاهة العدالة: عاملات المنازل أمام المحاكم اللبنانية

المفكرة القانونية
THE LEGAL AGENDA

متاهة العدالة: عاملات المنازل أمام المحاكم اللبنانية

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية 2020

الطبعة الأولى 2020

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 الملحق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. ولكن يُسمح بنسخ أي جزء من المحتوى المنشور على موقعي منظمة العمل الدولية والمفكرة القانونية، أو تخزينه، أو تداوله، على أن يتم ذلك لغايات غير تجارية ومن دون أي تحويل أو تشويه، وعلى أن يذكر بشكل واضح وجلي في كل مرة، اسما منظمة العمل الدولية والمفكرة القانونية واسم الكاتب/ة أو الرسام/ة أو المصور/ة. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في مكتب العمل الدولي بجنيف، -Swit، 22 Geneva 1211-CH zerland، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org : والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: متاهة العدالة: عاملات المنازل أمام الحاكم اللبنانية،

بيروت 2020

ISBN: 9789220338575 (Print)

ISBN: 9789220338582 (Web PDF)

أيضاً متوفّر باللغة الإنكليزية:

The Labyrinth of justice: **Migrant domestic workers**

before Lebanon's courts, Beirut 2020

ISBN: 9789220338476 (Print)

ISBN: 9789220338483 (Web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إنّ مسؤولية الآراء المعبّر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا

يمثّل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

كما أنّ الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، التّواصل عبر العنوان التالي:

منظمة العمل الدوليّة / المكتب الإقليمي للدّول العربيّة

ص.ب. ٨٨-١١، رياض الصّليح ٢١٥٠-١١٠٧

بيروت، لبنان

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/arabstates

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات المفكرة القانونية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:

info@legal-agenda.com

وللحصول على مطبوعات المفكرة القانونية، التّواصل عبر العنوان التالي:

المفكرة القانونية

بناية جوزيف معوّض 1970، الطابق الأول، شارع بني كنعان، بدارو - بيروت، لبنان.

هاتف/فاكس: +961 1 383606

www.legal-agenda.com

facebook.com/LegalAgenda

twitter.com/@legal_agenda

Instagram.com/legal_agenda

طبع في لبنان

شكر وتقدير

أنجز هذا التقرير بفضل التعاون الثمر بين المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية والمفكرة القانونية لمعالجة التحدّيات التي تعيق وصول عاملات المنازل المهاجرات إلى العدالة في لبنان.

أجرى البحث، والزيارات الميدانية للمحاكم، وتجميع البيانات وتحليلها، وكتابة التقرير فريق المفكرة القانونية المؤلف من نزار صاغية (محامي والمدير التنفيذي للمفكرة القانونية)، وسارة ونسا (باحثة قانونية)، وحلا نجّار (باحثة مساعدة في القانون في المفكرة القانونية). وقام ديفيد كان بتحليل إضافي للنسخة الإنكليزية من التقرير ومراجعتها ممّا أدى إلى بعض التغييرات في الهيكلية والمحتوى مقارنة مع النسخة العربية وهي النسخة الأساسية.

ونودّ أن نوجّه شكريّ خاصّاً لإيغور بوسك وزينة مزهر من منظمة العمل الدولية لمساهمتهما التقنية ودعمهما خلال مراحل البحث كافّة. كما نشكر كلّاً من جيسيكّا شمالي وجويل بطرس من المفكرة القانونية وسلوى كنعانة من منظمة العمل الدولية. ونوجّه شكريّ خاصّاً لرائد شرف لتنفيذ الرسومات بأسلوب خلاق ولجورج حتّا وجنى أسعد لتصميم المطبوعة. كما نشكر غادة حيدر لترجمة التقرير من العربية إلى الإنكليزية.

أنجز هذا التقرير في إطار برنامج العمل بحريّة الذي تنفّذه منظمة العمل الدوليّة بدعم من وزارة الخارجية والكونمولث والتنمية البريطانية. ومع ذلك، فإنّ الآراء الواردة في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة السياسات الرسمية للوزارة أو للمنظمة. يستند التقرير إلى مواد غير منشورة أصدرتها المفكرة القانونية ومنظمة العمل الدولية في إطار برنامج تعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان (PROWD) الذي مولّته المفوضية الأوروبية في 2011-2014.

الخط: Greta Arabic



منظمة
العمل
الدولية



فهرس

مقدمة

الفصل الأول: المنهجية

1	تعريف عيّنة الدراسة	8
2	تفاصيل العيّنة	8
3	كيفية الوصول إلى الأحكام واختيار الملفات	9

الفصل الثاني: نظام الكفالة، وصفة للإفلات من القضاء ... ومن العقاب

1	محدودية الخيارات للعاملات: رضى صاحب العمل أو الرحيل	11
2	صناعة المحاكمة الغيابية	13
3	تجريد الأحكام القضائية من أي تأثير على وضع العاملة	17
4	واقع العاملات أمام مجالس العمل التحكيمية: دعاوى من دون محاكمات	18

الفصل الثالث: هكذا يحكم القضاء في قضايا العاملات:

آراء مسبقة ومساعد محدودة لاستعادة دوره في حماية الفئات الأضعف اجتماعيًا

1	كيف تحرك الملاحقات بوجه العاملات؟ وما هي التهم المساقة ضدهن؟	21
2	الأداء العام للقضاء: كثرة الآراء المسبقة	23
3	مساع قضائية إلى التخفيف من حدة نظام الكفالة	27
4	مدة الدعوى	31

الفصل الرابع: توصيات

1	توصيات للسلطة القضائية	33
2	توصيات للسلطتين التشريعية والتنفيذية	33

مقدمة

أعمالهم بالآراء النمطية والمسبقة أم أنهم أو بعضهم ينجح في تجاوز هذه الآراء، عملا بمبادئ الحيادية والانصاف، أو يصل حتى إلى اجترحاج اجتهدات من شأنها التقليل من هيمنة نظام الكفالة وما يرافقه من آليات؟ وبالنتيجة، كيف نقيم عمل هؤلاء في خصوص هذه القضايا التي تشكل حالات نموذجية لما هي عليه أو يمكن أن تكون مواقف القضاة من الفئات المغبونة والمهمشة اجتماعيا، أو قدراتهم على تغيير هذا الواقع؟ وما يزيد هذا التساؤل الحاحا هو صدور بعض التقارير التي أشارت صراحة إلى إخفاق القضاء عن تقديم حلول في هذا المجال^[2].

وانطلاقا من هذا الواقع المؤلم ومن التزامها بتخصيص حيز كبير من عملها لدراسة علاقة القضاء بالفئات المهمشة، أطلقت ”الفكرة القانونية“ خلال شهر نيسان من العام 2013 في إطار عمل تعاوني مع منظمة العمل الدولية، برنامج رصد قضايا التعاملات في الخدمة المنزلية أمام القضاء اللبناني. وما يحفزها في ذلك هو شعورها بإمكانية تحقيق غايات أربع:

- **الأولى**، فهم النتائج العملية لنظام الكفالة ولا سيما لجهة وضع العاملة القانوني، مما يسمح بتشخيص واقعي للمشكلة وتاليا بتكوين رؤية أكثر شمولية وواقعية للتوجهات الإصلاحية الواجبة،
- **والثانية**، تحديد مكانم الخلل في العمل القضائي، فهل هي معزوة لممارسات إدارية على صعيد التعامل مع الأشخاص الأجانب أم لقضاة النيابة العامة ام لقضاة الحكم؟
- **والثالثة**، أن من شأن دراسة مماثلة أن تشكل ما يشبه المرآة في العمل القضائي، مما يمهد لمراجعة ذاتية للقضاة بهذا الشأن وخصوصا بالوظيفة المرتقبة منهم وبمجالات الاجتهاد والتغيير الممكنة،
- **والرابعة**، إبراز إيجابيات العمل القضائي عند وجودها في ظل تقاعس السلطات العامة عن أي تقدم في هذا المجال، توثيقا للاجتهاد الحمائي وتحفيزا له.

انطلاقا من هذه الأسئلة، يعرض هذا التقرير النتائج التي توصلت إليها عملية رصد الأحكام والملفات القضائية المرتبطة بقضايا التعاملات، أمام القضاة الناظرين في القضايا الجزائية وأيضا أمام المجالس المختصة بالنظر في قضايا العمل، كمقدمة لوضع توصيات من شأنها أن تمهد لاصلاحات بنوية وقضائية مستقبلا.

منذ انتهاء الحرب الأهلية في بداية تسعينيات القرن الماضي، تكاثرت تدريجيا ظاهرة استفدام عاملات أجنبيات للخدمة المنزلية واللواتي يقدر عددهن بما يزيد عن مائتي ألف عاملة. وتكثر التقارير^[1] حول المظالم التي يتعرض لها تينك التعاملات والتي ترقى إلى مستوى الاتجار بالبشر. ومن أبرزها، عدم علم العاملة بشروط عملها في لبنان، و”حبس“ العاملات في المنزل، ومصادرة جوازات سفرهن، وإخضاعهن لساعات عمل طويلة ومرهقة تصل غالبا إلى حدود العمل القسري، وعدم دفع أجورهن عند استحقاقها ولأشهر عديدة، وصولا الى التعرض الجسدي لهن.

وخلال السنوات الاخيرة، نقلت وسائل الإعلام وبعض التقارير الصادرة عن مؤسسات المجتمع المدني، ما سمي بالانتحار أو بمحاولات الانتحار، والذي غالبا ما انتهى التحقيق بشأنه من دون التحري عن كون الانتحار أو محاولة الانتحار نحرا أو محاولة نحر، بل أيضا دون التحري عما إذا كان ثمة حصّ على الانتحار أو دفع إليه، وهي أفعال تشكل جرائم جزائية وفق قانون العقوبات اللبناني. وتعود هذه الانتهاكات بشكل أساسي الى غياب الحماية القانونية للمتمثلة في أمرين: أولا استثناء عاملة المنزل من حماية قانون العمل، وثانيا، وهذا هو السبب الأهم، إخضاعها لنظام الكفالة وتحديدًا لربط مشروعية إقامتها باستمرار عقد العمل مع صاحب العمل. فهذا الأمر الثاني يؤدي عمليا إلى ربط إقامتها في لبنان برضوخها لشروط صاحب عملها وبرضاه عنها، وإلا أصبحت في وضع غير شرعي مما يعرضها للتوقيف والمحاكمة والترحيل، مهما كانت المظالم المرتكبة ضدها. وليس للعاملة تاليا بموجب نظام الكفالة الانتقال للعمل لدى شخص آخر إلا بموافقة صاحب العمل على التنازل عن كفالته عنها، مما يلزمها على إرضائه وعمليا التنازل عن أي شكوى ضده. وهكذا، فضلا عن الفوارق الواقعية الهائلة بين طرفي العلاقة لجهة الاندماج الاجتماعي والإمكانات العلمية والمادية واللغة، تجد القانون يمنح امتيازًا خاصا لصاحب العمل الذي يصبح ليس فقط رب العمل إنما أيضا رب الإقامة.

وفي ظل نظام كهذا، من المشروع جدا التساؤل عن دور القضاء في إعادة بعض التوازن إلى هذه العلاقة. فما هي طبيعة النزاعات أو المحاكمات المتصلة بالعاملات والتي تجري أمامه وفي أي ظروف؟ وهل تشكل المحاكمة مناسبة لعرض المظالم المرتكبة ضدهن أم على العكس من ذلك أداة إضافية لتعزيز نظام الكفالة ومعه امتياز أصحاب العمل؟ فما هي التأثيرات التي تحكم أعمال القضاة في هذا المجال؟ وهل تتأثر

[1] “trafficking of migrant domestic workers in Lebanon, A legal analysis”, Kathleen Hamill, *Kafa (enough) Violence&exploitation, March 2011* “An exploratory study of psychoanalytic and social factors in the abuse of migrant domestic workers by female employers in Lebanon”, Ray Jureidini, , *Kafa (enough) Violence&exploitation, January 2011*

[2] “Without protection How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers”, Human Rights Watch, *September 2010*

الفصل الأول:

المنهجية

1 تعريف عيّنة الدراسة

تركز عملنا البحثي على توثيق الأحكام الصادرة عن القضاء الجزائي ممثلا بالدرجة الأولى بالقاضي المنفرد الجزائي في كل من بيروت، بعبدا وجديدة المتن بالإضافة إلى الملفات العالقة أمام مجالس العمل التحكيمية، في محافظتي بيروت وبعبدا، خلال عامي 2013 و2017. وقد شملت الدراسة مجمل الأحكام الصادرة في 2013 والأحكام الصادرة في الأشهر الستة الأولى لعام 2017.

يعود سبب حصر الرصد بالأحكام الصادرة عن محاكم البداية في القضاء الجزائي الناطرة في قضايا الحق العام والحق الشخصي إلى كون هذه الاخبار هي المرجع المخول بالنظر والبت في القضايا المرتبطة بنظام الإقامة والعمل وهي مواد تشكل أساسا لملاحقة التعاملات في الخدمة المنزلية عند تركهن عملهن، أو عند تغيير صاحب/ة عملهن أي التهم التي عبرها يترجم ”نظام الكفالة“.

أما أسباب رصد أعمال مجالس العمل التحكيمية في قضايا التعاملات في الخدمة المنزلية، فهي تعود إلى صلاحية هذه المجالس بالنظر في المشاكل المنبثقة عن علاقة العمل التعاقدية. ومن الأسئلة التي تطرح هو تحديد دور هذه المجالس في ظل استثناء قانون العمل اللبناني التعاملات في الخدمة المنزلية من الاستفادة من أحكامه، وما هو الدور- في حال وجد- الذي تلعبه وزارة العمل في هذه القضايا.

2 تفاصيل العيّنة

خلال سنة 2013، تمّ رصد 568 حكما صادرا عن القضاء الجزائي في كل من بيروت، بعبدا والجديدة. وفي 2017، تم رصد 191 حكما صادرا عن القضاء الجزائي في كل من بيروت، بعبدا والجديدة.

كما تمت دراسة 77 ملفا قضائيا كاملا تم اختيارها بالنظر إلى أهمية الأحكام الصادرة في شأنها.

• في بيروت

ينقسم القضاة المنفردون الجزائيون في بيروت إلى قسمين: قسم يتولى النظر في دعاوى الحق العام. وقسم يتولى النظر في قضايا الحق الشخصي.

وقد تم رصد 472 حكما صادرا عن محاكم البداية في بيروت في قضايا التعاملات في الخدمة المنزلية، من حق عام وحق شخصي، وفق التوزيع التالي:

جدول رقم 1:

الأحكام الصادرة عن قضاة الحق العام والحق الشخصي في بيروت

	2013	الفصلان الأولان 2017
حق عام	201	50
حق شخصي	145	80
مجموع	346	130

• في بعبدا

تقسيم الأعمال في بعبدا لا يعتمد نفس التقسيم المعتمد في بيروت، فتحال القضايا إلى القضاة من دون اعتماد مبدأ الفصل على أساس وجود أو عدم وجود حق شخصي. وقد تم رصد 54 حكما صادرا عن القضاة المنفردين في بعبدا في 2013 مقابل 53 حكما في 2017.

تبين لنا من خلال مراجعة العينة التي لدينا واستنادا إلى الجهة المدعية الأرقام التالية:

الجدول رقم 2:

الأحكام الصادرة عن قضاة الحق العام والحق الشخصي في بعبدا

	2013	الفصلان الأولان 2017
حق عام	50	9
حق شخصي	4	44
مجموع	54	53

• في جديدة المتن

تقسيم الأعمال في محاكم جديدة المتن مماثل لتقسيم طريقة العمل المعتمدة في بعبدا، وقد تم رصد 168 حكما صادرا عن القضاة المنفردين الجزائيين في جديدة المتن في 2013 مقابل 12 فقط في 2017.

تبين لنا من خلال مراجعة العينة التي لدينا تبين التالي:

الجدول رقم 3:

الأحكام الصادرة عن قضاة الحق العام والحق الشخصي في جديدة المتن

	2013	الفصلان الأولان 2017
حق عام	162	10
حق شخصي	6	3
مجموع	168	13

ومن اللافت تراجع قضايا الحق العام في أحكام 2017 بالنسبة إلى قضايا 2013، الأمر الذي يستدعي بحثا معمقا لمعرفة أسباب تراجع عدد القضايا العامة في هذا المجال.

3 كيفية الوصول إلى الأحكام واختيار الملفات

للقيام بالعمل البحثي، والحصول على نسخ عن الأحكام والملفات، تمثلت الخطوة الأولى في 2013 في الحصول على موافقة من وزارة العدل، بحيث لا يأخذ أي موظف قضائي على عاتقه تصوير هذه الكمية من الأحكام، خوفا من أن تتم مساءلته. أما في 2017، فقد تعين الحصول على موافقة كلا من الرئيسين الأولين لمحكمتي الاستئناف في بيروت وجبل لبنان.

إلا أن الحصول على هذه الموافقة لا يعني أن الحصول على الأحكام كان أمرا سهلا أو ميسرا. فبالنسبة لبعض الموظفين القضائيين، تعيّن من ثم مراجعة القاضي المعني أو رئيس الدائرة القضائية المعنية. يضاف إلى ذلك صعوبات لها علاقة مباشرة بكيفية مسك وتنظيم سجلات القضاء اللبناني، بغياب المكننة. فتفاصيل الدعاوى تدوّن في سجلات ممسوكة يدويا، من دون أن تتبع منهجية واحدة. فمنهم من يدون اسم العاملة بالحرف اللاتيني ومنهم من يدونه بالحرف العربي. كما أن بعض السجلات تشير إلى جنسية المدعي والمدعى عليه، بينما تغيب هذه العلومة عن بعضها الآخر. كما لا تشير جميع السجلات إلى المادة القانونية التي تم الادّعاء على أساسها، إنما تكتفي بتدوين اسم المدعى عليها والإشارة إلى أنها تدرج تحت خانة ”أجانب“. وإذ تعيّن علينا الاستدلال على الأحكام الصادرة في قضايا العمالة المنزلية من خلال مراجعة أسماء الفرقاء أو الاعتماد على بحث الموظفين القضائيين عنها لتزويدنا بنسخ عنها، فإن ثمة احتمالا أن يكون البحث بهذه الطريقة أغفل عددا من الأحكام، يرجح أن يكون قليلا.

نضيف الى ذلك، وقت الموظفين القضائيين للبحث وتصوير هذه الاحكام والتي تصطدم بضغوطات عملهم خاصة لجهة الدوام الجديد المعتمد لموظفي القطاع العام، ناهيك عن انعدام آلات التصوير في بعض الأقسام والذي يحتمّ عليهم في بعض الأحيان الخروج من العادلية للتصوير أو انتظار دورهم لدى مكتبة العادلية.

أما بالنسبة لاختيار الملفات التي درسنا وثائقها بالكامل، فقد اعتمدنا بشكل خاص على المعطيات الواردة في متن الأحكام والتي أظهرت أهمية خاصة لها.

بالنسبة لمجالس العمل التحكيمية

أما بالنسبة لمجالس العمل التحكيمية، فهي تتواجد في مراكز المحافظات (بيروت وبعبدا بالنسبة الى جبل لبنان). ولقد قام الموظفون القضائيون بتسليمنا نسخ عن الملفات العالقة أمام هذه المجالس خلال سنة 2013 وأول فصلين في 2017 حيث تبين عدم فصل المجالس بأي من القضايا المرتبطة بالعاملات في الخدمة المنزلية، العالقة لديها.

بالإضافة إلى رصد الاحكام والملفات القضائية ذات الصلة، قمنا بحضور عدد من جلسات المحاكمات (عدد سبعة

جلسات لأربعة حالات) انطلاقا من أن الملف القضائي لا يبرز بالضرورة كافة تفاصيل القضية. فعلى سبيل المثال يكتب التحقيق الأولي من قبل الضابطة العدلية أو المحقق، اما محاضر الدعوى فيكتبها كاتب المحكمة، وبالتالي هناك نوع من تغييب لصوت العاملة الذي نجده أحيانا في قاعة المحكمة. بالإضافة إلى ذلك، هناك بعض الأمور التي لا يمكن التأكد منها إلا عند حضور الجلسات (تمكن من اللغة أو عدمها، طلب حضور مترجم أو عدم طلب حضور مترجم..). كيفية تفاعل القاضي مع العاملة، مدى احترام حق المحاكمة العادلة، الخ...

