

**الحماية المدنية لخصوصية  
المرأة العاملة من مخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي  
دراسة مقارنة**

دكتورة

علا فاروق عزّام

أستاذ مساعد بكلية الحقوق، جامعة حلوان

يقول الله تعالى:  
"وَلَا تَجَسَّسُوا..."  
سورة الحجرات: ١٢.

يقول الرسول صلى الله عليه وسلم:  
"لا تجسسوا ولا تحسسوا..."  
رواه الإمامان البخاري ومسلم في صحيحيهما.

باديء ذي بدء، لقد تحولت جل المنشآت إلى وسائل التفتيش والرقابة الرقمية، تزامنا مع التحول الرقمي غير المسبوق في كافة المجالات؛ لما لها من قدرة فائقة تفوق قدرة الأفراد في الفحص والمتابعة ومن ثم ضبط سير العمل بالمنشآت على نحو يختلف تماما عنه في ظل وسائل التفتيش والرقابة التقليدية؛ حتى أصبحت هذه الوسائل الحديثة عنصراً من عناصر كفاءة الإنتاج.

ولا شك في أن هذا التحول بما يستتبعه من تحقيق مصلحة أصحاب الأعمال، فإنه يحمل تهديداً كبيراً لخصوصية العاملين في المنشآت، وعلى وجه الخصوص الإناث؛ حيث توشك خصوصيتهن أن تتلاشى تقريبا في ظل هذا التطور غير المسبوق لوسائل التفتيش والرقابة على العاملين، وهو الأمر الذي يقتضي تطوير أسس الحماية المكفولة لهذه الخصوصية بما يواكب تطور هذه الوسائل.

**موضوع البحث وأهميته:**

نتناول بالبحث والدراسة مسألة دقيقة للغاية، أثارها التطور التكنولوجي غير المسبوق في مجال تأمين المنشآت وأماكن العمل؛ هي كيفية التوفيق بين حق أصحاب الأعمال في اقتناء أحدث تقنيات الرقابة على المنشآت، وحق العاملات في الاحتياط للاحتمالية تعرضهن لمخاطر اختراق خصوصياتهن والاعتداء عليها، سواء كن على علم بهذه الوسائل الرقابية أم لا، وذلك تحت عنوان: الحماية المدنية لخصوصية المرأة العاملة في العصر الرقمي.

فإذا كانت طبيعة العمل تتحكم في نطاق خصوصية العامل وخصوصاً في مكان العمل، فإن طبيعة العامل ذاتها، وعلى وجه التحديد الأنثى، ينبغي أن تتحكم في طبيعة بيئة العمل؛ إذ يستلزم تكوينها وجود قواعد تراعي طبيعتها وخصوصياتها كأنتى، في عصر التطور التقني وما صاحبه من تنوع غير مسبوق في وسائل التفتيش والرقابة على العمّال في المنشآت؛ حيث تكشف أجهزة التسجيل والتصوير غير المرئية

وشبكات الاتصال المستخدمة في أماكن العمل الكثير من خصوصيات العاملات، سواء داخل المنشأة أو خارجها<sup>(١)</sup>.

### إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في تأمين بيئة العمل رقابياً بما يحقق مصلحة المنشأة، مع عدم الاعتداء على حق العاملة في توقي المخاطر التي قد تتعرض لها خصوصيتها جراء الاستخدام المفرط لتكنولوجيا التفتيش والرقابة بالمنشآت؛ حيث أصبحت بيئة العمل في العصر الرقمي غير آمنة لها إلى حد كبير.

فعلى عكس الاعتقاد السائد في أن مجرد استخدام كاميرات المراقبة وأجهزة التتبع في مكان وزمان العمل، قد حقق حماية متقدمة لخصوصية المرأة العاملة، فقد أثبت الواقع العملي أن استخدام مثل هذه الوسائل — بمنافعها ومضارها<sup>(٢)</sup> — قد جعل بمقدور أصحاب الأعمال اختراق هذه الخصوصية والاطلاع على الكثير من أسرار وخصوصيات المرأة العاملة، بل وتعرضها لمحاولات الاستغلال والابتزاز في كثير من الأحيان، الأمر الذي يعكس سلبا على حقها في العمل. في الوقت الذي لا تكفي فيه قواعد الحماية المدنية التقليدية لتأمينها.

### نطاق البحث وخطته:

قد ترتب إساءة استعمال وسائل التفتيش والرقابة في مواجهة المرأة العاملة، مسئولية جنائية إلى جانب المسئولية المدنية. وحتى لا نتجاوز نطاق التخصص،

(1) Anne Renaut: Moral harassment – work organization to blame? Violence at work, Labour Education, No. 133, U.S.A, 2003, p.3, Conseil d'orientation sur les conditions de travail: Direction générale du travail, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social conditions de travail Bilan 2014, p.9.

(2) فقد انعكس التطور التكنولوجي على فكرة الخصوصية بأبعادها التنظيمية والمدنية والجنائية وبدأت تزداد دعاوى الاستخدام غير المشروع للمعلومات والوثائق الشخصية، وظهرت أحداث شهيرة في حقل الاعتداء على البيانات الخاصة من بينها على سبيل المثال؛ حادثة عام 1989 عندما تمكن أحد كبار موظفي أحد البنوك السويسرية بمساعدة سلطات الضرائب الفرنسية بأن سرب إليها شريطا يحتوي على أرصدة عدد من الزبائن، وقد تكرر مثل هذا الحادث في ألمانيا أيضاً. وفي عام 1986 اتهمت شركة IBM بأن نظام الأمن المسمى (RACF) والذي يستخدم للرقابة على الموظفين داخل المنشآت أثير جنل وأسفا بشأن الرقابة على العاملين والتسجيل لهم وتساؤلا أيضاً حول حق دائرة التأمينات الصحية بنقل البيانات الشخصية إلى شركات خارجية الأمم المتحدة / أعمال الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان / المجلد الأول. منشورات هيئة الأمم المتحدة (رقم الميم 89/15564 GE نيويورك، 1990، ص ٢).

Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, University of Pennsylvania Review, Vol. 129, 1999, p798.

فسنقتصر في معالجتنا لهذه المسألة على الشق المدني فحسب، وفيما يتعلق بالضرر المعنوي فحسب؛ باعتبار أن الضرر المادي تغطيه أحكام إصابات العمل، وقد عالجتة دراسات قانونية عديدة بما لا حاجة معه إلى التكرار.

أما عن خطة الدراسة، فنقسم هذا البحث إلى فصلين اثنين، ينقسم كل منهما إلى مبحثين، على النحو التالي:

الفصل الأول: خصوصية المرأة العاملة ومخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي.

المبحث الأول: ماهية خصوصية المرأة العاملة وصور الاعتداء عليها.

المطلب الأول: مفهوم خصوصية المرأة العاملة.

المطلب الثاني: صور الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

المبحث الثاني: وسائل الرقابة الرقمية ومظاهر خطورتها على خصوصية المرأة العاملة.

المطلب الأول: أهم وسائل ونظم التفتيش والرقابة الرقمية وحتمية تحول المنشآت إليها.

المطلب الثاني: مظاهر خطورة وسائل التفتيش والرقابة الرقمية على خصوصية

المرأة العاملة.

الفصل الثاني: نطاق حق العاملة في الخصوصية وأحكام المسؤولية المدنية لصاحب

العمل عن الاعتداء عليه.

المبحث الأول: الموازنة بين حق العاملة في الخصوصية وسلطة صاحب العمل في

الرقابة عليها.

المطلب الأول: نطاق حق المرأة العاملة في الخصوصية والقيود التي ترد عليه.

المطلب الثاني: ضمانات خصوصية المرأة العاملة (ضوابط سلطة صاحب العمل في

الرقابة على العاملين).

المبحث الثاني: أحكام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الاعتداء على خصوصية

المرأة العاملة.

المطلب الأول: الأساس القانوني لمسؤولية صاحب العمل عن انتهاك خصوصية العاملة.

المطلب الثاني: أحكام التعويض عن الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

## الفصل الأول

### خصوصية المرأة العاملة

#### ومخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي

تمهيد وتقسيم:

لقد بات اقتناء وسائل التكنولوجيا الرقابية، ضرورة ملحة لجُل المنشآت المتواجدة في سوق العمل؛ لما لها من قدرة فائقة — تفوق قدرة الأفراد — على تمكين أصحاب الأعمال أو من يقوم مقامهم في المنشآت من متابعة سير العمل بها<sup>(١)</sup>، حتى أصبحت القيمة الأكثر تأثيراً بين عناصر الانتاج، وهو ما يعزز من الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها أصحاب الأعمال في الرقابة والتنظيم.

وفي المقابل، فإن هذه الأدوات الرقابية، تزيد من مسئوليتهم في تأمين خصوصية العمّال جميعاً، والإناث على وجه الخصوص، مع الأخذ في الاعتبار أن خصوصية الإناث تستدعي حماية خاصة، تفوق حماية الذكور في كثير من تفاصيلها.

فإذا كان صاحب العمل يتمتع بسلطات في الرقابة والتنظيم فيكون له أن يضع قيوداً على حقوق وحرّيات العمّال، وبصفة خاصة عند استخدامه لأجهزة وبرامج تقنية حديثة تمكنه من ممارسة هذه السلطات، إلا أنه يواجه الكثير من المعوقات والتي منها وجوب احترام خصوصيات العامل، سيما إذا كان هذا الأخير إمراً لها من الخصوصية قدر كبير. ويبرز ذلك جلياً عند استخدام طرق الرقابة عليها أثناء أداء عملها، والتي تتعارض بوجه أو أكثر مع خصوصياتها<sup>(٢)</sup>.

فلا ينبغي بحال من الأحوال أن يقدم امتياز صاحب العمل في الإشراف والرقابة على العمّال، على حق العاملات في الخصوصية؛ حتى لا يكون الاعتداء على هذه الخصوصية سبباً في تعطيل حقهنّ الدستوري في العمل؛ إذ تعزفن عن العمل جراء ذلك،

(1) Linda G.Howard: Hazardous Substances in the Workplace Implications for the Employment Rights of Women, op. cit, p. 798; Anne Renaut: Moral Harassment – Work Organization to Blame? Op cit n 4

(2) Sharon k. Parker and others: Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design, Journal of Occupational and Organizational Psychology, The British Psychological Society, 2001, p. 419.

ومن ثم تتحول أدوات الرقابة والتفتيش إلى مصدر تهديد لاحق الخصوصية فقط وهو حق دستوري أصيل، وإنما تهديد لاحق العمل أيضاً وما يستتبعه من اعتداء على دخولهن وقوت يومهن. وهو الأمر الذي يستتبع التوقف عند مظاهر تهديد هذه الوسائل الرقابية لخصوصية العاملات وبيان كيفية التحسب لهذه الخصوصية في مواجهة هذه المخاطر. واستعراضاً لهذه المظاهر وكيفية مواجهتها، نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين: المبحث الأول: ماهية خصوصية المرأة العاملة وصور الاعتداء عليها. المبحث الثاني: وسائل الرقابة والتفتيش الرقمية ومظاهر خطورتها على خصوصية المرأة العاملة.

### المبحث الأول

#### ماهية خصوصية المرأة العاملة وصور الاعتداء عليها

تمهيد وتقسيم:

ظهر مصطلح الخصوصية ليرسم الحدود الفاصلة بين حق الفرد المطلق في الاحتفاظ بشؤونه وبين حق المجتمع بالتعرض لما لا يمثل خصوصية مطلقة من هذه الشؤون؛ بحكم تفاعل الفرد مع المجتمع في علاقات وروابط اجتماعية لا يمكنه أن يعيش بمعزل عنها<sup>(1)</sup>. فالطابع الاجتماعي للفرد يجعله في اتصال دائم بغيره من الأفراد، سواء في علاقات خاصة أو عامة، علاقات عمل أو غيرها، وهو الأمر الذي يقتضي التعرض لمفهوم الخصوصية؛ لتحديد ما يعد اعتداء على خصوصية المرأة العاملة بسبب رابطة العمل.

فما المقصود بحق العاملة في الخصوصية؟ وما هي صور الاعتداء على هذا الحق؟ هذا ما نستعرضه من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: مفهوم خصوصية المرأة العاملة.

المطلب الثاني: صور الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

(1) انظر في نفس المعنى:

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

## المطلب الأول

### مفهوم خصوصية المرأة العاملة

يتنازع مفهوم خصوصية المرأة العاملة، معنيان أحدهما عام والآخر خاص؛ فالمرأة كإنسان لها خصوصية يكفلها الدستور، وفي الوقت ذاته فإن وجودها في علاقة عمل يكسبها صفة أخرى إلى جوار صفتها كإنسان؛ هي صفة العامل بما تستتبعه هذه الصفة من ضرورة تكيف المرأة مع بيئة العمل بما فيها من وسائل رقابية قد تهدد أدق خصوصياتها، سواء داخل المنشأة أو خارجها.

أولاً: تعريف خصوصية المرأة العاملة:

إذا كان مشرعو الدول قد توافقوا على ضرورة احترام الحياة الخاصة للعامل، في معظم النظم القانونية، فإنهم لم يتعرضوا لمفهوم الحياة الخاصة بتعريف واضح محدد؛ تاركين الأمر لاجتهادات الفقه القانوني وتطبيقات القضاء.

هذا، وقد ذهب السيد LOUIS BRANDEIS القاضي بالمحكمة العليا الأمريكية — في عام 1890 — إلى أن الخصوصية هي الحق في أن يتحرك الشخص ليكون وحيداً، مشدداً على وجوب تنظيم الحق في الخصوصية في وثائق الدساتير<sup>(١)</sup>.

ويرى أحد الكتاب الحياة الخاصة ينصرف مفهومها إلى أن كل إنسان، له الحق في أن يُترك وشأنه والاعتراف له بالحق في التفرد والاختلاف والاستقلال عن غيره<sup>(٢)</sup>. وفي مقالته تحت عنوان (Privacy and Freedom) عام 1967 عرف السيد Alan Westin الخصوصية بأنها رغبة الأفراد في الاختيار الحر للألية التي يعبرون بها عن أنفسهم ورغباتهم وتصرفاتهم للآخرين. ووفقاً للسيد Edward Bloustein فإن الخصوصية هي الحق في حماية الشخصية وعدم الاعتداء عليها واستقلال الأفراد وكرامتهم وسلامتهم، بينما يرى السيد Gavison

(1) CARLOS M. PUERTAS: op. cit, p. 21; Kellie M. Pierson: Home/based work, op. cit, p.34.

(٢) د. خالد حمدي عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٠.



Ruth أن للخصوصية ثلاثة عناصر؛ هي: السرية Secrecy والعزلة Solitude والتخفي Anonymity (١).

أما لجنة CALCUTT البريطانية، فتقرر أنه يصعب الوصول الى تعريف مرضٍ للخصوصية، وأنه إن كان لا بد من وضع تعريف لها، فالأقرب هو تعريفها بأنها "حق الافراد في الحماية ضد التدخل في الحياة الخاصة وشؤونهم وشؤون عائلاتهم بوسائل مادية مباشرة أو عن طريق نشر المعلومات عنهم" (٢).

وفي المقابل، وأمام صعوبة وضع تعريف جامع مانع للحق الخصوصية، ظهر اتجاه يعرفه بصورة سلبية؛ أي أن يُحدد المقصود بالحق في الحياة الخاصة بكل ما لا يُعد من حياة الفرد العامة. غير أن هذا المسلك منتقد هو الآخر؛ لصعوبة التمييز بين ما يندرج ضمن مفهوم الحياة العامة وما يقع ضمن نطاق الحياة الخاصة، مثال ذلك الحياة المهنية للعامل إذ تُعد لدى البعض مما يدخل في نطاق الحياة العامة، ولدى آخرين تُعد من صميم الحياة الخاصة.

ونستخلص من هذه المحاولات الفقهية، أن الخصوصية تتحدد في محورين رئيسيين؛ أولهما: ضمان السلام والسكينة للجانب من حياة الشخص الذي ينعزل فيه أو به عن المجتمع المحيط، ليكون بمنأى عن التقصي والإفشاء غير المشروعين، وثانيهما: هو الاعتراف للشخص بسلطة الاعتراض على التدخل أو التقصي عن أسرار هذا الجانب من حياته من ناحية أولى، وسلطة الاعتراض على وصول معلومات تتعلق بها إلى الغير من ناحية أخرى.

لنخلص بذلك إلى تعريف حق المرأة العاملة في الخصوصية بأنه الحق في ضمان العزلة والسكينة لكافة الاعتبارات والمصالح التي تمثل قيمة خاصة لديها، والتي تخرج عن دائرة العمل، لتكون بمنأى عن التقصي والإفشاء غير المشروعين.

(١) د. صالح جواد كاظم: التكنولوجيا الحديثة والسرية الشخصية (فصل من كتاب) مباحث في القانون الدولي، الطبعة الأولى، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، ١٩٩١، ص ١٣٦.

Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, op. cit, p798.

(٢) نفس المرجع، نفس الموضوع.

## ثانياً: صور خصوصية المرأة العاملة:

تتخذ خصوصية المرأة العاملة عدة صور، بحسب الاعتبارات التي تمثل قيمة خاصة لديها، منها<sup>(١)</sup>():

- الخصوصية الجسدية Bodily Privacy والتي تتعلق بالحماية الجسدية لها ضد أية اجراءات ماسة بجسدها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- خصوصية المحادثات والاتصالات Telecommunication Privacy والتي تنصرف إلى سرية المراسلات الهاتفية والبريد الإلكتروني وغيرها من الاتصالات.
- خصوصية البيانات والمعلومات Information Privacy والتي تنصرف إلى سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالعاملة؛ كالبيانات الشخصية لها وبياناتها المالية وسجلاتها الطبية وغير ذلك مما يدخل في مفهوم البيانات.
- الخصوصية المكانية أو خصوصية المكان، والتي تنصرف إلى دخول المنزل أو مكان العمل.

وجملة القول، أن خصوصية المرأة العاملة، لها إطاران؛ أحدهما: عام، وهو مكفول لجميع المواطنين بموجب نصوص الدستور، وثانيهما: خاص، وهو مكفول لكل شخص يتمتع بصفة "العامل"؛ ذكراً كان أو أنثى، وخاصة الأنثى؛ لطبيعتها الخاصة، والتي تجعلها في حاجة إلى المزيد من الحماية أكثر من الرجل.

والمعيار المميز بين خصوصية العاملة كإنسانة، وخصوصيتها كعاملة، كما نعرف لاحقاً، هو اتصال فعل الاعتداء على خصوصيتها برابطة العمل، سواء أثناء أداء العمل أو بسببه؛ حتى إذا كان هذا الفعل غير متصل برابطة العمل، كان اعتداءً

(1) Mark S. Merkow and James Breithaupt: The e/privacy imperative, protect your customers' internet privacy and ensure your companys survival in the electronic age, 2001, p.96.

(2) د. حسام الدين كامل الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٨، ص ٥٠، د. صلاح محمد أحمد دياب: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها (في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١١.

Anne Renaut: Moral harassment – work organization to blame? Op.cit, p.4.

على حقها العام في الخصوصية الذي كفله الدستور لكل مواطن من مواطني الدولة؛ أي تكون بصدد المعنى العام للخصوصية، بينما ينصرف المعنى الخاص لها إلى كل اعتداء مرده إلى علاقة العمل الذي تكون المرأة طرفاً فيها.

## المطلب الثاني

### صور الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة

يتخذ الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة، عدة صور، القاسم المشترك بينها رابطة العمل وعلاقتها بفعل انتهاك الخصوصية، وأهمها: الاستعمال غير المشروع لاسم العاملة وصورها دون إذن منها، والتدخل السافر أو غير المعقول في حياتها الخاصة، والإعلان عن وقائع تتصل بخصوصيتها (التشهير)، وأخيراً إظهارها بمظهر ما على غير الحقيقة (المظهر الكاذب)<sup>(١)</sup>. وغني عن البيان أن كل هذه الصور تُدلل على تلاشي الحدود الفاصلة بين الحياتين المهنية والخاصة للمرأة العاملة في العصر الرقمي.

### أولاً: الاستعمال غير المشروع لاسم وصور المرأة العاملة:

وفي هذه الصورة يتمثل فعل الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة في استعمال اسمها أو صورتها من قبل صاحب العمل أو من يقوم مقامه لتحقيق أغراض شخصية، دون الحصول على إذن مسبق منها؛ كأن تقوم منشأة ما بالترويج لمنتجاتها أو خدماتها من خلال اسم العاملة أو صورها دون إذنها.

### ثانياً: التدخل غير المعقول في الحياة الخاصة للمرأة العاملة:

في هذه الصورة، يطلع صاحب العمل أو من يقوم مقامه على أمر ما أو شيء ما ذي أهمية أو اعتبار لدى العاملة وتكره أن يطلع عليه أحد إلا بإذنها، وذلك أثناء العمل أو بمناسبة؛ كأن يقوم بالتتصت على محادثاتها الهاتفية وتسجيلها، أو مراقبتها بواسطة عدسات مقربة للصورة، بالفيديو كان فوتوغرافياً، أو يطلع على بريدها

(١) للمزيد من التفاصيل حول هذه الصور؛ راجع: د. يونس صلاح الدين علي: المسؤولية المدنية الناجمة عن التعدي على الحق في الخصوصية في القانون الإنجليزي، دراسة تحليلية مقارنة بالقانون العراقي، د. ن، د. ت، ص ٦ وما بعدها.

الإلكتروني أو يفتش في حقيبتها اليدوية على غير مقتضى من أمن المنشأة، وغير ذلك مما يمثل حرجاً أو معاناة نفسية لها<sup>(١)</sup>.

هذا، وقد كفلت المادة الخامسة والأربعون من الدستور المصري الحماية لحرمة وسرية المراسلات البريدية، فلم تجز مصادرتها أو الاطلاع عليها أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب ولمدة محددة ووفقاً لأحكام القانون. وتوافقاً مع هذا النص فإنه يجب على صاحب العمل، حينما يريد تطبيق نظام الرقابة من خلال قراءة ومراجعة رسائل العامل وبرقيات المتعلّقة بالعمل، أن يحصل على إذن قضائي، ولكن هذا الفرض لا يمكن تحقيقه من الناحية العملية؛ حيث إن المنشآت التي تستخدم أجهزة تقنية حديثة والتي تستخدم أعداداً كبيرة من العمال يصعب عليها الحصول على إذن قضائي مسبق بصدد الرقابة على الرسائل الخاصة بكل منهم، فضلاً عن تذرّعها بحالة الضرورة في كل حالة تقوم بتطبيق هذا النوع من الرقابة، الأمر الذي يقلل من قيمة هذا النص في علاقات العمل.

أما المشرع الفرنسي فقد قرر — في المادة التاسعة من القانون المدني — كفالة حق كل فرد في احترام حياته الخاصة ومراسلاته الشخصية، وكذلك حظر — في القانون الجنائي — انتهاك حرمة المساكن والمراسلات والأسرار المهنية والصور والمحادثات الخاصة، وهو ما يؤكد القضاء الفرنسي بمختلف درجاته<sup>(٢)</sup>.

ويشترط في هذه الصورة أن تتجه إرادة صاحب العمل أو من يقوم مقامه إلى الاطلاع على ما يعد من خصوصية المرأة العاملة؛ أي يتوافر لديه عنصر القصد أو التعمد إلى الاطلاع على ما لا ترغب العاملة في اطلاع الغير عليه، بينما لا تتحقق هذه الصورة في الحالة التي ينكشف فيها شيء من خصوصية العاملة بطريق الخطأ أو الصدفة؛ كأن

(1) Hubert Bouchet : l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, Droit Social, No1, Janvier 2002 nn 80/81

(2) Olivier de TISSOT: La protection de la vie privée salarié, Droit Social, N02, 1995, p.223. Jean/Maurice Verdier et autres: Droit du travail, op.cit. p.112. Jean – Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op. cit, pp. 530/532, Nasrddine El HAGE: op. cit, p. 48.

