



إطار التزام العامل بالإعلام في مرحلة التفاوض على عقد العمل

اعداد

الدكتور/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير
أستاذ القانون المدني المساعد - كلية الحقوق - جامعة دمياط

مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية - كلية الحقوق - جامعة دمياط

العدد الرابع يوليو - 2021

مقدمة

يثير عقد العمل العديد من الأمور المهمة ، سواء في مرحلة التفاوض أو أثناء تنفيذه ⁽¹⁾، أهمها المتعلق بالتزامات طرفيه ، وبخاصة التزام العامل بالإعلام بالمعلومات المهنية قبل التعاقد ، وخاصة في إطار حسن النية ⁽²⁾، حيث

(¹) راجع ،

J. Hauser, De la vie privée et du droit social: domicile, prénom, messages personnels, syndicat – RTD civ. 2010, P. 75.

(²) نصت المادة 1104 من القانون المدني الفرنسي الجديد رقم 131 الصادر في 10 فبراير 2016 على ضرورة توافر حسن النية في مرحلة التفاوض على العقد ومرحلة تنفيذه ، وعليه فحسن النية أضحت التزاماً على المتعاقدين حتى في مرحلة التفاوض على العقد ، وجعله المشرع من مسائل النظام العام ؛ ليعزز الأمن القانوني ؛ لضمان استقرار المعاملات ناهيك عن حساسية هذه المرحلة السابقة للتعاقد.

Art 1104 “ Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public.

راجع في ذات الخصوص ،

A. Pascal , Code civil annoté avec Réforme du droit des obligations : Edition limitée, 2 volumes, D., Aug 24, 2016 . P. 1345 et s.

كما نص تعديل القانون المدني الفرنسي على مسألة الالتزام بالإعلام في إطار المادة 1112 منه:

Art. 1112’’L’initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres. Ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi.’’

=

يعتبر في احترامه استقراراً للمراكز القانونية التي ستتجم عن هذا العقد باعتبار هذا العقد من العقود ذات الاعتبار الشخصي (1)، وحفظاً من إبطاله طالما أن المعلومات المراد الحصول عليها مهنية سليمة (2)، وذلك حتى تؤدي المنشآت الخاصة دورها المنشود في المجتمع.

وأنظر هذه التعديلات وغيرها ، والتي وردت على القانون المدني الفرنسي بموجب القانون رقم 131 لسنة 2016 بتاريخ 10 فبراير 2016 ، والتي أصبحت نافذة في الأول من أكتوبر 2016 ، على شبكة الانترنت على الموقع :

WWW.Legifrance .gov.fr.

و راجع ، د . محمد حسن قاسم ، قائمة بأهم تعديلات القانون المدني الصادر في 10 فبراير 2016 ، على صفحته على شبكة الانترنت :

<http://www.bau.edu.lb/Library/Files/uploads/Dr%20Kassem.pdf>

1 - د . محمد إبراهيم الدسوقي، الالتزام بالإعلام قبل التعاقد ، دار إيهاب بأسويط ، طبعة 1985، ص 108 ؛ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي ، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ط 2003 ، ص 127 ؛ راجع في ذات الخصوص،

J. RIVERO ,les libertes publiques dans l'entreprise, Dr. soc. 1982,p.31 et s.
et P. KAYSER , La protection de la vie privée par le droit , Protection du
secret de la vie Privée ,Paris 2006 , p . 63 .

2- راجع الفقرة الأولى من نص المادة 1112 من القانون المدني الفرنسي الجديد الصادر في 10 فبراير 2016 ، والتي أكدت على الالتزام بالإعلام في مرحلة التفاوض على العقد .

بيد أنه في الوقت ذاته ، يجب التأكيد على ضرورة احترام الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل ، فلا يحق لصاحب العمل التعدي على هذا الإطار من حياته خلال فترة التفاوض على التعاقد ، أو خلال تنفيذ عقد العمل أياً كانت صورة هذا التدخل مادياً أو معنوياً (1).

وبالتالي تؤكد ضرورة النظر إلى بيان هذا الالتزام داخل الإطار المهني لحياة المرشح للعمل الخاصة ، وذلك على اعتبار وجوده يكمل جانب قصرته فيه النظريات القانونية القائمة كنظرية عيوب الرضا (نظريتي الغلط والتدليس) حيث يوفر للعائد الذي أضر من إخلال العائد الآخر ، وهو المرشح للعمل بالالتزام بتقديم معلومات مهنية متصلة بالعمل المراد شغله وذلك قبل التعاقد ، ورتب المشرع الفرنسي جزاء البطلان لعقد العمل للإخلال بهذا الالتزام (2)، وإمكانية الرجوع بالتعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية المنصوص عليها في المادة

1 - د. حسام الدين كامل الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة (الحق في الخصوصية)، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية 1978 ، ص 114 ، وراجع ،

J. Savatier,Employeur,Pouvoir de direction. Surveillance des salaries. Respect de la vie privée. Caractère illicit d'une prevue par filature,Droit social 2003 P.225.

- راجع نص 2،

Art. 1112-1 " Le manquement à ce devoir d'information peut entraîner l'annulation du contrat dans les conditions prévues aux articles 1130 et suivants."

1382 من القانون المدني الفرنسي المعدلة بالمادة رقم 1240 من القانون رقم 131 لسنة 2016 ، والمادة 163 من القانون المدني المصري (1).

من هنا كان من الضروري تناول التزام المرشح للعمل بالإدلاء بالبيانات المهنية تطبيقاً لمقتضيات حسن النية عند التعاقد (2)، وذلك في إطار حماية الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل قبل التعاقد ، وذلك في ظل غيبة النص صراحة على ذلك في قانون العمل المصري (3).

أهمية البحث:

من المتفق عليه أن المشرع حينما يصيغ تشريعاً عمالياً دائماً ما يسعى إلى تحقيق قدر من التوازن بين مصلحة كل من صاحب العمل والعمال لديه بالمنشأة، وبالتالي المرشح للعمل.

ومن هذا المنطلق يتضح لنا أهمية بحثنا في تناول ضرورة إدلاء المرشح للعمل

1 - د. حمدي عبد الرحمن ، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول ، المصادر الإرادية للالتزام ، العقد والإرادة المنفردة ، دار النهضة العربية ، طبعة 1999، ص 36 .

2 - د. السيد بدوي، حول نظرية عامة لمبدأ حسن النية في المعاملات المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1989 ، ص 137 وما بعدها ؛ د. الهاوي السعيد عرفة، حسن النية في العقود، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد الأول ، السنة الأولى 1986، ص163.

3 - د . رجب كريم عبد اللاه ، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة ، 2000 ، ص 4 ؛ د . مصطفى أبو مندور موسى ، دور العلم بالبيانات عند تكوين العلاقة العقدية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط 2000، ص7.

بالبيانات السليمة والصحيحة المهنية، وفي الوقت ذاته ضرورة مراعاة حرمة حياته الخاصة غير المهنية، لوجود سياج من الحماية حول هذا الإطار لا يجوز لأحد أن يكسره وإلا كان مخالفاً لكل القواعد القانونية التي ترعى هذا السياج.

وبمعنى آخر أنه يجب مراعاة مصلحة المنشأة، وبالتالي مصلحة صاحب العمل دون أن نتناسى مصلحة العامل وحرمة حياته الخاصة غير المهنية.

فاتجاه المشرع نحو ضرورة توافر الثقة والأمان في الإدلاء بالمعلومة باعتبار أن هذا الالتزام يمثل أحد صور حسن النية عند التعاقد، إلا أنه في الوقت ذاته يراعى حرمة الحياة الخاصة غير المهنية.

ومن هنا تتبلور أهمية البحث، والمتمثلة في ضرورة التزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات في صورة صحيحة سواء من تلقاء نفسه أو في حالة الاستعلام منه من قبل صاحب العمل، وفي الوقت ذاته يجب أن نراعى حياته الخاصة غير المهنية، وعدم المساس بها ليس فقط من صاحب العمل بل من الغير أيضاً حتى ولو أدلى بمعلومات خاصة غير مهنية غير سليمة.

وتجنى هذه الدراسة ثمارها بالمقارنة بين النظامين المصري والفرنسي، واتجاه القضاء في كلا البلدين نحو التوفيق بين مصلحة صاحب العمل وضرورة الإدلاء بالمعلومات السليمة والصحيحة قبل التعاقد ومصلحة المرشح للعمل والاهتمام بسرية المعلومات الخاصة التي تقع في إطار الحياة الخاصة غير المهنية له.

منهج البحث

كان اتجاها في هذا البحث هو المنهج التحليلي والمنهج المقارن، وذلك بتحليل النصوص القانونية القائمة التي تنظم ضرورة إدلاء المرشح للعمل بالمعلومات المهنية دون تدليس باعتبار أن ذلك من مقتضيات الثقة والأمانة قبل التعاقد، وذلك تطبيقاً لمبدأ حسن النية مع دراسة ملاءمة هذه النصوص لمقتضيات حرمة الحياة الخاصة غير المهنية وسريتها.

وتمثل منهجنا المقارن بتناول الوضع التشريعي الفرنسي بالوضع التشريعي المصري من هذه الحالة القانونية مع إطلالة على موقف القضاء في كلا البلدين.

وهذا له دوره الفعال في معرفة مدى وضوح أو نقص كل نظام على حده، ومدى الاستفادة من الوضع القائم في التشريع الفرنسي، وكيفية الاستفادة منه في التشريع المصري وذلك وفق متطلبات الحال حسب طبيعة المجتمع المصري.

خطة البحث :

وترتيباً على ما سبق فإننا نتناول هذا البحث وفق تقسيم يتسم بالمنطقية وصولاً للغرض منه والوقوف على نقاط القوة والضعف ، لتحقيق أفضل النتائج وأفضل المقترحات.

فقد قمنا بتقسيم هذا البحث إلى عدة فصول كما يلي:

الفصل التمهيدي :

ماهية الحياة الخاصة والالتزام بالإعلام قبل التعاقد.

الفصل الأول :

مدى تأثير التبعية القانونية لصاحب العمل على حياة العامل الخاصة.

الفصل الثاني :

الفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للمرشح للعمل.

الفصل الثالث :

المسئولية المدنية للمرشح للعمل تجاه صاحب العمل.

الخاتمة

فصل تمهيدي

ماهية الحياة الخاصة والالتزام بالإعلام قبل التعاقد

تعد الحياة الخاصة للمرشح للعمل من الأمور التي يجب الاهتمام بها، وتكريس جهد مهم لتأصيل ضرورة احترامها في ظل تعدد صرخ من قبل أصحاب العمل.

وفي المقابل ، يلتزم المرشح للعمل بالإفصاح عن البيانات المطلوبة منه قبل التعاقد ، وفقاً لمقتضيات حسن النية في العقود ، وقد نظم المشرع الفرنسي الالتزام بالإعلام ، سواء من حيث حدوده ، وعبء إثبات القيام به ، وكذا الجزاء المطبق في حالة الإخلال به، والتي نصت على أنه لا يجوز للأطراف وضع حدود لهذا الالتزام و لا تقييده ، كما لا يحق لهم استبعاده⁽¹⁾.

ونحن في طي تناولنا للالتزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات المهنية اللازمة لشغل وظيفة ما ، فإننا سوف نوضح ماهية الحياة الخاصة للمرشح للعمل متناولين مفهومها ، ونطاق هذه الحياة ، وذلك كما يلي:

¹ - راجع نص الفقرة الخامسة من المادة رقم 1112 من القانون المدني الجديد الصادر في 10 فبراير 2016 ، والذي دخل دور النفاذ في الأول من أكتوبر 2016 ، وراجع في ذات الخصوص ،

G. Thierry ,Introduction au droit et droit civil : Méthodologie & sujets corrigés, D. Sep 7, 2016, p. 380

المبحث الأول

مفهوم الحياة الخاصة للمرشح للعمل وصورها

سوف نتناول عدة مفاهيم مختلفة من بينها مفهوم الحياة الخاصة والتزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات المهنية قبل التعاقد وذلك كما يلي:

فقد تطور مفهوم الحياة الخاصة كأثر للتغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد. وبالتالي يثار سؤال مؤداه، ما هي حدود الحياة الخاصة المراد حمايتها؟ هذا ما نجيب عليه حتى نضع أيدينا على ماهيتها.

أولاً : مفهوم الحياة الخاصة :

تعددت الآراء حول تحديد مفهوم الحياة الخاصة ومضمونها، وذلك ما سنوضحه كما يلي :

الاتجاه الأول: صعوبة تحديد الحياة الخاصة للعامل :

يصعب على الباحث تحديد ما يدخل في دائرة الحياة الخاصة وما لا يعد منتماً إليها سعياً إلى تحديد حدوث اعتداء عليها من عدمه، وذلك باعتبارها من الحقوق الشخصية⁽¹⁾ والتي بدورها تختلف وفق التوجهات القانونية

¹ - د. حسام الدين كامل الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة ، الحق في الخصوصية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط 1978، ص 57 وما بعدها ، وراجع أيضاً،

F. RIGAUX , La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité. L. G. D.J 1998 , p. 31 et s.

والقضائية في بلد عن آخر، فهي ليست على وتيرة واحدة⁽¹⁾

ومن هنا يصعب تحديد ما هو مفهوم الحياة الخاصة ليعد تعريفاً واحداً يجب الأخذ به بل أن مفهومهما يختلف من مجتمع لآخر، بل يختلف في المجتمع الواحد في زمن عن غيره، بيد أنه من الممكن تحديد المفهوم المتفق عليه في مجتمع ما وفي زمن ما.

ونحن نرى أن احترام الحياة الخاصة يمثل أحد العناصر الأساسية للشخصية، ويعد هذا الاحترام بمثابة تقدير للحرية الفردية وأنه غير مقيد بشيء سوى وجوب ممارستها وفق مقتضيات الحال داخل المجتمع، وعدم اصطدامها مع متطلباته الفكرية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية.

وتبعاً لذلك يبدو مقبولاً القول بأن هناك حقاً للشخصية (في أن تحترم حياته الخاصة) يحمى أبعادها المختلفة، وبالتالي يكون للإنسان حقه الشخصي في أن يمارس بحريته الشخصية دون الاعتداء على حقوق الآخرين⁽²⁾ وبما لا يتعارض مع النظام القانوني أو الديني والأخلاقي السائد داخل المجتمع وفق مقتضيات ومفاهيم متفق عليها⁽³⁾، مع التأكيد على أن تغيير المفاهيم ولا نقول تطورها إنما

⁽¹⁾ قارن بين المشرع الفرنسي والأمريكي بشأن مفهوم الحياة الخاصة؛ د. حسام الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ط 1978، ص 57 وما بعدها.

⁽²⁾ F.FERRAND, Droit prive Allemand Precis DALLOZ 1997, no. 55.

⁽³⁾ Cassation sociale 22 janvier 1992, Droit social 1992, p. 334.

يتطلب وقت ليس بالقليل حتى لا يحدث بين عشية وضحاها⁽¹⁾، وليتم الاستقرار والاتفاق عليها لتصبح راسخة داخل المجتمع.

وبالتالي تكون العبرة حينما نضع مفهوما للحياة الخاصة بالتوافق بين شخصية الفرد بمفرداتها المختلفة، وحقوقه الشخصية التي يتمتع بها وبين المجتمع الذي ينتمى إليه ومصالحه العليا وأهمها سيادة الأمن والتلاحم مع هذا المجتمع⁽²⁾.

الاتجاه الثاني : حرية ممارسة الحياة الخاصة وسريتها :

أن النظر في الأطر المختلفة التي قدمت للحياة الخاصة ، والتمعن في ما يعد داخلاً في إطارها ، وما لا يعد كذلك ؛ سعياً لتحديد المنطقة أو المناطق التي تحظى بالحماية ضد الاعتداءات المحتملة أسفرت عن تحديد يحظى بالانتشار الفقهي ، وهو المقابلة بين الحياة الخاصة والحياة العامة حيث تحظى الأولى بأكبر قدر من الحماية في مواجهة ما قد يعتبر اعتداءً عليها في حين تبقى الثانية مجالاً خصياً لتدخلات الغير بكافة صور وأنماط التدخل غير متمتعة بذات القدر من

=

(1) وراجع بشأن الاتجاهات المختلفة المتعلقة بالحياة الخاصة وحدودها وكيفية إعمالها وتطبيقها تشريعياً وقضائياً P.KAYSER, La Protection de la vie privée par le Droit, Protection du secret de la vie Privée 3e ed. ECONOMICA, 1995.

(2) أنظر بشأن الطبيعة القانونية للحق في احترام الحياة الخاصة والاختلاف بشأنها :

X. AGOSTINELLI, Le droit a l'information face a la protection civile de la vie privée – Librairie de l'universite d'Aix – En – Provence. P. 116.

الحصانة الذي يحول بين الآخرين وبينها حماية للحياة الخاصة للعامل⁽¹⁾. ورغم أن هذه المقابلة التقليدية تحظى بتقدير فقهي كبير وأياً كانت المبررات المقدمة لرفع أى غطاء حمائي تكون الحياة العامة محلاً له. فإننا نعتقد أن هذه التفرقة تساهم فى تدعيم توجهات سيئة لدى الأفراد . كالفضول الشديد بشأن الآخرين ونشر وترويج معلومات لا يفترض إدخالها فى تقييم شخصياتهم (الشخصية العامة) وذلك تحت غطاء المصلحة العليا للمجتمع فى أن يعرف فنجد أنفسنا أمام تمسك شديد بمبدأ الحق فى المعرفة يخفى نزعات يجب العمل ومن خلال القانون⁽²⁾ على استئصالها . أى أننا أمام شعار مقبول نسعى من خلاله إلى هدف غير مقبول .

على أن ما يهمنا من هذا التقسيم لحياة الإنسان . عامة وخاصة هو ما يوحي به كمضمون أو محل للحماية . فليس دقيقاً القول بأن الحياة الخاصة التى تحظى بالحماية تتسم دائماً بالسرية . وأن ما تتضمنه من أحداث ينبغى أن يظل غير معلوم

(¹) P.KAYSER, op. cit., p. 229. A.CHAVANNE. La protection de la vie privée dans la loi du 17 juillet 1980, Rev. Sc. Crim. Et dr. Pen. Comp., 1971, p. 606.

(²) J.PRADEL, Les dispositions de la loi no 70 – 643 du 17 juillet 1970 sur la protection de la vie privée. D. 1971, chr. P. 112.

للكافة وبافتراض وصوله لعلم الغير فليس له أن يتعامل معه . فمعيار السرية لا يتسم بالسهولة عند النظر في مدى احترامه (1) .

ذلك أن الحياة الخاصة لا تتضمن دائما أمورا مشينة يسعى الشخص إلى إخفائها عن الآخرين سعيا إلى المحافظة على الصورة التي يظهر بها أمامهم . كما أنها لا تعكس فقط ما يحدث في المنازل بحيث تنتهك وتمس الحياة الخاصة متى مست الأحداث والأمور التي تحدث فيها (2) .

كما أن الحياة الخاصة ليست دائما الحياة السرية . فالحياة تضمن أحداث عدة لا يرغب الشخص في أن تكون موضوعا مثارا من قبل الجميع . فقد يعرف بعضها من قبل جيرانه بحكم الاحتكاك اليومي . إلا أن هذا لا يعنى قبوله بنشرها في سائر الأرجاء فلكل شخص الحق المشروع في ألا تكون مفردات حياته متاحة للجميع .

الاتجاه الثالث : توسيع نطاق الحياة الخاصة للعامل :

(1) P.KAYSER, Aspects de la protection de la vie privee dans les societes industrielles. Melanges MARTY, p. 725.

(1) راجع ،

P.Kaysler La protection de la vie privee par le droit " Protection du secret de la vie privee " ECONOMICA 3e ed 1995, p. 76, no. 27.

لم يعد يعني احترام الحياة الخاصة فقط منع فضول الآخرين ، وبالتالي منع أحكامهم الشخصية ، بل أن مفهومها الذى نقبله هو ذلك الذى يتسع ليشمل الحق فى التفرد فى أن تكون مستقلاً فى أن تكون مختلفاً ، وبالتالي الحق فى أن تكون حراً فى حياتك الخاصة (1).

فاعتماد مفهوم للحياة الخاصة التى نسعى إلى تأكيد حمايتها ، يتطلب عدم قصرها على أمور تتسم تقليدياً بالسرية، وهو أمر ليس حتمياً لاستحقاق الحماية ، بل إلى مفهوم أكثر رحابة يعترف "للشخص بالحق فى أن يترك وحاله"، وهو حق يتسع ليشمل كل من شأنه أن يسبب إزعاجاً للشخص، ولو كان معروفاً للكافة فى وقت ما .

وبموجب هذا المفهوم الأكثر اتساعاً للحياة الخاصة ، الحق فى أن يترك الشخص وشأنه" من خلال الاعتراف بالحق فى التفرد به والاختلاف والاستقلال عن غيره ، وبما يكرس انتفاء أى تأثير لممارسته لحياته الخاصة بمفرداتها المتنوعة على حياته العامة، وتحديد الشق المهني منها ، أو بمعنى آخر حياته المهنية . فالفصل بين كل من الإطار العام المتضمن للدائرة المهنية وبين مالا يعد كذلك ، أى الإطار غير المهني أو الحياة غير المهنية، يجب أن يكون واضحاً وحاسماً.

من هنا تعد الحياة العامة التى تمارس خارج الإطار المهني مظهراً من مظاهر الحرية الفردية وكيفية ممارستها أى أنها تعد حياة خاصة تستحق الحماية فى مواجهة الإطار المهني وبمعنى أدق فى مواجهة صاحب العمل .

د . حسام الدين كامل الأهواني ، الحق فى احترام الحياة الخاصة ، المرجع السابق ، ص 128 وما بعدها .1.

وبالتالي يمكن تحديد الأبعاد المختلفة للحياة الإنسانية في علاقتها بالمجتمع . فلكل إنسان حياته العامة ، وهي حياة متجهة إلى الخارج، علاقات اجتماعية ، أنشطة عامة، صداقات مختلفة، وهي ذات إطار يتسم بالاتساع حيث تحتمل مظاهر عديدة ومتنوعة لسلوك الإنسان ⁽¹⁾.

غير أن للإنسان أيضاً حياته الخاصة والتي هي أكثر تحديداً من السابقة في إطارها المسموح للغير بالتدخل فيه، فهي تتضمن كل ما يرتبط بالتكامل الإنساني للشخصية ، البعد الجسدي . المعنوي . الروحي . وقد تضمن ما قد يعد أسراراً يحق للإنسان الاحتفاظ بها كذلك، وهنا نكون أمام أضييق مراحل أو مناطق الحياة الخاصة بحيث يكون لصاحب الشأن الحق في اتخاذ المواقف التي من شأنها منع أو الحد من تدخل الآخرين بشأنها ⁽²⁾.

غير أن الأمر قد يتسع ليتضمن ما لا يعد بالضرورة أسراراً بطبيعتها ولكن يحرص صاحب الشأن على عدم تدخل الغير فيها بأي شكل من أشكال التدخل حيث يعد مثل هذا التدخل مساساً بحقه في الخصوصية والتميز ، وحقه في أن تحترم حياته الخاصة وحرية ممارستها.

وفي الحالتين السابق عرضهما تكون العلاقة بين صاحب الشأن والمجتمع بأسره

1 - د. نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد 4، السنة 21، أكتوبر - ديسمبر 1977، ص 27 وما بعدها .

2- يتشدد المجلس الدستوري الفرنسي بشأن كل ما يعد مساساً بالحرية الفردية :

Conseil constitutionnel 12 janvier 1977, D. 1977, J. 174.

يعيش حياته من خلاله ويمارس مفردات أو مظاهر هذه الحياة، باعتباره فرداً في هذا المجتمع دون أن يكون له وصف خاص، وله أيضاً حياته المهنية وهي تلك التي تبدأ عند تعاقدته على القيام بعمل محدد، أو لدى سعيه لهذا التعاقد. والحياة المهنية أساسها العقد، ونطاقها يحدده مضمون هذا العقد، وينبغي بالتالي تحديد ما يدخل في هذا النطاق وما يخرج عنه، والطرف الآخر في هذه العلاقة ليس المجتمع بأسره بل رب العمل المتعاقد الآخر في علاقة العمل، باعتبار هذه العلاقة من علاقات القانون الخاص.

وكل ما نسعى إليه في هذا البحث، هو ضمان عدم تأثر الحياة المهنية بما يتم خارج إطارها، سواء في النطاق العام أو الخاص، وكلاهما بمفهوم غير مهني، فبعيداً عن علاقة العمل ونطاقها نكون أمام حياة خاصة تستحق الحماية في مواجهة صاحب العمل، حتى ولو مارسها العامل في ميدان عام.

وبعبارة أخرى أكثر تحديداً فإن ما يخرج عن الإطار المهني يعد حياة خاصة في مواجهة صاحب العمل، وفي استحقاق الحماية لمواجهة تدخله غير المبرر، ومظهر ذلك تطلبه الإدلاء بمعلومات وبيانات شخصية غير مهنية، حتى في ظل تأكيد المشرع الفرنسي على احترام الالتزام بالإعلام في التعديل الصادر في 10 فبراير 2016⁽¹⁾.