الفصل الثاني: نظام الكفالة، وضفة للإفلات من القضاء... ومن العقاب

العمل. وكانت المديرية العامة للأمن العام قد تكفلت بالتنسيق مع وزارة العمل وسائر الإدارات العامة المختصة بإرساء هذا النظام، من خلال إصدار عدد من التعليمات الداخلية والتي من شأنها ربط شرعية إقامة العاملة في لبنان بإرادة صاحبة العمل^[3]، مما يجعل هذه الأخيرة في موقع امتياز تعاقدى بالنسبة إلى العاملة لديها مما يفسح المجال أمام المزيد من الاستغلال والتهميش.

وقد شهد عام 2013 تعزيزاً لنظام الكفالة عبر إصدار المديرية العامة للأمن العام لتعميم من شأنه تنظيم نقل كفالة العمال الأجانب والعاملات الاجنبيات في الخدمة المنزلية، يلزم العمال بالاستمرار "في العمل لدى الكفيل الأساسي وعلى مسؤوليته، لحين صدور القرار بالموافقة على طلبها بالانتقال من بعدها للعمل لدى "الكفيل الجديد" دون تحديد أي مهلة لإصدار هذا القرار.

ومن شأن هكذا تعاميم أن تعزز سلطة صاحبة العمل وأن تزيد تبعاً لذلك من تهمة وهشاشة العاملات في الخدمة المنزلية اللواتي يتعين عليهن إما أن يتحملن الأعباء وأن يعرضن عن أي شكوى في حال تعرضن لأي انتهاك (عدم تسديد أجور، إساءة معاملة، عدم التقيد بنود العقد...) خوفاً من توقيفهن وحفظاً لحظوظهن في البقاء في لبنان.

ونتلمس هذا الواقع من خلال النظر إلى الأحكام الصادرة عن القضاء الجزائي في قضايا العاملات في الخدمة المنزلية، حيث أن الأغلبية الساحقة للدعاوى مسافة بوجه العاملة من قبل النيابة العامة أو من قبل صاحبة العمل.

في هذا الجزء، سنبين من خلال الملفات كيف أدى نظام الكفالة إلى تهميش دور القضاء وإلى تغييب الانتهاكات ضد العاملات عن أعماله إلى حد كبير. وينتج هذا الأمر كما نبينه تباعاً (1) من الخيارات الضيقة المتروكة للعاملة والتي تؤثر ملازمة الصمت أو إجراء تسوية مع صاحب العمل، مهما انتهك حقها، وذلك لرغبتها (أو الأصح حاجتها) في العمل في لبنان وأيضاً (2) من تغليب اعتبارات قانونية الإقامة على حقوق العاملة وتالياً دور السلطات الأمنية المختصة في إقامة الأجانب على دور القضاء. كما أن هذا التغييب يظهر حتى في الدعاوى التي تنجح بتقديمها أمام مجالس العمل التحكيمية بمساعدة محامين يعملون في مؤسسات خيرية، حيث تبقى هذه الدعاوى من دون محاكمات وقلما تصدر فيها أحكام وذلك بنتيجة أسباب عدة نعرضها أدناه.

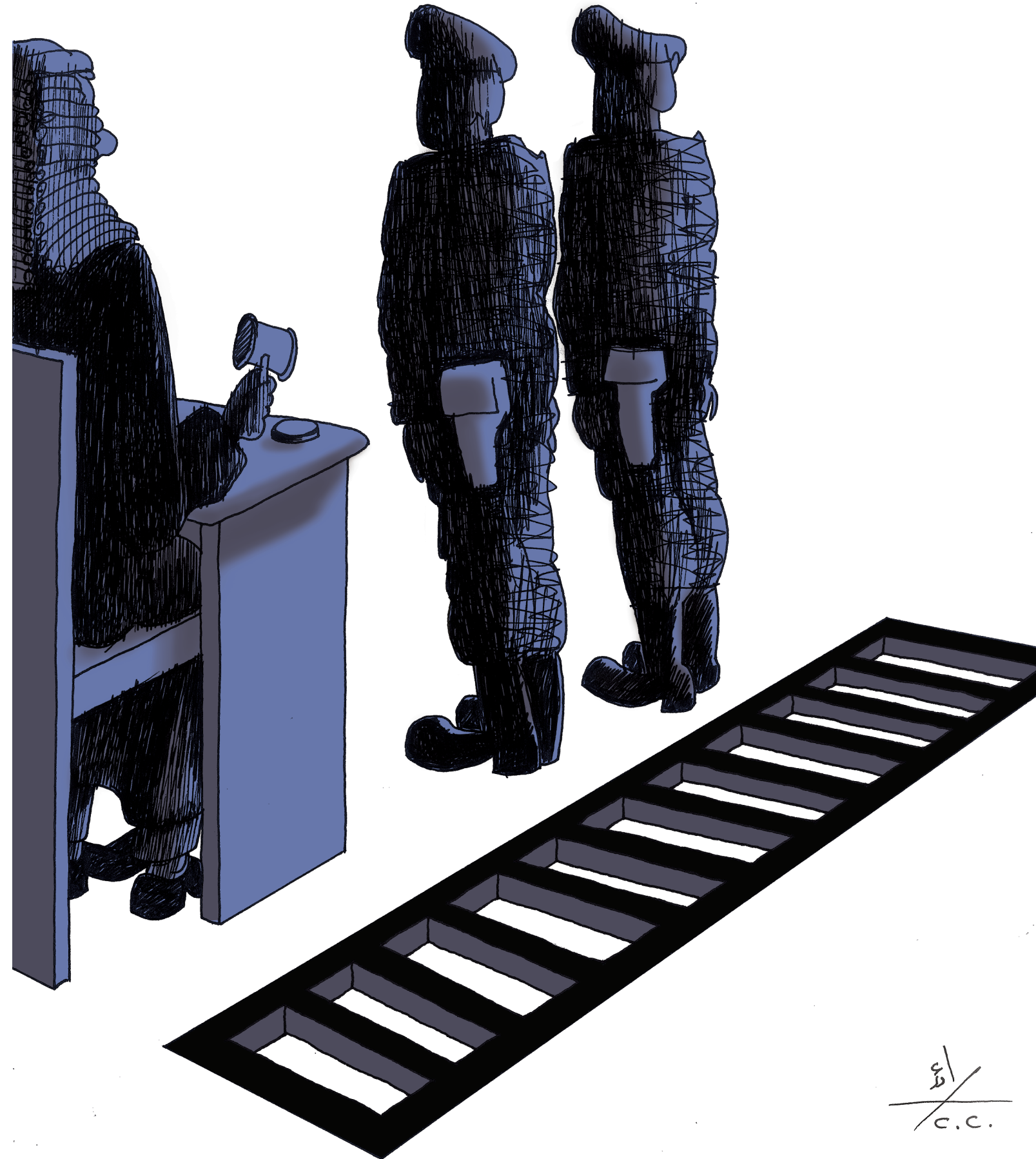
1 محدودية الخيارات للعاملات: رضى صاحب العمل أو الرحيل

لعل السمة الأساسية لوضع عاملات المنازل في لبنان هو إخضاعهن لما يسمى "نظام الكفالة"، ومفاده ربط شرعية إقامة العاملة في لبنان باستمرارها في العمل لدى صاحب العمل الذي يسمى في عرف الأمن العام "الكفيل". ولا بد من الإشارة بادئ ذي بدء، إلى أن هذا النظام هو عبارة عن ممارسة درج أصحاب العمل وإدارات الدولة على اتباعها، بالإضافة إلى بعض التعاميم الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام. فالقانون اللبناني يخلو من أي مادة تشير إلى ما يسمى "الكفيل" أو "التنازل عن الكفالة". كما أنه لا يشير إلى وجوب إبقاء جواز سفر العاملات وأوراقهن الثبوتية مع أصحاب

جدول رقم 4:
تصنيف الأحكام الجزائية موضوع الدراسة وفق صفة العاملة فيها

بيروت	جديدة المتن	بعيدا	مجموع
1	-	1	2
345	168	53	566
346	168	54	568
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1

[3] الدراسة الحالية تعتمد الجبادة الجندرية بمعنى أن بعض العبارات الدالة إلى التأنيث كعبارة صاحبة العمل تشير إلى الذكور والإناث من أصحاب العمل.



أ/ع
C.C.

جدول رقم 5:

تصنيف الأحكام الجزائية موضوع الدراسة وفق نوع الادعاء

	نوع الادعاء	بيروت	جديدة المتن	بعبدا	مجموع
2013	حق عام	235	162	50	447
	حق شخصي	111	6	4	121
	مجموع	346	168	54	568
2017	حق عام	50	10	9	69
	حق شخصي	80	3	44	127
	مجموع	130	13	53	196

وثقه مثلاً الحكم الصادر بتاريخ 31 تشرين الأول^[5] 2013 عن القاضية المنفردة الجزائية في جونية، دينا دعبول، في قضية تقدمت بها عاملة في الخدمة المنزلية بوجه صاحبة العمل بسبب تعرضها للضرب المبرح من هذه الأخيرة بالإضافة إلى تمنع صاحبة العمل عن دفع أجور العاملة المستحقة. وقد ورد في الحكم عبارة ”برأت العاملة ذمة صاحبة العمل أمام الأمن العام“ وهي مأخوذة من محضر التحقيق الذي أجرته المديرية العامة للأمن العام مع العاملة ووفق للمفتش الممتاز الذي استدعته المحكمة. فالمقصود ببراءة الذمة أن العاملة تنازلت أيضاً عن شكوى الضرب أي أنها أسقطت حقوقها الشخصية. وهذه الحالة ليست ”فردية“ بل هي تعكس ممارسة عامة مفادها مقايضة بين موافقة صاحب العمل على التنازل عن كفالاته لشخص آخر (وهو شرط لتجديد إقامة العاملة من لبنان عملاً بنظام الكفالة) وموافقة العاملة على التنازل عما لها من حقوق تجاهه.

وإن كان ينتج عن هذه التسوية عرقلة وصول شكاوى العاملات أمام القضاء فسوف نعرض في ما يلي ممارسة أخرى ينتج عنها تغييب لقضاء الحكم برمته في قضايا العاملات تتمثل بإقدام المديرية العامة للأمن العام بترحيل العاملة، تبعاً لإشارة النيابة العامة، بترك أمر البت بإقامتها لمدير عام الأمن العام.

أخيراً، وأمام هذه الحال من اللاتوازن، لا بد من التنويه إلى أن غياب نظام شامل وفعال للمعونة القضائية بشكل حاجزا إضافيا أمام ولوج العاملات للقضاء الجزائي ويأتي تهميش دور المحامي في مرحلة التحقيق الأولي ليعزز هذه الظاهرة.

^[4] خلال شهر حزيران من العام 2014، أصدرت رابطة كاريتاس – مركز الأجانب - في لبنان تقريراً عن الخدمات القانونية التي قدمتها للعاملات في الخدمة المنزلية واللواتي كن عرضة للاستغلال. وقد أعد التقرير أليكس نصري ووسام طنوس باللغة الفرنسية تحت عنوان “accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban”، وهو عمل مشترك مع مكتب منظمة العمل الدولية، تم التعليق عليه من قبل للفكرة القانونية، (سارة ونسا، تقرير كاريتاس عن المساعدة القانونية لعاملات المنازل: التسوية غير للنصفة للنزاعات، كجزء من نظام الكفالة، للفكرة القانونية، العدد 20، اب 2014). فيحسب هذا التقرير، تفيدنا كاريتاس انه تم «إنهاء 838 قضية من أصل 1279 متابعه من قبلها عبر تسوية خارج الحاكم والقضاء، أي ما نسبته 65.52% من مجموع القضايا. ويكشف التقرير لاحقاً عن أرقام أكثر تفصيلاً، فقد اعتمدت الوساطة في 244 حالة امتنع صاحب العمل فيها عن تسديد أجور العاملات المستحقة، وقد توصلت في 36% منها الى حل النزاع عبر التسوية». « ويضيف التقرير إلى أنه عند نشوء خلاف بين العاملة وصاحب العمل ورفض هذا الأخير تسديد الأجور للتوجيه لها، تحيل رابطة كاريتاس الملف الى دائرة التحقيقات في المديرية العامة للأمن العام التي تجري تحقيقاً أولاً يصفقها ضابطة عدلية. وتبعاً لذلك، يتم استدعاء صاحب العمل والعاملة للتحقيق معهما بشأن المبالغ اللالاية للطالب بها وللعاملة إما القبول بمبلغ أقل بما تطالب به، أو لها أن ترفض التسوية للعروضه عليها. وفي حال الرفض، تبلغ المديرية العامة للأمن العام النيابة العامة التي تعطي أحياناً إشارة لشفهيّة لضباط الأمن العام بإعطاء مهلة لصاحب العمل لتأمين الأجور للتوجيه وتذكّره سفر. وإذا تمتنع صاحب العمل عن تسديد الأجور و/أو تأمين تذكرة السفر، يجب من حيث المبدأ على المديرية العامة للأمن العام أن تتلاحق صاحب العمل على قاعدة فسخه التعهد للوفع منه أمام كاتب العدل بتحمل تلك الأعباء. غير أن التقرير يشير الى أن الأمن العام غالباً ما يعتكف عن اللاحقة، فيسعى أصدقاء العاملة أو قنصليتها الى تأمين تذكرة السفر».

^[5] سارة ونسا، حكم جزائي يرفض تهميش دور القاضي في حماية حقوق عاملات المنازل، وبيطل مقايضة تنازل «كفيل» عن عاملة منزلية بتنازلها عن حقوقها، الفكرة القانونية، العدد 12، تشرين الثاني 2013

2 صناعة للحاكمة الغيابية

أتاح لنا رصد للملفات القضائية تكوين صورة أوضح للواقع القضائي الخاص بالعاملات في الخدمة المنزلية. فقد سمحت لنا دراسة هذه الملفات من استنباط ممارسة باللغة الخطورة، من حيث انتهاكها لحق وصول العاملة إلى القضاء- وأقله حقها بالدفاع عن نفسها عندما تكون متهمه بجرم ما- مفادها قيام قضاء الإدعاء ممثلاً بالنيابات العامة بإعطاء الأمن العام أولوية النظر والبت في مصير العاملة، الذي غالباً ما ينتهي إلى ترحيلها قبل إحالتها إلى قضاء الحكم.

وطبعا من شأن تلك للممارسة إضفاء شرعية على ”لا قانونية نظام الكفالة“ وتعزيز مساوئته. كما من شأنها أن تشكل تهميشاً إضافيا للعاملات في الخدمة المنزلية اللواتي يصحن في خانة ”اللاقانون“ أي مجردات من أي حماية قانونية أو قضائية. كما ينتج عن هكذا ممارسة صناعة محاكمة غيابية للعاملة التي سبق وتقرر مصيرها من قبل مدير عام الأمن العام عملاً بإشارة النيابةات العامة، بترحيلها من البلاد قبل أن تمثل أمام قوس المحكمة.

وهي ظاهرة رصدناها في الملفات التي بحوزتنا، وهي ملفات صدرت فيها أحكام بالصورة الغيابية، بالرغم من توقيف العاملة في عهدة النيابةات العامة في غالبها. فلماذا تصدر الأحكام في وجه العاملات بشكل غيابي؟ وما هو تأثير هذه الحال على دور القضاء؟

هذا ما سنعمد إلى تفصيله أدناه.

— الأمن العام أولاً، والقضاء يتبع

في الملفات التي حصلنا عليها، تبين لنا أن النيابة العامة دأبت تبعاً لتحقيقات الأمن العام على إصدار إشارة تضمّنت صراحة العبارة الآتية ”ترك أمر البت بإقامة العاملة أو ترحيلها للأمن العام“، بما يشكل تصريحاً واضحاً من قبل النيابة العامة للأمن العام بإمكانية ترحيلها من دون الحاجة إلى عرضها مسبقاً على القضاء. لا بل ورد إعطاء الأمن العام الدور الأساسي في هذا المجال في ملفّ آخر حيث جاء حرفياً: ”توقيف العاملة وإيداعها دائرة التحقيق والإجراء لترحيلها الى بلادها، وفي حال عدم ترحيلها توقيفها وإيداعها جانب نيابته“، بحيث يظهر أن عرض العاملة على القضاء لا يتم إلا بعدما يفرغ الأمن العام من عمله الذي له الأولوية، و فقط إذا سمح هو بذلك. وقد سجلنا الأمر نفسه في الملفات التي تولتها بداية قوى الأمن الداخلي، حيث تضمّنت أيضاً إشارة من النيابة العامة بإحالة العاملة الموقوفة الى الأمن العام مباشرة من المخفر للتدقيق في صحة إقامتها، أي قبل النظر في ملفها قضائياً.

لا بل أسوأ من ذلك، فقد بيّن لنا أحد هذه الملفات، أن قرار التوقيف نفسه يتخذ بداية من المدير العام للأمن العام من دون استئذان النيابة العامة التي يقتصر دورها على تأييده. وهذا ما نقرأه على لسان العاملة في تصريحها للمحقق: ”نعم لقد أبلغت من حضرتكم قرار حضرة المدير العام للأمن العام الصادر بتاريخ 6/3/2012 والقاضي بتوقيفي وإيداعي دائرة التحقيق والإجراء لمخالفتي نظام الإقامة“. بمعنى أن المدير العام هو الذي يقرر التوقيف، على أن تؤخذ في ما بعد إشارة

النيابة العامة. ويتجلى هنا إعطاء الأمن العام تفويضاً على بياض بالتصرف كما يشاء توقيفاً من دون تحديد أي مهلة لذلك وترجيلاً من دون أي ضوابط. وإلى ذلك، فإن النيابة العامة اكتفت عموماً في مجمل هذه الملفات بإعطاء الضوء الأخضر للمحقق من دون تقديم أي طلب بالتوسع بالتحقيق مع العاملة بشأن مدى ملائمة ظروف عملها أو احتمال تعرضها لاستغلال ما أو إتجار ما، أو مع صاحبة العمل لمعرفة سبب عدم قيامه بتجديد إقامة العاملة (علماً أن التجديد يقع على عاتق ومسؤولية صاحبة العمل وفق ما نصت عليه المادة التاسعة من عقد العمل الموحد).

وتأتي معظم هذه الأحكام خالية من مصير العاملة التي حوكمت غيابياً، وتاليا لا نعرف إذا تم ترحيلها من قبل الأمن العام بعد تسوية وضعها أو عدم سورها إلى الجلسات. والملفت هو عدم استفسار القاضي المنفرد الجزائي من جانب الأمن العام عن مصير هذه العاملة، وإذا تم ترحيلها أم أنها لا تزال داخل الأراضي اللبنانية، فترجأ الدعوى من جلسة إلى جلسة بسبب تغيّب العاملة، من دون أن يوجه أي سؤال أو استعلام للأمن العام.

وتبعاً لذلك، نكون أمام واقع تهميش لدور القضاء في التدقيق في المسؤوليات الجزائية المنسوبة للأجانب في موازاة حرمان هؤلاء من حق التمثول أمام القاضي الناظر في قضاياهم، مع تعزيز سلطة الأمن العام الاستثنائية في هذا المجال والذي يترك له من قبل النيابة العامة أمر البت بإقامتها او ترحيلها.

نضيف أن معظم الحالات التي تكون فيها الأحكام صادرة بصورة وجاهية، تكون العاملة موقوفة ولم يخلّ سبيلها. على سبيل المثال، صادفنا قضية طلبت النيابة العامة فيها من قوى الأمن الداخلي بعد الانتهاء من التحقيقات الأولية، ترك العاملة بموجب ادعاء السرقة بسند إقامة. وبعد ذلك لم نعد نعلم ماذا حصل لها ولم تمثل أمام القاضي المنفرد وخاصة أن صاحبة العمل أسقطت حقوقها الشخصية تجاه العاملة، وتراجعت عن الشكوى بوجهها في معرض التحقيق الأولي.

— توقيف إداري يطول

وللتأكد من خطورة ما يحصل على هذا الصعيد من تماي بين النيابة العامة وقوى الأمن الداخلي والأمن العام، نسجل أن عملية الترحيل لم تتم مباشرة بل خضعت العاملات للتوقيف لدى قوى الأمن الداخلي ومن ثم في نظارة الأمن العام، لمدة تجاوزت في العديد من الأحيان للدة القصوى المسموح بها قانونا (وهي 48 ساعة قابلة للتמידد مرة واحدة) لتوقيف المشتبه بها في فترة التحقيقات الأولية.وفي هذا المجال، نلاحظ الآتي: ال

أنه من أصل 10 ملفات تم درسها بشأن أحكام صدرت في 2017، تبين أن قوى الأمن الداخلي تجاوزت المدة القصوى في ثلاث منها حيث بلغت أيام التوقيف 5 و9 و11 يوماً.

وبالنظر إلى فترات التوقيف لدى الأمن العام، يلحظ أن تجاوز مدة التوقيف القصوى تم بشكل منتظم في جميع ملفات العاملات ولفترات أطول بكثير من فترات التوقيف لدى قوى الأمن الداخلي.