يقع بصر صاحب العمل أو من يقوم مقامه على معلومات شخصية أو بيانات سرية للعاملة أثناء الاطلاع على بريدها الإلكتروني المخصص للعمل، رغم تحذيره لها بعدم استعماله في مراسلات خاصة، إلا أن يستغل هذه البيانات استغلالاً منافياً للقانون؛ كأن يساومها به مثلاً أو يقوم بإفشاءه أو أو إعلانه، وحالئذ تكون بصدد صورة أخرى من صور الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة؛ هي صورة التشهير بها.

### ثالثاً: التشهير بالمرأة العاملة:

يتحقق الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة في هذه الصورة، بان يقوم صاحب العمل أو من يقوم مقامه بإفشاء أمر ما أو شيء ما مما يشكل خصوصية لها؛ كأن يقوم بنشر أو الإعلان عن وقائع أو تفاصيل أو معلومات أو بيانات خاصة بالعاملة أو حياتها الخاصة دون إذنها، سواء حصل على هذه المعلومات بطريقة القصد أو بدون قصد، وهذا ما يميز هذه الصورة عن الصورة السابقة؛ إذ يشترط القصد لتوافر صورة التدخل غير المعقول في الحياة الخاصة للعاملة، بينما تتحقق صورة التشهير بها بالإعلان عما يعد من خصوصيتها ولو وصل إلى علمه بطريقة الخطأ أو الصدفة.

ومن أمثلة هذه الصورة أن توافق العاملة على تصويرها لأغراض تعليمية أو تدريبية للعاملات الجدد في المنشأة، فتفاجأ بنشر صورها على الإنترنت أو استغلالها صاحب العمل لأغراض تجارية على خلاف الاتفاق مع العاملة.

### رابعاً: إظهار المرأة العاملة بمظهر غير حقيقي:

في هذه الصورة، يقوم صاحب العمل أو من يقوم مقامه بنشر معلومات أو بيانات مضللة عن العاملة لديها، بما يترتب عليه ظهورها أمام المحيطين بها في مظهر غير حقيقي أو كاذب، فيصيبها ذلك بضرر معنوي بين ذويها؛ كأن يقوم بوصف العاملة بوصف يثير السخرية منها أو الشفقة والعطف عليها. وتتحقق هذه الصورة منصور الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة، بقصد من قبل صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو تهور منه أو إهمال أو تقصير.

والعبرة في تحديد ما إذا كان الفعل الصادر من صاحب العمل أو من يقوم مقامه يشكل اعتداء على خصوصية المرأة العاملة من عدمه، في كافة الصور السابقة، بالرجل العادي أو معيار الشخص المعتاد؛ أي أن يكون الفعل الذي يشكل اعتداء على خصوصية المرأة العاملة، منتهكاً أو مخلاً بأمر ما أو مصلحة ما جديرة بالاعتبار لدى الشخص العادي إذا وضع في نفس ظروف العاملة<sup>(١)</sup>.

وفي هذا الشأن المحكمة الجنائية في (Basse-Terre) الفرنسية، بتجريم الأفعال والسلوكيات والتعليمات التي من المحتمل أن تؤدي تدهور ظروف العمل والتي تنتهك كرامة العامل وحقوقه طالما أن الضرر تحقق، فتغير من صحته الجسدية أو العقلية أو تمس بمستقبله المهني. وقد عبرت المحكمة عن اتجاهها المتطور في تجريم كافة الإجراءات والاعتداءات التي تصيب عمال المنشأة فتسبب لهم أضراراً معنوية وتدهور في صحتهم النفسية. ولم تكف بذلك بل مدت ذلك إلى الإجراءات والاعتداءات التي كان من المحتمل أن تؤدي إلى ذلك، فلم تتوقف المحكمة عند تجريم الأفعال والإجراءات التي لها ثمره سيئة على ظروف العمل وتدهور الصحة النفسية للعاملين بل تعدت ذلك إلى تلك التي تتصف بصفة الاحتمالية أيضاً<sup>(٢)</sup>.

وجملة القول، أنه إذا كان صاحب العمل يسعى في سبيل حماية مصالحه وزيادة إنتاجيته وفي سبيل الرقابة على العامل والتأكد من حسن سير العمل، إلى استخدام برامج عديدة، فإن سعيه هذا مشروط بكفالة حق مقدس للعاملات لديه، هو احترام خصوصياتهن وعدم كشف أسرارهن أو تصوير أجسادهن أو تغيير صورتهن أو إظهارهن على غير الحقيقة<sup>(٣)</sup>.

- (1) Institute of Management & Administration: Controller Base Salary. The controller's report, Issue 10/11, 2010, p.9, Molly Bernhart: Many employees pass on telework options. Employee Benefit News. 2006. p.106.
- (2) Voir les arrêts "... L'infraction est caractérisée, conformément à la loi, dès lors que les agissements, comportements, ou propos, sont répétés, et ont été susceptibles d'entraîner, volontairement ou pas, une dégradation des conditions de travail susceptible soit de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, soit d'altérer sa santé physique ou mentale, soit de compromettre son avenir professionnel....", cass crim 12 10 2011 Basse/Terre dans une décision d'arrêts 16 07 2012
- (3) Leigh Anne Clark: Relationships between the big five personality dimensions and attitudes toward telecommuting, Ph.D. Thesis, Department of Management in the

## المبحث الثاني

### وسائل الرقابة الرقمية

### ومظاهر خطورتها على خصوصية المرأة العاملة

تمهيد وتقسيم:

لقد بات اقتناء وسائل التكنولوجيا الرقابية، ضرورة ملحة لجُل المنشآت المتواجدة في سوق العمل؛ لما لها من قدرة فائقة — تفوق قدرة الأفراد — على تمكين أصحاب الأعمال أو من يقوم مقامهم في المنشآت من متابعة سير العمل بها<sup>(١)</sup>، حتى أصبحت القيمة الأكثر تأثيراً بين عناصر الانتاج، وهو ما يعزز من الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها أصحاب الأعمال في الرقابة والتنظيم. وفي المقابل، فإن هذه الأدوات الرقابية، تزيد من مسؤوليتهم في تأمين خصوصية العمّال جميعاً، والإناث على وجه الخصوص، مع الأخذ في الاعتبار أن خصوصية الإناث تستدعي حماية خاصة، تفوق حماية الذكور في كثير من تفاصيلها.

فما هي أهم وسائل التفتيش والرقابة التي تفتتها المنشآت؟ وما أوجه خطورتها على خصوصية المرأة العاملة؟ هذا ما نجيب عليه من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: أهم وسائل ونظم التفتيش والرقابة الحديثة في المنشآت.

المطلب الثاني: مظاهر خطورة وسائل التفتيش والرقابة الحديثة على

خصوصية المرأة.

### المطلب الأول

#### أهم وسائل ونظم التفتيش

#### والرقابة الرقمية وحتمية تحول المنشآت إليها

يوجد الكثير من طرق الرقابة التي يمكن لصاحب العمل أن يستخدم إحداها أو جميعها، لممارسة سلطته في الرقابة علي العامل والتأكد من حسن أداء العمل وفقاً

---

Graduate School, Southern Illinois University Carbondale, 2007, p. 114, Institute of Management & Administration: Controller Base Salary, op. cit. p. 9.

(1) Linda G.Howard: Hazardous Substances in the Workplace Implications for the Employment Rights of Women, op. cit, p. 798; Anne Renaut: Moral Harassment – Work Organization to Blame? Op. cit, p. 4.

للتنظيم الذي وضعه مسبقاً، فنجد مثلاً استخدام أجهزة معينة للرقابة على هذا العامل أثناء مزاولته لعمله، فضلاً عن وسيلتي التنقيش والإنتاج باعتبارهما آليات أخرى للرقابة بجانب الرقابة على العامل ذاته<sup>(١)</sup>.

أولاً: رقابة التنقيش:

ظهر العديد من الأجهزة المتقدمة التي تستخدمها المنشآت للرقابة على عمالها، منها:

#### ■ نظام مراقبة الأداء عن طريق الحاسب الآلي:

ويُعرف نظام مراقبة الأداء عن طريق الحاسب Computer Based Performance Monitoring (CBPM) بنظام الرقابة الإلكترونية، وهو عبارة عن مراقبة العامل ذاته أثناء أداء العمل، وجمع وبيانات عنه وتسجيلها في ملفات تستخدمها المنشأة وتحفظ بها. وقد ظهر هذا النظام وانتشر مع تزايد استخدام التكنولوجيا وانخفاض تكلفتها، حتى أضحت ميسورة الاستخدام في العديد من المنشآت<sup>(٢)</sup>، وهو ما يُعزى إليه الفضل في تيسير مهمة أصحاب الأعمال في الإشراف ومراقبة كفاءة العمل وسير العملية الإنتاجية ومراقبة سلوكيات العاملين<sup>(٣)</sup>.

والقاعدة المستقرة في هذا الصدد، أنه لا ينبغي استخدام وسائل الرقابة المذكورة، إلا في أوقات العمل فقط، وفي المكان المخصص لأداء العمل؛ احتراماً لحق العاملة في احترام خصوصياتها وحياتها الخاصة<sup>(٤)</sup>؛ حتى لا يؤدي استخدام هذه الوسائل إلى المساس بذاتيتها؛ إذ تخضع للملاحظة الدورية من قبل صاحب العمل، ومن ثم تتبعها بشكل لحظي وكشف دقائق خصوصيتها كأنثى<sup>(٥)</sup>.

(1) N. Ben Fairweather: Surveillance in Employment: The Case of Teleworking, Journal of Business Ethics Kluwer Academic Publishers Netherlands 1999 nn 41/42

(2) Howard H.M. Piper: Telework and organizational commitment: A test of the Meyer and Allen three/dimensional model of commitment, Ph.D. Thesis, H.wayne Huizenga School of Business Nova Southeastern University 2004 nn 86/87

(3) Jean -Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op.cit. pp. 530/532.

(4) Pascale Peters and others: The effects of time/spatial flexibility and new working conditions. Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking Sage London December 2009 nn 282/285

(5) Sandra M. Palmer/Peart: A study on the inclination of Jamaican employees to opt for telework: A comparison with findings for United Kingdom employees, Ph.D. Thesis, The Graduate Faculty of Graduate School of Business, Nova Southeastern



ويقوم هذا النظام الرقابي — (CBPM) — على استخدام عدة وسائل، منها:

## ١- المراقبة عبر شبكة الإنترنت:

قد تلزم المنشآت عمّالها باستخدام وسيلة أو أكثر من وسائل تكنولوجيا الاتصال، سواء في أداء العمل أو في الاتصال والتواصل بشأنه<sup>(١)</sup>، وهو ما يجعل خصوصية العاملات عرضة للاختراق؛ كالتجسس — عبر برامج فيروسية — على المعلومات الخفية أو المخزنة، أو أي أنشطة أخرى للعاملة؛ كالفيدوهات والتسجيلات والصور الخاصة، مما قد يهدد أخص خصوصياتها<sup>(٢)</sup>.

وقد تتمثل الرقابة عن طريق شبكة الإنترنت في قراءة ومراجعة رسائل البريد الإلكتروني للعاملة؛ إذ أصبحت رسائل البريد الإلكتروني طريقاً معتاداً وسهلاً للتواصل بين أصحاب الأعمال والعاملين لديهم، أو بين العاملين وعملاء المنشأة. ومن ثم فقد يتسنى لصاحب العمل أو من يقوم مقامه أن يخترق خصوصية العاملة من خلال الإطلاع على مراسلاتها الإلكترونية، عن طريق تثبيت برامج تخترق صندوق البريد الإلكتروني، فيتمكن بذلك من قراءة الرسائل الإلكترونية الواردة والصادرة<sup>(٣)</sup>. الأمر الذي يثير مسألة تعارض ذلك مع احترام خصوصية العاملة.

وعليه، فإذا كان صاحب العمل يسعى في سبيل حماية مصالحه وزيادة إنتاجيته وفي سبيل الرقابة على العامل والتأكد من حسن سير العمل وفقاً للتعليمات والتوجيهات المحددة سلفاً، إلى استخدام برامج عديدة متاحة عبر شبكة الإنترنت لتحقيق أهدافه، فإن سعيه هذا مشروط بكفالة حق مقدس للعاملات لديه، هو احترام خصوصياتهن وعدم كشف أسرارهن أو تصوير أجسادهن<sup>(٤)</sup>.

---

Universitv 2004 nn 18/19

- (1) Manuela Pérez Pérez and others: The environmental impacts of teleworking, Management of Environmental Quality: An International Journal Vol.15, No.6, 2004, pp.657/259.
- (2) NORMA L. NIELSON: How Technology Affects the Design and Administration of Pensions and Benefits, JOURNAL OF LABOR RESEARCH, Volume XXIII, Number 3 summer 2002 n 421
- (3) Cheryl Anne Lampshire: Effects of leadership behaviors and communication channels on global intra/team relationships: A qualitative phenomenological study, Ph.D. Thesis Universitv of phoenix October 2009 nn 48/49
- (4) Leigh Anne Clark: Relationships between the big five personality dimensions and

## ٢- المراقبة عبر الفيديو كونفرانس<sup>(١)</sup>:

تتيح وسيلة الفيديو كونفرانس Video-conferencing، كما هو معلوم، نقل الصوت والصورة مباشرة، وهو ما يجعل العاملة محل رقابة شبه مباشرة من قبل صاحب العمل، أي أن خصوصية جسدها تكون موضع تهديد أثناء أدائها لمهام عملها؛ فقد يتكشف شيء منها دون قصد أو علم منها، وهو الأمر الذي يلقي على عاتق صاحب العمل التزاما جوهريا بإعلام العاملات لدية بذلك، قبل استخدام هذه الوسيلة، إضافة إلى قصر استخدامها مكانيا على المكان المخصص للعمل، وزمنيا خلال ساعات العمل؛ كفالة لخصوصيتها الجسدية<sup>(٢)</sup>.

## ٣- المراقبة عبر أجهزة الهاتف المحمولة وأجهزة التتبع:

أصبح للاتصال الهاتفي المسموع والمرئي، أهمية كبيرة في الرقابة على المنشآت؛ إذ بات بمقدور صاحب العمل، أو المشرف على العاملين، أن يطلع على ما يدور في مكان العمل، صوتيا أو عبر كاميرات الهواتف التي أصبحت تفوق قدرتها قدرة الكاميرات العادية<sup>(٣)</sup>. وعليه، فإن استعمال الرقابة الهاتفية، صوتية كانت أو مرئية، حكمها حكم الوسائل الحديثة سالف الذكر؛ يتعين على صاحب العمل التنبه مسبقا باستعمالها، وسقوط حق العاملين في التمسك بعدم العلم بها.

---

attitudes toward telecommuting, Ph.D. Thesis, Department of Management in the Graduate School, Southern Illinois University Carbondale, 2007, p. 114, Institute of Management & Administration: Controller Base Salary, op. cit, p. 9.

(١) تستخدم العديد من الوزارات والمؤسسات هذه الوسيلة لعقد المؤتمرات بين رئيس العمل بالمديرين والوكلاء وغيرهم في كافة مناحي الدولة؛ فيدعي الوزير أو الرئيس إلى اجتماع بجميع العاملين، الذين لا يبرحوا أماكنهم، وليس على كل واحد سوى فتح جهاز الحاسب المزود بكاميرا على الموقع المخصص من قبل رئيس العمل، فيشاهد الأطراف بعضهم صوتيا وصورة، وبالتالي يمكن للرئيس إصدار الأوامر والتعليمات بشأن العمل، ويراجع التقارير المقدمة منهم، د. محمد نجيب عوضين: أسس التعاقد بوسائل الاتصال المستحدث، مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد الخامس، السبع، ٢٠٠٥، ص ٤٧٧.

(2) Jean/Emmanuel RAY: La légitime censure des télé/travaux forcés, op. cit, pp. 1040/1041. Mahlia A. Matsch and others: Perceptions of Work/Life Balance among Military Law Enforcement Personnel and their Spouses, Springer Science and Business Media LLC 2009 p 115. Manuela Pérez Pérez and others: op. cit p 659.

(3) Nidhi Tandon: Information and Communication Technologies in Bangladesh. Trends, Opportunities and Options for Women Workers, October 2006, pp. 33/34, see this search at the site: www.bdpressinform.org.

ومن قبيل الأجهزة التقنية المستخدمة في الاتصال الهاتفي، ما يسمى بجهاز تحويل الاتصالات الآلي L'autocommutateur، وهو عبارة عن جهاز مزود بحاسب آلي، تستخدمه بعض المنشآت بهدف مراقبة اتصالات العمال؛ فيقوم بتحويل المكالمات وتخزين البيانات المتعلقة بأرقام جميع المكالمات وأوقاتها ويكون باستطاعة صاحب العمل أن يستخدم هذا الجهاز لجمع المعلومات من مكالمات العاملات لديه وتخزينها واستخدامها كيفما يشاء<sup>(١)</sup>.

والحكم بجواز الرقابة على العاملات من خلال الهواتف المحمولة، أمر منطقي، قياساً على ما أورده المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان (٢٥ يونيو ١٩٩٧م) من استثناء على خصوصية المنزل، يتمثل في شرعية استقبال تليفون العمل في المنزل لضرورة العمل، كمشروعية استقبال رسائل البريد الإلكتروني<sup>(٢)</sup>.

\*\*\* حتمية تحول المنشآت إلى وسائل التنفيس ونظم الرقابة الرقمية:

تتنافس العديد من شركات المعرفة والتقنية وبيوت الخبرة في هذا المجال، في تصدير الحلول المبتكرة في مجال التنفيس والرقابة في منشآت الأعمال إلى أصحاب الأعمال حول العالم، وعلى وجه التحديد وسائل التنفيس والرقابة الرقمية؛ لما تقوم به هذه الوسائل من قدرة فائقة تفوق قدرة الأفراد في متابعة بيئة العمل وتأمينها سواء لمصلحة المنشأة أو حفاظاً على العاملين بها؛ حيث تسهم في تمكين القطاعين الخاص والحكومي على حد سواء من مواكبة التطور التكنولوجي، والإسراع في خطى التحول الرقمي الحديثة.

فعلى سبيل المثال، في المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، تتجه المنشآت العامة والخاصة على حد سواء، إلى اقتناء أحدث وسائل التنفيس والرقابة على العاملين فيها؛ فهذا مشروع "القوى الميدانية الرقمية" لرفع مستوى الاحترافية في أداء العمل، من خلال رفع كفاءة أعمال التنفيس والرقابة على العاملين، ومن ثم توفير

(1) Ariane MOLE: op. cit. pp. 59/60. Jean FRAYSSINET: Nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, op.cit, p.59.

(2) N. Ben Fairweather: op. cit. pp. 42/46.

بيئة عمل صحية ومتطورة، تحقق رضا العمال والمستفيدين من منشأتهم. ويضاف إلى ما سبق، خدمة أو تطبيق "المفتش الإلكتروني"، وهو خدمة سحابية متكاملة لإدارة عمليات التفتيش الميداني لأماكن العمل، والذي يعد طفرة حقيقية في مجال آليات التفتيش والرقابة على العمال<sup>(١)</sup>.

وفي الإمارات العربية المتحدة، استطاع جهاز أبوظبي للرقابة الغذائية أن يطور بعض أنظمة التفتيش والرقابة في بعض المنشآت الغذائية العاملة في إمارة أبوظبي؛ مثل نظام التفتيش عن بعد، ونظام الاتصال المرئي والمراقبة باستخدام الكاميرات، ونظام المراقبة باستخدام نقاط الاستشعار (المجسات)، ونظام مراقبة وتتبع مركبات نقل الأغذية وعربات بيع الأغذية، ونظام مراقبة النظافة الشخصية للعاملين، ونظام تتبّع المواد الغذائية وحالتها، إلى جانب نظام محاكاة الواقع الافتراضي، وغيرها من الأنظمة الرقابية التي تهدف إلى تحسين الخدمات التي يقدمها أصحاب الأعمال إلى المجتمع.

فعلى سبيل المثال، يقوم نظام (التفتيش عن بعد)، والذي يعد الأول من نوعه في مجال الرقابة على منشآت الأغذية، على إعداد تطبيق ذكي تفاعلي يتيح للمفتشين إجراء تفتيش حي للمنشأة، بحيث يتمكن صاحب المنشأة من خلال هاتفه الذكي من إجراء التفتيش الذاتي الدوري عبر خاصية التصوير المباشر وبمساعدة المفتش، وإمكانية التواصل مع المفتش المسؤول في حالة وجود خطر ما يتطلب أخذ استشارة من المفتش في معالجته<sup>(٢)</sup>.

والحقيقة أن التحول إلى أنظمة التفتيش والرقابة الرقمية، يعد مطلباً حيوياً لتعزيز مفهوم اقتصاد المعرفة من خلال التحول الرقمي المستدام، وذلك باستحداث أنظمة غير تقليدية في مجالات الرقابة على المنشآت؛ تحقيقاً لأعلى معدلات الصحة

(١) في نفس المعنى؛ انظر: ماجد سعد العريفي: "علم" تطلق ٥ خدمات رقمية مبتكرة خلال "جيتكس للتقنية ٢٠١٨"، مقال منشور على موقع الجزيرة دوت كوم، بتاريخ ٢٠١٨/١٠/١٧؛ الرابط الإلكتروني: <http://www.aljazeera.com/2018/10/17/ln33.htm>

(٢) جريدة الوطن الإماراتية: "أبوظبي للرقابة الغذائية" يطور أول نظام من نوعه للتفتيش الغذائي عن بعد، خير منشور بتاريخ ١١ أكتوبر ٢٠١٧، الرابط الإلكتروني التالي:

<http://alwatannewspaper.ae/?p=244077>

النفسية والمهنية للعاملين من ناحية، وزيادة الفعالية والإنتاجية وخفض التكاليف من خلال الاستغلال الأمثل للموارد من ناحية أخرى.

غير أن نظم المراقبة عن طريق التفتيش، سواء بالطرق التقليدية أو من خلال الوسائل الحديثة، قد يمس بحق العاملة في احترام بعض خصوصياتها في مكان العمل، على فرض أن التفتيش لا يتصور في منزلها، ما يثير إشكالية تحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته على الوجه الذي يراه وبالوسائل التي يراها مناسبة، وبين الحياة الخاصة للعاملة.

### ثانيا: رقابة الإنتاج:

مكّن التطور غير المسبوق في نظم المعلومات، أصحاب الأعمال من ملاحظة ومتابعة أداء العاملين، عن طريق استخدام برمجيات وتطبيقات متقدمة تُراقب النشاط الفعلي للعامل وترصد إنتاجه ومدى التزامه بالقواعد المحددة له سلفاً، فأصبحت المعلوماتية سبيلاً لمراقبة علاقة العمل نفسها، وتوشك أن تحل محل طرق الرقابة البشرية، وقد تمثل ذلك في نظام مراقبة إنتاج العامل<sup>(١)</sup>. ويعتمد هذا النظام على رقابة إنتاج العامل وليس على العامل ذاته أو سلوكه في العمل الذي يؤديه؛ حيث يتم تحديد معدلات إنتاج ثابتة، معتمدة على إحصائيات تم إعدادها ألياً<sup>(٢)</sup>، ويقوم هذا النظام المعلوماتي بتسجيل إحصائي آلي لكل وحدة عمل أو مهمة ينجزها العامل أو خطوة يتخذها، بحيث أنه يحصى معدل إنتاج العامل، ثم يقوم صاحب العمل باتخاذ الإجراءات المناسبة حيال هذا العامل الذي أنجز مهام عمله، وسواء أكانت إنتاجيته ضعيفة أم جيدة<sup>(٣)</sup>.

