

# حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة بعض وسائل التكنولوجيا الحديثة

دكتورة

**رندا محمد صميده**

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

٢٠٢٣



## مقدمة

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه فُطر على العيش في جماعة بين الناس، فتأبى طبيعته العزلة والوحدة، وتألف الحياة وسط الجماعة فيتفاعل مع أفرادها، ويدخل في علاقات متنوعة ومتشابكة معهم ويشاركهم جوانب من حياته، إلا أنه يحرص على أن يخفى بعض جوانب من حياته عن الناس فلا يطلع عليها أحداً، أو لا يطلع عليها إلا خاصته أو من يختارهم من الناس، وهذه الجوانب تمثل حياته الخاصة.

ومنذ نهاية الحرب العالمية الثانية ظهر اهتمام عالمي واضح بالحقوق الأساسية للإنسان دفع الجماعة الدولية لإصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة عام ١٩٤٨<sup>(١)</sup>، تلاه إصدار العديد من المواثيق الدولية والإقليمية التي تعترف بهذه الحقوق وتحميها، ولم يفت المشرعون في معظم دول العالم أن يعترفوا بهذه الحقوق، ويضعوا نصوصاً تحميها، ومن ضمن الحقوق الأساسية المُعترف بها للإنسان اليوم الحق في حماية حياته الخاصة، وقد حرص العديد من المواثيق الدولية والإقليمية والدساتير والقوانين على إقراره وحمايته، واعتُبرت الحياة الخاصة في غالبية دول العالم قيمة أساسية تستحق الحماية، وأصبح حق حمايتها في العديد من الدول حقاً دستورياً، ولا عجب في ذلك، فلكل شخص الحق في أن يحدد متى وكيف وبأى قدر يمكن إيصال المعلومات الخاصة به إلى غيره<sup>(٢)</sup>، فالحياة الخاصة مناطق في حياة كل فرد «تمثل أغواراً لا يجوز النفاذ إليها وهذه المناطق من خواص الحياة ودخائلها وينبغي دوماً ولاعتبار مشروع ألا يقتحمها أحد ضماناً لسريتها وصوناً لحرمتها ودفعاً لمحاولة التلصص عليها

(١) TRUDEAU (G.) «Vie professionnelle et vie personnelle», Dr. soc. 2010, p. 77.

(٢) د. صلاح محمد أحمد دياب «الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة» - دار الكتب القانونية - المحلة الكبرى ٢٠١٠ - ص ٢٥.

أو اختلاس بعض جوانبها»<sup>(١)</sup>.

وفي الماضي كانت وسائل انتهاك حرمة الحياة الخاصة محدودة وتقليدية ترتبط بالأساس باقتحام عزلة الشخص أى الوصول المادى له من خلال استراق السمع أو اختلاس النظر، ثم أضيف إليهما في مرحلة لاحقة الاطلاع على مراسلاته الخاصة والتنصت على محادثاته الهاتفية، واليوم ومع التطور التكنولوجى المتلاحق الذى تشهده البشرية أصبحت وسائل اختراق الحياة الخاصة أيسر وأكثر تنوعاً وتقدماً ودقة، وفى أغلب الأحوال غير مرئية ومن العسير اكتشاف وجودها، وأدى انخفاض تكاليف التكنولوجيا وتخزين البيانات إلى القضاء على الروادع المالية والعملية للقيام بعمليات المراقبة<sup>(٢)</sup>.

وقد عبرت محكمة النقض عن ذلك بقولها أن «الوسائل العلمية الحديثة بلغ تطورها حداً مذهلاً وكان لتنامى قدراتها على الاختراق أثراً بعيداً على الناس جميعهم حتى في أدق شئونهم وما يتصل بملامح حياتهم بل وبياناتهم الشخصية والتي غدا الاطلاع عليها والنفاذ إليها كثيراً ما يلحق الضرر بأصحابها، إذ أن البشرية لم تعرف في أى وقت مضى مثل هذا التزايد الحالى والسرعة في العلاقات بين الناس، فبعد التلغراف والتليفون والراديو والتليفزيون كانت شبكة المعلومات والاتصالات الدولية المعروفة باسم الإنترنت والتي ساهمت بشتى السبل في نقل وتبادل المعلومات بحيث تسمح بالتعرف الفورى على المعلومة والصورة والصوت والبيانات عبر أنحاء العالم لدرجة يمكن معها القول بتلاشى فروق التوقيت، فالإنترنت أصبح أداة جديدة للمعلوماتية والاتصال وبذلك فهو يمثل ثورة في الاتصال الإلكتروني،

(١) نقض تجارى - الطعن رقم ٩٥٤٢ لسنة ٩١ ق - جلسة ١٦ مارس ٢٠٢٢  
www.ahmedazimelgamel.blogspot.com/2022/04/9542.

(٢) الأمم المتحدة «الحق في الخصوصية في العصر الرقوى» - تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان - الدورة السابعة والعشرون - تاريخ النشر ٣٠ يونيو ٢٠١٤ - بند ٢.

وبهذا التطور السريع جداً في نقل وتبادل المعلومات أصبح مجتمع القرن الحادى والعشرين هو مجتمع المعلومات وفى هذا المجتمع ألغت سرعة سير وانتقال المعلومات الزمان والمكان وفسحت المجال أمام الحريات بحيث أصبح لكل شخص يعيش على أرض المعمورة الحق في الاتصال بغيره وتبادل الأفكار والمعلومات معه، وقد تدعم ذلك بصيرورة حق الاتصال والحصول على المعلومات وتداولها ليس فقط حقاً دستورياً بل أيضاً حقاً من حقوق الإنسان وحياته الأساسية، إلا أن هذه التجربة الجديدة للإنترنت أظهرت من الخوف بقدر ما أظهرت من الإعجاب، وكان منبع الخوف قادماً من أن الإنترنت ليس له حدود ولا قيادة قانونية وبعبارة أخرى ليس له شخصية قانونية معنوية تمثله في مواجهة المستعملين له أو في مواجهة الغير لأنه عبارة عن اتحاد فيدرالى للشبكات في مجموعها يغطى تقريباً كل الكرة الأرضية، وكان مما لاشك فيه أن بحث الحماية القانونية ضد هذه الأخطار لا يكون إلا من خلال القانون والذى تطور في هذا المجال بوضع القواعد القانونية التى تحمى من اعتداء أى شخص على الحياة الخاصة للآخرين من خلال الإنترنت، إذ أصبحت الحياة الخاصة في غالبية دول العالم قيمة أساسية تستحق الحماية»<sup>(١)</sup>.

وإذا كانت التكنولوجيا الحديثة تهدد الحياة الخاصة للأشخاص، فإن تهديدها يكون أكثر ضراوة بالنسبة للعمال في علاقتهم بصاحب العمل: فالأخير يملك بموجب علاقة التبعية التى تربطه بالعمال الرقابة والإشراف عليهم في تأدية عملهم، وقد يلجأ استناداً إلى ذلك إلى وضع وسائل مراقبة تكنولوجية في أماكن العمل، وقد يتعسف في استخدام حقه في المراقبة فيستخدم وسائل مراقبة تسمح بالتدخل في الحياة الخاصة للعمال، وتفضى إلى انتهاك حرمتها، وقد لا يستطيع العمال الاعتراض على ذلك حفاظاً على عملهم

(١) نقض تجارى - الطعن رقم ٩٥٤٢ لسنة ٩١ ق - جلسة ١٦ مارس ٢٠٢٢ - سابق الإشارة إليه.

وخشية من رد فعل صاحب العمل تجاههم إذا لم يرضخوا لهذا التدخل، فيقبلوا وجوده وإن كانوا راغمين.

واستخدام أنظمة تكنولوجية حديثة لمراقبة العمال ليس هو الوسيلة التكنولوجية الوحيدة التي قد يتمكن من خلالها صاحب العمل من المساس بالحياة الخاصة للعمال واقتحامها، بل توجد وسائل أخرى مثل عدم الحفاظ على سرية البيانات الشخصية للعمال واستخدامها ونقلها على نحو مخالف للقانون ويمثل اعتداءً على حرمة حياتهم الخاصة، إلا أننا آثرنا أن نقصر دراستنا على بحث حماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل وللعامل عن بُعد في مواجهة وسائل التكنولوجيا الحديثة، على أن نخصص لحماية البيانات الشخصية للعامل مؤلفاً مستقلاً في المستقبل.

وإذا كان العامل في مكان العمل في حاجة إلى حماية حياته الخاصة في مواجهة صاحب العمل لكيلا يتعسف الأخير في مراقبته له، فإن العامل عن بُعد يكون في حاجة إلى حماية أكبر: فقد شهدت أساليب تنظيم العمل تغيرات عميقة في العقود الأخيرة، ومن أبرز هذه التغيرات ظهور العمل عن بُعد في سبعينيات القرن الماضي، وتزايد العمل به تدريجياً إلى أن انتشر وساد خلال أزمة كوفيد "١٩" في العديد من بلدان العالم نتيجة إجراءات التباعد الاجتماعي التي اتبعتها معظم دول العالم، وبعد انحسار وباء كوفيد "١٩" خفت وتيرة العمل عن بُعد، إلا أنه ظل - مع ذلك - قائماً ومنتشراً في العديد من البلدان ومجالات العمل، ويحتاج صاحب العمل أن يراقب العامل عن بُعد شأنه شأن أى عامل آخر، وقد يبالغ في هذه المراقبة استناداً إلى أنه لا يرى العامل مادياً أثناء أدائه العمل، مما يؤدي إلى مساسه بحياته الخاصة لا سيما إذا كان العامل يعمل من المنزل، وعلى ذلك فإنه إذا كان العامل يتمتع شأنه شأن أى مواطن بالحماية التي يقرها المشرع للحياة الخاصة إلا أنه يحتاج إلى حماية إضافية في مواجهة صاحب العمل.

وقد حرص المشرع في كل من مصر وفرنسا على حماية الحياة الخاصة للمواطنين، إلا أنه لم يضع نصوصاً خاصة لحماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل، أو للعامل عن بُعد، ويثور التساؤل في ظل الثورة المعلوماتية الحالية وتطور أساليب المراقبة هل تصلح القواعد العامة لحماية الحياة الخاصة، والقواعد التقليدية لقانون العمل لتوفير حماية ملائمة للعامل في هذا الصدد، لا سيما وأنها وضعت لتحكيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في سياق اجتماعي واقتصادي وتقني مختلف؟ وكيف يمكن تحقيق توازن بين حماية الحياة الخاصة للعامل وحق صاحب العمل في مراقبة أداء العمال للعمل في ظل استخدام صاحب العمل للوسائل التكنولوجية الحديثة في مراقبتهم؟

وقد حاول الفقه والقضاء في فرنسا الإجابة على هذين التساؤلين وساهما معاً باقتدار، مدعومين بقضاء المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان من جهة، والمبادئ التي وضعتها اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات من جهة أخرى، في وضع نظرية فقهية قضائية ثرية تثير الانتباه وجديرة بالدراسة والتحليل.

وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة التنظيم التشريعي لحماية الحق في الحياة الخاصة في كل من مصر وفرنسا، وبيان مدى قدرة أحكامه على حماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل، والعامل عن بُعد في مواجهة وسائل التكنولوجيا الحديثة في ضوء تحليل أحكام القضاء وآراء الفقهاء.

وتُقسم دراستنا إلى فصلين يسبقهما مبحث تمهيدى على النحو التالي:

**مبحث تمهيدى: ماهية الحياة الخاصة.**

**الفصل الأول: حماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل.**

**الفصل الثانى: حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد.**

**والله الموفق والمستعان**



## مبحث تمهيدى ماهية الحياة الخاصة

تقتضى دراسة ماهية الحياة الخاصة أن نبين في البداية مفهوم الحياة الخاصة (المطلب الأول)، ثم نوضح الجهود التى بُذلت لحماية حرمة الحياة الخاصة (المطلب الثانى).

### المطلب الأول مفهوم الحياة الخاصة

#### تمهيد وتقسيم

تُعرف الخصوصية لغة بالصفة التى توجد فى الشيء ولا توجد فى غيره، وخصص الشيء جعله خاصاً، وتخصص انفراد وصار خاصاً، والخصوص نقيض العموم<sup>(١)</sup>.

ولما كانت فكرة الخصوصية فكرة نسبية مرنة غير ثابتة الحدود والنطاق، فهى تختلف من مجتمع لآخر، وتختلف - داخل ذات المجتمع - من شخص لآخر ومن مكان لآخر ومن فترة زمنية لأخرى، لم يتصد المشرع فى كل من مصر وفرنسا لتعريف الحياة الخاصة *la vie privée*، وإنما اكتفى بإيراد نصوص تحمى الحق فى الحياة الخاصة بوجه عام، أو تحمى بعض جوانبه.

وقد حاول بعض الفقهاء تعريف الحق فى الحياة الخاصة فذهبوا فى ذلك مذاهب شتى: فعرفها البعض تعريفاً سلبياً (الفرع الأول)، بينما ذهب البعض إلى تعريفها تعريفاً إيجابياً (الفرع الثانى)<sup>(٢)</sup>.

(١) معجم المعانى الجامع [www.almaay.com-ar-ar](http://www.almaay.com-ar-ar)

(٢) بشأن الاتجاهات المختلفة فى تعريف الحياة الخاصة راجع على الأخص: د. بنور سعاد «حماية الحياة الخاصة للعامل» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة وهران ٢ - ٢٠١٧. [www.univ-oran2dz/images/these\\_memoire/](http://www.univ-oran2dz/images/these_memoire/)



## الفرع الأول

### التعريف السلبي للحق في الحياة الخاصة

ارتكز التعريف السلبي للحياة الخاصة على المقابلة بين فكرتى الحياة الخاصة والحياة العامة، استناداً إلى أنه إذا ما حُددت ماهية الحياة العامة، وأبرزت عناصرها، ورُسم نطاقها فإن من اليسير تعريف الحياة الخاصة فهي كل ما يخرج عن نطاق الحياة العامة من حياة الإنسان ويتضمن جوانب لا تتضمنها حياته العامة، فهي كل ما ليس له علاقة بالحياة العامة<sup>(١)</sup>.

(=) كامل الأهوانى «الحق فى احترام الحياة الخاصة - الحق فى الخصوصية - دراسة مقارنة» - دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٧٨ - ص ٤٩ وما بعدها، د. خالد حمدي عبد الرحمن «الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٦ - ص ١١ وما بعدها، سوزان عدنان الأستاذ «انتهاك حرمة الحياة الخاصة عبر الإنترنت» مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٩ - العدد الثالث - ٢٠١٣ ص ٤٢٧ وما بعدها - عاقل فصيحة [www.opac.cndp.ma/doc\\_num.php?explnum\\_id=159](http://www.opac.cndp.ma/doc_num.php?explnum_id=159)، د. رسالة دكتوراه «الحماية القانونية للحق فى حرمة الحياة الخاصة - دراسة مقارنة» - كلية الحقوق - جامعة الإخوة منتورى - قسنطينة - الجزائر ٢٠١٢ - ص ٧٦ وما بعدها، د. عودة يوسف سليمان «الجرائم الماسة بحرمة الحياة الخاصة التى تقع عبر وسائل تقنية المعلومات» [www.iasj.net](http://www.iasj.net)، ص ٤ وما بعدها، د. غنام محمد غنام «مدى حق العامل فى حرمة حياته الخاصة فى أماكن العمل»، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية - السنة التاسعة - العدد ٣ - يونيو ٢٠٢١ - ص ٢٥٠ وما بعدها [www.journal.kilaw.edu.KW](http://www.journal.kilaw.edu.KW)، د. محمود عبد الرحمن محمد «نطاق الحق فى الحياة الخاصة - دراسة مقارنة» - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٤ - ص ٩٦ وما بعدها، د. ممدوح خليل العانى «حماية الحياة الخاصة فى القانون الجنائى - دراسة مقارنة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - ١٩٨٣ - ص ١٦٩ وما بعدها، د. صلاح دياب - مرجع سابق - ص ١٦ وما بعدها.

(١) BADINTER (R.) «Le droit au respect de la vie privée», JCP 1968, I, D. 2136, n° 12 et s, BECOURT (D.) «Réflexions sur le projet de loi relative à la protection de la vie privée», Gaz. pal. 1970, Doct., p. 202 et s, CARBONNIER (J.) «Droit civil», PUF, Paris, 17<sup>e</sup> éd. (=) (=) 1990, p. 178, LINDON (R.) «La presse et la vie privée», JCP 1965, I, 1887. MARTIN (L.) «Le secret de la vie privée», RTDC, Tome 57<sup>e</sup>, 1959, p.230 et s, NERSON (R.) «Jurisprudence française en matière de Droit civil», RTDC, 1971, p. 364 et s.

وإذا كانت التفرقة بين الحياة العامة والحياة الخاصة للشخص تبدو يسيرة، وذلك لوجود حدود واضحة - نظرياً - بين الأنشطة التي يمارسها الشخص وتخصه هو ذاته والتي يتعين حمايتها من تطفل الآخرين، والأنشطة التي تجعله في اتصال مع غيره من الأشخاص ويندمج من خلالها في نسيج العلاقات الجماعية، إلا أن - عملياً - التداخل الحتمي بين الحياة العامة والحياة الخاصة للشخص يجعل من العسير الفصل بينهما بصورة جامدة مانعة، وقد ذهب أحد الفقهاء - بحق - إلى أن «يبدو التمييز بين الحياة العامة والحياة الخاصة مسألة صعبة لأنهما غالباً ما يتداخلان، ومن المستحيل التحديد المسبق لمتى تنتهي الحياة الخاصة للشخص وتبدأ حياته العامة، ومن ثم ستظل هذه المسألة خاضعة للسلطة التقديرية للقضاء في كل حالة على حدة»<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني

### التعريف الإيجابي للحياة الخاصة □

بعد فشل التعريف السلبي للحياة الخاصة في تقديم تحديد واضح لنطاقها، اتجه جانب من الفقه إلى محاولة تعريف الحياة الخاصة تعريفاً إيجابياً يوضح مفهوماً، ويبرز عناصرها.

وحاول فريق من أنصار هذا الاتجاه تقديم تعريف يبرز مضمون الحياة الخاصة وعناصرها المختلفة (العصن الأول)، وذهب فريق آخر إلى الربط بين مفهوم الخصوصية وبعض المفاهيم الأخرى (العصن الثاني)، بينما لجأ فريق ثالث إلى تعداد العناصر المختلفة التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة (العصن الثالث).

د. عصام أحمد البهجي «حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية» - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية - ٢٠٠٥ - ص ٤٠.  
(١) MARTIN (L.), op. cit., p. 230.

## الفصل الأول

### التعريفات الفقهية للحياة الخاصة □

حاول بعض الفقهاء وضع تعريف جامع مانع للحياة الخاصة يجمع عناصرها ويوضح ماهيتها، فذهب البعض إلى تعريفها بأنها النطاق الذي يكون للمرء في إطاره مكنة الانسحاب أو الإنزواء عن الآخرين بقصد تحقيق السكينة والحفاظ على سرية الحياة الخاصة<sup>(١)</sup>، أو هي الدائرة أو المنطقة السرية من الحياة، أو بالأحرى هي المنطقة التي يملك الفرد سلطة إبعاد الآخرين عنها<sup>(٢)</sup>.

وعرف جانب من الفقه الحق في حرمة الحياة الخاصة بأنه الحق الطبيعي والأساسي للمرء في أن يُحدد لنفسه مدى مشاركة الآخرين له في أفكاره وسلوكه والوقائع المتعلقة بحياته الشخصية<sup>(٣)</sup>، أو حق الشخص في عدم ملاحقة الآخرين له في حياته الخاصة، وفي أن ينسحب انسحاباً اختيارياً مؤقتاً بجسمه أو فكره من الحياة الاجتماعية<sup>(٤)</sup>، وأن مقتضى حرمة الحياة الخاصة أن يكون للإنسان حق إضفاء السرية على مظاهرها وآثارها، ومن ثم الحق في السرية وجهاً لازماً للحق في الحياة الخاصة لا ينفصل عنه<sup>(٥)</sup>.

والحياة الخاصة - لدى البعض - هي حق الشخص في أن يحتفظ بأسرار من المتعذر على العامة معرفتها إلا بإرادته<sup>(٦)</sup>، أو هي ذلك الجانب من حياة الإنسان الذي يجب أن يُترك فيه لذاته، وينعم فيه بالألفة والسكينة

(١) د. ممدوح خليل العاني - مرجع سابق - ص ٢٠٦.

(٢) CARBONNIER (J.), op. cit., pp. 124 et s.

(٣) د. محمد عبد العظيم محمد «حرمة الحياة الخاصة في ظل التطور العلمي الحديث» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة ١٩٨٨ - ص ٤١٣.

(٤) د. نعيم عطية «حق الأفراد في حياتهم الخاصة» - مجلة إدارة قضايا الحكومة - السنة الحادية والعشرون - العدد الثالث - يوليو - سبتمبر ١٩٧٧ - ص ٧٩.

(٥) د. أحمد فتحى سرور «الوسيط في الإجراءات الجنائية» - الجزء الأول - دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٨٣ - بند ٢٥٥.

(٦) NERSON (R.) «La protection de l'intimité», Journal des tribunaux (1) 1959, p. 713.

بعيداً عن نظر وسمع الآخرين، وبمنأى عن تدخلهم أو رقابتهم بدون مسوغ مشروع<sup>(١)</sup>، وأن الحق في الحياة الخاصة هو الحق في ألا يطلع أحد على شق خاص من جوانب حياة غيره<sup>(٢)</sup>.

### تعقيب

عرضنا فيما سبق أبرز التعريفات التي طُرحت لبيان ماهية الحياة الخاصة، وتدور هذه التعريفات حول فكرة حق الفرد في أن يكون له جانب من حياته يتحكم فيه كما يشاء، ويأوى إليه متى أراد أن يخلو إلى ذاته لينعم فيه بالهدوء والسكينة، ويسمح للبعض بأن يشاركه بعض جوانبه، وبالقدر الذي يحدده، ويحظر على آخرين التدخل فيه أو الاطلاع عليه.

والتعريفات السابقة - بذلك - تشرح جوهر الحياة الخاصة، وما توفره للشخص من حقوق ثمينة، إلا أنها لم تقدم معياراً جامعاً مانعاً مطلقاً لمفهوم الحياة الخاصة، فلم توضح متى وأين تبدأ الحياة الخاصة، فيستطيع الشخص أن يتحكم في اطلاع الغير على شئونه، فيطلع هذا عليها أو على بعضها ويحجبها عن ذلك.

ويبدو لنا أنه من المستحيل وضع تعريف حاسم جامع مانع للحياة الخاصة فهي فكرة مرنة متغيرة تختلف من زمان لآخر، ومن مجتمع لآخر، وداخل ذات المجتمع من شخص لآخر، بل إن نطاقها يختلف بالنسبة للشخص الواحد وفقاً لعمره وتغير مستواه الاجتماعي وثقافته، ومن ثم فإن وضع تعريف للحياة الخاصة يجمع كافة جوانبها ولا يتغير بصفة جوهرية بتغير الزمان أو المكان أو الظروف الخاصة بكل شخص يبدو بالنسبة لنا ضرباً من المستحيل.

## الفصل الثاني

### الربط بين مفهوم الخصوصية وبعض المفاهيم الأخرى

ربط بعض الفقهاء بين مفهوم الحياة الخاصة وبعض المفاهيم الأخرى كالحرية، والسرية، والهدوء والسكينة، والخلوة، والألفة، إلا أن هذا الاتجاه

(١) د. محمود عبد الرحمن - مرجع سابق - ص ١٢٩.

(٢) د. محمود نجيب حسنى «الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة» - مجلة القضاة - يوليو ١٩٨٧ - العدد السادس - ص ٢٠١.

لم ينجح في تحديد نطاق الحياة الخاصة وبيان عناصرها<sup>(١)</sup> فالحرية أوسع نطاقاً من الخصوصية، فتنسج لتشمل جوانب لا تشملها الخصوصية، وإذا كان يوجد ارتباط وثيق بين السرية والخصوصية إلا أنهما ليسا مترادفين، وإذا كانت الخصوصية ترتبط بالهدوء والسكينة باعتبارهما المحرك الرئيس لحمايتها إلا أن هذا الارتباط لا يقدم تعريفاً محدداً للحياة الخاصة بقدر ما يبين سبب شمولها بالحماية<sup>(٢)</sup>، وربط مفهوم الحياة الخاصة بالخلوة لا يصلح معياراً مميزاً للحياة الخاصة فهو معيار غامض فضفاض<sup>(٣)</sup> إذ يوضح سبب حماية الحق في حرمة الحياة الخاصة ولكن لا يبين مفهوم هذا الحق<sup>(٤)</sup>، ولا يقدم معيار الألفة جديداً فلا يعدو أن يكون مرادفاً للسرية أو الخلوة ولا يحمل تحديداً واضحاً لمفهوم الحياة الخاصة أو نطاقها.

وبعد فشل ربط مفهوم الحياة الخاصة ببعض الأفكار والمفاهيم اتجه جانب من الفقه إلى تعريف الحياة الخاصة من خلال تعداد العناصر المكونة لها.

(١) راجع في ذلك:

AGOSTINELLI (X.) «Le droit à l'information face à la protection civile de la vie privée», Librairie de l'université Aix-en-Provence, 1994, p. 92, CABANNES «Conclusions sous Paris 15 mai 1970», D. 1970, p. 466, GEOFFROY (C.) «Le secret privé dans la vie et dans la mort», JCP 1974, Doct. 2604, CARBONNIER (J.), op. cit., p. 124, MARTIN (L.) op. cit., note 10, p. 230.

د. إبراهيم عيد نايل «الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في قانون العقوبات الفرنسي - الحماية الجنائية للحديث والصورة» - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٠ - ص ٤٧، د. أحمد فتحى سرور «الحماية الدستورية للحقوق والحريات» - دار الشروق - القاهرة ١٩٩٩ - ص ٧٠٧، «الوسيط فى الإجراءات الجنائية» - مكتبة رجال القضاء - القاهرة - الطبعة السابعة - ١٩٩٣ - ص ٢٥٥، «الحماية الجنائية للحق فى الحياة الخاصة» - دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٨٦ - ص ٣٤. د. آدم عبد البديع آدم حسين «الحق فى حرمة الحياة الخاصة ومدى الحماية التى يكفلها له القانون الجنائى» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - ٢٠٠٠ - ص ١٧٣. حسام الأهوانى - مرجع سابق - ص ٤٦ وما بعدها. د. محمود عبدالرحمن - مرجع سابق - ص ١١٤ وما بعدها.

(٢) د. محمود عبد الرحمن - مرجع سابق - ص ١٢٦.

(٣) د. إبراهيم عيد نايل - مرجع سابق - ص ٤٨.

(٤) د. آدم عبد البديع - مرجع سابق - ص ١٧٤.

## الفصل الثالث

### عناصر الحياة الخاصة □

حاول بعض الفقهاء الوقوف على مفهوم الحياة الخاصة من خلال تعداد عناصرها<sup>(١)</sup>. وقد اتفق الفقهاء بمختلف توجهاتهم على أن مجموعة من العناصر تدخل في نطاق الحياة الخاصة، وتعد من مظاهرها، وقد أكد المشرع والقضاء هذا الرأي بشأنها، والعناصر المتفق عليها والتي لم يثر أى خلاف بشأن انتمائها للحياة الخاصة هي:

١- **الحياة العائلية:** وتشمل البنوة والزواج والطلاق والحياة العاطفية، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأنه وفقاً للمادة التاسعة من القانون المدنى الفرنسى يُحظر إذاعة ما يتعلق بالعلاقات العاطفية للشخص، وسواء كانت علاقات حقيقية أو علاقات وهمية تُنسب له<sup>(٢)</sup>، وأن نشر الصحافة عن مشروع طلاق زوجين يُعد انتهاكاً لألفة حياتهم الخاصة<sup>(٣)</sup>، وأن الأمومة أحد جوانب الحياة الخاصة<sup>(٤)</sup>.

٢- **الحالة الصحية للشخص** وما يتلقاه من علاج ورعاية طبية، وقد اعتبر القضاء أن الحالة الصحية للشخص وما يصيبه من أمراض من جوانب الحياة الخاصة التي لا يجوز نشرها بدون موافقة الشخص المعنى<sup>(٥)</sup>.

٣- **محل الإقامة ورقم الهاتف الشخصى**، وقد قُضى فى هذا الصدد بأن

(١) د. محمد الشهاوى «الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٥ - ص ١٦٣ وما بعدها، د. إبراهيم عيد نايل - مرجع سابق - ص ٣٨ وما بعدها، د. حسام الأهوانى - مرجع سابق - ص ٦٠ وما بعدها، د. محمود عبد الرحمن - مرجع سابق - ص ١٨٠ وما بعدها.

(٢) TGI Paris 2 juin 1976, D. 1977 - 364 (2<sup>e</sup> esp)- note LINDON (R.).

(٣) TGI Paris 17 déc. 1986, Gaz. Pal. 1987, I - 238, Cass. civ - 1<sup>re</sup> ch. 3 avr. 1984, Bull. civ. I, n° 125.

(٤) Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch. 5 janv. 1983, Bull. civ. II, n° 4, Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch. 8 juill. 1981, Bull. civ. II, n° 152,

(٥) Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 6 juin 1987, Bull. civ. I, n° 191, TGI Paris 6 juin 1988, Gaz. Pal. 1989, I, 30.

الكشف في الصحف عن عنوان مسكن شخص أو محل إقامته دون موافقته يُعد اعتداء غير مشروع على حياته الخاصة<sup>(١)</sup>، وينطبق ذات الحكم على الكشف عن رقم هاتف شخص دون موافقته، فقد اعتُبر ذلك اعتداء على ألفة حياته الخاصة<sup>(٢)</sup>.

٤- حرمة المراسلات: تُعد حرمة المراسلات من أبرز عناصر ومظاهر الحياة الخاصة المنفق عليها، وتعنى أنه لا يجوز لغير مصدرها ومن توجه إليه الاطلاع عليها إذ تعتبر - غالباً - مستودعاً لخصوصيات الإنسان، ومن ثم لا يجوز المساس بها إلا بموافقة من تتعلق المراسلة بحياته الخاصة<sup>(٣)</sup>.

وقد حرص المشرع في كل من مصر وفرنسا على حماية حرمة المراسلات وارتفع بحق حماية حرمة المراسلات إلى مصاف الحقوق الدستورية<sup>(٤)</sup>، وأسبغ الحماية عليها سواء كانت تتعلق بالحياة الخاصة لطرفيها أو لأحدهما أم لا، فسرية المراسلات تتمتع بالحماية لذاتها وليس بالنظر لمضمونها.

واعتبر القضاء حرمة المراسلات جانباً أساسياً من جوانب الحياة الخاصة، ومن ثم لا يجوز الاطلاع على المراسلات إلا بموافقة من تتعلق بحياته الخاصة، وقضى بأن «إذا كان من حق الوكيل الخاص أن يتسلم الرسائل الخاصة بالموكل ويتولى الرد عليها، فإن ذلك ينصرف فقط إلى الرسائل المتعلقة بأعماله، والتي تتطلب ردوداً سريعة على المراسلات الإدارية وتلك المتعلقة بإدارة أموال الموكل، ولا يشمل الرسائل الشخصية للموكل، ولا يجوز للوكيل الاطلاع على هذه الرسائل الشخصية أو الرد عليها وإلا كان منتهكاً لحرمة الحياة الخاصة لموكله<sup>(٥)</sup>.

(١) TGI Paris 2 juin 1976, D. 1977 - 364 (3<sup>e</sup> esp.) note LINDON.

(٢) Trib. Corr. Briey 15 sept. 1992, Gaz. Pal. 1993, I, 201.

(٣) د. محمود عبد الرحمن - مرجع سابق - ص ص ٢١٠ - ٢١١.

(٤) انظر ما يلي - المطلب التالي.

(٥) Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 11 juin 1991, Bull. civ. I, n<sup>o</sup> 195.

٥- حرمة المسكن: اعتبر جانب من الفقه أن حرمة المسكن وسرية المراسلات كحقين يتفرعان عن الخصوصية ينطويان حقيقة على أهم أسرار الإنسان وأعظمها حرمة<sup>(١)</sup>، وتتفق حرمة المسكن مع حرمة المراسلات في أن كليهما من أبرز مظاهر الحياة الخاصة، وأنهما حظيا بعناية المشرع في كل من مصر وفرنسا والذي اعتبر حمايتهما حقاً دستورياً<sup>(٢)</sup>، ولا عجب في ذلك فمسكن الإنسان هو مقر معيشته، وملاده الآمن، ووجهته الأولى والأثيرة إذا ما أراد أن يخلو إلى ذاته، أو يجتمع مع أسرته وخاصته، فمسكن الإنسان هو معقل خصوصياته وأسراره.

وقد عرفت محكمة النقض المصرية المنزل بأنه كل مكان يتخذه الشخص مسكناً له على وجه التوقيت أو الدوام بحيث يكون حرماً آمناً له لا يباح لغيره دخوله إلا بإذنه<sup>(٣)</sup>.

وقضى في هذا الصدد بأن المسكن في مجموعه هو عنصر من عناصر الحياة الخاصة سواء المسكن من الداخل أو في أجزائه الخارجية كالشرفات والحدائق<sup>(٤)</sup>.

وأسبغ القضاء ذات الحماية على السيارة الخاصة باعتبارها مكاناً خاصاً، ومن ثم تتمتع بحرمة مماثلة لحرمة المسكن، فلا يجوز تفتيشها إلا في الأحوال المقررة قانوناً<sup>(٥)</sup>.

٦- المحادثات الخاصة: اتفق الفقه والقضاء والمشرع في كل من مصر

(١) د. ماجد راغب الطلو «القانون الدستوري» - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٧ - ص ٤٠١.

(٢) انظر ما يلي - المطلب الثالث.

(٣) نقض جنائي - الطعن رقم ١٧٣٢ لسنة ٣٨ ق - جلسة ٦ يناير ١٩٦٩ - المكتب الفني ٢٠ - ج ١ - ص ١.

(٤) TGI Bordeaux 19 avr. 1988, D. 1989, somm., p. 93, obs.

AMSON (D.), TGI Valence 26 avr. 1973, Gaz. Pal. 1974, p. 25, note FERNAND (P.).

(٥) نقض جنائي - الطعن رقم ٩٦٠ لسنة ٣٩ ق - جلسة ٣٠ يونيو ١٩٦٩ - المكتب الفني الفني ٢٠ - الجزء الثاني - قاعدة ١٩٣،

Cass. crim. 12 avr. 2005, D.2005, p. 1885.



وفرنسا على أن الأحاديث الخاصة من عناصر الحياة الخاصة، ومن ثم تتمتع بالحماية وحرمتها مصونة<sup>(١)</sup>، وسواء كانت محادثة مباشرة أو عبر وسائل الاتصال كالهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي.

٧- **الذمة المالية:** تُعد الذمة المالية للشخص من العناصر التي لم يثر انتماؤها للحياة الخاصة أي خلاف بين الفقهاء، ومن ثم تتمتع بحرمة الحياة الخاصة، ولا يجوز الكشف عن أي عنصر من عناصرها بدون موافقة الشخص المعنى، فلا يجوز نشر معلومات عن ثروة الشخص أو الأموال المدين بها<sup>(٢)</sup>، ولا يجوز كذلك الإعلان عن مبلغ الضرائب المقررة على الشخص إذ يسمح ذلك بالوقوف على عناصر ذمته المالية.

٨- **الآراء السياسية:** تُعد توجهات الشخص وآراؤه السياسية من عناصر حياته الخاصة طالما أنه لم يشأ أن يعلن عنها، ومن ثم فإن الكشف عنها بدون إذنه يعتبر اعتداء على حرمة حياته الخاصة<sup>(٣)</sup>، وقد حرص المشرع على حماية هذا الجانب من جوانب الحياة الخاصة فكفل سرية التصويت في الانتخابات سواء الرئاسية أو البرلمانية.

## تعقيب

نخلص مما سبق إلى أن المشرع لم يضع تعريفاً للحياة الخاصة أو يحدد نطاقها أو عناصرها، وأن جميع محاولات وضع تعريف جامع مانع للحياة الخاصة قد باءت بالفشل، أي ما كان المعيار المستخدم في التعريف، ففكرة الحياة الخاصة فكرة مرنة متغيرة من العسير وضعها في قالب جامد يصلح لجميع الناس وجميع المجتمعات والعصور، إذ يختلف مفهوم ونطاق الحياة الخاصة من عصر لآخر وداخل ذات العصر من مجتمع لآخر، وفي المجتمع الواحد من مكان لآخر، وداخل المكان الواحد من شخص لآخر وفقاً لطبيعة

(١) انظر ما يلي - المطلب التالي.

(٢) Cass. civ. 31 mai 1988, Bull. civ. I, n° 167, Cass. civ. 29 mai 1984, Bull. civ. I, n° 176.

(٣) TGI Toulouse 26 févr. 1974, JCP 1975, 2, 17903, note LINDON (R.).

عمله ومدى شهرته، بل حتى بالنسبة للشخص الواحد قد يختلف مفهوم الحياة الخاصة لديه من مرحلة لأخرى في حياته تبعاً لاختلاف الظروف، وتقدم السن، وتغير الثقافة، ومن ثم فما يسمح شخص بكشفه للغير من جوانب حياته في مرحلة ما قد يُفضل إخفاءه عنهم في مرحلة أخرى من حياته، وليس أدل على ذلك من أن القضاء الفرنسي مستقر على أن سماح الشخص بنشر معلومات معينة عنه تتعلق بحياته الخاصة لا يبرر إعادة نشرها دون موافقته، بل يملك دائماً سلطة تقديرية في معارضة إعادة النشر<sup>(١)</sup>، وقد قضى تطبيقاً لذلك بأن سماح الشخص بنشر مقالات تتعلق ببعض جوانب حياته الخاصة في بعض المناسبات، لا يغني عن وجوب الحصول على إذن منه كلما تعلق الأمر بنشر مقالات أو أخبار تتعلق بحياته الخاصة<sup>(٢)</sup>، وأن رضاء الفنان بتدخل وسائل الإعلام في حياته الخاصة لا يعنى تنازله النهائي عن احترام ألفه حياته الخاصة<sup>(٣)</sup>، فالسماح للصحافة بنشر جوانب من الحياة الخاصة لا يعنى السماح النهائي والمطلق بلا قيود لجميع وسائل الإعلام بإعادة نشر هذه الجوانب<sup>(٤)</sup>. فقد يتسامح أحد المشاهير في نشر أخبار تتعلق بحياته العاطفية، بل ويرحب بذلك كنوع من الدعاية له، ثم يعزف عن ذلك ويعارضه بعد أن يكون أسرة ويُرزق بأبناء يخجل أن يقرأوا عن أبيهم ما يمس صورته في أعينهم.

وترتب على ما سبق أن جميع التعريفات التي طرحت للحياة الخاصة قد أبرزت جانباً أو أكثر من جوانبها أو أحد أو بعض عناصرها دون أن تستطيع أن تطرح تعريفاً جامعاً مانعاً لها<sup>(٥)</sup>.

ولم يكن الاتجاه الذي عرف الحياة الخاصة ببيان عناصرها أكثر توفيقاً، فإذا كان لا يوجد خلاف على اعتبار بعض جوانب حياة الإنسان وأنشطته من

(١) Cass. civ., 2<sup>e</sup> ch. 14 nov. 1975, Bull. civ. II, n° 294.

(٢) TGI Seine 2 nov. 1966, JCP 1966, II, 14875, 3<sup>e</sup> esp.

(٣) CA Paris 21 déc. 1970, JCP 1971, II, 16653, obs. LINDON (R.).

(٤) Cass. civ. 6 janv. 1971, JCP 1971, II, 16723, obs. R.L.

(٥) د. محمود سلامة «الحماية الدستورية والقضائية لخصوصية البيانات الشخصية للعامل» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الثانية ٢٠١٦ - ص ص ٢١-٢٢.

عناصر حياته الخاصة، إلا أن خلافاً قد نشب بشأن بعض العناصر الأخرى ومدى انتمائها للحياة الخاصة، ومن ثم بدا تحديد العناصر التي تدخل في إطار الحياة الخاصة بصورة جامعة مستحيلاً.

ينبنى على ما سبق أنه من المستحيل عملاً وضع تعريف شامل للحياة الخاصة بكافة جوانبها وعناصرها المختلفة، ويتعين على القضاء أن ينظر في كل حالة على حدة ليحدد نطاق الحياة الخاصة فيها مسترشداً بالظروف المحيطة بها.

ورغم أن حدود الحياة الخاصة ليست واضحة أو ثابتة إلا أن حمايتها قد حظيت باهتمام واضح على كافة المستويات، وهو ما سنتناوله في المبحث التالي.

## **المطلب الثاني**

### **حماية الحياة الخاصة**

حظيت حماية الحياة الخاصة بالاهتمام مبكراً على كافة المستويات، فبذلت الجهود الحثيثة لكفالتها (الفرع الأول)، فضلاً عن أن حماية الحياة الخاصة للعامل قد أوليت اهتماماً خاصاً (الفرع الثاني).

## **الفرع الأول**

### **إقرار الحق في حماية الحياة الخاصة**

لم يقتصر الاعتراف بالحق في حماية الحياة الخاصة على المستوى الداخلي (الفصل الثاني)، بل تعداه إلى المستويين الدولي والإقليمي (الفصل الأول).

## **الفصل الأول**

### **الاهتمام الدولي والإقليمي بحماية الحق في الحياة الخاصة**

اعتبر العديد من المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية حق حماية الحياة الخاصة أحد الحقوق الأساسية للإنسان التي يجب حمايتها، لذلك اهتمت

بتضمين العديد من الصكوك الصادرة عنها نصوصاً تحمي الحياة الخاصة، وسنتناول أبرز الصكوك التي تضمنت نصوصاً تحمي الحياة الخاصة أو جانباً أو أكثر من جوانبها سواء على المستوى الدولي (أولاً)، أو الإقليمي (ثانياً).

### أولاً: على المستوى الدولي

وفر القانون الدولي لحقوق الإنسان إطاراً واضحاً وعالمياً لتعزيز الحق في الخصوصية وحمايته<sup>(١)</sup>، فقد صدر على المستوى الدولي العديد من المواثيق التي تحمي الحياة الخاصة أبرزها:

#### ١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

اهتم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر سنة ١٩٤٨<sup>(٢)</sup> بحماية الحياة الخاصة للإنسان فنص في المادة الثانية عشر منه على أن «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».

ورغم أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليس ملزماً من الناحية القانونية، إلا أنه يكتسي أهمية أدبية كبرى على المستوى الدولي إذ يعد أول وثيقة تحدد حقوق الإنسان الأساسية التي تجب حمايتها عالمياً، ويُعد - بذلك - الأساس الذي استمد منه الكثير من الدساتير والقوانين الوطنية الحقوق والحريات التي تشملها بالحماية من جهة، واللجنة الأولى التي تستند إليها الاتفاقيات والمعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان من جهة أخرى<sup>(٣)</sup>.

(١) الجمعية العامة للأمم المتحدة «الحق في الخصوصية في العصر الرقمي» - مرجع سابق - بند ٤٧.

(٢) [www.hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html](http://www.hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html),

(٣) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - منظمة العفو الدولية

وقد أكد إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في شهر سبتمبر عام ٢٠٠٠<sup>(١)</sup> على احترام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتفكير بأحكامه بصورة تامة، والسعي بشدة من أجل حماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للجميع وتعزيزها بصورة تامة في جميع البلدان<sup>(٢)</sup>.

## ٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

أشار العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦<sup>(٣)</sup> إلى حماية الخصوصية فقررت المادة السابعة عشر منه أن «١- لا يجوز تعريض أى شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، للتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأى حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته. ٢- من حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس».

وأشار العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية إلى حرمة الحياة الخاصة بصورة مقتضية في المادة الرابعة عشر منه في معرض حديثه عن دواعي منع الصحافة والجمهور من حضور المحاكمات كلها أو بعضها فأورد من ضمن هذه الدواعي «مقتضيات حرمة الحياة الخاصة لأطراف الدعوى».

وإذا كان الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد حدد حقوق الإنسان التي يتعين حمايتها عالمياً دون أن يكون ما جاء فيه ملزماً قانوناً للدول المختلفة،

[www.amnesty.org/ar/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights](http://www.amnesty.org/ar/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights)

<sup>(١)</sup> إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية - الأمم المتحدة - حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي  
[www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/united-nations](http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/united-nations)

<sup>(٢)</sup> بند ٢٥.

<sup>(٣)</sup> صدر العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٢٠٠ أ (د - ٢١) في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ - جامعة مينيسوتا - مكتبة حقوق الإنسان.  
[www.hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html](http://www.hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html)

فإن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية قد جاء مُلزماً للدول الأطراف فيه<sup>(١)</sup>.

ويُلاحظ على نص كل من المادة الثانية عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة السابعة عشر من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ما يلي:

- حظر التدخل التعسفي في الحياة الخاصة (في الخصوصيات) مما يعنى أن التدخل في الحياة الخاصة ليس محظوراً بصفة مطلقة، ولكنه محظور من حيث الأصل، ويجوز السماح به إذا وُجدت مبررات لذلك كأن يسمح به القانون تحقيقاً للمصلحة العامة أو لمصلحة أولى بالرعاية.

- بعد أن حظرت الوثيقتان التدخل التعسفي في الحياة الخاصة أو الخصوصيات أردفتا أنه لا يجوز - كذلك - التدخل في شؤون الأسرة أو المسكن (البيت) أو المراسلات، فهل يستشف من ذلك أن هاتين الوثيقتين اعتبرتا العناصر السابقة لا تنتمي للحياة الخاصة، ومن ثم نصتا على حمايتها

(١) نصت المادة الثانية منه على أن «١- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها...»

٢- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، إذا كانت تدابيرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلاً أعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد بأن تتخذ طبقاً لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذا العهد، ما يكون ضرورياً لهذا الأعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية...».

وأردفت المادة الخامسة أن «١- ليس في هذا العهد أى حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على حق لأى دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أى نشاط أو القيام بأى عمل يهدف إلى إهدار أى من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.