وتجدر هنا الإشارة إلى أن التوقيف لدى الأمن العام قد حصل لحاجتين مختلفتين: الأولى التحقيق والثانية الترحيل. وثمة

معلومات أكثر توفرًا في الملفات عن الفترة الأولى وهي الفترة التي تنتهي بإحالة الملف إلى النيابة العامة، فيما أنه غالباً ما تخلو الملفات القضائية من معلومات حول مدة التوقيف السابقة للترحيل طالما أنها تمتد بعد إحالة ملف العاملة إلى القضاء وتحصل غالباً بمعزل عنه بحكم قرار من المدير العام للأمن العام. فضلاً عن هذين الوجهين للتوقيف واللذين نجدهما في غالب الملفات، ثمة توقيف ثالث نجده في عدد قليل من الملفات وهو التوقيف الحاصل بقرار من النيابة العامة أو من القضاء. في هذه الحالة النادرة، غالباً ما تبقى العاملة محتجزة لدى الأمن العام ولا يتم ترحيلها إلا بعد صدور قرار بإخلاء سبيلها. وتجدر الإشارة إلى أن إخلاء السبيل يكون في هذه الحالات حائلاً دون ترحيل العاملة، وفي الغالب شرطاً ممهداً لحصوله.

ويظهر في ملفين قيام النيابة العامة بالاستفسار عن مصير العاملة، غير أن الاستفسار هذا لم يحصل إلا بعد 23 يوماً

في ملف و24 يوماً في ملف آخر، وكأنما تمنحه فترة سماح للتصرف وفق ما يشاء، وأن الأمن العام منح نفسه في بعض الحالات فترة سماح إضافية من خلال إرسال جوابه على الاستفسار بعد 26 يوماً في ملف و21 يوماً في الملف الثاني، من وروده إليه. فإذا ورد جواب الأمن العام بترحيل العاملة، سارعت النيابة العامة إلى الادعاء ضد العاملة أمام القاضي المنفرد الجزائي بجرم “عدم تجديد الإقامة في لبنان”.

وما يجعل الامر أكثر خطورة هو تجاوز المدة القانونية دون أي مبرر وبعد الانتهاء من التحقيقات في معظم هذه الملفات، ومن دون أي تحرك أو مساءلة من قبل النيابة العامة مما يعزز السلطة الاستئنافية للضابطة العدلية، وبشكل خاص الأمن العام، على حساب تهميش الضمانات الأساسية للمتقاضين.

ونبرز أذناه حالة نموذجية تظهر حجم المخالفة في تجاوز الحد الأقصى لمدة التوقيف.

في سياق الرصد، تم درس ملف عاملة دخلت إلى لبنان وتركت المنزل الذي تعمل فيه قبل حصولها على إقامة رسمية. تم توقيفها فيما بعد بمخالفة قانون الأجانب وبجرم الاجهاض (عن هذه القضية، الفكرة القانونية، العدد 52، 19 كانون الاول 2017).

وقد تبين من الملف أن التحقيقات الأولية استغرقت لدى قوى الأمن الداخلي والأمن العام زهاء 41 يوماً أقيمت خلالها المدعى عليها رهن التوقيف، علماً أن الأمن الداخلي أنجز تحقيقاته خلال يوم واحد. وعليه، تكون الضابطة العدلية في لبنان قد تجاوزت، بعلم ومعرفة النيابة العامة، عشر مرات المدة القصوى المسموح بها فيها قانوناً (وهي 48 ساعة قابلة للتמיד



تنظيماً عن سابق تصور وتصميم لمحاكمة غيبية، أي لمحاكمة تحصل بغياب قسري للمدعى عليها.

وما يزيد من سوء هذه المحاكمة الغيبية، نعيد ونكرّر، هو أن من شأنها تغييب انتهاكات جسيمة مرتكبة بحق العاملة في حالات عدة.

وما يؤكد ذلك هو أن الاغلبية الساحقة للأحكام الصادرة عن القضاء الجزائي، صدرت بالصورة الغيبية وقد وصلت نسبتها إلى 91% مقابل 9% أحكام صادرة بالصورة الوجيهة أو بمثابة وجاهي (بما فيها الأحكام الصادرة بناء على اعتراض مقدم من عاملة أجنبية). ويلحظ أن نسبة الأحكام الغيبية من مجموع الأحكام قد شهدت تراجعاً بحيث انخفض من 91,7% في سنة 2013 إلى 87,7% في سنة 2017. كما نلاحظ أن نسبة الأحكام الغيبية هي الأعلى في جديدة المتن وهي 93,8% تليها بعدياً مع نسبة 90,5% تليها بيروت حيث تبلغ النسبة 88,7%. ويلحظ أن انخفاض نسبة الأحكام الغيبية مع مرور أربع سنوات وفي ظل اختلاف المناطق، ربما يكون معزواً لتطور الخدمات

جدول رقم 6:

تصنيف الأحكام بين غيابي ووجاهي (علماً أن ثمة ثلاثة أحكام صادرة في 2017 لم يحدد فيها إذا كانت صادرة غيبياً أو وجاهياً)

نزع الحكم	بيروت	بعدياً	جديدة المتن	المجموع
2013	320	44	157	521
2017	109	51	12	172
المجموع	429	95	169	693
2013	26	10	11	47
2017	29	2	-	21
المجموع	45	12	11	68

وبالطبع، قد يسعى البعض إلى تبرير ترحيل العاملة على هذا الوجه، بمعزل عن قانونيته، بأنه يخدم مصلحة الجميع، بمن فيهم العاملة نفسها. فإذا كان ترحيلها أمراً لا بد منه لتجاوزها مدة الإقامة أو عملاً بنظام الكفالة، فألاً يؤدي تنفيذه فوراً إلى تخليصها عملياً من عناء التوقيف لأشهر عدة، وفي الآن نفسه إلى تخفيف اكتظاظ السجون وإلى إعفاء الدولة اللبنانية من المصاريف والتكاليف التي قد تنجم عن احتجازها؟

وربما نلقى في بعض القضايا ما يؤيد هذه القراءة، بحيث قامت العاملة في خمسة منها بتسليم نفسها للقوى الأمنية طالبة العودة إلى بلدها. ونلاحظ أنه تم رصد حالتين، راجعت فيهما العاملة سفارة بلادها التي بدورها تواصلت مع الأمن العام لغاية السماح لها بالخروج من البلاد. وتظهر إذاً هذه الملفات رغبة للعاملات بالعودة الى بلادهن، وإن كان من الممكن دوماً التشكيك بهذه الرغبة في ظل انعدام الخيارات القانونية المتاحة (بحيث يصبح الخيار بين التوقيف والترحيل من دون أي امكانية لتجديد الإقامة في لبنان) والنقص المفجع في الحماية القانونية وفي المعلومات عن آراء العاملات، اللواتي لا صوت لهن مثلاً في الاعلام ينقل تفاصيل من حياتهن.

كما يمكن أن يكون لهذه الممارسة منطق آخر، مرتبط بنظرة النيابات العامة والأمن العام للأجانب عموماً، مثل ما تم توثيقه في تقارير صادرة عن منظمات المجتمع المدني، يذكر منها جمعية رواد فرونتيرز التي وثقت في تقارير لها^[6] حالات لاجئين تم توقيفهم وتم احتجازهم تعسفاً ورحلوا قسراً، رغم إخطار النيابة العامة بهذه الحالات. فلا بد أن نذكر هنا بتعميم صادر عن النيابة العامة التمييزية خلال سنة 2004

الاجتماعية والقانونية في بيروت بشكل خاص. بالطبع، لا يمكن الجزم في هذه الحالات التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من الدرس والتعمق.

يبقى أنه في الأكثرية الساحقة من الحالات لم تمثل العاملة أمام قضاء الحكم، أي لم تصل العاملة إلى المحكمة - أو أنه تم ترحيلها خلال الدعوى قبل أن تصل إلى خواتيمها - ولم يصل معها صوتها ولم تتمكن تالياً من الإدلاء بدفاع أو حتى أن تروي ما جرى معها وما عانته من الانتهاكات التي ربما تعرضت لها. ومن شأن ذلك طبعاً أن يؤدي إلى تغييب جوهر المحاكمة وأهميتها وتضييق احتمالات محاجة نظام الكفالة بسبب عدم الخوض في تفاصيل القضية.

(رقم 4662/2004 تاريخ 16/12/2004) والذي ينص على وجوب “سوق الأجنبي الذي أنهى تنفيذ عقوبته إلى المدير العام للأمن العام للبت بموضوع إقامته” مهما جاءت نتيجة المحاكمة. وعليه، نشهد حالات عدة تم فيها صدور قرارات إخلاء سبيل قضائية من دون أن يستتبع ذلك إخلاء سبيل فعلي للأجانب، إنما أبقى الأمن العام احتجازهم، غالباً تمهيداً لترحيلهم.

كما أن مزيداً من التدقيق في الملفات يظهر العيوب التي تعترى هذه الممارسة، وذلك من وجهات ثلاث:

الأولى، أن النيابة العامة لا تكتفي بترحيل العاملة إنما تعود وتدعي عليها بعد التأكد من حصول ترحيلها لتحاكم غيبياً على نحو يشكل تغييباً لهذه الأخيرة.

والثانية، أن ممارسة مشابهة تبقى مبنية على فرضية مفادها وجوب ترحيل وتجريم كل من يبقى في لبنان رغم انتهاء مدة إقامته أو سقوطها بفعل ترك صاحب عمله “الكفيل”، فيما أن قسوة شروط العمل المنزلي تستوجب دوماً التحري عن أسباب ترك العاملة “للكفيل” وتحديد إذا كان ينبع من ضرورة حياتية أو بشكل عذراً مشروعاً.

والثالثة، أن ممارسة مشابهة غالباً ما تؤدي إلى تغييب مختلف أشكال الاستغلال، وتحديدات الاستغلال الذي من شأنه أن يشكل جناية الإتجار بالبشر.

وبذلك، تكون هذه الممارسة قد أدت ليس فقط الى تحكيم الأمن العام في مصير العاملة، إنما أيضاً الى تنظيم محاكمة

[6] جمعية رواد فرونتيرز، اللجوء الى الاحتجاز التعسفي، سياسة فوق الدستور، بيروت 2010
جمعية رواد فرونتيرز، أبواب مغلقة، دراسة حالة اللاجئين العراقيين والحجز التعسفي، بيروت كانون أول 2008

غيابية لهذه الأخيرة، مع ما يستتبع ذلك من تغييب لحقوقها والأدوات التي بإمكانها تغيير هذا المصير أو الطعن بمشروعيتها أو إعادة بعض التوازن الى العلاقة بين عاملات المنازل وأصحاب العمل، وبالنتيجة من تأثير في عمل القضاء الذي يصبح إلى حد كبير ”صورياً“.

هكذا، بدل أن تؤدي الممارسة ”الرحيمة“ تلك إلى التخفيف من معاناة العاملة، فإنها تؤوّل إلى تكريس مسارين إجرائيين يطالان العاملات في حالات شتى ويقضمان من حقوقها القانونية الأساسية: أولهما مسار إداري يبدأ منذ لحظة التوقيف حيث يتم تحويل العاملة، بناءً لإشارة النيابة العامة، إلى الأمن العام الذي يترك له البت بحريتها وبقائها في البلاد من عدمه؛ والثاني مسار قضائي تكون العاملة مغيبة فيه تماماً، فيصدر الحكم من دون محاكمة، ويكون في مطلق الأحوال، ومهما كان مضمونه، معدوم التأثير على مصيرها الذي سبق وتقرر من قبل الأمن العام توقيفاً وترحيلًا.

وهذا ما نتبينه بوضوح كلي عند الغوص في وقائع الملفات، ولا سيما في عدد من الملفات التي وردت فيها مؤشرات واضحة حول مسؤولية أصحاب العمل عن عدم تجديد الإقامة، ما يعطي العاملة عذراً مانعاً لتجريمها، أو مؤشرات حول إمكانية ارتكاب أصحاب العمل انتهاكات كبيرة لحقوق العاملة الأساسية.

— مساوئ المحاكمة الغيابية: هكذا تغيب أعدار العاملة ومعها مسؤوليات صاحب العمل

ما هي المسؤوليات الأساسية التي كان من الممكن أو المفترض أن تقود إليها المحاكمة الوجيهة التي لم تحصل؟ في هذا المضمار، تجدر الإشارة إلى اشتغال 11 ملف من الملفات التي بحوزتنا على مؤشرات جدية على مسؤولية أصحاب العمل عن عدم تجديد الإقامة أو في دفعها إلى ترك العمل بنتيجة المعاملة المهينة والقاسية، ما يشكل عذراً واضحاً للعاملة وسبباً كافياً لمساءلة أشخاص آخرين في قضايا قد يصل بعضها حدّ الإتجار بالبشر.

في مسؤولية صاحب العمل عن عدم تجديد الإقامة

ما هي المسؤوليات الأساسية التي كان من الممكن أو المفترض أن تقود إليها المحاكمة الوجيهة التي لم تحصل؟ في هذا المضمار، تجدر الإشارة إلى اشتغال 11 ملف من الملفات التي بحوزتنا على مؤشرات جدية على مسؤولية أصحاب العمل عن عدم تجديد الإقامة أو في دفعها إلى ترك العمل بنتيجة المعاملة المهينة والقاسية، ما يشكل عذراً واضحاً للعاملة وسبباً كافياً لمساءلة أشخاص آخرين في قضايا قد يصل بعضها حدّ الإتجار بالبشر.

هنا، سنعرض التحقيقات في أحد الملفات، حيث أفادت عاملة بأنها كانت تطلب منذ عام العودة إلى بلادها بسبب مرضها ورغبتها في رؤية أولادها، ”وقد تعذر ذلك بعدما علمتُ منها (من صاحبة العمل) أن صاحب المكتب (...) لم يسلمني أوراق التوثيق، ومنها جواز سفري، وعلمتُ أنني لم أستحصل على إقامة منذ ست سنوات“. كما أفادت بأنها دخلت البلاد على ”كفالة المدعوة (...) أجهل

هويتها وعنوان سكنها ولم أرها على الإطلاق كون المكتب استلمني من المطار وشغلّني في أحد المنازل حوالي خمسة عشر يوماً، وبعد ذلك أحضرني إلى منزل صاحبة العمل التي ما زلت أعمل في منزلها حتى اليوم“. وأمام هذا الكم من المعلومات، أشار المدعي العام إلى الأمن العام بتوقيف العاملة وترك صاحبة العمل لقاء سند إقامة، والتوسع بالتحقيق مع الأخيرة ”لضبط إفادتها حول تشغيل الخادمة لديها مدة سبع سنوات دون الاستحصال لها على إقامة“. كما طلب تبيان كامل تفاصيل هوية صاحب مكتب الاستقدام. وتواصل جهاز الأمن العام مع المكتب، ليتبين أن صاحب المكتب خارج البلاد، فأوعز النائب العام، بعد إعلامه بذلك، ”بصرف النظر عن استدعاء اللبناني“. هذا وقد أفادت صاحبة العمل في متن التحقيق معها، بناءً على إشارة النيابة العامة، بأنها ”تستقدم خدماً منذ 15 سنة وتنجز كل المعاملات عبر المكتب عينه“.

أما الملف الثاني، فيتناول حالة عاملة في الخدمة المنزلية، توجهت مع زوجة صاحب العمل إلى مركز الأمن العام لتسوية وضعها وتجديد إقامتها، التي لم تقم زوجة صاحب العمل بتجديدها بسبب تأثرها بعارض صحي مثل ما أفادت الأخيرة لدى الأمن العام. كما أفادت أنها ترغب في أن تستمر علاقة العمل بينهما التي بدأت منذ أربع سنوات وأنها على استعداد ان تدفع الغرامات المتوجبة لتسوية وضع العاملة. واقتصر التحقيق مع العاملة على سؤال واحد عن سبب عدم تجديد الإقامة، الذي تبين أنها تجهله. فلم تسأل العاملة عما ترغب به، وما تطلبه، كأنما لا تأثير لإرادتها على القرار الذي سيتخذ في قضيتها. كما أن الاستماع إلى إفادة العاملة جرى بحضور زوجة صاحب العمل، وهذا يتنافى مع أبسط أصول التحقيق. فمن المؤكد أن العاملة لن تصرح عن أي انتهاك تعرضت له أمام صاحب العمل. ويبقى أن نشير إلى أن النيابة العامة، قررت، لسبب غير واضح الادعاء على العاملة، بالإضافة الى جرم عدم تجديد الإقامة، سندا المواد 15 و21 من المرسوم 17651، أي مخالفة نظام الإقامة والعمل.

كما نقرأ إفادة لعاملة في الخدمة المنزلية توجهت إلى المديرية العامة للأمن العام ”لتسليم“ نفسها للتمكن من السفر بعد عملها في لبنان لفترة تجاوزت السنتين دون أن يقوم صاحب العمل باستصدار إقامة سنوية لها مثل ما هو منصوص عليه في البند التاسع من عقد العمل الموحد^[7].

تشابه هذه الحالات، بخمس حالات أخرى، جرى فيها توقيف العاملة مباشرة من قبل المديرية العامة للأمن العام بعدما تمّ ”استدراج“ العاملة وصاحبة العمل إلى مركز المديرية، بسبب عدم تجديد إقامتها. وللأسف، فإن التحقيق جاء في الملفات الخمسة مقتضياً جداً. فمثلا لم تسأل صاحبة العمل عن سبب التقاعس عن تجديد الإقامة. كما لم تسأل العاملة في أي من الملفات الخمسة عن ظروف عملها، أقله لاستبعاد احتمال أن تكون العاملة ضحية جريمة الإتجار بالبشر التي يشكل العمل القسري أحد عناصرها المادية وفقاً للمادة 586 (المعدلة بالقانون رقم 164 تاريخ 24/8/2011).

وتتوافق هذه الواقعة في حالات عدة مع الكفالة الوهمية، كأن يتم تشغيلها من قبل الكفيل المفترض أو صاحب المكتب الذي استقدمها (بخاصة بعد ردها من قبل ”الكفيل“) لدى

آخرين. وغالبا ما يحصل ذلك من دون إعلام العاملة التي تصبح في وضع غير نظامي في لبنان. وتبعا لذلك، تتعرض العاملات للاحتجاز والمعاقبة والترحيل لأسباب خارجة عن إرادتهن، وهي أسباب تقارب حالة القوة القاهرة في الكثير من الحالات.

في مسؤوليات صاحب العمل في تعاطيه مع العاملة الأجنبية

ومن الملفات الأخرى التي يجب لفت النظر إليها، تلك التي تؤشر الوقائع الواردة فيها إلى احتمال أن تكون العاملة قد تعرضت لانتهاكات جسيمة حثمت عليها ترك المنزل، ما جعلها في وضع غير شرعي. وهو ما نستشفه من عبارات وردت عرضاً في تحقيق الأمن العام بشأن ترك العاملة لعملها. فنقرأ مثلاً في أحد الملفات أن العاملة تركت العمل بسبب تعرضها للضرب من قبل صاحبة العمل، التي ”كانت تحاول في بعض الأحيان رمي عن الدرج وتبقيني دون طعام، ولهذه الأسباب هربت من المنزل“، أما في ملف آخر فنقرأ أنها تركت بسبب ”مضايقات أولادها [صاحبة العمل] وتعرضهم لي بالضرب“، ما حملها إلى مغادرة المنزل - العمل قبل أن يتم إلقاء القبض عليها بسبب عدم حيازتها مستندات ثبوتية. كما يسجل أن الملفات الأخرى تبقى مبعثاً للقلق بحيث خلت تماماً من أي سؤال عن أسباب ترك العمل.

تنسحب هذه الممارسة أيضاً في القضايا العالقة أمام مجالس العمل التحكيمية، فأثبتت لنا محاضر التحقيقات المبرزة إصرار النيابة العامة على إعطاء الأمن العام القرار الأول في القضية، بالنظر في مسألة بقاء العاملة في البلاد. وذلك بالرغم من توثيق محاضر التحقيقات، لانتهاكات عدة تعرضت لها العاملة أولها، تمنع أصحاب العمل من دفع اجورها المستحقة. وهو السبب عينه الذي دفع العاملات الثماني والأربعين إلى تقديم دعاوى بوجه أصحاب عملهن أمام مجالس العمل التحكيمية. كما أعلن المحامون المولجون في هذه القضايا في استحضار أربع منها ترحيل العاملة. ولا بد من الإشارة إلى أن التمتع عن دفع الأجور المستحقة في هكذا سياق قد يقع تحت مفهوم العمل القسري، الذي هو شكل من أشكال الإتجار بالبشر كما عرفته الفقرة الأولى من المادة 586 من قانون العقوبات المعدلة عام 2011.