(١) د. صلاح محمد أحمد دياب: مرجع سابق، ص ١٢٥.

Anne HIDALGO: Un nouveau rôle pour l'Administration du travail? Droit Social, N06, Juin, 1992, pp.540/451, Jean/Emmanuel RAY: Quelques questions autour de la loi Aubry I, op.cit, p.771.

(٢) د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد التاسع، إبريل (نيسان)، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٠٨.

(3) Martine Aubry et Pierre/Louis REMY: Le droit du travail à L'épreuve des nouvelles technologies, Droit Social, N06, Juin, 1992, p.522, Jean-Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op. cit, p. 5334.

فالإشراف والرقابة، وفقا لهذه الطريقة، ليست على العامل ذاته ولا على العمل المؤدى، ولكن على إنتاج هذا العامل، باعتبار أن الهدف الأول الذي يبتغيه أصحاب الأعمال هو زيادة معدلات الإنتاج بغض الطرف عن الكيفية التي يؤدي بها العامل مهام عمله، وبالتالي فإن هذا النظام يمكنه من ذلك<sup>(١)</sup>.

وإذا كان لصاحب العمل أن يتخذ ما يراه كفيلاً وملائماً من الوسائل لتحقيق مصالحه وضمنان حسن سير وتنظيم العمل، لطالما أنه يراعي النص القانوني أو الاتفاقي، فلا تثريب عليه في استخدامه نظام رقابة الإنتاج، باعتبار أنه لا يُعد مساساً بالحياة الخاصة والعائلية للعامل؛ إذ إن الرقابة لا تنصب على العاملة ذاتها ولكن على إنتاجها، بل إن هذا النظام يُعد أكثر أنظمة الرقابة كفاءةً للحرية الفردية لها وضمناً لعدم المساس والتداخل في خصوصياتها<sup>(٢)</sup>.

وبهذا، يتضح دور رقابة الإنتاج في ترسيخ مبدأ احترام خصوصيات العاملات بالمنشأة والحفاظ عليها وعدم إنتهاكها لا من قريب ولا بعيد، وهو - بحق - أكثر أنظمة الرقابة أهمية مما يتطلب من المنشآت التي تستخدم أجهزة تقنية أن تعدل عما تستخدمه من وسائل للرقابة تكشف من خصوصيات العاملات وتستخدم غيرها مما تعتمد على رقابة الإنتاج ولو استخداماً جزئياً في بعض أجزاء المنشأة التي تكون أكثر عرضه لانتهاك الخصوصية، أو مع استخدام وسيلة الرقابة عن طريق التنقيش معها، مع إعلام العاملات بذلك مسبقاً.

ولهذا، يمكننا القول أن هذه الطريقة وإن كان يصعب تفعيلها في بعض المنشآت، فإنها تكفل احترام مبدأ الحياة الخاصة للمرأة العاملة، ويمكن تطويرها إلى الحد الذي يجعلها تقي بغرض الرقابة وفي الوقت ذاته تحفظ خصوصية العمال، بحيث يمكن تحديد معدلات الإنتاج يدوياً؛ إذ يمكن لصاحب العمل أن يُحدد عدد ومواصفات قطع الإنتاج التي يمكن للعامل المعتاد في مقر المنشأة إنتاجها يومياً في ساعات العمل

(1) Rav Jean Emmanuel: Nouvelles technologies. nouveau droit du travail. op. cit. p. 520.

(2) Pascale Peters and Stefan Heusinkveld: Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking, op.cit, p.115.

المعتادة، وليكن عدد قطعة واحدة، مثلاً، فتكون العاملة ملزمة بإنتاج قطعة في نفس عدد الساعات، فإذا أنتجت هذه القطعة بنفس المواصفات والجودة في الوقت المحدد لها، فإنها تكون بذلك قد أدت العمل المطلوب منها دون مساس بخصوصياتها.

وعليه، فيمكننا القول بأن اللجوء إلى رقابة الإنتاج هو الأصل، ما دامت تلك الطريقة مناسبة لغرض المنشأة، والاستثناء هو اللجوء إلى رقابة التفتيش، والمحدد لهذه أو تلك هي الحاجة إليها لتحقيق مصلحة العمل؛ كالتأكد من حسن تنفيذ العاملة لأداء مهام عملها على النحو المحدد لها سلفاً، وأيضاً التأكد من إتباعها للتعليمات والتوجيهات من أجل الحفاظ على أدوات العمل ومعداته لسلامة بيئة العمل وخلوها من المخاطر<sup>(١)</sup>. وهو ما يقلص من سلطة صاحب العمل في ممارسة رقابة التفتيش، طالما كان بإمكانه اللجوء إلى رقابة الإنتاج<sup>(٢)</sup>.

## المطلب الثاني

### مظاهر خطورة وسائل التفتيش

#### والرقابة الرقمية على خصوصية المرأة العاملة

تعرف البيئة عموماً – في أحد معانيها – بأنها مجموع العناصر الطبيعية والصناعية الموجودة بفعل الإنسان، وتؤثر على التوازن البيئي، وتحدد الظروف التي يعيش فيها الإنسان ويتطور المجتمع<sup>(٣)</sup>. فما المقصود بالبيئة الرقمية؟ وما هي أوجه خطورة وسائلها ونظمها الرقابية على خصوصية المرأة العاملة؟  
أولاً: تعريف بيئة العمل في العصر الرقمي (البيئة الرقمية):

تعتبر بيئة العمل جزءاً لا يتجزأ من البيئة العامة، وصورة من صورها، وهي عبارة عن الحيز الجغرافي أو المكاني الذي يُمارس فيه العمل، بغض الطرف عن

(1) Jean/Emmanuel RAY: Quelques questions autour de la loi Aubry I, op.cit, p.771.

(2) انظر في نفس المعنى:

Francois TAQUET: La réforme inachevée des règles relatives au contrôle URSSAF, Droit Social N012 décembre 2000 n 100

(3) Phyllis Gabriel: Mental health in the workplace, situation analysis, United States, International Labour Organization, First published 2000, p.1/2, Tyffen CADLOT: Les nouvelles technologies et flexibilité du travail, université Paris 1/Panthéon/Sorbonne, DEA Ressources Humaines et Politiques Sociales, 1999, p.46.

نوعه، سواءً كان صناعيًا أو تجاريًا أو زراعيًا أو ذهنيًا...، وما يحتويه هذا الحيز من ماء وهواء وتربة<sup>(١)</sup>. وتعرف أيضًا بأنها الحيز الذي يمارس فيه الشخص نشاطه المهني لإنتاج سلعة أو خدمة ينتفع بها هو أو الغير ويشمل ذلك المكونات الطبيعية والمنشآت التي يقيمها الإنسان أو المواد المنتجة<sup>(٢)</sup>.

ويمكن تعريف بيئة العمل في العصر الرقمي بأنها الحيز الذي يُمارس فيه النشاط المهني لإنتاج سلعة أو خدمة يُنتفع بها، والتي تحتوي على المكونات الطبيعية والصناعية، وتمثل فيها التقنيات الحديثة دورًا بارزًا في الإنتاج أو الرقابة أو فيهما معًا.

ونوه في هذا الشأن أن استخدام مصطلح "بيئة العمل في العصر الرقمي" هو المفضل في التعبير عن بيئة العمل المقصودة، عن نظيره الشائع وهو "بيئة العمل الرقمية"؛ بالنظر لتميز الأول وشموليته، فلا يقتصر مفهومها فحسب على العاملين عبر الشاشات والوسائل التكنولوجية بل يشمل إلى جانبهم العاملين الآخرين الذين لا يستخدموا مثل هذه الوسائل، فالفيصل إذًا هو في استخدام المنشأة لأدوات تقنية في الإنتاج أو في الرقابة أو فيهما معًا.

ثانيًا: أوجه خطورة وسائل الرقابة والتفتيش على خصوصية المرأة في العصر الرقمي:

تتزايد مخاطر التقنيات الحديثة على الخصوصية بشكل عام وعلى خصوصية المرأة العاملة بشكل خاص، كتقنيات رقابة (كاميرات) الفيديو، وبطاقات الهوية (التعريف) الإلكترونية، وقواعد البيانات الشخصية، ووسائل اعتراض ورقابة البريد والاتصالات، ورقابة بيئة العمل وغيرها. والحقيقة أن استخدام وسائل التقنية العالية في ميدان جمع ومعالجة البيانات الشخصية للعاملين، قد زاد من حدة التناقض بين حرمة الحياة الخاصة وبين موجبات الاطلاع على شؤون العاملين، مما ساهم بدوره في تلاشي الحدود الفاصلة بين الحياتين المهنية

(١) د. أحمد عبد الكريم سلامة: الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل سياسة الخصخصة، دراسة حول حق العمال في بيئة عمل سليمة وصحية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، حقوق المنصورة، المجلد الأول، العدد الحادي والعشرون، ١٩٩٧، ص ٢٥-٢٣.

(٢) د. سلامة عبد التواب عبد الحلیم: حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٣٢.



والخاصة للعامله<sup>(١)</sup>. فقد أضحت الحياة الخاصة للمرأة العاملة عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات في العصر الرقمي؛ حيث أحاطت بها وسائل تكنولوجية كثيرة، وتعددت أشكال وأنماط الرقابة عليها باستخدام هذه الوسائل بشكل ملحوظ؛ وهو ما يساعد على اختراق خصوصية العاملات، وتعرضهن لمخاطر جمّة؛ منها على سبيل المثال، تصوير جسدها وتتبع بياناتها ببسر وسهولة، مما جعل أدق أسرار حياتها الخاصة عرضة للمساس<sup>(٢)</sup>.

وتزداد خطورة هذه التهديدات في الأساس بسبب يسر الوصول إلى الشبكة العنكبوتية، في ظل ما يعرف بمبدأ ديمقراطية الإنترنت<sup>(٣)</sup>؛ إذ أصبحت متاحة لكافة المستخدمين، وهو ما يفسح المجال لتداول البيانات والمعلومات والأسرار بين آلاف بل ملايين الأشخاص في مختلف دول العالم وفي ثوان معدودة. فالتواصل والتصفح عبر مواقع وتطبيقات وبرامج الإنترنت، مثلاً، يقتضى تزويد شركاتها ببيانات ومعلومات شخصية، فضلاً عن قدرة هذه الشركات على زرع برمجيات وحزم برمجية صغيرة لنسخ بيانات المستخدمين والتعرف عليها واستغلالها لأغراض عديدة، سواء تعلقت بأمور شخصية أو عائلية أو مالية أو غيرها<sup>(٤)</sup>. كما أن منتديات الحوار ومجموعات الأخبار في البيئة الرقمية لها مخاطرها العديدة على الخصوصية؛ حيث إمكانية تتبع ومعرفة العنوان الحقيقي لرواد هذه المنتديات والوصول أحياناً إلى بياناتهم الحقيقية وأمورهم الخاصة، وهذا كله قد يستغل استغلالاً غير مشروع في مواجهة السيدات العاملات.

(1) Arne L. Kalleberg: Precarious Work. Insecure Workers. Employment Relations in Transition, American Sociological review, Vol.74, Number1, February 2009, p.78.

(٢) د. مصطفى عبد الحميد عدوى: مرجع سابق، ص ١٨.  
Hubert Bouchet : l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, Droit Social, No1, Janvier 2002, pp. 80/81.

(3) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, op.cit, pp.798/799.<http://privacylaw.proskauer.com/2012/04/articles/workplace/privacy/gps/in/the/workplace>.

(4) Susanne Tietze and Gill Musson: The times and temporalities of home/based telework, Personnel Review Vol.32, No.4, 2003, p. 449.

ومن ناحية أخرى، فقد شاع استخدام الهواتف المحمولة سيما "الذكية منها Smart Phon"، بأنظمتها المختلفة وبرامجها المتعددة والتي تيسر من عملية التتبع على المكالمات أو الاتصالات التي تجريها أو تستقبلها العاملة، بالإضافة إلى خاصية التتبع المزودة بها هذه الهواتف الذكية؛ والتي تمكن من التقاط ما بها من تسجيلات مرئية وصوتية وأرقام وحسابات وغيرها مما يمثل أسراراً خاصة للمرأة العاملة، بل ويزداد الأمر خطورة عندما تلاحق هذه البرامج هاتف العاملة الشخصي وهي في منزلها وفي حياتها الخاصة؛ حيث بإمكانها حينئذٍ التقاط وتسجيل أسرار وخصوصيات العاملة مع عائلتها<sup>(١)</sup>.

وعليه، فإن القول بضرورة توفير حماية حقيقية لخصوصية المرأة العاملة، يستتبع الحد من انتشار وسائل التفتيش وأنظمة الرقابة الرقمية، أو إيجاد بدائل مناسبة تقي العاملات مخاطر استخدام هذه الوسائل؛ فقد أضحت حماية الخصوصية مبدأً جوهرياً تنظمه الأنظمة القانونية المختلفة على تباين أيديولوجياتها<sup>(٢)</sup>.

وفي هذا الصدد، وفي عام ١٩٩٧، قررت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) فحص وتتبع مختلف الحلول التي تسهل تطبيق مبادئ حماية الخصوصية في البيئة الرقمية في مختلف دول العالم، في تقريرها حول "تطبيق دليل OECD للخصوصية في البيئة الإلكترونية مع التركيز على الانترنت"، والذي توصل إلى أن دليل الخصوصية الصادر عن المنظمة عام ١٩٨٠، قابل للتطبيق على التقنيات الحديثة، طالما كانت تقوم بأنشطة جمع ومعالجة البيانات.

وقد دعت المنظمة في هذا التقرير، جهات الأعمال في البيئة الإلكترونية إلى تبني سياسات واستراتيجيات وحلول تقنية لضمان حماية خصوصية الأفراد في نشاطهم عبر الوسائل التكنولوجية سيما الانترنت. كما دعت إلى تعزيز أنشطة التوعية والتعليم للمسائل المرتبطة بحماية الخصوصية واستخدام التقنيات الحديثة،

(1) Jean –Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op. cit, pp. 530/532.

(٢) أ. يونس عرب: استراتيجيات وتقنيات الحماية من أنشطة الاعتداء على خصوصية المعلومات، مرجع سابق، ص ١.

ومن ذلك أنشطة القطاعات الحكومية والمؤسسات الخاصة وقطاعات الأعمال والمستخدمين لمناقشة الاتجاهات الجديدة المتصلة بحماية البيانات الشخصية في بيئة الشبكات وحماية خصوصيات العمال المستخدمين لها.

وكذلك عقد العديد من ورش العمل تحت عنوان حماية الخصوصية في مجتمع الشبكات العالمية من ١٦ إلى ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٨ من قبل اللجنة الاستشارية للأعمال الصناعية (BIAC) من أجل بيان الآلية التي يطبق فيها دليل الخصوصية في المنشآت. وبالفعل كان الفضل لمثل هذا التقرير وهذه الورش في وضع دليل الاستراتيجيات لحماية الخصوصية في بيئة الشبكات<sup>(١)</sup>.

هذا، وقد كان للتوجيه الأوروبي بشأن حماية معالجة البيانات الشخصية والخصوصية أثرًا بالغًا في تنظيم مبدأ احترام خصوصيات الأفراد عامةً وخصوصيات العاملين خاصةً في دول أوروبا؛ حيث أوجبت المادة (١٧) منه على جهات المعالجة (Data controller) أن تطبق معايير تقنية وتنظيمية لحماية البيانات الشخصية وخاصة في مرحلة تبادلها عبر الشبكات لحماية خصوصيات الأفراد<sup>(٢)</sup>.

ومما سبق، يمكن القول بأن استخدام طرق الرقابة والتفتيش من خلال الأجهزة المتصلة بشبكة الانترنت، أضحي يمثل تهديدًا واضحًا بل وخطيرًا كبيرًا على خصوصية المرأة العامة؛ حيث إمكانية التجسس على البيانات والمعلومات الخفية أو المخزنة أو أية أنشطة أخرى للعامة؛ كالفديوهات والصور الخاصة بها، مما يُهدد أدق خصوصياتها ويُعرضها للتشهير أمام الجميع أو للابتزاز أحيانًا. وهو ما يجعلها عرضة لكشف الكثير من خصوصياتها وتفصيل حياتها<sup>(٣)</sup>.

وبناء على ما سبق، فإن استعمال هذه الوسائل الرقابية الحديثة، وإن كان له ما يبرره من الناحية العملية، فإن الاحتياط لمخاطره الجمة على خصوصية العاملات، يقتضي توفير حماية قانونية كافية لهن؛ حتى لا تجبرن على التضحية بحقها في الخصوصية أو

(١) أ. يونس عرب: استراتيجيات وتقنيات الحماية من أنشطة الاعتداء على خصوصية المعلومات، مرجع سابق، ص ١.

(٢) [http://www.arahlaw.org/Download/Privacy\\_ArahWorld\\_Article.doc](http://www.arahlaw.org/Download/Privacy_ArahWorld_Article.doc)

(٣) Sharon k. Parker and others: Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design, op.cit, p. 419.

ربما حقها في العمل ومن ثم الأجر من الأساس؛ فكما نرى لاحقاً أن الحماية القانونية المقررة لهذه الخصوصية في مجال العمل ما زالت قاصرة؛ إذ يتعين تبني رؤية تشريعية حديثة أكثر توافقاً مع طبيعة المرأة الخاصة، وألا يقتصر الأمر على مجرد الإطار النظري لمبدأ احترام خصوصية العاملة، دون ضمانات حقيقية تضمن تقييد صاحب العمل بمقتضاه.

## الفصل الثاني

### نطاق حق العاملة في الخصوصية

#### وأحكام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الاعتداء عليه

تمهيد وتقسيم:

قد يتخذ حق المرأة في احترام خصوصيتها، ذريعة — سيما من قبل المنظمات المعنية بالدفاع عن حقوق العمال — لتحجيم سلطة صاحب العمل الفعلية في الرقابة العاملين، بحجة أن متابعة العاملات أو ملاحظتهن بأي وسيلة حتى ولو كانت تقليدية، من شأنه المساس بخصوصيتهن، وفي المقابل من ذلك قد يتوسع صاحب العمل في بسط رقابته على العاملين لديه بواسطة وسائل ونظم رقمية متقدمة، إلى الحد الذي يمثل اعتداء على خصوصياتهن بدافع تحقيق مصلحة المنشأة الإنتاجية، حتى ولو تقيّد في استعمال سلطته الرقابية مكانياً وزمناً؛ فقد يتقيد بالقيد المكاني والزمني للعمل وبالرغم من ذلك ينتهك خصوصية العاملات لديه، فضلاً عن تدخله غير المبرر خارج الإطار المهني والذي يسبب بدوره اختراق الحياة الخاصة للعاملة وخصوصياتها.

وهو ما يدعونا إلى التعرض لنطاق حق العاملة في الخصوصية، وما قد يرد عليه من قيود، وكذلك كيفية تعويضها عما قد يلحق بها من أضرار جراء تصرفات صاحب العمل أو من يقوم مقامه غير المشروعة، وذلك من خلال التقسيم التالي:

المبحث الأول: الموازنة بين حق العاملة في الخصوصية وسلطة صاحب العمل في الرقابة عليها

المبحث الثاني: أحكام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

## المبحث الأول

### الموازنة بين حق العاملة في

### الخصوصية وسلطة صاحب العمل في الرقابة عليها

تمهيد وتقسيم:

إن الموازنة بين حق المرأة العاملة في احترام خصوصيتها في مكان العمل، وسلطة صاحب العمل في الرقابة والتفتيش عليها، تقتضي بيان ملامح حق الأولى وضوابط سلطة الثاني، بشيء من التفصيل؛ حتى لا يؤدي الإخلال بأي منهما إلى اختلال الرابطة العقدية واضطرابها؛ فحق المرأة في الخصوصية ليس مطلقاً، وإنما ترد عليه بعض القيود التي تفرضها طبيعة العلاقة العقدية من ناحية وتحتمها مصالح الغير أحياناً من ناحية أخرى، وفي المقابل فإن سلطة صاحب العمل في الرقابة والتفتيش ليست مطلقة وإنما تحدها بعض القيود التي تضمن استعمالها في الغرض المخصص لها وعدم إساءة استعمالها.

وبناء على ما سبق، نقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: نطاق حق المرأة العاملة في الخصوصية والقيود التي ترد عليه.

المطلب الثاني: ضمانات خصوصية المرأة العاملة (ضوابط سلطة صاحب العمل في الرقابة على العاملين).

## المطلب الأول

### نطاق حق المرأة العاملة

### في الخصوصية والقيود التي ترد عليه

من البديهي أن نقف على ملامح حق العاملة في الخصوصية، وما يرد عليه من قيود؛ حتى يتسنى الجزم بأن الفعل الذي يشكل اعتداء على هذا الحق يستوجب التعويض عنه. فما هو نطاق هذا الحق، وما هي القيود التي ترد عليه؟  
أولاً: الموقف التشريعي من نطاق حق المرأة العاملة في الخصوصية:  
لم يتعرض المشرعان الدستوري والعادي لنطاق الحق في الخصوصية، سواء للعاملة بصفقتها مواطنة، أو بصفقتها عاملة؛ فاكتمل الدستور بالنص على

أصل الحق من حيث المبدأ، ولم يتناول المشرع العادي هذه المسألة صراحة. ومن ذلك ما نصت عليه المادتان (٤٤، ٤٥) من الدستور المصري على حرمة المسكن وحظرت دخوله وتفنيشه إلا بأمر قضائي مسبب وكذلك حرمة المراسلات البريدية والمحادثات التليفونية، وما نصت عليه المادة ٤٦ وما بعدها في الباب الثالث من حقوق وحرّيات مرتبطة بصفة الإنسان وأكدت على كفالتها. وكذا ما نصت عليه المادة ٣٠٩ مكرر من قانون العقوبات على معاقبة المعتدي على حرمة الحياة الخاصة للمواطن بالحبس.

وفي النظام القانوني الأمريكي، حددت المادة (٦٥٢) من قانون المسؤولية المدنية لسنة ١٩٧٧م<sup>(١)</sup> نطاق الحق في الخصوصية، بأنه حق الشخص في الدفاع عن اسمه وعناصر شخصيته ضد الاستعمال للأغراض التجارية، وحقه في العزلة واحترام الغير عزلته وخلوه بنفسه، وحقه في الإبقاء على الأمور الخاصة في حياته في طبي الكتمان، كالمرض مثلا، وحقه في الحفاظ على سمعته ضد كل ما يُنشر بصورة مخالفة للحقيقة، كوصف الشخص بالغش أو عدم الأمانة مثلا<sup>(٢)</sup>.

وهذا النطاق قد ورد على سبيل المثال لا الحصر، بالإضافة إلى إتباع القضاء الأمريكي معياراً موضوعياً، وهو مسلك الرجل العادي، كنموذج يُقاس عليه ما يُعد اعتداء وانتهاك للحياة الخاصة. هذا، ويؤكد قانون الخصوصية الأمريكي لعام 1984 الذي يعتبر أقوى بكثير من سابقه على إعلام الأفراد بأن سجلات شخصية يتم جمعها عنهم وحفظها، ويعطيهم الحق ليشاهدوها ويصححوها ويمنع استخدام المعلومات التي تم تزويدها في أي غرض آخر غير التي زودت من أجله. فضلاً عن قانون العمل وقانون السلامة والصحة المهنية

(١) إذ تنص على أن: "من يعتدي على حق شخص أخ في الخصوصية يكون مسؤولاً عن الضرر الذي يصيب مصالحه نتيجة لهذا الاعتداء"، ويمثل الاعتداء فيما يلي: أ. التدخل في عزلة الغير أو شؤونه الخاصة؛ ب. استخدام اسم أو صفة الغير لتحقيق مصلحة خاصة؛ ج. افشاء أمر، متعلقة بالحياة الخاصة للغير؛ د. نشر أمر، تشبه حقيقة الغير، فـ. نظاً الناس،".