1 - راجع الفقرة الأولى من المادة 1112 من القانون المدني الفرنسي الجديد الصادر في 10 فبراير 2016، والتي نصت على أنه "لا يجوز للأطراف وضع حدود لهذا الالتزام ولا تقييده، كما لا يحق لهم استبعاده"،

Art. 1112-1 " les parties ne peuvent ni limiter, ni exclure ce devoir "

وفي نهاية المطاف نحن لا ننكر صعوبة وضع حدود فاصلة بين هذه الأنواع أو الصور المختلفة لحياة الإنسان ، فكثيراً ما يكون هناك تداخل، إلا أن ما نصبو إليه هو حماية الحياة الخاصة من أي تأثير سلبي غير مبرر، إذ يجب أن يترك وشأنه بعيداً عن علاقة العمل، فيكون له الحق في التفرّد والتميز عن غيره في أن يكون مستقلاً عنهم بحياته الخاصة التي لا يلزم بالإدلاء بأي بيانات عنها أو تبعية صاحب العمل داخل إطارها.

ومن هنا فالأخذ بالمفهوم الواسع للحياة الخاصة، ومن ثم احترام مضمونها ، والحيلولة دون المساس بها يعكس نوعاً من التحضر نرجوه داخل مجتمعنا المصري.

وبالتالي تعد حرمة الحياة الخاصة هي المطلب الأساسي لكل فرد في أن يحدد كيفية الإطلاع على حياته، وشروط الإطلاع على المعلومات التي تخصه، مما يرتب أحقية الفرد في أن يعلم الغير أولاً بكل أو بعض المعلومات التي تتعلق بحياته الخاصة.

وهذا يقتضى ألا يكون لأي شخص رقابة على شخص آخر ،والإطلاع على معلومات تتعلق بحياته الخاصة دون إذنه.

وعلى الرغم مما سبق، إلا أن وسائل التقنية الحديثة قد أثرت بالسلب على الحياة الخاصة ،فأصبح من السهل الإطلاع والوصول إلى معلومات خاصة، وهذا يشكل نوع من أنواع تجريد الإنسانية من حرمة الحياة الخاصة التي تحدثت عنها الشرائع، وهذا يؤدي بدوره إلى العقاب على من يتلصص ويراقب

الآخرين⁽¹⁾.

فقد اهتمت التشريعات، سواء الدولية⁽²⁾ أو الداخلية بالحياة الخاصة للأفراد، وخاصة العمال، فنصت المادة 57 في الباب الثالث من الدستور المصري الصادر عام 2014 على أن "الحياة الخاصة حرمة، وهي مصونة لا تمس. وللمراسلات

S. LEFEBVRE , Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de

travail en France et eu Québec, presses universitaires d' aix- Marseille, 1998, p.28.

² - تنص المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 عن منظمة الأمم المتحدة على أنه " لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمس شرفه وسمعته. ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات".

كما ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في 16 ديسمبر 1966 في المادة 17 منه على أنه:

1 - لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني للتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيئة أو مراسلاته، ولا لأي تدخلات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته.

2 - من حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس.

كما تنص الاتفاقيات الإقليمية على مثل هذا الحق، وذلك كما هو الحال بالنسبة للإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان عام 1950 وذلك في المادة (8) منها على أن:

1 - لكل إنسان حق احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراسلاته.

2 - لا يجوز للسلطة العامة أن تتعرض لممارسة هذا الحق إلا وفقاً للقانون وبما تملية الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي وسلامة الجمهور أو الرخاء الإقتصادي للمجتمع، أو حفظ النظام ومنع الجريمة، أو حماية الصحة العامة والآداب، أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم".

البريدية، والبرقية، والإلكترونية، والمحادثات الهاتفية، وغيرها" (1) .

كما نصت المادة 54 منه على أن " الحرية الشخصية حق طبيعي، وهي مصونة لا تُمس، وفيما عدا حالة التلبس، لا يجوز القبض على أحد، أو تفتيشه أو حبسه، أو تقييد حريته بأي قيد إلا بأمر قضائي مسبب " (2).

كما تدخل المشرع المصري بنصوص في القانون المدني، وأخرى في قانون العقوبات لحماية الحياة الخاصة، فنص في المادة (50) من القانون المدني على أن " لكل من وقع عليه اعتداءً غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الاعتداء، والمطالبة بالتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر " (3).

1 - تقابل هذه المادة نص المادة 45 من الباب الثالث من دستور مصر الصادر في عام 1971 والتي نصت على أن " حياة المواطنين حرمة يحميها القانون، والمراسلات البريدية والبرقية والمحادثات التليفونية وغيرها من وسائل الاتصال حرمة وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها أو الإطلاع عليها أو الإطلاع عليها أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب ولمدة محدودة ووفقاً لأحكام القانون".

2- تقابل هذه المادة نص المادة 57 من الدستور المصري الصادر عام 1971 والتي نصت على أن " كل اعتداء على الحرية الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للمواطنين وغيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها الدستور والقانون جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية عنها بالتقادم وتكفل الدولة تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الاعتداء". كما أكدت المادة 44 من ذات الدستور المصري على حرمة المسكن وحظرت دخولها وتفتيشه إلا بأمر قضائي

مسبب، كذلك نصت المواد 46 وما بعدها في الباب الثالث على الحقوق والحريات المرتبطة بالإنسان وأكدت على كفالتها.

3- د . محمد سعد خليفة، الحق في الحياة وسلامة الجسد، دراسة في القانون المدني والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية،

1995 – 1996، ص 30 وما بعدها .

ونص في قانون العقوبات على تحريم الاعتداء على الحياة الخاصة للمواطن وذلك في القانون رقم 37 لسنة 1972، حيث أورد المادتين (309 مكرر و 309 مكرر أ) من قانون العقوبات⁽¹⁾، وعدل بعضاً من أحكام قانون الإجراءات الجنائية (المادة 259) بهدف تأكيد الحماية للمواطن ضد الانتهاكات التي يمكن أن تقع على حياته الخاصة أو حقوقه عموماً.

ومن هنا فقد كرس المشرع حماية خاصة لحياة الإنسان الخاصة بأن قرر سياج لها يجب احترام عدم التنازل عنه، ووجوب الاهتمام به وحمايته.

ثانياً : صور الحياة الخاصة :

اتجه الفقه⁽²⁾ إلى تقسيم الحياة الخاصة إلى ثلاث صور كما يلي:

الصورة الأولى: وفيها تجسيد للمعنى المكاني للحياة الخاصة وتعد هذه الصورة تعبير من الناحية التاريخية والقانونية عن الملكية وهنا يكون المسكن هو الذي يمثل هذه الصورة.

الصورة الثانية: وهي تعبر عن المعنى الشخصي وتتحدد بالنطاق الشخصي وفقاً

1- تنص المادة 309 مكرر على أنه " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة للمواطن، وذلك بأن ارتكب أحد الأفعال الآتية في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو بغير رضاه المجنى عليه(أ) استرقق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أياً كان نوع المحادثات التي جرت في مكان خاص أو عن طريق التليفون (ب) التقط أو نقل بجهاز من الأجهزة أياً كان نوعه صورة شخص في مكان خاص.

2- د. حسام الدين كامل الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق ، ص 13.

لقيم المجتمع وقوانينه التي ترعى الحياة الخاصة وتحظر الاعتداء عليها. الصورة الثالثة: وهي تتمثل في حماية أسرار الأشخاص الخاصة وتمثل المرحلة الحديثة وهي متعلقة بالأسرار والمعلومات الخاصة بالشخص، وبمعنى آخر الحياة المعلوماتية وأحقية صاحبها في أن يعلم الآخرين بها أم حقه في عدم إعلام الآخرين بها.

وقد عرف فريق من الفقه المصري الحياة الخاصة بأنها " قيادة الإنسان لذاته في الكون المحيط به، وتشمل قيادة الإنسان لنفسه في الكون المادي المحيط بجسمه وقيادة الإنسان في الكون النفسي المحيط بنفسه"⁽¹⁾.

لكن في الحقيقة لا يمكن التسليم بان الحق في الحياة الخاصة (الخصوصية) يتطابق مع الحق في الحرية إذا أن الأخير أوسع نطاقاً وأكبر من الأول فحرية العمل والتعليم والتعبير هي أمور لا تتعلق بالحياة الخاصة ولا تدخل ضمن مستودع الأسرار التي يحافظ عليها الإنسان من تطفل الغير.

ولذلك حاول الفريق الآخر ربط مفهوم الحياة الخاصة بمفهوم أقل اتساعاً من مفهوم الحرية وهو فكرة السرية والسكنية والألفة . وتعنى السرية كل ما يميل المرء إلى إخفائه عن الآخرين وهي وسيلة لضمان حماية الخصوصية ضد تطفل الغير

1- تتعدد وتتنوع عناصر الحياة الخاصة ، وتشمل في مجال قيادة الإنسان لجسمه حرية الإبصار والتنفس والتنوق والأكل والشرب، حرية الاستماع، حرية اللمس، حرية الحركة، حرية السكن، حرية التحفظ على الصورة الشخصية أو السماح للغير بالتقاطها، حرمة المسكن وحرمة الشخص، كما تشمل في مجال قيادة الإنسان لنفسه، حرية التفكير، حرية الشعور، حرية الإرادة، حرية التعبير في الستر أو العلانية، حرية الاتصال بنفوس الآخرين (التحدث والتراسل)، حرية التعليم، حرية العمل والتكسب والإنفاق، حرية التحفظ على الأسرار أو البوح بها، حرية الدفاع عن النفس، د . غنام محمد غنام ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ط 1992، ص 237.

وتدخله ، وبالتالي فهي تضمن حق المرء في السكنية وهو ما يتوخاه كل شخص في حياته الخاصة⁽¹⁾.

لكن السرية بدورها أقل نطاقاً من الخصوصية فهي تفترض الكتمان أو الخفاء التام في حين أن الخصوصية لا يلزم لها هذا القدر من عدم العلانية على الأقل في بعض جوانبها⁽²⁾.

ولذلك لجأ اتجاه آخر إلى فكرة السكنية والهدوء ، أو بالأحرى حق الفرد في حياته الخاصة بعيداً عن المجتمع، على اعتبار أن له خصوصياته التي ينفرد بها بعيداً عن باقي أفراد المجتمع، فحياته الخاصة هي معقله الأخير للسكنية دون تدخل الآخرين⁽³⁾.

وتعد فكرة الهدوء والسكنية علامة مهمة في تحديد ماهية الخصوصية، باعتبارها لا تمثل فقط عدم الكشف عن أسرار هذه الحياة، وإنما تقصد أيضاً عدم المساس بالحياة الخاصة عن كل ما من شأنه المساس بسكنية حياة الشخص الخاصة وعدم تقليبها وتعكير صفوها، ومن هنا فالحق في الخصوصية يسعى إلى غاية بعيدة ،

¹ - د. حمدي عبد الرحمن، شرح قانون العمل ، بدون ناشر ، ط 1998، ص117.

² - د. حمدي عبد الرحمن، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص120.

³ - د. نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد 4، السنة 21، أكتوبر - ديسمبر 1977، ص79.

وهي كفالة احترام خصوصيات وأسرار الفرد⁽¹⁾.

إلا أنه يعاب على هذه الفكرة أنها لا تعطي لنا معياراً موضوعياً وقانونياً لتحديد ماهية الحياة الخاصة، وإنما تنظر إلى المبررات النفسية نظرة أكثر لفرض حماية خاصة لحياة الفرد.

المبحث الثاني

نطاق الحياة الخاصة للمرشح للعمل

حتى ننتهي إلى نتيجة تحدد لنا نطاق الحياة الخاصة للعامل، فإننا سنتناول بعض النقاط التي تحده، والتي تدور في فلكه ولا تخرج عنه، وذلك كما يلي :

أولاً : الحياة الخاصة والحياة العامة :

الأصل العام أن مصطلح الحياة الخاصة هو على النقيض من مصطلح الحياة العامة، وذلك لاختلاف مضمون كلاً منهما، وهذا ما دفع جانب من الفقه إلى تقرير أن الحياة الخاصة للفرد هي كل ما لا يعتبر من قبيل حياته العامة أو ما ليس له علاقة بالحياة العامة⁽²⁾.

¹ - د . محمد سعد خليفة ، الحق في الحياة وسلامة الجسد ، المرجع السابق ، ص 38 وما بعدها .

² - راجع ،

R. Badinter, Le droit au respect de la vie privée, J. C. P, 1968 – 1 – 2136, N. 12.

وبالتالي فالحياة العامة ذات مفهوم أو ذات مضمون أوسع من مفهوم أو مضمون الحياة الخاصة للفرد، فالحياة العامة قد تتمثل في الحياة الاجتماعية للفرد والتي يكون بمقتضاها على اتصال دائم بزملائه كحياة الإنسان الخارجة عن ذاته وشخصه، وكثيرا ما تتضح صورة الحياة العامة للفرد ممارسته لنشاطه المهني في حدود علاقاته مع الآخرين أو بالأخص كل نشاط يمارسه الفرد ويراه الآخرين أما أي نشاط يكون بعيد عن نظر الآخرين ولا يجوز الإطلاع عليه فهو بالتالي عملا يتعلق بحياة الفرد الخاصة أيا كان هذا العمل⁽¹⁾.

وحتى يتم تحديد مضمون الحياة العامة لتمييزها عن الحياة الخاصة يجب الاستعانة بمعايير عدة منها فكرة المصلحة العامة ومدى ارتباط العمل أو الفعل بالطابع العام لهذا النشاط، حيث أنه كلما كان النشاط عام فإنه لا يتعلق بحياة الفرد الخاصة.

من هنا فالتمييز بين الحياة العامة والحياة الخاصة يتمثل في أن ما يتعلق بحياة الشخص أو العامل الخاصة يجب عدم المساس بها لحرمتها ، أما ما يتعلق بحياة الشخص أو العامل الخاصة يجب عدم المساس بها لحرمتها أما ما يتعلق بالحياة العامة بحق للآخرين الإطلاع عليها لعدم تجريمها وعدم تحريمها طالما كانت بعيدة عن الإطار الشخصي للعامل.

ثانيا : الحياة الخاصة والحياة الشخصية :

اتجه القضاء الفرنسي في مرحلة ما قبل 1970 إلى حماية الحياة الخاصة للعامل محاولاً التوفيق في الوقت ذاته فيما بين مقتضيات العمل ومتطلبات المنشأة التي

¹ - د . محمود عبد الرحمن محمد ، نطاق الحق في الحياة الخاصة ، المرجع السابق ، ص 99 وما بعدها .

يعمل بها العامل من ناحية وبين حرية العامل وحياته الخاصة من ناحية أخرى. وفي مرحلة تالية، بداية من عام 1970 قرر المشرع حماية خاصة للحياة الخاصة للعامل، ومن هنا بدأت الحياة الخاصة تجد حمايتها تشريعياً، وبالتالي فالحياة الخاصة إذا كانت تشكل حرية عامة فهي لا تحمى إلا الإطار غير المهني للعامل وعلى ذلك فالحياة غير المهنية أو الشخصية أوسع نطاقاً من الحياة الخاصة إذ تشمل الحياة الشخصية عدة درجات⁽¹⁾:

الدرجة الأولى : الحياة الخاصة بالمعنى الدقيق وتتنظم ثلاثة عناصر يتمثل أولهم في حرمة مسكن ومظهر الفرد ونسبة، ويتمثل الثاني في احترام حق الفرد في عدم الكشف عن نفسه (سرية الاسم والحق في الصورة والصوت وحماية المعلومات الاسمية)، ويتمثل العنصر الثالث في احترام علاقات الفرد بالآخرين (اتصالاته - خطابه - علاقاته العائلية - علاقاته العاطفية).

الدرجة الثانية : ممارسة الحريات الشخصية كحرية الزواج وحرية الطلاق وحرية إنجاب الأطفال وحرية التملك.

الدرجة الثالثة : وهو نطاق يبتعد عن الحياة الخاصة، إلا أنه يدخل تحت إطار الحياة الشخصية ويتصل بصفة المرشح للعمل كمواطن وما يتولد عن ذلك من حقه في المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية وترشيح نفسه في الانتخابات،

¹ - راجع ،

Cass. Soc. 25 Avril 1990, Bull, 5, no 186. et 3 Juillet 1990, Bull. 5, no 349.

وحقه في إبداء رأيه والدفاع عن أفكاره.

وعلى ذلك يتضح لنا أن الحياة الشخصية للعامل تعد أكثر اتساعاً من حياته الخاصة، وتتضح جلياً خارج وقت ومكان العمل حيث يتمتع العامل وبالتالي المرشح للعمل خلالها بحرية أوسع وحماية أكبر نطاقاً، وتظل أثنائها ملازمة أحياناً للمرشح للعمل والعامل أيضاً وذلك في مرحلة التفاوض على العقد بل وفي مكان العمل وأثناء تنفيذ العمل المنفق عليه.

ثالثاً : الحياة الخاصة والحياة المهنية :

إذا كان للعامل حق حماية حياته الخاصة، فإنه توجد صورة أخرى وهي حياته المهنية والتي تظهر جلياً في مكان ووقت العمل وتحت مظلة ما يعرف بعلاقة التبعية والتي بموجبها تنقلص حرية العامل بتدخل صاحب العمل في حياته المهنية أو بالأحرى في حياته الخاصة في إطارها أو في حدودها المهنية⁽¹⁾.

وبالتالي فحياة العامل الخاصة المهنية يقوم على أساسها تنفيذ عقد العمل والتي يجب على المرشح للعمل الإدلاء بالمعلومات المتعلقة بحياته الخاصة المهنية ولا يحق له إخفاء أي شيء داخل هذا الإطار المهني وإلا حق لصاحب العمل الامتناع عن المضي قدماً نحو التعاقد معه.

وبالتالي فالإطار غير المهني للعامل متواجد أثناء تنفيذ عقد العمل أيضاً ، ولكن لا يحق لأحد التدخل فيه حتى ولو كان ذلك في وقت ومكان العمل ، حيث أن

1 - د . محسن عبد الحميد البيه ، قانون العمل المصري ، وفقا للقانون رقم 12 لسنة 2003 ، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ط 2004 - 2005 ، ص 243 وما بعدها .

المرشح للعمل بل العامل لهما حق الاحتفاظ بحقوقهما في حرمة حياتهما الخاصة. ومن هنا فالحياة الخاصة تظل ملازمة للمرشح للعمل حتى تمام التعاقد ، وتمتد معه حتى أثناء تنفيذ العقد أيضاً دون أحقية صاحب العمل في المساس بها.

الفصل الأول

مدى تأثير التبعية القانونية لصاحب العمل

على الحياة الخاصة للعامل

تعرضت المادة 672 من القانون المدني المصري لتعريف عقد العمل بأنه الاتفاق "الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر" ويتم ذلك تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، أي كان نوع هذا الأجر، فالمتعاقد الأول . العامل . هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه⁽¹⁾.

مما سبق يتبين لنا أن عقد العمل حتى يصطبغ بهذه الصبغة يجب أن يكون في طبيعته عنصرى الأجر والتبعية، وحينما لا يتوافر عنصر التبعية يتم البحث عن صبغة أخرى لعقد آخر حيث لا يمثل هذا التعاقد عقد عمل بل شكل آخر من أشكال العقود⁽²⁾.

1 - المادة الأولى من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 0

² - د. حمدى عبد الرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ، طبعة 1998 ، ص 83 .

ومن المستقر عليه فقهاً أن المقصود بالتبعية في هذا الخصوص هي التبعية القانونية في صورتها التنظيمية والإدارية دون الالتفات إلى التبعية الفنية أو التبعية الاقتصادية لصاحب العمل على العامل لديه بالمنشأة⁽¹⁾ ، مع التأكيد على البعد السلوكي أو الأخلاقي لمضمون تبعية العامل لصاحب العمل.

وتطبيقاً للتبعية القانونية في إطارها العام يتنازل العامل بعض الشيء عن حريته وذلك بأداء العمل تحت رقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل ، وذلك تنفيذاً لما تعهد به في مواجهة صاحب العمل ، وعلى خلاف ذلك فإنه يستعيد حريته تماماً بعيداً عن الالتزامات التي تعهد بها في عقد العمل دون أحقية لصاحب العمل في أن يعترض على كيفية ممارسة العامل لحريته طالما كانت الممارسة في الإطار القانوني المشروع .

هذا ما يدعونا إلى دراسة الطابع المهني لعقد العمل في المبحث الأول مع مراعاة الاعتبار الشخصي لعقد العمل في مبحث ثان ودور عنصر التبعية في عقد العمل على حرية العامل والتزاماته في مبحث ثالث، وذلك كما يلي:

(1) د . حمدي عبد الرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، سنة 1998 ، ص 70 ؛ د . حسن كيره ، أصول قانون العمل ، 1979 ، ص 45 0

المبحث الأول

الإطار المهني لعقد العمل

يؤكد الواقع المهني أن لصاحب العمل الدور الفعال داخل المنشأة التي يمتلكها وذلك على اعتبار أنه المسئول الأول عن سير العمل بداخلها مما يتطلب ذلك خضوع العمال بها لتوجيهاته وتعليماته، ومما يترتب نتيجة مؤداها أن العامل لا يتمتع بكامل حريته ولا يمارس عمله دون تدخل صاحب العمل، وذلك تطبيقاً لمقتضيات عقد العمل وتطبيقاً لمقتضيات التبعية القانونية باعتبارها أحد أضلاع عقد العمل بالإضافة إلى الأجر⁽¹⁾.

أما خارج هذه الإطار المهني فللعامل الحرية المطلقة في ممارسة ما هو مناسب وفي حالة تدخل صاحب العمل في شئونه يعد تدخلاً في حياته الشخصية، مما يستوجب الفصل فيما بين الإطار المهني والإطار غير المهني للعمل وهذا بالتالي يتطلب بيان عدة نقاط نوضحها كما يلي:

أولاً: حدود حرية المرشح للعمل في الإدلاء بالمعلومات :

من المفترض أن لكل شخص الحق الطبيعي في حياته الخاصة التي لا يحق لأحد التدخل فيها، وبالتالي فالعامل إذا كان يخضع لرقابة وتوجيه وإشراف صاحب العمل، تنفيذاً لعقد العمل في الإطار الزمني والمكاني

(¹) M. DESPAX, La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail. Jcp, 1963, Doctrine, 1776.

ونوع العمل، إلا أن له أحقية ممارسة حياته الخاصة بعيداً عن هذا الإطار دون أي مسؤولية عليه طالما يباشر حياته دون مساس بحقوق صاحب العمل وفي الإطار القانوني المشروع (1) .

وقد تثور مسألة العامل وحرية قبل وبعد علاقة العمل التي تربط بينه وبين صاحب العمل ، وبصفة خاصة بعد انقضائها ، متى اتفق الطرفان على شرط يقضى بعدم المنافسة⁽²⁾ وهو اتفاق يحد من حرية العامل المهنية وهو قيد تبرر القبول به اعتبارات متعلقة بصاحب العمل في المقام الأول ، وهو ليس قبولاً مطلقاً ، بل يخضع لضوابط تشريعية ورقابة قضائية⁽³⁾ .

فنحن أمام أكثر من دائرة متعلقة بالحرية ومظاهرها وتطبيقاتها ، فالحد من الحرية المهنية مقبول في ظل سريان العقد ، وكذلك بعد انتهائه ولكن

¹ - راجع ،

J.SAVATIER, La protection de la vie privée des salariés, Dr. Soc., Avril 1992,p. 329.

- راجع²،

N.GAVALDA, Les criteres de validite des clauses de nonconurrence en droit du Travail, Dr. soc. , juin 1999, p. 582.

2- د. حمدى عبدالرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 229 ؛ د. محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل ، 1982 ، بدون ناشر ، ص 38 .

بحدود.

فى حين أن الحرية فى غير هذا الإطار المهنى ، سواء فى مرحلة التفاوض على عقد العمل ، أو فى مرحلة تنفيذ العقد قائماً ، أو انتهى تعيدنا إلى المفهوم الأوسع لها ، ولكيفية ممارستها والذي يتضمن أنشطة على قدر كبير من التنوع لا تقبل حتما إرجاعها إلى مرجعية محددة دينية ، وسلوكية ، وأخلاقية ، وسياسية ، واستهلاكية .. الخ ، وبالتالي ينبغي أن يترك كل شخص وحال سبيله بشأنها متحملاً مسئولية خياراته⁽¹⁾ .

فالإطار المهنى الذبيد من حرية العامل هو ذلك الذى يعكس إطاراً آخرأ قائماً هو الإطار العقدى ، أى علاقة العمل . ويمكن القول أن العقد هو جوهر الإطار المهنى إذا نظرنا إلى الإطار الأخير على أن يتضمن التعهدات العقدية وما يلزم لتنفيذها بحسن نية .