٣- لا يقبل فرض أى قيد أو أى تضييق على أى من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أى بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها في أضيق مدى».

### بصفة مستقلة؟

يبدو أن التعداد الوارد في النصين لبعض عناصر الحياة الخاصة والتي لم يثر أى خلاف بشأن انتمائها لها ودخولها في نطاقها، مرده رغبة واضعى النصين المذكورين في تأكيد حماية هذه العناصر، خاصة وأن الإعلان العالمى لحقوق الإنسان والعهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وثيقتان عالميتان تخاطبان جميع الشعوب، وتهدفان إلى ضمان وحماية حقوق جميع الأشخاص في كل بقعة من بقاع الأرض، ومن المؤكد أن مضمون الحياة الخاصة يختلف من مكان لآخر، فالتأكيد على العناصر سألقة البيان يضى عليها حماية خاصة في جميع البلدان المخاطبة بأحكام الوثيقتين بغض النظر عن مضمون ومفهوم الحياة الخاصة في كل بلد منها، أى أنها تتمتع بالحماية لذاتها، وسواء اعترف بها كجزء من الحياة الخاصة أم لا.

وقد شددت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان<sup>(١)</sup> فى تعليقها العام رقم "١٦" على أن الامتثال للمادة "١٧" من العهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يقتضى ضمان سلامة المراسلات وسريتها بحكم القانون والواقع، وأنه ينبغى أن تقدم المراسلات إلى الجهة المرسل إليها دون أن يعترضها أحد، ودون ان يفتحها أو يقرأها<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: على المستوى الإقليمى

صدر بعض الوثائق الإقليمية متضمنة نصوصاً تحمى الحياة الخاصة،

أبرزها ما يلى:

#### ١- الميثاق العربى لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية<sup>(٣)</sup>

(١) اللجنة المعنية بحقوق الإنسان هى هيئة تتألف من خبراء مستقلين وترصد تنفيذ العهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من قِبل الدول الأطراف فيه، وتسعى اللجنة فى عملها لتعزيز تمتع الجميع بالحقوق المدنية والسياسية، الأمم المتحدة «اللجنة المعنية بحقوق الإنسان» [www.ohchr.org/ar/treaty-bodies/ccpr](http://www.ohchr.org/ar/treaty-bodies/ccpr)

(٢) الجمعية العامة للأمم المتحدة «الحق فى الخصوصية فى العصر الرقمى» - مرجع سابق - بند ١٧.

(٣) اعتمد مجلس جامعة الدول العربية الميثاق العربى لحقوق الانسان فى عام ١٩٩٤، إلا أنه لم توقع عليه سوى دولة واحدة فقط من الدول الأعضاء فى جامعة الدول العربية وهى العراق، ولم تصادق عليه أية دولة، أعدت بعد ذلك نسخة معدلة للميثاق اعتمدها القمة العربية فى تونس فى ٢٣ مايو ٢٠٠٤ بقرار رقم ٢٧٠ د. ع (١٦)، ودخل

نصت المادة الحادية والعشرون من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن «١- لا يجوز تعريض أى شخص على نحو تعسفى أو غير قانونى للتدخل فى خصوصياته، أو شئون أسرته أو بيته أو مراسلاته أو التشهير بشرفه أو سمعته.

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

ويؤخذ على الميثاق العربي لحقوق الإنسان أنه لم يتضمن أى تعهد من الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لتغيير تشريعاتها التى لا تكفل إعمال الحقوق المعترف بها فيه، وإذ أجاز الميثاق تقييد أحكامه بموجب القانون الداخلى، فإنه جعل القانون الداخلى للدول الأطراف أسمى فى المرتبة من الميثاق، فضلاً عن أنه لم يضع آلية فعالة لمراقبة تنفيذ ما ورد فيه، إذ قنع بالنص على إنشاء لجنة<sup>(١)</sup> يحيل الأمين العام لجامعة الدول العربية إليها التقارير المقدمة من الدول الأطراف بشأن التدابير التى اتخذتها لإعمال الحقوق والحريات المنصوص عليها فى الميثاق وبيان التقدم المحرز للتمتع بها<sup>(٢)</sup>، وهذه التقارير دورية كل ثلاثة أعوام<sup>(٣)</sup>، وينحصر دور اللجنة فى دراسة التقارير المذكورة ومناقشتها وإيداء ملاحظاتها وتقديم التوصيات الواجب اتخاذها طبقاً لأهداف الميثاق<sup>(٤)</sup>، وتحيل اللجنة تقريراً سنوياً يتضمن ملاحظاتها وتوصياتها إلى مجلس الجامعة عن طريق الأمين العام<sup>(٥)</sup>، وينحصر دور اللجنة - بذلك - فى تلقى التقارير من الحكومات ورفع التوصيات لمجلس

الميثاق المعدل حيز التنفيذ فى ١٦ مارس ٢٠٠٨ بعدما صادقت عليه سبع دول أعضاء فى جامعة الدول العربية وهى: الجزائر، البحرين، الإمارات العربية المتحدة، الأردن، ليبيا، فلسطين، سوريا - راجع الميثاق العربي لحقوق الإنسان - النسخة الأحدث - جامعة منيسوتا - مكتبة حقوق الإنسان [www.hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html](http://www.hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html) وقد انضمت مصر إلى الميثاق العربي لحقوق الإنسان (=) بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٩ لسنة ٢٠١٨ الصادر فى ١٥ سبتمبر ٢٠١٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٤ فى ١٣ يونيو ٢٠١٩.

(١) م ٤٥.

(٢) م ١/٤٨.

(٣) م ٢/٤٨.

(٤) م ٣/٤٨ و ٤.

(٥) م ٥/٤٨.



الجامعة، ولم يمنحها الميثاق حق تلقي الشكاوى من الأفراد أو المنظمات غير الحكومية، ومن ثم فإنه لا توجد آلية حمائية فعالة تضمن التزام الدول الأطراف بأحكام الميثاق.

### ٣- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان<sup>(١)</sup>

أُبرمت هذه الاتفاقية في نطاق مجلس أوروبا في روما في الرابع من نوفمبر ١٩٥٠، وقد نصت المادة الثامنة منها على أن «١- لكل إنسان حق احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراسلاته.

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

ويُحمد لهذه الاتفاقية أنها وضعت آلية فعالة لمراقبة تنفيذ أحكامها، فقد أنشأت كلاً من اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان لضمان احترام الأطراف المتعاقدة للالتزامات التي تعهدت بها بموجب الاتفاقية<sup>(٢)</sup>.

ويجوز لكل طرف متعاقد أن يبلغ اللجنة بأى مخالفة لأحكام الاتفاقية من جانب أى طرف متعاقد آخر<sup>(٣)</sup>، ويجوز للجنة أن تتلقى شكاوى من أى شخص أو من المنظمات غير الحكومية، أو من مجموعات الأفراد بتعرضهم لانتهاك الحقوق الموضحة بالاتفاقية من جانب أحد أطراف الاتفاقية، بشرط أن يكون هذا الطرف المتعاقد الذى قدمت ضده الشكاوى قد سبق أن أعلن اعترافه باختصاص اللجنة في تلقي هذه الشكاوى، وتعهدت الأطراف المتعاقدة ألا تعوق بأي حال من الأحوال الممارسة الفعالة لهذا الحق<sup>(٤)</sup>، وفيما

(١) جامعة منيسوتا - مكتبة حقوق الإنسان

[www.hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html](http://www.hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html)

(٢) م ١٩ من الاتفاقية.

(٣) م ٢٤ من الاتفاقية.

(٤) م ١/٢٥ من الاتفاقية.

يتعلق بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان المنشئة بموجب هذه الاتفاقية فإنها تختص بجميع الدعاوى المتعلقة بتفسير وتطبيق الاتفاقية<sup>(١)</sup>.

وفيما يتعلق بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان فقد لعب قضاؤها دوراً بارزاً في إرساء المبادئ الحاكمة والداعمة لحماية الحياة الخاصة وقد استلهم القضاء الداخلي في الدول الأطراف منه العديد من الأحكام والمبادئ التي كرست حماية الحياة الخاصة ودعمتها.

## الفصل الثاني

### حماية الحق في الحياة الخاصة في القانون الوطني

حرص المشرع في كل من مصر (أولاً) وفرنسا (ثانياً) على إقرار وحماية الحق في الحياة الخاصة، ويثير الإقرار التشريعي للحق في الحياة الخاصة تساؤلاً بشأن الطبيعة القانونية لهذا الحق (ثالثاً).

#### أولاً: في مصر

ارتفع المشرع المصري بالحق في حماية الحياة الخاصة إلى مصاف الحقوق الدستورية، فقررت المادة السابعة والخمسون من الدستور المصري لعام ٢٠١٤ والمعدل في الثالث والعشرين من أبريل عام ٢٠١٩<sup>(٢)</sup> أن

(١) م ٤٥ من الاتفاقية.

(٢) منشورات قانونية [www.manshurat.org/node/14675](http://www.manshurat.org/node/14675)

[www.constituteproject.org/constitution/Egypt\\_2019?lang=ar](http://www.constituteproject.org/constitution/Egypt_2019?lang=ar) ودستور سنة ٢٠١٩ ليس أول وثيقة دستورية تسخ الحماية على الحياة الخاصة فقد سبقه في ذلك جميع الدساتير المصرية السابقة عليه وإن كان بصورة أكثر اقتضاباً إذ نص دستور سنة ١٩٢٣ في المادة الثامنة منه على أن «للمنازل حرمة، فلا يجوز (=) دخولها إلا في الأحوال المبينة في القانون، وبالكيفية المنصوص عليها فيه»، وأضافت المادة الحادية عشر منه أن «لا يجوز إفشاء أسرار الخطابات والتلغرافات والاتصالات التليفونية إلا في الأحوال المبينة في القانون».

منشورات قانونية [www.manshurat.org/node/1676](http://www.manshurat.org/node/1676)، وجاء دستور سنة ١٩٥٦ أكثر تفصيلاً - في هذا الصدد - فنص في المادة الحادية والأربعين على أن «للمنازل حرمة، فلا يجوز مراقبتها ولا دخولها إلا في الأحوال المبينة في القانون، وبالكيفية

«للحياة الخاصة حرمة، وهي مصونة لا تمس.

وللمراسلات البريدية والبرقية، والإلكترونية، والمحادثات الهاتفية، وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها، أو الاطلاع عليها، أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب، ولمدة محددة، وفي الأحوال التي يبينها القانون.

كما تلتزم الدولة بحماية حق المواطنين في استخدام وسائل الاتصال العامة بكافة أشكالها، ولا يجوز تعطيلها أو وقفها أو حرمان المواطنين منها بشكل تعسفي، وينظم القانون ذلك».

وقد ذهب أحد الفقهاء - بحق - في تعليقه على هذه المادة إلى أن نص المادة ٥٧ من الدستور «كان قاطعاً لم يذكر استثناءات أو أحال إلى القانون لوضع تفصيلات تنظيمية، وهو ما لا يسمح للمشرع البرلماني بالتدخل لوضع ضوابط تشريعية يمكن من خلالها وضع قيود على هذا الحق وأن صلاحية المشرع البرلماني تقف عند وضع نصوص قانونية تراعى حماية الحياة الخاصة تفعيلاً لنص المادة ٥٧ من الدستور، ولم يسمح بالخروج على هذه

المنصوص عليها فيه».

وأضافت المادة الثانية والأربعون أن «حرية المراسلة وسريتها مكفولتان في حدود القانون».

الوقائع المصرية في ١٦ يناير ١٩٥٦ - العدد ٥ مكرر - عدد غير اعتيادي.

وسار دستور سنة ١٩٧١ على نهج سابقه فنص في المادة الرابعة والأربعين منه على أن «لمساكن حرمة، فلا يجوز دخولها ولا تفتيشها إلا بأمر قضائي مسبب وفقاً لأحكام القانون».

وأوضحت المادة الخامسة والأربعون أن «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».

منشورات قانونية [www.manshurat.org/node/1688](http://www.manshurat.org/node/1688)

وقد وسع دستور سنة ١٩٧١ بذلك من نطاق حماية الحياة الخاصة ليشمل العديد من جوانب الحياة الخاصة.

القاعدة إلا لتنفيذ أوامر قضائية وهي أيضاً خضعت لضوابط زمنية ومبررات يجب أن تكون واضحة»<sup>(١)</sup>.

وأردفت المادة الثامنة والخمسون أن «للمنازل حرمة، وفيما عدا حالات الخطر أو الاستغاثة، لا يجوز دخولها، ولا تفتيشها، ولا مراقبتها أو التنصت عليها إلا بأمر قضائي مسبب، يحدد المكان، والتوقيت، والغرض منه، وذلك كله في الأحوال المبينة في القانون، وبالكيفية التي ينص عليها، ويجب تنبيه من في المنازل عند دخولها أو تفتيشها، وإطلاعهم على الأمر الصادر في هذا الشأن».

ورتب قانون العقوبات - من جانبه - جزاءً جنائياً على من يعتدى على حرمة الحياة الخاصة<sup>(٢)</sup>.

(١) مسار «الحق في الخصوصية في القوانين المصرية - معوقات تشريعية وخطوات لم تكتمل» [www.masaar.net/wp-content/uploads/2021/06/the-Right-to-privacy-in-Egyptian-laws.pdf](http://www.masaar.net/wp-content/uploads/2021/06/the-Right-to-privacy-in-Egyptian-laws.pdf), تاريخ النشر يونيو ٢٠٢١ - ص ٤-٥.

(٢) نصت المادة ٣٠٩ مكرراً المضافة لقانون العقوبات عام ١٩٧٢ على أن: 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 رضاء المجني عليه.

(أ) استرق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أيضاً كان نوعه محادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق التليفون. (=)

(ب) التقط أو نقل بجهاز من الأجهزة أيضاً كان نوعه صورة شخص في مكان خاص.

فإذا صدرت الأفعال المشار إليها في الفقرتين السابقتين أثناء اجتماع على مسمع أو مرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع، فإن رضاه هؤلاء يكون مفترضاً. ويعاقب بالحبس الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته.

ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة أو تحصل عليه، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عن الجريمة أو إعدامها». أضيفت المادة ٣٠٩ مكرراً لقانون العقوبات بموجب القانون رقم 37 لسنة ١٩٧٢ بتعديل بعض النصوص المتعلقة بضمان حريات المواطنين في القوانين القائمة - الجريدة الرسمية - العدد ٣٩ في 28 سبتمبر ١٩٧٢، وقد عدلت الفقرة الثانية من هذه المادة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٩٥ - الجريدة الرسمية العدد ٢١ مكرر في ٢٨ مايو ١٩٩٥، ثم عدلت بالقانون

وقد ذهب أحد الفقهاء - بحق - إلى أن «تبنى القوانين التي من شأنها تعزيز الحماية المقررة دستورياً لحرمة الحياة الخاصة للمواطنين لم يكن من ضمن أولويات المشرع المصري لعقود عديدة، فمنذ إقرار تعديلات ١٩٧٢ لم يظهر مفهوم حرمة الحياة الخاصة مرة أخرى داخل منظومة التشريعات المصرية إلا عام ٢٠١٨ بقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات والذي تضمن فصلاً خاصاً بالجرائم المتعلقة بالاعتداء على حرمة الحياة الخاصة والذي توفر نصوصه حماية للمحتوى المعلوماتي المنشور على شبكة الإنترنت والذي أصبح يشكل أكثر جوانب الحياة الخاصة تعرضاً للانتهاك في الوقت الحالي، وأظهرت تلك النصوص انتباه المشرع المصري إلى ضرورة

رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٦ - الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر أ في ١٩٩٦/٦/٣٠.

وأضافت المادة ٣٠٩ مكرراً (أ) المضافة لقانون العقوبات عام ١٩٧٢ أن: «يعاقب بالحبس كل من أذاع أو سهل إذاعة أو استعمل ولو في غير علانية تسجيلاً أو مستنداً متحصلاً عليه بإحدى الطرق المبينة بالمادة السابقة أو كان ذلك بغير رضا صاحب الشأن.

ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات كل من هدد بإفشاء أمر من الأمور التي تم التحصل عليهم بإحدى الطرق المشار إليها لحمل شخص على القيام بعمل أو الامتناع عنه. ويعاقب بالسجن الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته.

ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة أو تحصل عنها، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عن الجريمة أو إعدامها. أضيفت المادة ٣٠٩ مكرراً (أ) بموجب القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ - سابق الإشارة إليه، ثم عدلت بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٩٥ - سابق الإشارة إليه، ثم عدلت بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٦ - سابق الإشارة إليه، وجدير بالذكر أن المادتين ٣٠٩ مكرر و ٣٠٩ مكرر "أ" قد أضيفتا إلى قانون العقوبات عام ١٩٧٢ تماشياً مع النهج الذي سلكه دستور سنة ١٩٧١ بتوسيع نطاق حماية الحياة الخاصة، وكان الغرض منهما هو «حماية حرمة الحياة الخاصة للمواطنين من الانتهاكات التي قد تقوم بها أجهزة الدولة الرسمية كالتنصت والتلصص على حياة الأفراد الخاصة»، أحمد صالح «الحق في الصورة الشخصية: اجتهادات قضائية (=) للتوسع في حماية الحياة الخاصة في مصر» [www.legal-agenda.com](http://www.legal-agenda.com) الحق - في الصورة - الشخصية - اجتهادات - قضائية - تاريخ النشر ٣٠ أغسطس ٢٠٢٢. وقد عمد المشرع لذلك إلى تغليب العقوبات الواردة في المادتين المذكورتين إذا كان مرتكب أحد الأفعال الواردة فيهما موظف عام اعتماداً على سلطة وظيفته، وقد أكدت ذلك المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ بقولها أن «التجربة قد كشفت عن أن الدولة بأجهزتها قد انحرفت في بعض الظروف عن التزام القانون، وبدلاً من أن تكون مهمتها حماية أمن المواطنين وحياتهم كادت تهدد تلك الحرية، وأن المادة "٤٥" من الدستور قد جاءت لنتهي حالات التنصت والتلصص على حياة المواطنين الخاصة».

التعامل مع الإشكاليات المتعلقة بحماية حرمة الحياة الخاصة»<sup>(١)</sup>.

وحرص المشرع على إسباغ حماية مدنية على الحق في الصورة، بموجب المادة "١٧٨" من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢<sup>(٢)</sup>

ويبين مما سبق مدى الاهتمام الذي أولاه المشرع المصرى لحرمة الحياة الخاصة إذ:

- حرص على أن تكون الحياة الخاصة مصونة ومحمية بموجب الدستور، وليس بموجب القانون العادى فحسب، مما يضىف عليها سمواً في المرتبة.

- لم تقتصر الحماية الدستورية على حرمة الحياة الخاصة بوجه عام، بل حرص المشرع الدستورى على التأكيد على امتداد هذه الحماية إلى العناصر الأساسية في الحياة الخاصة، وقام بتعدادها، وذلك تأكيداً لأهميتها وحرصاً على حمايتها وهي حرمة وسرية المراسلات بكافة أنواعها، وكذلك

(١) أحمد صالح - مرجع سابق، نصت المادة الخامسة والعشرون من القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ بشأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات<sup>(١)</sup> على أن «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من اعتدى على أى من المبادئ أو القيم الأسرية في المجتمع المصرى أو انتهك حرمة الحياة الخاصة... أو نشر عن طريق الشبكة المعلوماتية أو بإحدى وسائل تقنية المعلومات، معلومات أو أخباراً أو صوراً وما في حكمها، تنتهك خصوصية أى شخص دون رضاه، سواء كانت المعلومات المنشورة (=) صحيحة أو غير صحيحة». الجريدة الرسمية - العدد ٢٢ مكرر في ٢ يونيو ٢٠٠٢. فقد نصت المادة المذكورة على أن «لا يحق لمن قام بعمل صورة لآخر أن ينشر أو يعرض أو يوزع أصلها أو نسخاً منها دون إئنه أو إذن من فى الصورة جميعاً ما لم يتفق على خلافه، ومع ذلك يجوز نشر الصورة بمناسبة حوادث وقعت علناً أو إذا كانت الصورة تتعلق بأشخاص نوى صفة رسمية أو عامة أو يتمتعون بشهرة محلية أو عالمية أو سمحت بهذا النشر السلطات العامة المختصة خدمة للصالح العام، وبشرط ألا يترتب على عرض الصورة أو تداولها فى هذه الحالة مساس بشرف الشخص أو بسمعته أو اعتباره. ويجوز للشخص الذى تمثله الصورة أن يأذن بنشرها فى الصحف وغيرها من وسائل النشر حتى ولو لم يسمح بذلك المصور ما لم يتفق على غير ذلك. وتسرى هذه الأحكام على الصور أياً كانت الطريقة التى عملت بها من رسم أو حفر أو أية وسيلة أخرى». يلاحظ أن القانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ بشأن حماية البيانات الشخصية - الجريدة الرسمية - العدد ٢٨ مكرر (٥) - فى ١٥ يوليو ٢٠٢٠ لم يتطرق لحماية الحياة الخاصة، وقنع بتنظيم عمليات معالجة البيانات الإلكترونية التى تقوم بها الشركات والأفراد لأغراض تسويقية وتجارية.

(٢) الجريدة الرسمية - العدد ٢٢ مكرر في ٢ يونيو ٢٠٠٢.

المحادثات بكافة أنواعها، وحسناً فعل المشرع بالنص على كافة أنواعها، فلم يقصر الحماية على المراسلات البريدية والبرقية فحسب بل مدها إلى المراسلات الإلكترونية تماشياً مع التطور التكنولوجي المتلاحق، وسلك نفس النهج بالنسبة للمحادثات فلم يقصر حمايته على المحادثات الهاتفية بل شملت كذلك غيرها من وسائل الاتصال، لتضم المحادثات التي تتم عبر وسائل الاتصال الحديثة كالفيديو والواتس آب، وما قد يستجد من وسائل تواصل تقنية.

- حرص المشرع - كذلك - على حماية حرمة المنازل ووضع ضوابط محددة لدخولها وتفتيشها حرصاً وحفاظاً على حرمتها.

- حرص قانون العقوبات على حماية حرمة الحياة الخاصة ورتب جزاءً جنائياً على الاعتداء عليها.

- أسبغ قانون العقوبات الحماية على الأحاديث سواء المباشرة أو عن طريق التليفون وكذلك على الصور شريطة أن تكون في مكان خاص، ورتب جزاءات جنائية على مخالفة الأحكام المقررة في هذا الشأن.

- لم يكتف المشرع الجنائي بتجريم التنصت على المحادثات أو تسجيلها أو التقاط الصور، بل جرم كذلك إذاعتها أو تسهيل إذاعتها ولو في غير علانية، ورتب جزاءً جنائياً على ذلك، مما أضفى حماية خاصة على سرية وحرمة المراسلات والصور.

- اعتبر المشرع أنه إذا تم تسجيل أو نقل محادثات أو التقاط أو نقل صور أشخاص أثناء اجتماع على مسمع ومرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع، فإن رضاه هؤلاء يكون مفترضاً.

وفيما يتعلق بالحماية المدنية للحق في الصورة يُلاحظ أن:

- لم يتطلب المشرع رضاه الشخص بالتقاط صورة له، بل حرص على حماية الحق في الصورة في حالة النشر أو العرض أو النسخ فحسب، ويبدو

لنا أن مجرد التقاط صورة لشخص دون إذنه أو رضائه يُعد عملاً غير مشروع حتى ولو لم يَقم المصور بنشر الصورة أو نسخها، فالتقاط الصورة في هذه الحالة يُعد اعتداءً واضحاً على حق الشخص في صورته، وعلى سبيل المثال إذا التقط شاب صورة لفتاة دون علمها أو رضاها فإن احتفاظه بها أو اطلاعه أصدقاءه عليها يُعد مساساً بها ومسيئاً لسمعتها، ويعرف الرأي الغالب في الفقه الحق في الصورة بأنه «سلطة الشخص في الاعتراض على أن تؤخذ له صورة أو يرسم أو أن ينحت له تمثال بغير موافقته الصريحة أو الضمنية، كما يتضمن أيضاً حقه في الاعتراض على نشر صورته على الجمهور»<sup>(١)</sup>.

وقد أجاز المشرع نشر الصورة دون حاجة لإذن من ظهر فيها في

ثلاث حالات:

- ١- إذا نشرت الصورة بمناسبة حوادث وقعت علناً.
  - ٢- إذا تعلقت الصورة بأشخاص ذوى صفة رسمية أو عامة أو يتمتعون بشهرة محلية أو عالمية.
  - ٣- إذا سمحت السلطات العامة المختصة بهذا النشر خدمة للصالح العام. واشترط ألا يترتب على عرض الصورة أو تداولها في هذه الحالة مساس بشرف الشخص أو سمعته أو اعتباره.
- ويستشف - بمفهوم المخالفة - من إجازة المشرع نشر الصورة دون حاجة لإذن من ظهر فيها إذا كانت بمناسبة حوادث وقعت علناً أن الإذن متطلب لنشر أو عرض أو نسخ الصور التي تلتقط بمناسبة حوادث خاصة.
- ينبنى على ما سبق أن المشرع قد اتبع بشأن حماية الحق في الصورة الرأي الراجح في الفقه الذى يرى الحق في الصورة - في بعض الأحيان -

(١) د. حسام الأهوانى «المدخل للعلوم القانونية - الجزء الثانى - مقدمة القانون المدنى» - دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٩٩ - ص ٢٧١، «الحق في احترام...» - مرجع سابق - ص ٧٦، د. سعيد جبر «الحق في الصورة» - دار النهضة العربية القاهرة ١٩٨٦ - ص ١٥.



جانباً من جوانب الحياة الخاصة، ويراه في أحيان أخرى حقاً مستقلاً عن الحياة الخاصة، فقد اعتبر المشرع الصور المتعلقة بحوادث وقعت علناً أو بأشخاص ذوى صفة رسمية.. إلخ أو التي تسمح السلطات العامة بنشرها تخرج عن نطاق الحياة الخاصة، وفي غير ذلك من الحالات فإن الحق في الصورة يُعد جانباً من جوانب الحياة الخاصة مما يستوجب رضاء الشخص الظاهر في الصورة قبل نشرها أو عرضها أو نسخها.

وقد أكدت محكمة النقض في أحد الأحكام الهامة أن «إذا لم يأذن من التقطت له الصورة للمُصور بنشر أصل هذه الصورة أو عرضها أو توزيعها أو أى نسخ منها فإنه لا يحق له ذلك، فإن قام على الرغم من عدم وجود هذا الإذن بنشرها أو عرضها أو توزيعها فإنه يكون قد ارتكب خطأ في حق من التقطت له هذه الصورة، فإذا ما أثبت الأخير أنه قد أصابه من جراء هذا الخطأ أضرار مادية أو أدبية فإن من التقطت الصورة في هذه الحالة يُلزم بأن يؤدي له التعويض الجابر لهذه الأضرار على النحو الذى تُدره المحكمة وذلك لتوافر عناصر المسؤولية التقصيرية الموجبة للتعويض في جانبه أخذاً بما جرى عليه نص المادة ١٦٣ من القانون المدنى من أن كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض... أن الحق في الصورة الشخصية يشمل حق الشخص في أن يرفض التصوير وحقه في أن يراقب الاستغلال لصورته. وبمعنى آخر فإن الإذن الممنوح من الشخص بالتصوير لا يتضمن الإذن بنشر الصورة لكون الحق في هذه الصورة هو حق مطلق قاصر على الشخص المراد تصويره وهو يحتاج إلى رضاء صريح منه بنشر الصورة واستغلالها، وهو ما تُستبعد معه قرينة الموافقة الضمنية بنشرها التى تستفاد من الظروف، ومن ثم فيجب أن يفسر الإذن الضمنى للأشخاص الذين يتم تصويرهم تفسيراً ضيقاً بواسطة المحاكم مع الأخذ في هذا الخصوص بالإذن

الصريح بالتصوير ونشر الصورة وتوزيعها واستغلالها دون غيره»<sup>(١)</sup>.

## ثانياً: في فرنسا

ظهرت فكرة حماية الحياة الخاصة في فرنسا في البداية في أحكام القضاء، وكتابات الفقهاء، ولم يقرها المشرع إلا في مرحلة لاحقة متأخرة نسبياً.

يرى جانب من الفقه أن الحق في الخصوصية في فرنسا يجد أساسه في المادة الثانية من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر عام ١٧٨٩، والتي نصت على أن «هدف أي جماعة سياسية هو حفظ الحقوق الطبيعية وغير القابلة للتقادم للإنسان، وهذه الحقوق هي الحرية، الملكية، الأمان، ومقاومة الظلم»<sup>(٢)</sup>، باعتبار أن هذه المادة تكفل الحرية بمختلف صورها للمواطنين<sup>(٣)</sup>.

وأكدت ديباجة دستور سنة ١٩٤٦ حقوق وحرريات الإنسان والمواطن المنصوص عليها في إعلان الحقوق والمواطن الصادر عام ١٧٨٩<sup>(٤)</sup>.

ونصت المادة "٦٦" من الدستور الفرنسي الحالي الصادر عام ١٩٥٨ على أن «لا يجوز اعتقال أي شخص بشكل تعسفي.

وتكفل السلطة القضائية، الحماية للحرية الفردية، احترام هذا المبدأ

(١) نقض تجارى الطعن رقم ٩٥٤٢ لسنة ٩١ ق جلسة ١٦ مارس ٢٠٢٢ - سابق الإشارة إليه. والتعليق على الحكم د. مها رمضان محمد بطيخ «الاعتداء على الحق في الصورة عبر مواقع التواصل الاجتماعي - دراسة تحليلية على ضوء الحكم الصادر عن الدائرة التجارية بمحكمة النقض المصرية بتاريخ ٢٠٢٢/٣/١٦ في الطعن رقم ٩٥٤٢ لسنة ٩١ قضائية» المجلة القانونية - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - فرع الخرطوم - المجلد ١٣ - العدد ٧ - أغسطس ٢٠٢٢. ص ص ١٧١١ وما بعدها.

(٢) Art 2 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, [www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/declaration](http://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/declaration)

(٣) د. يسرى محمد العصار «الاتجاهات الحديثة للقضاء الدستوري بشأن حماية الحق في الخصوصية - دراسة مقارنة: الكويت - مصر - فرنسا» - مجلة كلية القانون الكويتية العالمية - السنة العاشرة - العدد ١١ - ديسمبر ٢٠٢١ - ص ٣٩.

(٤) La Constitution de 1946, [www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-1-histoire/constitution-de-1946](http://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-1-histoire/constitution-de-1946).

بالشروط التي ينص عليها القانون»<sup>(١)</sup>.

ويمكن القول أن كفالة المشرع الدستوري للحرية الفردية تتضمن كفالاته للحق في الخصوصية، وعلى ذلك فإن الحق في احترام الحياة الخاصة لم يرد صراحة في دستور سنة ١٩٥٨ أو في ديباجة دستور سنة ١٩٤٦، ويتناقض صمت المشرع الدستوري في هذا الصدد مع تكريس الحق في الحياة الخاصة في النصوص الداخلية والدولية المعاصرة<sup>(٢)</sup>، وقد عوض المجلس الدستوري الفرنسي هذا الفراغ الدستوري فأصدر العديد من القرارات التي تقر هذا الحق وتسبغ عليه قيمة دستورية، وجاء إسباغ المجلس الدستوري قيمة دستورية على الحق في احترام الحياة الخاصة متأخراً وتدرجياً إذ أن أول قرار له في هذا الصدد كان عام ١٩٧٧ إذ قضى بعدم دستورية نص يسمح لرجال الشرطة بتفتيش المركبات في جميع الحالات وبدون أي قيود على هذه السلطة أو وجود أسباب تدعو لذلك أو تهديد للنظام العام، واشترط هذا النص فقط أن تكون المركبة في طريق مفتوح وأن يتم التفتيش في حضور مالك المركبة أو سائقها، وقد أسس المجلس عدم دستورية هذا النص على أنه يقوض المبادئ الأساسية التي تقوم عليها حماية الحرية الفردية التي تُعد أحد المبادئ الأساسية التي تكفلها قوانين الجمهورية والتي وردت في ديباجة دستور سنة ١٩٤٦ وفي المادة "٦٦" من دستور سنة ١٩٥٨<sup>(٣)</sup>، ورغم أن هذا القرار لم يذكر - صراحة - الحق في حماية الحياة الخاصة، إلا أنه يُعد - بحق - اللبنة الأولى في الاعتراف بهذا الحق، إذ اعترف ضمناً بحماية حرمة الحياة الخاصة كمبدأ دستوري، فحمايتها كانت مستترة بحماية الحرية الفردية.

(١) La Constitution du 4 octobre 1958, [www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/texte-integral](http://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/texte-integral)

(٢) MOLFESSIS (N.) «Le conseil constitutionnel et le droit privé», LGDJ, Paris 1997, n° 163.

(٣) Cons. const. déc. n° 76- 75 du 12 janv. 1977, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1977/7675DC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1977/7675DC.htm)

وفى عام ١٩٩٥ ذكر المجلس الدستوري الحق فى احترام الحياة الخاصة صراحة فى أحد قراراته بشأن مدى دستورية النصوص المنظمة لاستخدام كاميرات المراقبة التليفزيونية، فقرر أن تجاهل الحق فى احترام الحياة الخاصة قد يكون من شأنه تقويض الحرية الفردية<sup>(١)</sup>، وبذلك اعتبر المجلس الدستوري الحق فى احترام الحياة الخاصة أحد جوانب الحرية الفردية.

وتواترت بعد ذلك قرارات المجلس الدستوري التي تؤكد على الحق فى حماية الحياة الخاصة، والتي تربط بين هذا الحق والمادة "٢" من إعلان حقوق الإنسان والمواطنين لعام ١٧٨٩، وتعتبر الحريات المذكورة فى هذه المادة تتضمن احترام الحياة الخاصة<sup>(٢)</sup>، وربطت قرارات أخرى للمجلس الدستوري بين الحق فى حماية الحياة الخاصة والمادة "٦٦" من الدستور، واعتبرت الأول مستمد من الثانية<sup>(٣)</sup>، وقد كرست قرارات المجلس الدستوري - بذلك - الحق فى حماية الحياة الخاصة كأحد الحقوق الدستورية<sup>(٤)</sup>.

واعترف المشرع الفرنسى - لأول مرة - بالحق فى حماية الحياة الخاصة على نحو مستقل عام ١٩٧٠، فقد صدر القانون رقم ٦٤٣ لسنة

<sup>(١)</sup> Cons. const. 18 janv. 1995, n° 94-352 DC, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1995/94352DC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1995/94352DC.htm)

<sup>(٢)</sup> Cons. const. 25 mars 2014, n° 2014-693 DC, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2014/2014693DC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2014/2014693DC.htm), Cons const. 30 mars 2012, n° 2012-227 QPC, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012227QPC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012227QPC.htm), Cons. const. 23 juill. 1999, n° 99-416 DC, [www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communiquer/decision-n-99-416-dc-du-23-juillet-1999](http://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communiquer/decision-n-99-416-dc-du-23-juillet-1999)

<sup>(٣)</sup> Cons. Const. 11 oct. 2013, n° 2013-347 QPC, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2013/2013347apc.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2013/2013347apc.htm), Cons.const. 20 nov. 2003, n° 2003-484 DC, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2003/2003484DC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2003/2003484DC.htm)

<sup>(٤)</sup> MAZEAUD (V.) «La constitutionnalisation du droit au respect de la vie privée», Nouveaux cahiers du conseil constitutionnel, n° 48, «Dossier: vie privée» - Juin 2015, pp 7-20, [www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/la-constitutionnalisation-du-droit](http://www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/la-constitutionnalisation-du-droit)

١٩٧٠ في السابع عشر من يوليو عام ١٩٧٠ بشأن تعزيز ضمانات الحقوق الفردية للمواطنين(١)، ونص في المادة الثانية والعشرين منه والتي أصبحت المادة التاسعة من القانون المدني على أن «لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة، وللقضاة أن يأمرُوا باتخاذ التدابير الخاصة بمنع أو وقف الاعتداء على ألفة الحياة الخاصة، مثل المصادرة والضبط وغيرها، وفي حالة الاستعجال يمكن أن تتخذ هذه التدابير في صورة أوامر على عريضة»(٢).

وصدر - بعد ذلك - القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ في السادس من يناير عام ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والملفات والحريات(٣)، مؤكداً على احترام الحياة الخاصة في ظل تطور المعلوماتية(٤).

ومنذ إقرار المادة التاسعة من القانون المدني لحرمة الحياة الخاصة

(١) Loi n° 70 – 643 du 17 juillet 1970 tendant à renforcer la garantie des droits individuels des citoyens. J.O. du 19 juillet 1970.

[www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000693897](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000693897)

(٢) ظهر تعبير الحياة الخاصة لأول مرة في قانون Thouret الصادر في الثاني والعشرين من أغسطس ١٧٩١، فيبعد أن أسبغ في مادته الأولى الحماية على الموظفين العموميين وعلى الأخص الوزراء حال أداء عملهم، أضاف أن الرقابة على أعمال السلطات العامة جائزة، إلا أن للموظفين العموميين حال تعرضهم للقذف المتعمد واستقامة نواياهم في ممارسة وظائفهم ملاحقة مرتكب هذه الأفعال قضائياً، ويُلاحق قضائياً من يرتكب جريمة القذف والسب في حق أي شخص أياً ما كان بشأن أفعال تتعلق بحياته (=) (=) الخاصة LAVOINNE (Y.) «Presse et vie privée au XIX<sup>e</sup> siècle – la garantie de l'obscurité». Presses Universitaires de Bordeaux. [www.books.openedition.org/pub/31766?lang=en](http://www.books.openedition.org/pub/31766?lang=en) ويلاحظ أن الفقرة الأخيرة من هذه المادة قد وردت بذات النص في دستور سنة ١٧٩١ Art. 17 dernier al.– chapitre V – Titre III de la constitution de 1791. [www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-1-histoire/constitution-de-1791](http://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-1-histoire/constitution-de-1791).

(٣) Loi n° 78 – 17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

[www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68039/77813/F938852590/FRA-680](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68039/77813/F938852590/FRA-680)

(٤) نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن «يجب أن تكون المعلوماتية في خدمة كل مواطن، وأن يكون تطويرها في إطار التعاون الدولي، ويجب ألا تنتهك هوية الإنسان أو حقوقه أو الحياة الخاصة أو الحريات الفردية أو العامة».

ووجوب احترامها، تواترت الأحكام القضائية التي تؤكد هذا الحق، وتبين بعض جوانب الحياة الخاصة، فأكد القضاء أن العلاقات العاطفية للشخص تُعدّ عنصراً من عناصر حياته الخاصة وسواء كانت علاقات حقيقية أو علاقات وهمية تُنسب له<sup>(١)</sup>، وكذلك الحياة العائلية<sup>(٢)</sup>، والأمومة<sup>(٣)</sup>.

واعتبر القضاء كذلك أن الحالة الصحية للشخص وما يصيبه من أمراض من جوانب الحياة الخاصة التي لا يجوز نشرها بدون موافقة الشخص<sup>(٤)</sup>، وكذلك موطن الشخص أو محل إقامته، ومن ثم قُضى بأن الكشف في الصحف عن عنوان مسكن شخص أو محل إقامته دون موافقته يُعدّ اعتداء غير مشروع على حياته الخاصة<sup>(٥)</sup>، وينطبق ذات الحكم على الكشف عن رقم هاتف شخص دون موافقته، فقد اعتُبر ذلك اعتداء على ألفة حياته الخاصة<sup>(٦)</sup>.

وذهب القضاء الفرنسي إلى أن صورة الشخص تُعدّ عنصراً من عناصر حياته الخاصة، ومن ثم قرر أن الحق في احترام الحياة الخاصة يخول كل شخص الاعتراض على نشر صورته دون صدور موافقة صريحة منه<sup>(٧)</sup>، حتى إذا كانت الصورة قد التقطت للشخص حال تواجده في مكان عام عام طالما أن المصور قد أظهره في الصورة منفرداً، بأن وضع إطاراً

(١) TGI Paris 2 juin 1976, précité.

(٢) TGI Paris 17 déc. 1986, précité, Cass. civ – 1<sup>re</sup> ch. 3 avr. 1984, précité.

(٣) Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch. 5 janv. 1983, Bull. civ. II, n° 4, Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch. 8 juill. 1981, Bull. civ. II, n° 152.

(٤) Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 6 juin. 1987, précité, note 67, TGI Paris 6 juin 1988, précité.

(٥) TGI Paris 2 juin 1976, précité.

(٦) Trib. Corr. Briey 15 sept. précité.

(٧) CA Paris 25 oct 1982, D. 1983, 363, note LINDON (R.), et dans le même sens v. Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 24 févr. 1993, D. 1993, 614, note VERHEYDE, CA Toulouse 15 janv. 1991 D. 1991, 600, note RAVANAS, Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 13 avr. 1988, JCP 1989, II, 21320, note PUTMAN.

للصورة يوحي للناظرين بأن هذا الشخص منعزل عن غيره من الناس<sup>(١)</sup>، وإذا وافق شخص على استعمال صورته استعمالاً محدداً، واستخدمها الطرف الآخر في أغراض أخرى، فإن هذا الأخير يكون مخالفاً لنص المادة التاسعة من القانون المدني، ويمثل تصرفه اعتداءً على الحياة الخاصة لصاحب الصورة<sup>(٢)</sup>.

واعتبر القضاء حرمة المراسلات جانباً أساسياً من جوانب الحياة الخاصة، ومن ثم فلا يجوز الاطلاع على المراسلات إلا بموافقة من تتعلق بحياته الخاصة<sup>(٣)</sup>.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية مراراً أن حق احترام الحياة الخاصة مكفول للكافة، بغض النظر عن طبقته الاجتماعية، ميلاده، ثروته، وظيفته الحالية أو المستقبلية<sup>(٤)</sup> ولا يجوز إعلان أية معلومات تتعلق بالحياة الخاصة بالشخص إلا بإذن خاص منه<sup>(٥)</sup>.

ولم يغفل قانون العقوبات الفرنسي عن حماية الحياة الخاصة، فقرر جزء جنائياً على من يعتدى على ألفة الحياة الخاصة للغير<sup>(٦)</sup>.

(١) TGI Paris 2 juin 1976, précité, note 64.

(٢) Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 12 juin 1990, Bull. civ. I, n° 164, TGI. Aix-en-Provence 24 nov. 1988, JCP 1989, II, 21329, note (=) (=) HENDERYCKSEN, CA Nimes 7 janv. 1988, JCP 1988, II, 21059, note PANSIER, TGI Lyon 17 déc. 1980, D. 1981, 202, note LINDON et AMSON.

(٣) Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 11 juin 1991, précité.

(٤) Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch., 23 oct. 1990, Bull. civ. I, n° 222.

(٥) CA Paris 27 janv. 1989, JCP 1989, II, 21325 (1<sup>re</sup> esp.), note AGOSTINI.

(٦) نصت المادة ٢٢٦-١ منه على أن «يُعاقب بالحبس سنة وبغرامة ٤٥٠٠٠ يورو من

يقوم بالتعدى إرادياً وبأى وسيلة كانت على ألفة الحياة الخاصة للغير وذلك بـ:

١- النقاط وتسجيل، أو نقل أحاديث خاصة أو سرية دون رضاه المتحدث.

٢- تثبيت أو تسجيل أو نقل صورة شخص متواجد في مكان خاص دون رضائه.

ويبدو لنا أن الحماية التي أسبغها المشرع المصرى على الحياة الخاصة تفضل تلك التي قررها المشرع الفرنسى لها، فالأول جعل صراحة حق حماية الحياة الخاصة حقاً دستورياً، فضلاً عن أن حمايته للحياة الخاصة أوسع نطاقاً وأكثر تفصيلاً من تلك التي نص عليها المشرع الفرنسى.

### ثالثاً: الطبيعة القانونية للحق في الحياة الخاصة

ذهب الرأى الغالب في الفقه إلى أن الحق في الحياة الخاصة من الحقوق اللصيقة بالشخصية (١)، واعتد المشرع برضاء الشخص كسبب لإباحة المساس بحياته الخاصة (٢).

#### ١- الحق في الحياة الخاصة حق شخصى

استقر أغلب الفقه على أن الحق في حماية الحياة الخاصة هو أحد

3- تثبيت أو تسجيل أو نقل، بأي وسيلة كانت، موقع شخص دون رضائه. وإذا وقعت الأفعال المذكورة في البندين الأول والثانى من هذه المادة على مرأى ومسمع من الأشخاص المعنية دون اعتراضهم، بينما كان بإمكانهم الاعتراض، فإنه يفترض موافقتهم عليها...».

وأضافت المادة ٢٢٦-٢ أنه «يُعاقب بذات العقوبات كل من احتفظ أو أعلم الجمهور أو الغير أو سمح بإعلامه أو باستخدام، بأي وسيلة كانت، أى تسجيل أو مستند تم الحصول عليه باستخدام أحد الأفعال المنصوص عليها في المادة ١/٢٢٦...» (=).

(=) وحرصت المادة ٢٢٦-١٥ من قانون العقوبات على إسباغ الحماية على المراسلات ونصت على أن «يُعاقب بالحبس سنة وبغرامة ٤٥٠٠٠ يورو من يقوم بسوء نية بفتح أو حذف أو تأخير أو تحويل المراسلات الموجهة إلى الغير، وسواء وصلت إلى وجهتها أم لا، أو علم بها عن طريق الاحتيال.

وتطبق نفس العقوبة على من يقوم - بسوء نية - باعتراض أو تحويل أو استخدام أو إفشاء المراسلات المرسله أو المستلمة بالوسائل الإلكترونية، أو تركيب أجهزة من شأنها السماح بحدوث مثل هذه الاعتراضات».