(2) Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: op. cit, p. 9, see also Mary E. Mc Carthy: Exploring the impact of blurred boundaries in teleworkers, op. cit, pp. 28/31.

(OSHA) والذي أبرز ما جاء بهما هو إلزام صاحب العمل بتعويض العاملة عن الأضرار التي يسببها لها من جراء إنتهاك خصوصياتها وإلحاقها بأضرار معنوية<sup>(١)</sup>. أما في التشريع الفرنسي فقد وضع القانون المدني القاعدة العامة في احترام الخصوصية؛ حيث نصت المادة (٩) منه على حق كل فرد في احترام حياته الخاصة ومراسلاته، وكذلك يحظر القانون الجنائي انتهاك حرمة المساكن والمراسلات والأسرار المهنية والصور والمحادثات الخاصة<sup>(٢)</sup>.

ومن اجتهادات محكمة النقض الفرنسية في مجال حماية الحق في الخصوصية، أنه يُعتبر من الأمور التي تدخل في نطاق الحق في الحياة الخاصة للفرد ، حالة الشخص العائلية والعاطفية والجسمانية والنفسية والعقلية والدينية والفلسفية والروحية. كما قررت كذلك أن الحياة العائلية كالزواج والطلاق والبنوة، والحياة العاطفية، والصور الشخصية، والذمة المالية، وما يدفعه من ضرائب، وكيفية قضائه لأوقات فراغه، تُعد من الحياة الخاصة، وكذلك حق الشخص في الاسم والصوت وفي الشرف والاعتبار وفي سيرة حياته الداخلية والروحية. وأيضًا ما قضت به من عدم نشر المغامرات العاطفية لفتاة صغيرة السن، وعدم جواز نشر أخبار حقيقية أو مزعومة أو متصلة بمسائل الحياة الزوجية. وقضت بأن الحالة المالية للشخص من أدق أمور حياته الخاصة ونشر أي معلومات عن ذمته المالية يمثل انتهاكاً لحياته الخاصة<sup>(٣)</sup>.

وفي مصر، فقد نص الدستور على حرمة المسكن وحظر دخوله وتفتيشه إلا بأمر قضائي مسبب وكذلك حرمة المراسلات البريدية والمحادثات التليفونية، كما نص على الحقوق والحريات المرتبطة بالإنسان وأكد على كفالتها(المواد ٤٤، ٤٥، ٤٦

(1) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women on cit nn 798-799

(2) SYLVIE GUERRERO: La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone, La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone, RELATIONS INDUSTRIELLES/ INDUSTRIAL RELATIONS, VOL. 60, No1. 2005, p.118.

(3) Cass Soc Soc., 11 juillet 2007. Mme Collomp, Pt. – M. Gosselin, Rap. – M. Foerst, Av. Gén.No 06-11.164. – C.A. Paris, 24 novembre 2005.

وما بعدها من الباب الثالث). وقد نص قانون العقوبات المصري، المادة (٣٠٩) مكرر عقوبة الحبس لمن اعتدى على حرمة الحياة الخاصة للمواطن<sup>(١)</sup>.

وعلى صعيد إعلانات الحقوق والمواثيق والاتفاقيات الدولية، فقد نصت المادة (١٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ 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"، وكذلك نص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ في المادة ١٧ منه على المعنى ذاته، ثم أعقبتهما الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان ١٩٦٩م والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان ١٩٨١، ليؤكدان نفس المعنى في المادة (١١) من الأولى، والمادة (٤) من الثانية<sup>(٢)</sup>. كما حددت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية<sup>(٣)</sup>، نطاق الخصوصية في كل ما يتعلق بالمعدات التي يستخدمها أو المعلومات، مقررًا أيضًا — في المادة (٨) منها — على أنه: "١. لكل إنسان حق احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراسلاته".

### ثانياً: الموقف الفقهي من نطاق حق العاملة في الخصوصية في العصر الرقمي:

على الصعيد الفقهي، يكاد يتفق كتاب القانون الخاص والقانون العام على حد سواء، على أن نطاق الحق في الخصوصية يتحدد في عدة عناصر رئيسية؛ هي: حرمة المسكن؛ سرية المراسلات والمحادثات الخاصة؛ عدم إفشاء الأسرار؛ الشرف والاعتبار؛ وأخيراً: الحق في الصورة<sup>(٤)</sup>، وهي العناصر التي نرى أنها تمثل جوهر

(١) ومن ذلك نص المادة (٤٤) "للمساكن حرمة فلا يجوز دخولها ولا تفتيشها إلا بأمر قضائي مسبب وفقاً لأحكام القانون. ونص المادة (٤٥) :- "لحياة المواطنين الخاصة حرمة يحميها القانون. وللمراسلات البريدية والبرقية والمحادثات التليفونية وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها أو الإطلاع عليها أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب ولمدة محددة ووفقاً لأحكام القانون".

(٢) د. خالد حمدي عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٣.

(٣) " La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950", mentionnée au Jean/Maurice Verdier et autres: Droit du travail, op.cit, p.112 et Henri Peschaud: op. cit, p.21.

(٤) انظر في نفس المعنى: د. حسام الدين كامل الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ٥٧-٥٨، د. مصطفى عبد الحميد عدوي: مرجع سابق، ص ٣٠. أ. سليم جلال: الحق في الخصوصية بين الضمانات والضوابط في التشريع



حق العاملة في الخصوصية طالما كان الاعتداء عليها أثناء أو بسبب العمل، أما ما عدا ذلك فيخرجنا من دائرة حقها الخاص في الخصوصية باعتبارها عاملة، إلى حقها العام في الخصوصية باعتبارها إنسانا، وبالتالي يخرج عن نطاق دراستنا ويدخل في نطاق دراسات القانون الدستوري.

### (١) حرمة مسكن العاملة:

يُعد المسكن من أهم مظاهر الخصوصية لكل إنسان، سواء أكان عاملا أو غير عامل؛ لذا فقد أولته الدساتير اهتماما كبيرا؛ فنصت صراحة على حرمة وعدم جواز الاعتداء عليها، وكفل لها القضاء في كافة الدول حماية كبيرة<sup>(١)</sup>.

وعليه، فإن خصوصية المرأة العاملة تتمثل، أول ما تتمثل، في مسكنها، فلا يجوز لصاحب العمل أو من يقوم مقامه أن يراقبها في منزلها، أو يتلصص على حياتها الخاصة، كأن يتتبع خصوصياتها بأجهزة التتبع على هاتفها الشخصي أو حاسبها.

ويمتد ذات الحكم لو كان مكان العمل بالمنزل؛ كأن تكون العاملة تعمل من المنزل أو عن بعد، إلا أن تخصص العاملة مكانا منفصلا أو خاصا لأداء العمل بمنزلها، فيأخذ حكم مكان العمل بالشرائط التي نوردها عند الحديث عن التزام صاحب العمل بالحفاظ على ما قد ينكشف من خصوصية العاملة بطريق الخطأ من جانبها. فيلزم لقيام صاحب العمل بالرقابة على العاملة عن بُعد أن تكون في المكتب المنزلي المخصص لأداء العمل، فضلا عن قيامه بتفتيش المنزل يلزمه أن تكون هناك حالة ضرورة، وبقدر انتفاء حالة الضرورة بقدر ما يتفصل حق صاحب العمل في ممارسة هذه الطريقة من طرق الرقابة، بحيث إذا اشترط صاحب العمل - في عقد العمل أو اشترط شفاهةً - على العاملة عن بُعد حقها في إجراء تفتيش لمنزلها، وقام

الجزائري والفقهاء الإسلامي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، الجزائر، ٢٠١٣، ص ٨٠ وما بعدها.

(١) د. صلاح محمد أحمد دياب: مرجع سابق، ص ٤٠.

Ariane MOLE: Informatique et libertés du travail: les nouveaux enjeux, Droit Social, N01, janvier 1990, pp. 59/60.

بذلك بدون توافر حالة ضرورة فإن ذلك يُعد أمراً غير مشروع ويُمثل انتهاكاً لحرمة المسكن وللحرية الفردية للعاملة<sup>(١)</sup>.

## (٢) سرية المراسلات والاتصالات الخاصة:

كما هو معلوم أن سرية المراسلات والاتصالات الخاصة مكفولة للعاملة بموجب نصوص الدستور مثلها في ذلك مثل كل مواطن<sup>(٢)</sup>، ولكن ما نقصده في هذا الصدد أن خصوصية المرأة العاملة توجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه ألا يعتدي على هذه الخصوصية سواء أثناء العمل أو بمناسبة، ولو تنزع بصلاحيته في الرقابة والتفتيش على العاملة في مكان العمل؛ إذ لا ينبغي أن يستغل هذه الصلاحية لخرق خصوصيات العاملات لديه.

ومما يعفى صاحب العمل من مسؤوليته عن انتهاك حرمة مراسلات واتصالات العاملة حصوله على إذن سابق منها؛ إذ يبتعین عليه حينما يرغب في تطبيق نظام الرقابة من خلال قراءة ومراجعة الرسائل والبرقيات المتعلقة بالعمل<sup>(٣)</sup>، أن يحصل على إذن كتابي من العاملة أو إذن قضائي؛ حتى لا يتهم بالتعدي على حقها في الخصوصية، والذي يتحقق بمجرد فتح الرسائل والاطلاع عليها<sup>(٤)</sup>. وإذا قام صاحب العمل بالاطلاع على رسائل العاملة، وترتب على ذلك ضرر لها، فإنه يلتزم بالتعويض، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يحتج بما ورد في هذه الرسالة ضد العاملة، ولو تضمنت دليلاً لصالحه؛ إذ يُشترط لمتسكه بها أن تكون قد آلت إليه بطريق مشروع<sup>(٥)</sup>.

## (٣) حرمة الشرف والاعتبار:

(1) Jean/Emmanuel RAY: Quelques questions autour de la loi Aubry I. op.cit. p.771. And see <http://WWW.thehartford.com/corporate/losscontrol/telecommuting>, p.5.

(2) انظر ي نفس المعنى د. مصطفى عبد الحميد عدوي: مرجع سابق، ص ١٢٦-١٢٧، د. قدرى عبد الفتاح الشهاوي: نظرية الإثبات في المواد المدنية والتجارية في التشريع المصري، العربي، الأجنبي، مرجع سابق، ص ٢١٢.

(3) Dr Hab. Zbigniew Hajn: The Impact of European Law on the Polish Regulation of Atypical Employment Contracts, Managerial Law, Volume.47, Number.6, 2005, p. 106.

(4) Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: op. cit, pp. 9/10.

(5) د. حسام الدين كامل الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ١٠٤.

يُقصد بالشرف والاعتبار، باختصار شديد، القدر أو الاحترام الأدبي الذي يحوزه الشخص بين أقرانه وذويه، وهو متعلق بالحق في الكرامة الإنسانية، والذي كفلته الدساتير لجميع المواطنين، بل وحتى لغير المواطنين.

وبالتالي، فإن المرأة العاملة لها قدرها ومكانتها الأدبية بين نظرائها ونظيراتها في مكان العمل وبين أهلها وذويها، وهو الأمر الذي يتعين على صاحب العمل أو من يقوم مقامه أن يأخذه بعين الاعتبار في معاملتها، حتى لا تكون علاقة العمل سبباً في الإخلال به<sup>(١)</sup>؛ فالاعتبار والشرف من أهم معاني الخصوصية.

وعليه، فلا يحق لصاحب العمل أن يمتن كرامتها بسبب العمل أو بسببه، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة؛ كأن يحتقرها أو يزدريها أمام نظرائها في المنشأة أو بين ذويها أو أمام الجمهور أو أمام الغير عموماً، أو يتخذ من الإجراءات والتدابير ما ينطوي على ازدراء لمكانتها واعتبارها الأدبي لدى المحيطين بها.

ويستثنى من ذلك أن يكون صاحب العمل أو من يقوم مقامه قد أعلن مسبقاً في مكان ظاهر من المنشأة أو اتفق مع العاملات لديه على أن مكان العمل مراقب بكاميرات على سبيل المثال؛ ضماناً لحسن العمل في المنشأة<sup>(٢)</sup>؛ ففي هذه الحالة تكون العاملات قد أقررن صراحة أو ضمناً بأنهن اللاتي ينبغي أن يأخذن الحذر في مكان العمل، إلا ما ينكشف من هذه الخصوصية بمحض الصدفة أو عن طريق الخطأ، أو يقوم صاحب العمل بتغيير في الصور أو الفيديوهات للعاملات ليظهر بها؛ إذ يلتزم صاحب العمل أو من يقوم مقامه بعدم استغلاله لأغراض شخصية أو تهديدية أو انتقامية؛ كما أشرنا إليه سابقاً.

#### (٤) الحق في عدم إفشاء أسرار العاملة:

قد تفضي العاملة إلى صاحب العمل أو من يقوم مقامه ببعض أسرارها الشخصية؛ إما اختياراً كان تكون العلاقة بينهما وطيدة، وإما إجباراً كأن يكون ذلك بسبب واقعة ما

(1) François TAQUET: La réforme inachevée des règles relatives au contrôle URSSAF, Droit Social N012 décembre 2000 n 100

(2) See in the same meaning: Lynette Harris: Home/based teleworking and the employment relationship, op.cit, p.430, Kelly Williams/Whitt: op. cit, p. 416.

تستلزم التحقيق أو التقصي، وقد يقع منها خطأ ما فيكشف شيء من خصوصيتها(1)؛ كأن ترصد كاميرات المراقبة شيئاً من جسدها أو تكشف مراقبة بريدها الإلكتروني أو مراقبة محادثاتها أثناء أداء العمل، أسرارها بطريق الصدفة أو الخطأ من قبل صاحب العمل أو من يقوم مقامه، وهو الأمر الذي يفرض عليهما حفظ هذه الأسرار وعدم البوح بها أو استغلالها استغلالاً غير مشروع كتهديد العاملة أو ابتزازها بسببها؛ إذ يعد ذلك صورة من صور الاعتداء على خصوصيتها كما سبق أن بينا.

وعليه، فإن إعلان صاحب العمل عن استخدام كاميرات للمراقبة ووضع هذا الإعلان في مكان ظاهر في المنشأة، أو اتفاهه مع العاملات على مراقبة المنشأة بوسائل رقمية حديثة(2)، لا يعفيه من مسؤولية الحفاظ على ما قد تلتقطه هذه الكاميرات من أسرار العاملات لديه بطريق الخطأ، كما سنبيين في أحكام مسؤولية صاحب العمل عن الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

(5) الحق في الصورة.

يقصد بالحق في الصورة، سلطة الشخص في الموافقة أو الاعتراض على تصويره بأي وسيلة من وسائل التصوير أو التجسيد أو التمثيل؛ فوتوغرافياً أو بالفيديو أو بالرسم أو النحت أو غير ذلك من أدوات الوصف والتجسيد، وهو من أهم مظاهر الخصوصية لكل إنسان، وليس للمرأة العاملة فحسب.

وحيث إن العاملة معرضة للتصوير لوجود كاميرات مراقبة في مكان العمل، فإن حقها في الصورة، وهو من أهم مظاهر خصوصيتها كأنتى، معرض للاعتداء عليه؛ فكما هو معلوم أن هذه الكاميرات لها قدرة فائقة على التقاط أدق التفاصيل وتسجيل ما تقوم بتصويره، بل ونشره على مواقع الإلكترونية والتواصلية. وهو الأمر الذي يلقي على عاتق صاحب العمل أو من يقوم مقامه بالتزام الحفاظ على ما قد

(1) See in the same meaning: Elaine S. Brenner: Retaining teleworkers: telework as a moderator of typical relationships between turnover antecedents and turnover intentions. Ph.D.thesis, the Faculty of Columbian college of Arts and Sciences, The George Washington University. 2006. p.73.

(2) Ariane MOLE: Informatique et libertés du travail: les nouveaux enjeux, op.cit, pp. 59/60.

يظهر من خصوصية العائلات لديه أثناء أداء العمل أو بسببه؛ كأن يبدو شيء من أجسادهن أو تتكشف بعض أسرارهن، فيكون ملتزماً بحفظها وعدم تداولها أو استغلالها لتحقيق أغراض منافية للقانون<sup>(١)</sup>.

ثانياً: القيود التي ترد على حق المرأة العاملة في الخصوصية:

سبق القول أن حق العاملة في الخصوصية ليس مطلقاً من القيود شأنه شأن كل الحقوق، وإنما ترد عليه بعض القيود، والتي ترجع — بحق — إلى ضرورة التوازن بين حق العاملة في احترام خصوصياتها وبين حق صاحب العمل في الحفاظ على العمل بمنشأته وضمان حسن سير العمل بها، بل وأحياناً لضمان عدم توقفها. ولذا، نجد من هذه القيود ما يرجع إلى الظروف الاستثنائية التي قد تجابه المنشأة، ومنها ما يرد إلى الحفاظ على المصلحة العامة، وأخيراً منها ما يرد إلى رضاء العاملات وعلمهن المسبق بذلك.

أولاً: في الظروف الاستثنائية للمنشأة:

بادئ ذي بدء، يحرص القانون دائماً على الأخذ بعين الاعتبار الحقوق والحريات الأساسية للعاملين، ومن ذلك ما نص عليه القانون الفرنسي؛ من أنه لا يمكن أن توضع على حقوق الأشخاص وحرياتهم قيوداً غير محددة بطبيعة المهام المزاولة أو غير مناسبة مع الهدف المقصود<sup>(٢)</sup>، وكذلك أنه "ليس بإمكان أحد أن يقيد حقوق الأشخاص أو الحريات الفردية والجماعية، بقيود لا تجد تبريراً في طبيعة العمل المنجز، أو لا تتناسب مع الهدف المطلوب<sup>(٣)</sup>".

(1) See the same meaning: Susanne Tietze and Gill Musson: The times and temporalities of home/based telework, op. cit, p. 449, Gladys Hrobowski/Culbreath: op. cit, pp. 25/26.

(2) "...Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché". Article L. 122/35 du code du travail.

(3) "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché". Article L. 120/2 du code du travail.

ويستشف من هذا النص أن بعض الحقوق والحريات في إطار علاقات العمل، يمكن أن تكون محلاً للتقييد، ولكن لا يمكن إلغاؤها بل فقط تقييدها سواءً من خلال العقد أو من خلال أوامر وتوجيهات صاحب العمل، بما لا يخالف القانون أو الاتفاق الفردي أو الجماعي. وعليه يمكن قبول شروط تقييد خصوصيةعاملات، طالما أنها لا تخالف القانون أو الاتفاقات الجماعية أو تنتقص من حقوقهن. فقد تتعلق هذه الشروط الأخيرة بتنفيذ العقد؛ كالإزام العاملة بأداء العمل في مكان مراقب بالأجهزة الصوتية والمرئية، أو استخدام أجهزة معينة أو التعامل مع نظام معاملات إلكترونية لا يقبل سواه في المعاملات<sup>(1)</sup>.

وعليه، فطالما كانت هذه الشروط ضرورية لتحقيق مصلحة المنشأة وتوافرت لها صفة التأقيت، فلا يُعد ذلك اعتداءً من قبل صاحب العمل على حق العاملة، فالأصل في مثل هذه الحالة، حالة الضرورة، التكايف بين كافة العاملين بالمنشأة مع صاحب العمل من أجل الحفاظ على سير هذه المنشأة وعدم توقفها<sup>(2)</sup>.

ولا نقصد بتوافر حالة الضرورة والظروف الاستثنائية تحلل صاحب العمل من كافة الضوابط القانونية بشأن احترام خصوصيات العاملة؛ بل يظل ملتزماً ببعض الضوابط التي تمثل الحد الأدنى للخصوصية، والتي تتمثل في حفظ الأسرار التي قد تتكشف له جراء التدابير والإجراءات التي يتخذها لحماية المنشأة.

فلو فرضنا أن صاحب العمل يستخدم أجهزة رقابة رقمية متطورة، كشفت عن بعض خصوصيات العاملة، أو تكشفت له بعض أسرارها أثناء زيارته — أو من يقوم مقامه — لها في منزلها لتسليمها أدوات أو معدات العمل أو استلام ذلك منها، أو أثناء الاتصال بها في منزلها، أو بسبب إلزامها بالعمل في المنزل وهي ملتزمة بأداء العمل في المنشأة، ففي مثل هذه الحالات يتوجب على صاحب العمل حفظ هذه

(1) Tyffen CADLOT: Les nouvelles technologies et flexibilité, université Paris, 1/Panthéon/Sorbonne, DEA Ressources Humaines et Politiques Sociales, 1999, p.23 et suivi.

(2) Jeffrey A. Mello: op. cit. p. 257, Jean/Emmanuel RAY: La légitime censure des télé/travaux forcés, op.cit, p.1042.196

الأسرار وعدم البوح بها أو استغلالها بما ينافي القانون، وإلا كان عمله انتهاكاً لخصوصيتها ولو كان بذلك مع توافر حالة الضرورة<sup>(١)</sup>.

هذا، وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية بأحقية صاحب العمل في تنظيم منشأته وإدارة العمل فيها، شريطة ألا يمثل ذلك تعدياً على حقوق العاملين لديه، أو ينتقص من حقوقهم، أو يعرضهم للمخاطر<sup>(٢)</sup>. كما قضت بأنه لا يمكن فصل الموظف الذي يبلغ عن أفعال الضرر الأدبي أو التحرش الأخلاقي لهذا السبب<sup>(٣)</sup>.

في حين قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن صاحب العمل ملتزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين لديه، سيما للمرأة العاملة ولا يعتبر ذلك تمييزاً لبعض عماله، بل مراعاة لطبيعة المرأة، وفي سبيله لتنظيم سير العمل بمنشأته لا يجوز له أن يقيد حريات عماله أو ينتهك خصوصياتهم بما يخالف القانون<sup>(٤)</sup>.

ومن جانبها قضت محكمة النقض المصرية بأن "علاقة التبعية مناطها أن يكون للمتبوع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله وفي الرقابة عليه ومحاسبته...."<sup>(٥)</sup>. كما قضت في مناسبة أخرى بأن "من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل...."<sup>(٦)</sup>.

(1) Francois TAQUET: La réforme inachevée des règles relatives au contrôle URSSAF, Droit Social N012 décembre 2000 n 100

(2) Cass. Soc., 11 juillet 2007, No 06/11.164. – C.A. Paris, 24 novembre 2005, Mme Collomp, Pt. – M. Gosselin, Rap. – M. Foerst, Av. Gén. Cour de cassation: droit du travail, études – communications – jurisprudence – doctrine, sommaires d'arrêts et notes, n0.79m. publication trimestrielle, 2007.

(3) "Le salarié qui relate des agissements de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif et ce. à peine de nullité. Mais pour pouvoir revendiquer le bénéfice de cette protection issue des dispositions du Code du travail encore faut-il, précise la Cour de cassation que le salarié ait expressément qualifié les faits de harcèlement moral 20/09/2017. Télécharger l'arrêt Cour de Cassation Chambre Sociale n° 15/23045 du 13/09/2017 Harcèlement moral / La réaction tardive de l'employeur engage sa responsabilité: ISTNF / 04/09/2017. Lire l'arrêt Cour de Cassation Chambre Sociale n° 16/13734 du 13/07/2017".