وفى ظل هذا الإطار المهنى فقط يقبل ويجبر العامل على تقبل القيود التى

1- اتجهت محكمة النقض الفرنسية فى حكم 22 يناير 1992 والذي يستند لتطبيق المادة 9 من القانون المدني الفرنسى والتي تعرضت للمفهوم الواسع للحياة الخاصة ، بشأن فصل إحدى العاملات لدى شركة منتجة للسيارات بسبب شرائها سيارة ذات علامة تجارية أخرى منافسة ، وما إذا كان الفصل لهذا السبب والذي أساسه ممارسة حرية استهلاكية يعد سبباً جاداً وحقيقياً للفصل ينفى عن الشركة التعسف من عدمه أم أن العاملة سببت بموقفها ، والذي لا شك فى دخوله فى الدائرة غير المهنية لحياتها ، قد سببت ضرراً للمنشأة ، أى أنها ارتكبت خطأ يستوجب فصلها دون تعويض ، وهنا تتعرض المحكمة للمفهوم الواسع للحياة الخاصة والذي يستند على تضييق المادة 9 من القانون المدني الفرنسى ، راجع ،

J. EARY, les pouvoirs de l' employeur à l' occasion de la grève evolution jurisprudential et legal, Dr. Soc. 1991, p. 125 et s.

يفرضها عليه العقد . أما في الإطار غير المهني ورغم وجود علاقة عقدية قائمة فإن العامل يسترجع حريته بالكامل يمارسها كيفما شاء، ذلك أن تعاقدته يقيد من حريته بقدر محدد موضوعياً . أداء العمل المتفق عليه . وزمانياً في الوقت المتفق عليه ،ومكانياً في المكان المتفق عليه.

وبالتالي هناك حدوداً للإطار التعاقدية الذي يربط بين صاحب العمل والعامل لديه بالمنشأة ،وهو ما يسمى بالإطار المهني أو العقدي ،والذي يرتب التزامات متبادلة فيما بينهما، أما ما يخرج عن هذا الإطار فلا يؤثر على العلاقة العقدية.

ثانياً : حدود الالتزام المهني للمرشح للعمل :

الأصل أن يقوم العامل بما تعهد والتزم به وفق ما اتفق عليه في عقد العمل وما قرره القانون من التزامات في مواجهة صاحب العمل سواء كان ذلك مكانياً أو زمانياً، ومن هنا يتحدد الإطار الذي يلتزم العامل بموجبه أما خارج هذه الحدود فللعامل حق ممارسة حياته حسبما يرى وفق متطلباته الشخصية دون تدخل الغير بما فيهم صاحب العمل، طالما كانت الممارسة في الإطار القانوني المشروع دون تخطي حدود استعمال الحق⁽¹⁾ .

وبالتالي فالالتزام المهني في مواجهة صاحب العمل يرتب أثراً عدة تعد تنفيذاً في

1- د.محمد لبيب شنب ، أحكام قانون العمل ،بدون ناشر ،ط 1994 ، ص 193؛ د. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل، بدون ناشر ، ط 1991 ، ص 222 ؛ د. حمدي عبدالرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ،المرجع السابق ، ص 234 . وبالتالي إذا كان هناك من يذهب إلى قدرته على ممارسة عمل منافس في غير أوقات عمله ، وله حرية كاملة في هذا الشأن ، فمن باب أولى أن يفعل ويمارس غير ذلك بحرية 0

عقد العمل وذلك وفق مقتضيات القانون وعقد العمل باذلاً في هذه الالتزامات
 عناية الرجل الطبيعي والمعتاد في تنفيذ التزاماته إذا ما وضع في مثل ظروفه .
 وعلى الرغم من خلو كل من قانون تنظيم المؤسسات الصحفية والإعلامية رقم
 92 لسنة 2016، وقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 من النصوص التي تنظم
 علاقة العمل في مرحلة التفاوض على إبرام عقد العمل في المؤسسات الإعلامية ،
 إلا أن مقتضيات حسن النية حسب ما نصت عليه المادة 148 من القانون
 المدني تقتضي التزام المرشح للعمل بعدة التزامات ، من بينها الالتزام بالإدلاء
 بالمعلومات والبيانات المهنية قبل التعاقد بما توجبه مقتضيات حسن النية (1) .
 أما خارج هذه الحدود المهنية فالمرشح للعمل غير ملتزم بأية التزامات طالما أنه
 يمارس حياته الشخصية والخاصة في إطارها المشروع(2).

ثالثاً: دور صاحب العمل في حياة العامل الخاصة:

من المفترض قانوناً أن حرية العامل يجب عدم المساس بها ، واستثناء
 على هذا الأصل أن تقيده حرته في إطار عقد العمل تطبيقاً لما ورد به من

2- راجع المادة 1/148 من القانون المدني " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه
 حسن النية " 0 د. نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد 4، السنة 21،
 1977 ، ص 38 .

2- د. أكرم الخولي ، دروس في قانون العمل، بدون ناشر ، ص 146؛ د. محمد علي عمران ، الوسيط في شرح
 أحكام قانون العمل الجديد ، بدون ناشر ، ط 1999، ص 146 0

التزامات في مواجهة صاحب العمل، ولما ورد بأحكام القانون من مقتضيات حسن النية ، ولا يحق لصاحب العمل خارج هذا الإطار أن يتمسك بأي حق في مواجهته احتراماً لشخصيته⁽¹⁾.

وبالتالي يجب أن يتوافر لشخصية العامل الاحترام الكافي بكل أبعاده ، سواء الدينية أو السياسية ، مما يترتب عليه الاحترام الكامل لشخصية العمال ، وعلى أن يقتصر دور صاحب العمل داخل الإطار المهني فقط دون تجاوزه، وإلا أصبح هذا التجاوز غير مقبولاً ، ولا ينبغي الاعتداد به؛ لمساسه بحريات العمال الأساسية ، والتي من حقهم ممارستها كيفما شاءوا.

وقد قرر المشرع الفرنسي أهمية خاصة لالتزام العامل بالإعلام في نص المادة 1112 من القانون المدني الفرنسي رقم 131 الصادر في 10 فبراير 2016 ، والذي دخل دور النفاذ في الأول من أكتوبر 2016 ، بل جعله من النظام العام ، وبالتالي لا يجوز التنازل عنه أو مخالفته⁽²⁾ .

¹ - راجع ،

J.SAVATIER, La protection de la vie privée des salariés, Op. cit.,p. 331.

² - راجع،

Art. 1112''L'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont

libres. Ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi.''

المبحث الثاني

الدور الفعال لشخصية المرشح للعمل قبل التعاقد

قد يظهر من الوهلة الأولى أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي ، ويظهر ذلك جليا عند إبرامه، حيث أن الاعتبار الشخصي قد يكون مرجحاً أو سبباً لإبرامه واستمراره، بل وأحياناً لإنهائه إذا تلاشت أحد العناصر المكونة لهذا الاعتبار أثناء تنفيذ هذا العقد⁽¹⁾.

ومما سبق يتضح أن الاعتبار الشخصي في التعاقد ذو دور فعال عند تقييم المؤسسات الإعلامية للمرشح للعمل الذي ستتعاقد معه وفق المواصفات التي إذا ما توافرت وفق ما ترنو إليه المؤسسات اتجهت لإبرام هذا العقد حتى ولو كانت بعيدة عن الإطار

⁼ و لقد وردت التعديلات على القانون المدني الفرنسي بموجب القانون رقم 131 لسنة 2016 بتاريخ 10 فبراير 2016، منشورة على شبكة الانترنت على الموقع :

WWW.Legifrance .gov.fr.

و راجع ، د . محمد حسن قاسم ، قائمة بأهم تعديلات القانون المدني الصادر في 10 فبراير 2016 ، على صفحته على شبكة الانترنت :

<http://www.bau.edu.lb/Library/Files/uploads/Dr%20Kassem.pdf>

¹ - راجع ،

A. CAILLE, La rupture du contrat du travail, ed. Journal de Notaires et des Avocats 1988, p. 16.

المهني.

بيد أنه يجب الاستناد إلى المعيار الموضوعي للتقييم دون المعايير الشخصية التي تمس شخصية العامل، فيكون التركيز على كيفية أداء العمل المطلوب تنفيذها درجة الإلتقان الفني، والتزامه بما هو ضروري لهذا التنفيذ، ومدى تقبله لتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل، وتقيده بمبدأ التبعية والنظر في النتائج المطلوب تحقيقها ومدى فعالية العامل بشأنها أو دوره فيها.

الخلاصة: يجب إدراك وجوب التركيز على المعايير الموضوعية ، والبعد عن المعايير الشخصية التي قد تدفع صاحب العمل - المؤسسات الإعلامية - إلى التعاقد، وذلك إبان اللجوء إلى التعاقد مع عمال غير مهرة سوى تقبلهم شخصياً⁽¹⁾

لذا فإن التعامل مع الشخصية يجب أن يكون من خلال الفصل بين أبعادها المختلفة ، والتركيز فقط على البعد المهني، والالتفات عن الأبعاد غير ذات الصلة بهذا البعد، وإجراء تقييم موضوعي استقلالاً عن المواقف الشخصية من هذه المسألة أو تلك، وهذا الفصل الكامل للشخصية في بعديها المهني وغير المهني يتفق مع ما يطلب من العامل تنفيذه من التزامات، والحكم على إمكاناته بشأنها .

² -راجع ،

X. AGOSTINELLI, Le droit a l'information face a la protection civile de la vie privée, Libirtaire de l'universite d'Aix- En Provence 1994. p. 96.

ويتضح الدور الفعال لشخصية المرشح للعمل قبل التعاقد ، مما يستوجب حماية حياته الخاصة ، باعتبار أن عقد العمل من عقود الاعتبار الشخصي على الأقل في جانب العامل، وهذا ما يراعيه صاحب العمل قبل التعاقد، ويعد هذا الاعتبار من مميزات عقد العمل، وبالتالي لا يجوز للعامل أن ينيب غيره للقيام بالعمل الملتمزم به ولا ينتقل هذا الالتزام للخلف العام - الورثة - في حالة وفاته مما يستوجب حماية حياته الخاصة⁽¹⁾.

بيد أن صاحب العمل قد يستغل هذا الاعتبار الشخصي عند اختياره للعامل المرشح للعمل لديه بالمنشأة حينما يفاضل بينه وبين أقرانه، فغالباً ما يتجاوز حدود الاختيار الموضوعي ويقوم بالاختيار وفق اعتبارات شخصية وذلك قبل التعاقد. فما موقف المشرع من هذا التداخل، هل هناك قواعد عامة تحكم هذا الوضع أو نصوص خاصة تقيده؟.

بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، و قانون تنظيم الصحافة والإعلام، وقانون العمل الحالي نجده لم ينظم هذه المسألة مما يعد ذلك تقصيراً تشريعياً يجب بحثه حماية للحياة الخاصة للمرشح للعمل في هذه المؤسسات.

وعلى اعتبار عدم وجود نص تشريعي ينظم هذا الأمر نجد المرشح للعمل ، يحتمل قبوله تدخل صاحب العمل في حياته الخاصة والكشف عن سرية حياته الخاصة

1- راجع ،

S. HEOLT. L' intuitus personal dans la société capitaux, D. , 1991, chron: p. 143 ET

M.A. PEANO, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr. soc, 1995, p.129.

حتى يتم التعاقد بأن يعلمه بمعلومات غير مهنية⁽¹⁾.

وقد يحتمل رفض المرشح للعمل الإفشاء بالمعلومات السرية المتعلقة بحياته الخاصة غير المهنية، وهنا يرفض صاحب العمل التعاقد معه وهنا يحق للمرشح للعمل اللجوء إلى القواعد العامة بالقانون المدني، وخاصة المطالبة بالتعويض تأسيساً على فكرة التعسف في استعمال الحق وفق الضوابط المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدني المصري⁽²⁾.

1- تدخل أفعال صاحب العمل دائرة التجريم الجنائي إذا كانت هذه الأفعال أو التصرفات في مواجهة المتقدم اتخذت صورة تصنت أو تجسس على محادثات خاصة للمتقدم عن طريق جهاز من الأجهزة أياً كان نوعه، أو التقاط ونقل صورته وهو في مكان خاص (مادة 309 مكرر)، وإذاعة أو استعمال - ولو في غير علانية - تسجيل أو مستند متحصل عليه بالطرق السابقة بغير رضا صاحب الشأن أو إفشاء أمر من هذه الأمور لحمل المتقدم للعمل على القيام بعمل أو الامتناع عنه (مادة 309 مكرر (أ) من القانون الجنائي)، د. غنام محمد غنام، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة، ط 1992، ص 217 وما بعدها.

2 - د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط 1998، ص

المبحث الثالث

دور علاقة التبعية فى عقد العمل

من المستقر عليه أن عنصر علاقة التبعية هو ما يميز عقد العمل عما يتشابه به من عقود⁽¹⁾.

وأن التبعية المقصودة في عقد العمل هي التبعية القانونية الواجب أن يتم تفسيرها وفق الإطار المهني حسب ما أسلفنا دون المساس بالإطار غير المهني، وذلك لأن التبعية القانونية المقصودة هنا تمثل قيداً على العامل وهي مقبولة قانوناً ؛ لتحقيق أغراض المنشأة التي يعمل فيها⁽²⁾.

وبالتالي فاللجوء إلى التبعية القانونية يجب أن يكون في ظل النشاط الذي تباشره المنشأة ودون المساس بشخص العمال فيها⁽³⁾.

⁽¹⁾ د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الإجتماعي ، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، 2009 ، ص 113 .

⁽²⁾ د. حمدى عبد الرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ، طبعة 1998 ، ص 93 .

⁽³⁾ J.RIVERO " les libertes publiques dans l'entreprise, Droit social 1982, p. 423.

وبالتالي إذ اعترفنا بالدور المهم للتبعية القانونية والتي تعكس سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه المعترف بها لرب العمل، والتي يمارسها في مواجهة العامل، فإننا في الوقت ذاته نقبل بضرورة تخلي العامل عن جزء من حريته خضوعاً لها، ومن ثم فإن التبعية وما يرتبط بها من سلب جزء من الحرية تظهر أو تختفي بقدر اقترابها أو بعدها عن عقد العمل وضرورات تنفيذ هذا العقد بكافة مشتملاته (1).

فمن المؤكد أن العامل عند تعاقدته يدرك تمام الإدراك أن حريته لن تعد كسابق العهد قبل التعاقد ولم تعد مطلقة كما كانت، فالموقف قبل إبرام العقد يختلف عن الموقف بعد إبرامه، فهو يتنازل وإرادته عن قدر من حريته إعمالاً وتنفيذاً للعقد الذي هو طرف فيه (2). ومن ثم يقبل بتدخل صاحب العمل في حياته في جانب محدد منها هو الجانب المهني أي الجانب المرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعقد وبالالتزامات الواردة فيه. فهو لا يقبل بتعاقدته السماح للطرف الآخر صاحب العمل بالتدخل غير المنضبط في حياته بأبعادها المختلفة والتي تعكس شخصيته في المواقف

(1) Cour de Riom. 2 mars 1987. D. 1987 note E.Wagner

(2) د. محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة (أو الخصوصي) دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ص 73.

المختلفة بعيداً عن الإطار المهني⁽¹⁾.

مما سبق يتضح لنا أن هناك نتيجة مؤداها، أن التبعية، أى سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه وما تعكسه من قيد على الحرية، باعتبارها محل اتفاق بين صاحب العمل والعامل حيث يعترف بها لصاحب العمل عند تعامله مهنيًا مع العامل، ترتبط فقط بالإطار المهني. فليس لصاحب العمل الأحقية في مد نطاقها إلى غير هذا الإطار، كما يحق في الوقت ذاته للعامل أن يقاوم أى تجاوز الإطار المهني إلى الإطار غير المهني خاصة ما يتعلق بحياته الشخصية، فهذه منطقة خاصة للعامل وحرية بشأنها مطلقة لا ينازعه فيها أحد ولا يملك صاحب العمل حيالها شيئاً⁽²⁾.

ف للعامل حياته غير المهنية والتي فيها تظهر شخصيته ذات الأبعاد المختلفة بعيداً عن التقييم المحتمل لصاحب العمل فهو يمارس حرياته وأياً كان الإطار الذى تنتمى إليه عند تقييمها ودون السماح لصاحب العمل بالاقتراب منها سعياً لبحث مصير العقد استناداً إليها.

فإذا ما تجاوز الإطار الذى يستطيع من خلاله أن يلعب دوراً، واستند لسبب لا

(¹) P.KAYSER La protection de la vie privée.op.cit., no. 61.

(²) د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفى لعقد العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ط 1998، ص

يجد مصدره فى الإطار المهنى للحياة المهنية للعامل . سعياً لإنهاء عقد العمل ، فإنه يكون قد تعسف فى هذا الإنهاء . ويكون قد انتهك التزامه باحترام الحياة الخاصة للعامل الذى يحق له ممارستها على النحو الذى يراه مناسباً طبقاً لرؤيته إعمالاً لحرياته المختلفة المكفولة له والتي يفترض عدم تأثيرها سلباً على حياته المهنية أو الإطار المهنى لهذه الحياة⁽¹⁾.

خلاصة القول ، أن التبعية القانونية المقصودة هي التبعية المهنية فقط دون المساس بحياة وشخصية العامل غير المهنية ، وذلك فى إطار العقد فقط.

(1) د. محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل، المرجع السابق، ص 38 .

الفصل الثاني

الفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للمرشح للعمل

يؤكد الواقع القانوني أن هناك ضرورة ملحة تقتضي الفصل الكامل بين الإطار المهني والإطار غير المهني لحياة العامل الخاصة، فالأول مرتبط ارتباطاً وثيقاً بعقد العمل المبرم بين العامل و صاحب العمل على اعتبار أن عقد العمل هو جوهر الإطار المهني بحيث يصبحان وجهين لعملة واحدة، ومن هذا المنطلق يلزم عليه الإدلاء بالمعلومات الصحيحة والسليمة إعمالاً لمقتضيات حسن النية⁽¹⁾، وبالتالي يستقل الإطار الثاني تماماً عن التعهدات التي التزم بها العامل، ومن ثم لا يكون هناك دور لصاحب العمل في هذا الإطار تماماً، فلا يحق له إلزام العامل بالإدلاء بمعلومات غير مهنية ولا يحق له الاستعلام عن هذه المعلومات، وبالتالي تندثر التبعية القانونية ودالاتها من سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه المترتبة عليها ، ولا يكون العامل ملتزماً بالخضوع لمقتضياتها وذلك لعدم تواجد العلة المطلوبة⁽²⁾.

ومن هنا يتضح أن التبعية القانونية المطلوبة هي التبعية التي تجد مقتضياتها في

(1) د. الهاوي السعيد عرفة، حسن النية في العقود، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد الأول ، السنة الأولى 1986، ص 327.

(2) J.SAVATIER, La protection de la vie prive, Droit Social, 1992, 329.

الإطار المهني لحياة العامل الخاصة فقط أما خارج هذا الإطار فيسترد العامل كامل حريته التي انتقصت داخل الإطار المهني والتي بدورها تظهر شخصيته⁽¹⁾.
ونؤكد أن مثل هذا التدخل من جانب صاحب العمل ما كان يسمح به لو أن ممارسة العامل لحريته في الإطار غير المهني كانت أبعد من أن تؤثر على الإطار المهني على المنشأة، مما يدعونا إلى تناول توقيت التداخل فيما بين كل من الإطار المهني وغير المهني، خاصة قبل التعاقد، وذلك كما يلي:-

المبحث الأول

التداخل بين الحدود المهنية وغير المهنية في مرحلة التفاوض

إذا كان الأصل هو عدم التداخل فيما بين الإطار المهني والإطار غير المهني في علاقات العمل تحقيقاً لمبدأ حرية العامل في ممارسة حياته الخاصة دون تدخل صاحب العمل وعدم تأثر حياة العامل سلباً بهذا التدخل، ويترتب على ما سبق أنه لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب شخصية تدخل في البعد غير المهني لحياة العامل سواء برفضه الإدلاء بها لخصوصيتها غير المهنية أو إدلاء بمعلومات خاصة غير مهنية كاذبة، بيد أنه بالرغم مما سبق نجد أنه في المراحل السابقة على التعاقد وجود دور لصاحب العمل قد يكون أكثر تأثيراً في التدخل في الأمور الشخصية للعامل وذلك سعياً لتقييم كل متقدم للعمل وصولاً للإطار المهني .

وبالتالي فإن التأثير السلبي غير المبرر للإطار غير المهني للشخص قد يظهر في مرحلتين

(1) M. DESPAX, La vie extra – professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat du travail, J.C.P 1963, p. 197.

المرحلة الأولى : مرحلة التفاوض بشأن العقد ، والتي تنتهي بإبرامه أو بالامتناع عن التعاقد.

المرحلة الثانية : مرحله تنفيذ عقد العمل ، والتي فيها قد يعتمد صاحب العمل إلى إنهائه استنادا إلى أسباب مصدرها الإطار غير المهني.

إلا أنه في الحالتين السابق ذكرهما نكون أمام تأثير غير مبرر للإطار غير المهني . الحياة الخاصة بالمعنى الواسع . على الإطار المهني القائم أو المحتمل، بتطلب الإدلاء بمعلومات من المرشح للعمل في المرحلة الأولى أو الاستعلام عنها من قبل صاحب العمل للسير فُدما نحو التعاقد أو تطلب ذلك من العامل بعد إبرام عقد العمل.

هذا ما سوف نركز عليه، وبخاصة في المرحلة الأولى باعتبارها مرحلة مهمة للتفاوض على التعاقد والتي لها دور بارز في التدخل في الحياة الخاصة غير المهنية للعامل لمعرفة حدود التدخل وإطار الحياة غير المهنية للعامل وضمانات حماية الحياة الخاصة تشريعياً وقضائياً.

فمن المستقر عليه حينما يعلن صاحب العمل عن عمل لديه يتقدم المرشح للعمل حتى يحصل على هذه الوظيفة، وذلك وفق قدرات مهنية يتطلبها العمل المراد الالتحاق به دون مراعاة الجوانب الشخصية الغير مهنية الغير مطلوبة مهنياً⁽¹⁾.

بيد أن صاحب العمل غالبا ما يتطرق إلى أبعاد أكثر من كونها مهنية وهو في هذا الأمر يتعامل كالمحقق حينما يوجه الأسئلة ويتطلب من العامل الإجابة عليها

(1) د . محسن عيد الحميد البيه ، قانون العمل المصري ، المرجع السابق ، ص 243 وما بعدها .

دون تحفظ ودون إخفاء أي معلومات أو بيانات، ومن هنا نجد تداخلا صارخا فيما بين المتطلبات المهنية لأداء العمل والمتطلبات غير المهنية، فهل يلزم العامل بأن يدلى بها؟ وما هي المعلومات المنوط به الإدلاء بها قبل التعاقد، وهل إخفائه لهذه المعلومات يؤدي على إنهاء علاقة العمل بصورة مشروعة من قبل صاحب العمل؟ وذلك نتناوله في عدة نقاط، تحدد لنا الموقف التشريعي والقضائي المصري، ثم نوليه ببيان موقف كل من التشريع والقضاء الفرنسيين وذلك كما يلي :

المطلب الأول

الوضع الراهن في النظام القانوني المصري

في طبي دراستنا حول التزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات المهنية وغير المهنية يتطلب منا دراسة الوضع في الأحكام العامة والموقف في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 وذلك كما يلي:

تتطلب دراسة التزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات المهنية وغير المهنية معرفة الوضع في الأحكام العامة للقانون المدني ، وموقف قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 ، باعتباره القانون الواجب التطبيق على علاقات العمل، وذلك كما يلي:

أولاً : موقف الأحكام العامة في القانون المدني:

بالرجوع للقواعد العامة في القانون المدني لا نجد نصاً قانونياً يحكم هذه المسألة، ويقرر إمكانية التدخل لإتمام إبرام عقد العمل وإلزام الطرف الآخر . صاحب العمل

. بالمضي قدما نحو إتمام إبرامه⁽¹⁾، ولكن الفرض العكسي هو أنه يحق لكلا طرفي العلاقة العقدية الامتناع عن المضي قدماً في إتمامه إذا ارتأى صاحب العمل أن هناك ضرورة ملحة للإدلاء بالمعلومات ، كما يحق للمرشح للعمل عدم إتمام إبرام هذا العقد لحماية حياته الخاصة⁽²⁾ .

بيد أننا نرى أن هذا الحق المخول لصاحب العمل إنما يخضع لضوابط عدم التعسف في استعمال الحق، وذلك إذا تمثل تصرفه إحدى الصور المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدنى المصري⁽³⁾، والمتمثلة في :

- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .
- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .
- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة.

وبتطبيق معايير التعسف عن رفض التعاقد من جانب صاحب العمل . والفرض هنا استتاده إلى سبب يجد مصدره في حياة العامل الخاصة . نجد أن التعارض قائم بين ممارسة الحق في رفض التعاقد وبين حق العامل في العمل المناسب

1- د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ، ط 1994، ص 147؛ د. حسام الأهواني ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص 30.

2- د. حمدى عبد الرحمن ، قانون العمل ، بدون ناشر ، ط 1998، ص 73.

3- د. حسين عامر ، التعسف في استعمال الحقوق وإلغاء العقود، الطبعة الأولى 1960، ص 12.

والملائم لشخصيته المهنية، وهو ما قد يصيبه بأضرار لا تتناسب مع ما يسعى صاحب العمل إلى تحقيقه من مصلحة في الرفض، وكذلك قد لا تتحقق أية مصلحة للطرف الراض للتعاقد.