Art. 226-1 du Code pénal version en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2020, modifié par loi no 2020-936 du 30 juillet 2020 (art.17)

[www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_IC/LEGIART1000042193566](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_IC/LEGIART1000042193566)



الحقوق الشخصية<sup>(١)</sup>، والحقوق الشخصية هي حقوق ملازمة لشخصية الإنسان<sup>(٢)</sup>، وعُرفت بأنها «الحقوق التي يكون موضوعها العناصر المكونة للشخصية، وهي الحقوق التي تنصب على مقومات وعناصر الشخصية فى مختلف مظاهرها الطبيعية والمعنوية، الفردية والجماعية، بحيث تعبر عما للشخص من سلطات مطلقة على هذه المقومات، وعلى تلك العناصر بغرض تنمية هذه الشخصية وحمايتها من اعتداء الغير»<sup>(٣)</sup> فموضوع هذه الحقوق العناصر المكونة لشخصية الإنسان<sup>(٤)</sup>.

وتتسم الحقوق للصيقة بالشخصية بصفات ثلاث<sup>(٥)</sup>

**الأولى:** أنها عامة: فهي حقوق تثبت للكافة إذ تكتسب بمجرد ميلاد الشخص حياً، أو قد يم القانون فى حمايتها فيعترف لها ببعض الآثار حتى بعد الوفاة أو قبل الولادة، ومن ذلك حظر انتهاك الموتى، وتحريم الإجهاض<sup>(٦)</sup>.

**الثانية:** أنها لا تقبل الانتقال بمعنى أنها متى ثبتت لشخص فإنها تظل لصيقة به وترتبط بكيانه وجوداً وعدمًا.

(١) د. وليد السيد سليم «ضمانات الخصوصية فى الإنترنت» - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية ٢٠١٢ - ص ٤٤ وما بعدها، د. حسام الأهوانى «الحق فى احترام...» - مرجع سابق - ص ١٤٥ وما بعدها، د. محمد الشهاوى - مرجع سابق - ص ١٤١ وما بعدها، وقد ذهب الفقه فى البداية إلى أن حق حماية الحياة الخاصة حق ملكية، وذلك تأثراً بنشأته، حيث كانت بدايته لحماية الحق فى الصورة، وكان (=) (=) الرأى السائد - آنذاك - أن حق الشخص على صورته حق ملكية، إلا أن سرعان ما ثبت عدم صحة تكييف الحق فى الحياة الخاصة بأنه حق ملكية، راجع فى تفصيلات ذلك على الأخص: د. آدم عبد البديع آدم - مرجع سابق - ص ٣٩٧ وما بعدها، د. حسام الأهوانى «الحق فى احترام...» - مرجع سابق - ص ١٤٠ وما بعدها، د. محمد الشهاوى - مرجع سابق - ص ١٣٨ وما بعدها.

(٢) م ٥٠ مدنى.

(٣) د. حسن كيرة «المدخل إلى القانون» - منشأة المعارف - الإسكندرية ١٩٦٩ - ص ٤٠٨.

(٤) د. حسام الأهوانى «الحق فى احترام...» - مرجع سابق - ص ١٤٥.

(٥) د. أحمد سلامة «المدخل لدراسة القانون - الكتاب الثانى - مقدمة القانون المدنى أو نظرية الحق» - مكتبة عين شمس - القاهرة - الطبعة الخامسة ص ١٦٧ وما بعدها.

(٦) د. أحمد سلامة - مرجع سابق - ص ١٦٧.

**الثالثة:** أنها لا يرد عليها التقادم، فمضى الزمن لا يسقط ولا يكسب حقوقاً، وقد ذهبت محكمة النقض – تأكيداً على أن الحق في الحياة الخاصة حقاً لصيقاً بالشخصية – إلى أن كل اعتداء على حرمة الحياة الخاصة للمواطنين جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم<sup>(١)</sup>.

والحقوق اللصيقة بالشخصية غير قاصرة على الكيان المادى للشخص بل تتعداه إلى بعض مقوماته المعنوية<sup>(٢)</sup>، وعلى ذلك من الحقوق الملازمة للشخصية سلامة الجسم والسمعة وحرمة الوطن والاسم<sup>(٣)</sup>، وحق الحياة الخاصة.

وقد قرر المشرع في المادة الخمسين من القانون المدنى أن «لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع فى حق من الحقوق الملازمة لشخصيته، أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر»، وينبنى على هذا النص أن يكون باستطاعة الشخص اللجوء إلى القضاء بمجرد وقوع اعتداء على حياته الخاصة، وطلب اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف هذا الاعتداء، ولا يلزم إثبات إصابته بضرر من جراء هذا الاعتداء، ومن ثم فإن الحماية القانونية للحق في الحياة الخاصة، باعتباره أحد الحقوق اللصيقة بالشخصية لها مظهران:

**الأول:** الحماية السابقة، عن طريق الوقاية من الاعتداء، فمنح الشخص مكنة اللجوء إلى القضاء لوقف أى اعتداء على هذا الحق، تتضمن حقه فى الاعتراض مسبقاً على أى مساس به، ووجوب الحصول على إذن أو رضاء الشخص المعنى قبل المساس به.

(١) نقض مدنى الطعن رقم ٢٤٨٤ لسنة ٦٥ ق – جلسة الأول من أغسطس ٢٠١٩

www.ahmedazimelgamel.blogspot.com

(٢) NERSON (R.) «Distinction du droit à l'image et du droit au respect de la vie privée», RTDC 1971, pp. 364 et s, PERREAU (E.-H.)

«Des droits de la personnalité», RTDC 1909, 8<sup>e</sup> tome – p. 501 et s.

BADINTER (R.) op. cit., n<sup>o</sup> 25.

(٣) محمد كمال عبد العزيز «التقنين المدنى في ضوء القضاء والفقہ – الالتزامات – الجزء الأول» - مكتبة رجال القضاء – بدون تاريخ نشر – ص ٢٠٤.

**والثانى:** الحماية اللاحقة، فإذا ما وقع اعتداء على الحق فى الحياة الخاصة يجوز اللجوء للقضاء لوقفه، كما يجوز طلب التعويض عما لحق الشخص من أضرار من جراء الاعتداء. والحماية التى أسبغها المشرع المصرى على الحق فى الحياة الخاصة بمظهرها الوقائى واللاحق على وقوع الاعتداء حماية قوية وتفضل كثيراً الحماية التى تسبغها قواعد المسئولية المدنية وهى حماية لاحقة على وقوع الاعتداء، وتتطلب إثبات وقوع خطأ من المعتدى على الحق فى الحياة الخاصة وضرر على الشخص المعنى وعلاقة سببية بينهما.

والمشرع الجنائى بدوره جرم الاعتداء على الحق فى الحياة الخاصة بغض النظر عما إذا كان يترتب عليه أضرار أم لا<sup>(١)</sup>، وهذه الحماية تدل بوضوح على اعتراف المشرع المصرى بالحق فى الحياة الخاصة كأحد الحقوق اللصيقة بالشخصية، وأوضحت محكمة النقض - تأكيداً لذلك - أن القصد الذى يتطلبه الشارع فى جريمة الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة المحاسب عليها بنص المادة ٣٠٩ مكرراً من قانون العقوبات هو القصد العام الذى يتحقق بمجرد ارتكاب الفعل المادى وتستوى البواعث التى دفعت المتهم إلى فعله، وأن مجرد الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة بالتقاط بجهاز من الأجهزة أياً كان نوعه صورة شخص فى مكان خاص يفترض فيه القصد إذا ما توافر عنصرا العلم والإرادة<sup>(٢)</sup>.

وذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن مراقبة وتسجيل المحادثات السلوكية واللاسلكية والأحاديث الشخصية إجراء مردول يعتبر انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة، وانتقاصاً من الأصل فى الحرية الشخصية التى سجلها الدستور فى المادة "٤١" منه باعتبارها حقاً طبيعياً للإنسان لا يجوز الإخلال

(١) انظر ما سبق البند الأول من هذا الغصن.

(٢) نقض جنائى الطعن رقم ١٩٥٥ لسنة ٨٨ ق - جلسة ١١ أكتوبر ٢٠٢٠ - سابق الإشارة إليه.

به أو تقييده بالمخالفة لأحكامه...»<sup>(١)</sup>.

وقد اعترف المشرع الفرنسي - كما سبق البيان - في المادة التاسعة من القانون المدني بالحق في حرمة الحياة الخاصة كحق شخصي<sup>(٢)</sup>.

## ٢- الرضاء كسبب لإباحة المساس بالحياة الخاصة

سبق أن بينا أن مفهوم الحياة الخاصة يتسم بالمرونة والنسبية<sup>(٣)</sup>، ولكل فرد الحق في أن يُعلم أو لا يُعلم غيره بالمعلومات التي تخصه<sup>(٤)</sup>، وبالقدر الذى يسمح به، ينبى على ذلك أنه يجوز للشخص أن يأذن للغير بالمساس بحياته الخاصة كأن يأذن له بأن يلتقط له صوراً أو ينشرها، أو يسجل محادثاته الهاتفية، فضاء الشخص المعنى يجعل المساس بحياته الخاصة مشروعاً، وقد يكون الرضاء صريحاً كأن يأذن أحد الفنانين لصحفي بتصويره ونشر صورته فى إحدى المجلات، وقد يكون ضمناً يستشف من ظروف الحال كالسكوت الملابس ومن ذلك تسجيل المحادثة الهاتفية التى يجريها الشخص مع مراكز الاتصال أو مع مزودى الخدمة، فعادة ما تبدأ المحادثة بعبارة تنبيه العميل بأن هذه المحادثة مسجلة، واستمرار العميل فى المحادثة رغم علمه بأنها مسجلة يُعد رضاء ضمناً منه بالتسجيل، وهذا الأخير يكون عادة بهدف تحسين الخدمة والحصول على رضاء العملاء والتطوير والتدريب وتحسين جودة الأداء.

وفىما يتعلق بتسجيل المحادثات يجب الحصول على موافقة طرفى المحادثة على التسجيل، فإذا أذن أحدهما فقط للغير بالتتصت أو التسجيل أو النشر فإنه يعتبر اعتداء على حق محدثه فى الخصوصية يسأل عنه هو والمأذون

(١) نقض جنائى الطعن رقم ٦٨٥٢ لسنة ٥٩ ق - جلسة ١٤ يناير ١٩٩٦ - س٤٧ - ق٩.

(٢) انظر ما سبق - البند الثانى من هذا الغصن.

(٣) انظر ما سبق المطلب الأول من هذا المبحث.

(٤) د. صلاح دياب - مرجع سابق - ص ١٢.

له بالتصت أو التسجيل أو النشر<sup>(١)</sup> والرضاء في مثل هذه الأحوال يجب أن يكون خاصاً ومحددًا، فلا يجوز النزول النهائي عن الحق في الحياة الخاصة.

ومن الناحية الجنائية الرضاء اللاحق لا يمنع من قيام جريمة المساس بالحياة الخاصة، ولا يؤثر في استمرار الدعوى العمومية، فالجريمة تمت مكتملة الأركان فلا يؤثر فيها الوقائع اللاحقة عليها، والأمر يختلف بالنسبة للجانب المدني إذ أن الرضاء اللاحق يقوم مقام الرضاء السابق<sup>(٢)</sup>.

ويقع عبء إثبات من يدعى حصوله على رضاء أحد الأشخاص للتدخل في حياته الخاصة كأن سمح له بالنقاط صورة أو نشرها أو بتسجيل محادثاته على عاتق من يدعى ذلك.

## الفرع الثاني

### حماية الحياة الخاصة للعامل

يتمتع العامل بالحماية التي أسبغها المشرع على الحياة الخاصة شأنه شأن جميع المواطنين، فضلاً عن أن المشرع في كل من مصر (الغصن الأول) وفرنسا (الغصن الثاني) قد حرص على كفالة حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة صاحب العمل.

## الغصن الأول

### في مصر

حرص المشرع على وضع قاعدة عامة مؤداها الفصل بين الحياة الخاصة للعامل وعمله، وعدم التداخل بينهما، ومن ثم عدم تأثر جوانب حياته الخاصة على ظروف عمله، (أولاً)، إلا أن المشرع قد قدر لاعتبارات رآها الخروج على هذه القاعدة في حالات معينة (ثانياً).

(١) د. حسام الأهواني «الحق في احترام...» - مرجع سابق - ص ٢٢٠.

(٢) د. حسام الأهواني «الحق في احترام...» - مرجع سابق - ص ص ٢١٠ - ٢١١.

## أولاً: القاعدة العامة

حرص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣<sup>(١)</sup> على حماية بعض جوانب الحياة الخاصة للعامل، ومن ثم عدم أخذها في الاعتبار في علاقة العمل، فأكد على عدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل، وقرر سريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء العاملات دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم<sup>(٢)</sup>، وحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة<sup>(٣)</sup>.

واشترط المشرع في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل<sup>(٤)</sup>، ولم يُجز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أو لثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة<sup>(٥)</sup>.

وحظر قانون العمل على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له<sup>(٦)</sup>.

وقرر أن اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل<sup>(٧)</sup>.

(١) الجريدة الرسمية - العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل ٢٠٠٣.

(٢) م ٨٨.

(٣) م ٣٥.

(٤) م ٥٩ عمل.

(٥) م ٢/١١٠ عمل.

(٦) م ١/١٢٧ عمل.

(٧) م ١/٢٠، جدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية قد حرصت على حث الدول الأعضاء فيها على إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال ذوى المسئوليات العائلية من الجنسين والعمال الآخرين ضمن أهداف سياساتها الوطنية، وذلك ليتمكن العمال الذين لديهم مسئوليات تتعلق بأطفال يعولونهم أو بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون إلى الرعاية أو الإعالة ويعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز ويقدر الإمكان دون تعارض بين مسئوليات العمل والمسئوليات العائلية (الاتفاقية رقم ١٥٦ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

ينبنى على ما سبق أنه يجب ألا يؤثر سلوك العامل في حياته الخاصة أو ظروفه الخاصة على عمله، أو يكون سبباً لتوقيع جزاء تأديبي عليه إلا إذا كان من شأنه الخروج على مقتضيات وظيفته أو الإخلال بكرامتها، أو يكون قد سلك سلوكاً معيباً لا يتفق والاحترام الواجب لوظيفته، أو يظهره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة وظيفته<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: الاستثناء

إذا كان المشرع قد عمد إلى حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة صاحب العمل، وحرص على ألا تؤثر الحياة الخاصة للعامل سلباً على مركزه في العمل، إلا أن ذلك لم يحل دون اعتداده بها في حالات معينة قدر فيها أن أخذها في الاعتبار يصب في مصلحة العامل أو أسرته أو المجتمع بأسره، ويظهر ذلك جلياً في تنظيمه لعمل كل من النساء والأطفال.

وراعى المشرع في تنظيمه لعمل النساء اعتبارين أساسيين وهما طبيعة النساء وضعف قوتهم البدنية من جهة، وحماية الأمومة والأعباء العائلية للمرأة العاملة من جهة أخرى<sup>(٢)</sup>، ونظم عمل الأطفال بما يتناسب مع حداثة

---

للعامل من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية – الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٣ يونيو ١٩٨١).

[www.hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c156.pdf](http://www.hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c156.pdf)

(١) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١٠٨٢ لسنة ٤٣ ق جلسة ٥ نوفمبر ٢٠٠٠ – ص ٦٢ – ق ٥٧.

(٢) ورعاية للاعتبار الأول خص قانون العمل عمل المرأة بتنظيم خاص سواء من حيث نوع العمل أو أوقات التشغيل (المادتان ٨٩ و ٩٠)، وقرر قانون الطفل تخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، مع عدم جواز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة (م ٢/٧٠ من قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ – الجريدة الرسمية العدد ١٣ (تابع) في ٢٨ مارس ١٩٩٦، المعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ – الجريدة الرسمية العدد ٢٤ (مكرر) – في ١٥ يونيو ٢٠٠٨) ومد مظلة الحماية لتكون عوناً للمرأة العاملة في أداء دورها كام، فقرر حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة وضع (م ٩١ عمل و م ٧٠ من قانون الطفل)، وحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع (م ٩٢ عمل)، ومنح العاملة التي تُرضع طفلها الحق في فترتي رضاعة (م ٩٣ عمل، و م ٧١ من قانون الطفل)، ولها الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها (م ٩٤ عمل، و م ٧٢ من قانون الطفل)، وأوجب على

سنهم وطبيعتهم الجسمانية<sup>(١)</sup>.

واعتمد المشرع - فضلاً عما سبق - ببعض جوانب الحياة الخاصة في

صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات وتلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ هذا الالتزام بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص (م ٩٦ عمل) أو التي تحددها اللائحة التنفيذية لقانون الطفل (م ٧٣ من قانون الطفل).

وأوجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء (م ٩٥ عمل).

<sup>(١)</sup> حظر قانون العمل تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة، وأجاز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة (م ٩٩)، وحظر قانون الطفل تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، وحظر - كذلك - تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية، إلا أنه أجاز بقرار من المحافظ، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة سنة إلى أربع عشرة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة (م ٦٤ من (=) قانون الطفل) ونص قانون العمل على أن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة (م ١٠٠). بينما حظر قانون الطفل تشغيل الأطفال في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، وحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعروفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩، وعهد إلى اللائحة التنفيذية لقانون الطفل ببيان نظام تشغيل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف أو الصناعات التي يعملون بها، وفقاً لمراحل السن المختلفة (م ٦٥).

وحظر المشرع تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، وأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، على أن تحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة،

وحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وحظر كذلك تشغيل الطفل فيما بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً (م ١٠١ عمل و م ٦٦ من قانون الطفل).

وأوجب المشرع على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة من نظام تشغيل الأطفال، وأن يحزر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة، وأن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم (م ١٠٢ عمل)، وحظر قانون العمل تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال (م ٤/٤٨)، وقرر قانون الطفل زيادة إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، مع عدم جواز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب (م ٦٥ مكرر/٢).



تنظيمه لبعض الأحكام، فراعى الظروف الأسرية للمرأة العاملة، وقدر أنها قد لا تستطيع التوفيق بين عملها ومسئولياتها كزوجة وأم، فغلب مصلحة الأسرة، وأجاز للعاملة أن تنتهي عقد العمل بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها، ولو كان العقد محدد المدة ولم تنته مدته بعد، و إذا كان العقد غير محدد المدة لا يجب عليها الالتزام بمراعاة مهلة الإخطار، ولا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة للعاملة وفقاً لأحكام قانون العمل أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي<sup>(١)</sup>، واشترط لإعمال الأحكام السابقة أن تخطر العاملة صاحب العمل كتابة برغبتها في إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال<sup>(٢)</sup>.

وأورد المشرع - كذلك - الأعباء العائلية للعامل ضمن المعايير التي يمكن الاستئناس بها حال اختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال لأسباب اقتصادية<sup>(٣)</sup>، وبذلك تؤخذ الأعباء العائلية للعمال في الاعتبار عند تحديد العمال الذين ستنتهي عقود عملهم لأسباب اقتصادية، فكلما ازدادت الأعباء العائلية الملقاة على عاتق العامل، كلما كان أولى بالاحتفاظ بعمله حرصاً على مصلحة من يعولهم.

وأولى المشرع عناية خاصة للإعداد المهني والتدريب والحق في العمل لذوى الإعاقة، فألزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي لهم وفقاً لاحتياجاتهم، مع توفير الخدمات اللازمة للتأهيل والتدريب والأدوات والمنتجات المساعدة للأشخاص ذوى الإعاقة دون مقابل أو بمقابل رمزي،

(١) م ١/١٢٨ عمل.

(٢) م ٢/١٢٨ عمل.

(٣) م ١٩٩ عمل.

وكذلك توفير البرامج التدريبية اللازمة والكوادر المتخصصة لذلك<sup>(١)</sup>، وألزم المشرع الدولة - كذلك - بضمان حق الأشخاص ذوى الإعاقة فى الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسى وإعدادهم المهنى مع توفير الحماية لهم فى ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين<sup>(٢)</sup>، وألزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر بتعيين ٥% من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوى الإعاقة<sup>(٣)</sup>، وتشجيعاً لأصحاب الأعمال لتشغيل أشخاص من ذوى الإعاقة قرر المشرع زيادة الإعفاء الضريبى الشخصى لصاحب العمل الذى يوظف أشخاصاً من ذوى الإعاقة بنسبة ٥% عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوى الإعاقة<sup>(٤)</sup>، وتخفيض ساعات العمل فى جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوى الإعاقة، أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية<sup>(٥)</sup>.

## الفصل الثانى

### فى فرنسا

حرص المشرع الفرنسى على حماية الحياة الخاصة للعامل فى مواجهة صاحب العمل (أولاً)، إلا أنه اعتد ببعض جوانب الحياة الخاصة للعامل فى

(١) م ١/١٨ و ٢ من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة - الجريدة الرسمية - العدد ٧ مكرر (ج) فى ١٩ فبراير ٢٠١٨.

(٢) م ٢٠ من قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة.

(٣) م ٢٢ من قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة، وأوجب المشرع على صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملاً فأكثر استخدام الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة بحد أدنى ٢% من بين نسبة الـ ٥% المقررة لتوظيف الأشخاص ذوى الإعاقة (م ٨٢ من قانون الطفل المصرى رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، وبشأن حماية الطفل العامل المعاق راجع على الأخص د. نبيلة إسماعيل رسلان «حقوق الطفل فى القانون المصرى - شرح لأحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦» - ص ص ٤١٣ وما بعدها.

(٤) م ٢/٢٣ من قانون حماية الأشخاص ذوى الإعاقة.

(٥) م ١/٢٤ من قانون حماية الأشخاص ذوى الإعاقة.

بعض الأحيان (ثانياً).

### أولاً: القاعدة العامة

يتمتع العامل باعتباره مواطناً بالحماية التي قررها كل من القانون المدني وقانون العقوبات للحياة الخاصة، وقد حرص قانون العمل على تأكيد حماية الحياة الخاصة، فقرر أنه «لا يجوز لأحد فرض قيود على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة التي يتعين القيام بها، أو لا تتناسب مع الهدف المنشود»<sup>(١)</sup>.

وأردف أنه «لا يجوز استبعاد أى شخص من إجراءات التوظيف أو الوصول إلى فترة تدريب فى المشروع، ولا يجوز توقيع جزاء على أى عامل أو فصله أو تعرضه لتدبير تمييزى، مباشر أو غير مباشر،... بسبب الأصل أو الجنس أو الأخلاق أو التوجه الجسدى، أو السن، أو الوضع الأسرى، أو الحمل أو الخصائص الوراثية،... أو المظهر الجسدى، أو اسم العائلة، أو مكان الإقامة، أو العنوان المصرفى أو الحالة الصحية، أو فقده الاستقلالية، أو الإعاقة، أو القدرة على التعبير عن نفسه بلغة غير اللغة الفرنسية»<sup>(٢)</sup>.

وحظر المشرع - كذلك - تضمين اللائحة الداخلية أحكام تقيد حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة المراد إنجازها، ولا تتناسب مع الهدف المنشود<sup>(٣)</sup>، كما حظر تضمين اللائحة الداخلية أية نصوص تتضمن تمييزاً بين العمال ذوى القدرات المهنية المتساوية بسبب أصلهم أو جنسهم أو عاداتهم أو توجهاتهم الجنسية أو وضعهم العائلي، أو حملهم، أو خصائصهم الجينية، أو عضويتهم أو عدم عضويتهم لمجموعة عرقية أو أمة أو آرائهم السياسية، أو أنشطتهم النقابية أو التبادلية، أو معتقداتهم الدينية،

Art. L.1121-1 C. trav.

Art. L. 1132-1 C. trav.

Art. L. 1321-3, 2<sup>0</sup> C. trav.

(١)

(٢)

(٣)

أو مظهرهم الجسماني، أو اسم العائلة، أو الصحة أو الإعاقة<sup>(١)</sup>.

ينبنى على ما سبق أنه لا يجوز - من حيث المبدأ - الاعتداد بجوانب الحياة الخاصة المختلفة للعامل في علاقة العمل، أو أن تؤثر حياته الخاصة على هذه العلاقة بأي صورة، وعلى الأخص بشأن تحديد أجر العامل أو ترقيته، أو مساءلته تأديبياً أو إنهاء عقد عمله.

وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأنه «من حيث المبدأ، لا يجوز إنهاء عقد العمل بسبب مستمد من الحياة الخاصة للعامل<sup>(٢)</sup>، إلا إذا كان من شأن سلوك العامل في حياته الخاصة، وبالنظر إلى وظائفه وهدف المشروع، أن يسبب اضطراباً ملحوظاً في المشروع<sup>(٣)</sup>».

### ثانياً: الاستثناء

أخذ المشرع الفرنسي في الاعتبار بعض جوانب الحياة الخاصة لبعض فئات العمال الأولى بالرعاية، فاعتد بظروف المرأة العاملة الحامل أو الأم التي وضعت طفلها حديثاً فقرر أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن يأخذ في اعتباره حالة حمل العاملة لرفض توظيفها، أو لإنهاء عقد عملها خلال فترة الاختبار...

ويحظر عليه أن يبحث أو يكلف أحد بالبحث عن أي معلومات تخص حالة حمل العاملة المعنية<sup>(٤)</sup>».

وقرر في ذات السياق أن «العاملة المرشحة لوظيفة أو المرتبطة بعقد عمل غير ملزمة بالكشف عن حملها، إلا عند طلبها الاستفادة من الأحكام القانونية المتعلقة بحماية المرأة الحامل<sup>(٥)</sup>».

(١) Art. L. 1321-3, 3<sup>o</sup> C. trav.

(٢) Cass. soc. 17 août 1995, RJS 3/1996, n<sup>o</sup> 247, Cass. soc. 30 juin 1992, RJS 8-9/1992, n<sup>o</sup> 959.

(٣) Cass. soc. 16 déc. 1998, Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 559, Cass. soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 512.

(٤) Art. L. 1225-1 C. trav.

(٥) Art. L. 1225-2 C. trav.

وحظر المشرع الفرنسي إنهاء عقد عمل العاملة الحامل أو التي لها حق في إجازة أمومة، وخلال الأربعة أسابيع التالية لانتهاء هذه الفترات<sup>(١)</sup>. وتُظهر بعض أحكام محكمة النقض اعتداد الأخيرة بالظروف العائلية، بل وتغليبها في بعض الأحيان على بنود العقد، ففي دعوى تتلخص وقائعها في إبرام سيدة عقد عمل مع إحدى الشركات كمستشارة للشركة، ونُص في العقد على أن مكان العمل في مقر الشركة في مارسيليا مع إمكانية تكليف العاملة بمهام تتطلب سفرها وإقامتها مؤقتاً في مدن أخرى داخل وخارج فرنسا، حصلت العاملة - بعد ذلك - على إجازة وضع، وفور عودتها منها كُلفت بمهمة تتطلب إقامتها في باريس ثلاثة أشهر، رفضت العاملة المهمة المؤقتة لظروفها العائلية، فقام صاحب العمل على إثر ذلك بإنهاء عقد عملها، رفعت العاملة دعوى على صاحب العمل تطالبه بالتعويض عن إنهاء عقد عملها بدون سبب حقيقي وجدي، رفض قضاة الموضوع طلب العاملة، وذهبوا إلى أنه لا يجوز للعاملة رفض السفر لباريس في مهمة مؤقتة مع وجود بند في العقد يسمح بذلك، خاصة وأن المسافة بين باريس ومارسيليا يمكن قطعها في عدة ساعات سواء بالقطار أو بالطائرة، نقضت محكمة النقض الحكم استناداً إلى أن قضاة الموضوع لم يبحثوا إذا كان بند التنقل الوارد بالعقد يمثل اعتداء على الحياة العائلية للعاملة أم لا، وهل هذا الاعتداء إذا وُجد تبرره طبيعة المهام الموكلة إليها، ويتناسب مع الهدف المنشود أم لا<sup>(٢)</sup>.

ويبدو أن محكمة النقض حين يُعرض عليها نزاع بشأن تغيير مكان عمل العامل فإنها تتساءل إذا ما كان تغيير مكان العمل يؤدي إلى اضطراب في حياة العامل العائلية أم لا، وتبنى إجابتها على هذا التساؤل على تقييم مجموعة من العناصر مثل مكان سكن العامل، حالته العائلية، وسائل

Art. L. 1225-4 C. trav.

Cass. soc. 14 oct. 2008, Bull. civ. V, n° 192.

(١)

(٢)

المواصلات، بل وأحياناً مواعيد الحضانات اللاتي يترك العامل أبناءه فيها، وعلى ذلك يتم تقدير مدى مشروعية تغيير مكان العمل بطريقة شخصية وفقاً لظروف كل حالة على حده، وإذا وجدت المحكمة أن نقل العامل إلى مكان آخر يتضمن اعتداء على حياته العائلية تبحث إذا كان هذا الاعتداء مبرراً بطبيعة المهام الموكلة إلى العامل، ويتناسب مع الهدف المنشود أم لا<sup>(١)</sup>.

واعتبر المشرع الأعباء العائلية وكبر سن العامل وإعاقة من المعايير التي يتعين أخذها في الاعتبار حال تحديد العمال الذين تنتهي خدمتهم لأسباب اقتصادية<sup>(٢)</sup>.

وفيما يتعلق بالعمال المعاقين، حرص المشرع على تأكيد المساواة في المعاملة بينهم وبين غيرهم من العمال<sup>(٣)</sup>.

(١) Cass. soc. 5 nov. 2009, n° 08-44. 607, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021253500](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021253500), Cass. soc. 4 mai 1999, Bull. civ. V, n° 186

ويُمثل هذا الاتجاه لمحكمة النقض تطوراً واضحاً في قضائها في هذا الصدد واتخاذها طابعاً إنسانياً واضحاً، فقبله كانت محكمة النقض لا تضع في اعتبارها الظروف العائلية للعامل، ولا تنتظر لتأثير تغيير مكان العمل على حياته العائلية، ففي دعوى تتلخص وقائعها في نقل صاحب العمل العاملة إلى عمل في مدينة أخرى، وكان من المستحيل على العاملة التوفيق بين التزاماتها العائلية وتنفيذ قرار النقل، خاصة وأن الأخير قد أُتخذ في يوم عودة نجلها إلى المدرسة بعد انتهاء الإجازة الصيفية، أقرت محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من صحة قرار النقل استناداً إلى ورود بند تنقل في عقد عمل العاملة، ولم تلتفت المحكمة إلى تأثير نقل العاملة على حياتها العائلية.

(٢) Cass. soc. 9 déc. 1992, n° 89-42.547, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00007169497](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00007169497)

Art. L. 1233-5 C. trav.

(٢)

V. par exemple art. L. 5213-6- et s. du C. trav.

(٣)

## خلاصة البحث التمهيدي

من خلال دراستنا لماهية الحياة الخاصة وقفنا على صعوبة بل استحالة وضع تعريف جامع مانع لها لمرونتها وتأثرها المستمر والسريع بظروف المجتمع وأفراده، لذلك عزف المشرع في كل من مصر وفرنسا عن محاولة وضع مثل هذا التعريف، وفشلت - كذلك - جميع محاولات الفقهاء على اختلاف اتجاهاتهم ووجهات نظرهم والزاوية التي يعالجون من خلالها الحياة الخاصة في الوصول إلى تعريف محدد جامع مانع للحياة الخاصة، ومن ثم ترك الأمر للقضاء مدعوماً من الفقه ليبيّن جوانب الحياة الخاصة بمناسبة المنازعات التي تُعرض عليه، فاستقر الرأي على انتماء بعض العناصر بلا شك إلى جوانب الحياة الخاصة، وثار خلاف حول البعض الآخر، واعتُبرت طائفة ثالثة من جوانب الحياة الخاصة في بعض الأحيان، وتخرج عن نطاقها في أحيان أخرى.

ويعتبر الحق في الحياة الخاصة أحد الحقوق الأساسية للإنسان، لذلك حظى باهتمام دولي وإقليمي، وحرص المشرع في كل من مصر وفرنسا على حمايته مدنياً وجنائياً على السواء، ويفضل المشرع المصري نظيره الفرنسي في هذا الصدد: إذ ارتفع بهذا الحق صراحة لمرتبة الحق الدستوري من جهة، وخصه على المستوى المدني بنصوص أكثر تعدداً وتفصيلاً من تلك الواردة في القانون الفرنسي من جهة أخرى.

وقدر المشرع أن الحياة الخاصة للعامل تحتاج إلى حماية في مواجهة صاحب العمل نظراً لذاتية العلاقة بينهما، والتي تُعد تبعية العامل لصاحب العمل هي السمة الرئيسية فيها، لذلك حرص المشرع في كل من مصر وفرنسا على حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة صاحب العمل، وعمد إلى الفصل بينهما، بحيث لا تؤثر الحياة الخاصة للعامل على علاقة العمل إلا في أضيق نطاق ممكن، وإن كان المشرع قد فطن إلى أن الاعتداد ببعض

جوانب الحياة الخاصة للعامل - فى بعض الأحيان - قد يكون لصالحه، فلجأ إلى التمييز الإيجابى لصالح العامل إذا دعت ظروف حياته الخاصة إلى ذلك، فاهتم دائماً بالمرأة العاملة والطفل العامل، ووضع الأعباء العائلية للعامل فى الحسبان عند تحديد العمال الذين تنهى خدمتهم لأسباب اقتصادية حرصاً على الأشخاص الذين يعولهم العامل، وأفرد رعاية خاصة للعمال ذوى الإعاقة.

وإذا كان العامل فى حاجة دائمة إلى حماية حياته الخاصة فى مواجهة صاحب العمل، فإن هذه الحاجة قد تزايدت بشكل ملحوظ فى العقود الأخيرة مع التطور التكنولوجى المتلاحق الذى تشهده البشرية، والذى يمكن صاحب العمل من الاطلاع على جوانب عديدة من الحياة الخاصة للعامل وتسجيلها، فإلى أى مدى تتوافر هذه الحماية؟ سنحاول الإجابة على هذا السؤال فى الفصل التالى.



## الفصل الأول

### □ حماية الحياة الخاصة للعامل □

#### □ في مكان العمل □

#### تمهيد وتقسيم:

إذا كان كل إنسان في حاجة إلى حماية حياته الخاصة، فإن العامل أحوج ما يكون لحمايتها في مواجهة صاحب العمل لعلاقة التبعية التي تربطهما، وتزداد هذه الحاجة بشدة في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تتيح لصاحب العمل مراقبة عماله بوسائل شتى دقيقة وغير مرئية لهم، وقد تتضمن اعتداءً صارخاً على حياتهم الخاصة، وقد لعب كل من محكمة النقض الفرنسية واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان دوراً بارزاً وفعالاً في تحديد إلى أي مدى يمكن لصاحب العمل مراقبة عماله مستخدماً وسائل التكنولوجيا الحديثة، وبينوا نطاق هذه المراقبة، وحدود أبعادها، وعلى ذلك سنتناول في هذا الفصل على التوالي تبعية العامل لصاحب العمل وحماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل (المبحث الأول)، والمبادئ الحاكمة لمراقبة صاحب العمل للعمال باستخدام الوسائل التكنولوجية (المبحث الثاني).



## المبحث الأول

### علاقة التبعية وحماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل

تستلزم دراسة حماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل في ظل تبعيته تبعية قانونية لصاحب العمل الوقوف على نطاق علاقة التبعية (المطلب الأول)، وبيان حدود مراقبة صاحب العمل لعماله باستخدام الوسائل التكنولوجية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### نطاق علاقة التبعية

تعتبر تبعية العامل لصاحب العمل تبعية قانونية من أبرز وأهم عناصر عقد العمل، وهي المميز الرئيس والحاسم بينه وغيره من العقود التي تتشابه معه، وقد أبرز المشرع التبعية في تعريفه لعقد العمل، فعرفه بأنه «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر»<sup>(١)</sup>.

وقد تواترت أحكام محكمة النقض التي تؤكد أن المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه عن عقد الوكالة وغيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل أو رقابته<sup>(٢)</sup>.

(١) م ٣١ عمل، وهذا التعريف مشابه لتعريف قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لعقد العمل، وللتعريف الوارد بالقانون المدني للعقد المذكور، مع اختلاف بعض الألفاظ المستخدمة في التعريف الوارد في قانون العمل عن تلك المستخدمة في القانون المدني، فقد قررت المادة ٦٧٤ مدني أن «عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

(٢) على سبيل المثال نقض مدني - الطعن رقم ١٠٢٩٧ لسنة ٨٧ ق - جلسة ١٥ مايو ٢٠١٨، نقض عمالي - الطعن رقم ١٢٦٩ لسنة ٨٥ ق - جلسة ١٥ مايو ٢٠١٦، [www.cc.gov.eg/judgment\\_single?id=111386023&ja=255750](http://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111386023&ja=255750)، [www.cc.gov.eg/judgment-single?id=111251404&ja=78695](http://www.cc.gov.eg/judgment-single?id=111251404&ja=78695)

والتبعية القانونية التي تربط العامل برب العمل تتمثل في خضوع العامل لرقابة أو إشراف صاحب العمل، وحق الأخير في أن يصدر إلى الأول أوامر وتوجيهات بشأن تنفيذ العمل، ووجوب امتثال العامل لهذه الأوامر، فضلاً عن حق صاحب العمل في توقيع جزاءات على العامل، إذا خالف ما يصدر إليه من أوامر وتوجيهات<sup>(١)</sup>.

وإذا كان عقد العمل بما يتضمن من علاقة تبعية يقيد بعض حقوق وحرريات العامل، إلا أن القاعدة تظل تمتع العامل بحقوقه وحرياته في مواجهة صاحب العمل حتى داخل مكان العمل ومن بينها حقه في الخصوصية، ويبقى تقييد هذه الحقوق والحرريات استثناء تخضع أسبابه لرقابة القضاء<sup>(٢)</sup>، فارتباط العامل بعلاقة العمل يعنى قبوله الخضوع لرقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل وفقاً للعقد والقانون، ومن ثم قبوله للحد من حريته أثناء أداء العمل لمصلحة العمل، إلا أنه يظل له ذاته كإنسان متمتع بحقوقه الأساسية، فهو يضع قوته وقدرته على العمل تحت تصرف صاحب العمل، وليس شخصه وإذا كان عقد العمل يفترض تنازل العامل جزئياً عن حريته، إلا أنه توجد حريات لصيقة بالإنسان لا يمكن التنازل عنها، ومنها الحق في احترام حياته الخاصة حتى في وقت ومكان العمل<sup>(٣)</sup>، ف«تنازل الإنسان عن حريته يعنى تنازلاً عن صفة الإنسان فيه، وتنازلاً عن الحقوق الإنسانية وعن واجباتها أيضاً، ولا تعويض ممكن لمن يتنازل عن كل شيء، وتنازل

<sup>(١)</sup> Cass. civ., 2<sup>e</sup> ch., 25 mai 2004, Bull. civ. II, n° 233, Cass. soc. 29 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 38, Dr. soc. 2002, p. 499, obs. SAVATIER (J.), Cass. soc. 1<sup>er</sup> juill. 1997, Bull. civ. V, n° 242, D. 1997, IR, p. 175, Cass. soc. 13 nov. 1996, Dr. soc. 1996, p. 1067, note DUPEYROUX, D. 1996, IR, p. 268.

<sup>(٢)</sup> MATHIEU- GENAUT (Ch.) «L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question» Dr. soc. 2006, p. 849.

<sup>(٣)</sup> RIVERO (J.) «Les libertés publiques dans l'entreprise», Dr. soc. 1982, pp. 422-423, SUPLOT (A.) «Critique de droit du travail», PUF, Paris, p. 160.

كهذا يناقض طبيعة الإنسان<sup>(١)</sup>.

وإذا كان المشرع في كل من مصر وفرنسا قد تبني نظاماً مدنياً لحماية الحياة الخاصة، وجزاءً جنائياً حال الاعتداء عليها<sup>(٢)</sup>، ولم يخص حماية الحياة الخاصة للعامل بنصوص خاصة، إلا أن المشرع الفرنسي عمد إلى حماية الحقوق والحريات الفردية والجماعية للعمال، فحرص منذ عام ١٩٨٢ على وضع قيد على سلطة صاحب العمل اللائحية وإطار لها حماية لحقوق العمال كمواطنين، وكما أكد وزير العمل آنذاك أن «العمال مواطنون في المدينة، ويجب أن يكونوا أيضاً مواطنين في المشروع»<sup>(٣)</sup>، فحقوق العمال كعمال كانت بالفعل محل حماية تشريعية، ولكن حقوقهم كمواطنين كانت في حاجة إلى حماية مماثلة.

وحظر المشرع الفرنسي تضمين اللائحة الداخلية أحكاماً مقيدة لحقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهمة المراد إنجازها، ومتناسبة مع الهدف المنشود<sup>(٤)</sup>، وكذلك حظر تضمينها أية

(١) جان جاك روسو «العقد الاجتماعي» - ترجمة عادل زعيتر - مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة - القاهرة ٢٠١٣ - ص ٣٢.

(٢) انظر ما سبق المبحث التمهيدي.

(٣) In WAQUET (Ph) «Vie privée, vie professionnelle, et vie personnelle», Dr. soc. 2010, p. 14.

(٤) art. L. 1321-3-2° C. du trav. وقد أضيفت هذه المادة لقانون العمل (anc. art. L. 122-35) بموجب القانون رقم ٦٨٩ لسنة ١٩٨٢ بشأن حريات العمال في المشروع

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000504206 1980

وقد استلهم المشرع الفرنسي نص هذه المادة من حكم لمجلس الدولة صدر عام ١٩٨٠ Cons. d'Ét. le 1<sup>er</sup> févr. 1980, Dr. soc. 1980, p. 310. concl. BACQUET (A.) وتتخلص وقائع الدعوى في ورود نص في اللائحة الداخلية لأحد المشروعات يسمح لجهة الإدارة بإجراء تحاليل الكشف عن تناول مواد مسكرة للعمال، واعتبار رفض العامل إجراء هذا التحليل مخالفة لأوامر الإدارة من جهة، واعتراف ضمنى منه بتناول المواد المسكرة من جهة أخرى. وقد ذهب مجلس الدولة إلى أن لا يمكن لصاحب العمل حال ممارسته لسلطاته المعترف له بها لضمان الصحة والسلامة في أماكن العمل أن (=) يُقيد حقوق العمال إلا بالقدر اللازم لتحقيق الأهداف المنشودة، وعلى مفتش العمل الذي خوله قانون العمل حق تعديل أو حذف نصوص اللائحة الداخلية المخالفة

نصوص تتضمن تمييزاً بين العمال<sup>(١)</sup>، والفقهاء مستقر على أن هذا الحظر لا يقتصر فقط على اللائحة الداخلية للمشروع أو المنشأة بل يسرى كذلك على تعليمات صاحب العمل للعمال، فالتعليمات الصادرة من صاحب العمل تُعامل - في هذا الصدد - معاملة اللائحة الداخلية، فشروط شرعيتها متماثلة، وإن كانت إجراءات إصدار كل منهما تختلف عن الأخرى<sup>(٢)</sup>. وقد قُضى - تطبيقاً لذلك - بعدم مشروعية بنود في اللوائح الداخلية تتضمن مساساً وتقييداً للحياة الخاصة للعمال دون وجود مبرر لهذا التقييد، مثل البند الوارد باللائحة الداخلية للمشروع الذي يحظر أى محادثات أجنبية عن العمل بين العمال<sup>(٣)</sup>، وكذلك البند الذي يسمح لإدارة المشروع بفتح خزائن الملابس الفردية فى أى وقت<sup>(٤)</sup>، والذي يحظر الزواج بين عمال المشروع<sup>(٥)</sup>، والذي يلزم العمال فى البنك بإخطار صاحب العمل بحساباتهم البنكية فى البنوك الأخرى<sup>(٦)</sup>، كما قُضى

للقانون واللوائح أن يضمن احترام صاحب العمل للقانون واللوائح فى الأحكام الواردة باللائحة، وانتهى مجلس الدولة إلى أن النص الوارد باللائحة والذي يسمح لإدارة بإجراء تحاليل تناول المواد المسكرة للعمال يمثل اعتداء على حقوق الإنسان، ويتجاوز بعموميته حدود الطاعة المفروضة على العامل بموجب علاقة التبعية، وأردف أن إجراء التحاليل المذكورة لا يكون مبرراً إلا بالنسبة للعمال الذين يتحكمون فى آلات أو يودون أعمالاً ذات طبيعة خاصة، وبذلك فقد أدخل هذا الحكم مبدأ التناسب المستقر فى القانون الإدارى إلى علاقات العمل، وحكم ببطلان النص المذكور لاعتدائه على حقوق الإنسان، وكانت هذه هى المرة الأولى التى يقضى فيها القضاء الفرنسى ببطلان نص فى اللائحة لمخالفته حقوق الإنسان، ويحمد لهذا الحكم أنه أبرز ضرورة تمتع العمال داخل المشروع بحقوق المواطن فضلاً عن حقوقهم كعمال، فقبله كانت تطبق على العمال الأحكام التى تحمى العمال وليس المواطنين، ويفضله أصبح القضاء يراقب وجود تقليص أو اعتداء على حقوق العمال كمواطنين أم لا، فإذا وُجد يراقب مدى تناسبه مع الأعمال الموكلة إليهم «D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail», Dr. soc. 2010, p. 5.

Art. L. 1321-3-3<sup>o</sup> C. du trav. (١)

SAVATIER (J.) «La liberté dans le travail», Dr. soc. 1990, p. 55. (٢)

Cons. d' Ét. 25 janv. 1989, Dr. soc. 1990, p. 203, concl. DE CLAUDE. (٣)

Cons. d' Ét. 12 juin 1987, D. 1989, somm. 65, obs. CHELLE et PRÉTOT, Dr. soc. 1987, p. 651, note SAVATIER (J.). (٤)

Cass. soc. 10 juin 1982, JCP 1984, II, 20230, note HENNION-MOREAU. (٥)

Cons. d' Ét. 3 oct. 1997, RJS 1997, p. 845, n<sup>o</sup> 1371. (٦)

بعدم مشروعية إلزام العمال بارتداء قميص أبيض أثناء العمل، طالما أن هذا التقييد لحرية العمال الفردية في الملابس لا تبرره طبيعة المهام التي يؤديونها<sup>(١)</sup>.