(4) Supp.Court; 1977, Dothardv.Rawlison, n0433, U.S, 321, 332.

(٥) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٣٩٧٢ لسنة ٧٣ قضائية، جلسة ٢٠٠٥/١٥/٢٠٠٥؛ مكتبة القاضي سائلة النكر.  
(٦) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١١٧٩ لسنة ٧٠ قضائية جلسة ٨/ ٢٠٠١/١١، مجموعة المكتب الفني، السنة ٥٢، قاعدة رقم ٢١٠، ص ١٠٨٢. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١.

## ثانياً: الإثبات الجنائي:

قد يتعارض الحق في الخصوصية مع الحق في الإثبات في دعوى من الدعاوى التي يتوقف الفصل فيها على نحو يحقق العدالة على الدليل أو الأدلة المتحصل عليها بطريقة تمثل اعتداء على صورة من صور الحق في الخصوصية<sup>(١)</sup>. وتختلف الأنظمة القانونية المقارنة فيما بينها فيما يتعلق بمشروعية الدليل المتحصل عليه من طريق الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة أو الذي يمثل انتهاكاً للحق في الخصوصية، بين مجيز وغير مجيز لذلك.

ونرى مع الاتجاه الحديث<sup>(٢)</sup> ضرورة التفرقة بين الدعاوى المدنية والدعاوى الجنائية في هذا الصدد؛ فالمصلحة العامة التي يحميها القانون الجنائي والمتمثلة في مكافحة الجريمة تجعلنا نقر الإثبات الجنائي كقيد على خصوصية العاملة، بينما لا نقر الإثبات المدني باعتبار أن الدعوى المدنية تحمي مصلحة خاصة، وهو ما يجعل من كفالة الحق في الخصوصية أولى في مقام الترجيح بينهما.

وعليه، فإن ما يقدمه صاحب العمل من أدلة إلى القاضي الجنائي، تم الحصول عليها بطريقة تمثل خرقاً لخصوصية العاملة، وبناء على قرار النيابة العامة أو استدعاء المحكمة، لا يقيم مسؤليته عن الاعتداء على حق العاملة في الخصوصية، بينما تقوم مسؤليته عن تقديم دليل لصالح شخص ما في دعوى مدنية بالمخالفة لالتزامه بكفالة حق العاملة في الخصوصية.

## ثالثاً: رضاء العاملة<sup>(٣)</sup>:

الرضا هو قبول الشخص بأمر أو تصرف معين، وهو اتجاه الإرادة نحو قبول فعل الاعتداء على مصلحة يحميها القانون. وقد يكون الرضا بناء على عقد بين العاملة وصاحب العمل وقد يكون من قبيل التسامح؛ أي أنه يكون صريحاً أو ضمناً أو مفترضاً، سواء أكان بالقول أو الكتابة أو الإشارة وغيرها<sup>(٤)</sup>.

(١) في هذا المعنى راجع د. حسام الدين كمال الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ٣٢٥.

(٢) صالح جواد كاظم: التكنولوجيا الحديثة والسرية الشخصية، مرجع سابق، ص ١٣٦.

(٣) انظر في نفس المعنى: أ. سليم جلال: الحق في الخصوصية بين الضمانات والضوابط، مرجع سابق، ص ١٣٩ وما بعدها.

(٤) د. حسام الدين كمال الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ٢٠٤.



هذا، ويستقر القضاء على أنه يحظر تنازل الشخص عن حقه في الخصوصية بصفة نهائية، ولكن يجوز أن يكون هذا الحق محلاً لاتفاقات معينة أو تسمح بالنزول عنه بشرط، ألا تتعرض هذه الاتفاقات مع النظام العام أو الآداب<sup>(١)</sup>.

وبالتالي فإن رضاء العاملة بالعمل تحت أجهزة الرقابة الرقمية التي قد تكشف شيئاً من خصوصيتها، ليس معناه إقرار العاملة بجواز الاعتداء على خصوصيتها في كل صورها، وإنما تظل محتفظها بحقها في عدم إنشاء ما قد تكشفه هذه الكاميرات أو ما قد يتكشف من خصوصيتها خلال المحادثات الهاتفية أو البريدية أو غيرها، وبالتالي فإن صاحب العمل يظل ملتزماً بكفالة حقها في الخصوصية من وجوه أخرى تمثل نطاق للحق في الخصوصية كما سبق أن بينا.

وعليه، فإن رضاء العاملة يعد قيدياً على نطاق حقها في الخصوصية في حدود ما تم التراضي عليه، وليس في جميع صور الحق في الخصوصية، وهو ما يترتب عليه عدم قيام مسؤولية صاحب العمل عن الاعتداء الذي قد يقع على إحدى صور الخصوصية التي تم التراضي عليها، بينما تقوم مسؤوليته عن الاعتداء الذي يقع على الصور الأخرى التي لم يتم التراضي عليها ولا يجوز التراضي عليها.

وعليه، فإذا أخبر صاحب العمل، العاملين لديه، عند إبرام العقد أو أثناء تنفيذه، برغبته في استخدام وسائل إلكترونية للرقابة والتفتيش في مكان العمل، أضحى بإمكانه استخدامها ليس فقط للرقابة على العامل ولكن أيضاً كدليل للإثبات. ويضاف إلى ذلك، أن التزام صاحب العمل بالقيدين السابقين — اللذين قررها القانون ومحكمة النقض الفرنسية — يُعد نزولاً على مقتضى مبدأ احترام الحياة الخاصة للعامل؛ إذ طالما كان هذا الأخير عالماً أنه مراقب أثناء تأدية عمله، فإن صاحب العمل لا يتعدى على خصوصياته، ولكن يلتزم هذا الأخير بممارسة الرقابة على المكان المخصص لأداء العمل فقط وفي الوقت المحدد للأداء.

(١) صالح جواد كاظم: التكنولوجيا الحديثة والسرية الشخصية، مرجع سابق، ص ١٣٦، وما بعدها.

هذا، وقد أقرت المحكمة العليا الأمريكية للمنشآت بإمكانية اللجوء إلى استخدام الوسائل التقنية في الرقابة والتفتيش، ولم تحظر ذلك طالما اتصف بالمشروعية متى كان لتحقيق أغراض العمل، ولم تقتصر إجازتها عند هذا الحد بل امتدت لتشمل عدم مسؤولية صاحب العمل عن انتهاك خصوصيات العاملة بشأن استخدامها لأدوات العمل في الأغراض الشخصية، وحملتها هي نتيجة ذلك؛ حيث قررت مشروعية لجوء المؤسسات إلى الأجهزة التقنية الحديثة من أجل المراقبة؛ مبررة ذلك بأنه يجوز للمنشآت على اختلاف أنواعها استخدام الوسائل التقنية من أجل الرقابة على العاملين ولحفظ الأمن فيها ولأية أغراض مشروعة (١). كما قضت، في حكم آخر، بعدم مسؤولية صاحب العمل عن مراقبة التليغراف والهاتف الخاص بالعمل؛ حيث بإمكانه استخدام وسائل عديدة للرقابة على العاملين لديه والتأكد من حسن أدائهم للعمل، وأن العاملة هي التي أخطأت حين استخدمت الهاتف المخصص للعمل للأمر الخاصة بها (٢).

أما محكمة النقض الفرنسية فلم تعترض على لجوء صاحب العمل إلى وسائل إلكترونية لمراقبة العامل أثناء أدائه لمهام عمله، ورصد تحركاته والتسجيل له، وإنما اعترضت على استخدام هذه الوسائل بدون إعلام العامل بذلك؛ حيث قررت — في حكمها الصادر في ٢٠ نوفمبر ١٩٩١ — مبدأ جوهرياً، مفاده أن حق صاحب العمل في المراقبة والإشراف على نشاط عماله أثناء وقت العمل، لا يتيح له إجراء أي تسجيل لأقوالهم أو لصورهم دون إطلاع العاملين عليها أيًا كان السبب؛ إذ إن ذلك يُشكل وسيلة إثبات غير مشروعة، ولا يحتج بها في مواجهة العمال إذا كان هذا التسجيل قد تم دون علمهم (٣).

وجملة ما سبق، أنه أيًا كانت الوسيلة الإلكترونية التي تستخدمها المنشأة في تنظيم العمل وفي الرقابة على العاملة ذاتها أثناء أداء العمل، فإن صاحب العمل ملتزم

(1) *Sunn Court: Wyoming v Houghton* 526 U.S. 295 300 (1999)

(2) *Supp.Court: 1998* , *Buruell v. Eastern Air Lines, Inc*, 458, F.Supp. 474, 497 411, U.S. 792 (1973).

(3) *Cass. Soc. 20 nov. 1991, Dr. Soc. 1992, p.28, rapport Waquet (ph.)*, mentionnée au *Ray Jean Emmanuel: Nouvelles technologies, nouveau droit du travail, op. cit, p. 520.*

في كافة الأحوال بعدم تتبع خصوصيات العاملة فضلا عن كشفها أو الإعلان عنها؛ فمجرد موافقة العاملين على استخدام المنشأة كاميرات للمراقبة والإعلان عن ذلك في أماكن ظاهرة في مكان العمل وزمانه، لا يعني تحلل المنشأة من مسؤوليتها الأخلاقية عن حفظ الأسرار التي قد ترصدها هذه الكاميرات<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني

### ضمانات خصوصية المرأة العاملة

#### (ضوابط سلطة صاحب العمل في الرقابة على العاملين)

لما كانت رابطة التبعية، التي تُعتبر أحد عناصر عقد العمل، تعكس سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه المسلّم بها لصاحب العمل، بحيث إذا أُبرم عقد العمل، يصبح العامل تحت سلطة صاحب العمل، وينتج عن هذا العقد تقييد حريته وخصوصيته، فإن ذلك لا يحمل على أنه تنازل من هذا الأخير عن كامل حريته وخصوصيته وجعلهما عرضة للتدخل والانتهاك، وإنما تقيّد سلطة صاحب العمل في ذلك بضوابط معينة، منها التزامه بممارستها داخل الإطار المهني، بالإضافة إلى تقييد ممارستها بالالتزام بالصحة النفسية للعاملين لديه<sup>(٢)</sup>.

#### أولاً: ضوابط سلطة صاحب العمل في الرقابة:

الأصل في ممارسة صاحب العمل سلطته في الرقابة والتفتيش أن تكون داخل الإطار المهني، وإن كان يجوز له ممارستها خارج الإطار المهني كاستثناء.

#### (١) ممارسة سلطة داخل الإطار المهني:

الأصل العام أن صاحب العمل له صلاحية الرقابة على العاملين لديه، في مكان وزمان العمل؛ ذكورا كانوا أو إناثا، لضمان حسن سير العمل، وهو ما يترتب عليه تقيده في ممارسة هذه السلطة بهذا الزمان وذلك المكان، فلا تمتد إلى الحياة الخاصة للعامل. ولكن مع اللجوء المتزايد إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسة سلطة الرقابة

(1) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women. op.cit. pp.798-799.

(2) Ariane MOLE: Informatique et libertés du travail: les nouveaux enjeux, Droit Social, N01, janvier 1990, pp. 59/60.

والتفتيش، يزيد كثيراً من المخاطر التي تهدد خصوصية العمال، وعلى وجه الخصوص العملات، بل ويزيد من حدة الأمر قدرة هذه الوسائل على الوصول إلى الحياة الخاصة لهن؛ عبر الكاميرات أو أجهزة الاتصال والتتبع، فتوشك أن تجعل من سلطة صاحب العمل في الرقابة تمتد إلى خارج الإطار المهني، فتسبب للعاملات ضرراً مادياً ومعنوياً<sup>(١)</sup>.

وتوقياً لهذه المخاطر، فقد حظر المشرعون في جل النظم القانونية على أصحاب الأعمال، أن تتجاوز سلطاتهم في الرقابة إلى خارج الإطار المهني؛ تحاشياً لما قد ينتج عن ذلك من أضرار معنوية أو مادية للعاملين عموماً والعاملات خصوصاً.

فعلى سبيل المثال، نجد المشرع الفرنسي، وله السبق في ذلك على نظيره الأمريكي والمصري، يصد تجاوزات صاحب العمل بالنص على حظر انتهاك حقوق العاملين أو تدهور ظروف العمل وشروطه، ولم يتوقف عند هذا الحد، بل غلظ من العقوبة المقررة في هذا الشأن على من يخالف ذلك من أصحاب الأعمال.

فقد نصت المادة (٢٢٢-٣٣-٢) من قانون العقوبات الفرنسي على أنه: "لا يجوز مضايقة الآخرين بالكلمات أو السلوكيات المتكررة التي يكون الغرض منها أو يترتب عليها تدهور ظروف العمل التي قد تؤثر على حقوقهم وكرامتهم أو تغيير صحتهم الجسدية أو العقلية أو يهدد مستقبلهم المهني، ويعاقب على ذلك بالسجن لمدة سنتين وغرامة قدرها ٣٠٠٠٠ يورو"<sup>(٢)</sup>.

في حين نص المشرع الفرنسي في المادة (1-1152 L) من قانون العمل على أنه: "لا يجوز تعريض أي موظف لأفعال متكررة من الضرر المعنوي يكون هدفها أو تأثيرها في تدهور ظروف عمله التي قد تؤثر على حقوقه وكرامته، أو

(1) Hubert Bouchet : l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, op.cit, n 82

(2)"Article 222/33/2 du code pénal: le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende".

تضعف صحته البدنية أو العقلية أو تعرض مستقبله المهني للخطر<sup>(١)</sup>". كما نص في المادة (L. 1152-4) من ذات القانون على أنه: "يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع أعمال الضرر المعنوي<sup>(٢)</sup>".

ثم حصر — في المادة (L4612-1) — اختصاصات لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل في الآتي:

١. المساهمة في الوقاية والحماية من الصحة البدنية والعقلية وسلامة العاملين في المؤسسة وتلك التي توفرها مؤسسة خارجية؛
٢. المساهمة في تحسين ظروف العمل، لا سيما بهدف تسهيل وصول المرأة إلى جميع الوظائف والاستجابة للمشاكل المتعلقة بالأئمة؛
٣. مراعاة التقيد بالأوصاف القانونية المتبعة في هذه الأمور<sup>(٣)</sup>".

---

(1) "Article L. 1152/1 du code du travail : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"

(2) "Article L. 1152/4 du code du travail: L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral"

(3) Article L4612/1 du code du travail : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure :

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières".

وكذلك نصت المادة L4612/3 من قانون العمل: تسهم لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل في تعزيز الوقاية من الأخطار المهنية في المنشأة وتؤدي إلى أي مبادرة تعتبرها مفيدة في هذا الصدد. على وجه الخصوص، قد يقترح إجراءات لمنع التحرش النفسي، والتحرش الجنسي والسلوك الجنسي كما هو محدد في المادة L. 1142/2/1. هو الدافع لرفض صاحب العمل:

Article L4612/3 du code du travail: "le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142/2/1. Le refus de l'employeur est motivé".

وفي أمريكا، فقد حظر المشرع — في قانون العمل وقانون السلامة والصحة المهنية (OSHA) — على صاحب العمل أن يتجاوز سلطة الرقابة إلى خارج الإطار المهني، وإلا التزم بتعويض الأضرار المعنوية التي يسببها انتهاك الخصوصية(1).

وفي مصر، فقد نص الدستور في مادته ٤٥ على أن: "لحياة المواطنين الخاصة حرمة يحميها القانون..."، كما نص في المادة ٥٧ 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 الناشئة عنها بالتقادم، وتكفل الدولة تعويضا عادلا لمن وقع عليه الاعتداء".

بينما نص المشرع المصري في المادة (٢٠٨ عمل موحد) على أن: "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية...". ثم أورد ذلك بنص المادة (٢٠٩ عمل موحد) من أنه: "تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب...".

والنصوص السابقة توضح لنا أنه لا يجوز لصاحب العمل — من حيث الأصل — التدخل في غير الحياة المهنية للعامل؛ حيث الانفصال بين الحياتين المهنية والخاصة، وحتى في نطاق الحياة المهنية لا يجوز له التدخل ممارسًا لسلطته في الرقابة بما يسبب ضررًا للعامل، سواء أكان ضررًا ماديًا جسديًا أو ضررًا معنويًا.

وعليه، فلا يجوز — من حيث الأصل — لصاحب العمل أن يتدخل في الحياة الخاصة والعائلية للعامل خارج علاقة العمل؛ حيث تخرج من مظلة تبعيته وتسترد حريتها كاملة بمغادرتها مكان العمل وزمانه. وإذا كان ذلك يمثل المبدأ العام الذي يلتزم به صاحب العمل حيال العاملات لديه في المنشأة، فإنه يُسأل عن ذلك حال

---

(1) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, op.cit, pp.798/799.

انتهاكه لخصوصيات هؤلاء العاملات في حياتهن الخاصة. فيسأل صاحب العمل قانوناً عن الأضرار التي يسببها للعاملة من جراء اتصاله بها أو ملاحقتها صوتياً ومرئياً في منزلها واستغلال ذلك، أو إجبارها على استخدام جهاز معين وهي في حياتها الخاصة، وعلى سبيل المثال إجبار العاملة على تشغيل الواتس للمكالمات المرئية والصوتية والفيديوهات المتعلقة بالعمل وهي في منزلها<sup>(١)</sup>.

## (٢) ضوابط سلطة صاحب العمل في الرقابة خارج الإطار المهني:

قد يحدث أن تتجاوز سلطة صاحب العمل في الرقابة، إلى الإطار غير المهني؛ متى كان ذلك لمصلحه العمل، ففي هذه الحالة يُعتبر فعله تدخلاً مبرراً بصفة استثنائية، كأن يتصل بها تليفونياً أو يتواصل معها عبر البريد الإلكتروني أو الواتس أو برامج مرئية ومسموعة لحضور اجتماع ضروري أو غير ذلك.

وعليه، فيجوز لصاحب العمل الاستناد إلي هذا الاستثناء لمد غطاء التبعية إلى غير إطارها، ولكن بضوابط معينة كمصلحة ضرورية للعمل وتوافر صفة التأقيت. فالقاعدة أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل في نطاق الإطار غير المهني للعاملة؛ إذ يُعد ذلك اعتداءً من الأول على حق الثانية ويكون هذا التدخل غير مبرر يستوجب المساءلة طالما خالف الضوابط القانونية المطلوبة<sup>(٢)</sup>.

وتطبيقاً لما سبق، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن عقد العمل يمثل جوهر الإطار المهني للعامل؛ ففي إطار هذا العقد يكون تدخل صاحب العمل في حياة العامل المهنية أمراً مقبولاً كقاعدة، فقد ارتضاه بقبوله التعاقد، أما في الإطار غير المهني فإن العامل يسترد كامل حريته في التعامل مع خصوصياته، وبالتالي تتحصر سلطة صاحب العمل الرقابية في المنطقة المهنية فحسب<sup>(٣)</sup>. كما قضت — في عدة قضايا

(1) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, op.cit. p.8.6.

(2) Jeffrey A. Mello: op. cit, p. 257, Jean/Emmanuel RAY: La légitime censure des télé/travaux forcés, op.cit. p.1042.196

(3) Cass. Soc. 12 janvier, 1999, mentionnée au Jean/Maurice Verdier et autres: Droit du travail, op.cit, p.112. Hubert Bouchet: l'épreuve des nouvelles technologies, op.cit, p.82.

أخرى — بأن إیرام العامل لعقد العمل يؤدي إلى تخليه عن قدر من حريته إعمالاً لمقتضى هذا العقد، ومن ثم فإن علاقة التبعية وما يرتبط بها من سلب جزئي لحرية العامل، تظهر أو تختفي بقدر اقترابها أو بُعدها عن عقد العمل وضرورات تنفيذه<sup>(١)</sup>.

كما قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن صاحب العمل له سلطات يستعملها في سبيل حماية مصلحة المنشأة؛ فله الرقابة على العاملين لديه باستخدام وسائل تقنية مشروعة، وهم ملتزمون بالخضوع لذلك وفقاً للعقد المبرم بينهما والذي يبرر تدخله ورقابته وخضوعهم لتبعيته<sup>(٢)</sup>.

أما محكمة النقض المصرية فقد قضت بأن "علاقة التبعية مناطها أن يكون للمتبع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله وفي الرقابة عليه ومحاسبته<sup>(٣)</sup>". كما قضت بأن: المقرر — في قضاء هذه المحكمة — أن لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً لهذا التنظيم ما دام متفقاً وأحكام القانون، وليس في القانون ما يحدد الترتيب الزمني لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية ولا تكون الأولى تالية بالضرورة للثانية وأن المرجع في هذا التحديد هو النظام الذي يضعه صاحب العمل أو ما درج عليه بالعمل في منشأته..."<sup>(٤)</sup>.

ثانياً: التزام الصحة النفسية للعامل ودوره في ضمان خصوصية المرأة العاملة:

لقد أصبح استعمال وسائل الرقابة على العاملين في المنشآت، يدور في فلك التزام جديد لأصحاب الأعمال، ظهر مؤخراً في الوسط العمالي، مقتضاه التزام صاحب العمل باتخاذ كل ما يلزم لتوفير حالة نفسية مستقرة للعاملين، والعمل على تلافي وقوع أي ضرر

(1) Cass. Soc., 10 décembre 2002. Bull., V, n° 370, p. 366. Cass. Soc., 28 novembre 2000, Bull., V, n° 391, p. 299, COUR DE CASSATION: Diffusion de Jurisprudence, 2005 n 142

(2) Supp. Court; Wyoming v. Houghton, 526 U.S. 295. 300 (1999). Ronald Bayer: Workers Liberty, workers welfare: The Supreme Court speaks on the Rights of Disabled Employees, op.cit, p.540.

(3) حكم محكمة النقض في [الطعن رقم ٣٩٧٢، لسنة ٧٣ قضائية، تاريخ الجلسة ٥ / ٥ / ٢٠٠٥].  
(4) حكم محكمة النقض في (الطعن رقم ٣٥٧٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٨ / ٧ / ١٩٩١، "سنة المكتب القني" ٤٢ ج ١ "رقم الصفحة ٥٠٧، قاعدة رقم ٨٤".



معنوي قد يلحق بهم جراء استعمال سلطة الرقابة؛ أي أن الاستعمال المشروع لوسائل الرقابة قد أصبح مرهونا بعدم إحداثها ضررا معنويا للعاملين.

وقد كان للمشروع الفرنسي، فضل السبق في تنظيم التزام صاحب العمل بتوفير الصحة النفسية للعاملين لديه وعدم الإضرار بهم ولو من خلال أوامر وتعليمات تنظيم العمل وممارسة سلطة الرقابة؛ حيث قرر — في المادة (١/٤١٢١) من قانون العمل — أن: "يتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة لضمان السلامة ولحماية الصحة البدنية والنفسية للعمال. وتشمل هذه التدابير ما يلي:

- إجراءات لمنع المخاطر المهنية وضائقة العمل؛
- إجراءات المعلومات والتدريب؛
- إنشاء منظمة ووسائل تكييفها.

ويضمن صاحب العمل انسجام هذه التدابير لتعكس الظروف المتغيرة ولتحسين الأوضاع القائمة<sup>(١)</sup>."