ويمكن القول أنه ما لم يكن لصاحب العمل مبرر مشروع وكاف لرفضه التعاقد فإنه يكون قد خرج عن الإطار المقبول لممارسة حقه في رفض التعاقد. مما يترتب مسؤليته عن الأضرار التي تكون قد أصابت المرشح للعمل من جراء موقفه (1).

ومن هنا يقرر القاضى ما إذا كانت المعلومات الواجب الإدلاء بها معلومات مهنية تدخل في إطار المتطلبات اللازم على المرشح للعمل الإدلاء بها، وهنا يكون صاحب العمل قد استخدم حقه في عدم المضي قدما في التعاقد ولا يكون متعسفاً في استعمال حقه، وبالتالي يكون غير ملزم بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق بالمرشح للعمل، أما إذا كانت المعلومات التي طلبها صاحب العمل لا تدخل في الإطار المهني فيحكم القاضى بأحقية المرشح للعمل في التعويض الجابر للأضرار التي حاقت به (2).

ثانياً : موقف قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003:

بالرجوع لأحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 نجده لم يتطرق لهذا الأمر بأي وضع، فلم يفرق بين البيانات التي تدخل في الإطار المهني والبيانات غير المهنية

¹ د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، بدون ناشر، ط 1979، ص 61؛ د. حمدي عبد الرحمن، شرح قانون

العمل، المرجع السابق، ص 123؛ د. محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، المرجع السابق، ص 69 0

2- نقض مدني مصري رقم 236 لسنة 29 ق، جلسة 1987/03/15، ص 755، مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية.

المتعلقة بشخص العامل، بل على وجه العموم لم نجد نصوص فيه تتعرض لحرمة الحياة الخاصة لا للعامل ولا المرشح للعمل.

ومن هنا يجب الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني في حالة غيبة النص الخاص بقانون العمل، وذلك بغرض الحماية اللازمة والمقررة قانوناً لحرمة الحياة الخاصة والمرشح للعمل باعتبار انه الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص⁽¹⁾.

غير أنه من الممكن النظر في حدوث تداخل بين الإطارين المهني وغير المهني وما إذا كان للحياة الخاصة للعامل تأثير سلبي غير مبرر على إطاره المهني في دائرة الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل وهنا نتجاوز مرحلة الترشيح للنظر في كيفية إنهاء العلاقة وما إذا كان مستندا لسبب جاد حقيقي أي مبرر مشروع من عدمه⁽²⁾.

وبالتالي نجد أن سلوكيات العامل غير ذات الصلة بالمنشأة أو ما يتصل بها لا تعد مبرراً مشروعاً لفصله أيّاً كان إطار تقييمها⁽³⁾.

كذلك تخلو أحكام قانون العمل من كل ما يحول دون التداخل غير المبرر بين الإطارين المهني وغير المهني بسبب معلومات مصدرها التقنيات الحديثة والتي

(1) د.حمدي عبد الرحمن ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 110.

(2) د. محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، ط1998 ، ص 18 .

(3) انظر في مبررات الفصل المتصلة بسلوك العامل ، د. محمد لبيب شنب ، المرجع السابق، ص561؛ د. محمد علي عمران، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، 1995، ص642 .

يمكنها بعد معالجتها ألياً إعطاء صورة كاملة عن الشخصية المرشحة بأبعادها المهنية وغيرها، مما يعد مساساً يجب الحد من آثاره السلبية عن العامل عند تقدمه للتعاقد على عمل ما.

ويترتب على الموقف التشريعي ، عدم توافر ضوابط خاصة لما يمكن تسميته بالمساس المعلوماتي للحياة الخاصة ، حيث تخفى تماماً أية أحكام تتعرض لها يمكن طرحه من استفسارات خاصة بالعامل غير ذات صلة بالجانب المهني من حياته ، والتي يفترض أن يكون محور التداول المعلوماتي بين طرفي العلاقة، رب العمل من جانب والعامل من جانب آخر ، الأمر الذي يتطلب علاج المشرع لهذا القصور .

ونحن ننتهي إلى تفسير السكوت التشريعي بشأن الحياة الخاصة للعامل سواء عند مرحلة الترشيح وتطلب إلزامه بالإدلاء بمعلومات معينة بعينها مهنية دون غيرها متعلقة بحياته الخاصة، وبالتالي ترسيخ الحماية القانونية للأمور الشخصية الماسة بشخص المرشح للعمل، يعبر عن احتمالين :

- الإحتمال الأول : عدم اهتمام المجتمع الداخلي ثقافياً بهذا الأمر ومن ثم يجب وضع برنامج تثقيفي لضرورة الحاجة الماسة والملحة لتكريس الحماية القانونية للحياة الخاصة للأفراد.

- الإحتمال الثاني : عدم اكتراس قانون العمل في وضع هذه المسألة ضمن نصوص هذا القانون لوجود نصوص ترعى ذلك الأمر في القواعد العامة بالقانون المدني مما يتطلب عدم النص عليها وتفضيل الاعتماد على المبدأ العام الوارد في

الدستور مع إمكانية الاعتماد على أحكام القانون المدني⁽¹⁾ بشأن الإضرار بالغير لدرء كل اعتداء محتمل أو مواجهته متى وقع بالفعل على أن يكون الدور الأساسى لتدعيم الحماية قضائياً من خلال إعطاء تفسيرات عامة وواسعة للنصوص القليلة القائمة في النظام القانوني المصري القائم⁽²⁾ .

المطلب الثانى

الوضع الراهن في النظام القانوني الفرنسي

بالتأمل في النظام القانوني الفرنسي نجده قد كرس اهتماماً أكثر في خصوصية احترام الحياة الخاصة للأفراد، وقد أولى اهتماماً أكثر بحرمة الحياة الخاصة للعامل⁽³⁾، وبالتالي المرشح للعمل، ويتضح ذلك بالترابط فيما بين أحكام القانون واتجاه القضاء نحو تأكيد هذا الاتجاه⁽⁴⁾، وأولى المشرع في تعديل القانون المدني الفرنسي

(1) تنص المادة 163 من القانون المدني على أن " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض"0

(2) المحكمة الدستورية العليا 15 نوفمبر 1997 قضية رقم 56 لسنة 18 قضائية ، حيث قضت بعدم دستورية نص المادة (8) من القانون رقم 49 لسنة 1977 تأجير وتنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر لعدم دستورتيتها حيث تستلزم المادة المذكورة ذكر مقتضى احتجاز أكثر من مسكن مما يعد اقتحاماً للحياة الخاصة 0

3 - راجع ،

G. Thierry , Introduction au droit et droit civil : Méthodologie & sujets corrigés, D.

Sep 7, 2016, p. 38 .

2- راجع،

P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit , Protection du secret de

=

الصادر في 10 فبراير 2016 بالالتزام بالإعلام ، واعتبره من النظام العام⁽¹⁾، فقد ظهر اتجاه القضاء الفرنسي في العديد من الأحكام التي تقضى بالتعويض الجابر لضرر عدم الإقدام للتعاقد وعدم إداء المرشح للعمل لمعلومات تتعلق بحياته الخاصة غير المهنية⁽²⁾، أما إذا كانت المعلومات مهنية فقد أوجب القضاء عليه الإداء بها وإلا اعتبر في إحجامه سبباً مشروعاً من أسباب عدم الإقدام على التعاقد من قبل صاحب العمل، حتى أعطى أحقية لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل في مرحلة تالية على سريان هذا العقد إذا ما تبين له أن العامل لم يدلى بمعلومات مهنية تتطلبها الوظيفة التي يعمل بها.

هذا ما يدعونا إلى تناول موقف المشرع الفرنسي من هذا الأمر وبالتالي تناول

=

la vie Privée ,Paris 2006, p. 307.

1- أولى المشرع الفرنسي في هذا التعديل اهتمامه بمرحلة المفاوضات على العقد ، فنص على الالتزام بالإعلام في نص المادة 1112 منه، وقرر فيها اعتباره من النظام العام ، وبالتالي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفته أو التنازل عنه ، راجع ،

Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats,
du régime général et de la preuve des obligations.

(2) راجع ،

P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit, op.cit., p. 307.

اتجاه القضاء أيضا في هذا الخصوص، وذلك في ظل احتمال التداخل فيما بين المعلومات المهنية وغير المهنية خاصة في ظل انتشار وسائل الحصول على المعلومات الحديثة بل والتوسع في استخدامها ومدى تأثير ذلك على الحياة الخاصة للعامل.

هذا ما سوف نتناوله في نقاط كما يلي :

أولاً : موقف التشريع والقضاء :

1. يتجه المشرع الفرنسي إلى حظر تطلب إيداء المرشح للعمل في مرحلة التفاوض على التعاقد بمعلومات تدخل في إطار حياته الخاصة ، وذلك حماية لحرمة حياته غير المهنية ⁽¹⁾، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل التمسك بالحصول على هذه المعلومات للمضي قدما للتعاقد. بل من المفترض أن هناك نوع من الشفافية في مرحلة الترشيح للعمل بما يجب الإدلاء به من معلومات مهنية ويكون الأمر واضحا الوضوح الذي لا يقبل الجدل بشأنه في حالة تقييم صاحب العمل للعامل، مما يتطلب قدرًا من الثقة المتبادلة فيما بين المرشح للعمل وصاحب العمل يحكمه حسن النية فيما بينهما، ولا يقف الأمر عند ذلك فحسب بل إن جهة

¹ - راجع ،

P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit , Protection du secret de la vie Privée ,Paris 2006, p. 307 et s .

الإدارة متمثلة في وزارة العمل تذهب إلى إجبار المرشح على الإجابة على استفسارات غير مهنية ليست لها صلة مباشرة مع العمل المقترح (1) .

كما أن المرشح للعمل ليس مطلوباً منه وثائق شخصية من شأنها أن تعطى انطباعات كافية على شخصيته في الإطار غير المهني ، أو عن البيئة الاجتماعية والعائلية باعتبارها معلومات لا يفترض علم صاحب العمل بها (2) .

(1) RM, JO AN 15 Oct. 1990, p. 4481.

وراجع تعليق :

J.SAVATIER, La protection de la vie privée des salariés, Droit Social, Avril 1992, p. 332.

وفيه يتساءل عن قدرة المرشح للعمل على اثبات تعسف صاحب العمل واتباعه الطريق الجنائي لمعاقبته طبقاً للمادة 416 فقرة 3 من قانون العقوبات الفرنسي والتي تحظر التمييز بسبب النوع أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو العرقية ، أو بسبب الآراء السياسية وكذلك المعتقدات السياسية والتقاليد الدينية عند توجيه إيجاب للتعاقد أو التعاقد على العمل كما يقترح تقرير الوزير 0

2 - راجع ،

F. RIGAUX , La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité. L. G. D.J 1998 , p. 31 et s.

2. وقد كرس القضاء الفرنسي هذا الاتجاه الرامى إلى التأكيد على عدم جواز طرح أسئلة أو استفسارات لا علاقة بينها وبين العمل المطلوب أو المقترح ومن ثم يحق للمرشح الامتناع عن الإجابة عليها⁽¹⁾ كما أنه غير ملزم بتقديم معلومات غير مهنية متعلقة بحياته الخاصة حتى ولو كانت تمثل مشكلات قانونية تعرض لها من قبل⁽²⁾.

وبفرض أن عقد العمل قد تم إبرامه وفق معلومات يعتقد صاحب العمل في ضرورة الإفصاح عنها عند الترشيح ، وأنه كان يجب على العامل إطلاعها عليها لا يعطى صاحب العمل الحق في المطالبة بالإبطال لوقوعه في غلط شاب إرادته وهو ما قد يلجأ إليه سعياً للتخلص من العامل طالما أن هذه البيانات التي ظهرت أثناء تنفيذ عقد العمل أمور تدخل في إطار الحياة الخاصة للعامل غير المهنية⁽³⁾.

غير أن الموقف يبقى دائماً معقداً فيما يتعلق بقدرة المرشح للعمل على إثبات عدم

(1) Cass. Soc. 17 Octobre 1983, Droit social, 1984, 290 note

Savatier; JCP. 1974, II, 17.968, note Y.Saint-JOURS.

(2) Cass. Soc. 25 Avril 1990, Bull, 5, no 186.

(3) Cass. Soc. 25 Avril 1990, Bull, 5, no 186. et 3 juillet 1990, Bull. 5, no 349.

وجود مبرر مشروع ، لرفض التعاقد ، وأن الرفض يستند إلى مبررات غير مهنية ويستند لأسباب داخلية في إطار حياته الخاصة غير المهنية مما يعد معه صاحب العمل متعسفاً في موقفه، ويستطيع المرشح إثبات موقف رب العمل بكافة طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود باعتبار أنه الطرف الضعيف في التعاقد على العمل⁽¹⁾.

ثانياً : النظام القانوني الفرنسي والمساس المعلوماتي بحياة العامل الخاصة:

ظهرت في نهاية القرن الماضي التقنيات الحديثة التي أثرت بشكل واضح على حرمة الحياة الخاصة، فتدخلت دون تقدير لهذه الحرمة، مما دفع المشرع الفرنسي إلى التدخل لمواجهة هذا الأمر الخطير⁽²⁾.

فأصبح حق اللجوء إلى جهات للحصول على معلومات آلية، وما يعرف بالمعلوماتية على علاقات العمل، وذلك قبل إبرام عقد العمل بل إنه امتد ليشمل

¹ - راجع ،

N . LAGARDE , Aspects civilisés des relations individuelles de travail. Rev. Dr. Civ., 2002, p. 37.

² - نصت المادة رقم 9 من تعديل القانون المدني الفرنسي الصادر في 17 يوليو سنة 1970 على حرمة الحياة الخاصة للعامل ، د . غنام محمد غنام ، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل ، بدون ناشر ، ص 3 .

فترة ما بعد التعاقد وهي فترة تنفيذ عقد العمل، وهذا غير وارد فقط على علاقات العمل بل أصبح أمراً طبيعياً امتد ليشمل كافة المعاملات (1).

ومن اجل مواجهة المخاطر التي تنشأ من استخدام هذا النظام الذي قد يثير تدخلاً في الحياة الخاصة غير المهنية للعامل فقد صدرت العديد من التشريعات الصريحة التي تتجه إلى ضبط الجنوح نحو هذا الأسلوب المعلوماتي (2).

وتتم هذه المواجهة من خلال تنظيم قانوني يحدد ضوابط للتعامل المعلوماتي ويبين ما يجوز وما لا يجوز إتيانه من أفعال من خلال المعلوماتية سعياً للحد أو لمنع التأثير السلبي للمعلوماتية على الحياة الخاصة غير المهنية للعامل (3).

وتظهر التأثيرات السلبية للمعلوماتية في مجال در استنا . علاقات العمل . على مستوى العقد بكافة مراحلها ، أى منذ احتمالات نشوئها . ما قبل التعاقد . ومدى إمكانية الاعتماد على المعلوماتية لرفض هذا التعاقد ، كما قد تظهر بعد نشوئها وأثناء سريانها، وقد يستند

1 - راجع ،

G . Thierry, Introduction au droit et droit civil : Méthodologie & sujets corrigés, D. Sep 7, 2016, p. 380

(2) G.LYON – CAEN " Les libertes publiques et l'emploi " Documentation Francaise, Mars 1992.

(1) انظر في فرنسا قانون المعلوماتية والحريات الصادر في 1978 ، والذي بمقتضاه أنشئت اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات ، والتي تراقب المساس المعلوماتي للأفراد ، وكذلك قانون 31 ديسمبر 1992.

إلى ما أسفرت عنه هذه التقنية لإنهاء علاقة العمل⁽¹⁾، إلا أننا سوف نولي الأمر أكثر بحثاً في مرحلة التفاوض وهي المرحلة السابقة على التعاقد باعتبارها مثار بحثنا.

فقد تعتمد المنشأة وبالتالي صاحب العمل على المعلوماتية في تجميع معلومات عن المرشحين للعمل، كما يمكن الاعتماد على المعلوماتية للتقييم أيضاً سواء في مرحلة الترشيح أو بعده أي بعد التعاقد وأثناء سريان العقد ومراقبة ما يعتقد أنه ضرورة لحسن الأداء.

ويتم هذا الأمر بلجوء صاحب العمل إلى المعلوماتية في تجميع معلومات على المرشحين للعمل بل ويمتد هذا الأمر إلى حد تقييم العامل أيضاً، وذلك لبيان مدى حسن أدائه للعمل المرشح إليه.

وأثناء لجوء صاحب العمل لهذا الأسلوب قد يتعدى ويتطرق إلى الحياة الخاصة في جانبها غير المهني لتظهر هنا خطورة اللجوء إلى هذا الأسلوب المعلوماتية سواء كان مستخدماً في تجميع معلومات أو في تقييم المرشح للعمل وذلك خوفاً من التداخل فيما بين الأمور المهنية الواجب الإدلاء بها وغير المهنية الواجب عدم المساس بها⁽²⁾.

(¹) C.LENOIR, B. WALLON, Informatique travail et libertes, Droit social, Mars 1988, p. 213.

(²) A.MOLE. Informatique et libertes du travail. Les nouveaux enjeux. Droit Social 1990, p. 315.

C.LENOIR, B. WALLON, op. cit. 215.

=

من هنا قد نقتحم الحياة الخاصة للمرشح للعمل بأبعادها وممارستها المختلفة فتكون موضوعاً للتقييم غير المبرر من جانب صاحب العمل والذي غالباً ما يعكس نظرة شخصية للأمور لا تلاحظ أو لا تحترم الخط الفاصل بين ما يعد داخلياً في الإطار غير المهني ، فلا يجوز الاقتراب منه ومن ثم الاعتماد أو الاستناد إليه بشأن مواقف مهنية أو ما يخرج عن هذا الإطار كأن تطرح أسئلة عن الحالة الاجتماعية وما إذا كان سعيداً فيها أم لا، أو استفسارات بشأن الحالة الصحية والتي قد تصل إلى حد إجراء تحاليل أو اختبارات صحية وهي ممارسات تجريها المنشآت الخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية مستخدمة هذا الأسلوب (1) .

أما في النظام الفرنسي فقد أكد على مسألة مهمة هي ضرورة عدم تأثر الإطار المهني بمفردات أو معلومات تجد مصدرها في الإطار غير المهني هذا الموقف يعكس توجهاً عاماً في المجتمع وبمعنى أدق توجهها قانونياً عاماً بشأن المعلوماتية وتأثيراتها المحتملة، وذلك تأكيداً على احترام حرمة الحياة الخاصة للعامل.

وهذا ما أكدته اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات، حيث أصدرت توصيات⁽²⁾

=

(2) راجع موقف المشرع الفرنسي بشأن الممارسات الطبية في المنشآت وفقاً لقانون 29 يوليو 1994 ، راجع في هذا الخصوص ،

Ph. Langlois , Courrier électronique et Vie privée au travail,D.2001,p.3286.

(1) التقرير السادس عن نشاط اللجنة CNIL ص 133 0

ينبغي مراعاتها في حالة الترشيح للعمل والذي يكون صاحبها موضوعاً للتقييم المعلوماتي ، وخاصة المعلومات المتعلقة بالترشيح والمرتبطة بالإطار المهني للحياة الخاصة دون أن تمتد إلى إجابات أو معلومات خاصة بالإطار غير المهني لها، وبشرط أن يكون لها تأثير غير مبرر على الإطار المهني المحتمل، وهو تأثير مرفوض يجب مواجهته باعتبار أن فيه مساس بحرمة الحياة الخاصة للعامل⁽¹⁾.

وبالتالي فقد أكد النظام القانوني الفرنسي على ضرورة توافر قدرًا من التوازن يجب مراعاته عند تقييم المرشح للعمل مهنيًا ، وبين المنشأة ومصالحها ومصحة الفرد . المرشح للعمل . وحقه في احترام حياته الخاصة ومفرداتها المختلفة وحرية في ممارستها على النحو الذي يراه مناسباً وبما يحقق تكامله النفسي والمعنوي، وصولاً إلى إقدام طرفي العلاقة لإبرام هذا العقد دون المساس بالحياة الخاصة غير المهنية وما يلحق بالمرشح للعمل من ضرر من جراء التدخل في حياته غير المهنية⁽²⁾.

وبالتالي فالمبدأ العام هو أنه حينما يتم التقييم الذي يكون العامل محلاً له . في

⁽²⁾ راجع بشأن التعامل المعلوماتي في مرحلة الترشيح ووجود برامج خاصة أعدت بواسطة خبراء في علم النفس الصناعي والتي تعطى وصفاً دقيقاً عن المرشح للعمل وتحليلها ومقارنتها بغيره من المرشحين :

N.CHAUVET, Informatique et relation du travail, Paris 1986, p. 314.

⁽²⁾ راجع ،

Ph. Langlois , Courrier électronique et Vie privée au travail, op. cit. ,p.3286.

مرحلة الترشيح . لا يجب أن يكون مستنداً إلى معلومات غير ذات صلة بالعمل المطلوب أدائه ومقتضيات هذا الأداء وهو ما يعد تأكيداً لمبدأ الفصل الكامل بين الإطار المهني وبين الإطار غير المهني من حيث متطلبات كل منهما (1) .

وتطبيقاً لهذا المبدأ السابق والذي يفصل بين المعلومات المهنية وغير المهنية، يظهر موقف كل طرف من أطراف التعاقد من احتمالات التداخل بينهما .

فمن زاوية أولى، لا يحق لصاحب العمل اقتحام الحياة الخاصة بمعناها الواسع، ونعنى بهذا كل ما لا يتعلق بالعقد المقترح إبرامه أو بمناسبته، والاستفسار عن أمور أياً كان مجالها ، غير ذات صلة، وبالتالي فإن الاعتماد على معلومات ذات طابع غير مهني مستمدة من الحياة الخاصة للمرشح يعد تجاوزاً من جانب صاحب العمل ، وهو تجاوزاً غير مقبولاً قضائياً ؛ حيث يعكس تعسفاً من جانب صاحب العمل متى رفض التعاقد مع المرشح للعمل استناداً إليها .

وبالتالي فرفضه في هذه الحالة لا يستند إلى مبررات مشروعة ذلك أن هناك تداخلاً غير مبرر في الحياة غير المهنية التي يفترض بقائها بعيدة عن أن تكون عنصراً في التقييم المهني أو للحياة المهنية بالمعنى الصارم والضيق للكلمة، أي العقد المقترح، وبالتالي يجب على القاضى عند التنازع بعرض الأمر عليه التأكد مما إذا كانت الأسئلة المطروحة على المرشح

(1) C.LENOIR, et B. WALLON, op. cit., p. 213.

للعمل تعد ذات صلة مباشرة وضرورية بالعمل المعروض أم لا⁽¹⁾ .
 من زاوية ثانية ، فالمرشح للعمل يتمثل تصرفه في رفض تداول كل ما لا يدخل في الإطار المهني من موضوعات أو استفسارات (معلومات) داخلية في دائرة حياته الخاصة وأياً كان مجالها أي تلك التي تنتمي للمعلومات غير المهنية التي لا يجوز المساس بها، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل التمسك بها واعتبارها سبباً يقدم بمقتضاه إلى التعاقد يجب الإطلاع عليها⁽²⁾.

(1) وهذا مبدأ أرسنه محكمة النقض الفرنسية منذ 1973 بشأن علاقات العمل عموماً :

Cass. Soc. 17 Octobre 1973.

مشار إليه في :

Informatique, travail et libertes op. cit., p. 215.

وانظر كذلك :

J – E. RAY op. cit., p. 53.

(1) تحظر المادة 416 فقرة 3 من قانون العقوبات الفرنسي على صاحب العمل الانتفاته إلى الجنس ، النوع ، الوضع العائلي ، عند توجيه إيجاب للعمل أو عند التعاقد ، راجع في هذا الشأن توصيات وزير العمل الفرنسي في تقريره بشأن كيفية احترام الحياة الخاصة للمرشح للعمل ، والمشار إليها عند :

B. Bossu, Droit de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: Vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994,P.747.

=

بيد أنه يحق للمرشح للعمل التنازل عن هذا الحق وبالتالي يقبل مثل هذا التدخل من جانب صاحب العمل، وتثور هنا شكوك حول ما إذا كان قبوله يعكس إرادة حرة، أم أنه مكره على تداول معلومات مصدرها حياته الخاصة أو تعكس أسلوب بشأن ممارستها، وتثور هنا الصعوبة في بيان الدافع إلى ذلك، حيث أن العامل يجازف في حالة عدم موافقته على الإفصاح عن أمور غير ذات صلة بالعقد وإطاره باستبعاده من قائمة المرشحين .

من هنا نؤكد على أن الشفافية تقتضى أن تكون المعلومات والبيانات المطلوبة من المرشح للعمل تداولها واضحة ومكتوبة مما يمكن من بحث قانونيتها عند النظر فيما إذا كان رفض التعاقد يرجع لأسباب مهنية أم أن هذه تنتمي للإطار غير المهني الذي لا ينبغي أن تكون مفرداته داخلة في التقييم المهني لمساسها بالحياة الخاصة للمرشح للعمل.⁽¹⁾

=

(2) راجع التوجيه الصادر عن الاتحاد الأوروبي للدول الأعضاء في 14-10-1991 والذي أسفر عن تعديل جزئي لتشريع العمل الفرنسي في سبتمبر 1994 وانظر بالتفصيل حول أثر الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء :

La directive communautaire 14-10-1991.