وقضى بمشروعية النص في اللائحة الداخلية على حق إدارة المشروع في إجراء اختبار تناول الكحوليات للتأكد من عدم تناول العمال مواد مسكرة، إذا كانت قواعد أعمال هذه الاختبارات تسمح للعمال بالاعتراض على خضوعهم لها من جهة، وكان وجود العامل في حالة سُكر، بالنظر إلى المهام الموكلة إليه، من شأنه أن يُعرض الأشخاص والأموال إلى الخطر، مما يجعل سُكر العامل في مثل هذه الحالة خطأً جسيماً<sup>(٢)</sup>، وقضى - على العكس - بأن النص في اللائحة على حق صاحب العمل في إجراء اختبار تناول المواد المُسكرة للعمال في أي وقت يُعد غير مشروع نظراً لعموميته، ويمنح صاحب العمل سلطات تفوق السلطات المقررة له قانوناً للحفاظ على الأمن في المشروع، وأن هذا النص لا يكون مشروعاً إلا بشأن بعض العمال الذين يشغلون وظائف معينة أو يقودون آلات معينة<sup>(٣)</sup>، وعلى ذلك فالقضاء يأخذ في الاعتبار لتقدير مدى مشروعية النص الوارد باللائحة الذي يمنح صاحب العمل حق إجراء تحاليل المواد المُسكرة للعمال إذا كان وجود العامل في حالة سُكر يؤثر على جودة العمل أو يمثل خطورة على العامل نفسه أو على غيره، أي أن القضاء يستند في تقديره لمعيارى جودة العمل والأمن<sup>(٤)</sup>.

وقضى بمشروعية النص في اللائحة على وجوب أن يخطر العمال في

(١) Cass. soc. 18 févr. 1998, Bull. civ. V, n° 90.

(٢) Cass. soc. 22 mai 2002, Bull. civ. V, n° 176, Cass. soc. 6 mars 1986, Bull. civ. V, n° 84.

(٣) Cons. d' Ét. 8 juill. 1988, D. 1990, somm. 134, obs. CHELLE et PRÉTO.

(٤) BEREST-BIRCHER (V.) «Les systèmes d'information et la vie privée du salarié: analyse en droit européen, en droit suisse et en droit français» Thèse de doctorat- université de Strasbourg- 2013, p. 107.

مؤسسة علاجية صاحب العمل قبل تغييبهم اختيارياً عن العمل بمدة كافية، بهدف ضمان سلامة وصحة المرضى، وأن هذا النص يقيد حق الإضراب تقييداً يتناسب مع العمل المؤدى والهدف المنشود<sup>(١)</sup>، وكذلك النص الذى يقضى بارتداء العمال زياً محدداً موحداً تبرره طبيعة العمل<sup>(٢)</sup>، وأنه لا يوجد نص قانونى يحول بالنظر للطابع الخاص لمنشأة تعليمية دون فرض لائحته الداخلية بعض الالتزامات على العمال، وتقدر هذه الالتزامات بالنظر إلى طبيعة الوظائف التى يمارسها العمال الخاضعون لها<sup>(٣)</sup>.

وفى مصر لم يورد المشرع نصاً يحمى حقوق وحرىات العمال صراحة كما فعل نظيره الفرنسى، إلا أن إقراره لهذه الحماية يستتبط من الإجراءات التى تطلبها لنهاذ لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، إذ تطلب تصديق الجهة الإدارية المختصة عليها، وأوجب على هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، وعلق نفاذ اللائحة على تصديق الجهة الإدارية المختصة عليها<sup>(٤)</sup>، وعلى ذلك فسلطة صاحب العمل فى وضع اللائحة ليست مطلقة، بل للجهة الإدارية المختصة رقابة مسبقة على أحكامها، وهى - لعموم النص - رقابة مشروعىة ورقابة تناسب، فتراقب الجهة الإدارية مشروعىة أحكام اللائحة ومدى توافقها مع القانون، ومدى تناسب أحكامها مع الأهداف المنشودة، وتستطيع أن تعترض على اللائحة إذا خالفت أحكام القانون أو تضمنت اعتداء على حقوق وحرىات العمال غير مبرر أو لا يتناسب مع الهدف المنشود<sup>(٥)</sup>.

(١) CA Douai 20 déc. 2002, RJS 2003, p. 803, n° 1165.

(٢) Cons. d' Ét. 16 déc. 1994, RJS 1995, p. 108, n° 128.

(٣) Cons. d' Ét. 20 juill. 1990, Dr. soc. 1990, p. 862, concl. POCHARD.

(٤) م ٥٨ عمل.

(٥) عرف الرأى الغالب فى الفقه التناسب (فى القرار الإدارى) بأنه تقدير أهمية السبب ومدى توافق هذا السبب مع المحل فى القرار الإدارى، أى ضرورة وجود توافق بين أهمية الوقائع التى تشكل السبب وطبيعة الإجراء المتخذ الذى يمثل المحل - د. محمد

وإذا كان نص المادة L.1321-3-2<sup>o</sup> من قانون العمل الفرنسي يحمى العمال من تعسف صاحب العمل وجوره على حقوقهم وحررياتهم، فقد قرر المشرع بعد عقد من إقراره وجوب حماية حقوق وحرريات العمال في مواجهة الكافة، وليس صاحب العمل فحسب، لذلك أضاف عام ١٩٩٢ نصاً لقانون العمل يتسم بالعمومية، ويحمى الحقوق والحرريات الأساسية للعمال في مواجهة الكافة، فقرر أنه لا يمكن لأحد تقييد حقوق الأشخاص والحرريات الفردية والجماعية إلا إذا كان هذا التقييد مبرراً بطبيعة المهمة المراد إنجازها، ومتناسباً مع الهدف المنشود<sup>(١)</sup>. وبذلك وضع المشرع المبدأ الأساسي لحماية الحريات العامة للعمال، والذي يحميهم من مخاطر التعسف، فهذا الحكم يتعلق بحقوق العامل كمواطن وليس كعامل، فحقوقه كعامل مقررة بموجب نصوص تنتمي للنظام العام الاجتماعي، ولا يجوز الانتقاص منها، بينما حقوقه كمواطن يمكن الانتقاص منها دون إلغائها، فهذه الحقوق لا تخفى أثناء تنفيذ عقد العمل رغم وجود رابطة التبعية، بل يظل العامل إنساناً حراً محتفظاً بحقوقه المختلفة<sup>(٢)</sup>، والحكم السابق جاء عاماً بحيث يشمل صاحب العمل وجميع الجهات والوثائق التي يمكن أن تفرض قيوداً على حقوق وحرريات العمال مثل لجان المشروعات، واتفاقيات العمل الجماعية والمنظمات النقابية.

وفي مصر وضع قضاء مجلس الدولة المبدأ العام في هذا الصدد، فقررت محكمة القضاء الإداري أن «الحرية الشخصية هي ملاك الحياة الإنسانية كلها لا تخلقها الشرائع بل تنظمها، ولا توجد القوانين بل توفق

فريد سيد سليمان «الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة المنصورة ١٩٨٩ - ص ٨.

(١) Art. L. 1121-1 C. trav.، أضيفت هذه المادة (anc. art. L. 120-2) إلى قانون العمل عام ١٩٩٢ بموجب القانون رقم ١٤٤٦ لسنة ١٩٩٢ بشأن التوظيف وتطوير العمل لبعض الوقت والتأمين ضد البطالة،

[www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000542542](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000542542)

WAQUET (Ph.), op. cit., p. 16.

(٢)



بين شتى مناحيها ومختلف توجهاتها تحقيقاً للخير المشترك للجماعة ورعاية للصالح العام فهي لا تتقبل من القيود إلا ما كان هادفاً إلى هذه الغاية مستوجباً تلك الأغراض»<sup>(١)</sup>، وقضت المحكمة الإدارية العليا بأنه لا يجوز المساس بالحرية الشخصية دون مسوغ أو الانتقاص منها بغير مقتض، ولا يتخذ من تنظيمها ذريعة للعصف أو التغول عليها<sup>(٢)</sup>، وأن الحرية الشخصية بجميع صنوف ممارستها مصونة ومكفولة دستورياً، بما تكون معه عصية على النيل منها بحرمان أو تقييد لأوجه ممارستها بافتئات، لذا حظر المشرع ولوج أى طريق أو اتخاذ أى إجراء مآله تقييد الحرية إلا إذا كانت هناك ضرورة<sup>(٣)</sup>، وأن الدساتير المصرية المتعاقبة أعلنت قدر الحرية الشخصية فاعتبرتها من الحقوق الطبيعية الكامنة فى النفس البشرية، والتي لا يمكن فصلها عنها، ومنحتها بذلك الرعاية الأوفى والأشمل توكيداً لقيمتها، وبما لا إخلال فيه بالحق فى تنظيمها<sup>(٤)</sup>.

ويظل العامل - بذلك - متمتعاً بحرياته وحقوقه الفردية والجماعية، ومن بينها حقه فى حماية وحرمة حياته الخاصة، حتى فى وقت ومكان العمل، ولا يمكن تقييدها إلا إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وكان هذا التقييد متناسباً مع الهدف الذي ينشده المشروع<sup>(٥)</sup>.

وقد قُضى - تطبيقاً لما سبق - بأن للعامل الحق حتى فى وقت ومكان العمل فى احترام ألفة حياته الخاصة<sup>(٦)</sup>، والواقع أنه لا يمكن افتراض أو

(١) محكمة القضاء الإدارى - الطعن رقم ٤١٣٦ لسنة ٦ ق - جلسة ٢٦ ديسمبر ٢٠٠٥، الطعن رقم ٢١٧ لسنة ٤ ق - جلسة ٧ مارس ١٩٥١ - السنة الخامسة - قاعدة ١٩٤.

(٢) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٦٦٧٧٥ لسنة ٦٦ ق - جلسة ١٧ أبريل ٢٠٢١. [www.elpai.idsc.gov.eg/judgements](http://www.elpai.idsc.gov.eg/judgements).

(٣) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١٣٣٩٣ لسنة ٦٢ ق - جلسة ٦ يونيو ٢٠٢٠. [www.elpai.idsc.gov.eg/judgements](http://www.elpai.idsc.gov.eg/judgements).

(٤) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٦٨٠٧ لسنة ٦٢ ق - جلسة ٢٧ يناير ٢٠١٨. [www.elpai.idsc.gov.eg/judgements](http://www.elpai.idsc.gov.eg/judgements).

(٥) WAQUET ((Ph.) «Le bermuda ou emploi», Dr. soc. 2006, p. 489.

(٦) Cass. soc. 2 oct. 2001, Bull. civ. V, n° 291.

تطلب أن يخصص العامل كل أوقات تواجده في مكان العمل حصرياً للعمل، بل من المنطقي والطبيعي والإنساني أن تتخلل أوقات العمل أوقات يخصصها لحياته الاجتماعية والعائلية، وبمعنى أكثر شمولاً لحياته الخاصة<sup>(١)</sup>، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأنه لا يجوز لصاحب العمل حظر أى أحاديث أجنبية عن العمل بين العمال، إذ يُعد ذلك اعتداءً على الحقوق الأساسية للعمال<sup>(٢)</sup>، ولا يجوز أن ينص سواء في عقد العمل أو في اللائحة الداخلية على منع زواج العمال إلا لأسباب مقنعة وواضحة<sup>(٣)</sup>، أو أن يفرض صاحب العمل على العامل الإقامة في مسكن معين، طالما أن إقامته في مسكن آخر لا تحول دون ممارسته المهام الموكلة له<sup>(٤)</sup>.

وينبنى على أن للعامل الحق في احترام ألفه حياته الخاصة حتى في وقت ومكان العمل<sup>(٥)</sup> الفصل بين الحياتين الخاصة والعامة للعامل، وعدم تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للعامل داخل العمل، ومن باب أولى خارجه، فلا يُعول على تصرفات العامل وسلوكه في حياته الخاصة ليتخذ قراراً في مواجهته، وعلى ذلك - من حيث المبدأ - فإن سلوك العامل خارج وقت ومكان العمل يتعلق بحياته الخاصة، ومن ثم لا يمكن أن يُعتبر خطأ مهنيّاً

(١) AUZERO (G.), BAUGARD (D.) et DOCKÈS (E.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 32<sup>e</sup> éd., 2018, p. 859.

(٢) Cons. d'Ét. 25 janv. 1989, précité, note.

(٣) CA Paris 30 avr. 1963, D. 1963, 428, ROUAST, Cass. soc. 17 mars, 1971, Bull. civ. V, n° 216. (=)

(=) في الدعوى الأخيرة قضت محكمة النقض أنه رغم أن العاملة كانت في فترة التجربة إلا أن صاحب العمل لا يستطيع إنهاء علاقة العمل بسبب زواجها الوشيك، وهو حدث ليس له علاقة بالعمل.

(٤) Cass. soc. 8 oct. 2014, Bull. civ. V, n° 227, Cass. soc. 27 mars 2012, Dr. soc. 2012, p. 525, note MOULY (J.), Cass. soc. 19 mars 2008, Dr. soc. 2008, p. 822, note VIGNEAU (Ch.), Cass. soc. 25 févr. 2003, Dr. soc. 2003, p. 625, note SAVATIER (J.).

(٥) Cass. soc. 25 sept. 2019, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/ JURITEXT 000039188593, Cass. soc. 2 oct. 2001, précité.

يجوز توقيع جزاء تأديبي عليه<sup>(١)</sup>.

وأوردت محكمة النقض استثناءً على هذا المبدأ، وقررت أنه يجوز لصاحب العمل الاعتداد بتصرفات العامل وسلوكه في حياته الخاصة إذا كان من شأنهما بالنظر إلى وظيفته وأهداف المشروع إحداث اضطراب ملحوظ في عمل المشروع<sup>(٢)</sup>، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للعامل إلا إذا كان من شأن سلوك العامل في حياته الخاصة، وبالنظر إلى طبيعة عمله وأهداف المشروع، أن يسبب اضطراباً ملحوظاً في سير العمل بالمشروع<sup>(٣)</sup>، وتعتبر محكمة النقض - أحياناً -

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 3 mai 2011, RJS 7/2011, n° 588, Cass. soc. 26 sept. 2001, RJS 12/2001, n° 1413, Cass. soc. 16 déc. 1997, Bull. civ. V, n° 441.

<sup>(٢)</sup> Cass. soc. 17 avr. 1991, Dr. soc. 1991, p. 489, obs. SAVATIER (J.),

Cass soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n° 512, Dr. soc. 1992, p. 79. (=)

(=) في الدعوى الأخيرة أنهى صاحب العمل عقد عمل أحد العمال لارتكابه جريمة سرقة في غير أوقات العمل، وذهبت محكمة النقض إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد عمل عامل بسبب مستمد من حياته الخاصة، إلا أن الأمر يختلف إذا كان سلوك العامل بالنظر إلى وظائفه وأهداف المشروع قد سبب اضطراباً ملحوظاً في سير المشروع وقد استشفت محكمة الموضوع وجود هذا الاضطراب من كون صاحب العمل شركة حراسة يتعين أن تكون نزاهة وسمعة عمالها ليسا محل شك، فالنزاهة والأمانة متطلبان في العاملين بشركات الحراسة، وعلى الأخص القائمين بحراسة بضائع الشركات العميلة، والعامل قد سرق بضائع من شركة عميلة لصاحب العمل أبرمت معه عقد لحراسة بضائعها، وانتهت محكمة النقض إلى أن سلوك العامل رغم أنه تم في غير وقت ومكان العمل من شأنه أن يسبب اضطراباً ملحوظاً في نشاط المشروع بالنظر إلى طبيعة عمله وأهداف المشروع، ومن ثم يُعد سبباً حقيقياً وجدياً لإنهاء عقد العمل،

Bossu (B.) «Droit de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise vers un nouvel équilibre», Dr. soc. 1994, p. 747 et s., SAVATIER (J.) op. cit., pp. 51 et s.

<sup>(٣)</sup> Cass. soc. 30 nov. 2005, Dr. soc. 2006, p. 466, obs. LANQUETIN,

Cass soc. 2 déc. 2003, D. 2004, 2462, note BOUDIAS (B.) Cass.

soc. 30 juin 1992, Bull. civ. V, n° 429, Cass soc. 22 janv. 1992,

Bull. civ. V, n° 30, p. 18, Dr. soc. 1992, note SAVATIER (J.).

تتلخص وقائع الدعوى الأخيرة في قيام عاملة بإحدى شركات السيارات بشراء سيارة من شركة منافسة، وإنهاء صاحب العمل عقد عملها على إثر ذلك، طالبت العاملة بالتعويض لإنهاء

عقد عملها بدون سبب حقيقي وجدى، أيدت محكمة الاستئناف حكم أول درجة الذى رفض إجابة العاملة إلى طلبها استناداً إلى أن حدود ممارسة العامل لحريته الفردية فى مواجهة صاحب العمل مناطها ألا يسبب له ضرراً، وقيام العاملة بشراء سيارة من شركة منافسة تنتج سيارات من ذات فئة السيارات التى ينتجها صاحب العمل بأسعار مماثلة لأسعار سياراته يُعد بالضرورة قرينة على عدم جودة السيارات التى تنتجها الشركة التى تعمل بها العاملة، (=) (=) ونقد غير مباشر لهذه السيارات، وقد نقضت محكمة النقض هذا الحكم استناداً إلى أن للعامل - فى حياته الخاصة - الحق فى شراء ما يختار من بضائع ومنتجات، طالما أن ذلك لا يتسبب فى أى اضطراب موضوعى فى سير العمل بالمشروع.

Collomp. (É.) «La vie personnelle au travail dernières évolutions jurisprudentielles», Dr. soc. 2010, pp. 40 et s.

وقضى فى دعوى أخرى بعدم مشروعية إنهاء عقد عمل حارس عقار لتشاجره مع أحد سكان العقار، وأسست المحكمة حكمها على أن المشاجرة وقعت وحارس العقار فى إجازة مرضية، فضلاً عن أنه يستأجر وحدة سكنية بالعقار، ومن ثم فإن المشاجرة التى وقعت كانت من قبيل خلافات الجيرة، وأنه لا يجوز التعويل على سلوك العامل فى حياته الخاصة والشخصية لإنهاء عقد العمل Cass. soc. 14 mai 1997, Bull. civ. V, n° 126، وقضى كذلك بعدم مشروعية إنهاء عقد عمل عامل لقطعه جميع وسائل التواصل بينه وبين زملائه وصاحب العمل خلال إجازته المرضية، استناداً إلى أن عقد عمله كان موقوفاً أثناءها، ومن ثم لم يكن ملزماً بأداء عمل أو التعاون مع صاحب العمل خلالها Cass. soc. 15 juin 1999, Bull. civ. V, n° 279, RJS 1999, n° 1049, D. 2000, juri., p. 511, note PUIGELIER (C.), RADÉ (Ch.) «Nouvelles technologies de L'information et de la communication et nouvelles formes de subordination», Dr. soc. 2002, pp. 31 et s. بمشروعية إنهاء عقد عمل عامل درج على الذهاب إلى العمل مرتدياً بنطال قصير "برمودا"، استناداً إلى أن الملابس التى درج العامل على ارتدائها فى العمل لا تتوافق مع وظيفته وشروط عمله، وحرصت محكمة النقض فى هذا الحكم على التأكيد على أن حرية الملبس ليست من ضمن الحريات الأساسية للإنسان Cass. soc. 28 mai 2003, Bull. civ. V, n° 178, LYON-CAEN (P.) «L'atteinte portée à la liberté de se vêtir constitue- elle - une trouble manifestement illicite?» Dr. ouvr. 2003, pp. 221-224, WAQUET (Ph.) «Le Bermuda...», op. cit., pp. 812 et s.

سلوك العامل في حياته الخاصة مبرراً لفصله، إذا كان يُمثل إخلالاً منه بالتزام ناجم عن عقد عمله<sup>(١)</sup>، ويوجد اختلاف واضح بين الحالتين، فسلوك العامل في حياته الخاصة، والذي يُحدث اضطراباً ملحوظاً في سير العمل بالمشروع بالنظر إلى طبيعة عمل العامل وأهداف المشروع يُعد سبباً حقيقياً وجدياً لإنهاء عقد العمل لسبب شخصي، وليس خطأً تأديبياً يجيز توقيع جزاء تأديبي على العامل قد يصل إلى فصله<sup>(٢)</sup>، بينما إذا كان سلوك العامل في حياته الخاصة يمثل إخلالاً بالتزام يفرضه عليه عقد العمل، فإن هذا السلوك يُعد خطأً مهنيًا يجيز توقيع جزاء تأديبي عليه.

ينبنى على ما سبق أنه إذا كان سلوك العامل في حياته الخاصة يمكن أن يؤثر سلباً على المشروع، أي يوجد تعارض بين سلوك العامل ومصصلحة المشروع أو المهام الموكلة إلى العامل فإنه يجوز لصاحب العمل أن يستند إليه لإنهاء العقد أو توقيع جزاء تأديبي عليه، فحينما تتطلب طبيعة العمل صفات خاصة لا بد من التقيد بها ولو كانت تمس الحياة الخاصة للعامل<sup>(٣)</sup>، وبعبارة أخرى، إذا كانت المنشأة غير متاثرة بممارسة العامل لحياته الخاصة فلا شأن لصاحب العمل بها، فإن اصطدمت مصلحة المنشأة بحياة العامل الخاصة فإن حرية العامل لممارستها تتقيد<sup>(٤)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 8 oct. 2014, précité, 273, Cass. soc. 27 mars 2012, précité, Cass. soc. 19 mars 2008, précité, Cass. soc. 25 févr. 2003, précité.

<sup>(٢)</sup> Cass. ch. mixte 18 mai 2007, D. 2007, 2137, obs. MOULY (J.), Cass. soc. 18 juin 2002, Dr. soc. 2002, p. 864, obs. WAQUET (Ph.), Cass. soc. 16 déc. 1997, précité.

<sup>(٣)</sup> بيو خلاف «تطور حماية الحياة الخاصة للعامل» - رسالة ماجستير - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر - سنة ٢٠١١ - ص ٩٥.

<sup>(٤)</sup> SAVATIER (J.) «La protection de la vie privée des salariés», Dr. soc. 1990, p. 331, قرب د. زهير حرح «تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية» - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - سنة ٢٠١٤ - المجلد ٣٠ - العدد الأول - ص ٩٧.

وقد اتخذ القضاء المصرى موقفاً مماثلاً، فقررت المحكمة الإدارية العليا أنه «لا يسوغ لأستاذ الجامعة ولو خارج نطاق الوظيفة أن ينسى أو يتناسى أنه تحوطه سمعة الدولة، وترفرف عليه مثلها، وأن الكثير من تصرفاته الخاصة قد يؤثر في حسن سير المرفق الجامعى وسلامته أو يعوق سيره ويضر بسلامته، بما يهز صورة ومكانة المعلم الذى كاد أن يكون رسولاً»<sup>(١)</sup>.

وحق العامل في احترام ألفة حياته الخاصة حتى في وقت ومكان العمل لا ينفى أو يتعارض مع حق صاحب العمل في الرقابة على عماله، ولكن ما هى الحدود المشروعة لهذه الرقابة؟ وما هو الإطار الذى يمكن أن يمارسها فيه صاحب العمل دون أن تمثل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل في ظل التطور التكنولوجى المتلاحق؟ سنحاول الإجابة على هذين السؤالين في المطلب التالى.



(١) المحكمة الإدارية العليا – الطعن رقم ٧٥٤٩٤ لسنة ٦٤ ق عليا – جلسة ١٢ سبتمبر ٢٠٢٢، [www.azizavocate.com/2022/09](http://www.azizavocate.com/2022/09) وقد قُضى فى هذه الدعوى بعزل أستاذة جامعية لما نُسب إليها من مخالفات من بينها نشرها على صفحتها على الفيس بوك فيديو لها وهى ترقص فى أماكن متعددة بمفردها ومع أشخاص آخرين وأمامها زجاجات الخمر، وصوراً لها بلباس البحر، وقد ذهبت المحكمة إلى أن الرقص مهنة لمن يحترفها يُمارس داخل صالات العرض من الممتهنين له، ولا يجوز لأستاذة جامعية أن تتخذ من الرقص شعاراً لها علانية تدعو به الناس، بما ينال من هيبتها أمام طلابها، ويجرح شعور طالباتها، ويمس كبرياء زميلاتها رفيقات دروب العلم، باعتبارها المثل والقوة، وقد ضربت للطلاب مثلاً غير صالح للعلم، فيئس الدرس الذى يدعو إلى مستقبل مظلم، وأن إصرار الأستاذة على تكرار نشر مقاطع جديدة لها وهى ترقص يحط من هيئة الأستاذ الجامعى ومن رسالته ومن مسؤوليته عن نشر القيم والارتقاء بها، وأردفت المحكمة أن الحق في الخصوصية وإن كان حقاً دستورياً إلا أنه لا يبقى طليقاً من كل قيد، بل يتعين ممارسته في إطاره الصحيح، وأن لكل فرد الحق في الخصوصية والحياة الشخصية بما لا يتنافى مع حقوق الآخرين، وانتهت المحكمة إلى أن ما نُسب إلى الأستاذة يُعد خروجاً منها على مقتضى الواجب الوظيفى الجامعى، وإخلالاً جسيماً بواجبات الوظيفة الجامعية تنال من كرامة الجامعة وأساتذتها وطلابها، وأن مسلكها إثمياً تأديبياً لا يعتفر لمثل موقعها الجامعى نظير إصرارها عليه دون عودة إلى الطريق الجامعى القويم مما يستوجب المؤاخذة والعقاب.

## المطلب الثاني

### مراقبة صاحب العمل لعماله باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة □

لصاحب العمل مصلحة واضحة في مراقبة نشاط عماله في مكان العمل، وأدى استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل إلى التداخل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل، وجعل الفصل بينهما عسيراً في أحيان كثيرة (الفرع الأول)، وقد بُذلت جهود حثيثة من جهات عديدة لبيان حدود مراقبة صاحب العمل لعماله، ومن ثم لحماية الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول □

#### صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل □

#### في ظل التطور التكنولوجي المتلاحق □

شهد العالم أربع ثورات صناعية أثرت في وجه الحياة فيه، وكان وما زال لها أبلغ الأثر في مجال العمل<sup>(١)</sup>.

(١) انطلقت الثورة الصناعية الأولى في إنجلترا في منتصف القرن الثامن عشر ثم انتقلت لدول غرب أوروبا وللعالم أجمع، باختراع الآلات التي تعمل بالبخار وإحلالها محل العمل اليدوي في قطاعات متنوعة ومتعددة مثل الزراعة والغزل والنسيج إذ بلغت قوة الآلة التي تعمل بالبخار ألف ضعف قوة الإنسان، كما بدأت وسائل النقل تتطور من الاعتماد على الحيوانات إلى الاعتماد على وسائل النقل التي تعمل بالبخار كالقطارات. وظهرت الثورة الصناعية الثانية في نهاية القرن التاسع عشر مع اكتشاف الكهرباء واستخدامها في الصناعة، واختراع محرك الاحتراق الداخلي، فبدأت تظهر خطوط الإنتاج الكثيفة، وصناعات الحديد الصلب، واكتُشف المصباح الكهربائي والهاتف السلكي والتصوير الفوتوغرافي والإذاعة والتلفزيون، وشاع استخدام القطار ذي المحرك، ودخل العالم عهد السيارات ذات المحرك.

ويشهد العالم حالياً الثورة الصناعية الرابعة والتي بدأت مع بداية الألفية الثالثة، وتم إطلاق اسم الثورة الصناعية الرابعة على هذه المرحلة في المنتدى العالمي للاقتصاد عام ٢٠١٦<sup>(١)</sup>، وتعد الثورة الصناعية الرابعة نتاج التطور التقني والخبرات التي اكتسبتها البشرية في العصر الحديث في مختلف المجالات، وخاصة ما أنتجته الثورة الصناعية الثالثة من شبكة الإنترنت والهواتف الذكية والحواسب الآلية والقدرات التخزينية الهائلة للمعلومات وقواعد البيانات والقدرة على معالجتها<sup>(٢)</sup>، ويتسم هذا العصر بأنه لا تقوده

وفي ستينيات القرن الماضي بدأت الثورة الصناعية الثالثة وتُعرف بالثورة الرقمية، وقادتها الحواسيب والروبوتات، واعتمدت الصناعة فيها على الإشارات الرقمية (=) digital، وعُرفت برمجة الآلات وظهر الحاسب الآلي وتطور حتى ظهر الحاسب المحمول، وظهرت شبكة الإنترنت والهاتف الذكي، وعُرف نقل وتخزين البيانات، وبذلك فقد اتسمت مرحلة الثورة الصناعية الثالثة بصناعات المقطرة العقلية وصناعة المعلومات، ويبين مما سبق أن الثورة الصناعية الأولى تركزت في استبدال الوسائل المادية الآلية بالقوة العضلية للعامل، وفي الثورة الصناعية الثانية استُبدلت بعض الوسائل المادية الآلية ببعض الوظائف العقلية للعامل، فزادت العمليات التي تتم بمساعدة الآلات، ومن ثم زاد الإحلال الفيزيائي للألة محل العامل، لذلك تسمى هذه الثورة الصناعية بالثورة التكنولوجية، وينسب إليها وضع الأساس للنظم الاقتصادية الموجودة حالياً، وفيما يتعلق بالثورة الصناعية الثالثة فقد أجرت تحولاً نوعياً في عمليات الإنتاج من خلال إدارة الآلات ذاتياً بواسطة التحكم الآلي، مما أدى إلى انتشار التكنولوجيا بصورة سريعة في مختلف القطاعات الاقتصادية، وأصبح النمو الاقتصادي والصناعي يعتمد اعتماداً كبيراً على المعرفة التكنولوجية. راجع:

RAY (J.- E.).«De la sub/ ordination à la sub/organisation», Dr. soc. 2002, p. 5.

د. محمد عبد القادر الفقي «الثورات الصناعية الأربع: إطلالة تاريخية: www.taquadom.aspdkw.com، تاريخ النشر ٢٠١٩/١/٩، مصطفى عبد العظيم «الثورات الصناعية... من حلم الآلة البخارية إلى عاصفة التكنولوجيا الرقمية».

www.alittihad.ae/article/17565/2017/الثورات - الصناعية - من - حلم - الآلة البخارية - إلى - عاصفة - التكنولوجيا - الرقمية، «٤ ثورات صناعية غيرت حياة البشرية» صحيفة الخليج بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠٢١، www.alKaleej.ae/2021-og-10/4 ثورات - صناعية - غيرت - حياة - البشرية/أسواق/عالمية/اقتصاد، «الثورات الصناعية في العصر الحديث وأثارها».

www.notstory. com/2022/05/industrial-revolutions.html

(١) الثورات الصناعية في العصر الحديث وأثارها - مرجع سابق.

(٢) الإشارة السابقة.



الآلة أو التقنيات الحديثة، بل تقوده ابتكارات غير مسبوقة وغير متوقعة من شأنها أن تقود البشر أنفسهم إلى التحول<sup>(١)</sup>، فالتحولات التي يشهدها العالم من خلال الثورة الصناعية الرابعة تُعد إنجازاً عصبياً هائلاً ذا تأثير واضح وعميق على جميع مناحي الحياة سواء على المجتمعات أو الأفراد أو الأعمال أو الحكومات، إذ أنها لا تغير في آلية عمل الأشياء بل في أسلوب حياة البشر أنفسهم، خاصة مع انحسار الفترات الزمنية بين الاكتشافات والاختراعات العظمى، فبينما استغرق الأمر قرناً طويلاً للانتقال بالبشرية من عصر الزراعة إلى عصر الصناعة، لا يفصل - اليوم - بين الاختراعات والاكتشافات الجديدة سوى بضعة شهور أو أعوام<sup>(٢)</sup>.

ومنذ بداية الثورة الصناعية الأولى أبدى العمال قلقاً وتخوفاً من التطورات التكنولوجية لما تنذر به من فقدانهم لأعمالهم لإحلال الآلات محلهم في العمل<sup>(٣)</sup>، ومع مرور الزمن اعتاد العمال التطورات التكنولوجية المتلاحقة، وأصبحت نظرتهم للآلات الحديثة أكثر إيجابية.

وفي النموذج الصناعي التقليدي للقرن التاسع عشر كان جل الاهتمام ينصب على حماية العامل في جسده من مخاطر الآلات، إلا أن التكنولوجيا الحديثة أدت إلى تضاؤل الأضرار المادية للآلة على جسد العامل<sup>(٤)</sup> وأفرزت مخاطر جديدة يتعين حماية العامل منها، وأهمها اعتداء صاحب العمل من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة على الحياة الخاصة للعامل:

(١) مصطفى عبد العظيم - مرجع سابق.

(٢) د. محمد عبد القادر الفقى - مرجع سابق.

(٣) وقد ظهرت بعض الحركات المناهضة للتكنولوجيا وإدخال الآلات في العمل لعل أشهرها حركة لوديت.

(٤) وإن كان استخدام العامل للوسائل التكنولوجية الحديثة في أداء العمل قد يعرضه لكثير من الضغوط الذهنية والعصبية، فضلاً عن أن استخدامها استخداماً مكثفاً أو لفترات طويلة قد يسبب له متاعب صحية وآلام في الظهر والنظر.

تتيح التكنولوجيا الحديثة لصاحب العمل مراقبة عماله بوسائل دقيقة وغير مرئية تسمح له بانتهاك حرمة حياتهم الخاصة في وقت ومكان العمل، وإذا كانت التكنولوجيا الحديثة قد زادت من مخاطر انتهاك صاحب العمل للحياة الخاصة للعمال، فإنها زادت كذلك من أهمية رقابة صاحب العمل على عماله، فمع تزايد استخدام التكنولوجيا الحديثة في المشروعات المختلفة والاستخدام المكثف للحاسب الآلي في العمل، برزت مصلحة صاحب العمل في مراقبة استخدام العمال للأجهزة المسلمة لهم لإنجاز العمل جلية، خاصة وأن معظم الأجهزة التكنولوجية الذي يوضع تحت تصرف العامل لإنجاز العمل يمكن استخدامه لأغراض غير مهنية:

**من جهة أولى:** ليراقب سير العمل والإنتاج ويتأكد من عدم إهدار العمال لوقت العمل وأجهزته في ممارسة أعمال تتعلق بشؤون حياتهم الخاصة، إذ أصبح من اليسير على العمال استخدام أجهزة العمل لأهداف خاصة، فالأجهزة الحديثة تساعد بل لعلها تشجع العمال على ممارسة بعض مظاهر حياتهم الخاصة أثناء وفي مكان العمل: إذ يمكن للعامل أن ينتقل في لحظات معدودة من حياته المهنية إلى حياته الخاصة من خلال الضغط على لوحة مفاتيح الحاسب الآلي، فيتواصل مع أصدقائه عبر الفيس بوك، ويرسل ويستقبل رسائل عبر بريده الإلكتروني، أو ينجز بعضاً من شؤونه الخاصة من خلال شبكة الإنترنت، مثل شراء سلعة، حجز تذكرة سفر... إلخ<sup>(١)</sup>.

**ومن جهة أخرى:** فإن لصاحب العمل مصلحة في مراقبة نشاط العمال حماية لمصلحة المشروع إذ مع تزايد أعداد العمال الذين لهم حق الدخول على شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني للمشروع قد يصلون لمعلومات حيوية تخص المشروع ليس من حقهم الاطلاع عليها، مثل ميزانية المشروع،

(١) ANTONMATTEL (P.-H.) «NTIC et vie personnelle au travail», Dr. soc. 2002, p. 38.

حجم الأعمال،... إلخ، وقد يخشى على مصلحة المشروع من تسريب مثل هذه المعلومات إلى مشروعات منافسة.

**ومن جهة ثالثة:** تنفيذ الرقابة في تحديد المسؤولية عن الأعمال غير المشروعة التي قد تتم باستخدام الأجهزة الإلكترونية الخاصة بالمشروع مثل الدخول على مواقع محظورة، أو ارتكاب جريمة كالتهديد أو الابتزاز.

ويبين مما سبق أن لصاحب العمل مصلحة مشروعة في مراقبة نشاط عماله واستخدامهم للأجهزة التي يعملون من خلالها وذلك للحفاظ على أمن المعلومات المتعلقة بالعمل وتفادي استخدام وقت وأجهزة العمل لتحقيق أهداف خاصة أو غير مشروعة، ولكن ما هي حدود هذه الرقابة؟

## الفرع الثاني

### الجهود المبذولة لرسم حدود المراقبة المشروعة للعمال في مكان العمل □

بذل كل من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (الغصن الأول)، والقضاء (الغصن الثاني) دوراً بارزاً في بيان حدود مراقبة صاحب العمل لعماله باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.

## الغصن الأول

### اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات

تساهم اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بفاعلية في تحديد نطاق مراقبة صاحب العمل لعماله باستخدام الوسائل التكنولوجية، وذلك من خلال ما تصدره من تقارير وتبدييه من آراء وإجاباتها عما يوجه إليها من أسئلة في هذا الصدد.

وقد أنشئت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات La commission nationale de l'informatique et libertés (CNIL) بموجب القانون

رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والملفات والحريات<sup>(١)</sup>، وسننتاول بشيء من التفصيل تكوينها (أولاً) واختصاصاتها (ثانياً).

### أولاً: التكوين

هي لجنة إدارية مستقلة تتكون من سبعة عشر عضواً<sup>(٢)</sup>، ولها سلطة الرقابة الوطنية على تطبيق لائحة الاتحاد الأوروبي رقم ٦٧٩ لسنة ٢٠١٦ الصادرة في ٢٧ أبريل ٢٠١٦ بشأن حماية الأشخاص الطبيعية في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وحرية انتقال هذه البيانات<sup>(٣)</sup>.

### ثانياً: الاختصاصات (٤)

تتمثل مهام واختصاصات اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في مواجهة المخاطر التي يمكن أن تسببها تكنولوجيا المعلومات على الحريات، وتتلخص هذه المهام فيما يلي:

#### ١- الإعلام وحماية الحقوق

تقوم اللجنة بإعلام الأشخاص والمسؤولين بحقوقهم والتزاماتهم، كما تستجيب لطلبات الأفراد والمهنيين، إذ يمكن لأي شخص أن يرسل لها شكوى في حالة مواجهته صعوبة في ممارسة حقوقه.

#### ٢- دعم الامتثال وتقديم المشورة

(١) Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978. relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, précité.

وجدير بالذكر أن الجماعة الأوروبية قد اتخذت خطوة مماثلة وذلك بإنشاء سلطة رقابية مماثلة بموجب التوجيه الأوروبي رقم ٤٦ لسنة ١٩٩٥

BEREST - BIRCHER (V.), op. cit., p. 231.

(٢) عضوان من مجلس الشيوخ، وعضوان من المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وستة أعضاء من المحاكم العليا، وخمس شخصيات مؤهلة يعين مجلس الوزراء ثلاثة منهم، وعضو يعينه رئيس مجلس الشيوخ، وعضو يعينه رئيس الجمعية الوطنية. وتبلغ مدة العضوية باللجنة خمس سنوات عدا عضوية عضو مجلس الشيوخ التي تنتهي بانتهاء ولايتهم الانتخابية.

(٣) Journal officiel de l'union européenne du 4 mai 2016, www.eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679

(٤) www.cnil.fr/fr/les-missions-de-la-cnil

تساعد اللجنة المؤسسات العامة والخاصة على الامتثال للقانون العام لحماية البيانات وتقدم لهم المعلومات المناسبة وفقاً لاحتياجاتهم.

وتبدي اللجنة الرأي في مشروعات القوانين المقدمة من الحكومة والمتعلقة بحماية البيانات، وتشارك في جلسات الاستماع البرلمانية وتسن قواعد وتقترح إجراءات تشريعية ولائحية من شأنها تكييف حماية الحريات والحياة الخاصة مع التطور التقني<sup>(١)</sup>، وتعاون في البحث عن حلول تمكن الهيئات العامة والخاصة من متابعة أهدافها المشروعة مع الامتثال لحقوق وحرريات المواطنين.

### ٣- التوقع والابتكار

تشارك في تشكيل نقاش مجتمعي حول القضايا الأخلاقية المصاحبة لمعالجة البيانات، وتمثل نقطة اتصال وحوار مع أنظمة الابتكار الرقمية من باحثين وشركات ناشئة... إلخ، وتساهم في تطوير الحلول التكنولوجية التي تحمي الخصوصية من خلال تقديم المشورة للشركات.

### ٤- الرقابة والعقوبات

تراقب اللجنة التطبيقات المعلوماتية للمؤسسات، وفي حالة وجود مخالفات تقوم بإخطارهم، ولها معاقبتهم، فلها - بذلك - سلطة التقصي وتقرير جزاءات.

## الفصل الثاني

### القضاء

ساهم القضاء باقتدار في وضع معالم نظام حمائي متكامل للحياة الخاصة للعامل في مكان العمل في ظل استخدام صاحب العمل للوسائل التكنولوجية الحديثة في مراقبة عماله، والدور الفعال للقضاء في هذا الصدد لا يقتصر على القضاء الفرنسي فحسب بل تعداه إلى قضاء المحكمة

<sup>(١)</sup> «Le droit d'internet», la documentation française. [www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/d000512-Internet-dans-le-monde/le-droit-d-Internet](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/d000512-Internet-dans-le-monde/le-droit-d-Internet)

الأوروبية لحقوق الإنسان حال تطبيقها للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان<sup>(١)</sup>. ولأى مواطن من مواطنى الدول الأعضاء رفع دعوى أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، وتملك المحكمة سلطة توقيع الجزاء<sup>(٢)</sup>، وعلى الرغم من أن الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان تتضمن عدداً محدوداً للغاية من النصوص المتعلقة بعلاقات العمل مثل النص الخاص بحظر التمييز<sup>(٣)</sup>، إلا أن المحكمة استطاعت من خلال تطبيق النصوص المتعلقة بكفالة الحقوق العامة للمواطنين، وعلى الأخص المادة الحادية عشر من الاتفاقية أن تضع قواعد هامة لكفالة حماية الحياة الخاصة للعمال حال استخدام صاحب العمل الوسائل التكنولوجية فى مراقبتهم.

ولما كانت مساهمات كل من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات والقضاء الفرنسى وقضاء المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان مساهمات فعالة ثرية رسمت حدود استخدام صاحب العمل لوسائل المراقبة التكنولوجية مع عدم المساس بحرمة الحياة الخاصة للعمال، فقد أثرنا أن نخصص لها مبحثاً مستقلاً.



(١) سابق الإشارة إليها – المبحث التمهيدي.

(٢) AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 40.

(٣) م ٤.

## المبحث الثاني

### حدود المراقبة المشروعة للعمال في مكان العمل باستخدام الوسائل التكنولوجية (تطبيقات عملية)

#### تمهيد وتقسيم

غيرت التكنولوجيا الحديثة من أساليب العمل إلا أنها لم تغير من الأساس الذي تقوم عليه علاقة العمل وهو تبعية العامل لصاحب العمل تبعية قانونية<sup>(١)</sup>، وإذا كان لصاحب العمل - بموجب علاقة التبعية - حق إصدار أوامر وتعليمات إلى عماله، فإن له حق مراقبة تنفيذها، ومن ثم له وضع وسائل وأنظمة لمراقبة نشاط عماله، إلا أن حق صاحب العمل في مراقبة عماله ليس حقاً مطلقاً، بل يعرف بعض الحدود، خاصة إذا كانت أنظمة المراقبة المستخدمة قد تتضمن مساساً بالحريات والحقوق الأساسية للعمال، وعلى الأخص حرمة حياتهم الخاصة، ولما كانت أنظمة المراقبة باستخدام التكنولوجيا الحديثة تتضمن غالباً تقليصاً لحقوق وحريات العمال، ومساساً بحياتهم الخاصة، فقد حرص كل من القضاء واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات على وضع قيود وحدود لحق صاحب العمل في مراقبة عماله باستخدام الأنظمة والوسائل التكنولوجية الحديثة<sup>(٢)</sup> مثل أنظمة المراقبة التلفزيونية ومراقبة صاحب العمل استخدام العمال للحاسب الآلي الخاص بالعمل (المطلب الأول)، ووسائل

(١) WAQUET (Ph.) «Propos lumineux» Dr. soc. 2002, p. 10.

(٢) BOSSU (B.) et BARÈGE (A.) «Preuve et surveillance des salariés: regard français», les Cahiers de droit, volume 54, n° 2-3, juin - septembre 2013, pp. 277 et s., DUPLAT (J.) «Surveillance des salariés et vie privée», RJS 2003, pp. 104 et s., BOUSS (B.), op. cit., p. 747 et p. 752. (=)

(=) جدير بالذكر أنه قبل التطور التقني الحالي لم تكن حماية الحياة الخاصة للعامل في بؤرة الاهتمام، بل كان جل الاهتمام هو حماية الحياة الخاصة للعامل خارج مكان العمل، وعدم المساس بها من جهة، وعدم تأثيرها على علاقة العمل من جهة أخرى.

المراقبة الأخرى كالتنصت على المحادثات الهاتفية وتسجيلها، ومراقبة حسابات العمال على وسائل التواصل الاجتماعي والتتبع الجغرافي للعامل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### أنظمة المراقبة التليفزيونية ومراقبة استخدام العمال للحاسب الآلي المهني

قد يستخدم صاحب العمل أنظمة مراقبة تليفزيونية لمراقبة عماله (الفرع الأول)، وقد يلجأ إلى فحص جهاز الحاسب الآلي الخاص بالعمل ليراقب استخدام العمال له، والتأكد من عدم استخدامهم له في أغراض غير مهنية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### وضع أنظمة مراقبة تليفزيونية

سنتناول على التوالي حدود المراقبة المشروعة بأنظمة المراقبة التليفزيونية (الغصن الأول)، ومدى حجية الدليل المتحصل عليه منها (الغصن الثاني).