إلا أن النيابة العامة ذهبت أبعد من ذلك بقيامها بالتخلي عن دورها لصالح مدير عام الأمن العام، كما يظهره أحد الملفات أمام مجلس العمل التحكيمي في بعدا. وكانت العاملة، تركت عملها بسبب تمنع صاحب العمل عن تسديد أجورها البالغة 1600 د.أ. أي ما يعادل عمل 11 شهراً. وقد أقر صاحب العمل، في التحقيق أمام الأمن العام، أن في ذمته اجورا مستحقة للعاملة، إلا أنه صرح بمبلغ أقل من ذلك الذي صرحت به العاملة. وبعد ضبط إفادة العاملة، عرض مسؤول التحقيق في الأمن العام تسوية على العاملة التي قبلت بها بعدما صرحت أنها تريد العودة إلى بلادها ”بأسرع وقت ممكن لأسباب عائلية“. وعليه أشارت النيابة العامة إلى ترك العاملة بعهدة الجمعية التي وكلت لها المحامي، لحين تأمين ما تعهد به صاحب العمل، الذي لم يف بما تعهد به، فتجاهل اتصالات الأمن العام (كما هو موثق في المحضر) طيلة عشرين يوماً. وبدل من أن تتحرك النيابة العامة بوجه صاحب العمل بطريقة من الطرق، أشارت إلى ”ترك القرار

لمدير عام الأمن العام لجهة إصدار بلاغ إداري بحق الكفيل“، مع غض النظر عن امكانية أن تكون العاملة ضحية إتجار. كما لم تخطر النيابة العامة وزارة العمل لإجراء التحقيقات المناسبة، كرفض أي معاملة جديدة لصاحب العمل.

الأمر نفسه نتبينه في ملفات عديدة أخرى، كحالة السيدة البنغالية التي لجأت إلى طوارئ إحدى المستشفيات وهي مصابة بنزيف داخليّ حادّ. وسرعان ما تبين أن النزيف حصل تبعاً لتناولها أدوية لغاية إجهاضها، مما استدعى التحقيق معها ومع شاب بنغالي اصطحبها إلى المستشفى وسدّد عنها نفقات استشفائها، بغرض التثبت مما إذا كان الإجهاض تم طوعيا ومن دون مساعدة أو قسرا. وقد توالى على التحقيق جهازان أمنيان (قوى الأمن الداخلي، ومن ثم الأمن العام) وقاضي التحقيق قبل أن يصدر القاضي المنفرد الجزائي حكمه في القضية انطلاقاً من معطيات متضاربة تبقى ”الحقيقة القضائية“ بما أثبتته أو نفته، قابلة لعلامات استهزاء كبيرة. ويلحظ أنه على طول هذه التحقيقات، بقي ”الكفيل“ الذي استقدم العاملة إلى لبنان، فتركت منزله بعد أسبوع، مغيباً بالكامل. ورغم ذلك، من اللافت أن الحكم استعاد رغم ذلك رواية قاضي التحقيق التي استبعدت بالكامل أيّ مسؤولية لبنانية محتملة، من دون بذل أي جهد لشرح أسباب التناقض أو فهمها. فحملها كما إجهاضها حصلاً بإرادتها ومن دون أي مساعدة لبنانية^[8].

وهكذا تبين وقائع الحالات التي عرضناها أن مصير العاملة في نظام الكفالة، هو الترحيل، مهما توافر لديها من أعدار وحجج، فيما يفلت بفعل تغييب المحاكمة (ومعها الضحية الممكنة) أصحاب العمل وأصحاب المكاتب من مسؤوليات كثيرة قد يصل بعضها إلى جرائم إتجار بالبشر.

كذلك تبين أن دور قضاء الحكم في حماية العاملات في الخدمة المنزلية يبقى هامشياً وثانوياً، بحيث يتعين عليه إصدار حكم في محاكمة غيابية وعملياً من دون أي محاكمة، وذلك بحق شخص سبق للأمن العام أن قرر مصيره ويرجح أنه لن يعرف أبداً بنتيجة الحكم الصادر لمصلحته أو ضده.

أما مصدر هامشية قضاء الحكم، فهو الجسم القضائي نفسه، وتحديدأ قضاء الادعاء (النيابات العامة)، الذي يفوض الأمن العام تقرير مصائر العاملات للمحالات اليه توقيفاً وترحيلًا، فلا يدعي على العاملة إلا بعد التأكد من ترحيلها بما يضمن أن تكون للمحاكمة غيائية. فيتبين بالتالي تقاعس القضاء عن لعب دوره كمصلح إجتماعي، وذلك تطبيقاً للقوانين اللبنانية ومن دون الحاجة إلى اجتهادات ”تقدمية“، وذلك في تكريسه لأشكال من الظلم الإجتماعي ومساهمته لا محال في تربية المجتمع على مبدأ حصانة هذا الظلم، وبالتالي على ”عاديته“.

3 تجريد الأحكام القضائية من أي تأثير على وضع العاملة

تتميش دور القضاء لا يتم فقط من خلال صناعة المحاكمة الغيابية، ولكن أيضاً من خلال القرارات الآيلة إلى احتجاز العاملات لمدة طويلة وترحيلهن خلال المحاكمة، من دون أي التفات لتوجه القاضي أو لقريته البراءة. وهذا ما نقرؤه في إحدى الدعاوى التي قرر فيها القاضي إخلاء سبيل عاملة لنقص الأدلة وبانتظار انتهاء المحاكمة. فبدل أن يقوم الأمن العام

[8] للفكرة القانونية، ”إجهاض“ الآخرين على أرضنا: قصة غامضة لعاملة بنغالية، للفكرة القانونية، العدد 52، كانون الأول 2017

[7] « يتعهد الفريق الاول بالاستحصال على اجازة عمل وبطاقة اقامة للفريق الثاني وفقا للاصول وذلك على كامل نفقته، كما يتعهد بتجديدهما ما دام الفريق الثاني يعمل لديه»

بتنفيذ قرار القاضي، أبقاها محجوزة لديه ليعمد إلى ترحيلها بعد فترة معينة من دون إعلام القاضي أو استئذانه. ومن اللافت أن محضر جلستين من جلسات الدعوى تضمن صراحة العبارات التالية: ”حضر الاستاذ (...) عن المدعى عليها المخلئ سبيلها والتي تعذر إحضارها كونها موقوفة لصالح الأمن العام“. ونلاحظ هنا اجتماع الأضداد في هذه العبارة، بحيث ورد فيها أنها موقوفة رغم قرار القاضي بإخلاء سبيلها، على نحو يشكل مساً خطيراً في القرارات القضائية. ورغم ذلك، لم يبادر القاضي إلى إحالة مسألة الاحتجاز التعسفي إلى النيابة العامة، لا بل تقرر إرجاء الجلسة مجدداً إلى 12/3/2012 أي 29 يوماً. ونلاحظ في الملف كيف أصبح القاضي يؤجل مواعيد الجلسات لتواريخ متباعدة (شهر تقريبا) على عكس بداية المحاكمة حيث كان يتم الالتزام بالتأجيل ضمن مواعيد قصيرة (بين أسبوع وأُسبوعين) كحد أقصى، وكأنه بذلك يسلم أن حكمه الذي انتهى إلى البراءة سيبقى مجردا عن أي أثر على مصير العاملة التي تم توقيفها وترحيلها عملا بنظام الكفالة وبناء على شكوى صاحب العمل، من دون أن يكون للقاضي أي دور في حسم النزاع في الاتجاه الذي يراه مناسباً.

4 واقععاملات أمام مجالس العمل التحكيمية: دعاوى من دون محاكمات

فيما تقدم، بينا حالات عدة أسهم فيها نظام الكفالة في تغييب العاملات عن القضاء وطمس الكلام عن انتهاكات عدة تعرضن لها وعن مسؤوليات أصحاب العمل. أهمية مجالس العمل التحكيمية من حيث مبدأ تأسيسها تكمن في دورها في ضمان التوازن في علاقات العمل. إلا أن الدعاوى المقدمة إليها والتي احتوت سردا لجزء مما عاشته العاملات بقيت هي أيضا عاجزة عن إطلاق عجلة محاكمة حقيقية للمسؤولين عن هذه المعاناة وتاليا عن وضع حد لهذا التعتيم القضائي. وهذا ما سنحاول تفصيله أدناه من خلال حالات عدة.

فرغم أننا رصدنا 48 ملفا مرتبطا بقضايا العاملات الاجنبيات في الخدمة المنزلية، عالقا أمام مجلس العمل التحكيمي في كل من بيروت وبعيدا (الناظر في نزاعات العمل في محافظة جبل لبنان) خلال سنة 2013 و14 ملفا في بعيدا خلال الفصلين الأولين في 2017، فإنه لم يصدر أي قرار عن هذين المجلسين خلال الفترة موضوع الدراسة.

وعلى عكس ما هي الحال أمام القضاء الجزائي، فالجهة الدعية في جميع هذه الملفات هي العاملة في الخدمة المنزلية، وهي جميعها مقدمة بواسطة محامين تم تعيينهن عبر إحدى المؤسسات الخيرية. وتظهر الملفات أن العاملة، تصل إلى هذه المؤسسة، إما عن طريق سفارة بلادها وإما مباشرة لمتابعة الأمر مع الجهات المعنية لحمايتها وتحصيل حقوقها. ويشذ عن ذلك حالة واحدة أشار فيها استحضار الدعوى إلى أن العاملة لجأت أولا إلى ”مركز الشرطة“ الذي أحالها إلى مكتب الاستقدام الذي أحالها بدوره إلى السفارة التي أحالت العاملة إلى المؤسسة. وبالواقع، أن ندرة توجه العاملات إلى المخافر إنما يبين إعراض العاملات عن اللجوء إلى القوى الأمنية لطلب المساعدة، لأسباب عدة أبرزها الخوف من أن يتم توقيفهن أو ملاحقتهن بدل مساعدتهن.

جميع هذه الدعاوى المقامة بوجه أصحاب العمل ترمي إلى إلزامهم بتسديد أجور مستحقة وبدفع تعويضات من جراء

فسخ ”عقد العمل“، علما أن أبا منها لا يتضمن نسخة عن عقد عمل موقع بين العاملة وصاحبة العمل، وكأن الخطأ الوحيد الناتج عن علاقة العمل يكمن في احتساب الأموال للتوجبة فيما يبقى التطرق للإساءات او الانتهاكات الأخرى عرضيا في الدعاوى وكأنه ثانوي. وربما يعكس ذلك رقابة ذاتية يفرضها للحامي على ذاته في سرد وقائع الدعوى، تجنباً لإثارة أمور قد تجعل الدعوى أكثر حساسية وصعوبة وتعقيدا.

وتميزت دعوى واحدة عن غيرها بطلبها من المحكمة ب ”إصدار قرار يمنع المدعى عليها ومن يقيم معها من التعاقد مع عمال بالخدمة المنزلية حماية لهم كونه ينطبق عليها وصف المتاجرين بالأشخاص وإبلاغ وزارة العمل والأمن العام بهذا المنع“، مستندا إلى المادة 586 من قانون العقوبات المعدلة وفقا للقانون رقم 164 / 2011 (الاتجار بالبشر). وذلك في قضية تبين أن لصاحبة العمل أسبقية في التمتع عن دفع الأجور. فتظهر محاضر تحقيقات الأمن العام المرفقة باستحضار للحامي أنه سبق أن ادعت عاملة أخرى على صاحبة العمل عينها بسبب تمنعها عن دفع أجورها المستحقة قبل عام من التحقيق موضوع الدعوى الراهنة. وصرحت العاملة صاحبة العلاقة في الدعوى الراهنة أنها على استعداد أن تعاود العمل لدى صاحبة العمل التي تعهدت بأن تسدد لها أجرا عن ثمانية أشهر. إلا أننا نقرأ بعد عام من ذلك في محضر تحقيق آخر، أن صاحبة العمل ”سلمت“ العاملة إلى المؤسسة الخيرية دون أن تسدد لها اجور عام من العمل. بالرغم من إشارة استحضار للحامي إلى أن العاملة تعرضت للضرب والإيذاء إلا أن استجواب صاحب العمل لم يتتطرق إلى هذه المسألة خلال التحقيق مع العلم أنه جرى بحضور المحامي.

— تحقيق أولي لدى الأمن العام

أن محاضر التحقيقات المرفقة بالملفات التي بحوزتنا هي صادرة عن الأمن العام اللبناني بحيث تقوم المؤسسة الخيرية بعد وصول العاملة إليها بإعلام الأمن العام الذي يباشر بالتحقيق مع العاملة بحضور محام باستثناء حالتين لم يحضر بها المحامي إلى جانب العاملة. كما جرت ستة تحقيقات بحضور مترجم.

وفيما قامت المؤسسة الخيرية في حالة واحدة بتقديم إخبار للنيابة العامة تعلمها فيه أن العاملة في الخدمة المنزلية موجودة لديها وتعرض سبب تركها لعملها وتطلب أن يحال الإخبار إلى الأمن العام للتحقيق، ليحال من بعدها إلى القضاء المختص، لم يقدم أي طلب لوزارة العمل لإرغام صاحب العمل بتسديد العاملة حقوقها. والواقع أن وجود الأمن العام الطاعي وغياب وزارة العمل هو أيضا ناتج عن تصرف النيابة العامة التي لا تعطي أي اشارة لإشراك الوزارة في التحقيقات أو إعطائها دورا أكبر في هذا المجال. وهذا الأمر إنما يتأتى عن الربط الحاصل في الممارسة بين استمرار عقد العمل والحق بالإقامة، مع تغليب الجهاز المخول بتّ مسائل الإقامة على الجهاز المخول متابعة اشكالات العمل (وزارة العمل).

يبقى أن نشير في هذا الصعيد، إلى أن التحقيقات أتت بشكل عام جدا مقتضبة، بحيث نقرأ في عدد من الاستحضارات المقدمة من قبل المحامين أن العاملة عملت في ظروف ”قاسية وصعبة“، لم توثقها محاضر التحقيقات، فتفادت التطرق إلى ماهية الظروف القاسية فلا نقرأ أي سؤال عن عدد ساعات العمل، أو عن أيام العطلة والراحة المعطاة للعاملة.

— المدة الزمنية للدعاوى: سنوات بأقل تقدير

ثمة مسألة أخرى متصلة بهذه الملفات وهي أن هناك فارقا بين تاريخ التحقيق الذي يقوم به الأمن العام وتاريخ تقديم الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي.

ولربما يعود ذلك إلى الربط الحاصل بين المسألة الجزائية وقضية العمل، وتأثير الأولى على الثانية عملا بمبدأ أن الجزاء يعقل الحقوق. كما قد يكون مرد ذلك السعي إلى المصالحة بين الأطراف قبل اللجوء إلى مجلس العمل التحكيمي. إلا أن الملفات القضائية المرفوعة أمام مجلس العمل التحكيمي لا تتضمن ما يسمح بفهم هذا الفارق الزمني الكبير بين حصول الصرف والإدعاء على صاحب العمل لا من قريب ولا من بعيد.

— مطالب العاملات للمّديعات: أجور غير مدفوعة وعطل وضرر

أما في ما يتعلق بماهية المطالب المقدمة في هذه الدعاوى، فجميعها كما أشرنا ترمي إلى تسديد أجور ومطالبة بعطل وضرر نتيجة فسخ العقد من قبل رب العمل/ الكفيل.

وقد بلغ الأجر المطالب به في بعض الحالات 450 دولارا أميركيا وهو يمثل أجر ثلاثة أشهر غير مدفوعة تقريبا، ليصل إلى 6500 دولار في حالة أخرى وهي بمثابة كامل الأجر المترتب للعاملة والذي لم يدفع منه شيء طوال فترة عملها.

ومن الأسئلة الهامة المطروحة في هذه الدعاوى، أحقية العاملة التي تركت العمل لعدم تسديد أجورها بتعويضات على أساس أن تركها للعمل حصل بسبب الخطأ المرتكب من صاحب العمل. وللأسف، هنا أيضا انتهت العديد من هذه الدعاوى إلى رد طلبات التعويض بعدما اعتبرت العاملة مسؤولات عن ترك العمل، من دون أن يتسنى للعاملات أن يمثلن لدى المجلس بفعل ترحيلهن. وهذا ما سنعود إليه في باب أعمال القضاء.

— صاحب العمل: الفرار ”موضة“ والافتراء كذلك

ومثلما يتم تغييب العاملة عن قضيتها، يتبين أيضا أن صاحب العمل يبقى غائبا في مسار الدعوى، فهو يظهر فقط في مرحلة التحقيق الاولي الذي يجريه الأمن العام، (هذا إن لم يتفاد صاحب العمل حضور التحقيق أو لم يتنصل بما تعهد به خلال التحقيق، مثل ما أظهرته ملفات عديدة) ليغيب من بعدها إما بسبب عدم تبليغه وإما لعدم حضوره الجلسات. وفي جميع الملفات التي تم درسها، ينفي صاحب العمل نفيا قاطعا تعرضه للعاملة بالضرب والإيذاء، كما تراه ينفي تهمة عدم تسديد الأجور في العديد من الحالات. وفي الحالات القليلة التي يقر فيها بوجود أجور غير مدفوعة، فإنه يعمد إلى المنازعة في قيمة المبلغ المطالب به من قبل العاملة بقوله أنه يفوق ما يترتب لها بزمته. ويلاحظ أيضا وجود نمط منهجي لدى أصحاب العمل يتمثل بالتقدم بشكاوى سرقة عند ترك العاملة، شكاوى غالبا ما تكون افتراضية. وهذا الأمر يبدو ظاهرا في إفادة أحد أصحاب العمل في أحد محاضر التحقيق حيث يدلي هذا الأخير ”تقدمت بشكوى لدى النيابة العامة في جبل لبنان بجرم الفرار وذكرت فيها بحق الادعاء عليها بجرم السرقة في حال تبين ذلك لاحقا“، أي أن الشكوى أصبحت قائمة على ضوء جرم افتراضي (السرقة التي قد تظهر لاحقا).

وفي إفادة أخرى، يستخدم صاحب عمل آخر اتهامه العاملة

بسرقة وسيلة تهديد صريح لتسوية قضية عمل، حيث جاء في طلبه من الأمن العام إعادة العاملة للعمل لديه: ”أطلب من حضرتكم إعادة الفليبينية المذكورة إلى منزلي لتتابع عملها حتى تاريخ انتهاء عقد العمل الموقع من قبلها لمدة ثلاث سنوات وفي حال قبولها إنني اتنازل عن الشكوى المقدمة من قبلي ضدها وفي حال رفضت فإنني غير مستعد للتنازل عن الشكوى وأطلب مقاضاتها أو إنني على استعداد لدفع رواتبها المستحقة لمدة عشرين يوما فقط وليس لمدة ثلاثة أشهر وإنني على استعداد لتنفيذ أي قرار يصدر عن الأمن العام وأتعهد بتأمين تذكرة سفرها لإعادته إلى بلادها“. وهذا أمر يثير الاستغراب: ففي حال كانت العاملة قد أقدمت فعلا على سرقة رب عملها، فكيف يطلب هذا الأخير من الأمن العام إعادتها إلى المنزل لتتابع العمل لديه؟ بل ألا يشكل كتاب هائل دليلا واضحا على أن اتهامها بالسرقة إنما رمى إلى تحقيق غاية واحدة، وهي ارغامها للعودة إلى العمل لديه؟ وما يبدو أيضا مثيرا للاستغراب هو أنه يبدو عاديا أن يطلب من قوى الأمن ”إعادة العاملة إلى المنزل“.

أما اللوائح الجوابية في دعاوى العمل، فتبرز بشكل خاص النظرة السائدة إلى العاملات الأجنيبات في الخدمة المنزلية. فمثلا عندما يتعلق الأمر بمسألة عدم تسديد الأجور، نقرأ في إحدى اللوائح الجوابية أنه ”من المستحيل أن تقوم خادمة بالعمل دون إرسال رواتبها الشهرية إلى بلدها أو عائلتها في وطنها الأم، الأمر الذي يؤكد أن طلب المدعية برواتب وأجور مستحقة مخالف للقانون ولواقع الحال“، كما نقرأ ”أما بالنسبة لمبلغ العطل والضرر المبالغ به، فإنه غير مستحق على الإطلاق وذلك أن المدعية ولو كان لها أية حقوق لدى المدعى عليها لكانت مؤسسة (مؤسسة خيرية) اهتمت بهذا الوضع وأنزلت بطريقة أخلاقية المدعى عليها بتسديد الرواتب والأجور للتوجبة عليها“. وكأنه بذلك يوحي بأن على عاملات المنازل مبدئيا تحصيل حقوقهن من خلال مؤسسات خيرية تؤدي دور الوسيط بينهن وبين أصحاب العمل في حال وجود أي خلاف. بالمقابل، يشكل لجوؤهن الى القانون والقضاء دليلا ليس على تخلف صاحب العمل عن الدفع انما على فشل تلك العاملات بإقناع المؤسسات الخيرية بحقوقهن. ومن هذا المنطلق، رأى صاحب العمل أنه يكفي في هذه الحالة الادلاء بهذه القرينة من دون أن يشعر بالمقابل بأي حاجة لتقديم أي اثبات (إبراز ايصال حوالات) على أنه تم تسديد أجور العاملة.