A.COCATRE – ZILGIEN, De quelques effets actuels et eventuels de la ratification de la convention europeenne des droits de l'homme sur la politique et la droit francais, Rev. droit public 1978, p. 645.

=

وبالتالى فالتعرض لجوانب حياة العامل الخاصة بالمعنى المهني للكلمة أى غير ذات صلة مباشرة بطبيعة العمل . انتماء حزبي . عقائدى . دينى . مقيد بالحصول على موافقة صريحة مكتوبة من جانب المرشح للعمل الذى قد يرفض مثل هذا الاقتحام لحياته الخاصة وإن زعم صاحب العمل ارتباطها غير المباشر بالإطار المهني حتى يتم الحصول على هذه المعلومات بطريقة سليمة (1).

وفى نهاية المطاف نخلص إلى ما يلي :

1. يجب التمييز فيما بين أمرين هامين أولهما أحقية صاحب العمل في الحصول على معلومات من قبل المرشح للعمل، وإرادته وهو ما يعرف بالالتزام بالإفصاح أو الإدلاء، وما قد يقوم به صاحب العمل من الاستعلام والحصول على معلومات دون اللجوء إلى المرشح للعمل، وهنا يلزم عليه عدم المساس بجرمة الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل سواء في الترشيح أو في التقييم إلا إذا وافق على ذلك الأمر المرشح للعمل لديه بالمنشأة (2).

=

(1) Article 31 de la loi 6 janvier 1978.

Article 6 de la convention du conseil de l'Europe.

(1) راجع تفصيلاً بشأن الحياة الخاصة وكيفية حمايتها ، ومفردات هذه الحماية ، والدور التشريعى والقضائى فى إدخال مفردات مختلفة لحياة الإنسان الخاصة فى مجتمع معاصر وتحديد الدور القضائى الذى يسعى إلى اتخاذ مواقف تعكس مفهوماً مرناً وواسعاً للحياة الخاصة فى فرنسا :

=

2. تقييد اللجوء إلى الأسلوب المعلوماتي الآلي في حدود المعلومات المهنية دون التطرق لغير المهنية أو الاقتراب منها، وبالتالي فأى تعد على هذا الجانب من الحياة الخاصة للمرشح للعمل فيه مساءلة قانونية، أما إذا كان التقييم على الجوانب المهنية فلا مجال للمساءلة وبالتالي يجب أن تقتصر المعالجة والتقييم على الأمور المهنية وغير ذلك يعد أمراً مرفوضاً وهو ما يفسر موقف القانون الفرنسي من مصير المعلومات الأسمية وأياً كانت نتيجة التقييم حيث إبلاغ المرشح للعمل دائماً بهذا المصير وبما انتهى إليه التقييم ، وهو ما سيفتح المجال أمام الأخير للمنازعة في أسباب رفض التعاقد معه وإثبات استناده لأسباب غير مهنية وبالتالي أحقيته في التعويض⁽¹⁾.

ومن هنا قد يتولد لنا منازعات قضائية قد تثار نتيجة عدم الفصل في ما بين متطلبات الإدلاء بمعلومات مهنية وثانية غير مهنية غير ملزم بها المرشح للعمل⁽²⁾، فنجده يطالب بالتعويض من جراء عدم قدوم صاحب العمل للتعاقد لاعتبارات شخصية غير مهنية قد أحجم عن الإدلاء بها في حين يسعى صاحب العمل رفض التعاقد واعتماده على أن

P.KAYSER , La protection de la vie privée par le droit, p. 118, 3e ed., ECONOMICA 1995.

(1) راجع التقرير الصادر عن اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات في فرنسا CNIL سنة 1993 وموقفها من نتائج التقييم وحق المرشح للعمل في معرفة نتائج التقييم الذي تم بواسطة صاحب العمل 0

(2) د . مصطفى أبو مندور موسى ، دور العلم بالبيانات عند تكوين العلاقة العقدية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط 2000 ، ص 118 .

متطلبات الإدلاء بالمعلومات كان على أساس أنها مهنية وأن يدلى بها المرشح للعمل قبل التعاقد، وذلك كله ناتجا عن عدم الفصل الكامل فيما بين ما يعد معلومات مهنية واجب الإدلاء بها وأخرى غير مهنية غير ملزم للإدلاء بها وهي المتعلقة بحياته الخاصة غير المهنية.

ونحن لا نستطيع القول أن هذا التداخل يوجد فقط قبل التعاقد أي أثناء التفاوض على التعاقد بل قد ينشأ هذا التداخل بعد إبرام التعاقد أي في مرحلة تنفيذ العقد مما يؤثر بدوره على علاقة العمل بالسلب⁽¹⁾، وهذا ما لا نرحب به ونرفضه .

ونخلص مما سبق إلى أن دراستنا تنصب على ما يجب أن يدلى به المرشح للعمل من معلومات وبيانات قبل التعاقد تطبيقاً لمبدأ حسن النية وما يعد منها داخلاً في المعلومات المهنية وما لا يعد معلومات غير مهنية داخلة ضمن بنود الحياة الخاصة له والتي تخرج عن الإطار المهني، وفيها يكون الأولى به الإدلاء بها باعتبارها من متطلبات التعاقد والتي يحق لصاحب العمل الركون إليها لإتمام التعاقد أما إذا كانت معلومات غير مهنية فلا يحق لصاحب العمل الركون إليها وعدم المضي قدماً للتعاقد، مما يستلزم مراقبة القضاء لهذا الأمر لتحديد المعلومات المهنية من غيرها غير المهنية.

(1) راجع ،

J.SAVATIER, La protection de la vie privée des salariés, Droit Social, Avril 1992, p. 331 et P .KAYSER , La protection de la vie privée par le droit , Protection du secret de la vie Privée ,Paris 2006 , P. 38 .

وعلى الرغم مما سبق، إلا أن هناك أسباب كثيرة من وجهة نظرنا، تجعل في الفصل بين الحدود أو البعد المهني والبعد غير المهني صعوبات كثيرة وذلك لأسباب عدة من بينها ما يلي :

1. أن مبدأ احترام الحياة الخاصة وخصوصيتها وحرية ممارستها ووضوح الخطوط الحمراء التي لا يجوز تخطيها تعكس درجة وعى قد لا تتوافر لدى الجميع بذات الدرجة، فما هو داخل في الإطار المهني لحياة العامل الخاصة لا نجده يدخل في ذات الإطار من وجهة نظر الآخرين مما يؤدي بنا إلى نتيجة مؤداها إن الفصل بينه ما هو داخل إطار الحياة الخاصة المهنية وغير المهنية ليس واضحاً وصارماً على المستوى الفكري والثقافي للأفراد فيصعب الزعم بأن الموقف الجماعي للأفراد وتعاملهم مع مسألة الحياة الخاصة والحرية الفردية يتسم بالتوحد.

2. رغم وجود إطار تشريعي عام يؤكد على حتمية احترام مبدأ حرمة الحياة الخاصة غير المهنية للعامل سواء في فترة التفاوض على التعاقد أو بعد إبرام العقد، إلا أن تفعيل هذا الاحترام يحتاج إلى تشريعات خاصة متميزة تتعرض للحياة الخاصة وما يرتبط بها بأحكام أكثر تحديداً وهو غير متحقق مما يعقد الأمور.

3. ضرورة الاعتراف بالدور الأساسي والفعال للقضاء في بلورة المفاهيم المتعلقة بهذا المبدأ أو ذلك من خلال تحديد النطاق الذي يعترف به للمبدأ وتحديد ماهية المساس به ودرجته، مما يجعل الدور المستقبلي للقضاء والاعتماد عليه مطلباً مبرراً لتحديد ما هو داخل الإطار المهني للحياة الخاصة للعامل، وضرورة الإدلاء بالمعلومات الصحيحة وأحقية صاحب العمل في الحصول على

المعلومات السليمة أو الاستعلام عنها بنفسه، وما هو خارج هذا الإطار وبالتالي لا يحق الالتزام بالإدلاء بأية معلومات منه أو الاستعلام عنه من قبل صاحب العمل. وبالتالي فالفصل الكامل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل ليس بالأمر اليسير، فقد يكون للعامل موقفاً يتخذه أو نشاطاً يمارسه في غير الإطار المهني ويرى صاحب العمل فيه مساساً به أو بالمنشأة التي يتولى مسئوليتها فيسعى إلى تغييره أو إيقافه فإن لم يفلح فإنه يلجأ إلى حسم الأمر تماماً بفصل العامل استناداً لهذا السبب الذي نجد مصدره في الحياة غير المهنية للعامل والتي يفترض عدم تأثر الحياة المهنية ومصيرها أو مستقبلها بأي أفعال أو مواقف تمارس في غير نطاقها (1).

فالأصل إذا أن ممارسة الحرية في مجالاتها المختلفة لا تؤثر بشكل جاد وحقيقي على صاحب العمل أو على المنشأة التي تجمعه والعامل، فليس له أن يعتمد أو يستند لأي من الأفعال المختلفة التي تعكس ممارسة العامل لحرية سعيه لإنهاء علاقته بالأخير ولأن الأمر لا يسير دائماً على هذا النحو، عدم تأثير الحياة المهنية للعامل بما يحدث أو حدث خارج نطاقها، فقد يظهر هذا التأثير بسبب عدم تحقق الفصل الكامل بين الإطارين فيكون مقبولاً تدخل صاحب العمل لمواجهته أو للحد من أثار هذا التداخل الذي قد يكون له تداعيات

(1) راجع،

Cour de Cassation, Chambre sociale p. 22 janvier 1992, Mme ROSSARD
C.Ste ROBUCHON et fils.

مزعجة ، فيسعى صاحب العمل إلى إنهاء العلاقة متى ظهر تأثير الحياة الخاصة على الحياة المهنية بشكل مباشر .

المبحث الثاني

الحماية الخاصة للحياة غير المهنية للمرشح

للعمل في مرحلة التفاوض

من المسلم به أن عقد العمل من عقود الاعتبار الشخصي على الأقل من جانب العامل، وهذا ما يراعيه صاحب العمل قبل التعاقد⁽¹⁾، ويعد هذا الاعتبار من مميزات عقد العمل⁽²⁾، وبالتالي لا يجوز للعامل أن ينيب غيره للقيام بالعمل الملتزم به ولا ينتقل هذا الالتزام للخلف العام – الورثة – في حالة وفاته⁽³⁾.

(1) د . أحمد حسن البرعي ، د . رامي أحمد البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، ط 2009 ، ص 118 وما بعدها .

(2) د . محسن عبد الحميد البيه ، قانون العمل المصري ، مكتبة الجلاء الجديدة ، المنصورة 2004 – 2005 ، ص 94 وما بعدها .

(3) راجع حول الاعتبار الشخصي في عقد العمل :

M. Contamine – Raynaud, L'intuitus personal dans les contrats, these, paris 11,

1974,p.33 , S. HEOLT. L' intuitus personal dans la société capitaux, D, 1991, chron:

بيد أن صاحب العمل قد يستغل هذا الاعتبار الشخصي عند اختياره للعامل المرشح للعمل لديه بالمنشأة حينما يفاضل بينه وبين أقرانه، فغالباً ما يتجاوز حدود الاختيار الموضوعي ويقوم بالاختيار وفق اعتبارات شخصية وذلك قبل التعاقد. فما موقف المشرع من هذا التداخل، هل هناك قواعد عامة تحكم هذا الوضع أو نصوص خاصة تقيده.

بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني نجده لم ينظم هذه المسألة مما يعد ذلك تقصيراً تشريعياً يجب بحته حماية للحياة الخاصة.

وعلى اعتبار عدم وجود نص تشريعي ينظم هذا الأمر نجد المرشح للعمل يقبل تدخل صاحب العمل في حياته الخاصة والكشف عن سرية حياته الخاصة⁽¹⁾.

والاحتمال الثاني: رفض المرشح للعمل للإفشاء بالمعلومات السرية المتعلقة بحياته الخاصة غير المهنية وهنا يرفض صاحب العمل التعاقد معه وهنا يحق

143 et M.A. PEANO, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr. soc, 1995, p.129.

(¹) مع ملاحظة أن أفعال صاحب العمل تدخل دائرة التجريم الجنائي إذا كانت هذه الأفعال أو التصرفات في مواجهة المتقدم اتخذت صورة تصنت أو تجسس على محادثات خاصة للمتقدم عن طريق جهاز من الأجهزة أيا كان نوعه، أو التقاط ونقل صورته وهو في مكان خاص (مادة 309 مكرر)، وإذاعة أو استعمال – ولو في غير علانية – تسجيل أو مستند متحصل عليه بالطرق السابقة بغير رضاء صاحب الشأن أو إفشاء أمر من هذه الأمور لحمل المتقدم للعمل على القيام بعمل أو الامتناع عنه (مادة 309 مكرر (أ) من القانون الجنائي) راجع في هذا الخصوص، د . أحمد فتحي سرور ، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية ، الكتاب الأول ، دار النهضة العربية ، ط 2014 ، ص 147 وما بعدها .

للمرشح للعمل اللجوء إلى القواعد العامة وخاصة فيما يتعلق بفكرة التعسف في استعمال الحق وفق الضوابط المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدني المصري.

هذا ما يدعونا إلى تناول الحماية التشريعية المقررة للمرشح للعمل في مواجهة تدخل صاحب العمل في حياته في القانون الفرنسي حتى نصل إلى أفضل صور الحماية التشريعية المقررة وذلك بعد أن نتناول صور ومظاهر تدخل صاحب العمل وحياة المرشح للعمل الخاصة، وذلك في نقاط كما يلي:

أولاً : مظاهر اعتداء صاحب العمل على حياة المرشح للعمل الخاصة:

من المسلم به أن الحق في العمل مكفولاً وفق المادة 13 من الدستور المصري الصادر عام 1971 كما أقر بذلك الدستور الفرنسي في ديباجته وقانون العمل الفرنسي في المادة 120 منه⁽¹⁾.

وفي الغالب الأعم يتقدم المرشح للعمل هو وأقرانه للعمل لدى صاحب عمل ويقوم الأخير بالمفاضلة فيما بينهم وهو في سبيله لذلك يتحرى عن كل مرشح للعمل

(1) وهو ما ينص عليه المشرع الفرنسي صراحة في المادة 2/120 من تقنين العمل الفرنسي " لا يمكن لأحد أن يضع قيوداً على الحقوق الشخصية للعمال ولا على حرياتهم الفردية أو الجماعية" وبالتالي فقد استخدم عبارة " لا يمكن لأحد"، وليس فقط صاحب العمل، راجع،

N. LAGARDE , Aspects civilistes des relations individuelles de travail. Rev. Dr. Civ., 2002 p . 106 et s.

مستخدمًا كافة الوسائل المتاحة له.

والأصل أن يتقدم المرشحين للعمل في وظيفة شاغرة ومطلوب شغلها إما مباشرة عن طريق صاحب العمل او بطريقة غير مباشرة عن طريق غيره كوسائل الإعلام أو مكاتب القوى العامل (مكاتب التشغيل) مما ستطلب ذلك حماية في مواجهة ليس فقط صاحب العمل بل أيضا الغير.

وحتى نقرر ضرورة توفير هذه الحماية يجب أولاً سرد بعض الانتهاكات لحرمة الحياة الخاصة للمرشح للعمل ، وذلك في عدة صور نورد بعضها كما يلي :

الصورة الأولى: المعلوماتية كوسيلة لكشف سرية الحياة الخاصة للمرشح (1):

وتتمثل هذه الصورة في محاولة صاحب العمل قبل اتخاذ قرار التعاقد مع المرشح للعمل وتعين لديه بمنشأته الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول هذا المرشح للعمل، بيد أن ذلك الأمر يجب تقييده بألا يتضمن طرق غير طبيعية لتقييم المرشحين للعمل أو الحصول على معلومات تتعلق بالحياة الخاصة للمرشح للعمل أو تتعلق بأدائه ومعتقداته الدينية، وهو في سبيله لذلك إما أن يستعمل طرق سليمة وصحيحة وأخرى غير صحيحة للوصول إلى هذه المعلومات.

وتتنوع الطرق التي يلجأ إليها صاحب العمل داخل إطار هذه الصورة لكشف سرية الحياة الخاصة للمرشح للعمل باستخدام طرق ووسائل في الاختيار فإما أن يلجأ

(1) راجع ،

J. Hauser , De la vie privée et du droit social: domicile prénom,messages personnels,syndicat – RTD civ.2010,P.75

بنفسه لهذه الوسائل والمعلوماتية بوضع نموذج الأسئلة رغبة في معرفة كل شيء عن المرشح للعمل دون التقيد بالإطار المهني بل يتجاوز هذا الإطار ليمس الحياة الخاصة غير المهنية له أيضاً⁽¹⁾.

وقد يعتمد صاحب العمل على برمجيات التقييم والاختبارات النفسية وهو في طبي معرفته بشخصه مباشرة دون وسيط المعلومات خاصة بالمرشح للعمل، وذلك بأن يضع برمجيات متخصصة تصنف وتقيم كفاءة وقدرات المرشح للعمل وذلك بعد تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها منه.

وكثيراً ما يلجأ أصحاب العمل لهذه الطريقة باعتبارها غير مكلفة وتعتمد فقط على نتائج الاختبارات وعن طريقها يتم استبعاد المرشحين للعمل على أساس المعالجة الإلكترونية بمعرفة الحاسب الآلي دون تدخل منهم إلا أنه يعاب على هذه الطريقة أنه يتم تخزين معلومات عن المرشح للعمل يمكن استعمالها بعد ذلك مما يعد انتهاكاً لسرية الحياة الخاصة للمرشح للعمل⁽²⁾.

(1) راجع ،

J. Frayssinet, Nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, Dr. Soc. 1992, No6, P.59.

(2) راجع ،

S. Lefebvre. Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail, op.cit, p. 131.

وفى وضع ثان نجد أن أصحاب العمل يلجأون إلى مكاتب تشغيل العمال للبحث عن عمال جدد، ومن هنا كان تدخل المشرع الفرنسي بوضع قانون 6 يناير 1978 وهو قانون قام بإنشاء لجنة وطنية للمعلوماتية والحريات والتي قررت بدورها أنه يجب ترتيب المرشحين للعمل ليس فقط انطلاقاً من معيار مهني ولكن أيضاً ليس وفق معايير شخصية وضرورة احترام الحياة الخاصة للمرشح للعمل⁽¹⁾. وعلى الرغم مما سبق إلا أن القرارات التي تصدرها هذه اللجنة ما هي إلا توصيات ليس لها قوة الإلزام المادي.

الصورة الثانية : المعلوماتية وإفشاء سرية الحياة الخاصة⁽²⁾:

إذا كانت الصورة الثانية تتمثل في دور المعلوماتية في الحصول أو في كشف أسرار العامل فلا صورة الثانية تتمثل أو تتجسد في إفشاء سرية هذه المعلومات أو هذه الأسرار، ويتمثل ذلك في كون المعلومات تم تسجيلها على استمارات أو على الحاسب الآلي والتي يجب عدم نشرها أو المساس بها وذلك تأكيداً على مبدأ عدم جواز نشر هذه المعلومات إلا بعد الحصول على موافقة كتابية من صاحب الشأن

(1) وهي لجنة تم إنشاؤها بمقتضى قانون 6 يناير سنة 1978 واعترف لها بسلطة إدارية خاصة في مجال تنفيذ نصوص القانون المتعلقة بالمعلوماتية وتفسيرها بصددها ما يثور من منازعات في الواقع العملي، راجع ،

- P.KAYSER, op.cit, p.132.

(2) راجع ،

J. Savatier, La Protection de la Vie Privie des Salaries, Droit Social 329-33 (April 1992).

وهو المرشح للعمل.

وقد اتجه الفقه الفرنسي والمصري على أن الكشف عن المعلومات والأسرار الخاصة بالمرشح للعمل يتحقق عن طريق اطلاع الغير عليها حتى ولو كان شخصاً واحداً وطلب منه الكتمان⁽¹⁾، بل أن قانون العقوبات المصري قد وضع عقوبات على مجرد الكشف عن الخصوصية وليس على إعلانيتها ونشرها أي كان الدافع للنشر طالما تم ذلك دون موافقة صاحبها.

وهذا ما اتجه إليه المشرع الفرنسي حينما قرر أنه لا يجوز لصاحب العمل الكشف عن خصوصيات المرشح للعمل التي توصل إليها بمناسبة تقدم الأخير للعمل لديه بالمنشأة وتمكين الآخرين بالتعرف عليها والإطلاع عليها دون موافقة المرشح للعمل⁽²⁾.

الصورة الثالثة: استخدام وسائل التصنت والمراقبة والتسجيل:

وهذه الصورة تختلف عن سابقتها الأولى والثانية حيث التدخل الصارخ في حياة المرشح للعمل، ذلك بأن يتم تتبعه دون علمه بل وتخزين معلومات عنه ونقل هذه

(1) د . مصطفى أبو مندور موسى ، دور العلم بالبيانات عند تكوين العلاقة العقدية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط 2000 ، ص 312 وما بعدها .

(2) B.Bossu, op.cit, p.8 et J. Savatier, secret medical et obligation de discretion deoyeur. Dr. soc, 1986, p. 419.

المعلومات في أقل وقت ممكن عن طريق وسائل التقنية الحديثة في ظل ظهور شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)⁽¹⁾.

مما حدا بقانون العمل الفرنسي إلى حظر جمع معلومات متعلقة بحياة المرشح للعمل الخاصة عن طريق وسيلة لم يكن على علم مسبق بها⁽²⁾.

وكان هذا اتجاه المشرع الجنائي في كل من فرنسا ومصر حيث أن الاعتداء على الحياة الخاصة يتحقق بمجرد التجسس على مكان خاص وكل ما يدور في مكان خاص يعتبر خصوصيا وينطبق ذلك أيضا على المحادثات وعلى الصور على حد سواء.

ولكننا نخلص إلى أنه يجب حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل ويتم ذلك بحظر مراقبته والتجسس عليه عن طريق أجهزة وتقنية حديثة، وفي حالة لجوء صاحب العمل لهذه الأساليب غير المشروعة ودون علم المرشح للعمل قامت مسؤوليته الجنائية والمدنية.

ثانيا : ضمانات حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل:

كان الوضع قبل نفاذ القانون رقم 1446 الصادر في 31 ديسمبر 1992 يختلف بعد نفاذه حيث كانت سلطة صاحب العمل طليقة للتحري دون قيد عن المرشح للعمل لديه بالمنشأة إلا أن بعد نفاذه اختلف الوضع حيث تم تفريد ضوابط تشريعية للحد من هذا التدخل في حياة المرشح للعمل الخاصة، وهذه الضوابط تمثل الحد

(2) د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 9.

(1) مادة (8/121 L) من تقنين العمل الفرنسي.

الأدنى لحماية الحياة الخاصة لحياته غير المهنية من تدخل صاحب العمل في إطارها، وقد تجلت هذه الحماية في عدة نقاط كما يلي :

أولاً : نوع المعلومات المراد الوصول إليها :

نصت المادة 121 من القانون الفرنسي الصادر في 31 ديسمبر 1992 على ضوابط حول المعلومة المراد التحرى والوصول إليها فقرر أنه يجب أن تكون طبيعة هذه المعلومة من الأمور التي تقدر كفاءة المرشح للعمل وتحدد قدراته المهنية وأن تكون ذات صلة بالوظيفة المراد شغلها.

وإعمالاً للمنشور الوزاري الصادر في 15 مارس 1993 فإنه يجب تقدير الكفاءة المهنية للمرشح للعمل وفق مدى صلاحيته وقدرته على التكيف مع ظروف العمل والانخراط في فريق العمل بالمنشأة وقدرته على الترقى والانتقال لوظائف أعلى مما يؤدي إلى التحرى عن عناصر شخصية وصفات تتوافر في شخص المرشح للعمل، ولكن بشرط أن تكون بالوظيفة المراد شغلها، وبالتالي استلزم المشرع الفرنسي ضرورة وجود صلة بين المعلوم المراد الوصول إليها والوظيفة الشاغرة.

ثانياً : أن تكون المعلومات المراد الوصول إليها ذات صلة مباشرة بالعمل المراد شغله:

لقد أفرد قانون العمل الفرنسي نصوصاً تقرر حماية المرشح للعمل فقرر أولهما أن تكون الغاية من هذا الطلب تقدير صلاحية المرشح للعمل من عدمه وتقييم قدراته المهنية، وثانيهما ضرورة أن يكون هناك صلة بين المعلومات المطلوبة والعمل

المراد شغله بالمنشأة.⁽¹⁾

ليس ما سبق فحسب فقد تطلب أيضاً المشرع إخطار المرشح للعمل صراحة ومقداً بالوسائل الحديثة التي سيتم استخدامها أثناء عملية الاختبار وعلى أن تكون ذات صلة مباشرة بالعمل ومحددة مسبقاً.

حتى أنه يجب أن تكون المعلومات التي أولى بها المرشح للعمل سرية لا يجوز الإفشاء بها للغير إلا بموافقته.