## الغصن الأول

### حدود المراقبة المشروعة بأنظمة المراقبة التليفزيونية

قد يعمد صاحب العمل إلى وضع كاميرات مراقبة تليفزيونية vidéosurveillance لمتابعة نشاط العمال وتحركاتهم بل وأحاديثهم أثناء العمل، وقد يبالغ فيراقب نشاط العمال بالكاميرات ثنائية بثانية<sup>(١)</sup> فما هي حدود المراقبة المشروعة باستخدام أنظمة المراقبة التليفزيونية؟

قد يمس استخدام كاميرات المراقبة بحق العمال في صورتهم<sup>(٢)</sup>، فضلاً

(١) WAQUET (Ph.) «Propes liminaires», op. cit., p. 10 et s.

(٢) فاطمة أحمد صالح العامري «ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل في التشريع الإماراتي» - رسالة ماجستير - كلية القانون - جامعة الإمارات العربية المتحدة - ٢٠١٧ - ص ٦٤.



عن أن التقاط صور للعمال بموجب كاميرات المراقبة يُعد معالجة لبياناتهم الشخصية بالمعنى الوارد في المادة الرابعة من لائحة الاتحاد الأوروبي رقم ٦٧٩ لسنة ٢٠١٦ الصادرة في ٢٧ أبريل ٢٠١٦، بشأن حماية الأشخاص الطبيعية فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية، والتي فرضت بعض الالتزامات على كل شخص يجرى مثل هذه المعالجة، وتمنح الأشخاص الذين من المحتمل أن تلتقط صور لهم بعض الحقوق، وفي المقام الأول العمال إذا كان نظام المراقبة سيتم وضعه بواسطة صاحب العمل، ومن هذه الالتزامات الإخطار المسبق بالمعالجة وأنماطها<sup>(١)</sup>.

وقد وضع كل من محكمة النقض واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات قيوداً وحدوداً لحق صاحب العمل في مراقبة عماله من خلال كاميرات المراقبة التليفزيونية، فهذا الحق شأنه شأن سائر الحقوق يجب ألا يُتَعَسَف في استخدامه.

ويُعد حكم Néocel أول حكم صدر من محكمة النقض بشأن نطاق وحدود حق صاحب العمل في وضع كاميرات مراقبة<sup>(٢)</sup>، وذهبت محكمة النقض في هذا الحكم إلى أن إذا كان لصاحب العمل مراقبة نشاط عماله أثناء العمل، إلا أن تصوريهم أو تسجيل أحاديثهم أياً كانت الأسباب دون علمهم يعد دليلاً غير مشروع<sup>(٣)</sup>.

(١) م ١٣ من اللائحة مكملة بأحكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والملفات والحريات - سابق الإشارة إليه.

(٢) Cass. soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n° 519, Dr. soc. 1992, p. 28, rapport WAQUET (Ph.), BEREST - BIRCHER (V.) - op. cit., p. 147.

(٣) في هذه الدعوى فُصلت عاملة لخطأ جسيم ارتكبه وسجلته كاميرات المراقبة التي كانت العاملة تجهل وجودها، وقد أقر قضاة الموضوع صاحب العمل استناداً إلى أن الغرض من وضع الكاميرات لم يكن مراقبة العمال وإنما تسجيل الحوادث التي قد تقع عند الخزينة، وهو مكان مفتوح للجمهور، إلا أن محكمة النقض لم تقرر قضاة الموضوع ونقضت الحكم استناداً إلى أن الكاميرات كانت مخبأة، وموضوعه بطريقة تسمح بمراقبة تصرفات العمال وأحاديثهم دون أن يشكوا في الأمر.

وقد تواترت بعد ذلك الأحكام التي تؤكد هذا الاتجاه، على سبيل المثال

Cass. soc 15 mai 2001, Bull. civ. V, n° 167, p. 131, Cass. soc 14 mars 2000, Bull. civ. V, n° 101, Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164.

وينبنى على ما سبق أن القاعدة الأولى التي وضعتها محكمة النقض في هذا الصدد هي وجوب إعلام العمال بوجود كاميرات المراقبة حتى ولو لم يكن الغرض من وضعها مراقبة نشاط العمال طالما أنها يمكن أن تلتقط صورهم أو أحاديثهم.

ويبدو أن محكمة النقض قد استندت في قضائها إلى نص المادة L.1222-4 من قانون العمل الفرنسي والتي تحظر جمع أي معلومات تتعلق بالعامل شخصياً بواسطة أجهزة إلا بعد إعلامه مسبقاً بوجود هذه الأجهزة، فضلاً عن أن حسن النية في تنفيذ العقود<sup>(١)</sup> والالتزام بالشفافية<sup>(٢)</sup> يفرض على صاحب العمل إعلام العمال بنظم المراقبة التي ينتوى وضعها، فوسائل المراقبة الخفية غير مقبولة قانوناً<sup>(٣)</sup>.

وإعلام العمال مسبقاً يتطلب حال إدخال صاحب العمل أنظمة مراقبة، أما مجرد ملاحظة أو مراقبة الرئيس لمؤسسه في أداء عملهم فإنها لا تتطلب إعلامهم المسبق بها وتظل مشروعة رغم عدم إعلام العمال بها طالما أنها مراقبة مباشرة من قبل الرئيس دون استخدام وسائل تقنية<sup>(٤)</sup>.

وبعد عدة سنوات من حكم Néocel أوضحت محكمة النقض أنه إذا كان لا يجوز لصاحب العمل وضع كاميرات لمراقبة النشاط المهني لعماله دون إعلامهم مسبقاً بوجودها، إلا أنه إذا وضع كاميرات مراقبة في أماكن ليس للعمال دخولها، فإنه لا يكون ملزماً - حينئذ - بإعلام العمال مسبقاً

(١) Art. L. 1222-1 C. trav., art. 1104 et 1134 C. civ.

(٢) Art. L. 1222-4 C. trav.

(٣) Cass. sos. 23 mai 2012, JCP, S, 2012, 1371, note BOSSU (B.), v.

aussi BARÉGE (A.) et BOSSU (B.) «L'ordinateur et la vie privée du salarié», JCP, S, 2007, 1451, FAVENNEC - HÈRY (F.) «Vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire», Dr.

soc. 2004, p. 48, «Vie privée et personnelle du salarié»,

www.Saisiprudhommes.com/fiches-prudhommes/la-vie-privee

Cass. soc. 26 avr. 2006, JCP, S, 2006. 1444, note CORRIGNAN-<sup>(٤)</sup>

CARSIN,

بوجودها، وعلى ذلك فإن الأدلة المتحصلة من كاميرات المراقبة الموضوعية لمراقبة أبواب مكان لا يوجد به أى نشاط مهني تكون مشروعة رغم عدم إعلام العمال بوجود هذه الكاميرات<sup>(١)</sup>، وذلك لعدم وجود مراقبة لنشاطهم حتى ولو بصورة غير مباشرة.

وحددت محكمة النقض - بذلك - النطاق الذي يستوجب إعلام العمال مسبقاً بوضع كاميرات مراقبة، فلم يعد التزام صاحب العمل بإخطار العمال بنيته في تركيب كاميرات مراقبة التزاماً عاماً مطلقاً يتعين احترامه في جميع حالات استخدامها، بل العبرة بهدف تركيب هذه الكاميرات، فإذا كان هدفها مراقبة أنشطة العمال وجب على صاحب العمل إعلامهم، وإذا كان هدف آخر لا يكون صاحب العمل ملزماً بإعلامهم بنيته في استخدام كاميرات المراقبة، أو حتى بوجودها بعد تركيبها، ويتعين على صاحب العمل التقيد بالهدف المعلن لوضع كاميرات المراقبة، فإذا عمد إلى تحقيق أهداف أخرى يكون قد أخل بالشفافية الواجب اتباعها في العلاقة بينه وبين عماله.

ولا يتقيد القضاء بهدف المراقبة الذي أعلنه صاحب العمل، ففي إحدى الدعاوى لم يقر صاحب العمل بإبلاغ العمال بنظام المراقبة متعللاً بأن الهدف منه هو مراقبة العملاء للحد من السرقات داخل المنشأة، إلا أن محكمة النقض ذهبت إلى أنه كان يجب عليه إخطار العمال لأن نظام المراقبة المستخدم كان يهدف فضلاً عن مراقبة العملاء إلى مراقبة العمال، ومن ثم استبعدت الدليل المستمد منه<sup>(٢)</sup>.

وفي مرحلة لاحقة أضافت محكمة النقض التزاماً جديداً على عاتق صاحب

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 19 avr. 2005, Bull. civ. V, n° 141, Cass. soc. 31 janv. 2001, JCP, E., 2001, 1145, note PUIGELIER.

في الدعوى الأخيرة وضع صاحب العمل كاميرات مراقبة تليفزيونية في أماكن لا يرتادها العمال عادة، وقد سجلت الكاميرات دخول أحد العمال المكان دون إذن وسرقة بضائع، استند صاحب العمل لهذه التسجيلات لفصل العامل، طعن العامل في مشروعية الدليل المستمد من هذه التسجيلات لعدم إخطار صاحب العمل للعمال وممثليهم بوضع نظام المراقبة، إلا أن محكمة النقض أقرت صاحب العمل على عدم إخطارهم لأن نظام المراقبة لم يكن موجهاً لمراقبة أنشطة العمال.

<sup>(٢)</sup> Cass. soc. 7 juin 2006, Bull. civ. V, n° 206.

العمل حال رغبته في استخدام كاميرات لمراقبة نشاط عماله، فأوجبت عليه فضلاً عن إخطار العمال استشارة ممثليهم قبل وضع أنظمة مراقبة تليفزيونية في المشروع لمراقبة نشاط العمال<sup>(١)</sup>، وهذا الحكم يجد سنداً قوياً له في نصوص قانون العمل إذ توجب المادة 3 al. 38-2312 L. من قانون العمل الفرنسي إبلاغ واستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية قبل اتخاذ أى قرار بشأن استخدام الوسائل والتقنيات التي تسمح بمراقبة نشاط العمال، وقررت

Cass. soc. 22 sept. 2021, n° 20-10.843, [www.legifrance.gouv.fr/](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044162469?init=true) <sup>(١)</sup>

في هذه الدعوى وضع صاحب العمل أجهزة مراقبة تليفزيونية لتأمين مخازن بالمشروع غير مفتوحة للجمهور، ووضع الكاميرات كان يسمح بتصوير الممرات المؤدية إلى دورات مياه السيدات، والتي يمر بها العمال أحياناً وكذلك أبواب دورات المياه، وقد التقطت الكاميرات صوراً لأحد العمال يتلصص على دورات مياه السيدات، واستند صاحب العمل لهذه الصور لفصل العامل لارتكابه خطأ جسيماً، وقد ذهبت محكمة (=) (=) الاستئناف إلى عدم مشروعية الدليل المستمد من الصور الملتقطة للعامل بواسطة كاميرات المراقبة لعدم الإخطار المسبق للعمال وممثليهم بوجود هذه الكاميرات، ولم تقر محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه استناداً إلى أن المشرع تطلب الإخطار المسبق للعمال واستشارة ممثليهم إذا كانت أجهزة المراقبة التي ينتوى صاحب العمل وضعها تستهدف مراقبة العمال أثناء أداء العمل، ومن ثم يتعين على قضاة الموضوع بحث ما إذا كان الهدف من أنظمة المراقبة مراقبة أنشطة العمال، فيجب إخطار العمال واستشارة ممثليهم مسبقاً، أم وضعت أنظمة المراقبة لأهداف أخرى مثل حماية أمن الأشخاص والأماكن، وأردفت محكمة النقض - في هذا الحكم - أن كاميرات المراقبة التليفزيونية المستخدمة لمراقبة العمال في أداء عملهم هي - فقط - التي تستلزم إخطار العمال واستشارة ممثليهم حتي يمكن اعتبار تسجيلات هذه الكاميرات أدلة مشروعة.

ADJERAD (M.) et CREMASCHI (D.) «La vidéosurveillance des salariés: l'employeur dans la viseur de la Cour de cassation», [www.village-justice.com/articles/videosurveillance-des-salariés-employeur](http://www.village-justice.com/articles/videosurveillance-des-salariés-employeur)  
GIANINO (A.) «Vidéosurveillance: rappel des cas dans lesquels l'information des salariés et la consultation du CSE sont requises et leurs conséquences», [www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/videosurveillance-rappel-des-cas-dans-lesquels-1-information](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/videosurveillance-rappel-des-cas-dans-lesquels-1-information) publié le 8 nov. 2021

«Vidéosurveillance peut être utilisée comme preuve en l'absence de toute information des salariés» [www.capstan.fr/articles/1438-la-videosurveillance-peut-etre-utilisee-comme-preuve](http://www.capstan.fr/articles/1438-la-videosurveillance-peut-etre-utilisee-comme-preuve), publié le 20 oct. 2021.

المادة 2. al. 1-2317 L. من قانون العمل الفرنسي معاقبة كل من عرقل عمل اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بغرامة قدرها ٧٥٠٠ يورو.

وإذا كان الهدف من وضع أجهزة المراقبة هو مراقبة نشاط العمال، تعين على صاحب العمل فضلاً عن إخطار العمال واستشارة ممثليهم قبل وضع هذه الأجهزة الإشارة في اللائحة الداخلية لاستخدامه لهذه الأجهزة<sup>(١)</sup>. وإذا كانت كاميرات المراقبة ستوضع في مكان مفتوح للجمهور، تعين على صاحب العمل الحصول على ترخيص من المحافظ<sup>(٢)</sup>.

وإذا كان لا يوجد أي نص في قانون العمل ينظم بصفة خاصة استخدام أنظمة المراقبة التليفزيونية في مكان العمل إلا أن استخدامها لمراقبة نشاط العمال يتضمن بالضرورة مساساً ببعض حقوقهم وحياتهم، ومن ثم يجب احترام أحكام المادة 1-1121 L. من قانون العمل الفرنسي والتي تقر أنه «لا يجوز لأحد فرض قيود على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة التي يتعين القيام بها أو لا تتناسب مع الهدف المنشود»، وعلى ذلك يجب أن يكون هدف وضع كاميرات المراقبة هدفاً مشروعاً ولمصلحة العمل مثل حماية الأموال والأشخاص، وأن تكون أنظمة المراقبة متناسبة مع الغرض من وضعها.

وفي جميع الأحوال يجب ألا يبالغ صاحب العمل في مراقبة العمال، أو يضعهم تحت المراقبة الدائمة والمستمرة إذ أن المبالغة في مراقبة العمال تمثل اعتداء على حياتهم الخاصة وحياتهم الفردية وحقوق الإنسان، وقد قضت محكمة النقض، بأن المراقبة الدائمة للعامل بكاميرات المراقبة التليفزيونية تمثل اعتداء على خصوصيته ولا تتناسب مع الهدف الذي يدعيه صاحب العمل من وضع كاميرات وهو ضمان أمن الأموال والأشخاص،

Art. L. 1321-1-7 C. trav.

(١)

Art. 251 et s. du code de la sécurité intérieure, www.legifrance.gouv.fr/codes/texte-ic/LEGITEXT000025503132

(٢)

ومن ثم فإن الدليل المستمد منها والذي يوثق الخطأ الجسيم للعامل يُعد دليلاً غير مشروع<sup>(١)</sup>.

Cass. soc. 23 juin 2021, JOURQUIN (S.) «Enregistrements par (١) vidéosurveillance au travail: inopposabilité au salarié» (=)

(=) www.cabinet-sj.com/videosurveillance-au-travail. publié le 19 mai 2022, NICAUD (M.) «Le régime de la vidéosurveillance aux fins de contrôle des salariés, le rappel des règles par la Cour de cassation», www.harmoniajuris.com/le-regime-de-la-videosurveillance-aux-fins-de-contrôle-des-salariés, ADJERAD (M.) et CREMASCHI (D.), op. cit.

في هذه الدعوى كان العامل يعمل في مطعم بيتزا في المطبخ منفرداً، وقد أنهى صاحب العمل عقد عمله بسبب ارتكابه خطأ جسيماً سجلته كاميرات المراقبة وهو قيامه بجرح ذراعه عمداً مستخدماً قطعة من الزجاج، فالعامل - بذلك - لم يراع قواعد السلامة والصحة المهنية، وقد أيدت محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من أن صاحب العمل قد أفرط في مراقبة العامل، ومن ثم أخل بالتناسب بين المراقبة والهدف المنشود من وجودها، واعتدى على حرمة الحياة الخاصة للعامل، كما أن مراقبته للعامل على هذا النحو لا تتوافق مع أحكام المادة 1-1122 L. من قانون العمل، وانتهت إلى أن الصور والفيديوهات التي سجلتها كاميرات المراقبة لا يُحتج بها في مواجهة العامل باعتبارها دليلاً غير مشروع. وفي دعوى أخرى وضع صاحب صيدلية تقع في جزيرة مايوت التابعة لفرنسا كاميرات مراقبة تليفزيونية سجلت قيام إحدى العاملات بعدم قيد بعض المبيعات والحصول على ثمنها لنفسها، فضلاً عن قيد مبيعات أخرى بسعر أقل من السعر الذي حصلته بالفعل، وقام صاحب العمل بإنهاء عقد عمل العاملة بناء على ذلك، طعنت العاملة في هذا القرار استناداً إلى أن الأدلة المقدمة من صاحب العمل أدلة غير مشروعة إذ لم يحترم الأحكام الخاصة بحماية البيانات الشخصية، وتجاهل متطلبات الإعلام والاستشارة الفردية والجماعية قبل وضع كاميرات المراقبة، وأجاب صاحب العمل على ذلك بأن الالتزامات السابقة متطلبية إذا كان هدف المراقبة هو مراقبة نشاط العمال، إلا أن هدفه من المراقبة كان حماية الأموال والأشخاص وأن القانون يسمح باستخدام نظام المراقبة التليفزيونية في الأماكن والمنشآت المفتوحة للجمهور وعلى الأخص المعرضة لخطر السرقة والاعتداءات لضمان حماية الأموال والأشخاص، وأنه أخطر العمال كتابة بوجود نظام المراقبة التليفزيونية، وقد أقرت محكمة الاستئناف صاحب العمل واعتبرت وسيلة الإثبات مشروعة خاصة في ظل عدم الاستقرار الأمني الذي تشهده جزيرة مايوت، فضلاً عن أن صاحب العمل قد أخطر العمال كتابة بوجود نظام المراقبة، إلا أن محكمة النقض لم تقر قضاة الموضوع ونقضت الحكم معتبرة أن نظام المراقبة الذي وضعه صاحب العمل يسمح بمراقبة نشاط العمال وأنه (=) (=) كان يستخدمه لجمع معلومات عن العاملة بصفة شخصية، لذلك كان يتعين عليه استشارة ممثلي العمال قبل وضعه، فضلاً عن أن إخطار العمال كان بعد وضع نظام المراقبة، وأردفت المحكمة أنه إذا كان لصاحب العمل سلطة وحق مراقبة نشاط عماله فإنه ليس له مطلق الحرية في استخدام الوسائل التي يراها فعالة لتحقيق هذا الغرض بل يجب عليه احترام قواعد الشفافية، وإذا كان من شأن المراقبة المساس بحقوق وحرريات العمال، فيجب عليه تبرير الإجراء وأنه يهدف به تحقيق هدف مشروع، وأنه يتناسب مع الهدف المنشود.

وقد أكدت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في تعليقها رقم "١٦" ذات الأحكام، فقررت أن أي تدخل في الخصوصية يجب أن يتناسب مع الغرض المنشود، وأن يكون ضرورياً في ظروف أي قضية معنية<sup>(١)</sup>، وأنه يجب أن يكون التقييد ضرورياً للتوصل لهدف مشروع متناسباً مع الهدف، وأن يكون أقل الخيارات اقتحاماً للحياة الخاصة، ويجب ألا يُجرد أي تقييد للحق في الخصوصية جوهر الحق من معناه<sup>(٢)</sup>، وأوضحت في تعليقها العام رقم "٢٧" على المادة "١٢" من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية أنه يجب أن تكون التدابير متناسبة أي أقل الوسائل تدخلاً مقارنةً بغيرها من الوسائل التي يمكن أن تحقق النتيجة المنشودة<sup>(٣)</sup>.

وذهبت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات إلى أنه لا يجوز وضع العمال تحت المراقبة المستمرة إلا إذا وُجدت ظروف خاصة أو خطورة خاصة يتعرض لها الأشخاص محل المراقبة<sup>(٤)</sup>، وعلى ذلك يجب - في الظروف العادية - ألا تصور الكاميرات العمال في مكاتبهم بما يسمح بوجود رقابة دائمة ومستمرة لهم، ولا يجوز وضع كاميرات في أماكن الراحة أو في مباني النقابات.

Cass. soc. 10 nov. 2021, n° 20-12.263, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044327036](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044327036)

V. MATHIEU (Ch.) «Une vidéosurveillance illicite... peut tout de même être efficace», Dalloz actu étudiant, [www.actu.dalloz-etudiant-fr/a-la-une/article/une-videosurveillance-illicite-peut-tout-de-meme-etre-efficace](http://www.actu.dalloz-etudiant-fr/a-la-une/article/une-videosurveillance-illicite-peut-tout-de-meme-etre-efficace), publié le 26 nov. 2021, «Vidéosurveillance: la difficile conciliation de la protection des salariés et au droit à la preuve de l'employeur». [www.lexplicit.fr/videosurveillance-la-difficile-conciliation-de-la-protection-des-salariés](http://www.lexplicit.fr/videosurveillance-la-difficile-conciliation-de-la-protection-des-salariés)

(١) الجمعية العامة للأمم المتحدة «الحق في الخصوصية...» - مرجع سابق - بند ٢١.

(٢) الإشارة السابقة بند ٢٣.

(٣) الإشارة السابقة بند ٢٥.

(٤) CNIL délib. du 17 Juill. 2017, n° 2014-307. [www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000029302625](http://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000029302625), v. aussi CEDH 17 oct. 2019, n° 1874/13, [www.hudoc.echr.coe.int/fre#7B](http://www.hudoc.echr.coe.int/fre#7B)

وأردفت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات أنه يتعين تحديد مدة الاحتفاظ بالصور الملتقطة بواسطة كاميرات المراقبة، وتحدد هذه المدة بالنظر إلى الهدف من وضع نظام المراقبة، ويجب ألا تتجاوز بضعة أيام، ولا يجوز أن تزيد عن ذلك إلا لأسباب خاصة كأن تستخدم الصور كدليل أمام القضاء، ففي مثل هذه الحالة يمكن الاحتفاظ بالصور للوقت اللازم لاستخدامها في الإجراءات.

وأكدت اللجنة على وجوب تأمين الاطلاع على الصور الملتقطة بواسطة أجهزة المراقبة وقصره على الأشخاص المصرح لهم بذلك من قبل صاحب العمل كجزء من واجباتهم الوظيفية.

وجدير بالذكر أنه يتعين إعلان اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بأية معالجة تقنية لبيانات ذات طابع شخصي<sup>(١)</sup>، ويتعين في بعض الأحوال الحصول على إذن مسبق من السلطة الإدارية<sup>(٢)</sup>.

## الفصل الثاني

### حجية الدليل المتحصل عليه من كاميرات المراقبة □

من المبادئ الأساسية في الإثبات مبدأ شرعية الأدلة أي وجوب الحصول على الأدلة بطريقة مشروعة<sup>(٣)</sup>، فلا يجوز التحصل عليها باستخدام طرق احتيالية أو سرية، فيطرح جانباً - على سبيل المثال - الدليل الذي تم الحصول عليه بواسطة جهاز تم وضعه دون علم الشخص المعنى (الشخص الذي سيستخدم الدليل في مواجهته)، وتطبيقاً لذلك قضى في واقعة أراد فيها صاحب العمل إثبات عمل العامل أثناء ساعات العمل في مطعم تديره زوجته، فطلب من بعض العاملين لديه الذهاب للمطعم المذكور والتقاط صور للعامل وهو يؤدي العمل فيه وإعداد تقرير بذلك، أن الصور الملتقطة للعامل دليل غير مشروع لأنه

(١) Art. 23 et s. de la loi n° 17-78, précité.

(٢) Art. 25 et s. de la loi n° 17-78.

(٣) Art. 9 du Code de procédure civile.



متحصل من وسيلة مراقبة سرية غير مشروعة لأن العمال المفوضين من قبل صاحب العمل قدموا أنفسهم كمجرد عملاء للمطعم ولم يكشفوا عن صفاتهم أو الهدف من الزيارة<sup>(١)</sup>.

وقد اعتبرت محكمة النقض - في البداية - الدليل المتحصل من كاميرات المراقبة التي توضع دون احترام الإجراءات المتطلبة، أو غير المتناسبة مع الهدف من وضعها دليلاً غير مشروع، ولا يحتج بالصور المتحصلة منها في مواجهة العامل، ومن ثم فإن إنهاء صاحب العمل لعقد عمل العامل استناداً لها يفتقر إلى سبب حقيقي وحدى<sup>(٢)</sup>.

وقررت محكمة النقض - في هذا الصدد - أن إذا كان لصاحب العمل التحكم في نشاط عماله ومراقبتهم أثناء وقت العمل، فإنه لا يمكن وضع وسيلة مراقبة سرية وغير عادلة، ومن ثم يكون الدليل المستمد منها غير مشروع<sup>(٣)</sup>.

وانتقد جانب من الفقه موقف القضاء الفرنسي في هذا الصدد<sup>(٤)</sup> استناداً إلى أنه يجب على العامل الإخلاص في العمل وتنفيذ عقد العمل بحسن نية، فإذا ارتكب أفعال تتنافى مع ذلك يكون قد أحل بالتزاماته، وما كان لجوء

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 18 mars 2008, JCP, S., 2008, 1396, 1<sup>re</sup> esp., note BOSSU (B.), Dr.soc. 2008, p. 610, note RADÉ (Ch.).

<sup>(٢)</sup> Cass. soc. 19 avr. 2005, précité, Cass. soc. 15 mai 2001, précité, Cass. soc. 20 nov. 1991, précité.

<sup>(٣)</sup> Cass. soc. 4 juil. 2012, Bull. civ. V n° 208, في هذه الدعوى تعددت شكاوى المواطنين من فتح خطاباتهم في مكتب البريد، فقامت إدارة المكتب وباعتبارها مكلفة بخدمة عامة وضمن سرية المراسلات بإرسال خطابات لها خاصية نشر حبر أزرق حال فتحها وذلك لوضع حد للأعمال الاحتيالية، وقد أقرت محكمة الاستئناف مسلك هيئة البريد ولم تعتبره غير مشروع استناداً إلى أن من الشائع استخدام هذه الخطابات، وأنها لا تعتبر وسيلة مراقبة تهدف إلى جمع معلومات عن العمال، ولم تقرر محكمة النقض محكمة الاستئناف، فيما ذهبت إليه إذ اعتبرت وضع هذه الخطابات بين خطابات المواطنين يمثل وسيلة مراقبة سرية وغير

عادلة تجعل الدليل المستمد منها غير مشروع.  
<sup>(٤)</sup> BOSSU (B.), op. cit., p. 747. د. غنام محمد غنام - مرجع سابق - ص ٢٥٧.

صاحب العمل لوسيلة غير مشروعة للإثبات، إلا لأن العامل قد بادر بارتكاب أفعال غير مشروعة، فضلاً عن أن من شأن هذا الاتجاه القضائي تشجيع العمال على ارتكاب المخالفات لعلمهم أن صاحب العمل لن يستطيع الاحتجاج في مواجهتهم بالأدلة التي تحصل عليها بطريقة غير مشروعة، وبذلك لن يجد صاحب العمل من سبيل سوى اللجوء إلى القضاء الجنائي، والإفادة من حرية قبول الدليل أمامه، ومن حجية الأمر المقضى لحكم القضاء الجنائي لإنهاء علاقة العمل.

وفي مرحلة لاحقة غيرت محكمة النقض اتجاهها في هذا الصدد، وقررت أن حصول صاحب العمل على الدليل بطريقة غير مشروعة لا يؤدي بالضرورة وتلقائياً إلى استبعاد هذا الدليل، بل يجب على قضاة الموضوع بحث إذا ما كان استخدام الدليل غير المشروع يمثل اعتداء على الطابع العادل للإجراءات في مجموعها أم لا، ويوازنوا بين حق احترام الحياة الخاصة، وحق الإثبات والحصول على الأدلة وتقديمها، والحق الأخير يمكن أن يبرر تقديم أدلة تتضمن اعتداء على الحياة الخاصة للعامل بشرط أن يكون هذا الاعتداء متناسباً مع الهدف المنشود وهو الدفاع عن المصالح المشروعة لصاحب العمل من جهة، وأن يكون ضرورياً لممارسة حق الإثبات من جهة أخرى، فالحق في احترام الحياة الخاصة والحق في الإثبات حقان من الحقوق الأساسية قد يتعارضان أحياناً<sup>(١)</sup>.

(١) Cass. soc. 25 nov. 2020 [www.legifrance.gouv.fr/id/JURITEXT000042619590?issuggest=true](http://www.legifrance.gouv.fr/id/JURITEXT000042619590?issuggest=true), Cass, soc. 30 sept. 2020, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042579783](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042579783), Cass.soc. 9 nov. 2016, Bull. civ. V, n° 209, Service juridique CFDT «Preuve par vidéosurveillance: illicéité ne signifie pas nécessairement irrécevabilité» [www.cfdt.fr/portail/vos\\_droits/droits-fondamentaux-et-protection-des-salaries](http://www.cfdt.fr/portail/vos_droits/droits-fondamentaux-et-protection-des-salaries) ويلاحظ أن بعض دوائر محكمة النقض قد انتهجت ذات نهج الدائرة الاجتماعية في هذا الصدد، فلم تذهب إلى رفض الدليل غير المشروع بصورة تلقائية بل عمدت إلى توجيه قضاة الموضوع للبحث عن إجابة عن السؤالين الآتيين:  
- هل الدليل ضروري لممارسة حق الإثبات؟

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن عدد الكاميرات وموقعها وفترة عملها وتوجيهها وطبيعة المهام التي يؤديها العمال الخاضعون للمراقبة تُعد عناصر أساسية يُستعان بها لتحديد ما إذا كان التعدي على الخصوصية متناسباً مع الهدف المنشود أم لا<sup>(١)</sup>.

وأكدت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات أنه لا يجوز تصوير العمال في مناطق الاستراحة أو دورات المياه أو مباني النقابات<sup>(٢)</sup>، واعتبرت اللجنة أن وضع ٢٤٠ كاميرا، يسمح بعضها بتصوير العمال على مدار الساعة،

- هل الاعتداء على الحياة الخاصة الذي تسبب فيه الدليل غير المشروع متناسباً مع الهدف المنشود؟

فإذا كانت الإجابة بالإيجاب كان الدليل مقبولاً رغم عدم مشروعية الحصول عليه، راجع على سبيل المثال:

Cass. civ, 1<sup>re</sup> ch. 16 oct. 2008, Bull. civ. I, n° 230, Cass. commerciale 15 mai 2007, Bull. civ. IV, n° 130.

وهو ذات مسلك القضاء الجنائي والذي لا يمانع في قبول الأدلة التي تم الحصول عليها بطريقة غير مشروعة، ويتمتع القاضى الجنائي بسلطة تقديرية في تقدير القيمة القانونية للدليل.

Cass. crim. 15 juin 1993, D. 1994, jur., p. 613, note MASCALA (C.) (=) وعلى ذلك قبلت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الدليل المتحصل من كاميرا مراقبة

وضعها صاحب العمل في مكتب العامل في مكان خفي ودون علم العامل ليوثق جريمة سرقة يرتكبها العامل, Cass. crim. 23 juill. 1992, Bull. crim. 1992, n° 274,

D. 93, somm. p. 206, obs. PRADEL (J.), وقد ذهبت المحكمة في هذا الحكم إلى أنه لا يوجد نص في قانون الإجراءات الجنائية يُلزم القاضى الجنائي باستبعاد الأدلة التي تم

الحصول عليها بطريقة غير قانونية، إذ يجوز إثبات الجرائم بكافة طرق الإثبات، وللقاضى الجنائي تقدير قيمة الأدلة المقدمة في الدعوى وفقاً للقواعد المتعلقة بإدارة الإثبات، وأكدت

محكمة النقض أن التسجيلات الصوتية التي تم الحصول عليها دون علم الشخص المعنى مقبولة في المحكمة كدليل لتقديم شكوى ضده عن جرائم ارتكبها، دون أن يقف حق احترام

الحياة الخاصة أو انتهاك الأسرار المهنية عائقاً لقبولها, Cass. crim. 31 janv. 2012, Bull. crim. n° 27, Cass. crim. 11 juin 2002, Bull. crim. n° 131, v. aussi

Cabinet BROCHARD Avocat «La preuve est libre en droit pénal», www.brochard-avocat.com/preuve-libre-droit-penal ويلاحظ أن المادة ٤٧٢

من قانون الإجراءات الجنائية قد أكدت على حرية الإثبات في المسائل الجنائية فقررت أن «باستثناء الحالات التي ينص فيها القانون على خلاف ذلك، يمكن إثبات الجرائم بأى طريقة

من طرق الإثبات، ويُصدر القاضى قراره وفقاً لقناعاته».

DESTAILLATS (E.): «La télésurveillance des salariés»,<sup>(١)</sup>

www.village.justice.com/articles/telesurveillance-des-salaries,40145.htm

CNIL «La vidéosurveillance-vidéoprotection au travail» www.cnil.fr/fr/<sup>(٢)</sup>

la-videosurveillance-vidéoprotection-au-travail, publié le - 23 juill. 2018-

ومن ثم مراقبة ساعات عملهم عملاً مسيئاً ويتجاوز هدف حماية الأموال والأشخاص<sup>(١)</sup>، وأن وضع نظام مراقبة تليفزيونية يسمح برقابة عامة ودائمة للعمال في أماكن عملهم يمثل اعتداء على حقوقهم وحياتهم، وعلى الأخص انتهاكاً لحياتهم الخاصة<sup>(٢)</sup>، وأن قبول العمال للمراقبة المستمرة غير المتناسبة مع الهدف المعلن لها لا يجعلها قانونية<sup>(٣)</sup>، كما أن وقف التسجيل لا يُعد كافياً إذا ظل عرض الصورة في الوقت الفعلي ممكناً<sup>(٤)</sup>، وأن وضع صاحب العمل نظام مراقبة تليفزيونية لمكافحة السرقات يمكن أن يؤدي إلى وضع العمال تحت المراقبة الدائمة لصاحب العمل يُعد انتهاكاً لحياتهم الخاصة<sup>(٥)</sup>، وأن مجرد وضع ملصق يحمل تصميم كاميرا وكلمة فيديو غير كاف للوفاء بالالتزام بإخطار العمال بوجود النظام وخصائصه<sup>(٦)</sup>، وأن إعلان صاحب العمل وضع نظام مراقبة هدفه ضمان أمن العمال ومكافحة السرقات بينما وضع نظام يشمل تخصيص كاميرا مجهزة بميكروفون لكل عامل يُعد إفراطاً وتعسفاً في استخدام حقه في الرقابة<sup>(٧)</sup>.

وقد تبني القضاء الفرنسي هذا الاتجاه فقرر عدم جواز وضع أجهزة لتسجيل محادثات العمال وقت راحتهم في مقصف المشروع<sup>(٨)</sup>، وكذلك تركيب ميكروفون في مكتب أحد العمال للتعصت على محادثاته<sup>(٩)</sup>.



(١) CNIL, déc. n° 2013-029 du 12 juill. 2013, [www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000033605828](http://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000033605828)

(٢) CNIL délib. n° 2010-112, 22 avr. 2010, JCP, S., 2010, act. 281.

(٣) CNIL délib. n° 2012-475, 3 janv. 2013. [www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000026971936](http://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000026971936)

(٤) CNIL Délib. n° SAN- 2017-009, 15 juin 2017, [www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000035175069](http://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000035175069)

(٥) CNIL délib. n° 2009-201, 16 avr. 2009, JCP, S., 2009, act. 480.

(٦) CNIL, délib. n° 2010-112, 22 avr. 2010, précité.

(٧) CNIL déc. n° 2011-036 du 16 déc. 2011, JCP, S., 2012, act. 95.

(٨) TGI St. Etienne 19 avr. 1977, D.1978, p. 123, note LINDON (R.).

(٩) Cass, soc. 20 nov. 1991, précité.

## الفرع الثاني

### مراقبة استخدام العمال للحاسب الآلي المهني

أدى ظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطورها إلى تغيير عميق في أساليب العمل، وأصبح استخدام الحواسيب الآلية وشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني شائعاً وضرورياً في مجالات العمل المختلفة، ولا يمكن الاستغناء عن استخدامهم في المشروع، ومن المعتاد أن يكون للعامل حاسب آلي متصل بشبكة الإنترنت لاستخدامه في العمل في أوجه متعددة مثل رسائل SMS، والمحادثات chat، والاتصال تليفونياً من خلال شبكة الإنترنت، والبريد الإلكتروني courrier électronique<sup>(١)</sup>، ومطالعة المواقع الإلكترونية المختلفة. المختلفة.

وطرح استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل وما زال يطرح مسائل وأسئلة جديدة لا يقدم قانون العمل لها - غالباً - إجابة حالة وملاءمة<sup>(٢)</sup>:

- هل يجوز للعامل استخدام الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت المخصصين للعمل

(١) عرف المشرع الفرنسي البريد الإلكتروني في المادة الأولى من قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي بأنه «كل رسالة أياً كان شكلها، نصية أو صوتية أو مصحوبة بصور وأصوات، يتم إرسالها عبر شبكة عامة للاتصالات، ويتم تخزينها على أحد خوادم الشبكة أو في المعدات الطرفية للمرسل إليه حتى يتمكن الأخير من استعادتها».

Art. 1-IV-5° al. de la loi n° 2004- 575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'economie numérique, [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORTEXT000000801164](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORTEXT000000801164)

وعرفته اللجنة العامة للمصطلحات بأنه «وثيقة معلوماتية يحررها أو يرسلها أو يطلع عليها المستخدم عن طريق الاتصال بشبكة المعلومات».

Vocabulaire du courrier électronique, Commission générale de terminologie et de néologie, JO du 20 juin 2003, pp. 10403-10404. [www.dgdr.cnrs.fr/bo/2003/08-09-03/431-bo080903-vocabulaire2.htm](http://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2003/08-09-03/431-bo080903-vocabulaire2.htm)

PALFROY (M.) «Internet et travail, que dit la loi»? (٢)

[www.cadremploi-fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/internet](http://www.cadremploi-fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/internet), publié le 10 oct. 2019. Cours de droit.net «Droit du travail et TIC» [www.cours-de-droit.net/cours-de-droit-du-travail-et-tic-a121602988/?amp=1](http://www.cours-de-droit.net/cours-de-droit-du-travail-et-tic-a121602988/?amp=1), publié le 11 mars 2019.

- في أغراض خاصة، وإذا كان ذلك جائزاً فما هي حدود هذا الاستخدام؟
- هل يجوز لصاحب العمل مراقبة استخدام العمال للحاسب الآلي والبريد الإلكتروني المهنيين؟
- هل يجوز لصاحب العمل الاطلاع على محتويات الحاسب الآلي والبريد الإلكتروني المهنيين؟
- متى يمكن اعتبار استخدام العامل الحاسب الآلي والبريد الإلكتروني المهنيين في أغراض خاصة مخالفة يترتب عليها توقيع جزاء تأديبي عليه؟
- تبدو مصلحة صاحب العمل في مراقبة استخدام العامل للحاسب الآلي المهني وما عليه من تطبيقات جلية ليتمكن من تقييم نشاط العمال كما وكيفاً، وعلى الأخص تفادي ممارسة العمال لنشاط مهني منافس في وقت ومكان العمل، وعدم تلف برامج المشروع وأجهزته والبيانات المحملة عليها بفيروسات قد تكون موجودة ببعض البرامج أو الرسائل، وكذلك لتجنب مسؤولية المشروع عن الدخول على مواقع محظورة<sup>(١)</sup>، فضلاً عن عدم إهدار وقت العمل بصورة مبالغ فيها في الدخول على مواقع أو في مراسلات لاعلاقة لها بالعمل، ولكن ما هي حدود رقابة صاحب العمل على استخدام العمال لشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني من خلال أجهزة العمل؟
- إزاء عدم وضع المشرع قواعد خاصة تنظم استخدام العمال للأجهزة والوسائل التكنولوجية الخاصة بالعمل في أغراض خاصة يتعين الرجوع إلى المبادئ العامة المتعلقة باحترام الخصوصية والحقوق الأساسية للعمال من

(١) MERCIER (S.) et COULON (R.), «Le développement des technologies de l'information, comment préserver la vie privée des salariés», [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)>3354, publié le 3 mars 2002, pp. 4-5.

وقد ذكر في هذا المقال أن في عام ٢٠٠٢ كان ٥٧% من الشركات الأمريكية يراقب البريد الإلكتروني واستخدام العمال لشبكة الإنترنت، ووصلت النسبة إلى ٧٠% بين الشركات التي تستخدم أكثر من ١٠٠٠ عامل.

جهة<sup>(١)</sup>، ووجوب تنفيذ العقد بحسن نية وواجب الولاء<sup>(٢)</sup> ومصصلحة صاحب العمل في ألا يتسبب استخدام العمال للوسائل التكنولوجية للمنشأة في أغراض خاصة في الإضرار بسمعة صاحب العمل أو في تلف الأجهزة أو إهدار وقت العمل وضعف الإنتاجية من جهة أخرى، وبذلك يمكن تحديد الإطار القانوني العام الذي يحكم هذه المسألة، بما يحقق التوازن بين مصلحتي الجانبين.

وقد وضعت محكمة النقض المبدأ العام في هذا الصدد من خلال حكم Nikon عام ٢٠٠١<sup>(٣)</sup>، فقررت أن للعامل الحق، حتى في وقت ومكان العمل، في احترام ألفة حياته الخاصة، والتي تتضمن على الأخص سرية مراسلاته، واعتبرت اطلاع صاحب العمل على الرسائل الشخصية المرسلة من وإلى العامل من خلال جهاز الحاسب الآلي المتاح له للعمل، انتهاكاً لهذه الحرية الأساسية، حتى في حالة حظر صاحب العمل الاستخدام غير المهني

(١) ذهب المجلس الدستوري إلى أنه «وفقاً للمادة ١١» من إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة ١٧٨٩ فإن حرية التعبير عن الأفكار والآراء من أثنى حقوق الإنسان، لذلك يستطيع كل مواطن التحدث والكتابة والطباعة بحرية، مع عدم إساءة استخدام هذه الحرية في الحالات التي يحددها القانون، وفي الوضع الحالي لوسائل الاتصال، وبالنظر إلى التطور العام لخدمات الاتصال عبر الإنترنت، فضلاً عن الأهمية التي توليها هذه الخدمات للمشاركة في الحياة الديمقراطية والتعبير عن الأفكار والآراء، فإن هذا الحق يعنى حرية الوصول إلى هذه الخدمات».

Cons. const. déc. n° 2009-580 DC du 10 juin 2009, [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2009/2009580DC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2009/2009580DC.htm).

(٢) Art. 1222-1 C. trav.

(٣) Cass.soc 2 oct. 2001, précité, DEQUENAUDON (R.) «Jurisprudence Nikon, la suite mais non la fin», D. 2005, n° 28, P. 1873, FAVENNEC-HÈRY (F.) «Vie privée dans l'entreprise et à (=) (=) domicile», RJS 12/2001, p. 940, LANGLOIS (Ph.) «Courrier électronique et vie privée au travail», D. 2001, pp. 3286 et s., PARMENTIER et RICOUART «Le cybersurveillance des salariés: quels sont les droits de l'employeur?» [www.clic-droit.com/web/editorial/dossier.php?dossier\\_id=13](http://www.clic-droit.com/web/editorial/dossier.php?dossier_id=13), publié le 25 oct. 2001, RAY (J.-E.) «Courrier privé et courrier personnel», Dr. soc. 2001, p. 915, BEREST-BIRCHER (V.), op.cit., pp. 175. et s., Cass. soc. 15 déc. 2010, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023256911](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023256911).

للحاسب الآلى، واعتبرت محكمة النقض - بذلك - حرمة جميع مراسلات العامل مصنونة، سواء كانت مراسلات تقليدية كالخطابات والبرقيات أو إلكترونية كالبريد الإلكتروني والفاكس، فالرسائل التى تتم عبر البريد الإلكتروني لا تختلف عن الرسائل التقليدية إلا في وسيلة نقلها<sup>(١)</sup>، وقد أكد المجلس الدستوري أن تعريف البريد الإلكتروني الوارد في قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي هو تعريف للعملية التقنية ولا يمكن أن يؤثر على النظام القانوني للمراسلات الخاصة<sup>(٢)</sup>.

ورأت محكمة النقض - بذلك - أن المنع المطلق والتام للاستخدام غير المهني للحاسب الآلى وشبكة الإنترنت المهنيين غير واقعي وغير ملائم، ومن ثم وضعت في حكم Nikon أسس تقييد سلطات صاحب العمل في هذا الشأن<sup>(٣)</sup>، الشأن<sup>(٣)</sup>، إلا أن هذا القضاء قلص بصورة واضحة سلطة صاحب العمل التأديبية، واعتبر أى نص يمنع الاستخدام الخاص للحاسب الآلى أو للبريد الإلكتروني للمشروع باطلاً، حتى لو وُضع بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وإعلام العامل به، إذ رأت محكمة النقض وجوب تقديم حرمة المراسلات الشخصية، واحترام الحياة الخاصة للعامل على مصلحة المشروع.

ويبدو لنا هذا الاتجاه لمحكمة النقض محل نظر: فأما أن العامل يحتفظ في وقت ومكان العمل بحقه في احترام ألفة حياته الخاصة فهذا أمر منطقي وإنساني ولا خلاف فيه، فلا يمكن أن يتوقع من العامل أن يترك حياته الخاصة عند أبواب المنشأة، أو أن يكرس كل وقته داخل المنشأة للعمل فقط

(١) د. عبد الهادي فوزى العوضى «الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٥ - ص ص ١٠٧ - ١٠٨.

(٢) Cons. const. déc. n° 2004-496 DC du 10 juin 2004 [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2004/20044496DC.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2004/20044496DC.htm)

(٣) «Droit du travail et TIC», op. cit. د. غنام محمد غنام - مرجع سابق - ص ص ٢٥٦ وما بعدها.