لا بل ذهب أحدهم أبعد من ذلك بحيث ذكر في لائحته الجوابية أنه ”من الثابت أن ”فرار الخادمات“ ”موضة“ أصبحت دارجة خاصة في هذه الأيام حيث اذا ما هزها الشوق لأهلها واشتاقت لديارها حملت أمتعتها وغادرت منزل مخدمها مجهزة نفسها برزمة من الأكاذيب والافتراءات جهزها من سبقها على هذا الدرب وهم كثيرون“. وفي مذكرة أخرى، طلب محامي المدعى عليه الحكم على العاملة بتسديد عطل وضرر لتعسفها باستعمال الحق في التقاضي كونها هي التي ”هربت“ من المنزل وتقع عليها إذا مسؤولية فسخ العقد عليها. وأما عن مسألة عدم تسديد الأجور، فاكتمفى المحامي بتكرار أقوال صاحب العمل بأنه قام بتسديد الأجور من دون إبراز أي دليل على ذلك، وكأن كلمة صاحب العمل هي كلمة الحق، لا بل مجرد مخالفة كلمة هذا الأخير والقول إنه لم يسدد الأجور واللجوء إلى القضاء بهذا الصدد يشكل تعسفا

باستعمال الحق. لا بل أكثر من ذلك، توحى هذه الإجابات بأنه من وجهة نظر صاحب العمل، فإن ترك العمل يشكل دوما المخالفة الكبرى وهي موضة غالبا ما تحصل نتيجة نزوة ومخطط احتيالي من قبل العاملة وعصابات أخرى، من دون أن يكون في تصرفات صاحب العمل من إساءة معاملة أو تخلف عن دفع البدلات ما يبررها.

ونتوقف هنا عند كلمة ”الفرار“ الإشكالية والتي وردت في كلام صاحب العمل في دعاوى عدة. وهذا ما سنجده لاحقا في أحكام قضائية نعرضها في القسم الثالث من هذا البحث دلالة على خطورة المرادفات المستعملة في مجال التعاملات وما تعكسه من نظرة نمطية لها.

— صاحب العمل: الفرار “موضة” والافتراء كذلك

من الاجراءات المتبعة في قضايا العمل، بعد تبادل اللوائح الجوابية، إحالة الملف إلى مفوض الحكومة (وهو تابع لدائرة التحقيق وقضايا العمل لدى وزارة العمل) ليطلع عليه ويقدم مطالعته بشأنه ليعاد من ثم أمام مجلس العمل التحكيمي ليبت به. وتاليا هو اجراء يحصل في مرحلة متقدمة من الدعوى. وقد اعتبر مفوض الحكومة تعليقا على إحدى الدعاوى التي تم رصدها ضمن العينة أن عبء إثبات دفع الأجور يقع على صاحب العمل، مما يوجب إجابة طلب المدعية وتسديد الأجور المستحقة طالما أنه لم يقدم أي اثبات على هذا الأمر. أما بخصوص المسؤولية عن فسخ العقد، ورغم أنه أكد على أن صاحب العمل لم يبرز أي اثبات على أنه سدد أجور العاملة، فإنه عاد واعتبر أن مسؤولية فسخ العقد تقع على العاملة لأنها هي التي ”فرت“ من منزل المدعى عليه. وبالطبع، هنا أيضا نجد أنفسنا أمام رأي مسبق آخر، مفاده أنه ليس للعاملة أن تترك مجال عملها مهما تعسف صاحب العمل، أقله مهما تخلف عن تسديد أجورها.

وبالطبع، أن يصدر هذا الرأي المسبق عن مفوض الحكومة (وهو موظف في وزارة العمل) إنما يطرح اشكالية كبرى في مبادئ وسياسات تعاطي هذه الوزارة مع هذه الفئة من العمال. ونسأل: ماذا بشأن العاملة أن تفعل برأي مفوض الحكومة في حال التخلف عن تسديد أجورها لأشهر عدة، هي التي تركت كل شيء للعمل في أقصى الظروف للحصول على هذه الأجور؟ أليس لها أن توقف عملها كنتيجة لطبيعية لتخلف الطرف الآخر عن القيام بموجباته تجاهها؟ وألا يشكل ذلك مبدأ أساسيا في القانون قوامه المساواة بين المتعاقدين، أم هنا أيضا علينا أن نقبل بقاعدة الامتياز في علاقات العمل هذه؟

وكخلاصة لهذا القسم، نكون بيتًا بوضوح الترابط بين ”نظام الكفالة“ وتغييب العاملات عن المحكمة، سواء من خلال اضطرارهن إلى اجراء تسوية للبقاء في لبنان أو لعدم توفر خدمات قانونية أو أيضا لقيام الأمن العام بترحيلهن قبل إحالتهن إلى المحكمة.

كما حاولنا في هذا القسم تبيان عدد من الأسباب والإجراءات التي تحول عمليا دون سير الدعاوى المقدمة أمام مجالس العمل التحكيمية أو على الأقل دون بلوغ خواتيمها. وكلها أمور حالت إذا في دعاوى كثيرة الى تهميش دور القضاء. وهذا ما يسمح لنا بالانتقال إلى درس أداء القضاء في قضايا عاملات المنازل.

الفصل الثالث:

هكذا يحكم القضاء في قضايا العاملات:

آراء مسبقة ومسامح محدودة لاستعادة

دوره في حماية الفئات الأضعف اجتماعيًا

الحالات الثلاث هذه ادعت النيابة العامة على عاملة بجرم المادة 36 من قانون 1962 (عدم تجديد إقامة)، بعدما تقدمت العاملة وصاحبة العمل ببلاغ عن فقدان الاوراق الثبوتية. وفي دعوى أخرى تم تحريكها بوجه العاملة سنداً للمادة 36 من قانون العام 1962 بعد ان تقدمت صاحبة العمل بشكوى بوجه صاحب مكتب الاستقدام بسبب تمنعه عن تسليم أوراق العاملة طيلة فترة عملها في لبنان التي استمرت طيلة ستة أعوام.

كما أن 3 ملفات بوشر الإدعاء فيها من قبل النيابة العامة بعدما قدم أصحاب العمل بلاغ رفع مسؤولية دون اتخاذ صفة الادعاء الشخصي.

الجدول رقم 7:

كيفية تحريك الدعوى

أسباب التحريك	عدد الملفات
تقديم شكوى من قبل أصحاب العمل أمام النيابة العامة	35
تقديم شكوى من قبل أصحاب العمل أمام قوى الأمن الداخلي	29
تقديم شكوى من قبل أصحاب العمل أمام الأمن العام	2
حضور العاملة أمام قوى الأمن الداخلي	6
حضور العاملة إلى السفارة	2
استدراج العاملة أمام الأمن العام	6
توقيف العاملة على الطريق العام	8
بلاغ رفع مسؤولية	3
حالات أخرى	2
المجموع	93

بعدهما قمنا بعرض العراقيل التي تحول دون مثول العاملات أمام القضاء، سوف نتطرق في ما يلي إلى الإجراءات القضائية وأداء القضاء بمقاربة القضايا التي يتسنى له النظر فيها. والمقصود بالقضاء هنا هو القضاء الجزائي، على اعتبار أن مجالس العمل التحكيمية التي تمت مراقبتها لم تصدر أي حكم في هذا المجال في سنة 2013. وقبل المضي قدما في ذلك، نجد ضروريا أن نخصص جزءا تمهيديا للأسباب والأسس التي تبنى عليها هذه الملاحقات الجزائية.

1 كيف تحرك الملاحقات بوجه العاملات؟ وما هي التهم المساقة ضدهن؟

— كيفية تحريك الدعوى؟

لا تظهر الأحكام بشكل منهجي كيف يتم تحريك الدعوى، فتكتفي غالبيتها الساحقة بالإشارة إلى وقائع فضفاضة على شكل ”في تاريخ لم يمر عليه الزمن أقدمت XXX على الفرار من منزل مخدومتها“، أو ”بتاريخ لم يمر عليه الزمن جرى تحقيق عند المديرية العامة للأمن العام تبين أن العاملة لم تقدم على تجديد إقامتها“.

ونتيجة دراسة ملفات 2013 و2017 التي تم رصدها وعددها 93 (حيث تتوفر هذه المعلومة)، تبين أن 71% منها (أي ما يعادل 66 ملفا) تم تحريكها من قبل صاحبة العمل وذلك عن طريق تقديم شكوى إما أمام النيابة العامة (35 ملف)، وإما أمام قوى الأمن الداخلي (ملف 29) منها 9 ملفات قامت صاحبة العمل فيها بتسليم العاملة لقوى الأمن المدعى ضدها أمامها. بالمقابل، قدمت صاحبة العمل شكوى واحدة أمام الأمن العام أو سلمتها إليه في المطار. وهذا الأمر يؤكد على الامتياز المعطى لأصحاب العمل باللجوء إلى القضاء الجزائي بوجه العاملات.

في المقابل، سلمت العاملة نفسها في خمس حالات للقوى الامنية وحالتين للسفارة. كما تم استدراج العاملة من قبل الأمن العام بغية توقيفها (6 ملفات).

بالمقابل هناك 10.53%، أي (8 ملفات) من هذه العينة تم فيها الإدعاء على العاملة بعدما تم توقيفها على الطريق العام بناء على مواد مرتبطة بنظام الإقامة.

يبقى أن نشير إلى بعض الملاحقات التي سبقت بوجه العاملة دون ورود أي شكوى بحقها من قبل صاحبة العمل. ففي 3 ملفات، تم الادعاء على العاملة دون ورود أي شكوى بحقها من قبل صاحبة العمل، فنجد مثلا أنه في حالتين من

وتقتصر المواد الجزائية المتصلة بتنظيم عمل واقامة العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان، على بضعة مواد وردت في المرسوم رقم 17561/1964 المرتبط بتنظيم عمل الاجانب في لبنان. ويفرض هذا المرسوم في مادته الثانية على كل أجنبي يريد الدخول إلى لبنان للعمل ان ”يحصل مسبقا على موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فيما تفرض المادة الرابعة من المرسوم عينه أن يتضمن طلب الموافقة المسبقة اسم صاحب العمل“ (صاحب العمل وليس ”الكفيل“ كما جرى فرضه في الممارسة). أما المادتان 15 و21 من المرسوم المذكور فهما تفرضان على كل

جدول رقم 8:

الواد القانونية المرتبطة بنظامي الإقامة والعمل

القانون	المادة	نص المادة
قانون الدخول الى لبنان والاقامة فيه والخروج منه (قانون العام 1962)	المادة 36	يعاقب بالحبس من اسبوع الى شهرين وبالغرامة من عشر ليرات الى مائة ليرة او باحدى هاتين العقوبتين: - كل اجنبي يهمل بدون عذر مقبول المطالبة ضمن المهلة القانونية بتمديد اقامته.
قانون الدخول الى لبنان والاقامة فيه والخروج منه (قانون العام 1962)	المادة 32	يعاقب بالحبس من شهر الى ثلاث سنوات وبالغرامة من مائة الى خمسمائة ليرة وبالاخراج من لبنان: - كل اجنبي يدخل الاراضي اللبنانية دون التقيد باحكام المادة السادسة من هذا القانون. - كل اجنبي يدلي بتصريح كاذب بقصد اخفاء حقيقة هويته او يستعمل وثائق هوية مزورة. - ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ كما لا يجوز ان تقل العقوبة في مطلق الاحوال عن شهرحبس.
اثبات وجود الاجانب في لبنان قرار رقم 136 - صادر في 20/9/1969	المادة 7	كل مخالفة لاحكام هذا القرار تعرض مرتكبها للعقوبات المنصوص عنها في المادة 770 من قانون العقوبات.
قانون العقوبات اللبناني	المادة 770	من خالف الأنظمة الإدارية أو البلدية الصادرة وفقاً للقانون عوقب بالحبس حتى ثلاثة أشهر وبالغرامة من مئة ألف إلى ستمائة ألف ليرة، أو بإحدى هاتين العقوبتين.
مرسوم 17561 تاريخ -18/9/1964 تنظيم عمل الأجانب	المادة 15	يحظر على من يحمل موافقة مسبقة او اجازة عمل, الانتقال الى مؤسسة اخرى او تغيير نوع العمل ما لم توافق على ذلك مسبقا وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
مرسوم 17561 تاريخ -18/9/1964 تنظيم عمل الأجانب	المادة 21	كل مخالفة لاحكام الموافقة المسبقة يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 32 من قانون 10 تموز سنة 1962 , وكل مخالفة لاحكام هذا المرسوم, باستثناء البيئة في الفقرة السابقة, يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة الثانية من قانون 17 ايلول سنة 1962 المتعلقة بالغاء واستبدال نص المادتين 107 و108 من قانون العمل اللبناني.

أما أشد ما أثار استغرابنا، فهو وجود 58 من الأحكام الصادرة عن المحاكم الجزائية النازرة في قضايا الحق الشخصي بناء على ادعاءات تم تحريكها من قبل أصحاب العمل على أساس مواد قانونية مرتبطة بنظام الإقامة والعمل، وهي لا تتيح من حيث المبدأ المجال أمام تحريك الحق الشخصي. وسوف نتوقف عند هذه المسألة لاحقاً.

جدول رقم 9: الواد القانونية المبني عليها ادعاءات الحق الشخصي

المواد القانونية المبني عليها ادعاءات الحق الشخصي	عدد الاحكام
بناء على المادة 636	58
بناء على المادة 636 و مواد أخرى متعلقة بالإقامة	124
بناء على مواد نظام الإقامة فقط	58
بناء على المادة 36 من قانون 1962 ومواد عقوبات أخرى	7
المجموع	247

2 الأداء العام للقضاء: كثرة الآراء المسبقة

— نماذج الأحكام

تظهر عينة الأحكام 764 أن 534 منها أي ما يقارب 70% منها هي نموذج معد مسبقا يتم ملؤه فقط بالعلومات الشخصية الخاصة بالعاملة (كالاسم والجنسية) ونوع العقوبة ومقدارها، من دون عرض أي تفصيل مرتبط بحيثيات القضية أو تحليل قانوني للأسباب الموجبة التي ارتكز عليها القاضي في إصدار حكمه. ولقد لاحظنا أن جميع القضاة الذين صدرت عنهم أحكام في قضايا العاملات في الخدمة المنزلية، استخدموا نماذج معدة مسبقا في بعض الأحكام الصادرة عنهم، علما أن 96% من النماذج للمعدة مسبقا تم استخدامها في أحكام صادرة في الصورة الغيابية.

ويحمل هذا الأمر دلائل عدة، فمن جهة ينفي النموذج المعد مسبقا أي خصوصية للعاملة وماهية قضيتها، مما يؤدي إلى تجريد المحاكمة من أهميتها وجوهرها، كما يسمح من جهة أخرى، بالتشكيك بمدى عدالتها. ولعله يعكس أيضا شعورا لدى قضاة الحكم بعدم أهمية التعمق في تمحيص القضية والاجتهاد طالما أن مصير العاملة غالبا ما يكون تقرر توقيفا وترجيلا أيا تكن نتيجة الدعوى. ومن هذه الزاوية، تسمي الدعوى ضد العاملة مسألة قضائية لا تدعو للاكتراث والدراسة.

ويلحظ أن نسبة الاستعانة بالنماذج قاربت 80% بالنسبة إلى أحكام 2013 فيما انخفضت إلى 41% بالنسبة إلى أحكام 2017. وقد يكون هذا الأمر مرتبطا بانخفاض نسبة الأحكام الغيابية والأحكام الصادرة بناء على ادعاء عام بمعزل عن ادعاء شخصي.

— الآراء المسبقة في وصف الوقائع

أول ما نسجله هنا هو أن 26 حكما (صيغت على شكل نماذج جاهزة) لا يشير إلى جنسية العاملة المدعى عليها. كما أورد أحدها أن المدعى عيلها ”افريقية“، بينما يخلو 110 حكما من أي ذكر لتاريخ ادعاء النيابة العامة. ومن أبرز ما يلفت في العينة التي تم رصدها، هو أن 14 من أصل 17 قاضيا ممن دُرست أحكامهم في 2013 و15 من أصل 19 ممن درست أحكامهم في 2017، استخدموا عبارة ”الفرار“ أو مرادفها ”الهروب“ أو ”ترك العمل خلسة“ للدلالة

على ترك العاملة في الخدمة المنزلية مكان عملها، وقد تم استخدامها ليس فقط في سرد الوقائع، إنما أيضا في باب القانون. وهذا يعني أن نسبة استخدام هذه العبارات لم تنخفض بين 2013 و2017.

وقد وردت عبارة الفرار (أو الهروب) في 43,5% من أحكام العينة. والواقع أن ”الفرار“ عبارة تستخدم في القانون للدلالة على من فر من السجن أو من فر من وجه العدالة، وذلك في أطر تتعلق بالحرمان من الحرية الحاصل وفق القانون، أما أن يتم استخدامها للدلالة على مغادرة عامل لمكان عمله، فهذا يدل على مدى شيوع الصورة النمطية الدونية للعاملات في الخدمة المنزلية، اللواتي يُعدّذن بمثابة أشياء تعود ملكيتها لصاحب العمل طوال مدة العقد أو بمثابة رهائن لديه له أن يستبقيهن حتى استهلاك استثماره المتمثل في نفقات استقدامهن وفق منطق هذا الاقتصاد.

— الآراء المسبقة في التكيف القانوني

تظهر الآراء المسبقة في كيفية استخدام وتطبيق النصوص القانونية التي شكلت أساس الادعاء على العاملة، مع ما يستتبع ذلك من انحياز ضد العاملة. ومن أبرز الأخطاء في هذا المجال، إقرار حق المدعي الشخصي بالتعويض من جراء مخالفة العاملة لنظام الإقامة والعمل (قوانين الهجرة). وهذا ما لحظناه في 31 حكما صادرا عن محاكم الحق الشخصي في بيروت.

وما يسترعي انتباهنا في هذه الأعمال ليس أنها أدانت العاملات على أساس تلك المواد بما اصطلح على تسميته جرم ”فرار“، ولكن هو أنها انتهت، فضلاً عن ذلك، إلى إلزام المدعى عليها بتسديد تعويضات عن العطل والضرر اللذين تكبدهما أصحاب العمل. فقد آتت هذه الأحكام لتكرّس مفهوم الضرر الناتج لصاحب العمل من جراء عدم قيام العاملة بإخطار دوائر الأمن العام بمكان إقامتها الجديد، وصولاً إلى إلزام العاملة بالتعويض عن هذا الضرر للمدعي الشخصي (صاحب/ة العمل)، وهو أمر لا تتضمنه المواد القانونية التي تستند إليها هذه الأحكام.

ويتجلى ذلك خاصة في حكم صدر بالصورة الغيابية بتاريخ 29/10/2013 عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، في دعوى تقدمت بها صاحبة عمل بوجه عاملة في الخدمة المنزلية بسبب ”تركها العمل خلسة“ (العبارة مأخوذة من متن الحكم) سنداَ للمادتين 5 و7 من القرار 136/1969، حيث قضى بتغريم العاملة مبلغاً قدره مئتا ألف ليرة لبنانية سنداَ للمادة 7 من القرار 136 وإلزامها بدفع مليوني ليرة لبنانية بمثابة تعويض للمدعية الشخصية. لكن يصح التساؤل: أين الضرر الواقع على المدعي الشخصي جراء عدم قيام العاملة بإعلام الإدارة عن مكان إقامتها الجديد؟ حيث إن قانون أصول المحاكمات الجزائية يربط في مادتيه الخامسة والسابعة الحق الشخصي بالضرر، مفسحاً المجال أمام أي متضرر من فعل ما أن يتخذ صفة الادعاء الشخصي أمام المحاكم المختصة لتتنظر بالقضية وتحكم بالتعويض في حال ثبوت الضرر. ويصح التساؤل أيضاً: كيف تم احتساب التعويض؟ تساؤلات لا تجد لها جواباً في نص الحكم الذي يفتقر الى الإشارة الى الواد القانونية التي استند إليها الحكم بالتعويض.