ثم نصت الفقرة الثانية من المادة المذكورة على أن: "يقوم صاحب العمل بتنفيذ التدابير المنصوص عليها في المادة 1-4121 L. على أساس مبادئ الوقاية العامة التالية<sup>(٢)</sup>:"

(١) والنص بالفرنسية هو:

Article L. 4121/1 du code du travail: l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

(2) Article L. 4121/2 du code du travail : l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121/1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- 3° Combattre les risques à la source;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est

- تجنب المخاطر؛
  - تقييم المخاطر التي لا يمكن تجنبها؛
  - لمكافحة المخاطر في المصدر؛
  - التكيف مع العمل للإنسان، لا سيما فيما يتعلق بتصميم أماكن العمل واختيار معدات العمل وأساليب العمل والإنتاج، وعلى وجه الخصوص للحد من رتابة العمل، والعمل على توقيت وتخفيف آثار هذه على الصحة؛
  - تأخذ في الاعتبار حالة تطور التقنية؛
  - استبدال ما هو غير خطير بما هو خطير أو ما هو أقل خطورة بما هو أكثر خطورة.
  - خطة الوقاية الخطة من خلال دمج التكنولوجيا في منظمة متماسكة في العمل، وظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية، وتأثير العوامل، بما في ذلك المخاطر المرتبطة بهذه الخطة، بحيث تم تعريفه في المادة (L. 1152\_1)، وكذلك تلك المتعلقة بالأفعال الجنسية المحددة في المادة L. 1142-2-1.
  - اتخاذ تدابير الحماية الجماعية لمنحهم الأولوية على تدابير الحماية الشخصية.
  - إعطاء التعليمات المناسبة للعمال".
- وبذلك، يكون المشرع الفرنسي قد خطا خطوات واسعة في سبيل توفير الحماية المدنية للعاملين، والعاملات على وجه الخصوص، من خلال تجنبهم المخاطر التي يمكن أن تؤدي إلى الإضرار بهم ولو نفسياً، سيما المخاطر التي تصاحب حالة تطور التقنية الحديثة.

---

moins dangereux; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152/1, ainsi que ceux liés aux aissements sexistes définis à l'article L. 1142/2/1;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs".

ولم يكن موقف المشرع الأمريكي أقل تطورا وحادثة من موقف نظيره الفرنسي؛ فقد سبق أيضا إلى تنظيم الالتزام بتوفير الصحة النفسية منذ فترة زمنية طويلة؛ حيث وازن سلطات صاحب العمل بعدة التزامات، أبرزها التزامه بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، والذي يتفرع عنه التزامه بتوفير الصحة النفسية للعاملين عامة وللمرأة خاصة. فمنذ عام ١٩٧٠ صدر قانون الصحة والسلامة المهنيين ( OSHA: the Occupational Safety and Health Act) والذي يعتبر اللبنة الأولى في البناء القانوني العالمي بشأن إجراءات السلامة والصحة، لينظم — في الفصل الثالث عشر منه — إجراءات توقي مخاطر السلامة والصحة المهنيين على المرأة العاملة، ومسؤولية صاحب العمل عن ذلك؛ حيث أُلزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للحيلولة دون تعرض المرأة العاملة للمخاطر، ثم عدل هذا القانون عدة مرات في الأعوام ١٩٧٨، ١٩٩٧، ٢٠٠٢، وأخيرا في عام ٢٠٠٨، ليلزم صاحب العمل بتوفير كافة إجراءات السلامة والصحة في مختلف بيئات العمل.

وبذلك فقد جعل قانون السلامة والصحة المهنيين الأمريكي (OSHA) إلتزام صاحب العمل إلتزاماً عاماً "general duty" وجعله التزاما جوهريا بتحقيق نتيجة وهي توفير بيئة عمل آمنة وصحية مادياً ونفسياً. وقد نظم هذا القانون إجراءات السلامة والصحة بوجه خاص على المرأة العاملة؛ حيث حظيت هذه الأخيرة بقواعد حماية وتوفير الصحة النفسية لها لاعتبارات خاصة بها كإمرأة<sup>(١)</sup> (٢).

أما في مصر، فما زال التزام صاحب العمل بتوفير الصحة النفسية للعاملين، بعيدا عن اهتمام المشرع العادي، والذي توقف اجتهاده عند حد إلتزام صاحب العمل بتأمين بيئة العمل وحمايتها من المخاطر التي قد تؤدي إلى إصابة العاملين بإصابة عمل، ولم يتطرق إلى أبعد من ذلك كالوضع في الأنظمة المقارنة.

(1) Loc. Cit.

(2) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, op.cit, pp798/799.

ومثال ذلك ما نصت عليه المادة (٢٠٨ عمل موحد) من أنه: "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية...". ثم أورد ذلك بنص المادة (٢٠٩ عمل موحد) على أن: "تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب...".

وإذا كان المشرع المصري قد ألزم صاحب العمل بتوفير وسائل واحتياطات السلامة والصحة المهنية على النحو السابق؛ أي ألزم صاحب العمل باتخاذ تدابير وقاية العامل عن كل خطر مهني وإخبار العامل بذلك وتدريبه على وسائل الوقاية منها<sup>(١)</sup>، فمن الممكن التوسع في تفسير هذا الالتزام ليشمل التزام صاحب العمل بتوفير الصحة النفسية للعاملين باعتباره التزاماً متفرعاً عن الالتزام بتوفير السلامة والصحة المهنية، وتطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل.

هذا، وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية بأحقية صاحب العمل في تنظيم منشأته والرقابة على العاملين فيها، شريطة ألا يمثل ذلك تعدياً على حقوقهم، أو يفتقر منها، أو يعرضهم للمخاطر<sup>(٢)</sup>، مقررته أنه " لا يمكن فصل الموظف الذي يبلغ عن أفعال الضرر الأدبي أو التحرش الأخلاقي لهذا السبب، واصفة إياه بالبطلان، على أن يلتزم العامل بتحديد وقائع وملابسات هذا الضرر أو التحرش"<sup>(٣)</sup>.

(١) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت: التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الأزقة، العدد السادس، ١٩٩٤، ص ١٩٦.

(2) Cass. Soc., 11 juillet 2007. No 06/11.164. – C.A. Paris, 24 novembre 2005, Mme Collomp, Pt. – M. Gosselin, Rap. – M. Foerst, Av. Gén. Cour de cassation: droit du travail, études – communications – jurisprudence – doctrine, sommaires d'arrêts et notes. n0.79m. publication tremisterielle. 2007.

(3) "Le salarié qui relate des agissements de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif et ce, à peine de nullité. Mais pour pouvoir revendiquer le bénéfice de cette protection issue des dispositions du Code du travail encore faut-il, précise la Cour de cassation que le salarié ait expressément qualifié les faits de harcèlement moral / 20/09/2017. Télécharger l'arrêt Cour de Cassation Chambre Sociale n° 15/23045 du 13/09/2017. Harcèlement moral / La réaction tardive de l'employeur engage sa responsabilité: ISTNF / 04/09/2017. Lire l'arrêt Cour de Cassation Chambre Sociale n° 16/13734 du 13/07/2017".

في حين قررت المحكمة العليا الأمريكية مسؤولية صاحب العمل عن الإجراءات التي اتخذها في المنشأة وعن السياسات المتبعة بها والتي نجمت عنها أضرار بالعاملة؛ لكونها تمثل اخلايا بالتزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية<sup>(١)</sup>. كما قررت أن صاحب العمل ملتزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين لديه، سيما للمرأة العاملة، ولا يعتبر ذلك تمييزاً لبعض عماله على غيرهم، بل مراعاة لطبيعة المرأة التي لها من الخصوصية ما ليس للرجل<sup>(٢)</sup>.

أما محكمة النقض المصرية، فقد قضت بـ: "التزام أصحاب الأعمال بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل واتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار العمل وأضراره، وأن مخالفة ذلك لها أثرها في تحقق مسؤولية صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسؤول عن المنشأة بالتضامن مع المتسبب عن مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية"<sup>(٣)</sup>.

وجملة ما سبق، أن القضاء الوطني والمقارن مستقران على أن صاحب العمل، وهو في سبيله لاستعمال سلطته الرقابية داخل المنشأة، ملتزم بتوفير إجراءات السلامة والصحة المهنية للعاملين لديه عموماً والنساء على وجه الخصوص، وإن كان القضاء المقارن قد تخطى نظيره الوطني من حيث تقييد صاحب العمل بتوفير الصحة النفسية للعاملين ولم يقتصر على المهنية منها فحسب.

## المبحث الثاني

### أحكام المسؤولية المدنية لصاحب

### العمل عن الاعتماد على خصوصية المرأة العاملة

تمهيد وتقسيم:

قد يلحق بالعاملة جراء انتهاك خصوصيتها، أضرار متباينة يغلب عليها الطابع المعنوي، وإن كان من الممكن أن يتخلف عنه ضرر مادي في بعض الأحيان. وإذا

(1) Supp. Court; 1997, Dothard v. Rawlinson, son. 433, U.S. 321, 335 (1997).

(2) Supp. Court; 1977, Dothard v. Rawlinson, n0433, U.S. 321, 332.

(3) حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٨٣٢٧ لسنة ٦٣ قضائية، جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٠، وحكمها في الطعن رقم ٨٣٢٧ لسنة ٦٢ ق، جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٠.

كانت مسؤولية صاحب العمل المدنية عن هذه الأضرار تؤسس على أساس الخطأ العقدي، باعتبار أن العاملة مرتبطة معه برابطة عقدية، فهل يظل الحكم متوافراً ولو لم يخطيء صاحب العمل؛ هل يسأل في حالة إهماله؟

ولكن قبل الرد على هذا التساؤل، نطرح تساؤلاً آخر بشأن الطبيعة القانونية للضرر الذي يلحق بالعاملة جراء انتهاك خصوصيتها، هل يمكن تكيفه على أنه إصابة عمل إذا كان ضرراً مادياً واقعا على جسد العاملة أو مقتنياتها الخاصة؟ وإذا كان الضرر أدبياً مما لا يلحق بجسدها أو بأشياء ذات قيمة خاصة لديها، فهل يمكن اعتباره إصابة عمل أيضاً، أم أن له طبيعة أخرى؟

للرد على هذين التساؤلين، نقسم الدراسة في هذا المبحث على النحو التالي:

المطلب الأول: الأساس القانوني لمسئولية صاحب العمل عن انتهاك خصوصية العاملة.  
المطلب الثاني: أحكام التعويض عن الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

### المطلب الأول

#### الأساس القانوني لمسئولية

#### صاحب العمل عن انتهاك خصوصية العاملة

ينثار التساؤل عن الأساس القانوني لمسئولية صاحب العمل عن تعويض العاملة عن الأضرار التي تلحق بها جراء الاعتداء على خصوصيتها؛ هل على أساس الخطأ وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية، أم على أساس أنها إصابات عمل؟

وردًا على هذا التساؤل، وبإدعاء ذي بدء، إن القاعدة المستقرة هي التزام صاحب العمل بتعويض العاملة عما يسببه لها من أضرار؛ مادية كانت أو معنوية، وفقاً للقواعد العامة في التعويض، ولكن هل تكفي قواعد الحماية التقليدية لتعويض المرأة العاملة عما قد يلحق بخصوصيتها من أضرار بيئة العمل الرقمية؟<sup>(1)</sup>.

كما هو معلوم أن المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الأضرار التي تلحق العاملين لديه جراء ممارسة سلطاته المحددة بالقانون، تؤسس على أساس الخطأ

(1) Anne Renaut: Moral harassment – work organization to blame? Op.cit, p.5.

العقدي باعتبار أن العامل مرتبط برابطة تبعية ويتقاضى أجراً<sup>(١)</sup>. وهو ما يقتضي من العاملة التي تنتهك خصوصيتها أن تثبت الخطأ في جانب صاحب العمل أو من يقوم مقامه، وبالتالي قد تنتهك خصوصية المرأة ولا تستطيع إثبات الخطأ في جانبه، فلا يكون لها الحق في التعويض وفقاً للقواعد العامة المستقرة.

لذلك فإن مد مظلة الحماية القانونية إلى كافة الحالات التي قد تنتهك فيها خصوصية المرأة العاملة أثناء العمل أو بسببه، يستوجب إقرار حق جديد لها، هو الحق في الحماية من كافة مخاطر العصر الرقمي التي تنتهك خصوصيتها باعتباره حقاً شخصياً لها، وعدم الاكتفاء بالقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

والسبيل إلى ما تقدم، هو تكيف ما يصيب العاملة جراء انتهاك خصوصيتها أثناء أو بسبب العمل، على أنه إصابة عمل، ومن ثم يكفي لتعويضها ثبوت الضرر؛ فإذا كان ما يتعرض له العامل في مكان العمل وزمانه أو ذا صلة به، يُعد إصابة عمل؛ يثبت للعامل الحق في التعويض عن الضرر الذي نجم عنه متى كانت الإصابة نتيجة لحادث أثناء العمل أو في مكانه أو زمانه أو بسببه، أو الإصابة بمرض أو إرهاب أو إجهاد بسبب العمل، كما يُستفاد من نص المادة (٤١٢) من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي، والمادة (٥/٥) من قانون التأمين الاجتماعي المصري<sup>(٢)</sup>، وكما هو ثابت أيضاً في القانون الأمريكي<sup>(١)</sup>،

(١) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت: التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، مرجع سابق، ص ٢٣٢.  
(٢) وبصدد حادث العمل؛ فيجب توافر بعض الشروط لكفالاته والتعويض عنه؛ حيث نصت المادة (٥/٥) من قانون التأمين الاجتماعي المصري، على أن "الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه..." وقد نصت المادة (٤١٢) من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي، على حادث العمل: "الإصابة التي تحدث فجأة بفعل أو بمناسبة العمل....."

Titre 1: Généralités / Dispositions propres à certains bénéficiaires; chapitre 1er: Définitions: accident du travail et accident du trajet. Article (L.412) du code de la sécurité sociale "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise".

ولمزيد من التفاصيل بشأن إصابة العمل راجع تفصيلاً د. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون العمل الفردي والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، مطبعة دار التأليف، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٥٥٠، د. السيد عبد نايل: الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مكتبة سيد عبد الله وهبه، القاهرة، ١٩٨٦، ص ١٨٩-١٩٠، د. محمد حسين منصور: التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٢١٨-٢١٧، م. حسين عبد اللطيف حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٥، ص ٤٩.

Jean/ Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: op.cit. p.55, Yves Saint/jours: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences, Dalloz, N07, 2002, p.28. René Henri Gallier: Les accidents du trajet et leurs responsables, thèse pour le doctorat en droit, Faculté de droit, Université de Montpellier, 1962, p.22, Laurent Millet: L'accident de trajet, risque de l'emploi, Droit Social, N011, 1996, p.963.

دون أن يطالب العامل بإثبات الخطأ في جانب صاحب العمل أو من يقوم مقامه. فإن ما تتعرض له العاملة من انتهاك لخصوصيتها أثناء أو بسبب العمل، يمكن إدراجه تحت وصف إصابة العمل؛ ما دام أن حدوث الفعل الذي يشكل اعتداء على خصوصيتها، لم يكن يقع إلا أثناء أو بسبب أداء العمل.

وبناء على ذلك، يمكن القول أن تعويض العاملة عن الأضرار التي تصيبها جراء انتهاك خصوصيتها، ينطبق عليه ذات الشروط التي يتطلبها المشرع في إصابة العمل، ولكن من الجانب النفسي وليس المادي لشخصية العامل، وإذا كان القضاء يشترط لتوافر وصف إصابة العمل، أن يتم المساس بجسم الإنسان؛ أي أن يقع الاعتداء على السلامة البدنية للإنسان؛ حتى يمكن التعويض الاجتماعي عنه<sup>(٢)</sup>، فإن ما ينبغي أن يتحول إليه القضاء هو التوسع في تفسير مفهوم المساس بجسد الإنسان؛ ليشمل كل ما يتعرض له العامل من إيذاء، سواء أكان خارجياً أو داخلياً، ظاهراً أو خفياً، بسيطاً أو جسيماً، مؤقتاً أو دائماً، فكل أذى يلحق بجسم العامل وسلامته يعتبر إصابة عمل؛ فالعبرة هي بالمساس بجسم الإنسان من الناحية الصحية بجوانبها المختلفة؛ الجسدية والنفسية. ومن ناحية أخرى، يمكن قياس الضرر الناتج عن انتهاك الخصوصية على الضرر الناتج عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل<sup>(٣)</sup>.

وتفصيلاً لذلك؛ فإذا كانت أضرار البيئة الرقمية والتي تتمثل في انتهاك خصوصية المرأة العاملة تتمثل في أضرار أدبية، وإذا كان من الممكن – في بعض

(1) Luise Vassie: Managing homeworking: health and safety responsibilities, Employee Relations, Vol. 22 No. 6, 2000, p.542. The current issue and full text archive of this journal is available at <http://www.emerald/library.com>.

(٢) د. أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢-١٩٩١، ص ١٢٤، د. السيد عيد نايل: الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مكتبة سيد عبد الله وهبه، القاهرة، ١٩٨٦، ص ١٨٩-١٩٠.

Yves Saint-Jours: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences, Dalloz, N07, 2002, pp.28/29.

(٣) راجع نص المادة (٥/هـ) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥. هذا، وقد تم إضافة الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، حيث إن القوانين السابقة لم تعتبرها إصابة عمل، وكذلك كان القضاء رافضاً لها؛ حيث إنها ليست حادث عمل لتخلف عنصر المباغثة بصددها، وليست مرضاً مهنيًا لعدم ورودها بالجدول المرفق بالقانون، ولكن قد تغير ذلك الوضع وتم اعتبارها إصابة عمل قانوناً.

ولمزيد من التفاصيل انظر د. جلال محمد إبراهيم وآخرين: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٦٤٣-٦٤٤، فقرة (١٩٧)، د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٩٥.



الأحيان - أن ينتج عنها أضرار مالية مادية، ومثاله الأمراض الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من جراء انتهاك الخصوصية. فالإجهاد والإرهاق لا يقتصر على الضرر النفسي أو الأدبي الذي يصيب العاملة، وإنما يتخطى ذلك ليصبح ضرراً مادياً يمكن التعويض معه عن ما فاتت العاملة من كسب وما لحقها من خسارة.

ومثال ذلك، تصوير العاملة وبثه على الشبكة العنكبوتية، أو محاولة ابتزازها به، فهنا يصيب العاملة ضرر ذاتي أو نفسي، قد يجعلها تتوقف عن أداء العمل فترة من الزمن أو دائماً، وقد تلحق بها خسارة مالية أو تضيع عليها فرص وظيفية كانت تأملها، فهذه أضرار مادية أصابتها نتيجة للاعتداء على خصوصيتها، ومن ثم تستوجب تعويضها - من وجهة نظرنا - تعويضا جابرا. واكن أمام صراحة النصوص التشريعية لن يكون تعويضها ممكنا، إلا أن يمكن تصنيفها في إصابات العمل والإجهاد أو الإرهاق من العمل.

هذا، وقد ألزم القانون الفرنسي صاحب العمل بالتزامات عديدة بشأن توفير الصحة النفسية للعاملين لديه واتخاذ كل ما يلزم لمنع تدهور صحتهم الجسدية والنفسية ومنع وقوع أضرار معنوية لهم؛ فأدرج المخاطر النفسية التي تسبب أضرارا معنوية للعاملين في المنشأة ضمن منظومة المخاطر المهنية التي يلتزم صاحب العمل بالوقاية منها أو التعويض عنها حال وقوعها صاحب العمل. والأكثر من ذلك أن المشرع الفرنسي قد اعتبر الاعتداء على خصوصية العاملة جريمة معاقب عليها جنائيا، وللعاملة حينئذ تعويضا مدنيا جابرا للضرر بجانب العقوبات الجنائية(١). ولم تتوقف الحماية القانونية عند هذا الحد فحسب، بل تعدت ذلك بتوسيع نطاق جريمة الضرر المعنوي لتشمل حالات كثيرة تحمي العاملة في كافة حالات انتهاك خصوصياتها وتعريضها للأضرار.

وكذلك، نظم المشرع الأمريكي التزام صاحب العمل بتوفير الصحة المهنية، والتي منها الصحة النفسية، للعاملين لديه وتوفير كافة إجراءات السلامة والصحة في

(١) إذ تنص المادة (٢٢٦-١) من قانون العقوبات الفرنسي الجديد على أن: "يعاقب بالحبس سنة وغرامة ثلاثمائة ألف فرنك كل من اعتدى عمدا بوسيلة أيا كانت على ألفة الحياة الخاصة للآخرين: ١- بالتقاط أو بتسجيل أو بنقل بدون موافقة صاحب الشأن. كلام صادر له صفة الخصوصية أو سرى؛ ٢- عندما ترتكب الأفعال المذكورة في هذه المادة على مرأى ومسمع ممن يهمهم الأمر من غير أن يعترضوا في حين يكون بوسعهم فعل ذلك، فإن رضاه هؤلاء يكون مقترضا.

مختلف بيئات العمل، ومنها البيئة التقنية، مُلزماً صاحب العمل بتعويض العاملين حال إصابتهم بضرر نفسي من جراء إخلاله بالتزاماته<sup>(١)</sup>.

بينما لکنفی المشرع المصري بمساءلة صاحب العمل عن إصابات العمل "التقليدية" فحسب؛ إذ تنص المادة (٢٠٩) من قانون العمل على أنه: "تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب...". وإن كان المشرع قد قرر عقوبة جنائية للاعتداء على الخصوصية بشكل عام<sup>(٢)</sup>.

وعلى الصعيد القضائي، فقد أقرت المحكمة العليا الأمريكية مبدأ هاماً بشأن مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العاملة عن أضرار بيئة العمل في العصر الرقمي؛ فبالرغم من أن الواقعة المعروضة عليها لا ينطبق عليها وصف إصابة العمل؛ إذ أصيبت العاملة بتدهور في صحتها النفسية فحسب، ومن ثم لا تنطبق عليها الشروط المطلوبة في إصابة العمل. فقد قررت أن صاحب العمل يسأل عن تعويض العاملة عن هذا الضرر؛ لكونه ملتزماً بتوفير الصحة والسلامة النفسية والمادية على حدٍ سواء، وهو ما يجعله مسئولاً عن تعويض أضرارها<sup>(٣)</sup>.

(1) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women on cit on 8 6/8 7  
<http://www.workplacenrivacyreport.com/2014/09/articles/workplace/privacy/cv/kev/considerations/when/monitoring/employeesusing/gps/tracking/devices/>  
<http://privacylaw.proskauer.com/2012/04/articles/workplace/privacy/gps/in/the/workplace>

(٢) فتتص المادة ٣٠٩ مكرر من قانون العقوبات المصري 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) استرق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أياً كان نوعه محادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق التليفون؛ (ب) فإذا صدرت الأفعال المشار إليها في الفقرتين السابقتين أثناء اجتماع على مسمع أو مرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع فإن رضاه هؤلاء يكون مقترضاً، ويعاقب بالحبس الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة، اعتماداً على سلطة وظيفته، ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون استخدم في الجريمة، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عندما أعدمها

(3) Supp. Court; 1978, 435, U.S. 702, City of Los Angeles Department of water and Power v.manhart.

كما قضت المحكمة العليا ذاتها — في عدة أحكام — بمسئولية صاحب العمل عن مخاطر بيئة العمل، وما تسببه هذه المخاطر من أضرار للعاملين لديه<sup>(١)</sup>. وكذلك قضت بأن صاحب العمل ملتزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين لديه، سيما المرأة العاملة، ولا يُعتبر ذلك تمييزًا من جانبه لبعض عماله على حساب الأخرى، بل هو تمييز إيجابي لفئة لها خصوصية تستوجب الحماية عن الفئة الأخرى<sup>(٢)</sup>. وفي قضية أخرى أقامت مسؤولية صاحب العمل عن الإجراءات التي اتخذها في المنشأة والتي نجمت عنها أضرار للعاملات؛ لخروجها على مقتضى التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية<sup>(٣)</sup>.