جدير بالذكر أنه في هذه الدعوى كانت الملفات التي عنوانها العامل بـ "شخصية" تخص عملاً موازياً لعمل العامل بالمشروع يمارسه في وقت ومكان العمل.



دون سواه، في حين اعترف المشرع للعمال بأوقات راحة تتخلل أوقات عملهم، ولكن الذي يبدو لنا محل نظر هو عدم الاعتراف بحق صاحب العمل في الحظر التام لاستخدام أجهزة العمل في أغراض خاصة، إذ يتعارض ذلك مع حق صاحب العمل في الحفاظ على وقت العمل وعلى سلامة الأجهزة والبيانات المحملة عليها وسمعة المشروع، والحظر المطلق لاستخدام الأجهزة المهنية في أغراض خاصة لا يتعارض مع حق العامل في الحفاظ على حياته الخاصة في مكان ووقت العمل ولا يمسها، فيستطيع العامل أن يطالع بريده الإلكتروني أو يدخل على شبكة الإنترنت مستخدماً هاتفه الجوال الشخصي أو الحاسب الآلي المحمول الخاص به، ولا شأن له بأجهزة المشروع، فإذا كان لا يجوز لصاحب العمل أن يحظر على العمال الانسلاخ من الحياة المهنية وممارسة بعض جوانب حياتهم الخاصة في وقت ومكان العمل، إلا أن له أن يحظر عليهم استخدام أجهزة وأدوات العمل أثناء ذلك.

وفي مرحلة لاحقة عدلت محكمة النقض عن الحماية المطلقة التي أسبغتها على الملفات والمراسلات الخاصة بالعامل على جهاز الحاسب الآلي المهني، وسمحت لصاحب العمل بالاطلاع عليها بشروط وفي أحوال معينة، فذهبت في عام ٢٠٠٥ إلى أنه لما كان صاحب العمل يوفر جهاز الحاسب الآلي وحق الاتصال بشبكة الإنترنت للعامل لأداء العمل، فإنه يفترض أن الملفات التي ينشئها العامل على جهاز الحاسب الآلي وكذلك المراسلات المرسلة منه وإليه من خلال البريد الإلكتروني المهني ذات طابع مهني، ويجوز لصاحب العمل مطالعتها في غير حضور العامل، فالأصل أن الملفات مهنية ما لم يحدد العامل أنها شخصية<sup>(١)</sup>، ينبني على ذلك أن العامل هو الذي يحدد نطاق

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 17 mai 2005, Bull. civ. V, n° 165, Dr. soc. 2005, pp. 789-793, obs. RAY (J.-E.), Cass. soc. 15 déc. 2010, précité, Cass. soc. 9 juill. 2008, Bull. civ. V, n° 150, Cass. soc. 23 mai 2007, Bull. civ. V, n° 84, Cass. soc. 18 oct. 2006, Bull. civ. V n° 308, JCP, S., 2006, 1946, note FOUIN. Cass, soc. 2 oct. 2001, précité, CNIL «La Cour de

وحدود مجال خصوصيته، وأردفت أن لصاحب العمل الاطلاع على الملفات الموجودة على الحاسب الآلى الذى وفره للعامل للعمل، وكذلك على الرسائل الواردة إلى البريد الإلكتروني المهني للعامل والمرسلة منه حتى في عدم حضوره إلا إذا حددها العامل بأنها شخصية أو خاصة، ففي هذه الحالة لم يترك العامل أى مجال للشك بشأن الطبيعة الشخصية أو الخاصة للملف أو الرسائل، ولا يستطيع صاحب العمل الاطلاع عليها - حينئذ - إلا فى إحدى حالات ثلاث:

- حضور العامل،

- استدعاء العامل لفتح الملف أمامه وامتناعه عن الحضور،

- وجود خطر أو حادث خاص بالمشروع.

ينبنى على ما سبق أن محكمة النقض قد وضعت قرينة بسيطة مؤداها أن الملفات والرسائل الموجودة على الحاسب الآلى الذى يوفره صاحب العمل للعامل، وكذلك المواقع الإلكترونية التى زارها العامل من خلال الحاسب المذكور ذات طابع مهني، ومن ثم لصاحب العمل الاطلاع عليها حتى فى عدم وجود العامل استناداً إلى علاقة التبعية وسلطته فى الإدارة اللذين يخولاه حق الاطلاع على أنشطة عماله<sup>(١)</sup>.

cassation reconnaît le droit des employeurs à accéder sous certaines conditions aux fichiers personnelles de leurs salariés», [www.cnil.fr/index.php?id=1840](http://www.cnil.fr/index.php?id=1840), Murielle cahen Cabinet d'avocats Paris, «Responsabilité de l'employeur du fait de l'usage des mails par ses salariés», [www.murielle-cahen.fr/la-responsabilite-de-l'employeur-du-fait-de-l'usage-des-mails-par-ses-salariés](http://www.murielle-cahen.fr/la-responsabilite-de-l'employeur-du-fait-de-l'usage-des-mails-par-ses-salariés), publié le 22 mai 2022, DEQUENAUDON (R.), op. cit.

CNIL «L'accès à la messagerie d'un salarié en son absence», Fiche <sup>(١)</sup> pratique CNIL, [www.cnil.fr/en-savoir-plus/fiches-pratiques/fiche/article/lacces-a-la-messagerie-dun-salarie-en-son-absence](http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/fiches-pratiques/fiche/article/lacces-a-la-messagerie-dun-salarie-en-son-absence), daté le 27 juill. 2009.

جدير بالذكر أن هذه الأحكام ليست قاصرة على الملفات الموجودة على الحاسب الآلى،

ولا يدحض هذه القرينة إلا تحديد العامل للملفات أو الرسائل الموجودة على الحاسب الآلي بأنها شخصية أو خاصة أو أن يضع لها العامل عنواناً واضح الدلالة على أنها غير مهنية وتتعلق بحياته الخاصة، وقد قضى تطبيقاً لذلك بأن وضع العامل لبعض المواقع على قائمة "المفضلة" على الحاسب الآلي لا يضيف عليها الطابع الخاص فهذه القائمة ليست ملفاً ولكنها تيسر الدخول على المواقع ذات الاستخدام المحتمل أو المتكرر للعامل<sup>(١)</sup>، ولا يختلف الحكم إذا عنون العامل أحد الملفات الموجودة على القرص الصلب لجهاز الحاسب الآلي الذي يوفره له صاحب العمل لأداء العمل باسم "مستنداتي" فتصنيف الملفات بـ "مستنداتي" دون مزيد من التفاصيل التي توضح أنها ذات طابع خاص لا يسمح باعتبارها خاصة، ومن ثم يحق لصاحب العمل الاطلاع عليها في غير حضور العامل<sup>(٢)</sup>، وبالمثل فإن وضع العامل اسمه الأول<sup>(٣)</sup>، أو الأحرف الأولى من اسمه<sup>(٤)</sup> عنواناً للملف لا يضيف

والمراسلات الإلكترونية للعامل بل تشمل كل مراسلات العامل سواء الكترونية أو تقليدية، فالمراسلات هي كل تواصل بين الأشخاص، فتشمل الوسائل التقليدية في التواصل كالخطابات، فضلاً عن الوسائل التكنولوجية مثل الفاكس والميل والفايس بوك، فالوسائل التكنولوجية تنقل رسالة من شخص لآخر بواسطة وسائل تقنية حديثة وتطبيقاً لذلك ذهبنا الدائرة المختلطة لمحكمة النقض بشأن مطروف مرسل للعامل على مقر العمل إلى أنه لا يمكن لصاحب العمل دون انتهاك حرمة الحياة الخاصة للعامل وهي حرية أساسية الإطلاع على البريد المرسل إليه بصفة خاصة، وقد أقرت المحكمة - في هذه الدعوى - فتح المطروف من قِبل خدمة البريد الموجودة بالمشروع على اعتبار أن المطروف مدون عليه (=) اسم العامل ووظيفته وعنوان العمل، ولا يوجد عليه ما يشير إلى تعلقه بالحياة الخاصة للعامل، ومن ثم لم يخطئ صاحب العمل إذ اعتبره ذا طبيعة مهنية

Cass. ch. mixte 18 mai 2007, Bull. ch. mixte, n° 3.

Cass. soc. 9 févr. 2010, [www.legifrance.gouv.fr/id/JURITEXT](http://www.legifrance.gouv.fr/id/JURITEXT) (1)  
000021834337.

Cass. soc. 10 mai 2012, Bull.civ. V, n° 135. (2)

Cass. soc. 8 déc. 2009, RJS. 2010, 144. (3)

Cass. soc. 21 oct. 2009, JCP, S., 2010, 1026, note BOSSU (B.). (4)

عليه طابعاً شخصياً أو خاصاً.

وقد تبنت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ذات الاتجاه فاعتبرت الرسائل الواردة والمرسلة من البريد الإلكتروني المهني رسائل مهنية مالم يحددها العامل بأنها خاصة أو شخصية<sup>(١)</sup>.

وفي مرحلة تالية أضافت محكمة النقض قيداً جديداً على حق صاحب العمل في الاطلاع على الرسائل الواردة أو المرسلة من البريد الإلكتروني المهني فقررت أن صاحب العمل لا يستطيع الاطلاع على الرسائل المذكورة إلا بعد التحقق بالنظر إلى المرسل إليه أو موضوعها بأنها ليست ذات طبيعة خاصة<sup>(٢)</sup>.

وفي جميع الأحوال، فإن حق صاحب العمل في الرقابة على استخدام العمال للحاسب الآلي وشبكة الإنترنت اللذين يوفرهما لهم، مقيد بقيدتين<sup>(٣)</sup>:

**الأول:** إخطار العمال والتشاور مع لجنة المشروع بشأن إجراءات المراقبة المزمع اتخاذها،

**الثاني:** أن تتناسب إجراءات المراقبة مع طبيعة المهام الموكلة للعمال، ومع الهدف المنشود، وبذلك يمارس صاحب العمل حقه في مراقبة نشاط عماله دون أن يقلص أو يعتدى على الحريات الأساسية للعمال<sup>(٤)</sup>.

ويوجد العديد من البرمجيات الذي يسمح لصاحب العمل بمراقبة استخدام العمال لأجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت، فقد يعتمد صاحب العمل إلى

<sup>(١)</sup> CEDH 23 févr. 2018, D. 2018, 1291, note MARGUÉN (J.-P.) et MOULY (J.).

<sup>(٢)</sup> Cass. soc. 15 déc. 2010, précité.

<sup>(٣)</sup> PARMENTIER et RICOUART, op. cit.

<sup>(٤)</sup> RICHOUX (T.) «Gérer l'utilisation d'internet par les employés»

www.trx-legal.com/gerer-lutilisation-dinternet-par-les-employes. publié le 22 mai 2015 2021, VIRGINIE LANGLET AVOCATS «Utilisation d'internet pendant le temps de travail», www.cabinet-avocats-langlet.fr/ utilisation-dinternet-pendant-le-temps-de-travail.

استخدام برنامج يسجل المواقع التي تم زيارتها، والوقت المستغرق على كل موقع، بل بعض البرامج يسجل كل خطوة يقوم بها العامل على جهاز الحاسب الآلي كعدد مرات الضغط على لوحة المفاتيح، وعدد الأخطاء المرتكبة، والوقت الذي استغرقه أداء العمل، ومدة التوقف أثناء تنفيذ العمل<sup>(١)</sup>، وقد يكتفى صاحب العمل بتقييد اتصال العامل بالمواقع الإلكترونية، فيحد من المواقع التي يمكن للعامل الوصول إليها، وذلك بحظر الدخول إلى بعض المواقع<sup>(٢)</sup>.

ويمكن لصاحب العمل وضع ميثاق لتكنولوجيا المعلومات Charte informatique<sup>(٣)</sup> ينظم من خلاله الحقوق والالتزامات في مجال استخدام العمال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المشروع، فيضع إطاراً لاستخدامهم الحواسيب الآلية والبريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت، ويُعد ميثاق تكنولوجيا المعلومات أداة قانونية تحدد الشروط العامة لاستخدام أنظمة الاتصالات والمعلومات، واستخدام شبكة الإنترنت والشبكات المختلفة الأخرى، وأنظمة المعلومات الخاصة بالمشروع، ويحدد حقوق والتزامات العمال فيما يتعلق باستخدام الحواسيب الآلية وشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني وغيرهم من أدوات تكنولوجيا المعلومات المتاحة لهم بهدف العمل، ويبين الجزاءات التأديبية التي توقع على العمال حال مخالفة أحكامه. وتختلف أحكام ميثاق تكنولوجيا المعلومات من مشروع لآخر، فلا يوجد

(١) بيو خلاف - مرجع سابق - ص ٨٤.

(٢)

PALFROY (M.) op. cit.

(٣) LEBAIL (M.) «Charte informatique: principes et mode d'emploi 2022» [www.sortist.fr/blog/charte-informatique](http://www.sortist.fr/blog/charte-informatique), publié le 2 nov. 2020, mis à jour le 4 janv. 2022, EUTEDJIAN (C.) «La charte informatique en entreprise: mise en pratique» [www.village-justice.com/articles/rediger-une-charte-informatique-dans-respect-des-dispositions-legales](http://www.village-justice.com/articles/rediger-une-charte-informatique-dans-respect-des-dispositions-legales), publié le 22 mars 2022, mis à jour le 13 avril 2022, «Définition de charte informatique», [www.editions-tissot.fr/guide/definition/charte-informatique](http://www.editions-tissot.fr/guide/definition/charte-informatique),

ميثاق تكنولوجيا معلومات نموذجي تلتزم به جميع المشروعات.

**وتتمثل أهداف ميثاق تكنولوجيا المعلومات بصفة عامة في:**

- توفير الأمن القانوني والفني للبيانات التي يتم جمعها ومعالجتها والاحتفاظ بها من قبل المشروع.

- إبلاغ العمال بوجود آليات المراقبة وجمع البيانات على الأجهزة ووسائل المعلوماتية التي يستخدمونها.

- منع إساءة استخدام الأجهزة ووسائل المعلوماتية الخاصة بالمشروع.

**ويمكن أن ينص الميثاق على:**

- وجوب ألا يكون استخدام العمال لتكنولوجيا المعلومات تعسفياً،

- وجوب الفصل بين كل من البريد الإلكتروني المهني والبريد الإلكتروني الخاص للعمال.

- حظر إرسال أو استقبال أو تخزين ملفات يتعارض محتواها مع النظام العام والآداب على البريد الخاص بالمشروع.

- بيان وسائل مراقبة أنشطة العمال.

- بيان الجزاءات التأديبية التي توقع على العمال الذين يستخدمون تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الخاصة بالمشروع استخداماً شخصياً بصورة مفرطة.

- بيان شروط وأحوال اطلاع صاحب العمل على البيانات المخزنة على جهاز الحاسب الآلي الخاص بعامل غائب.

- تنظيم التزام مسئولى الشبكة بالسرية.

وفي المشروعات التي تستخدم أقل من عشرين عاملاً، حيث يكون صاحب العمل غير ملزم بوضع لائحة داخلية<sup>(١)</sup>، فإنه يمكنه وضع ميثاق تكنولوجيا المعلومات بعد استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية وإرسال

Art. L.1311-2 C. trav.

(١)

نسخة منه إلى تفتيش العمل.

وفى المشروعات التي تستخدم عشرين عاملاً على الأقل، إذا كانت الموضوعات التي يتضمنها الميثاق من الموضوعات التي تدخل في نطاق اللائحة الداخلية يكون صاحب العمل ملزماً بإدراج الميثاق فى اللائحة الداخلية، ويجب استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بشأن مشروع الميثاق، ويتعين إعلانه في المشروع، وإرسال نسختين منه إلى تفتيش العمل الذى يراجع أحكامه، والمحكمة العمالية.

وقد يلحق صاحب العمل ميثاق تكنولوجيا المعلومات باللائحة الداخلية أو بعقد العمل، ويبدو إلحاق الميثاق باللائحة الداخلية أكثر ملاءمة إذ سيتخذ بذلك صورة القواعد التنظيمية ويكون ملزماً لجميع العمال بغض النظر عن تاريخ التحاقهم بالعمل، أما إذا اختار صاحب العمل أن يلحق الميثاق بعقد العمل، فإن أحكامه لا تلزم إلا العمال الذين التحقوا بالعمل بعد نفاذ الميثاق، وللعمال الذين التحقوا بالعمل قبل نفاذه حق رفض الميثاق كملحق لعقود عملهم، ومن ثم لا يكون نافذاً في مواجهتهم.

ويجوز للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات إبداء الرأي حول مشروع ميثاق تكنولوجيا المعلومات الذى يعده صاحب العمل، إلا أن الأخير غير ملزم بإعلان الميثاق إلى اللجنة.

وفى جميع الأحوال يجب أن يكون العمال على علم بوجود رقابة على استخدام الوسائل والأجهزة التكنولوجية فى المشروع، وأن يعلموا آلية هذه الرقابة وكل ما يتعلق بها.

وإذا كان معظم أصحاب الأعمال يقبل - على سبيل التسامح - استخدام العمال للأجهزة الإلكترونية وشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني وغيرها من الوسائل التكنولوجية الحديثة الخاصة بالعمل فى أغراض خاصة، فإنه ينبغي على العمال عدم إساءة استخدام هذه الوسائل، أو الإفراط فى استخدامها

لأغراض خاصة.

وقد ذهبت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات إلى أن استخدام العمال لوسائل وأجهزة المشروع استخداماً شخصياً يجب أن يكون معقولاً ومعتدلاً ولا يمس سلامة الشبكات أو إنتاجية المشروع<sup>(١)</sup>، وبذلك فإن استخدام العمال لوسائل وأجهزة المشروع استخداماً شخصياً لا يُعد في ذاته مخالفة تجيز توقيع جزاءات تأديبية عليهم، ولكن الاستخدام المسيء هو الذي يُعد مخالفة تجيز توقيع جزاءات تأديبية على العمال قد تصل للفصل من العمل.

والاستخدام المسيء أو غير المعتدل لشبكة الإنترنت لأغراض خاصة يتحدد بالنظر إلى معايير كمية ونوعية، فمن ناحية الكم يتعين ألا يكون الاستخدام مفرطاً، وقد اعتبرت محكمة النقض اتصال العامل بمواقع إلكترونية لمدة واحد وأربعين ساعة خلال شهر واحداً استخداماً مفرطاً لشبكة الإنترنت، ومن ثم خطأ جسيماً يجيز فصله<sup>(٢)</sup>، وكذلك زيارة العامل لعدد ١٠٠٠ موقع إلكتروني غير مرتبط بالعمل خلال سبعة عشر يوماً<sup>(٣)</sup>، وفي المقابل اعتبر اتصال العامل بشبكة الإنترنت لأمر خاصة لمدة ساعة

(١) CNIL «Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie», [www.cnil.fr/la-cnil/acu-cnil/article/le-contrôle-de-l'utilisation-d'internet-et-de-la-messagerie](http://www.cnil.fr/la-cnil/acu-cnil/article/le-contrôle-de-l'utilisation-d'internet-et-de-la-messagerie)

(٢) Cass. soc. 18 mars 2009, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT\\_000020423664](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT_000020423664).

في هذه الدعوى بلغ استخدام العامل لشبكة الإنترنت لأغراض خاصة في أحد الأيام ٥ ساعات و١٣ دقيقة، وفي يوم آخر ٦ ساعات و١٣ دقيقة، وفي يوم ثالث ٤ ساعات و٣٨ دقيقة.

(٣) Cass. soc. 26 févr. 2013, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT\\_000027132823](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT_000027132823).

في هذه الدعوى اعتبرت محكمة النقض مسلك العاملة خطأً جسيماً يجيز فصلها إذ كرس وقت العمل وأجهزته لأنشطة خاصة، وطالعت يوماً العديد من المواقع الإلكترونية غير المرتبطة بنشاطها المهني مثل صفحات تتعلق بالرحلات والسياحة ومقارنة أسعار وشبكات التواصل الاجتماعي بلغ عددها ١٠٠٠٠٠ موقع في ١٧ يوماً منهم ١٣ يوماً متتالية، و٤ أيام متتالية.



أسبوعياً استخداماً معتدلاً ومن ثم لا يمثل خطأً جسيماً يجيز فصل العامل<sup>(١)</sup>، وقضى بأن دخول العامل لعشرة مواقع في يوم واحد لا تتجاوز كل منها دقيقه واحدة لدعم زميل له أنهى عقد عمله من الحاسب الآلى المهني يُعد استخداماً معتدلاً<sup>(٢)</sup>، وكذلك، واستخدام العامل لشبكة الإنترنت لأغراض خاصة بما لا يتجاوز عشر ساعات في العام<sup>(٣)</sup>.

وقد يُعد استخدام العامل لأدوات وأجهزة المشروع استخداماً مسيئاً بالنظر إلى طبيعة المواقع التي يطالعها، مثل الدخول على مواقع محظورة لمخالفتها للآداب أو للنظام العام، أو من شأن الدخول عليها الإضرار بالحاسب الآلى المهني للإصابة بفيروس يضر بالمعلومات والبيانات الواردة عليه، أو أن يكون من شأنه تفويض صورة المشروع<sup>(٤)</sup>، وقد اعتبرت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض العامل الذى يستخدم جهاز الحاسب الآلى المخصص للعمل فى الدخول على مواقع إباحية، وإرسال واستقبال رسائل من ذات الطبيعة على البريد الإلكتروني للمشروع مرتكباً جريمة خيانة أمانة<sup>(٥)</sup>.

ويبدو أن محكمة النقض قد بدأت - حديثاً - تتخذ موقفاً أكثر تشدداً حيال استخدام العمال للأجهزة والوسائل التكنولوجية الخاصة بالمشروع لأغراض خاصة، ففي إحدى الدعاوى اعتبر صاحب العمل إرسال العامل لزملائه ١٧٨ رسالة عبر البريد الإلكتروني المهني معظمها فيديوهات لرسوم كاريكاتورية ومشاهد إباحية وفيديوهات سياسية وفكاهية ومباريات كرة قدم

(١) CA Bordeaux 15 janv. 2013, cité par Murielle CAHEN Cabinet d'avocats Paris «L'usage d'internet au travail» [www.murielle-cahen-fr/lusage-dinternet.au-travail](http://www.murielle-cahen-fr/lusage-dinternet.au-travail), publié au févr. 2022.

(٢) CA Paris 24 mai 2005, [www.forumintenet.org](http://www.forumintenet.org).

(٣) CA Douai 17 déc 2004, [www.forumintenet.org](http://www.forumintenet.org).

(٤) Cass. soc. 15 déc. 2010, précité.

Cass. soc. 21 sept. 2011, [www.legifrance.gouv.fr/JURITEXT/000024593078](http://www.legifrance.gouv.fr/JURITEXT/000024593078),

(٥) Cass. crim. 19 mai 2004, Bull. crim, n° 126.

نسائية، خطأ جسيماً وقام بفصله على إثر ذلك، اعتبرت محكمة الاستئناف أن فصل العامل بدون سبب حقيقي وجرى استناداً إلى أن صاحب العمل لم يثبت أن سلوك العامل من شأنه الإضرار بصورة المشروع أو بسير العمل به، ولم يثبت كذلك أن الوقت الذي أمضاه العامل في إرسال الرسائل المذكورة قد أدى لإهماله في عمله. ونقضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض حكم محكمة الاستئناف استناداً إلى أن سلوك العامل يخالف التزاماته التعاقدية التي تتطلب منه تكريس وقته في المشروع للعمل، كما أن اللائحة الداخلية للمشروع تحظر استخدام شبكة الإنترنت لأغراض خاصة<sup>(١)</sup>.

ويبين من الحكم السابق أن محكمة النقض أصبحت أكثر تشدداً عن ذي قبل بشأن استخدام العمال للأجهزة الإلكترونية للمشروع لأغراض خاصة: فمن جهة أولى أفصحت صراحة عن وجود التزام عقدي على العامل بتكريس وقته في المشروع للعمل، مما يستتف منه أن محكمة النقض أصبحت ترى وجوب تخصيص العامل وقت العمل للعمل، ولا يهدره في ممارسة بعض جوانب حياته الخاصة، ومن جهة ثانية أشارت المحكمة في معرض تسبيب الحكم إلى أن اللائحة الداخلية للمشروع تحظر استخدام شبكة الإنترنت لأغراض خاصة، مما يعني أن محكمة النقض أصبحت تعترف بحق صاحب العمل في حظر استخدام أدوات المشروع لأغراض خاصة، وتقر بصحة هذا الحظر، ويمثل هذا الحكم تحولاً جذرياً في قضاء الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية التي أقرت صراحة في حكم Nikon قبل حوالي عقدين بحق العمال في استخدام الأجهزة والوسائل التكنولوجية للمشروع في أغراض خاصة حتى في حالة حظر صاحب العمل للاستخدام غير المهني لها.

(١) Cass. soc. 18 déc. 2013, [www.legifrance.gouv.fr/affich](http://www.legifrance.gouv.fr/affich). Juri.Judi.do?old Action.

وقد سلكت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض ذات المسلك إذ قررت أن للعامل الحق، حتى في وقت ومكان العمل، في التمتع بجزء من حياته الشخصية والخاصة واجب احترامه، وللعامل الاتصال بشبكة الإنترنت من خلال الحاسب الآلي المخصص للعمل لأغراض غير مهنية، كما يمكنه إجراء محادثات هاتفية، أو تصوير بعض الأوراق، ما لم يحظر صاحب العمل ذلك أو يحد منه صراحة<sup>(١)</sup>.

وتبدو الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية أكثر وضوحاً وتحديداً من الدائرة الاجتماعية إذ قررت صراحة أن للعامل الاتصال بشبكة الإنترنت من خلال الحاسب الآلي المخصص للعمل لأغراض غير مهنية، ما لم يحظر صاحب العمل ذلك أو يحد منه، مما يعنى أن لصاحب العمل حظر ذلك حظراً مطلقاً أو جزئياً، وفي الحالتين يتعين على العمال الامتنال لأوامر صاحب العمل، وعدم استخدام الحاسب الآلي المهني لأغراض غير مهنية سواء كلياً أو جزئياً.

ويبدو الاتجاه الحديث لمحكمة النقض بدائرتها الاجتماعية والجنائية أكثر عدالة وإنصافاً لصاحب العمل عن اتجاهها السابق، ويقيم قدراً من التوازن المحمود بين حق ومصصلحة صاحب العمل في حماية والحفاظ على أجهزة العمل وأسراره ووقته وسمعة المشروع من جهة، وحق العامل في حياته الخاصة في وقت ومكان العمل من جهة أخرى، إذ أنه لا يمس هذا الحق أو ينتقص منه وإنما يتطلب أن يمارسه العامل في وقت ومكان العمل من خلال أجهزته الشخصية وليس من خلال أجهزة المشروع.

وإذا كانت أحكام محكمة النقض قد قلصت إلى حد ما نطاق المبدأ الذي أقره حكم Nikon، إلا أن جوهره ما زال قائماً، فحق العمال في احترام حياتهم الخاصة أثناء وفي مكان العمل يحميه القانون المدني (المادة التاسعة)، والاتفاقية

Cass. crim. 19 mai 2004, précité.

(١)

الأوروبية لحقوق الإنسان، وقانون العمل (وجوب التناسب بين القيود المفروضة على الحقوق والحريات وأهداف المشروع)، وقانون العقوبات (حماية سرية المراسلات)<sup>(١)</sup>.

ويتعين لتوقيع جزاء تأديبي على العامل للاستخدام المسمى للأجهزة التكنولوجية للمشروع توافر شرطين:

**الأول:** أن يكون صاحب العمل قد تحصل على دليل استخدام العامل للأجهزة التكنولوجية للمشروع استخداماً مسيئاً بوسائل مشروعة، بأن يكون قد اتبع الإجراءات القانونية اللازمة قبل مراقبة استخدام العمال للأجهزة والوسائل التكنولوجية الخاصة بالمشروع.

**الثاني:** أن يُنسب الاستخدام المسمى للعامل بما لا يدع مجالاً للشك، ففي بعض الحالات قد يتعذر تحديد شخص العامل المستخدم، كما لو اشترك عدة عمال في ذات المركز، وليس لكل منهم حساب خاص، أو أن يوجد جهاز الحاسب الآلي في مكتب متاح دخوله لجميع العمال أو لعدد كبير منهم ولا يوجد للجهاز كلمة مرور، ومن ثم متاح استخدامه لجميع هؤلاء العمال.

وملخص ما سبق أن محكمة النقض ذهبت في البداية إلى جواز اطلاع صاحب العمل على الرسائل الإلكترونية المرسلة والمستقبلة من العامل على البريد الإلكتروني المهني حتى في عدم حضوره إلا إذا وصفها العامل بأنها شخصية أو خاصة، وذلك احتراماً لحرية المراسلات الخاصة، ومنذ عام ٢٠٠٥ غيرت محكمة النقض اتجاهها في هذا الصدد ووحدت القواعد الحاكمة لمدى حق صاحب العمل في الاطلاع على مراسلات العامل وملفاته الإلكترونية، وأرست مبدأ مؤداه أنه فيما عدا وجود خطورة أو حدث خاص

<sup>(١)</sup> ZOCCHETTO (C.) «Informatique: où s'arrête la vie privée du Salarié?», [www.Finance-gestion.com/vox-fi/informatique-ou-sarrete-la-vie-privee-du-salarie](http://www.Finance-gestion.com/vox-fi/informatique-ou-sarrete-la-vie-privee-du-salarie), publié le 24 janv. 2012.

لا يحق لصاحب العمل الاطلاع على الرسائل المعنونة "الخاصة" الموجودة على القرص الصلب للحاسب الآلى الذى يوفره له صاحب العمل لأداء العمل إلا فى حضور العامل أو بعد دعوته وتخلفه عن الحضور<sup>(١)</sup>.

ويثور التساؤل حول إلى أى مدى يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى محتوى الرسائل المرسله أو المستقبله من العامل على البريد الإلكتروني المهني كدليل أمام القضاء.

يجوز لصاحب العمل أن يقدم الرسالة كدليل أمام القضاء إذا كانت ذات صلة بنشاط العامل المهني<sup>(٢)</sup>، أما إذا كانت الرسالة تتعلق بالحياة الخاصة للعامل فإن القضاء لا يقبل تقديمها كاملة أمامه، وإنما يجيز تقديم أجزاء أو مقاطع منها فقط<sup>(٣)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 17 juin 2009, Bull. civ. V, n° 153. Cass. soc. 17. mai 2005, précité.

<sup>(٢)</sup> Cass. soc. 2 févr. 2011, JCP, S. 2011, 1274, note MARTINON . في هذه الدعوى اعتدت المحكمة برسالة أرسلها العامل لأحد زملائه في العمل تتضمن ملاحظات تهكمية على رئيسه تتعلق بنشاطه المهني.

<sup>(٣)</sup> Cass. soc. 5 juill. 2011, JCP S. 2011, 1501, note BOSSU (B), Cass. soc. 18 oct. 2011, JCP S. 2012, 1041, note BOSSU (B),

في الدعوى الأخيرة لم تقبل المحكمة رسائل غرامية أرسلها العامل كدليل استند إليه صاحب العمل ليظهر نية العامل في الاستقالة أو لحساب عدد ساعات العمل الفعلية التي أداها العامل، فقد قدرت محكمة النقض أن ضرورة هذه الرسائل بالنسبة لصاحب العمل ليؤيد إدعاءه لا يمكن أن تبرر تقديم الرسائل كاملة للقضاء

V. aussi RAY (J.- E.) «Actualités des technologies de l'information et de la communication», Dr. soc. 2011, pp. 933 et s.

وغنى عن البيان أن اطلاع صاحب العمل على الرسائل التي يرسلها العامل من بريده الإلكتروني الشخصي وفي غير وقت ومكان العمل بطريقة غير مشروعة لا يمكن قبولها كدليل، ففي إحدى الدعوى قام عامل بإرسال رسالة عبر بريده الإلكتروني الشخصي إلى زميل له على البريد الإلكتروني لهذا الأخير في غير وقت ومكان العمل تتضمن إهانات لمدير العامل المرسل، وقام العامل المرسل إليه بإرسالها إلى عامل ثالث الذي قام بدوره بإرسالها إلى إدارة الموارد البشرية بالمشروع، وقد استند صاحب العمل إلى هذه الرسالة لفصل العامل باعتبارها تمثل خطأ من قبله وعدم احترام منه لواجب الولاء الذي تفرضه عليه علاقة العمل، إلا أن محكمة النقض اعتبرت هذه الرسالة ذات طبيعة خاصة خالصة، ولا تمس التزام العامل بالولاء، ومن ثم لا تعتبر خطأ جسيماً يبرر فصل العامل

ويُلاحظ أن محكمة النقض أخضعت رقابة صاحب العمل على الرسائل المرسلة والمستقبلة على الهاتف المهني SMS لذات الأحكام الخاصة بمراقبة الرسائل المرسلة والمستقبلة على الحاسب الآلي المهني، وعلى ذلك يُفترض أن يكون جميع الرسائل الواردة والمرسلة من الهاتف المهني مهنية مالم يحددها العامل بأنها خاصة أو شخصية، ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يطلع عليها في غير حضور العامل وتقديمها أمام القضاء كدليل في مواجهة العامل طالما أنها لم تحدد بأنها خاصة أو شخصية<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني

### أنظمة المراقبة الأخرى

سندرس على التوالي مدى حق صاحب العمل في مراقبة المحادثات الهاتفية للعمال وحساباتهم على مواقع التواصل الاجتماعي (الفرع الأول)، ومدى مشروعية استخدامه لآلية تحديد الموقع الجغرافي للعامل ليتسنى له مراقبته (الفرع الثاني).

Cass. soc. 26 janv. 2012, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT/000025219630](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT/000025219630), et BOSSU (B.) et BARÈGE (A.), op. cit., pp. 277-302.

Cass. commerciale 10 févr. 2015, Bull. civ. IV, n° 20, et NAMIAS<sup>(١)</sup> (D.) et AFP. «Votre employeur peut désormais fouiller dans les SMS de votre téléphone pro.», [www.bfmtv.com/police-justice/votre-employeur-peut-desormais-fouiller-dans-les-SMS-de-votre-telephone-pro](http://www.bfmtv.com/police-justice/votre-employeur-peut-desormais-fouiller-dans-les-SMS-de-votre-telephone-pro), publié le 20 févr. 2015, NISOL (P.-L.) «L'employeur peut consulter les SMS échangés par un de ses salariés avec son téléphone professionnel», [www.daf-mag.fr/thematique/rh-1245/Breves/telephone-portable-fonction-usage-strictement-professionnel](http://www.daf-mag.fr/thematique/rh-1245/Breves/telephone-portable-fonction-usage-strictement-professionnel), publié le 17 mars 2015, (=)

(=) جدير بالذكر أنه إذا أرسل العامل رسالة نصية أو صوتية إلى صاحب العمل عبر الهاتف الجوال فإنها تُعد دليلاً مشروعاً ومقبولاً أمام القضاء، فقد ذهبت محكمة النقض إلى أنه إذا كان تسجيل المحادثة الهاتفية دون علم المتحدث يُعد إجراء غير مشروع، ومن ثم لا يقبل الدليل المستمد منه، فإن الأمر مختلف بشأن الرسائل النصية والصوتية التي يرسلها العامل لرب العمل باعتبار أن المرسل لا يجهل أن هذه الرسائل مسجلة على الجهاز المستقبل، Cass. soc. 6 févr. 2013, Bull. civ. V, n° 31, Cass soc. 23 mai 2007, Bull. civ. V, n° 85 et BERJOT (X.) «L'utilisation du téléphone portable par le salarié», [www.gestion-de-la-paie.com/lutilisation-du-telephone-portable-par-le-salarie](http://www.gestion-de-la-paie.com/lutilisation-du-telephone-portable-par-le-salarie)

## الفرع الأول

### مدى حق صاحب العمل في مراقبة المحادثات الهاتفية للعمال وحساباتهم

#### على مواقع التواصل الاجتماعي

سنتناول على التوالي مدى حق صاحب العمل في مراقبة المحادثات الهاتفية التي يجريها العمال مستخدمين هاتف العمل (الغصن الأول)، ثم نبين إذا كان يحق لصاحب العمل مراقبة حسابات العمال على مواقع التواصل الاجتماعي، والاحتجاج بما نشر فيها في مواجهتهم (الغصن الثاني).

## الغصن الأول

### مراقبة المحادثات الهاتفية (أ)

(<sup>1</sup>) يُلاحظ أننا نتناول بالدراسة مدى حق صاحب العمل في مراقبة استخدام العامل لهاتف العمل سواء الثابت أو الجوال، أما الهاتف الجوال الشخصي الخاص بالعامل فلا شأن لصاحب العمل به، ومن العسير تقنياً تتبع الاتصالات التي يجريها منه أو يستقبلها عليه، ومن العسير كذلك أن يحظر صاحب العمل على العامل استخدام هاتفه الجوال الشخصي خلال وقت العمل وإن كان يجوز تنظيم استخدامه في اللائحة الداخلية، وعلى ذلك لا يمكن حظر استخدام الهاتف الجوال الشخصي دون وجود أسباب تبرر هذا الحظر، فعلى سبيل المثال لا يمكن حظر استخدام العامل الجالس في مكتب لهاتفه الجوال في العمل، وإن كان يمكن تنظيم استخدامه مثل إلزامه بجعله في وضع صامت أو الاهتزاز، أو إجراء الاتصالات خارج المكاتب التي تضم أكثر من عامل ويمكن تنظيم استخدام العمال للهواتف الجوالية الخاصة في ميثاق تكنولوجيا المعلومات في المشروع، وإذا كان الميثاق عادة ما ينظم استخدام العمال لأجهزة المشروع، إلا أنه لا يوجد ما يحول دون تنظيمه لاستخدامهم لهواتفهم الشخصية أثناء العمل، وفي المقابل يمكن حظر استخدام العامل لهاتفه الجوال الشخصي بالنسبة لبعض الوظائف مثل موظفي خدمة العملاء أو في المستشفيات، أو في أحوال معينة مثل حالة استخدام آلات خطرة، أو لأسباب أمنية أو أثناء القيادة، فالحظر هنا يتناسب مع الهدف المنشود وتبرره طبيعة المهام الموكلة إلى العامل.

MATHIEU (B.) «Téléphone au travail: interdiction, écoute et relevé», [www.droit-finances-comment-camarche.com/salaries/guide-salaries/1241-telep](http://www.droit-finances-comment-camarche.com/salaries/guide-salaries/1241-telep), modifié le 14 juin 2021, RIBOULOT (C.) «Smartphones en entreprise: quelles sont les règles?», [www.solutions.lesechos.fr/tech/smartphones-en-entreprise-queelles-sont-les-regles-32820](http://www.solutions.lesechos.fr/tech/smartphones-en-entreprise-queelles-sont-les-regles-32820), publié le 10 juin 2022, mis à jour le 14 juin 2022, VANNEAU (C.) «Le téléphone portable personnel, peut-il être interdit au travail?», [www.cabinet-vanneau.fr/telephone-portable-personnel-peut-il-etre-](http://www.cabinet-vanneau.fr/telephone-portable-personnel-peut-il-etre-)

قد يضع صاحب العمل هاتفاً أرضياً أو جوالاً تحت تصرف العامل، والأصل أن الهاتف في هذه الحالة يستخدم لأغراض مهنية، إلا أنه عادة ما يتسامح أصحاب الأعمال إذا استخدم العامل هاتف العمل لأغراض خاصة طالما أن هذا الاستخدام لا يضر بمصلحة العمل، أو يتجاوز الحد المعقول. ولصاحب العمل أن يقيد، يراقب، ويعاقب عند الاقتضاء استخدام العمال لهذه الهواتف لأغراض غير مهنية، وله على الأخص وضع قيود على هذا الاستخدام في اللائحة الداخلية أو في ميثاق تكنولوجيا المعلومات. ويجوز أن يفرض صاحب العمل حظراً مطلقاً لاستخدام الهواتف المهنية لأغراض خاصة على العمال الذين يشغلون مراكز محددة أو عالية الخطورة تتطلب اهتماماً دائماً وتركيزاً تاماً ويقظة خاصة منهم مثل العمل بمراكز الاتصال في حالة الطوارئ والمساعدة، وسائقى عربات النقل الجماعي، ويجب النص على ذلك سواء في اللائحة الداخلية أو في عقد العمل<sup>(١)</sup>.

وإذا كان لا يمكن لصاحب العمل أن يحظر بصفة عامة ومطلقة استخدام الهواتف المهنية لأغراض خاصة، إلا أنه ينبغي أن يظل استخدام العامل لها لأغراض خاصة معقولاً ولا يسبب إزعاجاً لزملائه أو ضرراً بالمشروع، لذلك قد يلجأ صاحب العمل، حرصاً منه على حماية مصالحه ومنع إساءة استخدام هواتف العمل سواء الثابتة أو الجوال، إلى مراقبة المحادثات التي يتم إجراؤها منها.

وقد ذهبت محكمة النقض إلى أنه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة أنشطة عماله أثناء ساعات العمل، إلا أن أي تسجيل سواء للصور أو المحادثات دون علمهم يكون دليلاً غير قانوني<sup>(٢)</sup>، فالتتصت على المحادثات

interdit-au- travail, publié le 1<sup>er</sup> juill. 2019, AVOCATS MURIELLE CAHEN, «Usage des smartphones dans le milieu professionnel», [www.murielle-cahen.com/publications/smartphones.asp](http://www.murielle-cahen.com/publications/smartphones.asp).

«Au secours mon salarié utilise trop son téléphone». [www.altij.fr/detail-actualites/detail-actualite-social/au-seocours-mon-salarie-utilise-trop-son-telephone](http://www.altij.fr/detail-actualites/detail-actualite-social/au-seocours-mon-salarie-utilise-trop-son-telephone).

Cass. soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n° 519, Dr. soc. 1992, p. 28, <sup>(٢)</sup> rapport WAQUET (Ph), D. 1992, 73, note CHAUVY (Y.).



أو تسجيلها يسمح بمعرفة شخص المتحدث مع العامل، والوقوف على بعض جوانب الحياة الخاصة للعامل والمتحدث معه. وقد قُضى بأن وضع صاحب العمل مكبر صوت داخل الهاتف بما يسمح بسماع المحادثات دون علم العامل يُعد إجراء غير مشروع، وينسحب عدم المشروعية على الدليل المستمد منه، باعتبار أن كل دليل مستمد من نظام مراقبة وُضع دون علم العامل أيضاً ما كانت طبيعته يُعد دليلاً غير مشروع<sup>(١)</sup>.

ويستطيع صاحب العمل مراقبة المحادثات وتسجيلها إذا كانت طبيعة المهام الموكلة إلى العامل تبرر هذا الإجراء وكان متناسباً مع الهدف المنشود، فضلاً عن وجوب التشاور مع ممثلي العمال بالمشروع، وإخطار العمال مسبقاً<sup>(٢)</sup>، على أن يكون هذا الإجراء عرضياً، فلا يمكن أن يكون دائماً ومنهجياً وتلقائياً إلا في حالات معينة، ذلك أن وضع أجهزة استماع وتسجيل للمحادثات الهاتفية التي يجريها أو يتلقاها العمال من خلال هواتف العمل يُعد معالجة للبيانات الشخصية<sup>(٣)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 16 déc. 2008, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019970634](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019970634), Cass. soc. 14 mars 2000, précité.

<sup>(٢)</sup> Cass. plén. 7 janv. 2011, Bull. 2011, Ass. Plén, n° 1, JCP, E 2011, 1053, note MALAURLE- VIGNAL

وقد اتخذت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض موقفاً مخالفاً إذ قررت أنه لا يُعد تسجيل محادثة تليفونية من قبيل أحد المتحدثين دون علم المتحدث الآخر اعتداء على ألفة الحياة الخاصة طالما أنها كانت بشأن النشاط المهني للشخص المعنى حتى ولو كانت المحادثة قد تمت من خط هاتف خاص، والمتحدثان متواجدان في منزليهما أثناء المحادثة - في نقد هذا الاتجاه راجع:

SAIN-PAU (J.-Ch.) «L'enregistrement clandestin d'une conversation téléphonique amicale relative à l'activité professionnelle», D. 2007, n° 17, pp. 1184 et s.

وفيما يتعلق بالدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض فإن قضاءها مستقر على أن التنصت على المحادثات الهاتفية للعمال دون علمهم غير مشروع على سبيل المثال

Cass. soc 14 mars 2000, précité.

<sup>(٣)</sup> CNIL «Mon employeur peut-il enregistrer ou écouter mes conversations téléphoniques», [www.cnil.fr/cnil-direct/question/mon-employeur-peut-il-enregistrer-ou-ecouter-mes-conversations-telephoniques](http://www.cnil.fr/cnil-direct/question/mon-employeur-peut-il-enregistrer-ou-ecouter-mes-conversations-telephoniques)

ولصاحب العمل تسجيل المحادثات في الأحوال التي ينص عليها القانون مثل خدمات الطوارئ أو أوامر سوق الأوراق المالية، أو إثبات طلبات العملاء في الشركات التي تعمل عبر الهاتف<sup>(١)</sup> أو لتحقيق غرض على الأقل، من الأغراض الآتية:

تدريب العمال أو تقييم أدائهم أو لتحسين مستوى الخدمة<sup>(٢)</sup>، فتستخدم التسجيلات لدعم وجهة نظر صاحب العمل أثناء تدريب العمال، أو لتقييم العمال الذين يعتبر الهاتف أداة العمل الرئيسية بالنسبة لهم. أو لتحسين مستوى الخدمة كدراسة مدى الاستجابة المقدمة للعميل، ويكون الاستماع والتسجيل عرضياً ولجزء فقط من المكالمات<sup>(٣)</sup>.

ولا يجوز تخزين البيانات إلا لفترة تخدم الغرض الذي يبرر معالجتها، ولا يجوز أن تتجاوز مدة الاحتفاظ بها ستة أشهر، وتحدد فترة الاحتفاظ بوثائق التحليل كالتقارير وشبكات التحليل الموضوعية في سياق الاستماع المباشر أو المؤجل للمحادثات بعام كحد أقصى<sup>(٤)</sup>.