ونلاحظ الأمر ذاته بالنسبة إلى حكم آخر، صدر بتاريخ 27/2/2013 عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، في ادعاء شخصي تقدمت به صاحبة عمل بوجه العاملة في الخدمة المنزلية، تدلي فيه أن الأخيرة قد ”أقدمت على الفرار من منزلها“ (العبارة واردة في متن الحكم في فقرة الوقائع) بعدما ”قامت بسرقة مبلغ من المال عائد لوالدها“. واللافت في هذه القضية أن المحكمة رفضت النظر في التعويض عن جريمة السرقة، باعتبار أن ”المسروق“ يعود لوالد المدعية الذي لم يتخذ صفة الادعاء الشخصي، وارتأت النظر فقط في الأضرار التي لحقت بالمدعية نتيجة عدم إبلاغ العاملة قوى الأمن بمكان إقامتها الجديد. واعتبرت أن هذه الأضرار متمثلة ”بالمبالغ التي تكبدتها [المدعية] في سبيل استقدام المدعى عليها، وبعد الأخذ بعين الاعتبار المصاريف التي دفعتها في سبيل إنجاز أوراقها من إقامة وإجازة عمل“. وعليه قضى الحكم بإلزام العاملة بتسديد مبلغ ثلاثة ملايين وتسعمائة ألف ليرة لبنانية بمثابة عطل وضرر للمدعية الشخصية، على الرغم من عدم إشارة القاضي هنا أيضاً إلى المادة القانونية التي تشكل سندا للحكم بالتعويض. والواقع أن ضرر صاحب العمل هو ناتج من عمل ذي طبيعة مدنية (ترك العمل) وليس عن الجرم الجزائي الذي أدينبت بموجبه العاملة والذي هو عدم إعلام الأمن العام بمحل إقامتها الجديد. وكان هذا الأمر يفرض على القاضي إعلان عدم صلاحيته في النظر في طلب التعويض على أساس أنه يدخل في إطار العلاقة بين العامل وصاحب العمل ويبقى تالياً من اختصاص مجالس العمل التحكيمية. وحتى لو افترضنا أن التعويض يدخل ضمن صلاحيات القاضي، ألم يكن من المفترض به أبعد من ذلك الدخول في كل جوانب القضية، بالخوض أيضاً في أسباب الترك وظروف العمل بدل الانحياز الكامل لمصلحة صاحبة العمل والتعاضي عن حقوق العاملة وعن حمايتها؟ وبالتالي يمكن احتساب الحالة هذه انحيازاً واضحاً لمصلحة صاحب العمل في التكييف القانوني المعتمد في الحكم، وخصوصاً من حيث المزج بين الجرم المتصل بشروط الإقامة والمسؤوليات المترتبة على عقد العمل، في تجاوز بشكل بحد ذاته وجهاً جديداً من وجوه نظام الكفيل.

دون التكهّن في كل أسباب هذا الانحياز، التي لا يسمح فحص الأحكام وحده بجلاتها، إلا أن فرضية مراعاة القاضي لنوع من ”اللياقات“ تطرح نفسها في حالتين تحديداً اشتركتا والحالة الآتفة بالمزج بين جرائم الحق العام ومقتضيات الحق الشخصي في الحكم. إذ بدا القاضي بحكمه وكأنه، بالرغم من غياب الإثباتات، أراد أن يراعي شعور الجهة المدّعية.

جدول رقم 10:

التعويضات التي ألزمت بها العاملات تجاه أصحاب العمل

والقضيتان تقدم بهما أصحاب عمل بوجه العاملة في الخدمة المنزلية بكل من تهمة السرقة وعدم إبلاغ القوى الأمنية بمكان إقامتها الجديد. وفي القضيتين، تمت تبرئة العاملة من تهمة السرقة، على اعتبار أن ”الفرار من المنزل لا يشكل دليلاً كافياً“ للإدانة بجرم السرقة ما لم يعزز بأدلة أخرى“. و عوضاً عن قيام المحكمة بإحالة القضية إلى الغرفة الأولى أي إلى المحكمة الناطرة في قضايا الحق العام، قررت إلزام العاملة المدعى عليها ”بدفع مبلغ خمسمئة ليرة لبنانية“ بمثابة تعويض للمدعية الشخصية. ويبدو أن هذا الأمر أتى على سبيل ”التعويض للعنوي“ لصاحبة العمل أكثر منه تعويضاً لضرر مادي محقق سبق ان نم قياسه، وهو يفتقر لأي أساس قانوني.

ويظهر ذلك أيضاً في قضية أخرى تقدمت بها صاحبة العمل بوجه العاملة في الخدمة المنزلية، وقد ادعت فيها أن هذه الأخيرة تركت العمل بعد مرور حوالي ثلاثة أشهر على بدء العقد، وبعدها أقدمت على سرقة ”مبلغ مالي“ (لم يحدد المبلغ في الحكم). وعملت المحكمة حكمها في ”أن المدعى عليها لم تكن أصلاً تنوي العمل لدى المدعية بل إيجاد من ينجز لها الأوراق للتوجيه للحضور الى لبنان فوقعت المدعية ضحيتها، إذ أنجزت المعاملات اللازمة لحضور المدعى عليها الى لبنان وتكبدت المصاريف. وقد استفادت المدعى عليها من الإجازة المسبقة وتأشيرة الدخول المؤقت فدخلت الأراضي اللبنانية على اسم المدعية لتمكث لديها أقل من ثلاثة أشهر وتسرق مبلغاً مالياً من منزلها وتفر الى جهة مجهولة دون إعلام دوائر الأمن العام عن مكان إقامتها الجديد“. وبناءً عليه، اعتبرت المحكمة أن عناصر جرائم الوادة 655 و636 مكتملة، بالإضافة الى جرم المادة 36 من قانون الدخول الى لبنان والخروج منه. غير أن المحكمة قررت، بسبب عدم حضور المدعية، عدم البت بدعوى الحق الشخصي سندا للمادة 168 ا.م.ج، فلم تحكم بتعويضات شخصية. إلا أنه يبقى للمدعية إمكانية استئناف الحكم الصادر. وهنا يجوز التساؤل: كيف استطاعت المحكمة أن تثبت حصول جريمة الاحتيال ومعاقبة العاملة على نيتهـا المزعومة، لا سيما أن الحكم صدر بوجه العاملة بالصورة الغيابية؟ ما يطرح فرضية إضافية عن مدى انسجام منطق القاضي مع المنظومة السائدة التي تنظر إلى الفقراء والأجانب بعين الريبة والشبهة وصفات ”الخفّة“. وطبعاً، كما في الحالات السابقة، ولو سلّمنا جدلاً بأن ترك العمل كان تعسفياً، فتكون القضية هذه قضية عمل في المقام الأول، تخرج عن صلاحية القضاء الجزائي وتمسي من صلاحية مجلس العمل التحكيمي أو القضاء المدني، سندا لمواد قانون

الوجبات والعقود. وهي قضية عمل قرّر القاضي فيها بتبّي دور منحاز لصاحب العمل تعسفياً، ولو أخرجه هذا الدور عن أصول مهنته.

كما تجدر الإشارة إلى الحكم الصادر غيابيا بحق العاملة بتاريخ 29 آذار 2017 عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، في دعوى تقدم بها صاحب العمل بوجه العاملة الأثيوبية بسبب ”فرارها ومخالفتها شروط الإقامة والعمل“ سندا للمادة 7 من القرار 136/69 معطوفة على المادة 770 عقوبات. قضى الحكم بإدانتها وتغريمها بمبلغ 300 ألف ليرة لبنانية وترحيلها. إضافة إلى إلزامها بدفع مبلغ 500 ألف ليرة لبنانية للمدعي نتيجة العطل والضرر الذي تسببت له به. نشدد في الحالة الراهنة أن المحكمة لم تناقش أو تعرض ما هو الضرر الذي تسببت به هذه العاملة لصاحب العمل، ولا كيفية احتسابه.

وفي حكم آخر، صدر وجاهيا بتاريخ 23 آذار 2017 عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، في دعوى تقدم بها صاحب العمل بوجه العاملة الأثيوبية بسبب ”فرارها وأخذ مبلغ مالي...“ سندا للمادة 636 عقوبات والمادة 7 من القرار 136/69 معطوفة على المادة 770 عقوبات. قضى الحكم بحبسها مدة توقيفها وإلزامها بتسديد مبلغ 700 ألف ليرة للمدعية كبديل عطل وضرر، علما أن المحكمة قد برأتها من جنحة السرقة لعدم كفاية الدليل. والملفت أن للمحكمة لإجابة طلب العطل والضرر، قدرت الأضرار للمادية والعنوية (التي لا نعلمها ولم تذكر) اللاحقة بالمدعية من جراء ”جرم الفرار“.

أخيرا، تجدر الإشارة الى أن مجمل هذه الأحكام يجمعها أنها مزجت بين الجرائم المتصلة بشروط إقامة الأجانب في لبنان ومفاعيل عقد العمل، ما أضاف إلى صلاحيات القاضي الجزائي صلاحيات مجلس العمل التحكيمي، مبرزاً وجهاً جديداً لنظام الكفالة، معززاً امتيازات صاحب العمل ومجرداً العاملة من نذير بقي لها من حقوق العامل.

ويلحظ أن 70 حكما من أحكام الإدانة الصادرة في 2017 بناء على ادعاء شخصي خلت من التنصيص على تعويض، وذلك بخلاف أحكام الإدانة الصادرة في 2013 والتي قضت بإلزام العاملة بتسديد تعويض للمدعي الشخصي في جميع الحالات. وقد حصل ذلك إما لأن المدعي غاب عن الدعوى (56 حالة) إما لأنه لم يطالب بأي تعويض عطل وضرر (12 حالة) وإما لعدم ثبوت أي ضرر (حالتين).

بيروقراطية قمع ”الفلتان“

بالإضافة إلى ما تم عرضه أعلاه، فقد رصدنا بعض الأحكام القضائية الصادرة التي تفرض عقوبة على العاملات أقسى من تلك المنصوص عنها قانونا. وهذا ما التمسناه في 11 حكما صادرا عن القاضي المنفرد الجزائي في جديدة اللتن، سندا لأحكام المادة 36 من قانون 1962. ف فيما تنص المادة على عقوبة يصل أقصاها إلى الحبس شهرين، أدان القاضي العاملات بالحبس ستة أشهر أي بأكثر من ضعف الفترة الزمنية المنصوص عليها في المادة القانونية.

ومن الاملثة الاخرى على الآراء المسبقة في التكييف القانوني، نجد حكما صادرا عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت بتاريخ 25/9/2013، يدين عاملة بجرم المادة 7 من القرار 136، وذلك

”بعد أن تم اعادتها الى منزل مخدومتها“. ويظهر من وقائع الملف القضائي أن عناصر الجرم التي أقدم القضاء على إدانة العاملة على أساسه غير مكتملة، حيث تم توقيف العاملة في غضون ساعات من تركها المنزل (وليس أيام) على الطريق من قبل دورية من قوى الامن الداخلي لعدم حيازتها أوراقها الثبوتية وتم اقتيادها الى المخفر، الذي قام بالاتصال بصاحبة العمل بعدما زودتهم العاملة برقمها. وقام المخفر بالاستماع إلى إفادة العاملة، بحضور صاحبة العمل وقيامها بالترجمة كون العاملة لا تتقن اللغة العربية (علما أنه من المفروض أن تقوم بذلك مترجمة محلفة أو مندوبة من السفارة وليس صاحبة العمل)، فأشارت إلى أنها خرجت للتنزه ”دون إعلام صاحبة العمل“ وأنها تاهت في طريق العودة إلى المنزل وتم توقيفها من قبل دورية في قوى الأمن الداخلي بسبب عدم حيازتها أوراقها الثبوتية (أكثرية أصحاب العمل في لبنان يصادرون أوراق العاملات). أما صاحبة العمل، فقد أدلت بعدما أبرزت جواز سفر العاملة وإقامتها (الصالحة)، أنها لا تريد أن تدعي على العاملة وأنها ”ترغب باصطحابها معها إلى المنزل“. وبالرغم من إشارة النيابة العامة ب ”تسليم الخادمة لمخدومتها“ عادت وادعت على العاملة بعد شهر من الحادثة.

تنجلي من المثال الأنف دينامية بيروقراطية تذهب في قمع العاملات، ويمكنها أن تجنّد موظفين ومهنيين من أماكن وتخصصات مختلفة من الجسم الرسمي. والمبدأ الأبرز لهذه البيروقراطية، هو أنها مستقلة تماما عن المبادئ المهنية للمهنيين الذين تجندهم، وأبرزها مبادئ التحرير والدليل وحتى التدوين، التي هي ركائز المعرفة ومنطق الحكم (المصطلحي واللغوي). هذه البيروقراطية نراها في قضية أخرى حيث يظهر أيضا مدى رسوخ الآراء المسبقة، والإصرار على معاقبة العاملة مهما وردت معطيات في الملف تنفي ارتكابها أي مخالفة. وكانت صاحبة عمل قد توجهت إلى المخفر متقدمة بشكوى ”فرار“ وسرقة بوجه العاملة ومنتخدة صفة الادعاء الشخصي بوجهها. إلا أن صاحبة العمل عادت وتوجهت إلى المخفر في اليوم التالي، وأفادت أنها على علم بمكان وجود العاملة، وهي موجودة في سفارة بلادها، حيث وردها اتصال من السفارة المذكورة، وتراجعت عن حقها الشخصي وطالبت بترحيلها إلى بلادها.

وعليه قام المخفر بإعلام المحامية العامة الاستئنافية رندة يقطان بالأمر فطلبت ختم الحضر وإحالته الى النيابة العامة التي بدورها أحالت الملف إلى قاضي التحقيق في بيروت لإجراء التحقيقات اللازمة وتوقيفها وجاهايا. ويبقى لافتا ما ورد في نص الإحالة على وجود شبهة على العاملة بأنها ”أقدمت على سرقة قطعة ذهبية عائدة لمخدومتها وفرت إلى جهة مجهولة“ علما أن الجهة ”التي فرت“ إليها العاملة لم تعد مجهولة وهي موثقة في محضر التحقيق الذي يشير إلى أنها موجودة في سفارة بلادها. وبالطبع، يبدو قرار المحامية العامة الاستئنافية بالاكفاء بهذا القدر من المعلومات وإحالة الملف الى قاضي التحقيق دون التوسع بالتحقيق مع المدعية لافتا، ولا سيما أن المدعية عادت وتنازلت عن ادعائها الشخصي بعد يوم من تقديمها شكوى السرقة مطالبة بترحيلها بدل محاكمتها.

وبالرغم من ذلك، عيّن قاضي التحقيق موعد جلسة بتاريخ 5/2/2009، لم يحضرها أي من الطرفين، وأصدر بتاريخه

قرار توقيف غيايا ”بالنظر لماهية الجرم المذكور ولما هو وارد في التحقيقات“، وأحال الملف إلى النيابة العامة الاستئنافية للتفضل بإبداء المطالبة بالأساس. وقد أتت هذه المطالعة في الأساس في الاتجاه عينه مستبعدة المعطيات الجديدة التي أدلت بها المدعية، حيث اعتبرت أن الوقائع الدلى بها من قبل المدعية المسقطة حقها قد تأيدت ب”الادعاء، التحقيقات الأولية (...) قرينة فرار المدعى عليها(...)“. وختمت النيابة العامة مطالعتها بمطالبة قاضي التحقيق بالظن بالمدعى عليها بجرم السرقة والفرار وإيجاب محاكمتها أمام القاضي المنفرد الجزائي في بيروت. وفي 23/2/2009، أصدر قاضي التحقيق في بيروت، الياس عبد، قرارا ظنيا بالمدعى عليها بمقتضى المادة 636 عقوبات والمادة 7 من القرار 136/1969.

فيما بعد، وإذ تمت احالة الملف الى القاضي المنفرد الجزائي في بيروت الناظر في قضايا الحق الشخصي، حضرت المدعية المسقطة أمامه وصرحت أنها أسقطت حقها بوجه المدعى عليها كما صرحت “ما سرق منها هو مجرد بروش ذهبي وهي قد فقدته وليست على يقين بأن المدعى عليها سرقته“. وعليه صدر قرار القاضي المنفرد الجزائي في بيروت الناظر في قضايا الحق الشخصي بتاريخ 29/11/2011 بإحالة الملف إلى القاضي المنفرد الجزائي الناظر في قضايا الحق العام ”حيث تبين من الصفحة الثالثة من محضر التحقيق الأولى أن الجهة المدعية أسقطت حقوقها كافة قبل ادعاء النيابة العامة“. وعليه صدر بتاريخ 3/1/2013 عن هذا الأخير حكم بالصورة الغيابية بوجه العاملة أدانها بجرم المادة 636 وغرمها مليون ليرة لبنانية وجرم المادة 7 من القرار 136 وحبسها شهرين وتعريمها مليون ليرة وجمع العقوبات.

— في الآراء المسبقة في كيفية التحري عن وقائع واستنتاجها

تشمل ”الآراء المسبقة“ أيضا عملية التحري عن وقائع معينة وبناء استنتاجات عليها، لإثبات إقدام العاملة على اقتراف جريمة ما، النزعة القائمة على اعتبار حياة العاملة الشخصية، أو أي تصرف لها خارج إطار علاقة العمل المباشرة (مثلا الخروج خلال يوم العطلة) مصدر شك على إقدامها على القيام بعمل جرمي. ونعرض في ما يأتي تفاصيل ملف قضائي ذات دلالة كبيرة على هذه النزعة، بحيث تم تركيز التحقيقات واستجواب المحكمة على حياة العاملة الشخصية.

— التحقيقات لدى الضابطة العدلية

حياة العاملة الشخصية، محور التحقيق الأولي؟

وبناءً على إشارة المحامي العام، تم الاستماع الى إفادة هذه الأخيرة، فأشارت إلى أنها على ”علاقة صداقة مع الخادمة المدعى عليها (...) منذ حوالي أربع سنوات منذ بداية عملها لدى (...) وهي على آداب حسنة وليس لديها علاقات مع أشخاص آخرين“. وهذا الجواب يوحي بوجود سؤال حول علاقة العاملة المدعى عليها مع أشخاص من خارج دائرة المنزل وصاحبة العمل، رابطاً ذلك بالآداب الحسنة.

وإذ أمر المحامي العام الاستئنافي بإحالة الملف إلى المباحث الجنائية الإقليمية للتوسع في التحقيق لعدم توافر دليل غير أقوال صاحبة العمل المدعية، اقتصر التوسع هنا أيضاً على

الاستماع مجدداً إلى أقوال صاحبة العمل والعاملة ومزيد من الأسئلة حول حياة الأخيرة الخاصة وعلاقاتها. كما من اللافت أن الملف بقي خالياً من أي إشارة حول رفع البصمات عن علبة المجوهرات، أو من استدعاء الزوج الذي له مفتاح الغرفة حيث كان المسروق مودعا، وذلك على خلفية أنه يتمتع برأي مسبق باستحالة أن يسرق زوجته

الحق بالخصوصية، دليل اتهام!

ويأتي لافتاً تصريح صاحبة العمل خلال التحقيق أنها وجدت بين أغراض العاملة هاتفاً خلوياً بداخله شريحة فيليبينية تتلقى عليها الرسائل من الفيليبين ولا يمكنها استعماله في لبنان “علماً أنها لم تصرح لي عنه سابقاً“. وهنا، نلاحظ بداية استهجان صاحبة العمل من وجود هذا الخلوي واعتقادها بأن من واجب العاملة لديها استئذانها إذا أرادت اقتناء أشياء مماثلة. وما يزيد من استباحة صاحبة العمل لخصوصية العاملة فداحة، هو أن صاحبة العمل لم تجد أصلاً حرجاً في الإدلاء بأنها أباحت لنفسها التفتيش في أغراض العاملة الشخصية والتدقيق ببيانات هاتفاها الخلوي وأسماء المتصلين والرسائل المرسلة منها وإليها بغياب هذه العاملة ومن دون علمها ودون إشراف القوى الأمنية. لا بل أسوأ من ذلك هو تدوين هذه الواقعة وكأن من شأنها أن تشكل خيطاً لكشف السارق، علماً أن الخلوي هو للاتصال بأشخاص بالفيليبين ولا يمكن من خلاله الاتصال بأشخاص في لبنان. وعليه، بدا أن التوسع في التحقيق يمر من خلال التوسع في التقصي في مجال الحيز الخاص للعاملة.