ثالثاً : حظر التمييز بين المرشحين للعمل :

نصت المادة 122 من تقنين العمل الفرنسي على أنه " لا يجوز استبعاد أي شخص من التقدم لشغل إحدى الوظائف بسبب أصله أو جنسه أو عاداته أو حالته الاجتماعية أو انتمائه إلى عرق أو أمة أو جنس ما أو بسبب آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية أو معتقداته الدينية أو بسبب حالته الصحية أو عجزه فيما عدا عدم اللياقة الطبية الثابتة بشهادة طبيب العمل".

من جماع هذا النص يتضح لنا أنه لا يجوز استبعاد المرشح للعمل بالمنشأة لأي سبب من الأسباب الواردة سلفاً، بل امتد الأمر ليشمل الخطر التحري حول الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل، وهذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي في العديد

(1) راجع ،

Les dispositions relatives au recrutement individuel et aux libertés individuelles, Dr, ouvre 1993, P. 238.

من أحكامه⁽¹⁾.

إلا أن هناك عدة استثناءات على مبدأ ضرورة التمييز بين المرشحين للعمل في أمور تم تحديدها حصراً ولا يجوز التوسع فيها وهي حالة إذا كانت الوظيفة الشاغرة المراد شغلها من الوظائف القيادية، وهي الوظائف التي تمثل شخصية القائم بها عنصراً هاماً في تقييمه لكن أيضاً يجب عدم الخلط بين الحياة الخاصة المهنية والحياة الغير المهنية⁽²⁾.

ومن الاستثناءات التي لا يجب حظر التمييز فيها بين المرشحين للعمل حالة طبيعة الوظيفة المراد شغلها حيث أن مقتضيات الحال تتطلب أهداف أو نقاط يتم وضعها حتى يتم التمييز بين المرشحين للعمل كلا وفق مقتضياته وقدراته الشخصية لتطلب مواصفات محددة في القائمة على هذه الوظيفة والهدف منها وهنا يتم تمييز أحد المرشحين عن غيره من المرشحين، وبالتالي يكون لهذا التمييز دور في شغل هذه الوظيفة وتطلب أمور شخصية لا تعد بدورها تعد على الحياة

(¹) راجع ،

Soc. 17 mars 1971, Bull. Civ, v, No. 215.

(²) راجع ،

Cass.soc.,17mai 2005:le retour de L.120-2:Jean-Emmanuel, l' ouverture par

l' employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005

الخاصة⁽¹⁾.

خلاصة القول ، أن من ضمانات حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل هو حينما يتم التحري عن عمل يتعلق بالعمل يجب أن يكون ذلك في إطار دراسة مدى صلاحية المرشح للعمل ومدى كفاءته من الناحية المهنية، ووجوب إجابة صاحب العمل بصدق وأمانة إعمالاً لمبدأ حسن النية الملتمزم به قبل التعاقد، بل يحق للعامل تقديم تزكية من الآخرين كأحد أساتذته⁽²⁾ حول كفاءته وجدارته في شغل الوظيفة الشاغرة.

ولكن ما الوضع في حالة خروج صاحب العمل عن نطاق الحياة المهنية للحياة غير المهنية للمرشح للعمل وطلب معلومات من داخل هذا الإطار هل يحق للمرشح للعمل رفض الإجابة خاصة على الأسئلة التي يتم توجيهها إليه وبناحية الأسئلة التي لا تتعلق بتقييمه وتقدير كفاءته وقدرته المهنية لشغل الوظيفة الشاغرة؟.

(¹) راجع ،

Soc.17juin2009,n°08-40.274, publié au Bulletin,RDT2009,P.591,obs.L'Marino, JCP
2009.263obS. S.Maillard Soc.8juill.2009,n°09-60.011, Publié au Bulletin,
D.2009.2393noteG.Loiseau;RDT2009,P.729,obs.M.Grévy.

(²) راجع ،

J. SAVATIER. La protection de la vie privéé du salarié, Dr. Soc, 1992, P. 332.

الواضح أنه إذا رفض المرشح للعمل الإفضاء بهذه المعلومات فإنه قد يفقد فرصته في العمل بالمنشأة إلا أنه من قبيل الطابع الحمائي لقانون العمل فإنه من الممكن أن يجيب العامل بطريقة كاذبة وغير صادقة، وهذا ما اتجهت إليه محكمة النقض الفرنسية حينما قضت بحق المرشح للعمل في عدم قول الحقيقة عند الإجابة على الأسئلة التي تمس حياته الشخصية والتي ليس لها صلة بالوظيفة المراد شغلها⁽¹⁾.

وتتعلق المنازعات التي تطرح أمام القضاء بحالات قام فيها صاحب العمل بفصل العامل لإخفاء هذا الأخير معلومات عنه وقيام العامل بالكذب عليه خلال إجراءات استخدامه، وبالتالي تطرح حالات الفصل من تلك الزاوية وليس من زاوية الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل، وهي اتهامات رأى بعض الفقه أنها تتأسس إما على عيب الرضا نتيجة التدليس أو الغلط ويطالب بإبطال العقد وإما على خطأ العامل الجسيم الذي يشكل سبباً جدياً للفصل من العمل⁽²⁾.

إلا أن القضاء قد اتجه متسامحاً نحو سكوت العامل أو إخفائه لمعلومات عن

(¹) راجع ،

Soc. 17 oct. 1973, Dr. Soc. 1974, 29. note j. SAVATIER, soc. 25 Avril 1990, D, 1991, j, 507, note Mouly; soc. 9 janv. 1991, jur, soc. 1991, 215.

(²) راجع ،

J. Savatier, Article précité, p. 232.

صاحب العمل طالما كانت غير مهنية⁽¹⁾،

بيد أننا مع الرأي الذي يتجه نحو ضرورة أن يكون المرشح للعمل صادقاً في إدلائه للبيانات حيث أنه قد يرى صاحب العمل في هذا التصرف الصادق السبب الدافع للمضي قدماً نحو التعاقد، وحتى امتناعه عن الرد قد يجد فيه ذات السبب للمضي قدماً لإبرام عقد العمل، غير أنه قد يلجأ صاحب العمل للقضاء له بالتعويض أو إلى فسخ عقد العمل للتدليس في حالة عدم صدق المرشح للعمل أو نجد على الطرف الآخر وهو المرشح للعمل اللجوء للقضاء لعدم تعيينه لكونه امتنع عن إدلاء بالمعلومات الخاصة غير المهنية مما ترتب عليه عدم تعيينه وإصابته بأضرار، فهل له الأحقية في التعويض؟ وما أساس المطالبة بالتعويض؟ هذا ما يعد ضمانه أخرى أمام القضاء حينما يعرض الأمر مع القضاء، وهذا ما سوف نتناوله في الفصل التالي .

(3) فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن العامل ليس ملتزماً بذكر سوابقه القضائية عند ترشيحه للعمل في وظيفة مراقب ليلي، كما قضت بأن صاحب العمل لا يمكنه الإدعاء بأنه وقع في خطأ مما عاب رضاه عند استخدام العامل في وظيفة مدير شركة في حالة تسوية قضائية ولا زالت مستمرة في نشاطها، بحجة أن هذا العامل قد أخفى عن صاحب العمل سبق إدارته لإحدى الشركات التي تم تصفيتها، كما قضت بأن عدم إشارة العامل عند تعيينه إلى حصوله على مساعدات مالية باعتباره معوقاً لا يشكل خطأ جسيماً يبرر فسخ عقد عمله محدد المدة، انظر في ذلك :

J. Savatier, Article Précité, p.332; Soc. 25 Avril, Bull. Civ, v. No 186; Soc. 3 Juill.

1990, Bull. Civ, v.No349; Soc. 9 Janv. Jur.soc. 1991, p.215.

الفصل الثالث

جزاء مخالفة التزام المرشح للعمل بالإعلام قبل التعاقد

يرتب تصرف العامل بمخالفته لالتزامه بالإدلاء بالمعلومات المهنية العديد من الجزاءات ، والتي من بينها إبطال عقد العمل وأحقية صاحب العمل في المطالبة بالتعويض الجابر للضرر الذي قد يلحق به من جراء تصرف العامل الغير مشروع . فما هي طبيعة مسؤولية العامل لترتيب الجزاءات عليه ؟ وما هي شروط مسؤوليته المدنية ؟ وما هي الجزاءات التي يحق لصاحب العمل المطالبة بها ؟ هذا ما سنتناوله كما يلي .

المبحث الأول

طبيعة مسؤولية المرشح للعمل بالإعلام قبل التعاقد

الأصل في الحصول على معلومات من المرشح للعمل عن طريق صاحب العمل، والتحقق من صحتها في الغالب الأعم تتم مباشرة عن طريق الاستعلام من قبل صاحب العمل عن طريق اللجوء إلى سؤال المرشح للعمل، وذلك لفتح حوار معه يمكن من خلاله الوقوف على مدى قدرته في الالتزام بالعمل، ومدى كفايته من الناحية المهنية في القيام به، ولصاحب العمل في سبيل ذلك طلب الإطلاع على الأوراق والمستندات والوثائق والسجلات التي يكون من شأنها مساعدته في تحقيق هذا الهدف⁽¹⁾.

D. Mazeaud, Mystères et paradoxes de la période Pré-contractuelle, Paris 2001, P.63

et s.

وقد أكد المشرع الفرنسي في تعديله للقانون المدني الصادر في 10 فبراير 2016 على الالتزام بالإعلام⁽¹⁾، ومشروعية لجوء صاحب العمل إلى وسيلة تقديم أسئلة من هذا القبيل للعامل المرشح لشغل العمل، باعتبارها وسيلة هامة من وسائل الاستعلام التي يحق بها له القيام بها .

ونظراً لأن الأمر يتعلق بالتحقق من اعتبارات وصفات وثيقة الصلة بشخصية الطرف الآخر، فتدري قيود على حرية صاحب العمل ، تتعلق باحترام مبدأ الشرعية، وعدم الاعتداء على الحقوق والحريات الخاصة والحق في حرمة الحياة الخاصة وحرية الزواج والإنجاب⁽²⁾ والحرية النقابية، وبالتالي فإن أي معلومات وبيانات تطلب من المرشح للعمل عن طريق صاحب العمل تكون متعلقة بالحقوق والحريات الخاصة فمن حقه ألا يدلي بها ولا يعد مدلساً إذا ما سكت أو أعطى معلومات غير صحيحة، على اعتبار أنها من البيانات والمعلومات الغير مهنية المتعلقة بالحياة الخاصة له.

بيد أنه في التطبيق العملي نجد كثيراً من المعلومات والبيانات التي تدخل ضمن الإطار المهني يخفيها المرشح للعمل على صاحب العمل ؛ مما تشكل ضرراً يحيق بالمنشأة التي يعمل بها، وبالتالي يؤثر ذلك بالسلب على علاقة العمل، مما

1- راجع نص المادة 1112 من التعديل ، وتأكيده على اعتبار هذا الالتزام من النظام العام .

2- حظر المشرع الفرنسي بمقتضى نص المادة 122 فقرة 25 من قانون العمل صاحب العمل من يأخذ في اعتباره حالة الحمل بالنسبة للسيدة التي تتقدم للعمل لديه كذريعة لرفض تعيينها أو فسخ العقد في فترة التجربة، راجع ،

J. Savatier, note sous Cass. Soc. 13 mai 1969. Dalloz. 1979. Jur. P. 568.

يثير تصرفه الكثير من المشاكل التي تؤدي في النهاية إلى توقيع جزاء الفصل من العمل ، وحق اللجوء إلى المطالبة بالتعويض من قبل صاحب العمل ضده .

وإذا كان عقد العمل يثير كثير من الدعاوى ، منها في مرحلة المفاوضات، والآخر ما ينشأ خلال مرحلة تنفيذه، سواء ما يتعلق بتنفيذ طرفيه للالتزامات الواقعة على كل منهما، أو في مواجهة الغير متعاقد معهما . والأصل أن الدعاوى التي ترفع فيما بين العاقدين - المرشح للعمل وصاحب العمل - نجد أن مصدرها في عقد العمل المبرم بينهما وفق أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

أما فيما يتعلق بالدعاوى المرفوعة من الغير فإن مصدرها القانون، وخاصة الدعاوى التي يرفعها الغير على صاحب العمل؛ لمطالبته بالتعويض عن الأضرار التي يحدثها المرشح للعمل لديه بالمنشأة ، وبالتالي يحق له الرجوع على هذا المرشح للعمل برفع دعوى رجوع عليه.

ولكن قد تنشأ دعاوى فيما بين صاحب العمل والمرشح للعمل في المؤسسات الإعلامية ، من بينها ما يتعلق بالأضرار التي يحدثها المرشح للعمل للمنشأة من جراء إدلائه ببيانات خاطئة تنطوي على تدليس فهل دعوى التعويض مصدرها العقد أم تعد دعوى تجد مصدرها في توافر أركان المسؤولية التقصيرية ؟

ويظهر دور المعيار الشخصي ملائماً لمعرفة مدى تقصير العامل في الإلتزام بالولاء والأمانة تجاه صاحب العمل، والذي يتضح في دراستنا في الإلتزام بالإخلاص والأمانة والثقة في الإدلاء بالمعلومات المهنية السليمة، والتي تخرج من إطار الحياة الخاصة للمرشح للعمل، باعتباره أحد صور التزام العامل بحسن النية في الإدلاء بها حتى يتم إبرام العقد. ولذلك يمكن النظر إلى أي سلوك يأتيه المرشح للعمل يمثل إدلاء بمعلومات خاصة لصاحب العمل على أنه يشكل خطأ

جسيمياً يقيم مسؤليته عن الأضرار التي حاقت بصاحب العمل من جراء الضرر الذي لحق بالمنشأة من جراء هذا التصرف.

ويوجد المعيار الموضوعي كمعيار ثان بجانب المعيار الشخصي، والذي يعتمد في طياته على مقارنة سلوك المرشح للعمل المقصر، وذلك بإدلائه بمعلومات غير صحيحة بذلك السلوك الذي يصدر عن المرشح للعمل المعتاد الموضوعي والطبيعي وفي نفس ظروفه ومكانه، ومن هنا تقدر المحكمة مسلك هذا المرشح للعمل بمعيار الرجل المعتاد دون المرشح للعمل الحريص واليقظ، وبالتالي فهذا المعيار الذي تركز عليها المحكمة هو المعيار الموضوعي وهو ذلك المرشح للعمل الذي عبر عنه الأستاذ الدكتور/ عبد الرزاق السنهوري بقوله (ليس هو الحاذق الذكاء والشديد اليقظة بحيث يصل إلى الذروة، ولا هو الخامل الهمة بحيث ينزل إلى الحضيض)⁽¹⁾.

وهناك اتجاه ثالث: يرى بضرورة التوفيق بين المعيارين، وذلك بالجمع بينهم على اعتبار أن المعيار الموضوعي مساعداً واحتياطياً للمعيار الشخصي، وهو ما يعني أن الاعتماد عليه لا يكون إلا في الحالات التي يعجز فيها المعيار الشخصي عند تحديد سلوك المقصر وتقديره.

1- د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، الطبعة الثالثة 1981، ص 884.

ويعترف الفقه بإمكانية مساءلة المرشح للعمل خارج إطار المسؤولية العقدية⁽¹⁾، وليس المقصود هنا، هو خضوعه للنظام التقصيري باعتباره شخصاً عادياً، فهذا لا يثير أية خصوصية، وإنما المقصود هنا، تطبيق القواعد التقصيرية في إطار الرابطة العقدية، وهي عقد العمل، الذي يعد طرفاً فيه أو بمناسبته، كأن الأمر هنا يتعلق بحلول المسؤولية التقصيرية محل المسؤولية العقدية في حالات معينة، وهو ما يمكن تحليله، بأن المسؤولية العقدية للعامل لا تقوم إلا إذا كنا أمام مخالفة للالتزام متولد عن العقد، أي التزام أشار إليه الطرفان وقت التعاقد، وأن ينشأ ضرر عن هذه المخالفة بعدم تنفيذ هذا الالتزام بشكل مباشر، وبخصوص المرشح للعمل، ينبغي أن يكون الخطأ جسيماً - كما رأينا - حتى تقوم مسؤوليته تجاه صاحب العمل.

ونتيجة لذلك فإنه إذا كان الضرر الناتج عن إخلال المرشح للعمل لالتزامه، والذي أصاب صاحب العمل أو المؤسسة الإعلامية التي يعمل فيها المرشح للعمل، لا ينتج عن عدم تنفيذ التزام عقدي، أي التزام متولد مباشرة عن العقد. حتى ولو وقع الفعل الضار من المرشح للعمل أثناء سريان العقد، وهو ما يمكن أن يتحقق بالنسبة للأضرار التي يحدثها للغير أثناء تنفيذه عقد العمل وبمناسبته، كأن يسيء استخدام وظيفته أو العمل المكلف بالقيام به، فإن المسؤولية العقدية تستبعد،

¹ - راجع،

Ph.COURTURIER. Responsabilite Civile et relations individuelles de travail. Dr. Soc. 1988. P. 410. No 8.

ويتم إعمال القواعد التقصيرية⁽¹⁾، وهذا ما ينطبق على الفترة السابقة على إبرام العقد، وهي مرحلة التفاوض على إبرامه، أو عدم المضي قدماً في إبرام العقد، حيث لا يوجد عقد عمل على أرض الواقع.

كما تقوم المسؤولية التقصيرية للعامل في الحالات التي تقترن فيها مطالبة صاحب العمل له بالتعويض بواقعة فصله عن العمل وإنهاء عقد العمل بسبب توافر نية الإيذاء لديه بإدلاء معلومات غير سليمة.

فالدعوى التي ترفع بعد انتهاء عقد العمل هي دعوى تقصيرية تثير قواعد المسؤولية التقصيرية، ولا يمكن الحديث هنا عن مسؤولية عقدية، لأن العقد قد انتهى، ولا يؤثر في ذلك كون دعوى المطالبة بالتعويض مرتبطة بواقعة تمت بين متعاقدين، كما تنطبق القواعد التقصيرية في الحالات التي يقدم فيها المرشح للعمل على إنهاء رابطة العمل من جانبه وإرادته المنفردة دون أن يكون هناك مبرر قوي أو مشروع لهذا الإنهاء⁽²⁾.

1- راجع،

Cas. Civ. 26 – 10 – 1965. D. 1965. J. 838.

2- راجع،

Ph. Tourneau , Droit de la Responsabilité et des Contrats.dalloz.paris.éd 2002, p . 325 .

فالسبب الذي يعيق استمرار الرابطة بما يعنيه من خسارة محققة لصاحب العمل، وإلحاق الضرر به أو بالمنشأة الإعلامية أو الصحفية، يعطي هذا الأخير الحق في المطالبة بالتعويض ممن صدر منه هذا السبب وهو المرشح للعمل الذي أنهى عقد العمل بإرادته وبخاصة إذا كان هذا الإنهاء متعسفا ويقترن بسوء نية من جانبه، وهو ما يظهر في قصد إيذاء رب العمل وإلحاق الضرر به وبمنشأته.

ولا شك في أن الدعوى التي يرفعها صاحب العمل هنا تخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية، لأن العقد انتهى، ولا يغير من ذلك كون الدعوى ناشئة بمناسبة العقد وبسبب واقعة مرتبطة به، فهذه هي الخصوصية التي تثبت لانطباق المسؤولية التقصيرية هنا.

فالاتجاه القضائي نحو إعمال القواعد التقصيرية لا يجب تفسيره إلا بسبب تخلف شروط إعمال المسؤولية العقدية، ومن هنا لا يوجد ما يبرر عدم تطلب الخطأ الجسيم المقترن بنية الإيذاء لقيام المسؤولية التقصيرية للعامل سواء كان تصرفه تم أدائه بسوء نية حينما قام بالإدلاء بالمعلومات وهذا ما انتهى إليه القضاء حينما كان اتجاه العامل في تصرفه قد أدى إلى ضرر بسبب جسامته هذا التصرف لعدم مشروعيته⁽¹⁾.

وربما يكون ملحوظاً اليوم التدخل المستمر للمسئولية المدنية في نطاق علاقات

¹- راجع،

J. EARY, les pouvoirs de l' employer à l' occasion de la grève evolution jurisprudentielle et legale, Dr. Soc. 1991. P. 768.

العمل سواء أكانت الفردية⁽¹⁾ أو الجماعية، فالنقابة في دفاعها الدائم، عن المصالح الجماعية للمهنة وللعمال، تلجأ باستمرار إلى قواعد المسؤولية المدنية، وبخاصة التصيرية.

وقد أقر القضاء الفرنسي مشروعية لجوء صاحب العمل إلى وسيلة تقديم أسئلة من هذا القبيل للعامل المرشح لشغل العمل باعتبارها وسيلة هامة من وسائل الاستعلام التي يحق بها له القيام بها .

ولتحديد مسؤولية المرشح للعمل من جراء هذا العمل الغير مشروع وذلك كما يلي :

المرحلة الأولى: وهي المرحلة التي تطلب فيها الفقه والقضاء من الجسامة في خطأ المرشح للعمل دون الاكتفاء بمجرد توافره كشرط لقبول الدعوى العقدية بالتعويض وظهر ذلك منذ عام 1957 حيث أول حكم يصف فيه الخطأ ومؤكداً على أن المرشح للعمل لا يكون مسئولاً عن النتائج الضارة لعمله إلا إذا كان سلوكه يشكل خطأ جسيماً وليس مجرد خطأ بسيط أو غير إرادي.⁽²⁾

2- راجع ،

N. LAGARDE , Aspects civilistes des relations individuelles de travail. Rev Tr Dr. Civ., 2002 P. 435.

(²) Cass.soc.22nov.2002,Jean Savatier,Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salaires. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une Preuve par filature, Droit social 2003 P.225 et Cass.soc.,17mai 2005:le retour de L.120-2:Jean-Emmanuel, l'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005 P.789 Cass.soc.,17mai2005:le retour de l.120-2

ومن هنا نجد القضاء الفرنسي قد تبنى موقف الاتجاه الفقهي الذي يشترط درجة من المسامحة في خطأ المرشح للعمل وخروجاً على المبدأ أو القاعدة العامة التي تحكم المسؤولية عموماً والعقدية على الأخص ، ومفادها أن كل خطأ يقيم المسؤولية ، دون اشتراط صفة في هذا الخطأ⁽¹⁾.

واتخذ هذا الجانب من الفقه إلى تدبير موقف القضاء في هذا الخصوص ما اشترطه صفة الجسامه في خطأ المرشح للعمل حتى تقع المسؤولية العقدية تجاه صاحب العمل وكان من هذه التبريرات ما يلي :

المبرر الأول : الرغبة الأكيدة في حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو المرشح للعمل في مواجهة الطرف القوي وهو صاحب العمل.

المبرر الثاني : يقع على صاحب العمل في إثبات الخطأ الجسيم الواقع من المرشح للعمل والذي يوجب التعويض وفقاً للمسئولية العقدية ويجد إثبات هذا الخطأ بكافة طرق الإثبات⁽²⁾.

(¹) راجع ،

GHESTIN " La responsabilité conditions. T.IV. 1982. P. 112 et suiv. Marty et RANAUD. Droit civil. Les obligations. T.L. les sources. Sirey. 2nd. 1988. P . 531. No 472.

(²) راجع ،

G. JACQUEME, " La responsabilité limitée du salarié, Dr. Soc. 1966. P 145.

حرص هذا الجانب الفقهي إلى إعادة جزء من الخطأ على عاتق صاحب العمل حيث كان من الواجب عليه أن يتحرى بدقة مواصفات المرشح للعمل وعليه الالتزام بالسعي إلى عدم وقوع خطأ في جانبه، وبالتالي فهذا الذي دفعه لهذا الخطأ⁽¹⁾.

وأياً كان التبرير المقبول، فإن من الواضح أن التفسيرات جميعها قد انصببت في جانب واحد ألا وهو التقليل من الحالات التي تقوم فيها مسؤولية المرشح للعمل عن التقصير في تنفيذ التزاماته العقدية تجاه رب العمل، وذلك بالنظر إلى كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل وإلى أن رب العمل هو الطرف القوي اقتصادياً، ويملك فرض شروطه وتوقيع جزاءات على المرشح للعمل تصل إلى حد فصله من العمل، وقد ربط القضاء بين اشتراط أن يكون سبب الفصل حقيقياً وجاداً ويشكل عدم تنفيذ خطير من جانب المرشح للعمل لالتزاماته، والتي من بينها الإدلاء بحسن نية عن المعلومات المهنية السليمة وبين تطلب صفة الجسامة في الخطأ الذي تقوم على أساسه دعوى التعويض وذلك من واقع أن تطلب هذه الصفة يعد نتيجة منطقية لاشتراط السبب الحقيقي الجاد للفصل من العمل⁽²⁾.

(¹) راجع ،

J. Hauser ,De la vie privée et du droit social: domicile,prénom messages personnels , syndicat – RTD civ.2010,P.7.

(²)

Cass – Soc. 11 – 6 – 1976. D. 1976. Inf. Rap. 216.