ويتعين إبلاغ العمال ومحاورهم بما يلي<sup>(٥)</sup>:

- هوية مراقب البيانات
- الغرض أو الأغراض التي تسعى المعالجة إليها.
- فئات البيانات المعالجة.
- المتلقى أو المستفيدين من البيانات.

(١) CNIL «L'écoute et l'enregistrement des appels sur le lieu de travail», [www.cnil.fr/ecoute-et-lenregistrement-des-appels-sur-le-lieu-de-travail](http://www.cnil.fr/ecoute-et-lenregistrement-des-appels-sur-le-lieu-de-travail), daté le 25 juill. 2018.

(٢) CNIL, délib. n° 2014-474 du 27 nov. 2014, [www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT/000030048118](http://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT/000030048118)

(٣) CNIL «Mon employeur peut-il enregistrer...» précité.

(٤) CNIL, délib. n° 2014-474, précité, v. art. L. 34-2 du code des postes et des communications électriques.

(٥) CNIL, délib. n° 2014-474, précité.

- حقوقهم في الوصول وتصحيح ومعارضة هذه البيانات، وإجراءات ممارسة هذه الحقوق، ويجب إبلاغهم بحقوقهم في الاعتراض قبل الانتهاء من جمع البيانات المتعلقة بهم ليتمكنوا من ممارسة هذا الحق.
- عمليات نقل البيانات الشخصية المخطط لها - عند الاقتضاء لدولة - غير عضو في الاتحاد الأوروبي.

ولا يجوز لصاحب العمل مراقبة المحادثات الهاتفية لممتلي العمال داخل المشروع والممثلين النقابيين، ويتعين أن يكون لديهم خطوط هاتفية لا تخضع للمراقبة ولا تسمح بتحديد المتحدثين معهم أو لمراقبة محادثاتهم ليتسنى لهم أداء مهامهم التمثيلية والحفاظ على السرية المرتبطة بها<sup>(١)</sup>.

ولصاحب العمل مراجعة الفواتير الصادرة عن شركات الاتصالات دون أن يكون ملزماً بإخطار العمال مسبقاً أو إخطار والنشاور مع ممثليهم، فمراجعة هذه الفواتير لا تعد وسيلة مراقبة تقنية أو غير مشروع<sup>(٢)</sup>.

وفي الفواتير يتم إخفاء الأربعة أرقام الأخيرة من أرقام الهواتف التي تم الاتصال بها من هاتف العمل حفاظاً على حرمة الحياة الخاصة للشخص المتصل به، ولصاحب العمل أن يطلب من شركات الاتصالات فواتير تتضمن أرقام الهواتف التي تم الاتصال بها كاملة، وذلك في أحوال استثنائية كحالة الاستخدام المفرط من العامل للهاتف المهني في شؤونه الخاصة<sup>(٣)</sup>، أو

(١) Cass. soc. 6 avr. 2004, Bull. civ. V, n° 104, CNIL, art. 7 de la délib. n° 2005-019 du 3 févr. 2005 portant création d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en oeuvre dans le cadre de l'utilisation de services de téléphone fixe ou mobile sur les lieux de travail. [www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000017653223](http://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000017653223)

(٢) Cass. soc. 15 mai 2001, Bull. civ. V, n° 168.

(٣) CNIL «Mon employeur peut-il avoir accès au détail de mes appels téléphoniques», [www.cnil.fr/cnil-direct/question/mon-employeur-peut-il-avoir-acces-au-detail-de-mes-appels-telephoniques](http://www.cnil.fr/cnil-direct/question/mon-employeur-peut-il-avoir-acces-au-detail-de-mes-appels-telephoniques)

طلب صاحب العمل استرداد قيمة المكالمات التي أجراها العامل لشئونه الخاصة، ولا يستطيع صاحب العمل معرفة فواتير المحادثات الهاتفية أو الأرقام التي طلبها ممثلو العمال<sup>(١)</sup>، فتنظيم استخدام هواتف العمل لا يجوز أن يعوق ممارسة الحقوق المعترف بها قانوناً لممثلي العمال، إذ يجب أن يكون لديهم خط هاتف بعيد تماماً عن أى إمكانية لاعتراض اتصالاتهم أو التعرف على محاورهم.

ويستطيع صاحب العمل أن يراقب الاتصالات ألياً باستخدام جهاز العداد الآلى أو التحويل الآلى autocommuteur، وجهاز التحويل الآلى هو لوحات مفاتيح هاتفية لتوجيه جميع المحادثات الواردة والصادرة، ويسجل الأرقام التي تم الاتصال بها أو تلقى منها اتصالات وتاريخ إجراء الاتصال ووقت بدئه وانتهائه ومدته وتكلفته مما يسمح بتحديد الاتصالات غير المهنية والتحكم في التكلفة المرتبطة بالاستخدام الخاص للهاتف، ويستخدم عادة لعمل إحصاءات عن متوسط مدد الاتصالات، والسماح عند الاقتضاء باسترداد قيمة الاتصالات الخاصة التي يتم إجراؤها من هاتف العمل<sup>(٢)</sup>.

ولا يتطلب استخدام جهاز التحويل الآلى إخطار العمال مسبقاً باستخدامه، ومن ثم يظل وسيلة مراقبة مشروعة رغم عدم إخطار العمال بوجوده<sup>(٣)</sup>، وبذلك يُعامل هذا الإجراء معاملة الفواتير التي تصدر من شركات الاتصالات، خاصة وأنه يتم إخفاء الأربعة أرقام الأخيرة من الأرقام التي تم الاتصال بها، فلا يمثل استخدامه أى اعتداء على الحياة الخاصة للعامل أو

(١) Cass. soc. 4 avr. 2012, Bull. civ. V, n° 117.

(٢) «limiter et contrôler l'utilisation des téléphones professionnels», [www.fsocial.grouperf.com/article/0152/ra/ra/socira/0152\\_0900\\_6208D.html](http://www.fsocial.grouperf.com/article/0152/ra/ra/socira/0152_0900_6208D.html), publié maien 2015, BOSSU (B.) et BARÈGE (A), op. cit.

(٣) Cass. soc. 14 mars 2009, Bull. civ. V, n° 101, Cass. soc. 29 janv. 2008, [www.legalis.net/jurisprudence/cour-de-cassation-chambre-sociale-29-janvier-2008](http://www.legalis.net/jurisprudence/cour-de-cassation-chambre-sociale-29-janvier-2008), JCP, S., 2008,1396, 2° esp., note BOSSU (B.).

المتحدث معه.

وذهب جانب من الفقه إلى أن استخدام صاحب العمل لجهاز التحويل الآلى للاتصالات يُعد استخدام وسيلة تقنية لمراقبة العمال، ومن ثم يتعين إخطار العمال بوجوده مسبقاً وإخطار والتشاور مع ممثلى العمال بشأنه<sup>(١)</sup>، إلا أن اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات لم تقر هذا الرأى ولم تتطلب إخطار العمال وإخطار ممثليهم والتشاور معهم قبل استخدامه، وساوت بينه وبين حصول صاحب العمل على فواتير الاتصالات، حيث أن الأرقام التى تم الاتصال بها تظهر لصاحب العمل من خلال التحويل الآلى بعد حذف الأربعة أرقام الأخيرة منها، وأجازت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات لصاحب العمل أن يحصل على بيان مفصل بالأرقام التى تم الاتصال بها كاملة دون حذف الأربعة أرقام الأخيرة منها إذا طالب صاحب العمل باسترداد مقابل المحادثات الخاصة التى أجراها العمال، أو إذا نازع العامل أو العمال فى قيمة المبلغ الذى يطلب صاحب العمل استرداده<sup>(٢)</sup>.

ويتعين أن يكون استخدام العامل لهاتف العمل لأغراض غير مهنية استخداماً معقولاً، فلا يسبب ضرراً لصاحب العمل بسبب طول مدته، ومن ثم تعطيله العمل أو بسبب تكلفته المرتفعة<sup>(٣)</sup>.

ويعتبر القضاء عادة الإفراط فى استخدام الهاتف المهنى لأغراض خاصة سبباً حقيقياً وجدياً لإنهاء عقد العمل<sup>(٤)</sup>، ولا يعتبره خطأ جسيماً إلا فى أحوال

(١) FAVENNC-HÈRY (F.) «Vie professionnelle, vie personnelle...» op. cit., p. 52.

(٢) CNIL, délib. n° 2005-019, précité, art. 6.

(٣) Cass.soc. 29 janv. 2008 in NINUCCI (A.) «Utilisation du téléphone professionnel: précisions sur le contrôle de l'employeur», [www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/utilisation-du-telephone-professionnel-precisions-sur-le-contrôle-de-l'employeur](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/utilisation-du-telephone-professionnel-precisions-sur-le-contrôle-de-l'employeur), publié le 25 févr. 2008, modifié le 11 juill. 2017.

(٤) Cass. soc. 3 févr. 1999, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITE](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITE) (٤) XT000007394923, liaisons sociales «l'utilisation à des fins

خاصة، والتي تتضمن إهداراً لوقت العمل أو اتصالات ذات تكلفة عالية<sup>(١)</sup>.

### ومن الأمثلة القضائية للخطأ الجسيم في هذا الشأن:

- إصرار العامل على استخدام الهاتف المهني بصورة مستمرة ويومية وشبه حصرية في أغراض خاصة، وإجرائه اتصالات ذات تكلفة مادية مرتفعة ليست لها أية علاقة بنشاطه المهني، رغم إنذاره<sup>(٢)</sup>.
- إجراء عاملة حديثة التعيين اتصالات دولية من هاتف العمل بصورة متكررة وتجاوز مدة كل اتصال خمس عشرة دقيقة<sup>(٣)</sup>.

وتنطبق الأحكام السابقة على الرسائل التي يرسلها العامل من الهاتف الجوال المهني، وقد قضى بارتكاب عامل - سائق بإحدى الشركات - خطأً جسيماً بأن أرسل أثناء العمل وقيادته سيارة العمل رسائل نصية عبر الهاتف

personnelles du matériel ou des moyens de l'entreprise justifie-t-elle- toujours un licenciement?», [www2.liaisons-sociales.fr/lutilisation-a-des-fins-personnelles-du-materiel-ou-des-moyens-de-lentreprise](http://www2.liaisons-sociales.fr/lutilisation-a-des-fins-personnelles-du-materiel-ou-des-moyens-de-lentreprise) من الحالات التي اعتبرها القضاء خطأً جسيماً حالة عامل استخدم هاتف العمل بصورة مستمرة ويومية لأغراض خاصة، Cass. soc. 11 juill. 1995, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007278281](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007278281)، وعامل أجرى ١٤٤ اتصالاً هاتفياً خلال شهرين مدتها ١٤ ساعة عمل، وتكلفتها ١٨٥.٥٣ يورو CA Bordeaux 23 avr. 2001, in «L'utilisation à des fins personnelles du materiel...», op. cit.

وفي المقابل فُضى بأن إجراء العاملة ما يقرب من ٣٠ اتصالاً خاصاً من خط الهاتف المخصص للتحقق من البطاقات المصرفية لا يُعد سبباً حقيقياً وجدياً لفصلها استناداً إلى أن المحادثات التي أجرتها كانت للاطمئنان على صحة أحد أفراد أسرتها يعاني من (=) المرض وأن التكلفة الإجمالية لهذه الاتصالات كانت ٦.٦٨ يورو فضلاً عن أنه لم يثبت تعرض الخدمة (التحقق من البطاقات) للخطر بسبب هذه المحادثات، وبالتالي لم ينتج عن سلوك العاملة أي ضرر لصاحب العمل

CA Montpellier ch. soc. 6 févr. 2001, Ibid.

Cass. soc. 24 sept. 2013, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00002801070](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00002801070), Cass. soc. 18 juin 2003, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007454839](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007454839).

Cass. soc. 13 nov. 2013, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028209719](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028209719).

الجوال المهني بلغ معدل إرسالها رسالة كل سبع دقائق مما يُعد إخلالاً بواجب الأمان<sup>(١)</sup>.

وفي جميع الأحوال يمكن لصاحب العمل، لتفادي المشكلات التي يثيرها استخدام العمال للهاتف المهني لأغراض خاصة، تخصيص هواتف مستقلة للعمال يتحملون عبء تكلفة اتصالاتهم منها ولا تخضع لرقابة صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

## الفصل الثاني

### مراقبة حسابات العمال على مواقع التواصل الاجتماعي □

سنتناول على التوالي مدى حق صاحب العمل في مراقبة حسابات العمال على الفيس بوك (أولاً)، وحساباتهم على سائر وسائل التواصل الاجتماعي (ثانياً).

#### أولاً: مراقبة حسابات العمال على الفيس بوك

قد يؤدي استخدام العمال لوسائل التواصل الاجتماعي للتداخل والاشتباك بين حرية التعبير والحق في احترام الحياة الخاصة واحترام العمال لالتزاماتهم التعاقدية وحق صاحب العمل في الإثبات، ومن ثم يثور التساؤل حول كيفية التوازن بين هذه الحقوق والحريات المختلفة.

وتتميز شبكات التواصل الاجتماعي بأنها تجمع بين العناصر ذات الطابع الخاص والعناصر ذات الطابع المهني، وتداخل المجالان الخاص والمهني على شبكات التواصل الاجتماعي يتطلب يقظة خاصة من العامل، فقد ينشر أقوالاً أو مقاطع مصورة ظناً منه أنها خاصة، بينما يمكن أن يعتبر

<sup>(١)</sup> CA Nancy 14 nov. 2012 in ARFI-ELKAÏM (D.) «L'envoi de SMS en conduisant peut justifier un licenciement pour faute grave», [www.jdbavocats.com/droit-social/lenvoi-de-s-m-s-conduisant-Justifier-licenciement-faute-grave](http://www.jdbavocats.com/droit-social/lenvoi-de-s-m-s-conduisant-Justifier-licenciement-faute-grave).

<sup>(٢)</sup> بيو خلاف – مرجع سابق – ص ٧٨.

نشرها خطأ مهنيًا يعرضه للمساءلة<sup>(١)</sup>.

ولا خلاف على أن العامل يتمتع بحرية التعبير سواء داخل أو خارج المشروع في الإطار الذي يحدده القانون<sup>(٢)</sup>، ويثور التساؤل حول مدى حق صاحب العمل في الاستناد إلى ما ينشره العامل على صفحته على الفيس بوك كدليل في مواجهته؟

فرق القضاء في البداية بين حساب الفيس بوك المتاح للكافة، والحساب الخاص غير المتاح الاطلاع على محتواه سوى لأشخاص محددين المعتمدين من قبل العامل فقط، وأجاز لصاحب العمل الاحتجاج بما ورد في الأول فقط في مواجهة العامل، واعتبر أن الحساب الخاص يخرج عن نطاق السلطة

(١) وجه باراك أوباما رئيس الولايات المتحدة الأمريكية الأسبق النصح للشباب بضرورة الانتباه لما ينشروه على الفيس بوك قائلاً «انتبه لما تنشره على الفيس بوك، كل هذا يمكن أن يقلب ضدك عاجلاً أو آجلاً»

«Barak OBAMA conseille aux jeunes de faire attention à Facebook»  
www.cyrilleemery.wordpress-com/2011/12/20/barak-obama-  
conseille-aux-jeunes-de-faire-attention-a-facebook, publié le 20 déc.  
2011.

(٢) تعد حرية التعبير أحد الحقوق الأساسية للإنسان، وقد نصت المادة "١١" من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة ١٧٨٩ - سابق الإشارة إليه - على أن «حرية التعبير عن الأفكار والآراء من أئمن حقوق الإنسان: لذلك يمكن لكل مواطن أن يتحدث، يكتب، ويطلع بحرية، مع عدم التعسف في استخدام هذه الحرية في الحالات التي يحددها القانون»

GRELIN et ASSOCIES «Le licenciement du presentateur tex affaires, «Le slip français» et «Petit Bateau», l'etendue et les limites de la liberté d'expression du salarié», www.legavox.fr/blog/grelin-associes-licenciement-presentateur-affaires-slip-francais-32391.htm, publié le 28 avr. 2022.

وذهب المجلس الدستوري إلى أن حرية التعبير عن الأفكار والآراء من أئمن حقوق الإنسان، وأنها من السمو بحيث تُعد ممارستها شرطاً من شروط الديمقراطية وأحد ضمانات احترام الحقوق والحريات الأخرى، Cons. const. déc. n° 2009-580، DC du 10 juin 2009, précité. سواء على المستوى الفردي art. L. 1121-1 C. trav. أو الجماعي art. L. 2281-1 C. trav. et L. 2281-3 C. trav. وأكدت محكمة النقض أن هذه الحرية مكفولة داخل المشروع وخارجه. Cass. soc. 28 avr. 1988, Bull, civ. V, n° 257.



التأديبية لصاحب العمل ولا يمكن لما ورد فيه أن يمثل وسيلة إثبات يحتج بها صاحب العمل في مواجهة العامل<sup>(١)</sup>.

وقد وضعت محكمة النقض - بذلك - المبدأ العام في هذا الصدد، فقررت أنه إذا كان غير مصرح بالدخول على حساب الفيس بوك إلا لعدد محدود من الأشخاص مقبولين ومعتمدين من الشخص المعنى، فإنه ينتمي للحياة الخاصة، فالحساب الخاص يسمح فقط للأصدقاء بالدخول عليه والاطلاع على الآراء والبيانات والمعلومات المنشورة فيه، أما إذا كان ما ينشر عليه يمكن مطالعته من عدد كبير من الأشخاص ومشاركته مع الآخرين فإنه يخرج عن نطاق الحياة الخاصة ويعتبر جانباً من جوانب الحياة العامة للشخص المعنى<sup>(٢)</sup>.

ينبنى على ما سبق أن العبرة فيما إذا كان حساب العامل على الفيس بوك يُعد مساحة عامة أم خاصة، ومن ثم حديثه أو منشوراته عبره تعد ذات طابع عام أم خاص بهل هو حساب عام مفتوح للكافة، أم حساب خاص قاصر على مجموعة من الأصدقاء، فإذا كان حساب الفيس بوك عاماً يسمح بالدخول عليه للكافة، حينئذ تصبح المنشورات والمحادثات الواردة فيه عامة إذ تجاوز نطاق الخصوصية، فالحساب الشخصي مفتوح للجميع، فيعد مكاناً عاماً يستطيع أي مستخدم للإنترنت ومن باب أولى صاحب العمل مطالعة محتواه<sup>(٣)</sup>، ويشبهه البعض بصفحة الجريدة التي يمكن نسخها<sup>(٤)</sup>.

(١) CHRISTIAN (B.) et GIRARDIN (P.) «L'employeur peut-il apporter une preuve tirée du compte Facebook du salarié?»,

[www.eurojuris.fr/categories/discipline-et-licenciement-7900/articles/acces-de-l-employeur-au-compte](http://www.eurojuris.fr/categories/discipline-et-licenciement-7900/articles/acces-de-l-employeur-au-compte), publié le 18 avr. 2018.

(٢) Cass, civ. 1<sup>re</sup> ch 10 avr. 2013, Bull. civ. I, n° 70, SARFATI (A.) «Facebook: lieu privé du salarié», [www.legavox.fr/blog/maitre-amandine-sarfati/facebook-lieu-prive-salarie-14296.htm](http://www.legavox.fr/blog/maitre-amandine-sarfati/facebook-lieu-prive-salarie-14296.htm), publié le 12 mars 2014, modifié le 6 juin 2018.

(٣) CAHEN (M.) «Facebook: employeur vs. salarié, la guerre est déclarée», [www.murielle-cahen.fr/facebook-employeur-vs-salarie-la-guerre-est-declaree](http://www.murielle-cahen.fr/facebook-employeur-vs-salarie-la-guerre-est-declaree), publié le 10 nov. 2021.

(٤) Cabinet Cassius «Facebook et réseaux sociaux dans l'entreprise: est-ce autorisé?», [www.cassius.fr/post/facebook-et-reseaux-sociaux-au-travail](http://www.cassius.fr/post/facebook-et-reseaux-sociaux-au-travail)

فبإمكان صاحب صفحة الفيس بوك أن يضبط إعدادات الخصوصية، فيسمح لأصدقائه فقط بالوصول إلى ما ينشره، فإذا لم يفعل تصبح الصفحة مساحة عامة<sup>(١)</sup>. ومن ثم لصاحب العمل أن يستند إلى ما نُشر فيها كدليل في مواجهة العامل إذا كان فيه إضرار بمصالح المشروع المشروعة، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن نشر العامل أقوال تتضمن سب وإهانة لرئيسه في العمل على صفحته على الفيس بوك بما يسمح بتحديد صاحب العمليير الفصل لخطأ جسيم<sup>(٢)</sup>، واعتبر عرض العامل على شاشة العرض بالمشروع، على مرأى الكافة أجزاء من صفحته الخاصة على الفيس بوك، تتضمن سباً لزملائه وأصحاب العمل خطأ جسيماً يبرر فصله<sup>(٣)</sup>، فقيام العامل بفتح صفحته على الفيس بوك على شاشة العرض بالمشروع مما يسمح للأشخاص المتواجدين في المبنى بالاطلاع عليها يفقدها طابعها الخاص، واستند بعض الأحكام القضائية بشأن إساءة العامل استخدام شبكات التواصل الاجتماعي إلى إساءة استخدام حرية التعبير أو التعسف في استخدامها، مثل حالة السب أو التشهير، ففُضى بصحة فصل العامل لنشره على حسابه على الفيس بوك المفتوح للكافة ملاحظات تسيء لسمعة المشروع<sup>(٤)</sup>، وقُضى كذلك بصحة قرار فصل عامل نشر في موقع LinkedIn صوراً لهندسة محرك إذ كانت هذه الصور سرية على الرغم من عرضها في المشروع، فقد اعتبر القضاء نشر العامل لها إفشاء لأسرار مهنية، وإخلالاً بالالتزام بالسرية المنصوص عليه في عقد عمله<sup>(٥)</sup>.

(١) RAY (J.-E.) «Facebook, le salarié et l'employeur», Dr. soc. 2011, p. 128, VERKINDT (P.-Y.) «Les amis de nos amis», JCP 2010, act.

55o.

CA Aix en provence 4 févr. 2016, n° 14/13125, in ARBEZ-NICOLAS (M. L.). «Réseaux sociaux et salariés: quel contrôle par l'employeur», [www.village-justice.com/articles/reseaux-sociaux-salaries-quel-control-par-employeur,30617.html](http://www.village-justice.com/articles/reseaux-sociaux-salaries-quel-control-par-employeur,30617.html), publié le 5 févr. 2019.

CA Toulouse 2 févr. 2018, n° 16/04882, in ARBEZ-NICOLAS (M.-L.), op. cit.

CA Lyon 24 mars 2014, n° 13/03463. [www.doctrine.fr/d/CA/Lyon/2014/REA433650EE0AA03924F5](http://www.doctrine.fr/d/CA/Lyon/2014/REA433650EE0AA03924F5)

CA Paris Pôle 6, ch. 10, 23 févr. 2022, n° 19/07192.

(٥)

وإذا كان حساب العامل على الفيس بوك خاص لا يضم إلا عدد من الأصدقاء المعتمدين والمقبولين منه فإن ما ينشره فيه ينتمي - من حيث الأصل - لحياته الخاصة، ولا شأن لصاحب العمل به. وقد قضى تطبيقاً لذلك بأن الأحاديث المتبادلة بين مجموعة من العمال من خلال مجموعة مغلقة على الفيس بوك مسماة «إيادة المديرين المزعجين» غير مسموح بالدخول علىها إلا للأشخاص المقبولين ومحدودي العدد (١٤) شخصاً هي أحاديث خاصة لا تبرر فصل العمال لارتكاب خطأ جسيم لتضمن الأحاديث الواردة سب وتهديدات لرؤسائهم إذ أنها وردت في سياق محادثات ذات طابع خاص<sup>(١)</sup>.

ينبنى على ما سبق أن محادثات العامل أو منشوراته على صفحته على الفيس بوك الخاصة غير المتاحة للكافة تتمتع بما تتمتع به المراسلات من وجوب الحفاظ على سريتها، فإذا كان صاحب العمل لا يستطيع أن يستند إلى محتوى المراسلات الخاصة للعامل لمجازاته. فإن كتابات العامل المنشورة على الفيس بوك تأخذ نفس الحكم طالما أنها نشرت في إطار من الخصوصية.

وقد قضى تطبيقاً لذلك بأنه لا يمكن لصاحب العمل أن يستند إلى منشورات العامل على حسابه على الفيس بوك كدليل على ارتكابه خطأ جسيم، ومن ثم فصله، إذا كان قد اطلع عليها من خلال الهاتف المهني الجوال لعامل آخر، وكان حساب العامل المعنى على الفيس بوك حساب خاص مسموح بمطالعة لأشخاص محددة، فصاحب العمل بمطالعة المنشورات المذكورة يكون قد اعتدى بطريقة غير أمينة وغير متناسبة مع الهدف المنشود على الحياة الخاصة للعامل<sup>(٢)</sup>.

[www.iredic.fr/2022/11/15/cour-dappel-de-paris-pole-6-chambre-10-23-fevrier-2022](http://www.iredic.fr/2022/11/15/cour-dappel-de-paris-pole-6-chambre-10-23-fevrier-2022)

Cass .soc. 12 sept. 2018 n° 16-11.690 in ARBEZ-NICOLAS <sup>(١)</sup> (M-L.), op. cit.

Cass. soc 20 déc. 2017, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT/000036345756](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT/000036345756), CONSTANT (J.) «L'employeur ne peut pas

وفى ظل التكنولوجيا الحديثة لم يعد الحق في احترام الحياة الخاصة مقتصرًا على سرية العلاقات الخاصة بل امتد ليشمل الحق في عيش حياة اجتماعية خاصة، وإنشاء شبكة خاصة من الأصدقاء يدخل في نطاق الحياة الخاصة، ويتعين أن يكون بمقدور الشخص أن يحافظ على حقه في السيطرة المشروعة على المعلومات المرتبطة بهذا الإطار، ففي المجموعة المغلقة يحتفظ الشخص بالحق في قبول أو رفض انضمام الأشخاص إليها، فيكون قادرًا على تحديد من يمكنه الوصول إلى المعلومات التي ينشرها، ومن ثم يتوقع أن تظل هذه المعلومات في هذه الدائرة لا تتعداها، وإلا يُعد ذلك انتهاكًا لحرمة الحياة الخاصة.

وفى مرحلة لاحقة عدلت محكمة النقض عن قضائها، مقررًا أنه يمكن لحق الإثبات أن يبرر تقديم صاحب العمل بعض منشورات العامل على حسابه الخاص على الفيس بوك، ويُعد حكم Petit Bateau هو الحكم الأبرز في هذا الشأن وكان التساؤل الرئيس فيه هو كيفية التوفيق والتوازن بين حرية العامل في التعبير وحرمة حياته الخاصة من جهة، وحق صاحب العمل في الإثبات وشرعية الحصول على الأدلة من جهة أخرى، وقررت محكمة النقض في هذا الحكم أنه يمكن لحق الإثبات أن يبرر تقديم أدلة يمثل الحصول عليها اعتداءً على الحياة الخاصة طالما أن تقديم هذه الأدلة ضروري لممارسة الحق في الإثبات من جهة، وأن الاعتداء الواقع على

---

consulter le compte Facebook du salarié, même via un mobile professionnel», [www.juritravail.com/Actualite/1-8217-employeur-ne-peut-pas-consulter-le-compte-facebook-du-salarie](http://www.juritravail.com/Actualite/1-8217-employeur-ne-peut-pas-consulter-le-compte-facebook-du-salarie), publiée le 23 févr. 2018. HALPHEN (J.) et DURAND – GASSLIN (M.) «Le salarié et les nouvelles technologies: contours de la protection accordée par la Cour de cassation au droit au respect de la vie privée», [www.business.lesechos.fr](http://www.business.lesechos.fr), publié le 26 nov. 2018, CHRISTIAN (B.) et GIRARDIN (P.), op. cit.

الحياة الخاصة متناسباً مع الهدف المنشود من جهة أخرى<sup>(١)</sup>، وقد وازنت

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 30 sept. 2020, arrêt Petit Bateau, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042579783](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042579783),

تتلخص الوقائع في هذا الحكم الهام والذي يُعد من أحكام المبادئ في قيام إحدى العلامات في شركة أزياء بنشر مجموعة الأزياء الجديدة التي أنتجتها الشركة والتي لم تنزل بعد إلى الأسواق وإنما قُدمت حصرياً لمندوبي مبيعات الشركة على حسابها الخاص على الفيس بوك الذي يتابعه أكثر من مائتي شخص من بينهم عمال في شركات منافسة، قام أحد زملاء العاملة والمضاف على حسابها على الفيس بوك بإخبار صاحب العمل بذلك، اعتبر صاحب العمل مسلك العاملة إخلالاً بواجب الحفاظ على أسرار العمل، ومن ثم خطأ جسيماً، وقام بفصلها، طعنت العاملة في قرار الفصل استناداً إلى عدم شرعية الدليل الذي استند إليه صاحب العمل لإثبات الخطأ الجسيم إذ أنه ليس من حقه الوصول والاطلاع على حسابها على الفيس بوك، إلا أن محكمة النقض لم توافقها الرأي إذ ذهبت إلى أن إذا كان لا يجوز لصاحب العمل استخدام الحيل لجمع الأدلة وفقاً لمبدأ شرعية الأدلة، إلا أنه قد أبلغ بمنشورات العاملة على حسابها على الفيس بوك بصورة تلقائية من خلال رسالة على بريده الإلكتروني أرسلها إليه أحد زملائها، ومن ثم فلم يتحصل على الدليل بطريقة غير مشروعة، وأنه يجوز للحق في الإثبات أن يبرر تقديم أدلة تمس الحياة الخاصة أو تحمل اعتداء عليها شريطة أن يكون وجود هذه الأدلة ضرورياً لممارسة هذا الحق وأن يكون الاعتداء على الحياة الخاصة متناسباً مع الهدف المنشود، وتقديم صاحب العمل أمام القضاء صورة من بعض منشورات العاملة على حسابها على الفيس بوك والذي ليس من حقه الوصول إليه أو الاطلاع عليه، يعد اعتداء على الحياة الخاصة للعاملة إلا أنه كان ضرورياً لإثبات إفشائها لأسرار العمل لأشخاص قد يكونوا عاملين لدى شركات منافسة، فضلاً عن أن صاحب العمل قد قدم صوراً لمجموعة الأزياء المزمع عرضها والتي نشرتها (=) (=) العاملة في حسابها على الفيس بوك والملف المهني لبعض أصدقائها على حسابها والذين يعملون في نفس قطاع النشاط، ومن ثم فإن اعتدائه على الحياة الخاصة للعاملة كان ضرورياً لممارسة حق الإثبات (إثبات انتهاك العاملة للالتزام بالسرية) ومتناسباً مع الهدف المنشود (الدفاع عن مصالحه المشروعة وهي سرية أعماله)، فانتهاك خصوصية العاملة كان أمراً لا غنى عنه لإثبات خطئها.

BARRY (S.) «Preuve du manquement à l'obligation de confidentialité, du salarié: Facebook au soutien de l'employeur», [www.actu-juridique.fr/social/preuve-du-manquement-a-lobligation-de-confidentialite-du-salarie](http://www.actu-juridique.fr/social/preuve-du-manquement-a-lobligation-de-confidentialite-du-salarie), publié le 23 nov. 2020, mis à jour le 1<sup>er</sup> décembre 2020, BERJAUD (P.) et YTURBE (T.) «Arrêt petit bateau: la preuve obtenue par l'employeur issue du compte Facebook d'une de ses salariées est recevable», [www.kpratique.fr/Arret-Petit-Bateau-la-preuve-obtenue-par-l-employeur-issue-du-compte-facebook](http://www.kpratique.fr/Arret-Petit-Bateau-la-preuve-obtenue-par-l-employeur-issue-du-compte-facebook), publié le 12 oct 2020, MATHIEU (Ch.) «Publication sur Facebook: méfiez-vous de vos amis», Dalloz actu étudiant, publié 2020, [www.actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/publication-sur-facebook-mefiez-](http://www.actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/publication-sur-facebook-mefiez-)

المحكمة في هذا الحكم بين حماية الحياة الخاصة والحق في الإثبات، وراقبت وجود التناسب بينهما من عدمه، فبحثت إذا ما كان تقديم الأدلة التي تمس الحياة الخاصة للعاملة كان ضرورياً لممارسة الحق في الإثبات، وإذا كان الاعتداء على الحياة الخاصة متناسباً مع الهدف المنشود. ويحاول هذا الاتجاه أن يوفق بين الحق في الإثبات واحترام الخصوصية، فإذا كان لا يجوز لصاحب

[vous-de-vos-amis/h/71a87d5dc3b88bd8799a47cae752fa6c.html](https://www.cedh.fr/decisions/2020-10-30-10-2006-7508-02-2006-2692).  
publié le 30 oct. 2020, WEBER (C.) et DOGAN (C.) «L'employeur peut-il utiliser les informations de comptes privés Facebook pour prouver la faute d'un salarié?», [www.itlaw.fr/employeur-peut-il-utiliser-les-informations-de-comptes-privés-facebook-pour-prouver-la-faute-dun-salarie](http://www.itlaw.fr/employeur-peut-il-utiliser-les-informations-de-comptes-privés-facebook-pour-prouver-la-faute-dun-salarie), publié le 19 oct. 2020, CEDH 10 oct. 2006, n° 7508/02, D. 2006, 2692.

وإذا كان حكم Petit Bateau هو أول حكم للدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض يقرر الأحكام الخاصة بمدى حق صاحب العمل في الاطلاع على حساب الفيس بوك الخاص بالعمال والاستناد لما نشر فيه كأدلة إثبات في مواجهة العامل إلا أنه لم يكن أول حكم في القضاء الفرنسي يصدر في هذا الصدد بل سبقته عدة أحكام مثل حكم محكمة استئناف روان في دعوى تتلخص وقائعها في قيام عاملة بإحدى شركات العقارات بنشر صورة من الإشعار الضريبي لأحد عملاء الشركة على حسابها على الفيس بوك والذي يضم أربعين صديقاً، أخبرت إحدى زميلات صاحب العمل بذلك بصورة تلقائية، فقام بدوره بفصلها لإخلالها بواجب الحفاظ على أسرار العملاء، طعنت العاملة في مشروعيتها قرار الفصل استناداً إلى عدم مشروعيتها الدليل الذي استند إليه صاحب العمل إذ أنه باطلاعه على ما قامت بنشره على حسابها الخاص على الفيس بوك، وهو غير مصرح له بذلك بحسبانه ليس من (=) (=) أصدقائها على الفيس بوك، يكون قد انتهك حرمة حياتها الخاصة، إلا أن المحكمة لم توافقها الرأي وأقرت بمشروعيتها فصلها استناداً إلى أن صاحب العمل قد أبلغ بما نشرته بصورة تلقائية فضلاً عن أن انتهاك العاملة لخصوصية العميل دون سبب مشروع وعدم احترامها للسرية المهنية الملقاة على عاتقها، وكشفها معلومات لطرف ثالث خارج الشركة دون سبب مشروع مما يضر بسمعة الشركة ويؤثر على ثقة العملاء فيها يبرر

انتهاك خصوصيتها، CA Rouen 26 avr. 2010, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033215878](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033215878). كما قضت

الدائرة المدنية لمحكمة النقض بأن حماية حق الدفاع والذي يُحمل المدعى عبء الإثبات يمكن أن يبرر الاعتداء على الحياة الخاصة طالما تم الحصول على الأدلة بطريقة مشروعة. Cass. civ. 1<sup>re</sup> ch. 5 avr. 2012, Bull. civ. I, n° 85, D. 2012, 1596, note LARDEUX (G.), وأكدت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض على أن الحق في الإثبات يمكن أن يبرر تقديم عناصر إثبات تمس الحياة الخاصة للعمال بشرط أن يكون تقديمها ضرورياً لممارسة هذا الحق ويكون انتهاك الحياة الخاصة الواقع من جراء ذلك متناسباً مع الهدف المنشود.

Cass. soc. 9 nov. 2016, précité.

العمل إنشاء حساب مزيف أو اختراق حساب العامل على الفيس بوك للوصول إليه والاطلاع على ما نُشر فيه عن طريق الاحتيال، فإن الأمر مختلف إذا كان صاحب العمل صديقاً للعامل المعنى له أن يطلع على منشوراته على الفيس بوك، وكذلك إذا أرسل أحد العاملين لصاحب العمل بعض منشورات العامل بصورة تلقائية أى دون تخطيط أو استخدام حيل، فلم يخطط صاحب العمل لانتحال شخصية شخص آخر، أو لتشجيع العمال على مراقبة منشورات الآخرين لإبلاغه بها أو بتعليقاتهم.

ووفقاً للاتجاه الجديد لمحكمة النقض أصبح لصاحب العمل أن يجازي العامل استناداً إلى ما قام بنشره على حسابه على الفيس بوك الخاص بالشروط الآتية<sup>(١)</sup>:

- وصول صاحب العمل إلى المنشور بطريقة أمينة (مشروعة) فلا يجوز لصاحب العمل أن يلجأ للحيلة أو لوسيلة مراقبة سرية للحصول على الأدلة.
- تناسب التعدي على الحياة الخاصة للعامل مع الهدف الذي يسعى صاحب العمل لتحقيقه.
- التعدي على الحياة الخاصة للعامل يكون ضرورياً لممارسة الحق في الحصول على الأدلة .

### ثانياً: مراقبة حسابات العمال على وسائل التواصل الاجتماعي الأخرى

تتيح المراسلة الفورية والحوار عبر شبكة الإنترنت التبادل الفوري للرسائل النصية والملفات بين عدة أشخاص عبر أجهزة الحاسب الآلى أو

---

<sup>(١)</sup> HENRION (S.) «Facebook: l'employeur autorisé à utiliser les informations se trouvant sur le compte privé d'un salarié à l'appui de son licenciement», [www.agilit.law/en/employment-law-social-security/facebook-employeur-autorise-a-utiliser-les-informations](http://www.agilit.law/en/employment-law-social-security/facebook-employeur-autorise-a-utiliser-les-informations), publié le 22 oct. 2020. PICARD (F.) et TORELLI (M.) «Compte Facebook privé: l'employeur peut désormais sanctionner», [www.info.haas-avocats.com/droit-digital/compte-facebook-prive-employeur-peut-desormais-sanctionner](http://www.info.haas-avocats.com/droit-digital/compte-facebook-prive-employeur-peut-desormais-sanctionner), publié le 17 nov. 2020.

الهواتف الجوالة المتصلة بنفس شبكة المعلوماتية، وتسمح بإجراء حوار تفاعلي<sup>(١)</sup> ويثور التساؤل حول هل من حق صاحب العمل مراقبة الرسائل الفورية التي يرسلها العامل عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة مثل تطبيق واتساب Whats App، ومسنجر Messenger، وغيرهم من خلال الحاسب الآلي الخاص بالعمل.

يفرق القضاء بين الرسائل الخاصة والرسائل المفترض كونها مهنية ومعيار التفريق هو الإجابة على هذا السؤال هل أرسلت الرسالة أو استقبلت من الحساب المهني أم الخاص؟ فإذا كانت قد أرسلت أو استقبلت من الحساب المهني فيفترض أنها ذات طابع مهني ما لم يحددها العامل بأنها خاصة أو شخصية، أما إذا أرسلت أو استقبلت من الحساب الإلكتروني الخاص للعامل فإنها تعتبر خاصة، وتتمتع بسرية المراسلات ولا يجوز لصاحب العمل الاطلاع عليها حتى وإن كانت قد أرسلت أو استقبلت عبر الحاسب الآلي المهني، فالعبرة بالحساب أو صندوق البريد الإلكتروني الذي ترسل الرسالة منه أو تستقبل عليه ولا يؤثر في الطبيعة الخاصة للرسالة أن العامل قد قرأها من خلال الحاسب الآلي المهني.

وقد قضى تطبيقاً لما سبق بأن الرسائل الإلكترونية المتبادلة من خلال تطبيقات الرسائل الفورية الصادرة من صندوق بريد الكتروني شخصي، متميز عن صندوق البريد المهني الموضوع تحت تصرف العامل لإنجاز عمله، تتمتع بحماية سرية المراسلات<sup>(٢)</sup>.

(١) JOURQUIN (S.) «L'employeur peut-il contrôler la messagerie instantanée de ses salariés?», [www.juritravail.com/Actualit/1-employeur-peut-il-controler-la-messagerie-instantanee-de-ses-salaries](http://www.juritravail.com/Actualit/1-employeur-peut-il-controler-la-messagerie-instantanee-de-ses-salaries), publié le 24 juin 2020.

(٢) Cass. soc. 23 oct 2019, [www.legifrance.gov.fr/Juri/id/JURITEXT/00003930321](http://www.legifrance.gov.fr/Juri/id/JURITEXT/00003930321)

MATHIEU (Ch.) «La messagerie instantanée personnelle échappe à la surveillance patronale», Dalloz actu étudiant, [www.actu.dalloz-](http://www.actu.dalloz-)



ويطبق القضاء نفس المبدأ بشأن الرسائل المرسلة من وإلى البريد الإلكتروني، فيفرق بين البريد الإلكتروني المهني والخاص، فالأخير يكون بالضرورة ذا طبيعة خاصة ويتمتع بسرية المراسلات<sup>(١)</sup>.

وينبنى على ما سبق أنه لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع على الرسائل الخاصة للعامل أو أن يستند إليها أمام القضاء كدليل على خطأ العامل، حتى ولو كانت هذه الرسائل الخاصة قد أرسلها العامل أو استقبلها على جهاز الحاسب الآلي الخاص بالعمل.

وإذا كان لا يحق لصاحب العمل الاطلاع على الرسائل الفورية الخاصة التي يرسلها العامل أو يستقبلها من خلال الحاسب الآلي الخاص بالعمل، وفي أوقات العمل إلا أن الإفراط في استخدام أجهزة العمل لأغراض خاصة كإرسال الرسائل الفورية يؤدي إلى أن يخصص العامل الكثير من وقت العمل لشؤونه الخاصة مما يضر بمصلحة العمل، ويعرضه للجزاء التأديبي الذي قد يصل إلى الفصل من العمل بسبب الخطأ الجسيم<sup>(٢)</sup>.

etudiant.fr/a-la-une/article/la-messagerie-instantanee-personnelle-echappe-a-la-surveillance-patronale, publié le 3 déc. 2019. JOURQUIN (S.) «L'employeur peut-il...», op. cit.

في هذه الدعوى دخلت العاملة على حسابها على تطبيق ماسنجر عبر الحاسب الآلي المهني وتبادلت الرسائل الفورية مع زميلة لها، وقد دخل صاحب العمل على هذا الحساب عبر الحاسب الآلي المهني، وأطلع على الرسائل المذكورة ووجد أن بعضها يتعلق بالحياة الخاصة للعاملة، والبعض الآخر يتضمن معلومات ووثائق تخص العمل وعلى الأخص كشوف مرتبات بعض الزملاء، ورسالة تشير فيها العاملة إلى أنه سيكون رائعاً متابعة (=) (=) تطور الراتب والمكافآت والساعات الإضافية كل شهر لزميل آخر، وحصل صاحب العمل على نسخة من هذه الرسائل لإثبات خطأ العاملة وبالتالي فصلها، وقد اعتبر صاحب العمل أن هذه الرسائل مهنية لوجودها على تطبيق ماسنجر على الحاسب الآلي المهني، وبالتالي له أن يطلع عليها دون إخطار مسبق للعاملة، إلا أن محكمة النقض لم تقر موقفه واعتبرت أن هذه الرسائل خاصة لأنها مرسلة من الحساب الخاص للعاملة على تطبيق ماسنجر. وفي ذات المعنى: www.legifrance.gouv. Cass. soc. 26 janv. 2016, fr/juri/id/JURITEXT000031949915.

Cass. soc. 7 avr. 2016, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITE<sup>(١)</sup> XT000032392039, Cass. soc. 26 janv. 2016, précité.

Cass. soc. 26 févr. 2013, n° 11-27.372, www.legifrance.gouv.fr/<sup>(٢)</sup> juri/id/ JURITEXT 000627132823, Cass. soc. 18 mars 2009, précité.

- وقد حددت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان مجموعة من المعايير يتعين أخذها في الاعتبار في هذا الصدد<sup>(١)</sup>، وتهدف إلى احترام التناسب بين حماية الحياة الخاصة للعامل والهدف المنشود مع توفير ضمانات إجرائية تحمي العامل من تعسف صاحب العمل، وهذه المعايير هي:
- إخطار العامل، إذ يجب إخطاره مسبقاً من قبل صاحب العمل بإمكانية خضوع اتصالاته للمراقبة.
  - مدى المراقبة ودرجة التدخل في خصوصية العامل.
  - الأسباب المشروعة التي تبرر مراقبة الاتصالات والاطلاع على محتواها.
  - إمكانية وضع نظام مراقبة يعتمد على وسائل وتدابير أقل تدخلاً من الوصول المباشر إلى محتوى اتصالات العامل.
  - آثار المراقبة على العامل المعنى وكذلك استخدام صاحب العمل لنتائج عملية المراقبة وعلى الأخص إذا كانت هذه النتائج قد استخدمت لتحقيق الغرض المعلن للمراقبة.
  - استفادة العامل من الضمانات الكافية.

## الفرع الثاني

### تحديد الموقع الجغرافي للعمال

تحديد الموقع الجغرافي هو عملية تكنولوجية لتتبع موقع كائن متصل بالإنترنت، من خلال استخدام هاتف ذكي أو جهاز لوحي أو حاسب آلي أو سيارة<sup>(٢)</sup>، وقد يلجأ صاحب العمل إلى استخدام آلية تحديد الموقع الجغرافي

<sup>(١)</sup> CEDH 5 sept. 2017, in «Ne surveille pas qui veut», Dalloz actu étudiant, [www.actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/ne-surveille-pas-qui-veut](http://www.actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/ne-surveille-pas-qui-veut), publié le 27 sept. 2017, et l'art de DEGOUIS (P.) «Arrêt de la cour européenne des droits de l'homme du 5 septembre 2017: oui, un employeur peut surveiller les cam...», [www.lexgo.be/en/news-and-articles/4786-arret-de-la-cour-europeenne-des-droits-de-l-homme](http://www.lexgo.be/en/news-and-articles/4786-arret-de-la-cour-europeenne-des-droits-de-l-homme), publié le 17 nov. 2017.