فإذ سُئلت العاملة المدعى عليها عن العطل التي تستفيد منها، أفادت بأنها تمنح ”يوم عطلة كل شهر تقريباً منذ ثلاثة أشهر أي خرجت ثلاث مرات بعلم مخدومتي“. علماً أن من حقها أن تستمتع بيوم عطلة في الأسبوع على الأقل، أي أنها حصلت على 48 يوم عطلة في فترة 4 سنوات أي من أصل 1460 يوماً! كما سُئلت عن ”إمساك رب المنزل [بها] أي زوج المدعية تخرجين من الغرفة خلسة“، فأجابت أنها كانت ذاهبة لمواعدة شخص تعرفت عليه إلا أنها عدلت عن ذلك ولم تلتق به بعدها. واستخدام كلمة ”خلسة“ يظهر بذاته علاقة التسلط وإشراف صاحبة العمل على كل ما تقوم به العاملة حتى وجوب استئذانها للخروج خارج دوام عملها (!) كما أن كل علاقة بأشخاص آخرين وتسللها من المنزل لمواعدة أشخاص، يمكن أن يشكل دليلاً ضدها ومصدر شك حول إمكانية تورطها بشبكة إجرامية. وبكلمة أخرى، لا يجوز لها أن يكون لها حياة خاصة خارجة عن سيطرة صاحبة العمل ومراقبتها.

وبالمقابل، وإذ سُئلت صاحبة العمل عما إذا كانت تهددها بفسخ العمل كلما ارتكبت خطأ، أجابت أنه ”من الطبيعي أنه عندما كانت ترتكب أي خطأ كنت أقول لها إتني سوف أعيدها الى المكتب الذي أحضرتها منه“. وهي عبارة يستدل منها هنا أيضاً مدى هشاشة وضع العاملة التي يمكن فسخ عقد عملها في أي حين، ولأي خطأ قد ترتكبه، وإعادتها الى ”المكتب“ الذي جاءت منه، رغم انقضاء أربع سنوات على علاقة العمل.

نحا الاستجواب أمام المحكمة عموماً منحى الاستجواب أمام القوى الأمنية. فبدورها، وكما سنلفت إليه أدناه، تمحورت

الأسئلة حول أيام عطل العاملة والجهة التي تتوجه إليها لتمضية هذه الأيام وعلاقتها مع الخارج. واستهلّت الجلسة باستجواب المدعية من قبل المحكمة وتمحورت الأسئلة حول عدد الفاطنين في المنزل، وتاريخ تفقدها للمجوهرات موضوع الدعوى وتاريخ تقديمها الشكوى، وما إذا كانت العاملة تقوم بالمس بالأغراض داخل الخزانة وتبين أنها لا تقوم بذلك. كما تم التطرق مجدداً إلى حياة العاملة الشخصية حيث سُئلت المدعية إن كانت المدعى عليها تخرج من المنزل فأفادت بأنها كانت تخرج مرة في الشهر، وسُئلت كذلك عن تاريخ آخر مرة خرجت بها العاملة من المنزل. وبعد ذلك، انتقلت المحكمة إلى استجواب العاملة المدعى عليها التي كررت إفادتها الأولية وأضافت أنها لم تشاهد مكان مجوهرات المدعية، مؤكدة مجدداً أنها لا تقوم بترتيب أو لمس الأغراض الموجودة داخل الخزانة. كما سُئلت عن حياتها الخاصة وإن كان لديها أي صديق وعن الجهة التي كانت تقصدها عند مغادرتها المنزل، ومجدداً يظهر أن أي علاقة خاصة للمدعى عليها هي موضع شبهة وتساؤل. كما طرحت عليها أسئلة من قبل وكيل المدعية الذي سأل إن كانت تسمح للبستاني بالدخول الى المنزل، وإن كانت المدعية تقفل الباب عليها عند مغادرتها المنزل (وأجابت العاملة بأنها لم تكن تقفل عليها الباب)، كما سألها إن كانت تملك خط هاتف خلوياً لبنانياً.

3 الأداء العام للقضاء: كثرة الآراء المسبقة

وبالرغم من وجود نمط غالب في أداء القضاء تجاه قضايا العاملات، إلا أنه لا يمكننا إلا أن نلاحظ توجهات لبعض القضاة للتصدي لصناعة المحاكمة الغيابية والتصدي لممارسات الأمن العام والنيابات العامة بتنظيم المحاكمة الغيابية. فتمايزت عدة أحكام ذات تأثيرات متفاوتة على نظام الكفالة، منها من ضمن العينة ومنها من خارجها، عما هو سائد.

التوجه الأول:

السعي إلى الفصل بين نظام الكفالة والعقوبة الجزائية: كيف يعاقب ترك العمل (الفرار)؟

هنا، نجد أن التوجه الغالب للأحكام سعى إلى الفصل بين نظام الكفالة والعقوبة الجزائية. ففيما تستند نسبة 29.14% من هذه الأحكام الشمولة في عينة 2013 إلى المادتين 15 و21 من الرسوم 17561/1964 اللتين تفرضان على كل أجنبي حائز إجازة عمل أو موافقة مسبقة، أن يحصل على موافقة وزارة العمل المسبقة إذا أراد أن يغير نوع عمله أو المؤسسة التي يعمل فيها، برز توجه بات غالبا مفاده (70.86%) استبعاد هاتين المادتين وتطبيق المادة 7 من القرار 136/1969، الذي ينظم مسألة إثبات وجود الأجانب في لبنان، والذي يفرض على كل أجنبي يحمل بطاقة إقامة سنوية ويقيم في لبنان لمدة تفوق ثلاثة أسابيع أن يتقدم خلال الأسبوع الذي يلي انقضاء هذه المدة إلى مديرية الأمن العام التابع له محل إقامته بغية الحصول على بطاقة إثبات وجود له.

والواقع أن اختيار المواد المطبقة ليس نظريا بحثا إنما له دلالات معينة على نظام الكفالة. فتطبيق المادتين 15 و21 يعني أن إقامة العاملة التي تركت عملها من دون الحصول

على الموافقة المسبقة من وزارة العمل تسقط، وتصبح بالتالي تلقائيا في وضع غير شرعي. وبالطبع، نجد هنا أحد أهم انعكاسات نظام الكفالة المتمثلة في ربط شرعية الإقامة بعقد العمل، بحيث تنتهي صلاحية الإقامة فور انتهاء العقد، مهما كانت أسبابه. وما يعزز نظام الكفالة ويوسع مداه، هو العرف المتبع لدى وزارة العمل بعدم إعطاء الموافقة المسبقة بتغيير صاحب العمل إلا بعد الحصول على موافقة الكفيل الذي تركت ”خدمته“. وبالتالي يصبح وجود العاملة غير شرعي في البلاد بمجرد تركها المنزل وتعرض للمعاقبة بعدم تجديد الإقامة (المادة 36 من قانون تنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه) إضافة إلى إمكان معاقبتها بـ”الفرار“ من العمل. واللافت في هذا المجال أنه تم تطبيق هذه المادة في حالات لم يقم فيها حتى أي دليل على قيام العاملة بأي عمل جديد، أي في حالات تركت فيها العاملة عملها السابق من دون أن يثبت بحال من الأحوال أنها باشرت عملا جديدا. وهذا ما نقرأه بوضوح كلي مثلاً في الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في جديدة المتن في 26/3/2013، في قضية ”هرب“ عاملة من مكان عملها والتجائها إلى منزل تعمل فيه إحدى قريباتها، حيث عمد رب عمل هذه الأخيرة إلى الاتصال بصاحب مكتب الاستقدام وبتوصيلها اليه. وبعد أن أعلم هذا الأخير صاحبة العمل بوجودها لديه، وعمدت دورية من الأمن الداخلي إلى ”استلامها“ منه، أدينت على أساس المادة 15 من الرسوم 17561/1964 المشار إليها أعلاه، وقد علل القاضي إدانتها بالشكل الآتي ”حيث يتبين من الوقائع والأدلة أن المدعى عليها وبعد دخولها الأراضي اللبنانية بصورة شرعية أقدمت على الهرب من منزل مخدومتها من دون إبلاغ المراجع الرسمية المختصة، وحيث إن فعل المدعى عليها هذا يشكل الجنحة المنصوص عنها في المادة 15 و21 من الرسوم 17651/64 ويقتضي إدانتها بأحكامها“.

أما الأحكام لتي انتهجت نهجا مختلفا في اتجاه استبعاد تطبيق المادة 15 المشار اليها أعلاه على الترك فهي تشكل مسعى قضائيا للابتعاد عن نظام الكفالة على حد ما أسره لنا قاض تمت مقابلته. فالترك لا يشكل بحد ذاته جرما، عملا بمبدأ حرية الشخص في ترك عمله، إنما يعاقب عليه فقط إذا خالفت العاملة أحكام المادة 7 من القرار 136/1969، لجهة عدم إبلاغ مديرية الأمن العام التابع له محل إقامتها بتغيير محل الإقامة بغية الحصول على بطاقة إثبات وجود له. وبذلك، وبخلاف ما يفرضه التوجه القضائي بالاستناد الى المادة 15 والمشار إليه أعلاه، يكون للعاملة الراغبة بترك عملها أن تتحرر وفق هذا التوجه الأخير من الملاحقة الجزائية من خلال تبليغ المديرية العامة للأمن العام مقامها الجديد فقط، من دون الحاجة إلى الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل أو من صاحب العمل، الأمر الذي يسمح مبدئيا لها بتجنب العقوبة الجزائية.

ومن الأمثلة على هذا التوجه الغالب، نذكر ثلاثة أحكام صادرة عن القاضية المنفردة الجزائي في بيروت بتاريخ 30/5/2013، في ثلاث قضايا كانت النيابة العامة قد ادعت على العاملة بجرمي المواد 636 عقوبات والمواد 15/21 من الرسوم 17651/1964، بعد ورود شكوى من أصحاب العمل. غير ان القاضية استبعدت في أحكامها الصادرة في هذه القضايا الثلاث الاستناد على مواد الرسوم، واستعاضت

عنها بأحكام المادة 7 من القرار 136/1969، حيث اعتبرت أن العاملة المدعى عليها أقدمت على تغيير مكان إقامتها دون إعلام الأمن العام اللبناني ما يشكل عناصر المادة 7 من القرار 136/1969.

إلا أنه بالرغم من هذا الاختلاف الهام على الصعيد المبدئي، يبقى أن المقاربتين تؤيدان عمليا إلى نتائج متشابهة تتمثل في معاقبة العاملة على عدم إعلام السلطات بتغيير مكان إقامتها ما دام يندر جدا أن تقوم عاملة بإبلاغ السلطات بمكان إقامتها (وهو أمر لا يحدث إلا في حال لجوئها إلى السفارة) وذلك إما لجهلها الكامل لهذا الموجب أو لخوفها الشديد من توقيفها وترحيلها من قبل الأمن العام. لا بل تبين معنا في إحدى القضايا، أنه وعلى الرغم من إعلام القوى الامنية عن مكان وجود وإقامة العاملة (السفارة)، لم يكن **هذا الامر** كفيلا بإبطال التعقبات بحق العاملة، لا بل تمت إدانتها بأحكام المادة 7 من القرار 136/1969.

وهذا ما نتبينه في جدول العقوبات أدناه، حيث نجد أن العقوبة المفروضة على العاملة في معظم الملاحقات المرتبطة بمخالفة الإقامة وأنظمة العمل، هي عقوبة مانعة للحرية، تصل لفترات طويلة (بين الثلاثة أشهر والستة أشهر) كما يتم تغريمها بمبالغ تتراوح بين 500 الف ليرة لبنانية ومليون ليرة لبنانية سندا للمادة 7 من القرار 136/1969 وهي مبالغ هائلة بالنسبة للعاملة. وفي حال لم يكن بمقدور العاملة أن تدفع مبلغ الغرامة (خاصة في حال كان صاحبة العمل قد تمتعت عن تسديد أجورها، أو في حال كانت ترسل أجورها إلى عائلتها)، فيتعين وفق قانون العقوبات اللبناني احتجازها بحدود يوم عن كل عشرة آلاف ليرة لبنانية لم يتم تسديدها.

التوجه الثاني:

أحكام بالتبرئة مع إحالة إلى النيابة العامة للدعاء في جرم افتراء

فمن جهة لاحظنا رفض قاض منفرد جزائي في بيروت اعتبار ”الفرار“ قرينة للسرقة. ومن ضمن العينة في 2013 و2017، تم رصد 17 حكما قضى ببراءة العاملة المتهمة من جرم السرقة لعدم كفاية الدليل، بذريعة أن ”الفرار“ لا يشكل قرينة لجرم السرقة كما ورد في الفقرة الحكمية لهذه الأحكام. ونقرأ في أحد الأحكام أن ”الفرار ”لا يشكل دليلا كافيا لإدانتها بجرم السرقة ما لم يعزز بأدلة أخرى... الشك دائما يصب في مصلحة المدعى عليه أمام قضاء الحكم“. ويلحظ أن النائب العام الاستئنافي كان قد استأنف أحد هذه الاحكام معتبرا أن الفرار قرينة للسرقة ”في هذا الطور من المحاكمة الغيابية.

ومن جهة أخرى، لاحظنا حكما من خارج العينة، صادرا عن القاضية المنفردة الجزائية في طرابلس، في 29/11/2012، تبعا لدعاء قدمته صاحبة عمل ضد عاملة لديها بجرم السرقة بعدما كانت تركت منزلها. وبعدها بين الحكم أن المدعية أقرت أنها تقدمت بدعواها ضد العاملة ليس بسبب السرقة،

إنما لأنها تركت المنزل بسبب كثرة العمل، وأنها أسقطت الدعوى عنها بعدما عادت العاملة للعمل في منزلها، لم يكتف بتبرئة العاملة من جرم السرقة لعدم كفاية الدليل إنما أحال القضية أمام ”النيابة العامة الاستئنافية في الشمال من أجل اتخاذ الموقف الذي تراه مناسبا بشأن الادعاء بحق المدعية للسقطة بجرم الافتراء“. وقد ذهب القاضي نفسه أبعد من ذلك في قضية أخرى: فبعدها تثبت أن العاملة غادرت المنزل بسبب تعرضها للضرب وإساءة المعاملة من قبل صاحبة العمل، أعلن براءتها من جرم السرقة محيلا ”الأوراق لجانب النيابة العامة الاستئنافية في الشمال من أجل اتخاذ الموقف الذي تراه مناسبا بشأن الادعاء بحق المدعية (...). بجرم الضرب والإيذاء“.

ورغم صدور عدد هام من الأحكام المماثلة عن جهات قضائية عدة بالبراءة، وأحيانا باعتراف صاحب العمل نفسه، فإننا لم نلقَ بالمقابل أي دعوى افتراء ضد أصحاب العمل، علما أن اللجوء إلى هذه الدعاوى بات ضرورة لوقف هذه الممارسة البشعة في اتهام هذه الفئة المستضعفة بالسرقة. وقد عزا عدد من القضاة ذلك إلى تقاعس النيابة العامة عن التحرك رغم إحالة الملفات إليها.

وفي قضية تم رصد الحكم الصادر فيها في 2017، لجأت عاملة في الخدمة المنزلية إلى كفيلتها لشراء تذكرة سفر لها لتغادر لبنان، قامت الكفيلة بتقديم شكوى بحقها بجرم الفرار. وقد أفادت الكفيلة في معرض التحقيقات الأولية أن العاملة لم تعمل لديها مطلقا وعملت لحسابها الخاص وأنها هي التي لم تقم بأي إجراء لتجديد إقامتها أو لإبلاغ الأمن العام بفعل صغر منزلها. وعند سؤالها فيما إذا تقاضت منها مبلغ مالية، أفادت الكفيلة أن العاملة سلمتها مبلغا ماليا قدره 600 د.أ لشراء بطاقة السفر، لتعود من ثم لتدّعي أن المبلغ سدّد لتسوية وضعها. وأمام هذا التناقض الفاضح في أقوال الكفيلة، توسعت النيابة العامة بالتحقيق مع العاملة وصولا إلى إثبات بأنها وافقت تماما على عمل العاملة لدى آخرين وأنها كانت على تواصل معها، وأنها تاليا شريكة في جرم عدم تجديد الإقامة. وقد خلصت بالنتيجة إلى الادعاء على صاحبة العمل بجرم الافتراء بالإضافة إلى الادعاء على العاملة لمخالفة الأنظمة الإدارية.

كما تجدر الإشارة في هذا الإطار، إلى حكم صادر عن القاضي المنفرد الجزائي في البترون خلال العام 2010 الذي غرم صاحبة عمل تعسفت باستعمال حقها بالمقاضة مدعية زورا على العاملة في الخدمة المنزلية على اقدامها على السرقة، بعدما ثبت للقاضي ”الواضح والفاضح”في أقوالها مثل ما ورد في متن الحكم^[9].

التوجه الثالث:

أحكام بإدانة أصحاب العمل بإساءة الأمانة عند تمنعهم عن تسديد أجور العاملات

وهو توجه من شأنه أن يعوض عن عدم فعالية مجالس العمل التحكيمية التي تبقى عاجزة لأسباب عدة عن

مباشرة المحاكمة وإصدار الأحكام الرادعة لممارسات مشابهة.

حكم واحد تم رصده في هذا الاطار هذا العام في قضية تقدمت بها عاملة في الخدمة المنزلية بوجه صاحبة عملها بسبب تمنعها عن تسديد أجورها المستحقة، أدان صاحبة العمل بجرم ”إساءة الأمانة“ المنصوص عنه في المادة 671 من قانون العقوبات اللبناني^[10]، بحبسها شهرين وتغريمها 500.000 ليرة لبنانية، إضافة إلى إلزام المدعى عليها بأن ترد للعاملة المدعية مبلغ 3750 دولار أميركي بالإضافة إلى عطل وضرر بقيمة مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

ومع هذا الحكم، يسجل القضاء خطوة إضافية في حماية عاملات المنازل، بعد الحكم الصادر عام 2000 عن محكمة استئناف الجنج في جديدة المتن^[11] كان قد اعتبر تمنع صاحبة العمل عن دفع الأجور المستحقة للعاملة في الخدمة المنزلية إساءة أمانة بعدما كانت محاكم جزائية لبنانية عدة قد ردت اختصاصها على أساس أن النزاع ذات طبيعة تعاقدية. وقد انتهت المحكمة آنذاك الى إلزام صاحبة العمل المدعى عليها بدفع عطل وضرر دون إلزامها بدفع الأجور المستحقة معتبرة أن هذا الأمر من اختصاص المحاكم المدنية. وقد تلا هذا الحكم، حكم آخر صدر عن المحكمة نفسها في 2005 بحيث اعتبرت أنها صاحبة اختصاص للنظر في مثل هذا النوع من الدعاوى، إلا أنها فرضت شرطا على العاملة المدعية، ألا وهو ابراز ما يثبت أنها أودعت صاحبة العمل مبالغ من المال.

وانطلاقا من ذلك، يكون الحكم الجديد قد راكم على أعمال محكمة استئناف جديدة مع تسجيل نقاط إضافية. فبعدها اعتبر أن المحكمة صاحبة اختصاص للنظر في هذا النوع من القضايا، أدان صاحبة العمل وألزمها برد الأجور المستحقة -على عكس الأحكام السابقة المشار إليها- إضافة إلى إلزامها بدفع عطل وضرر بقيمة مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية. وأهم من ذلك، أنه حكم على صاحبة العمل بعقوبة قاسية نسبيا وهي شهرين حبس.

التوجه الرابع:

حكم بإبطال مفاعيل التسوية

في هذا الصدد، نلفت إلى حكم صدر بتاريخ 31/10/2013 بالغ الأهمية صدر عن القاضية المنفردة في جونه دينا دعبول يرفض تهميش دور القضاء في حمايةعاملات في الخدمة المنزلية، وذلك في قضية تقدمت بها عاملة في الخدمة المنزلية بوجه صاحبة عملها بسبب تعرضها للضرب المبرح من قبلها عبر استخدامهما المكواة والحزام مما أدى إلى ”انتشار الإصابات على مساحة تصل إلى 70% من كامل مساحة الجسم“.