=

المرحلة الثانية : لم يكتف القضاء في هذه المرحلة باشتراط صفة الجسامة في خطأ المرشح للعمل لقيام مسؤوليته تجاه رب العمل، وإنما تطور وأخذ بمفهوم ضيق للخطأ الجسيم، فإذا كانت فكرة هذا الخطأ قد احتار الفقه في تعريفها واختلفت آرائه وتباينت معاييرها في ضبطها، وأنه في بعض الحالات محاولاً التشبيه - على استحياء - بينها وبين فكرة الغش أو التدليس ، وعلى خلافه ، اتجه القضاء - بخصوص مسؤولية المرشح للعمل - إلى الفصل في المسألة لصالح المرشحين للعمل ، فأعلن صراحة أن الخطأ الجسيم المطلوب هنا هو فكرة ضيقة، تماثل الغش وتتشابه معه بحيث لا يقتصر الأمر على مجرد توقع المرشح للعمل وقوع أضرار نتيجة فعله وإنما لابد وأن تتجه نيته إلى إيذاء رب العمل أو إلحاق الضرر بالمؤسسة أو المشروع الذي يعمل فيه.

وبذلك يكون القضاء قد وضع معياراً حاسماً لخطأ المرشح للعمل الجسيم ألا وهو توافر نية الإيذاء لديه عند ارتكاب الخطأ، وقد ظهر ذلك في أحكام القضاء أول ما ظهر في حكم للدائرة العمالية لمحكمة النقض في 1990، وقد كان ذلك من ضمن مجموعة أحكام صدرت 5 إبريل، 16 مايو، 31 مايو، 3 أكتوبر، 29 نوفمبر سنة 1990⁽¹⁾، بل لقد ظهرت فكرة التشبيه بين الخطأ الجسيم والغش في أحكام هذه الدائرة الصادرة من قبل دون أن تضع مبدأ لذلك، إذ في الحكم الذي أكدت فيه هذه الدائرة على تطلب صفة الخطأ الجسيم لقيام مسؤولية المرشح للعمل أشارت إلى أن

=
Cass – Soc. 23 – 1 – 1992. Dr. Soc. 1992. P. 267.

⁽¹⁾ JACQUEME. Po. Cit., P. 145.

هذا الخطأ يجب أن يكون جسيماً لتقرير مسؤولية العامل .

ولكن كيف يتم تقدير درجة جسامته الخطأ التي تماثل الغش؟ لا شك في أن الفقه قد طرح معايير للوقوف على هذه الدرجة، أولها شخص ويقوم على دراسة سلوك المرشح للعمل قبل التعاقد والبحث عما كان يقصد إليه لاستظهار مدى توافر سوء النية من عدمه للوصول إلى الخطأ المرتكب منه والهدف من وراء إحداث الأذى بصاحب العمل أو الضرر الذي يحدثه بالمشروع الذي سيعمل فيه ، بمعنى أن هذا المعيار يقوم على البحث فيما إذا كان المرشح للعمل قد بذل كل ما في استطاعته لتجنب الضرر أم أنه - على العكس - قد تقاعس عن ذلك، بل واتجهت إرادته نحو إحداث الضرر بعد أن توقع حدوثه، فهنا يحكم القاضي بتوافر الخطأ الجسيم المقترن بنية الإيذاء .

ومن هنا يتقيد القاضي بالمعيار الشخصي النابع من سلوك المرشح للعمل ذاته مع الأخذ في الاعتبار لقدراته ومؤهلاته وتخصصاته وقوته البدنية والعمل الذي يؤديه، فهذه كلها عوامل تساعد على قياس سلوك المرشح للعمل⁽¹⁾، بالإضافة إلى الظروف المحيطة بالعمل وعلاقة المرشح للعمل برؤسائه وزملائه، وبيان مدى تأثير الخطأ المرتكب من المرشح للعمل بعنصر التبعية الذي يخضع له الأخير تجاه رؤسائه، كما أن الظروف التي توجد فيها العلاقات العمالية، سواء أكانت ظروفًا اجتماعية أو عمالية تحكم تصرفات العمال تجاه بعضهم البعض أم كانت ظروفًا اقتصادية صحية تتعلق بضوابط الأمن والسلامة التي يجب أن يوفرها

B. BOSSU , La faute lourde du salarié. Responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire. Dr. Soc.. 1995. P. 26.

صاحب العمل للعمال، فلا شك في أن المرشح للعمل الذي يوضع تحت ضغط هذه الظروف المختلفة، يكون خطؤه متوقعا وتكون شبهة العمد عنه منتفية.

أما إذا لم تتوافر هذه الأمور السابقة فإنه يكون قد ارتكب هذا الخطأ سواء كان إرادى يرتب مسؤولية عقدية أو غير إرادى فيرتب المسؤولية التقصيرية.

والواضح أن المعيار الشخصي الذي يهتم بالمرشح للعمل ذاته هو المعيار الواقعي الذي يسانده الفقه وبخاصة في الحالات التي تتطلب دراسة السلوك الذي وقع من المرشح للعمل، لمعرفة مدى صحة ما اتخذه صاحب العمل تجاهه من إجراءات وبالأخص إذا ادعى صاحب العمل ارتكاب المرشح للعمل لخطأ جسيم يبرر فصله من جانبه وأعطاه الحق في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به وبمؤسسته نتيجة هذا الخطأ ولعل ما سبق، أي ارتباط المطالبة بالتعويض بالفصل، ما وسع في الرقابة التي تمارسها محكمة النقض على قضاة الموضوع بشأن تسببيهم لقبول أو رفض قرار صاحب العمل بفصل المرشح للعمل فهذه المحكمة تمارس رقابتها على القرارات المتعلقة بسبب الفصل سواء كانت أسباب شخصية أو موضوعية مهنية⁽¹⁾.

(1) راجع ،

J. SAVATIER. L' appreciation du caractere reel et serieus des motifs de licenciement doit – elle être controlée par la cour de cassation? Dr. Soc. 1987. P. 360 et Suiv.

انظر في ذلك : د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، 1979 ، ص 30 وما بعدها.

ويظهر دور المعيار الشخصي ملائماً لمعرفة مدى تقصير العامل في الإلتزام بالولاء والأمانة تجاه صاحب العمل والذي يتضح في دراستنا في الإلتزام بالإخلاص والأمانة والثقة في الإلدلاء بالمعلومات المهنية السليمة والتي تخرج من إطار الحياة الخاصة للمرشح للعمل، باعتباره أحد صور التزم العامل بحسن النية في الإلدلاء بها حتى يتم إبرام العقد. ولذلك يمكن النظر إلى أي سلوك يأتيه المرشح للعمل يمثل إلدلاء بمعلومات خاصة لصاحب العمل على أنه يشكل خطأ جسيماً يقيم مسؤوليته عن الأضرار التي حاقت بصاحب العمل من جراء الضرر الذي لحق بالمنشأة من جراء هذا التصرف.

ويوجد المعيار الموضوعي كمعيار ثان بجانب المعيار الشخصي والذي يعتمد في طبيته على مقارنة سلوك المرشح للعمل المقصر وذلك بإدلائه بمعلومات غير صحيحة بذلك السلوك الذي يصدر عن المرشح للعمل المعتاد الموضوعي والطبيعي وفي نفس ظروفه ومكانه، ومن هنا تقدر المحكمة مسلك هذا المرشح للعمل بمعيار الرجل المعتاد دون المرشح للعمل الحريص واليقظ، وبالتالي فهذا المعيار الذي تركز عليها المحكمة هو المعيار الموضوعي وهو ذلك المرشح للعمل الذي عبر عنه الأستاذ الدكتور/ عبد الرزاق السنهوري بقوله (ليس هو الحاذق الذكاء والشديد اليقظة بحيث يصل إلى الذروة، ولا هو الخامل الهمة بحيث ينزل إلى الحضيض)⁽¹⁾.

وهناك اتجاه ثالث يرى بضرورة التوفيق بين المعيارين، وذلك بالجمع بينهم على اعتبار أن المعيار الموضوعي مساعداً واحتياطياً للمعيار الشخصي، وهو ما يعني

(1) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 884.

أن الاعتماد عليه لا يكون إلا في الحالات التي يعجز فيها المعيار الشخصي عند تحديد سلوك المقصر وتقديره.

بيد أن هذا الاتجاه الفقهي تم انتقاده تأسيساً على انتفاء المانع في الجمع بين المعيارين لأننا نحتاج عند مقارنة سلوك المرشح للعمل المقصر بسلوك الشخص المعتاد إلى الظروف الخارجية ومرتكبي الخطأ ولا شك في أن هذه الظروف تؤثر بدرجة أو بأخرى على سلوك المرشح للعمل ونفسيته مما لا يجعلنا بعيدين عن المعيار الشخصي الذي يقوم على دراسة مسلك المرشح للعمل وبعبارة أخرى أنه لا يمكن الفصل بين ما اتجهت إليه نية المرشح للعمل وبين ما يحيط به من ظروف تؤثر على سلوك الشخص المعتاد ولذلك فإن معرفة الظروف والأحوال المحيطة بالمرشح للعمل قد تساعد على استظهار نيته ومقصده وهو ما يظهر في الحالات التي يتوحد فيها أثر هذه الظروف بالنسبة للأشخاص كافة بمن فيهم الشخص المعتاد والطبيعي إذا ما وضع في مثل ظروفه، وهذا ما اتجه إليه القضاء حيث اعتمد على الجانب الشخصي للعامل دون إهمال الجانب الموضوعي لإثبات ارتكابه الخطأ الجسيم الموجب للتعويض.

كما تقوم المسؤولية التقصيرية للعامل في الحالات التي تقترن فيها مطالبة رب العمل له بالتعويض بواقعة فصله عن العمل وإنهاء عقد العمل بسبب توافر نية الإيذاء لديه بإدلاء معلومات غير سليمة، فالدعوى التي ترفع بعد انتهاء عقد العمل هي دعوى تقصيرية تثير قواعد المسؤولية التقصيرية، ولا يمكن الحديث هنا عن مسؤولية عقدية، لأن العقد قد انتهى، ولا يؤثر في ذلك كون دعوى المطالبة بالتعويض مرتبطة بواقعة تمت بين متعاقدين، كما تنطبق القواعد التقصيرية في الحالات التي يقدم فيها المرشح للعمل على إنهاء رابطة العمل من جانبه وإيرادته

المنفردة دون أن يكون هناك مبرر قوي أو مشروع لهذا الإنهاء .

فالسبب الذي يعيق استمرار الرابطة بما يعنيه من خسارة محققة لرب العمل، وإلحاق الضرر به، يعطي هذا الأخير الحق في المطالبة بالتعويض ممن صدر منه هذا السبب وهو المرشح للعمل الذي أنهى عقد العمل بإرادته وبخاصة إذا كان هذا الإنهاء متعسفا ويقترن بسوء نية من جانبه، وهو ما يظهر في قصد إيذاء رب العمل وإلحاق الضرر به وبمنشأته.

ولا شك في أن الدعوى التي يرفعها صاحب العمل هنا تخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية، لأن العقد انتهى، ولا يغير من ذلك كون الدعوى ناشئة بمناسبة العقد وبسبب واقعة مرتبطة به، فهذه هي الخصوصية التي تثبت لانطباق المسؤولية التقصيرية هنا.

ويشير القضاء⁽¹⁾ إلى تطبيقات لما سبق بشأن عدم احترام العامل لمهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء العقد، وإقدامه على ذلك بشكل مفاجئ ومباغت، فمثل هذا السلوك تفوح منه - غالباً - رائحة نية الإيذاء برب العمل وقصد الإضرار

(1) Cass. Soc. 26-1-1978. D. 1978. Inf. Rap. 214.

Aix. 8-12-1977. JCP. 1977. IV. 280 " Vainement serait - il' fait grief aux juges d' avoir condamné un salarie à son ancien employeur conduisait. Alors que les juges ont constaté que le salarie disposait du camion a l' occasion de l' exercice de ses fonctions...."

بمشروعه أو بنشاطه، كما يرتبط بذلك، أن يقدم العامل استقالته في وقت غير مناسب، كأن يكون وقت الذروة بالنسبة للإنتاج الذي يقدمه المشروع، أو أن يكون العامل يعلم أن هناك طلبات كثيرة من إنتاج المصنع الذي يعمل فيه، وأن له دوراً كبيراً في تنفيذ هذه الطلبات، ومع ذلك يقدم استقالته من العمل في ذلك الوقت، وأيضاً بإدلاء بمعلومات مهنية خاطئة وليست لها علاقة بحياته الخاصة غير المهنية وهو قد أدلى بها لإيذاء صاحب العمل، وغير ذلك من التطبيقات التي يشار إليها في المؤلفات الخاصة بعقد العمل الفردي⁽¹⁾.

كما تقوم مسؤولية العامل التقصيرية تجاه رب العمل عند قيامه بمنافسة غير مشروعة له وذلك بعد انتهاء عقد العمل، فإذا كانت مخالفة العامل لالتزامه بعدم المنافسة أثناء سريان العقد يشكل محلاً لدعوى عقديّة بالتعويض على اعتبار أن الأمر متعلق بالتقصير في تنفيذ التزام متولد عن العقد، فإن المخالفة إذا وقعت بعد انتهاء العقد، فإنها تثير المسؤولية التقصيرية، حتى ولو وجد بند في العقد يمنع على المرشح للعمل منافسة رب العمل بعد انتهاء العقد، وذلك بالشروط التي يضعها الفقه والقضاء لصحة مثل هذا البند، إذ من الصعب الحديث عن مسؤولية عقديّة، في الوقت الذي لا يوجد فيه عقداً وإنما يكون من المقبول القول بخضوع دعوى التعويض بسبب المنافسة غير المشروعة لأحكام المسؤولية التقصيرية التي يشترط لقيامها هنا وجود خطأ وضرر وعلاقة سببية.

(1) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، 2003، ص 662 وما بعدها.

المبحث الثاني

التعويض كأثر لمخالفة الالتزام بالإعلام قبل التعاقد

من المستقر عليه إذا قام الالتزام ، سواء أكان عقدياً أو تقصيراً فليس له إلا أثر واحد هو وجوب تنفيذه ولو جبراً عن طريق المدين به ، وبالتالي يجب عليه تنفيذ عين ما التزم به أو بمقابل عن طريق التعويض ، ويحق للدائن جبره على تنفيذ الالتزام في حالة عدم الوفاء به طواعية واختياراً ، إلا أن الدائن غالباً ما يلجأ إلى تنفيذه بمقابل فيقتضى تعويضاً⁽¹⁾.

بيد أنه قد يرغب صاحب العمل في الاحتفاظ باستمرارية العقد رغم تعيب إرادته بأحد عيوب الرضا فلا يطالب بإبطال العقد ويقصر طلبه على التعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء مخالفة العامل لالتزامه بالإعلام بمعلومات مهنية قبل التعاقد.

وحيث أننا انتهينا إلى أن المرشح للعمل يقع على عاتقه الالتزام بإعلام صاحب العمل بالمعلومات المهنية دون تراخٍ، وفي حالة عدم قيامه بهذا الالتزام يقع تحت طائلة القانون مما يرتب مسؤوليته الموجبة للجزاء.

فما هي صور الجزاء الذي يحق لصاحب العمل اللجوء إليه لجبر الأضرار الناجمة عن مخالفة التزام العامل بالإعلام قبل التعاقد ؟ هذا ما سنوليه شرحاً كما يلي .

المطلب الأول

(1) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الثاني، تنقيح د. عبد الباسط جمعي والمستشار مصطفى الفقي، دار النهضة العربية، ط 1981، ص364.

التنفيذ العيني

الأصل أن يقوم المدين بتنفيذ ما التزم به عيناً⁽¹⁾، فقد نصت المادة 203 من القانون المدني المصري على أن يجبر المدين بعد إعداره على تنفيذ إلتزامه عيناً إذا ما نكل عن التنفيذ اختياراً وكان هذا التنفيذ ممكناً وغير مرهق، وهذان الشرطان ينفرد بتقديرهما قاضي الموضوع بحسب ظروف كل حال، مراعيّاً في ذلك الطريقة التي يقضي بها العرف ويستوجبها حسن المعاملة²، ومحترماً لمبدأ حسن النية في تنفيذ الإلتزامات الذي ينطبق على كل أشكال الإلتزامات سواء كانت عقدية أو غير عقدية.

بالإضافة إلى ما سبق فقد أكدت الأعمال التحضيرية والقانون المدني المصري على أحقية الدائن في تنفيذ الإلتزام على نفقة المدين حسب طبيعة الإلتزام – وذلك إذا لم تكن شخصية المدين محل اعتبار حيث يجبر على التنفيذ لتغريمه تهديدياً – دون الإخلال بأحقية الدائن في الجمع بين التنفيذ العيني والتنفيذ بمقابل عن طريق التعويض لجبر ما لحقه من ضرر⁽³⁾.

(1) د. جلال محمد إبراهيم ، النظرية العامة للإلتزام ، الجزء الثاني ، أحكام الإلتزام ، مطبعة الإسراء بالقاهرة ، ط 2002 – 2003 ، ص 65 وما بعدها .

(2) د. بلحاج العربي ، أحكام الإلتزام في ضوء الشريعة الإسلامية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر ، الطبعة الأولى ، 2012 م / 1433 هـ ، ص 43 وما بعدها .

(3) د. جميل الشرفاوي، النظرية العام للإلتزام، الكتاب الثاني، أحكام الإلتزام ، دار النهضة العربية، 1989، ص 24 .

وبالرغم من القواعد السابقة إلا أننا نطرح سؤال مؤداه، هل يجوز لصاحب العمل - الدائن - اللجوء إلى القضاء طالباً الحكم بالتنفيذ العيني - لينعقد عقد العمل رغماً عن إرادة المرشح للعمل للاستمرار في التفاوض؟

اتجه جانب من الفقه إلى استبعاد التنفيذ العيني في مجال التفاوض، استناداً إلى الحجج الآتية، والتي أيدها القضاء⁽¹⁾:

الحجة الأولى : أن محل الالتزام الذي لم ينفذ هو التفاوض وليس التعاقد، وبالتالي فليس من المنطق التصريح بانعقاد العقد، وإذا انتهينا إلى أن التفاوض على عقد العمل هو ما سيجبر عليه العامل فليس من المنطق أن تعين المحكمة مثلاً من يمثل العامل في عملية التفاوض ولو كانت المرحلة التي توقفت عندها عملية تفاوض مقبولة يمكن معها المضي قدماً لإتمام عقد العمل.

الحجة الثانية : من المستقر عليه أن التنفيذ العيني يقتضي جبر المتفاوض - المرشح للعمل - في تنفيذ التزامه بالتعاون مع صاحب العمل - الدائن - إلا أن اعتبارات الملاءمة لا تبرر ذلك.

الحجة الثالثة : يفترض التنفيذ العيني وجود اتفاق على النقاط الأساسية، وتكملة

(1) راجع ،

J. L. Aubert, Notions et role de l'offre et de l'acceptation dans la formation du contrat, 1970, n. 239p. 215; n. 252 in fine et H. J. L. Mazeaud, Les Cours de droit civil, 4 édition, Montchrestien Tome 11. 4e éd. N. 134 p. 111. et. Trib. Com. Bruxelles (13e ch), 24 Juin 1985. Journal des Tribunaux, 1986 p.239 et s. notamment p.239.

ذلك وفق القواعد المكملة والمحتملة التي سترد مستقبلاً، وهذه الافتراضات لا يمكن السيطرة عليها مما تؤثر بدورها على إمكانية التنفيذ العيني .

الحجة الرابعة : وتتمثل في أن دور المحكمة لا يقوم مقام إرادة طرفي عقد العمل إلا إذا كان هناك اتفاقاً صريحاً بذلك من قبل طرفي العلاقة، والتي لم يتم عقدها لعدم وجود تسمية قانونية لهذه العلاقة، وبالتالي لا يكون بتدخل القضاء سنداً قانونياً.

الخلاصة ، أن التنفيذ العيني يتم استبعاده في كل الأحوال التي يكون فيها الأطراف في مرحلة التفاوض، والتي من بينها التفاوض على إبرام عقد عمل.

ومن هنا يثور التساؤل عن إمكانية لجوء صاحب العمل إلى أسلوب آخر للتنفيذ بمقابل لجبر ما لحقه من أضرار، هذا ما سنبحثه في المطلب التالي.

المطلب الثاني

التنفيذ بمقابل

(التعويض)

من المتفق عليه إذا انغلق الطريق أمام الدائن - صاحب العمل - في الحصول على تنفيذ التزام المدين - العامل - لتخلف أحد شروط التنفيذ العيني يحق له أن يغير وجهته، ويلجأ للقضاء للتنفيذ بمقابل لتغطية ما لحقه من ضرر وما فاتته من

كسب (1).

فقد نصت المادة 1110 من القانون المدني الفرنسي والمادتين 120 و 121 من التقنين المدني المصري على ضرورة توافر شرط الغلط أو شرط التدليس المنصوص عليه أيضاً في المادتين 1116 و 1117 من التقنين المدني الفرنسي والمادتين 125 و 126 من التقنين المدني المصري، بيد انه قد يتصور حدوث ضرر بالدائن بالالتزام بالإعلام قبل التعاقد لا يجبره مجرد إبطال العقد للغلط أو التدليس، وإنما يكون من حق هذا الدائن الرجوع على المدين وهو العامل بالتعويض الجابر للضرر الذي حاق به من جراء إخلاله بالتزامه بالإعلام بالمعلومات المهنية اللازمة لشغل الوظيفة قبل التعاقد.

واتجه جانب من الفقه المصري إلى أحقية صاحب العمل في أن يطالب بالتعويض بالإضافة إلى إبطال عقد العمل، وذلك إذا لحقه ضرر لم يصلح الإبطال في جبره، وكان هذا الضرر ناتجاً عن خطأ جسيم وقع من العامل وأدى بصاحب العمل إلى قبوله مجافياً في ذلك مقتضيات حسن النية في التعاقد، ويؤسس هذا الرأي اتجاهه على أن ما سبق ما هو إلا تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية ونظرية الخطأ عند تكوين العقد (2).

¹ - د. محمد لبيب شنب، الوجيز في مصادر الالتزام، بدون ناشر، ص 367 وما بعدها، د. أيمن سعد سليم، أحكام الالتزام، دراسة مقارنة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة 2012 م - 1433 هـ، ص 60 وما بعدها.

² - د. عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، طبعة 1984، ص 322.

وإعمالاً لهذا الرأي يمكن لصاحب العمل الذي وقع تحت طائلة الغلط أو الغش نتيجة مخالفة العامل التزامه بالإعلام قبل التعاقد في مواجهته، أن يرجع عليه بدعوى الإبطال للغلط ، بالإضافة إلى حقه في الرجوع عليه بالتعويض عن مخالفته للالتزام بالإعلام قبل التعاقد، هذا ما دام أن ضرره لم يجبر بإبطال عقد العمل، وهنا يجمع صاحب العمل بين دعوى الإبطال ودعوى التعويض.

وينطبق ذات الأمر إذا خالف العامل التزامه بالإعلام قبل التعاقد، فاستعمل إحدى الوسائل الاحتيالية التي أوهم بها صاحب العمل بغير الحقيقة مما دفع صاحب العمل إلى إبرام عقد العمل نتيجة استعماله لهذه الطرق، مما يحق له طلب إبطال عقد العمل للتدليس وأحقية في رفع دعوى تعويض ضده تأسيساً على استعماله وسائل احتيالية تعد عملاً غير مشروعاً يستوجب المسؤولية وفقاً لأحكام المادتين 1382 من القانون المدني الفرنسي ، 163 من القانون المدني المصري.

ويمكن أن نعدد عناصر التعويض التي يتم تقديرها من قبل المحكمة بما يلي :

أولاً : مصروفات التفاوض : وتشمل كل ما تكبده صاحب العمل من تقارير وخبراء وغيرها من المصروفات التي لا يستطيع صاحب العمل استردادها.

ثانياً : ضياع الوقت : ويعد من الأمور الواجب التعويض عنها باعتبارها ضرراً متوقفاً أياً كانت المرحلة التي وصلت إليها المفاوضات.

ثالثاً : الفرص الضائعة : وتتمثل في الفرص التي كان من الممكن لصاحب العمل الحصول عليها لولا دخوله في مفاوضات مع المرشح للعمل، وتسبب في ضياعها بخطأ منه وهذا لا يتم إلا إذا كان هناك إيهام من قبل العامل.

رابعاً : عدم تنفيذ اتفاقات أخرى استتدت إلى العقد محل التفاوض: وهنا يتم

التعويض لجبر الضرر وذلك إذا كان المرشح للعمل قد تسبب بخطئه في إجهاض عملية التفاوض على العقد مما أدى إلى استحالة تنفيذ تعاقدات أخرى وبشرط علمه بهذه العقود.

بيد أنه بالرغم من توافر أو عدم توافر هذه العناصر للجوء لصاحب العمل إلى القضاء للمطالبة بالتعويض، إنما يتم توزيعه فيما بين أطراف التفاوض على العقد بأن يتم توزيع عبء المسؤولية على صاحب العمل والمرشح للعمل بنسب متفاوتة وبقدر نصيب كل منهما في وصول التفاوض على إبرام عقد العمل إلى طريق مسدود⁽¹⁾.

تقادم دعوى المسؤولية :

تتقادم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع طبقاً للأحكام العامة الواردة بالمادة 172 من القانون المدني بانقضاء ثلاثة سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر ، وبالشخص المسئول عنه ، وتسقط دعوى المسؤولية في جميع الأحوال بانقضاء خمسة عشرة سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع⁽²⁾.

وبالتالي لا يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض إذا انقضت ثلاثة سنوات من

¹ - د. محمد حسام محمود لطفي، المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض، ط 1995، ص 90 وما بعدها.