كما قررت محكمة النقض الفرنسية أن صاحب العمل هو الملتزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، ليس فحسب من حيث الأدوات المادية ولكن أيضًا من حيث توفير الصحة النفسية. وبالتالي فإن ما اتبعه المدير المسئول من سلوكيات وتعليمات بشأن تيسير العمل بالمنشأة، لم تلحق أضرارًا مادية أو أدبية بالعاملة، ولا يمكن وصفها بالسلوكيات الخطيرة التي تستوجب التعويض عن الأضرار الأدبية في بيئة العمل، ولم يكن يداعو إلى تقديم إستقالتها، لا يقيم مسئوليتها<sup>(٤)</sup>. كما قضت بأن تبني صاحب العمل سلوكًا مستهجنًا ينطلق من موقف استنزائي للعاملات بلافتات غير لائقة في أماكن العمل باستخدام وسائل تقنية للرقابة وغيرها من لافتات التحذيرات الواهية، لها أثر كبير في تدهور ظروف العمل وتأثيرها على خصوصية العاملة وصحتها النفسية مما سبب لها ضررًا معنويًا. وكذلك قضت بعدم مشروعية تصوير العاملة وهي ترقص في المكان المخصص لراحته؛ حيث أنها كانت خارج مكان أداء العمل الفعلي.

(1) See for example: Supp. Court; 19/7/1978 & Soupp. Court; 1979, U.S.C. 651/678, J. Wilson & E. Fraser eds. Supp. Court; 1973, Mm Dpnell Douglas v. Green, 411, U.S. 792 (1973).

<http://www.supremecourt.gov/opinions/09pdf/08/1332.pdf>

(2) Supp. Court; 1977, Dothard v Rawlinson 433 U.S. 321 332

(3) Supp. Court; 1997, Dothard v Rawlinson 433 U.S. 321 335 (1997)

(4) Cass soc 18.12.2013, n° 19/052013, Cass. Soc., 6 octobre 2004, pourvoi n° 02/42.460 ; Soc., 28 septembre 2005, pourvoi n° 03/46.613; Soc., 27 septembre 2006, pourvoi n° 04/47.431),

ومن أهم أحكامها في هذا الصدد، حكمها القيم بأن خضوع العامل لسيطرة ورقابة متواصلة على أعماله من جانب صاحب العمل، وتواجده تحت أجهزة وأدوات رقابة وتسجيل، يسبب له إجهادا وضرا أديبا، يستوجب التعويض<sup>(١)</sup>.

والأهم مما سبق، أن محكمة النقض الفرنسية قد استبعدت القصد إلى تحقق الأضرار المعنوية للعاملة، مؤكدة مسؤولية صاحب العمل عن هذه الأضرار بغض الطرف عن نيته؛ فيسأل صاحب العمل ولو لم يرتكب خطأ وحتى بدون نية الإيذاء؛ فالنية الحسنة أو السيئة لم تتطلبها نصوص القانون. وقد عبرت عن ذلك بقولها: "يسأل صاحب العمل بشكل مستقل عن إرادته، فتسأل شركة نفط الجنوب - صاحب العمل - بشكل مستقل عن نيتها في الإضرار طالما هناك أفعال أدت إلى تدهور ظروف العمل وأثرت على حقوق العمال والعاملات وكرامتهم أو غيرت من صحتهم النفسية أو عرّضت مستقبلهم المهني للخطر"<sup>(٢)</sup>.

وفي مصر، فقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على أن: "مخالفة الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل واتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين بالمنشأة من أخطار العمل وأضراره، لها أثرها في تحقق مسؤولية

(1) Cass. Soc. 28.03.2012, n0021062011. Cass. Soc. 22.03.2011, n000032011. Cass. Soc. 10.11.2010, n0000112010, Cass. soc., 20 septembre 2006. C.A. Grenoble - R G nn 04/02245

(2) Cass. Soc. 21.06.2006. Mm.X. CCHSA. et La chamber sociale les 17.04.2013 et 19.06.2013, Cass. Soc., 11 juillet 2007. Mme Collomp, Pt. - Mme Leprieur, Rap. - M. Foerst, Av. Gén. No 06/40.380 à 06/40.383. - C.A. Douai, 29 septembre 2005.

وكذلك وفي حكم آخر بينت محكمة النقض الفرنسية والمحكمة الجنائية أنه لا يجب أن تكون الآثار الضارة على صحة العامل أو حقوقه القانونية؛ لأن القانون لا يتوخى إلا إمكانية تحقيق الأضرار وليس إدراكها الفعلي، فقد استخدم مصطلحات مثل "من المحتمل تقويض" وغيرها. وهو ما عبرت عنه المحكمة الجنائية في حكمها الصادر في ٢٠١١/١٢/٦، بأنه يجب للمعاقبة على جريمة التحرش المعنوي أن تكون أعماله نفذت بالفعل ولو لم يقصد من ورائها الإضرار...، في حين أشارت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية إلى أن محكمة الاستئناف لا يمكنها رفض طلب العاملة بالاعتراف بالإجهاد المعنوي لعدم وجود علاقة بين الحالة الصحية وتدهور ظروف العمل.

" Les conséquences dommageables sur la santé ou les droits du salarié n'ont pas juridiquement à être tangibles ni effectives, puisque la loi ne prévoit que la potentialité de réalisation de celles-ci, et non leur réalisation effective, au moyen des termes « susceptibles de porter atteinte ». " l'arrêt de la chambre criminelle du 06.12.2011. le 21.05.2014, (ccass soc 18.09.2007), (ccass soc 16.12.2009), (ccass crim 06.12.2011), (Soc., 28 novembre 2002, Bull. 2002, V, no 360).

صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة بالتضامن مع المتسبب عن مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية<sup>(١)</sup>."

وفي الجملة، يمكننا القول أن تعويض العاملة عما يصيبها من أضرار جراء انتهاك خصوصيتها في العصر الرقمي، وإن كان لا ينطبق عليه وصف إصابة العمل وفقاً للمفهوم المادي لإصابة العمل والذي يستقر عليه الفقه والقضاء، فإن الحماية القانونية ضد حالات الضرر الأدبي<sup>(٢)</sup> ومنها انتهاك خصوصية العاملة تدعو إليها اتجاهات عديدة في النظم الثلاثة؛ الفرنسي والأمريكي والمصري، وهو أيضاً ما يستفاد من أحكام إعلانات الحقوق والاتفاقيات الدولية كما في إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة ١٧٨٩م والذي يعد جزءاً من الدستور الفرنسي، والمادة (٧) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

## المطلب الثاني

### أحكام التعويض عن

#### الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة

لقد انتهينا سابقاً إلى أن تعويض العاملة عما يصيبها من ضرر جراء انتهاك خصوصيتها في العصر الرقمي، هو ضرر أدبي وليس إصابة عمل، وبالتالي فلا يعوز باعتباره ضرراً مادياً أو إصابة عمل، وإنما يعوز وفق معايير التعويض عن الضرر الأدبي، وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية المستقرة فقهاً وقضاءً. وعليه، فإن المرأة العاملة تعوز عما يصيبها من أضرار وفق التعويض الاجتماعي عن إصابات العمل، أو تعوز عما يصيبها من أضرار أدبية وفق التعويض عن الأضرار الأدبية، في سبيل توطيد دعائم حمايتها مدنياً.

(١) حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٨٢٢٧ لسنة ٦٣ قضائية جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٠، [الطعن رقم ٨٢٢٧ / لسنة ٦٣ ق/ تاريخ الجلسة ٢٠٠٤/٠٦/٢٠].  
(٢) راجع على سبيل المثال:

Cass. Soc. – 19 septembre 2007. No 06/41.227 et 06/41.238. – C.A. Grenoble. 9 janvier 2006. Mme Collomp, Pt. – Mme Morin, Rap. – M. Duplat, P. Av. Gén. Cour de cassation: droit du travail, études – communications – jurisprudence – doctrine, sommaires d'arrêts et notes, n0.79m, publication trimestrielle, 2007.

Cass. Soc., 26 septembre 2007. No 06/43.033. – C.A. Orléans, 30 mars 2006. Mme Collomp, Pt. – M. Linden, Rap. – M. Allix, Av. Gén.

هذا، وتستحق العاملة التعويض عن الأضرار التي تلحق بها جراء الاعتداء على خصوصيتها، سواء أكان صاحب العمل قد تعمد ذلك، أو كان الضرر نتيجة إهماله في تأمين بيئة العمل من المخاطر التي قد تحدث للعاملين لديه. فمن ناحية أولى؛ قد يكون الضرر الذي أصاب العاملة، نتيجة لتعمد صاحب العمل، وسواء كان صاحب العمل هو من أحدث الضرر أو أحد من تابعيه، فإنه يسأل عن تعويضه. والضرر كما معلوم ينقسم إلى نوعين؛ أولهما مادي وهو الذي يصيب الشخص في جسمه وماله، ويمثل إخلالاً بمصلحة ذات قيمة مالية، وثانيهما أدبي أو معنوي وهو ما يصيب الشخص في شعوره أو عاطفته أو كرامته أو شرفه أو أي معنى آخر من المعاني التي يحرص الناس عليها<sup>(١)</sup>.

ويثار التساؤل في هذا الصدد حول ما إذا كان مجرد استخدام صاحب العمل لأجهزة تقنية متقدمة في التتبع والمراقبة يمثل ضرراً أدبياً في ذاته، يستوجب التعويض؛ إذ تبث هذه الوسائل الخوف وعدم أمان بيئة العمل في نفوس العاملين؟! نتفق مع البعض<sup>(٢)</sup> في أن مجرد شعور الشخص بالذعر يُعد ضرراً معنوياً يستوجب التعويض، بغض الطرف عن تسبب أذى نفسي لهذا الشخص من عدمه. وعليه، يجب تعويض العاملة عن الأضرار المعنوية والتي تتجسد في شعورها بالذعر وعدم الطمأنينة، وتقدير مدى اعتبار الأمثلة السابقة ضرراً أدبياً من عدمه أمر خاضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع في كل حالة على حده.

ومن ناحية أخرى، فإن إهمال صاحب العمل في تأمين خصوصيات العاملات يُرتب مسؤوليته عن الأضرار الأدبية التي تصيبهن؛ فكما هو معلوم أن الإهمال هو الإخلال بواجب قانوني، مرجعه نص القانون، والذي يرجع في تقديره إلى المعيار الموضوعي الخاص بمسلك الرجل العادي في مثل الظروف التي يوجد فيها صاحب

(١) د. السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مرجع سابق، ص ٩٧٠.  
(٢) د. سامح عبدالواحد التهامي: المسؤولية المدنية عن فيرسة النظم المعلوماتية عبر الإنترنت، مجلة الحقوق، الكويت، مجلد ٤٠، عدد ٣، سبتمبر ٢٠١٦، ص ٣٩٧.

العمل<sup>(١)</sup>، ومن ثم فإن إهمال صاحب العمل في تأمين حق العاملات في الخصوصية، وفقاً لمسلك الرجل المعتاد، يستوجب التعويض<sup>(٢)</sup>.

وكذلك يثار التساؤل حول مدى إمكانية تحمل صاحب العمل لمسئولية تعويض الضرر الذي يصيب العاملة في الحالة التي لا ينسب إليه فيها خطأ أو إهمال؛ حيث تنتهك خصوصية العاملة لسبب خارج عن إرادة صاحب العمل أو من يقوم مقامه، ويكون ذا صلة بمكان العمل أو زمانه؛ أي أثناء العمل أو بسببه؟

بدايةً، نهدف من طرح هذا التساؤل إلى البحث عن أساس قانوني آخر يصلح لتأسيس مسؤولية صاحب العمل عن تضرر العاملة من انتهاك خصوصيتها على أساسه؛ لحين تطور المسلكين التشريعي والقضائي نحو إقرار حق جديد للمرأة العاملة في تعويضها عن الاعتداء على خصوصيتها في العصر الرقمي، دون اشتراط توافر الخطأ في جانب صاحب العمل أو من يقوم مقامه.

ونرى أنه يمكن الاستناد إلى فكرة العقد ذاتها لتأسيس مسؤولية صاحب العمل؛ فإذا كان التزام صاحب العمل باحترام ومراعاة خصوصية العاملة وتوفير الصحة النفسية لها، هو التزام ببذل عناية تتمثل في اتخاذ كل ما يلزم لضمان احترام خصوصيتها ويوفر لها الصحة المهنية والنفسية على السواء، فليس معنى ذلك أن تنتفي مسؤوليته بمجرد توفير صاحب العمل بعض وسائل وأدوات الرقابة وإبلاغ العاملات بذلك، وإنما يجب أن تكون وسائل أو نظم تأمين خصوصية العاملات مواكبة في تأمينها للخصوصية، لتطور قدرتها على المتابعة والمراقبة، وهو ما لا يكفي معه القول باستخدام وسائل تأمين معتادة أو تقليدية لا تتناسب بيئة العمل الرقمية، وإلا توافر الخطأ العقدي في جانبه سواء عن عمد أو بسبب الإهمال؛ فالخطأ العقدي — كما هو معلوم — يتحقق إذا كان عدم التنفيذ مرجعه تعمد صاحب العمل أو

(1) Linda G.Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, op.cit, pp.798/799.<http://privacylaw.proskauer.com/2012/04/articles/workplace/privacy/cns/in/the/workplace>

(2) Rachid Filali Meknassi: examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Paris, 2013, p.61/62.

إهماله، بل ويتحقق أيضا لو كان عدم وفاء المدين بالتزامه ناشئا عن سبب أجنبي لا يد له فيه كالقوة القاهرة مثلا.

فإذا كانت المسؤولية العقدية تقوم على إخلال صاحب العمل بالتزام يقع على عاتقه، وهو في هذا الشأن يتمثل في التزامه بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، والذي يتفرع عنه التزامه بتوفير الصحة النفسية للعاملين لديه هذا من ناحية أولى، ومن ناحية أخرى التزامه باحترام خصوصيات العاملات لديه وعدم انتهاكها.

بل إن القضاء الانجليزي، يؤسس للتعويض عن انتهاك الخصوصية، على ما يعرف بقانون العقد أو الإخلال بالثقة المفترضة *the Law of Contract*، ومؤدى هذه الضمانة أن المدعي يستند في دعواه باختراق خصوصيته أو الاعتداء عليها، على الإخلال بشروط العقد صراحة أو ضمنا؛ إذ يعد الاعتداء على الخصوصية في هذه الحالة إخلالا بالثقة المفترضة بين المتعاقدين<sup>(١)</sup>. فقد قضت إحدى المحاكم بإلزام أحد المتعاقدين بالتعويض ووقف النشر على أساس أنه قد أخل بشروط العقد المبرم بينهما وانتهك الثقة الموضوعة بينهما<sup>(٢)</sup>.

بل الأكثر من ذلك أن القضاء الانجليزي لا يتوقف في الاستناد إلى فكرة الثقة المفترضة، عند عقد وجود صريح أو ضمني، وإنما يستند إليها حتى في الحالات التي يفترض فيها أنها تقوم على ثقة مفترضة بين الطرفين ولو لم يكن بينهما عقد صريح، كما أنه لا يقتصر أعمال هذا المبدأ على حالة الاعتداء على الحق في الصورة، وإنما يعملها أيضا بالنسبة للمحادثات التليفونية؛ حتى إذا سمح أحد طرفي المحادثة الهاتفية بتسجيلها دون علم الطرف الآخر، جاز للأخير المطالبة بمنع النشر والتعويض على أساس الإخلال بالثقة المفترضة بينهما.

(١) انظر د. محمد عبد العظيم محمد: حرمة الحياة الخاصة في ظل التطور العلمي الحديث، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٨، ص ١٨٧؛ د. عاقل فضيحة: الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة؛ دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، ٢٠١٢، ص ٥٤.

(2) FOLLARD (V). Photographique, criminal law and its processes, publishers, 1979, P.79;

مشار إليه في د. عاقل فضيحة: الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ٥٤.



وإذا كان العقد المبرم بين صاحب العمل والعاملة يبرر مسؤوليته العقدية عن الأضرار التي تلحق بها على أساس العقد. فمن وجه آخر نجد سنداً آخر لهذه المسؤولية يتمثل في القانون؛ حيث ألزم المشرع العمالي صاحب العمل بعدة التزامات يترأسها في هذا المقام التزامه بتأمين بيئة العمل من المخاطر؛ فهو ملتزم باتخاذ الوسائل الوقائية في سبيل توفير السلامة والصحة المهنية لعماله، فيتخذ من الإجراءات ما يوفر السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل<sup>(١)</sup>.

وعليه، فإن إخلال صاحب العمل بالتزامه بتوفير إجراءات السلامة والصحة المهنية، يترتب مسؤوليته عن تعويض العاملة عما يلحقها من أضرار، معنوية أو أدبية كانت أو مادية، نتيجة إهماله أو خطئه أو تقصيره، أو خطأ أحد تابعيه.

وإذا كنا أشرنا سلفاً إلى أن الضرر الذي يلحق بالعاملة هو غالباً ما يكون ضرراً أدبياً وليس إصابة عمل وفقاً للمستقر فقها وقضاء، والذي يتمثل في انتهاك خصوصياتها من مخاطر بيئة العمل الرقمية، فإن صاحب العمل يسأل عن هذا الضرر أيّاً كان مرجعه؛ خطئه أو خطأ أحد عامليه، أو إهمال أو غيره.

ويمكننا أن نعصد وجهة النظر السالفة بأحكام القضاء المقارن والوطني على حدٍ سواء. فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بمسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي يسببها للعاملين لديه، على أساس عقد العمل، إذ يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية عقدية عن إخلاله بالتزامه بحماية العاملين وتوفير الصحة النفسية والجسدية لهم<sup>(٢)</sup>. وفي قضية أخرى، قضت بأحقية العامل في التعويض حال عدم امتثال

(1) Nidhi Tandon: Information and Communication Technologies in Bangladesh, op.cit, nn 33/34

(2) Abréviations couramment usitées dans ce document :

ccass civ : chambre civile de la cour de cassation ccass crim: chambre criminelle de la cour de cassation ccass soc: chambre sociale de la cour de cassation chsct: comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ce : comité d'entreprise ou d'établissement halde : haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, remplacée par le défenseur des droits iiss : indemnités journalières de sécurité sociale irp : institution représentative du personnel it : inspection du travail rps : risques psychosociaux

Michaël PRIEUX: APPROCHES JURISPRUDENTIELLES DES RISQUES PSYCHO/SOCIAUX, A TRAVERS LES DECISIONS ET ARRETS DES JURIDICTIONS JUDICIAIRES, Qualification, évolution et actualité, Version 5,

صاحب العمل لقواعد القانون<sup>(١)</sup>). وأن فصل العاملة فصلاً تعسفياً قد سبب لها ضرراً أديبياً، يستوجب تعويضه؛ حيث إن قرار الفصل مبني على مجرد سماع محادثة تليفونية حول العاملة (Mm Z) وقد كانت تصريحات صاحب العمل غير مهنية وأظهرت رغبة واضحة في استبعادها<sup>(٢)</sup>.

كما أرست المحكمة — في العديد من أحكامها — قواعد التعويض عن الأضرار الأدبية التي يسببها صاحب العمل للعاملين لديه، وبصفة خاصة العاملات، وذلك بجانب بعض العقوبات المدنية الأخرى كبطان الجزاء أو بطلان تعديل العقد، كل ذلك في سبيل إضفاء الحماية المدنية على العاملات والعاملين بالمنشأة. ومن ذلك أن إقالة العاملة وتوقيع الجزاءات التأديبية عليها لا أساس له من الصحة؛ فقد طبقت المنشأة برامج حديثة وطورت من أنشطتها التجارية في الوقت الذي انتهكت فيه كثير من حقوق العاملات والعاملين وعدلت من عقود العمل الخاصة بهم، وكل ما فعلته العاملة المذكورة أنها اعترضت على هذه التعديلات وعلى انتهاك حقوقها وتعديل عقدها، كما أن التحذيرات والتعديلات التي أجرتها المنشأة كانت واهية وغير مبررة، مما أثر في زعزعة استقرار عقد العاملة وتدهور حالتها الصحية، وقد كان مبعث ذلك الاضطراب في بيئة العمل من جراء استخدام برامج وتقنية حديثة غير ملائمة<sup>(٣)</sup>.

بينما رفضت المحكمة إقامة مسؤولية صاحب العمل في واقعة أخرى، قضت فيها بمسئولية العامل، وهو ضابط أمن في شركة CCHIM، عن الأضرار الأدبية التي تعرض لها وعدم مسؤولية صاحب العمل (الشركة) مدنياً أو جنائياً؛ حيث إن العامل قد تصرف تصرفات غير لائقة في أماكن محدد لها التصوير ومعلنة، فضلاً

---

actualisée au 16.08.2016, A jour de la loi « travail », des décisions du défenseur des droits et de la jurisprudence de la cour de cassation parue au 15.07.2016 , R. P. S, Paris 2016 n 8 WWW.legifrance.gouv.fr

(1) Cass. Soc. – 19 septembre 2007. No 06/41.227 et 06/41.238. – C.A. Grenoble, 9 janvier 2006, Mme Collomp, Pt. – Mme Morin, Rap. – M. Duplat, P. Av. Gén. Cour de cassation: droit du travail, etudes – communications – jurisprudence – doctrine, sommaires d'arrêts et notes, n0.79m, publication trimestrielle, 2007. WWW.legifrance.gouv.fr.

(2) Cass. Soc. 26.11.2015. M mes Z... x. A.... Bull. 2015. V. no 384.

(3) Cass. Soc. 12.1.2016, n00012013, Mx., muazaf almahmiati, x. CCHSA sharikat naft aljanub. Cass. Soc. 22.10.2015, n000102015, Cass. Soc. 9.7.2014, n00009072014.

عن أن تصرفاته لا علاقة لها بواجباته الوظيفية. ومن ثم لا يجوز لورثة هذا العامل المطالبة بالتعويض عما لحق مورثهم من أضرار أدبية أدت إلى وفاته؛ حيث إنه هو المسئول عن هذه الأضرار وليس صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

هذا، ولم تشترط محكمة النقض الفرنسية، مدة معينة يتحقق أو يقع فيها الضرر، وكذلك لم تشترط العود أو التكرار بشأن الضرر الأدبي؛ حيث استبعدت الغرفة الاجماعية للمحكمة فكرة ارتباط وتكرار أفعال وتعليمات صاحب العمل بشأن عماله لإمكانية معاقبته على إخلاله بتوفير الصحة النفسية لهم والتزامه بالتعويض عما يسببه لهم من أضرار أدبية وتدهور في صحتهم النفسية<sup>(٢)</sup>.

أما المحكمة العليا الأمريكية، فقد قضت في حكم مهم لها، بأن صاحب العمل هو المسئول عن المخاطر التي تتعرض لها العاملة في مكان العمل أو بسببه؛ إذ هو المسئول عن تأمين بيئة العمل وتوفير إجراءات السلامة والصحة المهنية، فيسأل عن المخاطر التي تسببها الأجهزة التقنية في هذه البيئة<sup>(٣)</sup>.