فإزاء ادعاء المدعى عليها بحصول تسوية وإسقاط للشكوى

للمقامة ضدها لدى الأمن العام، استدعت المحكمة مفتشا ممتازا من المديرية العامة للأمن العام لتوضيح بعض ما ورد في محضر التحقيق، ولا سيما لجهة تضمينه عبارة ”برأت العاملة ذمة صاحبة العمل أمام الأمن العام“. وكان ضابط الأمن العام قد صرح للمحكمة انه عندما يصار التنازل عن الحقوق المادية لا يدون إلا هذا التنازل (!) أما إذا وردت عبارة براءة ذمة، فذلك يعني أن العاملة تنازلت أيضا عن شكوى الضرب وأنه ”صار إلى إفهامها هذا الأمر“. إلا أن المحكمة سجلت موقفا سباقا جدا في هذا الشأن، في تصدّ منها لأي محاولة في ”لفلفة القضية“ خارج إطار القضاء، حيث رأت أنه ”لا يمكن أن نؤسس إسقاطا ونرتب عليه نتائج قانونية بناء على ما قصده المحقق بمعرض التحقيق وإلا تعطلت النصوص القانونية وبنيت الأحكام على القصد والنية غير الثابتة أصلا ما يقتضي معه رد كل ما أدلي به لهذه الناحية^[12]“.

التوجه الخامس:

حكم بمدة التوقيف الإداري التعسفي من العقوبة

كما نسجل حكما آخر تطرق الى ممارسة الامن العام الاحتجاز التعسفي للأجانب، من دون أي حكم قضائي. وإذ أدان هذا الحكم الصادر في 8/1/2014، عن القاضي المنفرد الجزائي في جديدة المتن، طانيوس السغييني، ثلاثة أشخاص من بينهم عاملة في الخدمة بجرائم عدة منها السرقة، فإنه حدد في الفقرة الحكمية وجوب حسم الغرامة المحكوم بها من ”فترة توقيفها بعد إخلاء سبيلها“. وبعدها أكد الحكم على أن التوقيف في نظارة الأمن العام هو تعسفي أكد على ضرورة احتساب مدة التوقيف ”واقعة غير مشروعة وخارج الأصول القضائية، من الغرامة المحكوم بها“. وانتهى تبعا لذلك إلى إطلاق سراح العاملة فورا كونها انتهت من تنفيذ العقوبة المفروضة، ”وإلا الإحالة لجانب النيابة العامة التمييزية لإجراء المقتضى“ في حال تمنع جهاز الأمن العام عن تنفيذ الحكم الصادر^[13].

التوجه السادس:

إدانة ممارسة احتجاز جوازات السفر والمس بحرية التنقل

بتاريخي 23/6/2014 و27/7/2016، أصدر قاضي الأمور المستعجلة في بيروت جاد معلوف قرارين متشابهين اعتبر فيهما أن احتفاظ أصحاب العمل بجوازات سفر عاملات المنازل يخلّ بحقوق أساسيّة مضمونة في الإتفاقيات الدوليّة التي أقرّها لبنان، وفي مقدمتها حرّيّة التنقّل^[14]. كما سعى معلوف إلى دحض بعض الحجج الشعبيّة المستخدمة لتبرير هذه الممارسة، وأهمها الخوف من خسارة المبالغ المستثمرة في استقدام العاملة، معتبراً أنّ ”حجز الحرّيّة لا يمكن أن يكون وسيلة لضمان هذه الحقوق“. وقد أكّدت دراسة

^[12] سارة ونسا، حكم جزائي يرفض تهميش دور القاضي في حماية حقوق عاملات المنازل، ويبطل مقايضة تنازل “كفيل” عن عاملة منزلية بتنازلها عن حقوقها،الفكرة القانونية، العدد 12، تشرين الثاني 2013

^[13] للفكرة القانونية، منعاً للظلم اللزدوج، طانيوس السغييني يحسم مدة التوقيف غير المشروع لدى الأمن العام من العقوبة، الفكرة القانونية، نشر على الموقع بتاريخ 3 شباط 2014

^[14] سارة ونسا، ضربة قضائية في صميم نظام الكفالة: قاضي الأمور المستعجلة يلزم صاحبة العمل بإعادة جواز سفر العاملة، الفكرة القانونية، العدد 19، تموز 2014.

^[15] للرصد المدني لاستقلالية القضاء وشفافيته، قرار ثاني ضد التمييز العنصري: جوازات عاملات المنازل وحريّاتهن ليست لنا، الفكرة القانونية، العدد 44، تشرين الأول 2016

^[15] للرصد المدني لاستقلالية القضاء وشفافيته، قرار ثاني ضد التمييز العنصري: جوازات عاملات المنازل وحريّاتهن ليست لنا، الفكرة القانونية، العدد 44، تشرين الأول 2016

صدرت حديثاً مدى انتشار هذه الممارسة، حيث بيّنت أن نسبةً تناهز 94 في المئة من عيّنة تمثيلية من أصحاب العمل (1200) صرّحت بأنها تحتفظ بجواز سفر العاملة. كما كشفت الدراسة عن اقتران هذه الظاهرة بتقييد حرية التنقّل فعليّاً، ولكن أيضاً عبر حرمان العاملة من حقّها بالراحة والخصوصية. فقد ورد فيها أنّ نسبة لا تتجاوز 25 في المئة من أصحاب العمل أفادت بأنها تسمح بخروج العاملة بمفردها في يوم راحتها الأسبوعية، وأن نسبةً تزيد عن 57 في المئة منهم أفادت بأن العاملات يعملن سبعة أيام في الأسبوع ولا يستفذن من أيّ راحةٍ أسبوعيّة، وأن هنالك شبه إجماع لدى أصحاب العمل على رفض حقّ العاملة بالتمتّع بحياةٍ خاصّة، على اعتبار أنّهن قدمن إلى لبنان فقط من أجل خدمتهم^[15].

التوجه السابع:

ضمان اللجوء إلى القضاء

في هذا الإطار، نحيل إلى القرار الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت في 27/7/2016 حيث وردت فيه حيثيّة بالغة الأهمية. فإزاء ”تساؤل“ صاحبة العمل ردا على مطالبتها بتسليم جوز سفر العاملة عن إمكانية لجوء الأجنبيّ المخالف لشرط الإقامة وعقد الإستخدام إلى القضاء، جاء القرار قاطعاً في هذا المجال بقوله أنه على فرض صحّة ارتكاب جرم والتسبّب بضررٍ للكفيل، فإن ذلك لا ينزع عن الأجنبيّ حقوقه الأساسيّة، ويبقى من واجب الدولة اللبنانية، تنفيذاً لالتزامها بالمواثيق، تأمين حقّه باللجوء إلى محكمةٍ عادلة.

وهذه الحيثيّة تفتح النقاش واسعاً حول كيفيّة ضمان هذا الحقّ في ظلّ نظام الكفالة. فبفعل هذا النظام، تصبح العاملة في حال تركها العمل لأيّ سببٍ من الأسباب في موقع الخارجة عن القانون، ما يعرّضها للتوقيف والترحيل الإداري، قبل أن يتسنى لها حتى اللّثول أمام القضاء.

التوجه الثامن:

ربط الممارسات التمييزية ضد العاملات بواجب الدولة في مكافحة التمييزين الجندري والعنصري ضد العاملات

هذا التوجه أيضا يتحصل عن مجموعة من القرارات الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة جاد معلوف. فبالإضافة إلى القرارين الصادرين عنه بتاريخي 23/6/2014 و27/7/2016 بشأن عدم مشروعية احتجاز جواز سفر العاملة، أصدر معلوف قراراً ثالثاً بالغ الأهمية بتاريخ 13/3/2017، بعدم قبول طلب استرداد حيازة عاملة أجنبية^[16]. وقد مثلت هذه القرارات الثلاثة مناسبة هامة لربط عدد من الممارسات ضد العاملات بالتمييز العنصري، مع ما يستتبع ذلك من انتهاك للاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

ففي هذه القرارات، لم يكتف معلوف بتبيان أن الممارسات التمييزية ضد العاملات غير قانونية، بل ذهب إلى حدّ وضعها في إطار التمييزين العنصري والجندري. وهو بذلك

وجه رسالة نقدية فائقة الأهمية إلى الفئات الإجتماعية كافة، ولا سيما الذين يلجؤون إلى استخدام عاملات منازل، محدّرا إياهم من مغبّة الإنزلاق في التمييزين العنصري والجندري، وصولا إلى استعادة أساليب استرقاق وفق التعريف القانوني لهذا المفهوم. وقد أتبع القاضي معلوف هذه الرسالة النقدية لأنماط المجتمع بالتذكير بمضمون المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (والتي نكاد ننساها جميعا) ب ” أن الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء“. وكأنه بذلك يضمن رسالته تلك تصويره أو طموحه لما يجب أن يكون المجتمع عليه.

ويلحظ أن القرار الثالث صدر تبعا لمطالبة أحد الأشخاص باسترداد عاملة من عند حفيده، على أساس أن هذه الأخيرة كانت استقدمتها بناء على طلبه وعلى نفقته، لكي تخدمه في المنزل، وأنها عادت وأخذت لاحقا العاملة بسبب خلاف نشأ بينهما حول أحد العقارات ورفضت إعادتها له، رغم حاجته هو الكبير في السن لمن يخدمه في المنزل.

4 مدة الدعوى

تنسحب مفاعيل عدم إيلاء أهمية لقضايا العاملات، والتي تتضاعف بفعل ترحيلها مثل ما لفتنا اليه أعلاه، على الفترة الزمنية للدعوى التي غالبا ما تطول. فبالنسبة إلى القضايا التي صدرت فيها أحكام في 2013، نجد أن 23.24% من الدعاوى ظلت عالقة خلال فترة تتراوح بين السنة والسنتين، بينما 25% منها ظلت عالقة لفترة تراوحت من سنتين إلى أربع سنوات. بالنسبة إلى القضايا التي صدرت فيها أحكام في 2017، نجد أن 7,5% من الدعاوى ظلت عالقة خلال فترة تتراوح بين السنة والسنتين، بينما 45% منها ظلت عالقة لفترة تراوحت من سنتين إلى أربع سنوات. ويعزى التأخير عموما إلى اعتقاد بأن القضية قد تم حسمها في مرحلة سابقة، عبر قيام جهاز الأمن العام بترحيل العاملة وبالتالي تنتفي العجلة.

وما يؤكد ذلك هو ارتفاع نسبة التأخير في الأحكام الصادرة غيابيا بالنسبة إلى الأحكام الصادرة وجاهيا.

جدول رقم 11:

اللدة الزمنية للبت بالدعاوى (أحكام عينة 2013)

اللدّة الزمنية	وجاهي أو بمثابة وجاهي	غيابي	مجموع
من 6 أيام إلى شهر	10	4	14
من شهر حتى ستة أشهر	21	35	56
من سبعة أشهر حتى سنة	3	81	84
من سنة حتى سنتين	6	126	132
من سنتين حتى أربع سنوات	2	140	142
من أربع سنوات حتى ثماني سنوات	1	29	30
تاريخ الادعاء غير مذكور	5	105	110
مجموع	48	520	568

جدول رقم 12:

اللدة الزمنية للبت بالدعاوى (أحكام عينة 2017)

اللدّة الزمنية	وجاهي أو بمثابة وجاهي	غيابي	لا نعلم	مجموع
من 6 أيام إلى شهر	6	-	-	6
من شهر حتى ستة أشهر	7	1	-	8
من سبعة أشهر حتى سنة	-	3	-	3
من سنة حتى سنتين	4	10	-	14
من سنتين حتى أربع سنوات	1	84	1	86
من أربع سنوات حتى ثماني سنوات	-	54	1	55
أكثر من 8 سنوات	-	13	1	14
تاريخ الادعاء غير مذكور	2	8	-	10
مجموع	14	173	3	196

^[1] الفصل الثالث:

^[16] للرصد للدني لاستقلالية القضاء وشفافيته ،أبعد من مكافحة العبودية الحديثة، حكمٌ بتطوير الدور الاجتماعي للقاضي ، للفكرة القانونية، العدد 49، نيسان 2017

الفصل الرابع: توصيات

1 توصيات للسلطة القضائية

ا توصيات لضمان دور القضاء في قضايا عاملات المنازل

- إحالة العاملة المتواجدة في لبنان من دون تجديد اقامتها من قبل النيابة العامة الى القضاء لضمان سماعها منه قبل الطلب الى المديرية العامة للأمن العام اتخاذ قرار بشأن ترحيلها أو عدمه، وذلك تمكينا للقضاء من التحقق من أسباب مخالفة العاملة ومدى تسبب صاحب العمل مباشرة أو غير مباشرة بها ومدى ملاءمة تمديد مدة الإقامة للعاملة في فترة الدعوى أو اعفائها من العقوبة. ومن شأن كل ذلك أن يمنع ما أسميناه "صناعة المحاكمة الغيابية" حيث يتم إحالة العاملة الى القضاء بعد تسفيرها،

- اشراف النيابة العامة على التحقيقات بشكل حثيث وجدي بهدف تفادي أي شكل من اشكال الاستقواء أو التهديد أو الابتزاز لانتزاع تنازل العاملة عن حقوقها، والنظر في مدى صحة هذه التنازلات في حال حصولها،

ب توصيات عامة لتحسين الأداء القضائي في قضايا عاملات المنازل

- ادخال مواد في معهد الدروس القضائية بشأن التنبيه لأهمية تنزيه العمل القضائي في قضايا الفئات المهمشة من الآراء الاجتماعية النمطية أو المسبقة،

- ضمان المحاكمة العادلة للعاملات على قدم المساواة مع أصحاب العمل،

- اخضاع التعليل للمراجعة الذاتية ضمانا لتجرد العمل القضائي عن الآراء الاجتماعية النمطية أو المسبقة، مثال على ذلك: إعادة النظر في استخدام عبارة فرار، والاسهاب في التعليل تطويرا للمعرفة القانونية في هذا المجال وضمانا للشفافية ولحسن إتمام هذه المراجعة الذاتية،

- تفسير الأحداث والأحكام القانونية على ضوء حقيقة ظروف العمل المنزلي وكيفية التعامل مع الأجانب، مثال على ذلك: عدم جواز اعتبار الفرار قرينة على السرقة في ضوء الظروف المحيطة بالعمل المنزلي، من دون دراسة امكانية تعرض العاملة للتعذيب وسوء المعاملة من قبل اصحاب العمل.

ت توصيات خاصة بالنيابات العامة والقضاء الجزائي

- الامتناع عن الادعاء أو الظن من دون أي دليل جدي، ولا سيما على ضوء النتائج الوخيمة المتأتية عن ذلك، وان من شأن ذلك تشجيع اصحاب العمل على التقديم بادعاءات جزافاً لانكار حقوق العاملة،

- التحقق من إمكانية وجود أسباب تبريرية من أضرار أو ضرورة أو قوة قاهرة في ظل الممارسات المثبتة لعدد كبير من أصحاب العمل، ولا سيما فيما يتصل بملاحقة العاملة من جراء عدم تجديد اقامتها من دون البحث

عن احتفاظها لأوراقها،

- التحقق من أسباب ترك العاملات لأماكن العمل، وتحديدًا في حال تذرعهن باخضاعهن لشروط عمل مرهقة أو مهينة أو أيضا في حال امتناع أصحاب العمل عن تسديد أجورهن، والبحث عن مدى توفر شروط الاتجار بالبشر في حال وجود أدلة أو مؤشرات على حصوله،

- اتخاذ القرارات القضائية المناسبة لمكافحة الظواهر الأكثر شيوعا، كفرض تنازل العاملات عن مداعة أصحاب العمل للحصول على تنازل عن الكفالة، أو أيضا الادعاء التعسفي بالسرقة من دون أي دليل، أو أيضا الاحتفاظ بجوازات السفر وبالأوراق الثبوتية الخاصة بالعاملة، أو أيضا اخضاعهم لعمل قسري،

- استبعاد تطبيق المواد 21 و 15 من الرسوم 17651/1964 التي تفرض على العاملة الحصول على موافقة مسبقة لتغيير عملها على أساس أن هذه المادة تنطبق في حال تغيير طبيعة العمل وليس تغيير صاحب العمل،

- التحقق من مدى توفر أوسع الأسباب التخفيفية من جراء شروط العمل غير النصفية.

ث توصيات لمجالس العمل التحكيمية

- أخذ أوضاع إقامة العاملات بعين الاعتبار واحتمال ترحيلهن لتسريع وتيرة الدعاوى ضمانا للاستماع اليهن،

- الاجتهاد ضمانا لتعويضات عادلة على أساس قانون الموجبات والعقود، تتلاءم مع الضرر الذي قد تتكبده العاملة من جراء أخطاء أصحاب العمل، وذلك تخفيفا لاستثنائهن من حماية قانون العمل.

2 توصيات للسلطين التشريعية والتنفيذية

- ا وجوب إعادة النظر في نظام الكفالة، وتحديدًا في ربط شرعية إقامة العامل الأجنبي في لبنان برضى صاحب عمله، أو في موافقته على التنازل عن الكفالة لشخص آخر، وإعطاء العاملة مهلة زمنية لايجاد فرصة عمل أخرى extension bridge،

- ب ضمان الحماية القانونية اللازمة، من خلال الغاء استثناء العمل المنزلي من حماية قانون العمل،

- ت تفعيل العمل بقانون الاتجار بالبشر، ولا سيما عند توفر أدلة على فرض عمل قسري،

- ث اعتماد العقد النموذجي للعمال المنزلية والذي تم إعلانه من قبل منظمة العمل الدولية ووزارة العمل في 2012،

- ج اجراء إعادة نظر في مجمل الأحكام التي ترعى العمالة المنزلية في لبنان،

- ح انشاء نظام شامل وفعال للمعونة القضائية.



ملحق:

نبذة عن الجوانب ذات الصلة في النظام القضائي اللبناني

- يتولّى قاضي تحقيق مرحلة التحقيق القضائي. وتخضع قرارات قضاة التحقيق للطعن أمام الهيئة الاتهامية. ولاحقاً، يمكن لقاضي التحقيق إسقاط التهم أو إحالة التّهم إلى قضاء الحكم.
- قضاء الحكم هو القاضي المنفرد الجزائي للجرائم التي تبلغ عقوبتها ثلاث سنوات حبس كحد أقصى. وفي الحالات الأخرى (الجنابات) فإنّ المحكمة المختصة هي محكمة الجنابات. معظم القضايا الجنائية التي تنطوي على اتهام عاملات منازل بالسرقة أو الفرار أو أي انتهاك آخر للقوانين المتعلّقة بالأجانب، فتحال إلى قضاة منفردين. وفي حال ترحيل العاملة قبل بدء المحاكمة، تتم محاكمتها غيابياً. وتخضع القرارات بعد ذلك للطعن أمام محكمة الاستئناف.
- تنظر مجالس العمل التحكيمية في دعاوى العمل. على الرغم من أنّ عاملات المنازل لا يخضعن لأحكام قانون العمل، فإن جميع الحقوق الناشئة عن عقود العمل تخضع لاختصاص مجالس العمل التحكيمية. وعملياً تستغرق الإجراءات أمام هذه المجالس سنوات على الرغم من قصر المهل التي ينصّ عليها القانون. والأحكام الصادرة في قضايا العمل قابلة للطعن فقط أمام محكمة التمييز.

1 النظام القضائي اللبناني مستوحى بشكل عام من النظام القضائي الفرنسي

2 يعيّن القضاة بشكل خاص من خلال مباراة. ومعظم المرشحين يكونون من المجازين في الحقوق. تتيح لهم المباراة دخول معهد الدروس القضائية ويصبحون قضاة بعد انتهاء فترة تدبّرجهم التي تدوم ثلاث سنوات. ويعيّن جميع المدّعين العامّين من بين القضاة ويعتبرون جزءاً من الجسم القضائي. ويمكن أن يعيّن القضاة في أي وقت كمّدعين عامّين أو قضاة تحقيق أو أعضاء هيئة محكمة.

3 تتألّف الدعوى الجزائية من ثلاث مراحل:

- التحقيق الأوّلي الذي تجريه عامّة الضابطة العدلية بإشراف النيابة العامة. بعد ذلك تقرر الأخيرة الخطوات اللاحقة على ضوء نتائج التحقيق. في حالة الادعاء، قد تحيل النيابة العامة الدعوى إلى قاضي تحقيق أو إلى قضاء الحكم. وفقط في حالة الجنابات، تعتبر الإحالة إلى قاضي تحقيق إلزامية. في حالات أخرى، يُترك هذا الخيار للنيابة العامة وتتمّ الإحالة بشكل عام عندما تكون الوقائع والمسؤوليات مبهمة وتحتاج إلى مزيد من التحقيق. وتجدر الإشارة إلى أنّ النيابة العامة في لبنان تخضع لتنظيم هرمي: المدّعي العام الأعلى هو النائب العام لدى محكمة التمييز وله توجيه تعليمات خاصّة بملف يعينه أو عامّة إلى جميع قضاة النيابة العامة في لبنان. أمّا الادعاء العامّ لدى محاكم الدرجة الأولى والمحاكم الاستئنافية فيقوم به النائب العام الاستئنافي ومعاونوه.