² - د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ص 462.

وقت علمه بالضرر الذي حاق به من جراء تصرف المرشح للعمل غير المشروع ، وفي جميع الأحوال تنقضي مسؤليته بمضي خمسة عشرة سنة من وقت وقوع الضرر بإخلاله بالتزامه بالإفصاح بالمعلومات المهنية .

من إجمالي ما سبق يمكن الانتهاء إلى نقاط مهمة في خصوص التعويض المقرر لصالح صاحب العمل في حالة الإدلاء بمعلومات غير صحيحة تنتفي وحسن النية، وذلك كما يلي :

أولاً : كما يشكل الغش أو الخطأ الجسيم من جانب المتعاقد استثناء على مبدأ عدم جواز الخيرة بين نوعي المسؤولية ، بمعنى أنه عندما يرتكب المتعاقد الغش أو الخطأ الجسيم، فإن المتعاقد المضرور يجد نفسه في خيرة من أمرة بين تطبيق القواعد العقدية أو اللجوء إلى القواعد التقصيرية، يستوى في ذلك أن يقع الغش أو الخطأ الجسيم من المتعاقد لحظة إبرام العقد أو التمهد له أم تم ذلك أثناء تنفيذه، وبالتالي فخطا المرشح للعمل بإدلائه بمعلومات خاطئة أو منافية لحسن النية يؤدي إلى أحقية صاحب العمل في المطالبة بالتعويض أيا كان الأساس القانوني للمطالبة به، سواء كان على أساس المسؤولية العقدية أو على الأساس المسؤولية التقصيرية، طالما لا تنتمي هذه المعلومات للإطار الغير المهني للحياة الخاصة لهذا المرشح للعمل.

ثانياً : رأينا أيضاً أن الدعوى التي يرفعها صاحب العمل على المرشح للعمل لمطالبته بتعويض الأضرار التي لحقت به أو بالمؤسسة التي يعمل بها المرشح للعمل، تخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية مع مراعاة أن المسؤولية لا تقوم إلا إذا ارتكب المرشح للعمل خطأ جسيماً يماثل الغش، بحيث لا يقتصر الأمر على مجرد توقع المرشح للعمل وقوع أضرار نتيجة فعله وإنما لا بد أن تتجه نيته إلى

إيذاء صاحب العمل أو إلحاق الضرر بالمؤسسة التي يعمل بها من جراء المعلومات غير السليمة.

ثالثاً : والأمر نفسه وبالنسبة لدعوى الحلول، أي الدعوى التي يرفعها صاحب العمل على العامل ليطالبه فيها بما دفعه إلى الغير من تعويضات بسبب الأضرار التي أحدثها له بخطئه، هذه الدعوى تخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية، وبذلك تشكل هذه الدعوى حالة من الحالات التي تنطبق فيها قواعد المسؤولية التقصيرية بين المتعاقدين، ويمثل ذلك فاصلاً بين الحدود نوعي المسؤولية إذ تقف العقدية وتستبعد من التطبيق لتفسح المجال للمسؤولية التقصيرية، وربما لا يشكل ذلك اعتداء على مبدأ عدم جواز الخيرة بين نوعي المسؤولية إذا أخذنا في الاعتبار أن الواقعة أو الفعل الذي تقوم عليه الدعوى هنا مختلفة عن الواقعة التي تستند إليها الدعوة العقدية.

رابعاً : لصاحب العمل الحق في اللجوء إلى الدعوى الشخصية التي تقوم على أساس تقصيري، وله أن يلجأ إلى قواعد المسؤولية العقدية وذلك بالاستفادة من قواعد الاشتراط الضمني المقرر مصلحته من جانب المضرور الأصلي من عدم تنفيذ الالتزامات العقدية.

خامساً : أوضحنا أيضاً أن الفقه يتجه نحو القول بأن دعوى التعويض التي يرفعها صاحب العمل المضرور من الخطأ منفصلة عن دعواه بالبطلان ، ولذلك فهي دعوى تقصيرية تثير قواعد المسؤولية التقصيرية فهذه الدعوى موضوعها المطالبة بالتعويض كأثر ناتج عن العقد الباطل ولكن بوصفه واقعة مادية وليس باعتباره عقداً.

سادساً: بينا موقف كلا من الفقه والقضاء حول رغبتهما نحو السيطرة على الأمر وتضييق من نطاق تطبيق الحالات التي تنطبق فيها قواعد المسؤولية التقصيرية والعمل - في الوقت ذاته - على توسيع نطاق تطبيق التقصيرية في ظل روابط عقدية قائمة، وذلك في الصورة التي يتم التعاقد فيها فيما بين المرشح للعمل وصاحب العمل.

سابعاً: ويتم التوسع - ثانياً - عن طريق تحديد نطاق العقد من خلال معرفة الالتزامات المتولدة عنه، والتي يمكن أن نطلق عليها فعلاً التزامات عقدية، وفي خارج هذا الإطار لا يمكن التحدث عن مثل هذا النوع من الالتزامات، وبالتالي فإن وقوع الضرر في هذه الحالة يكون منبث الصلة بعدم تنفيذ التزام عقدي، وتكون النتيجة أن يخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية، ومن هنا فالمرحلة السابقة على التعاقد - مرحلة التفاوض على التعاقد - إذا ما ترتب خطأ عمدي من جانب المرشح للعمل يتم إنزال قواعد المسؤولية التقصيرية لا قواعد المسؤولية العقدية.

ثامناً: نرى أيضاً، أنه إذا كان الخطأ الجسيم المقترن بنية الإيذاء مطلوبة لقيام مسؤولية العامل عقدية تجاه صاحب العمل وذلك لاعتراف الفقه والقضاء فإن هذا الاعتراف يجب أن يتوافر أيضاً عند بحث قيام مسؤوليته التقصيرية، وذلك في الحالات التي تقوم فيها هذه المسؤولية بمناسبة عقد العمل.

بمعنى آخر أنه يجب النظر إلى تحديد إطار عقد العمل فإذا أبرم عقد العمل فإنه يتم تطبيق قواعد المسؤولية العقدية وفي حالة عدم إبرامه يتم اللجوء إلى قواعد المسؤولية التقصيرية حينما يمثل خطأ العامل خطأ جسيماً وبنية إيذاء صاحب العمل وهذا لا يكون إلا بإدلاء بمعلومات غير سليمة تضر بالمنشأة المرشح للعمل فيها مما يعد تصرفه سناً للمطالبة بالتعويض من قبل صاحب العمل.

الخاتمة

إن احترام الحياة الخاصة غير المهنية للعمال يعد من أهم مبادئ المجتمع المتقدم، والواجب علينا ترسيخ هذا المبدأ، وذلك لا يتم إلا بطرحه دائماً على الساحة القانونية طالما كانت هناك مستجدات وتقنيات حديثة قد تؤثر عليه بالسلب.

وبالنظر إلى المنظومة القانونية المصرية، وبخاصة قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 باعتباره أحد المحكات المهمة بحياة العامل الخاصة، نجده لم يضع الإطار القانوني لها، فلم يفرق فيما بين الإطار المهني والإطار غير المهني لهذه الحياة الخاصة، مما جعلها محل اعتداء دائم من قبل أصحاب العمل.

بيد أنه على الرغم من الحماية التي وضعتها الدساتير المصرية المتعاقبة، ابتداءً بدستور 1971 وانتهاءً بالدستور المصري الصادر عام 2014، إلا أن المشرع لم يهتم بوضع نصوص خاصة تحمي حياة العامل غير المهنية الخاصة كيفما الحال في فرنسا إذ وضع المشرع قانوناً يحمي إطار الحياة الخاصة للعمال، مما كان له بالغ الأثر لترك الأمر على مصراعيه لتجاوز أصحاب العمل وطلبهم معلومات تدخل ضمن الإطار غير المهني لحياة العامل الخاصة.

على الرغم مما سبق، إلا أنه يجب تكريس حسن النية عند التعاقد، وذلك بأن يلتزم كل طرف من أطراف التعاقد بأداء ما عليه من التزامات، ومنها التزام المرشح للعمل بالإدلاء بكافة المعلومات المهنية السليمة التي تتطلبها المهنة التي سيشغلها، وضرورة استجابته لاستعلام صاحب العمل عن أي بيانات مهنية، كما يجب أيضاً على صاحب العمل عدم التطرق للحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل.

من هذا المنطلق كانت دراستنا حول التزام العامل بالإعلام قبل التعاقد في ظل حماية حياته الخاصة، وكان ذلك في ثلاثة فصول سبقها فصل تمهيدي، تناولنا فيه ماهية الحياة الخاصة والالتزام بالإعلام قبل التعاقد، فتناولنا مفهوم الحياة الخاصة للمرشح للعمل في مبحث أول وصولاً لنطاق الحياة الخاصة له وذلك في مبحث ثان، ثم تناولنا التمييز بين التزام المرشح للعمل بالإعلام وغيره من الالتزامات المتشابهة، فوجدنا اختلافاً بينه وبين الالتزام بالتحذير وبينه وبين الاستعلام عن المعلومات، وبناء على ما سبق قمنا بتوضيح مدى تأثير علاقة التبعية القانونية لصاحب العمل على الحياة الخاصة للعامل وذلك في فصل أول من هذه الدراسة، تناولنا في مبحث أول منه الحدود المهنية لعقد العمل، موضحين الفوارق فيما بين الحدود المهنية والحدود غير المهنية لحياة العامل الخاصة قبل التعاقد، ثم تناولنا في مبحث ثان الدور الفعال لشخصية العامل لدى صاحب العمل قبل التعاقد، وانتهينا في مبحث أخير لدراسة دور علاقة التبعية في عقد العمل، ومدى تأثيرها على حياة العامل الخاصة.

وبالانتهاء من الفصل الثاني كان من الضروري علينا دراسة الفصل بين الحياة المهنية والحياة الغير المهنية للمرشح للعمل، وذلك في مبحثين، تناولنا في أولهما مدى التداخل بين الحدود المهنية والحدود غير المهنية لحياة العامل الخاصة في مرحلة التفاوض على عقد العمل وتناولنا في مبحث ثان كيفية حماية الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل في هذه المرحلة.

وتناولنا في فصل ثالث مدى المسؤولية المدنية للمرشح للعمل عن الأضرار التي قد تصيب صاحب العمل بإدلائه بمعلومات مهنية خاطئة، وذلك في مبحثين تناولنا في أولهما أساس وطبيعة المسؤولية المدنية، وفي ثانيهما تناولنا جزاء مخالفة التزام

العامل بالإعلام قبل التعاقد والمتمثل في إبطال عقد العمل بالغلط والتدليس، وأحقية صاحب العمل في الرجوع عليه بالتعويض لجبر الأضرار التي حاقت به.

من جماع ما سبق ننتهي إلى عدة مقترحات كما يلي :

أولاً : مهما تعددت مفاهيم الحياة الخاصة، فلا بد من وجود إطار مهني وإطار غير مهني لها يجب عدم المساس به .

ثانياً : ضرورة التزام المرشح للعمل بإعلام صاحب العمل بالمعلومات المهنية التي تقتضيها المهنة المراد شغلها، تطبيقاً لمقتضيات حسن النية عند التعاقد.

ثالثاً : ضرورة الفصل فيما بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للمرشح للعمل ، وعدم أحقية صاحب العمل في الاستعلام عن معلومات خاصة غير مهنية وذلك لتقيده بالإطار المهني فقط ، فلا يستخدم الأساليب المعلوماتية للتعدى على الإطار غير المهني لحياة العامل الخاصة .

رابعاً : ضرورة تدخل المشرع المصري ووضع تشريع خاص يحمي الحياة الخاصة، كما هو الحال في فرنسا، وذلك لوضع حدود فاصلة للإطار المهني والإطار غير المهني للحياة الخاصة ، خاصة في ظل التقدم التقني وسهولة الوصول إلى معلومات تدخل ضمن إطار الحياة الخاصة للعامل.

خامساً : وحتى يتم التدخل تشريعياً يتجلى الدور الفعال والمهم للقضاء المصري في تكريس أحكامه لاحترام الحياة الخاصة للعامل، وذلك لا يتم إلا بإصدار أحكام تتناول التمييز فيما بين الإطار المهني والإطار غير المهني لحياة العامل الخاصة.

سادساً : ضرورة النص صراحة في قانون العمل على التزام صاحب العمل بالاستعلام عن المعلومات المهنية في إطار مبدأ حسن النية عند التعاقد، وذلك مقابل التزام المرشح للعمل بالالتزام بالإعلام في حدود الإطار المهني ؛ حماية للحياة الخاصة له .

قائمة المراجع

أولاً : مراجع باللغة العربية :

- د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الإجتماعي ، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ط 2009 .
- د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، بون ناشر ، ط 1979م .
- د. أحمد فتحي سرور ، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية ، الكتاب الأول ، دار النهضة العربية ، ط 2014 ، ص 147 وما بعدها .
- د. أكثم الخولي ، دروس في قانون العمل ، بدون ناشر.
- د. السيد بدوي، حول نظرية عامة لمبدأ حسن النية في المعاملات المدنية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 1989.
- د. السيد محمد اليماني، حسن النية في العقود التجارية، بدون ناشر ، ط 1985.
- د. الهادي السعيد عرفة، حسن النية في العقود، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد الأول ، السنة الأولى 1986.
- د. أيمن سعد سليم ، أحكام الالتزام ، دراسة مقارنة ، دار حافظ للنشر والتوزيع ، جدة 2012 م - 1433 هـ ، ص 60 وما بعدها .
- د. بلحاج العربي، أحكام الالتزام في ضوء الشريعة الإسلامية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر ، الطبعة الأولى ، 2012 م / 1433 هـ .
- د. حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ، بدون ناشر ، طبعة 1991 .

- د. حسام الدين الأهواني ، الحق فى احترام الحياة الخاصة (الحق فى الخصوصية)، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط 1977 .
- د. حسن كيره ، أصول قانون العمل ، بدون ناشر ، ط 1979 .
- د. حسين عامر ، التعسف فى استعمال الحقوق وإلغاء العقود، بدون ناشر ، الطبعة الأولى 1960.
- د. حمدى عبد الرحمن : الوسيط فى النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول ، المصادر الإرادية للالتزام ، العقد والإرادة المنفردة ، دار النهضة العربية ، طبعة 1999 .
- د. حمدى عبد الرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ، طبعة 1998.
- د . جلال محمد إبراهيم ، النظرية العامة للالتزام ، الجزء الثانى ، أحكام الالتزام ، مطبعة الإسراء بالقاهرة ، ط 2002 – 2003.
- د. جميل الشرقاوي، النظرية العام للالتزام، الكتاب الثانى، أحكام الالتزام ، دار النهضة العربية، 1989.
- د . رجب كريم عبد اللاه ، التفاوض على العقد ،دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة ،كلية الحقوق جامعة القاهرة ، 2000 .
- د. سهير منتصر ، الالتزام بالتبصير ، دار النهضة العربية، طبعة 1990.
- د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط فى شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة 1981.
- د. عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامى، طبعة 1984.

- د. عبد الودود يحيي، مصادر الالتزام، بدون ناشر، طبعة 1979 .
- د. على إبراهيم ، حقوق الإنسان والتدخل لحماية الإنسانية ، دار النهضة العربية ، ط 2000/1999.
- د . غنام محمد غنام ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ط 1992.
- د . غنام محمد غنام ، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل ، بدون ناشر .
- د. محمد إبراهيم الدسوقي، الالتزام بالإعلام قبل التعاقد ، دار إيهاب بأسويط ، طبعة 1985.
- د. محمد حسام محمود لطفي، المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض، بدون ناشر ، ط 1995.
- د . محمد حسن قاسم ، قائمة بأهم تعديلات القانون المدني الصادر في 10 فبراير 2016 ، على صفحته على شبكة الانترنت :
- <http://www.bau.edu.lb/Library/Files/uploads/Dr%20Kassem.pdf>
- د . محمد سعد خليفة ، الحق في الحياة وسلامة الجسد، دراسة في القانون المدني والشريعة الإسلامية ، دار النهضة العربية ، ط 1995 – 1996.
- د. محمد علي عمران ، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ط 1995 .
- د. محمد علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، بدون ناشر ،

ط 1995.

د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون ناشر ، ط 1994.

د. محمد لبيب شنب، الجحود المبتسر للعقد ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الأول، السنة الثالثة 1961 .

د. محمد لبيب شنب، دروس في نظرية الالتزام، مصادر الالتزام، بدون ناشر ، طبعة 1977 .

د. محمود جمال الدين نكي، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات ، الطبعة الثالثة 1978.

د. محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، 1998.

د . محمود عبد الرحمن محمد ، نطاق الحق في الحياة الخاصة (أو الخصوصي) دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية .

د. محمد على عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، بدون ناشر ، ط 1999.

د . مصطفى أبو مندور موسى ، دور العلم بالبيانات عند تكوين العلاقة العقدية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط 2000.

د. نزيه محمد الصادق المهدي، الالتزام قبل التعاقد بالبيانات المتعلقة بالعقد وتطبيقاته على بعض أنواع العقود ، دار النهضة العربية ، طبعة 1982.

د. نعمان خليل جمعة، أركان الظاهر (التنازع بين القانون والواقع المستقر)، بحث منشور في مطبوعات معهد البحوث والدراسات العربية التابع لجامعة الدول العربية ، ط 1977.

د. نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الرابع ، السنة الحادية والعشرون، أكتوبر - ديسمبر 1977.

ثانياً : مراجع باللغة الفرنسية :

A. CAILLE, La rupture du contrat du travail, ed. Journal de Notaires et des Avocats 1988.

A.CHAVANNE. La protection de la vie privee dans la loi du 17 juillet 1980, Rev. Sc. Crim. Et dr. Pen. Comp., 1971, p. 606.

A. COCATRE – ZILGIEN, De quelques effets actuels et eventuels de la ratification de la convention europeenne des droits de l'homme sur la politique et la droit francais, Rev. droit public 1978.

A. Jean, L'obligation de renseignements dans les contrats. These 1975., Paris II.

A. MOLE. Informatique et libertes du travail. Les nouveaux enjeux. Droit Social 1990,.

A. TEISSIER, La loyauté dans les relations individuelles de Travail, these, Paris 11, 1997.

A. Pascal , Code civil annoté avec Réforme du droit des

obligations : Edition limitée, 2 volumes,D., Aug 24, 2016 . P. 1345 et s.

A. Jean , L'obligation de renseignements dans les contrats. These 1975., Paris II, p. 63.

B. Bossu et J. Savatier, secret medical et obligation de discretion deoyeur. Dr. soc, 1986.

B. Bossu, Droit de l' homme et pouvoirs du chef d' entreprise: Vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994,P.747.

B. BOSSU , La faute lourde du salarié. Responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire. Dr. Soc.. 1995. P. 26.

C. LENOIR, et B.WALLON, Informatique, travail et libertes, Droit social, Mars 1988.

C. MASSE, Rapport Général, L' execution du contrat, in la bonne foi, travaux de l' association Henri Capitan, 1992.

D. Mazeaud, Mystères et paradoxes de la période Pré-contractuelle,Paris 2001, P.63 et s.

F. Brain , protection de la vie privée et technologie, paris 1997.

F. FERRAND, Droit prive Allemand Precis DALLOZ 1997, no.

55.

F. MAGNIN : Réflexions critiques sur une extension possible de la notion de dol dans la formation des actes juridiques. J.C.P. 1976.

F. RIGAUX, L'elaboration d'un "right of privacy" par la jurisprudence americaine, Rev. Intern. dr. Comp. 1980,.

F. RIGAUX , La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité. L. G. D.J 1998 , p. 31 et s.

F. RIGAUX , La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité. L. G. D.J 1998 , p. 31 et s.

G. Thierry , Introduction au droit et droit civil : Méthodologie & sujets corrigés, D. Sep 7, 2016, p. 380

G. Jacques , Traité de droit civil, le contrat, les obligations., No: 482., P . 394 et 395

G. CORUN, vocabulaire juridique – association Henri Capitan, P U F. 1996.

G. LYON – CAEN, " Les libertes publiques et l'emploi " Documentation Francaise, Mars 1992.

G. LYON–CAEN, en autres, Droit du travail 17e ed DALLOZ, p. 347.

G. Thierry , Introduction au droit et droit civil : Méthodologie & sujets corrigés, D. Sep 7, 2016, p. 38 .

H. J. L. Mazeaud, Les Cours de droit civil, 4 édition, Montchrestien Tome 11. 4e éd. N. 134 p. 111.

J. CARBONNIER, Droit Civil, Introduction, Les personnes,1980,.

J.RIVERO " les libertes publiques dans l'entreprise, Droit social 1982, p. 423.

J. Frayssinet, Nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, Dr. Soc. 1992, No6, P.59.

J. Hauser , De la vie privée et du droit social: domicile prénom,messages personnels,syndicat – RTD civ.2010,P.75

J. EARY, " les pouvoirs de l' employer à l' occasion de la grève evolution jurisprudentielle et legale, Dr. Soc. 1991.

J. Emmanuel, l' ouverture par l' employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005 P.789

J. Frayssinet, Nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, Dr. Soc. 1992.

J. GHESTIN, traité de droit civil, la formation du contrat, LGDJ, 3eme éd, 1993.

J. GHSTIN, Traité de droit civil, le contrat, les obligations.,
No: 482.

J. GIRAUD , " La responsabilité limitée du salarié, Dr. Sec.
1966..

J. Monter. " Manuel de droit romain, les obligations. Éd. 1945

J. RAVANAS, Protecion de la vie privee, Art. 9 Code, Civil, in
Juris – classeur, Droit Civil, art 9, Fasc. 1, no. 9.

J. RIVERO " les libertes publiques dans l'entreprise, Droit
social 1982,

J. Savatier, secret medical et obligation de discretion
deoyeur. Dr. soc, 1986, p. 419.

J. SAVATIER. L' appreciation du caractere reel et serieus
des motifs de licenciement doit – elle être controlée par la
cour de cassation? Dr. Soc. 1987. P. 360 et Suiv.

J. SAVATIER. La protection de la vie priveé du salarié, Dr.
Soc, 1992, P. 332.

J. Savatier,Employeur,Pouvoir de direction. Surveillance des
salaries. Respect de la vie privée. Caractère illicite d' une
prevue par filature,Droit social 2003 P.225.

J. Hauser,De la vie privée et du droit social:

domicile,prénom,messages personnels,syndicat – RTD civ.2010,P.75.

J. RIVERO ,les libertes publiques dans l'entreprise, Dr. soc. 1982,p.31 P. KAYSER , La protection de la vie privée par le droit , Protection du secret de la vie Privée ,Paris 2006 , p . 63 .

J. L. Aubert, Notions et role de l'offre et de l'accéptation dans la formation du contrat, 1970, n. 239p. 215; n. 252 in fine

J. SCHMIDT, : " La sanction de la faute précontractuelle" Rev.t tirm. Dr. Civ. 1974,

J. Hauser ,De la vie privée et du droit social: domicile,prénom messages personnels , syndicat – RTD civ.2010,P.7.

M.A. PEANO, L'instuitus personae dans le contrat de travial, Dr. soc, 1995, p.129.

M. DESPAX, La vie extra – professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat du travail, J.C.P 1963, Doc. 1976.

M. Fabre–Magnan, " Essai d' une théotie de l' pbligation d' information dans les contrats". Thèse. Paris I., 1991.

N. LAGARDE , Aspects civilestes des relations individuelles de travail. Rev Tr Dr. Civ., 2002 P. 435.

N.CHAUVET, Informatique et relation du travail, Paris 1986, p. 314.

N. GAVALDA, Les criteres de validite des clauses de nonconcurrency en droit du Travail, Droit social juin 1999.

N. LAGARDE, Aspects civilestes des relations individuelles de travail. Rev Tr Dr. Civ., 2002.

O. CAMON, Le devoir de loyauté du dirigeant reconnu par la cour de cassation, Les Echos. Lundi 14 Oct. 1996.

P.KAYSER , La protection de la vie privée par le droit, p. 118, 3e ed., ECONOMICA 1995.

P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit , Protection du secret de la vie Privée ,Paris 2006, p. 307.

Ph.COURTURIER. Responsabilite Civile et relations individuelles de travail. Dr. Soc. 1988. P. 410. No 8.

Ph. Tourneau , Droit de la Responsabilité et des Contrats.dalloz.paris.ed 2002, p . 325 .

Ph. Langlois , Courrier électronique et Vie privée au travail,D.2001,p.3286.

R. Badinter, Le droit au respect de la vie privée, J. C. P, 1968 – 1 – 2136, N. 12.

S. HEOLT. L' intuitus personal dans la société capitaux, D, 1991, chron: 143; M.A. PEANO, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr. soc, 1995.

S. LEFEBVRE , Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et eu Québec, presses universitaires d' aix- Marseille, 1998, p.28.

S. HEOLT. L' intuitus personal dans la société capitaux, D, 1991, chron: 143 M.A. PEANO, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr. soc, 1995, p.129.

V. K. Loyauté et équilibre des relations commerciaux. La vie judiciaire. No. 2608. semaine de 7 Avril, 1996.

Y. Boyer, L'obligation de renseignements dans la formation du contrat. These 1977 Aix- Marseille.