وإذا كانت القاعدة هي التزام صاحب العمل بتعويض العاملة عن الأضرار التي يسببها لها، وفق القواعد العامة في التعويض عن الأضرار المادية والأدبية، فإن الحماية المدنية للمرأة العاملة لا تتوقف عند هذا الحد، وإنما تشمل كافة مخاطر بيئة

(1) Cass. Soc. 12.02.2014; CRIM, no2804/2014 CCHSA, (CCHSA CRIM 2010/01/09). (Cass. Soc., 26 octobre 1964, Bull., no 709; Cass. Soc. 5 décembre 1973, Bull., no 632).

(٢) ارجع على سبيل المثال:

".... La définition légale ne distingue pas de condition temporelle dans la réalisation des agissements reprochés au titre du harcèlement moral. C'est pourquoi la chambre sociale de la cour de cassation a rappelé le 26.05.2010, en matière de répétition d'agissements que le fait que ces événements se soient déroulés « au cours d'une très brève période de temps » n'empêchait pas la caractérisation du harcèlement moral. Cette jurisprudence s'est trouvée confirmée par la chambre sociale de la cour de cassation le 06.04.2011 en parlant d'agissements fautifs, même commis « fût/ce pendant une durée limitée », et par celle de la chambre sociale du 03.04.2013 ou encore du 21.01.2016....", voir Les arrêts de la chambre sociale du 24.09.2014, le 25.09.2012 et le 06.04.2016, et des arrêts de la chambre sociale du 21 04 2010

(3) Supp. Court; Chevron v. Echazabal Petition for writ of certiorari to the U.S Court. Available at: <http://Supreme.LP.Findlaw.com/> Accessed July1, 2002. Ronald Bayer: Workers Liberty, workers welfare: The Supreme Court speaks on the Rights of Disabled Employees, op.cit, p. 541.

العمل في العصر الرقمي. ولذلك تستوجب مد هذه الحماية كلما دعت حماية المرأة في هذه الحالة لذلك وعدم الاكتفاء بالقواعد العامة في المسؤولية المدنية، لإقرار حق جديد لها من الحقوق الشخصية وهو الحق في الحماية من كافة مخاطر العصر الرقمي والحق في عدم انتهاك خصوصياتها باعتبارها حقان أساسيان يتطلبان توافر جزاءات أخرى حال انتهاكهما<sup>(١)</sup>.

ومن ناحية أخرى فالقاعدة في تقدير التعويض هي أن القاضي يستقل بتقديره - وهو تعويض ناشئ عن مسؤولية عقدية مترتبة في جانب صاحب العمل بمقتضى عقد العمل المبرم مع العامل، وليس عن مسؤولية تقصيرية<sup>(٢)</sup> - تعويضاً يكافئ الأضرار التي لحقت الطرف الآخر؛ عما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب؛ شريطة أن تكون هذه الأضرار نتيجة طبيعية للتعسف<sup>(٣)</sup>؛ أي نتيجة لتعسف صاحب العمل في استخدام حقه في الرقابة وتجاوزه في هذا الاستخدام<sup>(٤)</sup>.

أما بشأن الشروط اللازم توافرها في الضرر الموجب للتعويض، فقد قضت محكمة النقض المصرية بأن: "الضرر الموجب للتعويض، يجب أن يكون محققاً، فالضرر الاحتمالي الغير محقق الوقوع لا يستحق عنه التعويض إلا إذا وقع فعلاً<sup>(٥)</sup>". وقضت كذلك بأن: "تعيين العناصر المكونة للضرر والتي تدخل في حساب التعويض، من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة النقض والعبرة في تقدير التعويض

(1) Rachid Filali Meknassi: examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail, op.cit, p.61/62.

(2) د. حسن عبد الرحمن قدوس: الحق في التعويض، مقتضياته الغائية ومظاهر التطور المعاصر في النظم الوضعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٢٢٢.

Patrice Jourdain: Responsabilité civile, Revue trimestrielle de droit civil, N01, janv/mars, 2001, pp.146/147.

(3) المادة ١/٢٢١ مندي مصري، د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٧٥٩.

Xavier Mégarde: Réflexions de civiliste sur la motivation et autres aspects de la procédure de licenciement. Droit Social. n011 Novembre 1998, p.895, Gilles Auzero: L'exercice du droit de licenciement Droit social n03 2010 n 294

(4) Michaël PRIEUX: approches jurisprudentielles des risques psycho/sociaux, a travers les decisions et arrêts des juridictions judiciaires. Qualification, évolution et actualité. Version 5, actualisée au 16.08.2016. A jour de la loi « travail », des décisions du défenseur des droits et de la jurisprudence de la cour de cassation parue au 15.07.2016, R. P. S, Paris, 2016, p.8.

(5) حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٣٢٣٨ و ٣٢٦٩ لسنة ٧١ قضائية، جلسة ٢٦/١٢/٢٠٠٢، مجموعة المكتب الفني، السنة ٥٢، ج ٢، قاعدة رقم ٢٤٨، ص ١٢٩٠.

هي بقيمته وقت الحكم بالتعويض وليس بقيمته وقت وقوعه؛ إذ يلتزم المسؤول عن الخطأ بجبر الضرر كاملاً ولا يكون التعويض كافياً لجبره، إذا لم يراع تقديره قيمة الضرر وقت الحكم، ما لم يكن المضرور قد أصلح الضرر بمال من عنده فلا يكون له عندئذ أن يرجع إلا يقدر ما دفعه فعلاً<sup>(١)</sup>.

وفي الجملة، يمكننا القول بأن العاملة تستحق التعويض عما يلحق بها من أضرار جراء انتهاك خصوصيتها، فتعوض عن الضرر الأدبي الذي يصيبها، وإن كان لا يمكن اعتبارها إصابات العمل أو إجهاد أو إرهاق من العمل. والفرق بين النظام المصري والنظامين الفرنسي والأمريكي يتمثل في أن الأول يرسّخ للتعويض عنها وفق قواعد المسؤولية المدنية، بينما في الأخيرين يمكن تكيفه على أنه ضرر نفسي يجب التعويض عنه على سند من إخلال صاحب العمل بالتزام من التزاماته الأساسية، وما يترتب على ذلك من تخفيف عبء الإثبات على العاملة، وهو ما يجعلها تتمتع بالحماية المدنية في الحالتين، وتعوض ليس على أساس إصابات العمل بل على أساس الضرر الأدبي.

ومن هنا نناشد المشرع الوطني بضرورة التدخل لتوفير المزيد من الحماية المدنية للمرأة العاملة، وعدم تشتيت مركزها القانوني بين فروع القانون وما يترتب على ذلك من صعوبة في استحقاق هذه العاملة لتعويض ما يصيبها من ضرر، ما بين إصابة العمل أو قواعد المسؤولية المدنية، ناهيك عن عبء الإثبات. والأجدر بالإشارة أن المشرع الوطني قد تأخر عن الركب الدولي في تنظيم التزام شاع تنظيمه في مختلف النظم القانونية وهو الالتزام بتوفير الصحة النفسية.

(١) حكم محكمة النقض في الطعينين ٢٤٤٥، ٢٦٥٠ لسنة ٥٩ جلسة ١٢/٢٧/١٩٩٤، مجموعة المكتب الفنى، السنة ٤٥، ج ٢، قاعدة رقم ٣١٧، ص ١٦٩٧.

## الخاتمة

عرضنا فيما سبق، لواحدة من أهم المسائل القانونية التي أثارها التطور التكنولوجي في مجال الرقابة والتفتيش علىعاملات في العصر الرقمي، تحت عنوان "الحماية المدنية لخصوصية المرأة العاملة من مخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي"، وذلك من خلال فصلين، تناول أولهما خصوصية المرأة العاملة ومخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي، والذي عرض لماهية خصوصية المرأة وصور الاعتداء عليها، ثم وسائل التفتيش والرقابة الرقمية ومظاهر خطورتها على خصوصية المرأة العاملة. ثم تعرضنا في الفصل الثاني لنطاق نطاق حق العاملة في الخصوصية وأحكام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الاعتداء عليه، والذي انقسم بدوره إلى مبحثين، تناول أولهما الموازنة بين حق العاملة في الخصوصية وسلطة صاحب العمل في الرقابة عليها، ثم عرض الثاني أحكام المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

وقد أوضحنا أنه إذا كانت القاعدة هي التزام صاحب العمل بالتعويض للعاملة عما يسببه من أضرار وفقاً للقواعد العامة المتعارف عليها في التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية، فإن الحماية المدنية للمرأة العاملة لا تتوقف عند هذا الحد، وإما تمتد لتشمل كافة مخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي وما أكثرها. ولذلك فإن هذه الحماية تستوجب مد مظلتها كلما دعت الحاجة إلى حماية المرأة، وعدم الاكتفاء بالقواعد العامة في المسؤولية المدنية، بل ينبغي إقرار حق جديد لها، ألا وهو الحق في الحماية من كافة مخاطر العصر الرقمي، سيما حقها الشخصي في عدم انتهاك خصوصيتها باعتباره حقاً أساسياً لها.

فغني عن البيان أن ضالة العقوبات وقلة الغرامات المفروضة على صاحب العمل في بعض الأحيان، لا تشكل الرادع الكافي لحماية الحق في الخصوصية ولا تتناسب مع هذا تأمين هذا الحق من مخاطر بيئة العمل العصر الرقمي. ومن هنا فلا بد من تدخل تشريعي صريح لتنظيم هذا الحق وفرض العقوبات المناسبة لحمايته، وإلا

فإن الحديث عن هذا الحق على الرغم من أهميته الإنسانية قبل القانونية، يبقى من قبيل الترف الفكري، بلا تجسيد قانوني.

وعليه، فقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وأوصت بعدة توصيات كالتالي:

#### أولاً: النتائج:

1. أن بيئة العمل في العصر الرقمي تتسم بتطور مذهل في وسائل التفتيش والرقابة على العمال في المنشآت؛ حيث تكشف أجهزة التكنولوجيا الحديثة - كأجهزة التسجيل والتصوير غير المرئية وشبكات الإنترنت، عن الكثير من خصوصيات العاملات سواء في مكان العمل، أو تتبعها في غيره من أماكن.
2. أن الوسائل التقنية الحديثة التي يستخدمها أصحاب الأعمال في التفتيش والرقابة على العاملات، تمثل خطرًا من أعظم المخاطر التي تهدد استقرارها المهني والأسري.
3. أن طبيعة العمل وإن كانت تتحكم في نطاق خصوصية العاملة وما يرد عليه من قيود، فإن طبيعة العاملة ذاتها تقتضي تحديد الوسائل والنظم الرقابية المستخدمة في بيئة العمل.
4. أن المفهوم المادي لإصابة العمل والذي يعتمده الفقه والقضاء المصريين، لا يتسع ليشمل الاعتداء على خصوصية العاملة، وبالتالي لا يصلح سنداً لتعويضها عما يلحق بها أضرار جراء الاعتداء على خصوصيتها.
5. أن المشرعين الفرنسي والأمريكي كانا أسبق من المشرع المصري إلى تنظيم النظام صاحب العمل بتوفير الصحة النفسية للعاملين لديه، بينما يقصر الأخير التزام صاحب العمل على توفير الصحة والسلامة المهنية فحسب.

#### ثانياً: التوصيات:

1. نناشد المشرع الوطني بضرورة التدخل لتنظيم استخدام المنشآت لوسائل التفتيش والرقابة الرقمية بنصوص واضحة مقترنة بضمانات حقيقية لخصوصية العاملات.

٢. نهيب بالفقه أن ينظر إلى خصوصية المرأة العاملة باهتمام يوازي قيمتها، سيما في ظل المخاطر الرقمية التي تتهددها، وذلك من خلال التوسع في تفسير التزام السلامة المهنية ليشمل الجانب النفسي للعاملة أسوة بالوضع في النظامين الفرنسي والأمريكي.
٣. نهيب بالفقه أن يؤصل لحق جديد للمرأة العاملة في العصر الرقمي، مفاده حمايتها من كافة المخاطر التي تتهدد خصوصيتها مادية كانت أو معنوية.
٤. يتعين على المنشآت التي تشرع في استخدام أجهزة الرقابة والتفتيش الرقمية أو تستخدمها بالفعل أن تُعلم جميع عمال المنشأة بذلك خاصة النساء، بطرق مناسبة وكافية، وأن تحصل على موافقتهم على الخضوع لنظام المراقبات الالكترونية مسبقاً، مع الاحتفاظ لهم بما قد يبدو من خصوصياتهم صدفة أو بطريق الخطأ.
٥. ينبغي - في كل الأحوال - تقييد استخدام وسائل التفتيش والرقابة الرقمية بمكان وزمان العمل فحسب، أي في الوقت الذي تعلم فيه الجهات الإدارية المختصة من أجل ممارسة الرقابة على مشروعية هذا الاستخدام، ومدى الالتزام بنطاقه القانوني.
٦. على المنشآت أن توفر استراتيجيات التعامل الإدارية والتنظيمية الملائمة لتحفيز العاملات على الحفاظ على خصوصياتهن في مكان وزمان العمل (البعد التوعوي للحماية).



## قائمة المراجع

القسم الأول: باللغة العربية:

أولاً: الكتب والمؤلفات العامة:

- د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- د. السيد عيد نايل:
  - شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.
  - الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مكتبة سيد عبد الله وهبه، القاهرة، ١٩٨٦.
- د. حسام الدين كامل الأهواني: أصول قانون التأمين الاجتماعي، بدون ناشر، ١٩٩٢-١٩٩٣.
- د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
- د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٤.
- د. محمد حسين منصور: التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- م حسين عبد اللطيف حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٥.
- د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣.
- د. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون العمل الفردي والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، مطبعة دار التأليف، القاهرة، بدون سنة نشر.

- د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ثانيا: البحوث المتخصصة والدوريات العلمية:
- د. أحمد عبد التواب محمد بهجت: التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، العدد السادس، ١٩٩٤.
- د. حسام الدين كامل الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٨.
- د. حسن عبد الرحمن قدوس: الحق في التعويض، مقتضياته الغائية ومظاهر التطور المعاصر في النظم الوضعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
- د. خالد حمدي عبد الرحمن: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.
- د. سامح عبدالواحد التهامي: المسؤولية المدنية عن فيرسة النظم المعلوماتية عبر الإنترنت، مجلة الحقوق، الكويت، مجلد ٤٠، عدد ٣، سبتمبر ٢٠١٦.
- د. صالح جواد كاظم: التكنولوجيا الحديثة والسرية الشخصية (فصل من كتاب) مباحث في القانون الدولي، الطبعة الأولى، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، ١٩٩١.
- د. صلاح محمد أحمد دياب: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها (في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
- د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد التاسع، إبريل (نيسان)، القاهرة، ١٩٩٩.

- د. قدرى عبد الفتاح الشهاوي: نظرية الإثبات في المواد المدنية والتجارية في التشريع: المصري، العربي، الأجنبي، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ١، ٢٠٠٦.
- د. محمد عبد الفتاح على محمد: سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- د. محمد نجيب عوضين: أسس التعاقد بوسائل الاتصال المستحدثة، مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد الخامس والسبعون، ٢٠٠٥.
- د. مصطفى عبد الحميد عدوي: الخصوصية في مكان العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والانجلوأمريكي، بدون ناشر، ١٩٩٧.
- د. يونس صلاح الدين علي: المسؤولية المدنية الناجمة عن التعدي على الحق في الخصوصية في القانون الانجليزي، دراسة تحليلية مقارنة بالقانون العراقي، د. ن، د. ت.
- أ. يونس عرب: التدابير التشريعية العربية لحماية المعلومات والمصنفات الرقمية، الندوة العلمية الخامسة حول دور التوثيق والمعلومات في بناء المجتمع العربي النادي العربي للمعلومات - دمشق، ٢٠٠٩.
- ثالثا: الموسوعات القضائية:
- د. رمضان جمال كامل: موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١.
- أ. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١.
- أ. عصمت الهواري: قضاء محكمة النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء السادس ١٩٨٥.
- الموقع الرسمي لمحكمة النقض المصرية، الدوائر العمالية لمحكمة النقض المصرية.

القسم الثاني: المراجع باللغة الأجنبية:

أولاً: باللغة الفرنسية:

- Anne Hidalgo: Un nouveau rôle pour l'Administration du travail? Droit Social, N<sup>0</sup>6, Juin, 1992.
- Ariane Mole: Informatique et libertés du travail: les nouveaux enjeux, Droit Social, N01, janvier 1990.
- Emmanuel Dockés: Droit du travail, 3e édition, Dalloz, 2008.
- François Taquet: La réforme inachevée des règles relative's au contrôle URSSAF, Droit Social, N012 décembre 2000.
- Gilles Auzero: L'exercice du pou de licencier, Droit social, n<sup>0</sup>3, 2010.
- Hubert Bouchet: l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, l'épreuve des nouvelles technologies: le travail et le salarié, Droit Social, No1, Janvier 2002.
- Isabelle Comtet: Gérer le travail distant: Un défi pour les PME? Gestion 2000 publications, juillet-août, 2008.
- Jean –Emmanuel Ray: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subodination, Droit Social, N06, Juin 1992.
- La légitime censure des télé-travaux forcés, La légitime censure des télé-travaux forcés, Droit Social, N<sup>0</sup>12, 2001.
- Jean Frayssinet: Nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, Dr. Soc. N<sup>0</sup>484, 1992.
- Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, Droit du travail, Rapports individuels, volume 11, 13<sup>e</sup> édition, Dalloz, paris, 2005.
- Jean Pélissier et autres: Droit du travail, 12 édition, Dalloz, 2002.
- Laurent Milet: L'accident de trajet, risque de l'emploi, Droit Social, N011, 1996.
- Martine Aubry et Pierre-Louis REMY: Le droit du travail à L'épreuve des nouvelles technologies, Droit Social, N06, Juin, 1992.

- Rachid Filali Meknassi: examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Paris, 2013.
- Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit Social, N06, Juin 1992.
- Olivier de TISSOT: La protection de la vie privée salarié, Droit Social, N°2, 1995.
- Nasreddine El HAGE: Les règles de la responsabilité du commettant d fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail? Droit social, N01, Janvier 2002.
- Patrice Jourdain: Responsabilité civile, Revue trimestrielle de droit civil, N01, janv-mars, 2001.
- Philippe WAQUET:
- Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, Droit Social, N°12, Décembre 2000.
- Quelques questions autour de la loi Aubry I, Droit Social, N012, Décembre 2000.
- Rachid Filali Meknassi: examen du code du travail à la lumière des normes internationales du travail, Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Paris, 2013.
- René Henri Gallier: Les accidents du trajet et leurs responsables, thèse pour le doctorat en droit, Faculté de droit, Université de Montpellier, 1962.
- Robert Ellis Smith: Compilation of State and Federal Privacy Laws, 2000.
- Sylvie Guerrero: La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone, La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone, relations industrielles/ industrial relations, vol. 60, No1, 2005.
- Tyffen CADLOT: Les nouvelles technologies et flexibilité, université Paris, 1-Panthéon-Sorbonne, DEA Ressources Humaines et Politiques Sociales, 1999.
- Xavier Mégarde: Réflexions de civiliste sur la motivation et autres aspects de la procédure de licenciement, Droit Social, n°11 Novembre 1998.

- Yves Saint-jours: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences, Dalloz, N<sup>o</sup>7, 2002.
- ثانياً: باللغة الانجليزية:
- Anne Renaut: Moral harassment – work organization to blame? Violence at work, Labour Education, No. 133, U.S.A, 2003.
- Arne L. Kalleberg: Precarious Work, Insecure Workers, Employment Relations in Transition, American Sociological review, Vol.74, Number1, February 2009.
- Cheryl Anne Lampshire: Effects of leadership behaviors and communication channels on global intra-team relationships: A qualitative phenomenological study, Ph.D. Thesis, University of phoenix, October 2009.
- Elaine S. Brenner: Retaining teleworkers: telework as a moderator of typical relationships between turnover antecedents and turnover intentions, Ph.D. thesis, the Faculty of Columbian college of Arts and Sciences, The George Washington University, 2006.
- Gladys Hrobowski-Culbreath: Flexible work arrangements: An evaluation of job satisfaction and work–life balance, Ph.D. thesis, Capella University, August 2010.
- Hab. Zbigniew Hajn: The Impact of European Law on the Polish Regulation of Atypical Employment Contracts, Managerial Law, Volume.47, Number.6, 2005.
- Howard H.M. Piper: Telework and organizational commitment: A test of the Meyer and Allen three-dimensional model of commitment, Ph.D. Thesis, H.wayne Huizenga School of Business, Nova Southeastern University, 2004.
- Institute of Management & Administration: Controller Base Salary, The controller's report, Issue 10-11, 2010.
- Jean Guisnel, Gui Masai: Cyberwars, Espionage on the Internet, Winn Schwartz, 1st edition, 1997.
- John M. Carroll: Confidential Information Sources: Public and Private, 1991.
- Leigh Anne Clark: Relationships between the big five personality dimensions and attitudes toward telecommuting,

- Ph.D. Thesis, Department of Management in the Graduate School, Southern Illinois University Carbondale, 2007.
- Lionel P. Robert Jr.: Social Capital and Knowledge Integration in Virtual Teams, Ph.D. Thesis, Faculty of the University Graduate School, Indiana University, 2006.
  - Linda G. Howard: Hazardous substances in the workplace implications for the employment rights of women, *University of Pennsylvania Review*, Vol. 129, 1999.
  - Luise Vassie: Managing homeworking: health and safety responsibilities, *Employee Relations*, Vol. 22 No. 6, 2000.
  - Mahlia A. Matsch and others: Perceptions of Work-Life Balance among Military Law Enforcement Personnel and their Spouses, Springer Science and Business Media, LLC 2009.
  - Manuela Pérez Pérez and others: The environmental impacts of teleworking, *Management of Environmental Quality: An International Journal* Vol.15, No.6, 2004.
  - Mark S. Merkow and James Breithaupt: The e-privacy imperative, protect your customers' internet privacy and ensure your companys survival in the electronic age, 2001.
  - Michael Quinlan: The implications of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies, Sage, New York 2010.
  - N. Ben Fairweather: Surveillance in Employment: The Case of Teleworking, *Journal of Business Ethics*, Kluwer Academic Publishers, Netherlands, 1999.
  - Nidhi Tendon: Information and Communication Technologies in Bangladesh, Trends, Opportunities and Options for Women Workers, October 2006.
  - Norma L. Nielson: How Technology Affects the Design and Administration of Pensions and Benefits, *journal of labor research*, volume xxiii, Number 3 summer 2002.
  - Pascale Peters and others: The effects of time-spatial flexibility and new working conditions, Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking, Sage, London, December 2009.

- Roxanna Johnson: An analysis of equity perception related to family-friendly work-life balance of female employees without dependents, Ph.D thesis, Faculty Mentor and Chair, Capella University, February, 2008.
- Sandra M. Palmer-Peart: A study on the inclination of Jamaican employees to opt for telework: A comparison with findings for United Kingdom employees, Ph.D. Thesis, The Graduate Faculty of Graduate School of Business, Nova Southeastern University, 2004.
- Satoris Sabrina Youngcourt: Examinations of supervisor assessments of employee work-life, conflict, supervisor support, and subsequent outcomes, Ph.D thesis, Office of Graduate Studies of Texas A&M University, December 2005.
- Sharon K. Parker and others: Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design, Journal of Occupational and Organizational Psychology, The British Psychological Society, 2001.
- Susanne Tietze and Gill Musson: The times and temporalities of home-based telework, Personnel Review Vol.32, No.4, 2003.
- ثالثاً: مجموعات الأحكام القضائية:
- COUR DE CASSATION:
  - Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N<sup>o</sup>77, Janvier, Février 2007.
  - Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N<sup>o</sup>77, NOVEMBRE, 2005.