<sup>(٢)</sup> PALFROY (M.) «Géolocalisation des salariés: que dit la loi»,

لبعض عماله رغبة منه في معرفة موقعهم الجغرافي أثناء التنقل فيجوز بعض المركبات أو أجهزة الهاتف التي يستخدمها العمال بنظام تحديد الموقع الجغرافي عن بُعد، ليتمكن من تحديد موقعهم الجغرافي في لحظة معينة من خلال تحديد موقع الأشياء مثل السيارة أو الهاتف الجوال... الخ، ويستخدم صاحب العمل هذه الآلية عادة لمراقبة وقت العمل وتحديد الموقع في الوقت الفعلي والمسار المتبع أو للتأكد من وصول العامل إلى وجهته وتسليم البضائع، أو تحسين النشاط أو تقليل التكلفة، أو لضمان سلامة العمال ومكافحة السرقة، أو لتكون السيارة أكثر كفاءة وأسرع في أداء الخدمات في مواقع منفصلة، أو للتحقق من الامتثال لقواعد استخدامها، من خلال تحديد الموقع الجغرافي للحال للسيارة<sup>(١)</sup>.

وتحديد الموقع الجغرافي للعمال يسمح لصاحب العمل بمتابعة مسار العمال في الوقت الحقيقي عندما يكونوا في حالة تنقل، فيتتبع صاحب العمل موقع السيارة التي يستخدمها العامل في الوقت الفعلي أو موقع الهاتف الجوال الذي يستخدمه العامل في الوقت الفعلي<sup>(٢)</sup>.

ويثير استخدام صاحب العمل لنظام تحديد الموقع الجغرافي التساؤلات الآتية: في أي الحالات يمكن استخدام صاحب العمل هذا النظام؟ هل يمكن

---

[www.cademploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/geolocalisation-des-salaries-que-dit-la-loi](http://www.cademploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/geolocalisation-des-salaries-que-dit-la-loi), publié le 15 oct. 2019, RIBOULOT (C.) «La géolocalisation des salariés: que dit le loi?», [www.solutions.lesechos.fr/tech/c/la-geolocalisation-des-salaries-que-dit-la-loi-32814](http://www.solutions.lesechos.fr/tech/c/la-geolocalisation-des-salaries-que-dit-la-loi-32814), publié le 3 juin 2022.

BERBEY (M.) «Votre employeur a-t-il le droit de vous géolocaliser?», <sup>(١)</sup> [www.capital.fr/votre-carriere/Votre-employeur-peut-il-vous-geolocaliser-1421242](http://www.capital.fr/votre-carriere/Votre-employeur-peut-il-vous-geolocaliser-1421242), publié le 29 nov. 2021, GOMARI (L.) «Géolocalisation des salariés: comment la mettre en place et quelles sont les limites», [www.convention.fr/actualites/geolocalisation-salaries-mise-place-limites.57619](http://www.convention.fr/actualites/geolocalisation-salaries-mise-place-limites.57619), publié le 22 sept 2022.

MOINE (C.) «La géolocalisation des salariés: obligations, démarches <sup>(٢)</sup> et sanctions de la CNIL», [www.1-expert-comptable.com/a/534323-la-geolocalisation-des-salaries-obligations-demarches-et-sanctions](http://www.1-expert-comptable.com/a/534323-la-geolocalisation-des-salaries-obligations-demarches-et-sanctions).

استخدامه لمراقبة أوقات عمل العمال؟ هل يمكن استخدام البيانات المتحصلة منه لمجازاة العمال؟

إذا كان استخدام آلية تحديد الموقع الجغرافي للسيارات من قِبل صاحب العمل يُعد - في بعض الأحيان - أداة أساسية للتنظيم والإدارة السديدة لأنشطة مشروعه، إلا أنه يجب أن يستخدم مع الحفاظ على حقوق وحرريات العمال<sup>(١)</sup>.

ولما كان إعمال نظام تحديد الموقع الجغرافي يتضمن مساساً بالحياة الخاصة للعمال ويفرض قيوداً على حرياتهم الفردية، فإنه يُسمح به في حالات معينة فحسب، ويخضع لرقابة صارمة<sup>(٢)</sup> ويتعين أن يكون مبرراً بطبيعة المهمة المراد أدائها ويتناسب مع الهدف المنشود.

ويتعين على صاحب العمل إخطار والتشاور مع ممثلي العمال قبل إعمال نظام تحديد الموقع الجغرافي<sup>(٣)</sup>، ويتعين عليه كذلك إخطار العمال المعنيين قبل استخدامه أو بوجوده<sup>(٤)</sup>، وإبلاغهم كذلك بالشروط والأحكام التي تتم بموجبها معالجة البيانات التي تم جمعها بشأنهم، ويتعين إخطار العمال باستخدام نظام تحديد الموقع الجغرافي بصورة شخصية فلا يكفي النص عليه في اللائحة الداخلية أو الإعلان عن وجوده في المشروع<sup>(٥)</sup>، ولا يجوز لصاحب العمل استخدام نظام تحديد الموقع الجغرافي لأغراض أخرى غير

<sup>(١)</sup> Les juristes du réseau Entreprise europe network «L'encadrement de la géolocalisation des véhicules des salariés», [www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/rgpd-reglement-general-sur-la-protection-des-donnees](http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/rgpd-reglement-general-sur-la-protection-des-donnees), mise à jour le 7 déc. 2021.

<sup>(٢)</sup> BERBEY (M.), op. cit.

<sup>(٣)</sup> Art. L. 2312-38 al. 3 C. trav.

<sup>(٤)</sup> Art. L. 1222-4 C. trav.

<sup>(٥)</sup> Cass. soc. 3 oct. 2018, n° 16-23, 968. [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037495530](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037495530), MÉOLANS (M.) «La géolocalisation des salariés», [www.victoire-avocats.eu/la-geolocalisation-des-salaries](http://www.victoire-avocats.eu/la-geolocalisation-des-salaries), publié le 22 janv. 2021

تلك التي أخطر بها العمال<sup>(١)</sup>، فعلى سبيل المثال إذا أبلغ صاحب العمل العمال بأن الغرض من استخدام نظام تحديد الموقع الجغرافي هو مكافحة السرقة، فإنه لا يجوز له استخدامه لمراقبة أنشطتهم<sup>(٢)</sup>، ويجب أن تكون طبيعة البيانات التي يتم جمعها كالتاريخ والمكان وأوقات الرحلات مرتبطة بالغرض المحدد لوضع نظام تحديد الموقع الجغرافي.

وقد حددت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات القواعد الحاكمة لاستخدام آلية تحديد الموقع الجغرافي على النحو التالي<sup>(٣)</sup>:

**يمكن استخدام أجهزة تحديد الموقع الجغرافي من أجل:**

- مراقبة وتبرير وفاتورة خدمة نقل الأشخاص أو البضائع أو الخدمات المرتبطة مباشرة باستخدام السيارة؛
  - التأكد من سلامة العامل أو البضائع أو السيارات التي يكون مسئولاً عنها، وعلى الأخص العثور على السيارة في حالة السرقة؛
  - تخصيص الموارد بشكل أفضل للخدمات التي يتعين أداؤها في مواقع متفرقة لا سيما للتدخل في حالات الطوارئ، مثال تحديد العامل الأقرب إلى مكان المصعد المعطل، أو سيارة الإسعاف الأقرب إلى حادث؛
  - تتبع وقت العمل حينما لا يمكن تحقيق ذلك بأية وسيلة أخرى؛
  - الامتثال للالتزام قانوني أو تنظيمي يفرض تنفيذ آلية تحديد الموقع الجغرافي بسبب طبيعة النقل أو طبيعة الأموال المنقولة؛
  - مراقبة احترام قواعد استخدام السيارة.
- ولا يجوز استخدام جهاز تحديد الموقع الجغرافي للأغراض الآتية:**
- مراقبة احترام السرعة المقررة؛

(١) Cass. soc. 3 nov. 2011, Bull. civ. V, n° 247.

(٢) BERBEY (M.), op. cit.

(٣) CNIL «La géolocalisation des véhicules des salariés»,

www.cnil.fr/fr/la-géolocalisation-des-vehicules-des-salaries, publié le 30 mai 2023.

- مراقبة العامل بشكل دائم (على سبيل المثال وضع الجهاز فى سيارة يستخدمها عامل يتمتع بالحرية فى تنظيم تنقلاته؛
  - مراقبة تحركات ممثلى العمال أثناء أداء مهامهم التمثيلية؛
  - تحديد موقع العامل خارج أوقات العمل (مثال فى الرحلة من المنزل إلى العمل، وأوقات الراحة) حتى إذا كان ذلك لمكافحة السرقة أو التأكد من احترام شروط استخدام السيارة؛
  - حساب وقت عمل العمال على الرغم من وجود وسيلة أخرى لذلك.
- وقد أكدت محكمة النقض أن تحديد الموقع الجغرافى يكون جائزاً فقط إذا لم توجد وسيلة أخرى لمراقبة العمال<sup>(١)</sup>، كما لو كان هو الوسيلة الوحيدة الممكنة لمراقبة مدة عملهم، وقضى بأنه إذا وجدت وسيلة أخرى لمراقبة العمال يجب اللجوء إليها وعدم اللجوء لتحديد موقعهم الجغرافى، حتى ولو كانت وسيلة المراقبة الأخرى أقل فاعلية<sup>(٢)</sup>.

وغنى عن البيان أن تحديد الموقع الجغرافى يكون خلال ساعات العمل فقط، وللعامل أن يوقف عمل الجهاز خارج ساعات العمل<sup>(٣)</sup>، ضمناً لاحترام حقه فى الخصوصية، فله إيقاف عمل الجهاز خلال الرحلات التى تتم بين منزله ومكان عمله أو أثناء أوقات راحته<sup>(٤)</sup>، ولا يمكن استخدام تحديد الموقع

(١) Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 17-14.631, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037851013](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037851013), QUIN (A.) «Conditions de licéité de la géolocalisation des salariés», [www.altajuris.com/conditions-de-liceite-de-la-geolocalisation-des-salaries](http://www.altajuris.com/conditions-de-liceite-de-la-geolocalisation-des-salaries), publié le 25 mars 2019.

(٢) Cons. d'Ét. 10<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> ch. réunies, 15 déc. 2017, n° 403776, [www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETEXT000036233170](http://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETEXT000036233170)

(٣) CNIL délib. n° 2006-066 du 16 mars 2006. Portant adoption d'une recommandation relative à la mise en oeuvre des dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme public ou privé, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFT000000815113](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFT000000815113), le 3 mai 2006.

(٤) BATAILLY (A.) «Un employeur peut-il géolocaliser ses salariés?» [www.axiome-avocats.com/un-employeur-peut-il-geolocaliser-ses-salaries](http://www.axiome-avocats.com/un-employeur-peut-il-geolocaliser-ses-salaries), publié le 28 déc. 2021.

الجغرافى إذا كان العامل يملك حرية تنظيم عمله<sup>(١)</sup> كما لو كان مستقلاً نسبياً فى تنظيم نشاطه وإدارة جدولته الزمنى فإن استخدام تحديد الموقع الجغرافى يكون حينئذ غير مبرر ويحق للعامل رفضه، دون أن يشكل ذلك الرفض خطأ من جانبه.

ويمكن تثبيت أنظمة تحديد الموقع الجغرافى على الهواتف الجوالة المهنية أو أجهزة الحاسب الآلى المهنية، ولكنه لا يمكن تثبيتها على الهواتف الشخصى أو الحاسب الآلى الشخصى للعامل.

والقضاء مستقر على أن استخدام نظام تحديد الموقع الجغرافى لمراقبة مدة العمل لا يكون مشروعاً إلا إذا كان لا يمكن إجراء المراقبة بأى وسيلة أخرى ولو كانت أقل فاعلية من تحديد الموقع الجغرافى، فإذا وُجدت وسيلة أخرى اعتبر جمع ومعالجة البيانات المتحصلة من نظام تحديد الموقع الجغرافى مثل تقرير يومى عن ساعات العمل أو قارئ شارة إفراطاً من صاحب العمل فى استخدام حقه فى مراقبة عماله<sup>(٢)</sup>.

Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-23.645 [www.legifrance.gouv.fr/juri/](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/)<sup>(١)</sup> id/JURITEXT000029941910

Cass. soc. 19 déc. 2018, précité, Cons. d'Ét. 15 déc. 2017, précité,<sup>(٢)</sup> BERGÉ (F.) «Pourquoi la géolocalisation des salariés reste très encadrée par le droit», [www.bfmtv.com/economie/emploi/vie-de-bureau/pourquoi-la-geolocalisation-de-salaries-reste-tres-encadree](http://www.bfmtv.com/economie/emploi/vie-de-bureau/pourquoi-la-geolocalisation-de-salaries-reste-tres-encadree), publié le 12 janv. 2019, GOUTORBE (L.) et SOUSSAN (J.) «Géolocalisation des salariés et contrôle du temps de travail: attention» [www.info.haas-avocats.com/droit-digital/geolocalisation-des-salaries-pour-controler-leur-temps-de-travail](http://www.info.haas-avocats.com/droit-digital/geolocalisation-des-salaries-pour-controler-leur-temps-de-travail), LANGLET (V.) «La géolocalisation des véhicules pour contrôler la durée de travail des salariés», [www.cabinet-avocats-langlet.fr/la-geolocalisation-des-vehicules-pour-controler-la-duree-de-travail](http://www.cabinet-avocats-langlet.fr/la-geolocalisation-des-vehicules-pour-controler-la-duree-de-travail), publié le 28 janv. 2019, REES (M.) «La Cour de cassation précise les conditions de géolocalisation des salariés», [www.nextinpact.com/article/29078/107482-la-cour-cassation-precise-conditions-geo-localisation-salaries](http://www.nextinpact.com/article/29078/107482-la-cour-cassation-precise-conditions-geo-localisation-salaries), publié le 7 janv. 2019. TOUITOU (Ph.) «Conditions de licéité d'un système de géolocalisation des salariés pour contrôler

ويتعين على صاحب العمل إبلاغ العمال المعنيين بالغرض من استخدام نظام تحديد الموقع الجغرافي وفئات البيانات المعالجة ومتلقى البيانات من الجهاز وفترة الاحتفاظ بالبيانات وحقهم في الوصول إلى البيانات أو تصحيحها أو محوها أو تقييد المعالجة أو معارضتها<sup>(١)</sup>، ويمكن لصاحب العمل تضمين عقد العمل أو ميثاق استخدام السيارات الذي يُسلم للعامل عند توظيفه هذه المعلومات.

وللعامل أن يطلب - في أي وقت - الوصول إلى جميع البيانات المتعلقة به من القسم المسئول عن إدارة الموارد البشرية أو من مسئول حماية البيانات.

ويتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بسجل لمعالجة البيانات، وأن يكون من شأن السجل تحديد الأطراف المشاركة في معالجة البيانات، وفئات البيانات المعالجة، والأشخاص الذين يمكنهم الوصول إليها، والطريقة التي يتم بها تأمين البيانات وتخزينها<sup>(٢)</sup>.

وقررت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات أنه يتعين الاحتفاظ بالبيانات لمدة أقصاها شهرين، ويجوز الاحتفاظ بها لمدة لا تتجاوز سنة إذا كان الهدف هو تحسين النشاط، وخمس سنوات إذا كان الأمر يتعلق بالتحكم في وقت العمل<sup>(٣)</sup>، وفيما يتعلق باستخدام البيانات المتحصلة من تحديد الموقع الجغرافي، تدعو محكمة النقض قضاة الموضوع للموازنة بين حق العامل في

leur temps de travail», [www.lagbd.org/conditions\\_de\\_licite\\_d'un\\_syste\\_de\\_geolocalisation](http://www.lagbd.org/conditions_de_licite_d'un_syste_de_geolocalisation), WERY (E.) «La géolocalisation des salariés est-elle légale?», [www.droit-technologie.org/actualites/la-geolocalisation-de-salaries-est-elle-legale](http://www.droit-technologie.org/actualites/la-geolocalisation-de-salaries-est-elle-legale), publié le 8 janv. 2019, «La géolocalisation afin de surveiller les horaires de travail, est illicite», [www.droit-technologie-org/actualites/geolocalisations-afin-de-surveiller-horaires-de-travail-illicite](http://www.droit-technologie-org/actualites/geolocalisations-afin-de-surveiller-horaires-de-travail-illicite), publié le 22 janv 2018.

Ibid.

PALFROY (M.), «Géolocalisation des salariés...», op. cit.

CNIL «La géolocalisation des véhicules des salariés», op. cit.

(١)

(٢)

(٣)



احترام حياته الخاصة وحق صاحب العمل في الحصول على الأدلة، الأمر الذي قد يبرر تقديم بعض البيانات التي قد تمثل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل بشرط أن تكون ضرورية لممارسة حق الإثبات وأن يكون يكون الاعتداء على الحياة الخاصة متناسباً مع الهدف المنشود<sup>(١)</sup>.

### **ضمانات حماية الحياة الخاصة للعمال حال استخدام أليتا تحديد الموقع الجغرافي**

يتعين إبلاغ واستشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار باستخدام جهاز تحديد الموقع الجغرافي، ويتعين - كذلك - إبلاغ العمال باستخدامه ولهم حق الاعتراض على استخدامه إذا لم يحترم صاحب العمل قواعد استخدامه، ويتعين أن يكون بمقدور العمال الوصول إلى البيانات المتعلقة بهم التي سجلها الجهاز مثل الرحلات التي تم إجراؤها وأوقاتها ومدتها، فضلاً عن حقهم في إيقاف الجهاز في غير أوقات العمل.

ويجب إبلاغ العمال بهوية مراقب البيانات والأهداف المنشودة، والأساس القانوني للنظام (كمصلحة مشروعة لصاحب العمل أو التزام ناتج عن قانون العمل) وفترة الاحتفاظ بالبيانات، وحقهم في الوصول إلى البيانات وتصحيحها، وإمكانية تقديم شكوى لدى الجمعية الوطنية للمعلوماتية والحريات، ويمكن تقديم هذه المعلومات للعامل سواء من خلال ملحق للعقد أو مذكرة من صاحب العمل.

ويتعين أن يقتصر الوصول إلى المعلومات من جهاز تحديد الموقع الجغرافي على الأشخاص المختصين وصاحب العمل والعمال المعتمدين للعميل، ويجب اتخاذ تدابير تمنع وصول الأشخاص غير المصرح لهم إلى المعلومات المسجلة على جهاز تحديد الموقع الجغرافي (على سبيل المثال جعل

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 25 nov. 2020, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT) 000042619590, Cass. soc. 30 sept. 2020, précité.

الوصول إلى جهاز التتبع في الوقت الفعلي على موقع الويب باستخدام معرف وكلمة مرور).

وفيما يتعلق بمدة الاحتفاظ بالمعلومات التي سجلها جهاز تحديد الموقع الجغرافي فهي - من حيث المبدأ - شهران، ومع ذلك يجوز الاحتفاظ بها لمدة عام عند استخدامها لتحسين الجولات أو لغرض إثبات التدخلات المنفذة عند تعذر إثباتها بوسيلة أخرى، ويمكن - كذلك - الاحتفاظ بها لمدة خمسة أعوام عند استخدامها لمراقبة وقت العمل.

وقد صدر عن الاتحاد الأوروبي اللائحة العامة لحماية البيانات في ٢٧ أبريل ٢٠١٦، والتي دخلت حيز التنفيذ في ٢٥ مايو ٢٠١٨<sup>(١)</sup>. وتلزم هذه اللائحة جميع الجهات والشركات والمواقع الإلكترونية التي تحتوى أو تعالج بيانات شخصية لمواطني دول الاتحاد الأوروبي، سواء كانت تعمل في دول الاتحاد الأوروبي أو خارجه<sup>(٢)</sup>، وتهدف إلى وضع قواعد متعلقة بحماية الأشخاص الطبيعية فيما يتعلق بمعالجة بياناتهم الشخصية وحرية حركة البيانات الشخصية<sup>(٣)</sup>، وتحمى الحقوق والحريات الأساسية للأشخاص الطبيعية وخاصة حقهم في حماية البيانات الشخصية<sup>(٤)</sup>، وتضم هذه اللائحة مجموعة من الأحكام المتعلقة بالخصوصية وحماية البيانات الشخصية.

وقد عرفت اللائحة البيانات الشخصية بأنها أى معلومات تتعلق بشخص

(١) Règlement 2016/679 du parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulaire de ces données, [www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees](http://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees)

(٢) أسامة الفيومي «اللائحة العامة لحماية البيانات» - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء. [www.idsc.gov.eg/Documentlibrary/view/4594](http://www.idsc.gov.eg/Documentlibrary/view/4594). النشر ١١ أبريل ٢٠٢١.

(٣) م ١/١.

(٤) م ٢/١.

محدد أو قابل للتحديد، والشخص الطبيعي الذي يمكن تحديده هو الشخص الذى يمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر، بشكل خاص بالرجوع إلى معرف مثل الاسم أو رقم التعريف أو بيانات الموقع أو معرف عبر الإنترنت أو إلى واحد أو أكثر من العوامل المحددة<sup>(١)</sup>.

ووفقاً لللائحة فإن المعالجة هي أى عملية أو مجموعة من العمليات التي تتم على بيانات شخصية أو على مجموعة منها سواء بالوسائل الآلية أم لا، مثل الجمع أو التسجيل أو التنظيم أو الترتيب أو التخزين أو التعديل أو التغيير أو الاسترجاع أو التشاور أو الاستخدام أو الإفشاء عن طريق الإرسال أو النشر أو إتاحتها أو محاذاتها أو دمجها أو تقييدها أو محوها أو تدميرها<sup>(٢)</sup>.

وأوجب اللائحة أن تتسم معالجة البيانات الشخصية بالمشروعية والعدالة والشفافية<sup>(٣)</sup>، وأن تُجمع البيانات الشخصية لأغراض محددة وصريحة ومشروعة وحظرت معالجتها بطريقة تتنافى مع هذه الأغراض<sup>(٤)</sup> وأوجب أن تكون معالجتها ملاءمة ومحددة بما هو ضرورى لأغراضها<sup>(٥)</sup>، وتطلبت موافقة صاحب البيانات على معالجة بياناته الشخصية لأغراض محددة أو أكثر<sup>(٦)</sup>، وأن تكون موافقة صريحة وواضحة، ولصاحب البيانات الحق فى تصحيحها<sup>(٧)</sup> ومحوها فى بعض الأحوال<sup>(٨)</sup>، فضلاً عن حقه فى نقل نقل بياناته وإعادة استخدامها فى خدمات أخرى.

(١) م ١/٤.

(٢) م ٢/٤.

(٣) م ١/٥ أ.

(٤) م ١/٥ ب.

(٥) م ١/٥ ج.

(٦) م ١/٦ أ.

(٧) م ١٦.

(٨) م ١/١٧ يجوز لصاحب البيانات أن يحصل من المراقب على حق محو البيانات الشخصية فى بعض الحالات مثل أن هذه البيانات لم تعد ضرورية فيما يتعلق بالأغراض التي تم جمعها أو معالجتها من أجلها، أو قيام صاحب البيانات بسحب موافقته التي تستند إليها المعالجة، أو معالجة البيانات بصورة غير قانونية... إلخ.

وفى مصر صدر قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠<sup>(١)</sup> وقد عرف في مادته الأولى كل من البيانات الشخصية والمعالجة والبيانات الشخصية الحساسة والشخص المعنى بالبيانات والحائز على النحو التالي:

**البيانات الشخصية:** أى بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد، أو يمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الربط بين هذه البيانات وأى بيانات أخرى كالاسم، أو الصوت، أو الصورة، أو رقم تعريفى، أو محدد للهوية عبر الإنترنت، أو أى بيانات تحدد الهوية النفسية، أو الصحية، أو الاقتصادية، أو الثقافية، أو الاجتماعية.

**المعالجة:** أى عملية إلكترونية أو تقنية لكتابة البيانات الشخصية، أو تجميعها، أو تسجيلها، أو حفظها، أو تخزينها، أو دمجها، أو عرضها، أو إرسالها، أو استقبالها، أو تداولها، أو نشرها، أو محوها، أو تغييرها، أو تعديلها، أو استرجاعها أو تحليلها وذلك باستخدام أى وسيط من الوسائط أو الأجهزة الإلكترونية أو التقنية سواء تم ذلك جزئياً أو كلياً.

**البيانات الشخصية الحساسة:** البيانات التي تفصح عن الصحة النفسية أو العقلية أو البدنية أو الجينية، أو بيانات القياسات الحيوية "البيومترية" أو البيانات المالية أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو الحالة الأمنية، وفي جميع الأحوال تعد بيانات الأطفال من البيانات الشخصية الحساسة

**الشخص المعنى بالبيانات:** أى شخص طبيعي تتسبب إليه بيانات شخصية معالجة إلكترونياً تدل عليه قانوناً أو فعلاً، وتمكن من تمييزه عن غيره.

**الحائز:** أى شخص طبيعي أو اعتباري، يحوز ويحتفظ قانونياً أو فعلياً ببيانات شخصية في أى صورة من الصور، أو على أى وسيلة تخزين سواء أكان هو المنشئ للبيانات، أم انتقلت إليه حيازتها بأي صورة.

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٨ مكرر (هـ) فى ١٥ يوليو ٢٠٢٠.

وقرر في مادته الثانية أنه لا يجوز جمع البيانات الشخصية أو معالجتها أو الإفصاح عنها أو إفشائها بأي وسيلة من الوسائل إلا بموافقة صريحة من الشخص المعنى بالبيانات، أو في الأحوال المصرح بها قانوناً.

#### ويكون للشخص المعنى بالبيانات الحقوق الآتية:

- ١- العلم بالبيانات الشخصية الخاصة به الموجودة لدى أى حائز أو متحكم أو معالج والاطلاع عليها والوصول إليها أو الحصول عليها.
  - ٢- العدول عن الموافقة المسبقة على الاحتفاظ ببياناته الشخصية أو معالجتها.
  - ٣- التصحيح أو التعديل أو المحو أو الإضافة أو التحديث للبيانات الشخصية.
  - ٤- تخصيص المعالجة في نطاق محدد.
  - ٥- العلم والمعرفة بأى خرق أو انتهاك لبياناته الشخصية.
  - ٦- الاعتراض على معالجة البيانات الشخصية أو نتائجها متى تعارضت مع الحقوق والحريات الأساسية للشخص المعنى بالبيانات.
- وأردف في المادة الثالثة منه أنه يجب لجمع البيانات الشخصية ومعالجتها والاحتفاظ بها، توافر الشروط الآتية:

- ١- أن تجمع البيانات الشخصية لأغراض مشروعة ومحددة ومعانة للشخص المعنى.
  - ٢- أن تكون صحيحة وسليمة ومؤمنة.
  - ٣- أن تعالج بطريقة مشروعة وملائمة للأغراض التي تم تجميعها من أجلها.
  - ٤- ألا يتم الاحتفاظ بها لمدة أطول من المدة اللازمة للوفاء بالغرض المحدد لها.
- وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون السياسات والإجراءات والضوابط والمعايير القياسية للجمع والمعالجة والحفظ والتأمين لهذه البيانات.
- وبينت المادة الرابعة من قانون حماية البيانات الشخصية التزامات

### المتحكم على النحو التالي:

- ١- الحصول على البيانات الشخصية أو تلقيها من الحائز أو من الجهات المختصة بتزويده بها بحسب الأحوال بعد موافقة الشخص المعنى بالبيانات، أو في الأحوال المصرح بها قانوناً.
- ٢- التأكد من صحة البيانات الشخصية ووافقها وكفايتها مع الغرض المحدد لجمعها.
- ٣- وضع طريقة وأسلوب ومعايير المعالجة طبقاً للغرض المحدد، ما لم يقرر تفويض المعالج في ذلك بموجب تعاقد مكتوب.
- ٤- التأكد من انطباق الغرض المحدد من جمع البيانات الشخصية لأغراض معالجتها.
- ٥- القيام بعمل أو الامتناع عن عمل يكون من شأنه إتاحة البيانات الشخصية إلا في الأحوال المصرح بها قانوناً.
- ٦- اتخاذ جميع الإجراءات التقنية والتنظيمية وتطبيق المعايير القياسية اللازمة لحماية البيانات الشخصية وتأمينها حفاظاً على سريتها، وعدم اختراقها أو إتلافها أو تغييرها أو العبث بها من قبل أى إجراء غير مشروع.
- ٧- محو البيانات الشخصية لديه فور انقضاء الغرض المحدد منها، أما في حال الاحتفاظ بها لأى سبب من الأسباب المشروعة بعد انتهاء الغرض، فيجب ألا تبقى في صورة تسمح بتحديد الشخص المعنى بالبيانات.
- ٨- تصحيح أى خطأ بالبيانات الشخصية فور إبلاغه أو علمه به.
- ٩- إمساك سجل خاص للبيانات، على أن يتضمن وصف فئات البيانات الشخصية لديه، وتحديد من سيفصح لهم عن هذه البيانات أو يتيحها لهم وسنده والمدد الزمنية وقيودها ونطاقها وآليات محو البيانات الشخصية لديه أو تعديلها وأي بيانات أخرى متعلقة بنقل تلك البيانات الشخصية عبر الحدود ووصف الإجراءات التقنية والتنظيمية الخاصة بأمن البيانات.

- ١٠- الحصول على ترخيص أو تصريح من المركز للتعامل مع البيانات الشخصية.
- ١١- يلتزم المتحكم خارج جمهورية مصر العربية بتعيين ممثل له في جمهورية مصر العربية وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.
- ١٢- توفير الإمكانيات اللازمة لإثبات التزامه بتطبيق أحكام هذا القانون وتمكين المركز من التفتيش والرقابة للتأكد من ذلك.
- وفي حال وجود أكثر من متحكم يلتزم كل منهم بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون، وللشخص المعنى ممارسة حقوقه تجاه كل متحكم على حدة.
- وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون السياسات والإجراءات والضوابط والمعايير الفنية لتلك الالتزامات.

وعددت المادة الخامسة من القانون التزامات معالج البيانات الشخصية

كما يلي:

- ١- إجراء المعالجة وتنفيذها طبقاً للقواعد المنظمة لذلك بهذا القانون ولائحته التنفيذية ووفقاً للحالات المشروعة والقانونية وبناءً على التعليمات المكتوبة الواردة إليه من المركز أو المتحكم أو من أى ذى صفة بحسب الأحوال، وبصفة خاصة فيما يتعلق بنطاق عملية المعالجة وموضوعها وطبيعتها ونوع البيانات الشخصية واتفاقها وكفايتها مع الغرض المحدد لها.
- ٢- أن تكون أغراض المعالجة وممارستها مشروعة، ولا تخالف النظام العام أو الآداب العامة.
- ٣- عدم تجاوز الغرض المحدد للمعالجة ومدتها، ويجب إخطار المتحكم أو الشخص المعنى بالبيانات أو كل ذى صفة، بحسب الأحوال، بالمدة اللازمة للمعالجة.
- ٤- محو البيانات الشخصية بانقضاء مدة المعالجة أو تسليمها للمتحكم.

- ٥- القيام بعمل أو الامتناع عن عمل يكون من شأنه إتاحة البيانات الشخصية أو نتائج المعالجة إلا في الأحوال المصرح بها قانوناً.
- ٦- عدم إجراء أى معالجة للبيانات الشخصية تتعارض مع غرض المتحكم فيها أو نشاطه إلا إذا كان ذلك بغرض إحصائي أو تعليمي ولا يهدف للربح ودون الإخلال بحرمة الحياة الخاصة.
- ٧- حماية وتأمين عملية المعالجة والوسائط والأجهزة الإلكترونية المستخدمة في ذلك وما عليها من بيانات شخصية.
- ٨- عدم إلحاق أي ضرر بالشخص المعنى بالبيانات بشكل مباشر أو غير مباشر.
- ٩- إعداد سجل خاص بعمليات المعالجة لديه، على أن يتضمن فئات المعالجة التي يجريها نيابة عن أي متحكم وبيانات الاتصال به ومسئول حماية البيانات لديه، والمدد الزمنية للمعالجة وقيودها ونطاقها وآليات محو البيانات الشخصية لديه أو تعديلها ووصفاً للإجراءات التقنية والتنظيمية الخاصة بأمن البيانات وعمليات المعالجة.
- ١٠- توفير الإمكانيات لإثبات التزامه بتطبيق أحكام هذا القانون عند طلب المتحكم وتمكين المركز من التفتيش والرقابة للتأكد من التزامه بذلك.
- ١٢- الحصول على ترخيص أو تصريح من المركز للتعامل على البيانات الشخصية.
- ١٢- يلتزم المعالج خارج جمهورية مصر العربية بتعيين ممثل له في جمهورية مصر العربية وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية. وفي حال وجود أكثر من معالج، يلتزم كل منهم بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون وذلك في حال عدم وجود عقد يحدد التزامات ومسئوليات كل منهم بوضوح. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون السياسات والإجراءات والضوابط والشروط والتعليمات والمعايير القياسية لتلك الالتزامات.



وتُعد المعالجة الإلكترونية مشروعة وقانونية في حال توفر أي من الحالات الآتية<sup>(١)</sup>:

١- موافقة الشخص المعنى بالبيانات على إجراء المعالجة من أجل تحقيق غرض محدد أو أكثر.

٢- أن تكون المعالجة لازمة وضرورية تنفيذاً لالتزام تعاقدى أو تصرف قانوني أو لإبرام عقد لصالح الشخص المعنى بالبيانات، أو لمباشرة أى من إجراءات المطالبة بالحقوق القانونية له أو الدفاع عنها.

٣- تنفيذ التزام ينظمه القانون أو أمر من جهات التحقيق المختصة أو بناءً على حكم قضائي.

٤- تمكين المتحكم من القيام بالتزاماته أو أى ذى صفة من ممارسة حقوقه المشروعة، ما لم يتعارض ذلك مع الحقوق والحريات الأساسية للشخص المعنى بالبيانات.

ويحظر إجراء عمليات نقل للبيانات الشخصية التي تم جمعها أو تجهيزها للمعالجة إلى دولة أجنبية أو تخزينها أو مشاركتها إلا بتوافر مستوى من الحماية لا يقل عن المستوى المنصوص عليه في هذا القانون، وبترخيص أو تصريح من المركز<sup>(٢)</sup>.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون السياسات والمعايير والضوابط والقواعد اللازمة لنقل أو تخزين أو مشاركة أو معالجة أو إتاحة البيانات الشخصية عبر الحدود وحمايتها<sup>(٣)</sup>.

واستثناءً من الحكم السابق، يجوز في حالة الموافقة الصريحة للشخص المعنى بالبيانات أو من ينوب عنه نقل أو مشاركة أو تداول أو معالجة البيانات الشخصية إلى دولة لا يتوافر فيها مستوى الحماية المشار إليها في

(١) م ٦.

(٢) م ١٤/١.

(٣) م ١٤/٢.

المادة السابقة، وذلك في الحالات الآتية<sup>(١)</sup>:

- ١- المحافظة على حياة الشخص المعنى بالبيانات، وتوفير الرعاية الطبية أو العلاج أو إدارة الخدمات الصحية له.
  - ٢- تنفيذ التزامات بما يضمن إثبات حق أو ممارسته أمام جهات العدالة أو الدفاع عنه.
  - ٣- إبرام عقد، أو تنفيذ عقد مبرم بالفعل، أو سيتم إبرامه بين المسئول عن المعالجة والغير، وذلك لمصلحة الشخص المعنى بالبيانات.
  - ٤- تنفيذ إجراء خاص بتعاون قضائي دولي.
  - ٥- وجود ضرورة أو إلزام قانوني لحماية المصلحة العامة.
  - ٦- إجراء تحويلات نقدية إلى دولة أخرى وفقاً لتشريعاتها المحددة والسارية.
  - ٧- إذا كان النقل أو التداول يتم تنفيذاً لاتفاق دولي ثنائي أو متعدد الأطراف تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيه.
- ونص القانون في المادة التاسعة عشر منه على إنشاء هيئة عامة اقتصادية تسمى «مركز حماية البيانات الشخصية»، تتبع الوزير المختص، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، ويكون مقرها الرئيس محافظة القاهرة أو إحدى المحافظات المجاورة لها، وتهدف إلى حماية البيانات الشخصية وتنظيم معالجتها وإتاحتها، ولها في سبيل تحقيق أهدافها أن تباشر جميع الاختصاصات المنصوص عليها بهذا القانون، ولها على الأخص الآتي:
- وضع وتطوير السياسات والخطط الاستراتيجية والبرامج اللازمة لحماية البيانات الشخصية، والقيام على تنفيذها.
  - توحيد سياسات وخطط حماية ومعالجة البيانات الشخصية داخل الجمهورية.
  - وضع وتطبيق القرارات والضوابط والتدابير والإجراءات والمعايير

(١) م ١٥.

الخاصة بحماية البيانات الشخصية.

- وضع إطار إرشادي لمدونات السلوك الخاصة بحماية البيانات الشخصية، واعتماد مدونات السلوك الخاصة بحماية البيانات الشخصية بالجهات المختلفة.
- التنسيق والتعاون مع جميع الجهات والأجهزة الحكومية وغير الحكومية في ضمان إجراءات حماية البيانات الشخصية، والتواصل مع جميع المبادرات ذات الصلة.
- دعم تطوير كفاءة الكوادر البشرية العاملة في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية القائمة على حماية البيانات الشخصية.
- إصدار التراخيص أو التصاريح والموافقات والتدابير المختلفة المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وتطبيق أحكام هذا القانون.
- اعتماد الجهات والأفراد، ومنحهم التصاريح اللازمة التي تتيح لهم تقديم الاستشارات في إجراءات حماية البيانات الشخصية.
- تلقي الشكاوى والبلاغات المتعلقة بأحكام هذا القانون، وإصدار القرارات اللازمة في شأنها.
- إبداء الرأي في مشروعات القوانين والاتفاقيات الدولية التي تنظم البيانات الشخصية أو تتعلق أو تنعكس نصوصها بصورة مباشرة أو غير مباشرة عليها.
- الرقابة والتفتيش على المخاطبين بأحكام هذا القانون، واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة.
- التحقق من شروط حركة البيانات عبر الحدود، واتخاذ القرارات المنظمة لها.
- تنظيم المؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية والتثقيفية، وإصدار المطبوعات لنشر الوعي والتثقيف للأفراد والجهات حول حقوقهم فيما يتعلق بالتعامل على البيانات الشخصية.

- تقديم جميع أنواع الخبرة والاستشارات المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وعلى الأخص لجهات التحقيق والجهات القضائية.
- إبرام الاتفاقيات ومذكرات التفاهم والتنسيق والتعاون وتبادل الخبرات مع الجهات الدولية ذات الصلة بعمل المركز وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة في هذا الشأن.
- إصدار الدوريات الخاصة بتحديث إجراءات الحماية بما يتوافق مع أنشطة القطاعات المختلفة وتوصيات المركز في شأنها.
- إعداد وإصدار تقرير سنوي عن حالة حماية البيانات الشخصية في جمهورية مصر العربية.
- وللمركز بالتنسيق مع السلطات المختصة التعاون مع نظرائه بالبلاد الأجنبية وذلك في إطار اتفاقيات التعاون الدولية والإقليمية والثنائية أو بروتوكولات التعاون المصدق عليها أو تطبيقاً لمبدأ المعاملة بالمثل بما من شأنه حماية البيانات الشخصية والتحقق من مدى الامتثال للقانون من قبل المتحكمين والمعالجين خارج الجمهورية، ويعمل المركز على تبادل البيانات والمعلومات بما من شأنه أن يكفل حماية البيانات الشخصية وعدم انتهاكها والمساعدة في التحقيق في الانتهاكات والجرائم ذات الصلة وتتبع مرتكبيها<sup>(١)</sup>.
- ويجوز للشخص المعنى بالبيانات ولكل ذي صفة أن يتقدم إلى أى حائز أو متحكم أو معالج بطلب يتعلق بممارسة حقوقه المنصوص عليها في هذا القانون، ويلتزم المقدم إليه الطلب بالرد عليه خلال ستة أيام من تاريخ تقديمه إليه<sup>(٢)</sup>.
- ومع عدم الإخلال بالحق في اللجوء إلى القضاء، يكون للشخص المعنى بالبيانات ولكل ذي صفة ومصلحة مباشرة حق الشكوى في الحالات الآتية<sup>(٣)</sup>:

(١) م ٢٥.

(٢) م ٣٢.

(٣) م ٣٣.

- ١- انتهاك حق حماية البيانات الشخصية أو الإخلال به.
  - ٢- الامتناع عن تمكين الشخص المعنى بالبيانات من استيفاء حقوقه.
  - ٣- القرارات الصادرة عن المسئول عن حماية البيانات الشخصية لدى المعالج أو المتحكم بشأن الطلبات المقدمة إليه.
- وتقدم الشكوى إلى المركز، وله في ذلك اتخاذ ما يلزم من إجراءات التحقيق، وعليه أن يصدر قراره خلال ثلاثين يوم عمل من تاريخ تقديمها إليه، على أن يخطر الشاكي والمشكو في حقه بالقرار.
- ويلتزم المشكو في حقه بتنفيذ قرار المركز خلال سبعة أيام عمل من تاريخ إخطاره به، وإفادة المركز بما تم نحو تنفيذه.
- ونص قانون حماية البيانات الشخصية على عدد من العقوبات على مخالفة بعض أحكامه، وتتراوح هذه العقوبات بين الغرامة والغرامة والحبس أو إحدى هاتين العقوبتين<sup>(١)</sup>، وذلك مع عدم الإخلال بأى عقوبة أشد منصوص عليها في أى قانون آخر، ومع عدم الإخلال بحق المضرور في التعويض.
- ويهدف قانون حماية البيانات الشخصية بذلك إلى وضع إطار تشريعي يكفل للمستخدم حماية بياناته التي خضعت للمعالجة الإلكترونية<sup>(٢)</sup> فهو يعزز ويدعم حماية البيانات الشخصية، وقد استخدم في سبيل ذلك العديد من الآليات لعل أبرزها إنشاء مركز حماية البيانات الرقمية ليراقب تنفيذ القانون من جهة، ويصدر التراخيص والتصاريح والاعتمادات للشركات التي تقوم بمعالجة واستخدام البيانات الشخصية من جهة أخرى.
- ويرتبط الحق في حماية البيانات الشخصية ارتباطاً وثيقاً بالحق في الخصوصية الرقمية وهي «التسليم بحق الأفراد في التمتع بفسحة للانتمية

(١) الفصل الرابع عشر من القانون، المواد من ٣٥ إلى ٤٨.  
(٢) آلاء كليب «قانون حماية البيانات الشخصية في ضوء المعايير الدولية» - مؤسسة حرية الفكر والتعبير

الذاتية تقوم على مبدأى التفاعل والحرية أو حقهم في مجال خاص يتسع لهم فيه التفاعل أو عدم التفاعل مع الآخرين دون الخضوع لتدخل الدولة أو تدخل زائد يمارسه أفراد آخرون دون دعوة»<sup>(١)</sup>.

ويلاحظ أن اللائحة العامة لحماية البيانات تنطبق على الشركات التى تقوم بمعالجة البيانات الشخصية للمستخدمين ولا تنطبق على الأشخاص الطبيعية في حين أن قانون حماية البيانات الشخصية المصرى ينطبق على كل من الشركات والأشخاص الطبيعية على حد سواء وتشترك اللائحة وقانون حماية البيانات الشخصية في اعتبار الآراء السياسية والصحة النفسية وبيانات الأطفال ذات درجة عالية من الخصوصية، فهى بالنسبة للقانون بيانات شخصية حساسة، أما اللائحة فقد حظرت معالجة أو حفظ هذه البيانات<sup>(٢)</sup>، واشترطت الوثيقتان موافقة الشخص المعنى بالبيانات مسبقاً، ومنحتاه الحق في مراجعة البيانات الشخصية وتعديلها ومسحها والحق في النسيان وإلغاء التعاقد، فضلاً عن الحق في الحصول على البيانات ونقلها.



(١) التقرير السنوى لمفوض الأمم المتحدة السامى لحقوق الإنسان عن الحق في الخصوصية في العصر الرقوى - مرجع سابق.

(٢) آلاء كليب - مرجع سابق.

## خلاصة الفصل الأول

يُعد احترام الحياة الخاصة للإنسان أحد حقوقه الأساسية للصيقة به، لذلك للعامل حتى في مكان ووقت العمل الحق في احترام حياته الخاصة، وإذا كان لصاحب العمل - بموجب علاقة التبعية - حق الرقابة على نشاط عماله فإن هذا الحق ليس مطلقاً، خاصة وأن وسائل وأنظمة المراقبة الحديثة تتضمن غالباً مساساً بالحياة الخاصة للعمال، ويمكن بموجبها مراقبتهم بصورة مستمرة ودائمة ودون علمهم بوجود وسيلة مراقبة، كما في حالة استخدام صاحب العمل نظام مراقبة تليفزيونية أو التتبع الجغرافي للعامل، لذلك وضع كل من محكمة النقض الفرنسية واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان حدوداً لحق صاحب العمل في مراقبة عماله باستخدام الأنظمة والوسائل التكنولوجية الحديثة، فيتعين إخطار العمال بها مسبقاً، وإخطار واستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية قبل وضع هذه الأنظمة، فضلاً عن وجوب تناسب وسيلة المراقبة مع مهام العامل والهدف المنشود.

وتطرق كل من محكمة النقض واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات لمدى حق صاحب العمل في مراقبة المحادثات الهاتفية والاطلاع على الملفات الموجودة على الحاسب الآلي المهني، والبريد الإلكتروني للتأكد من عدم إساءة العمال استخدام الحاسب الآلي المهني، ووضعاً حدوداً وإطاراً واضحاً لحق صاحب العمل في الرقابة في هذا الصدد، وبيننا فضلاً عن ذلك مدى حق صاحب العمل في الاطلاع على منشورات العامل على صفحته على الفيس بوك وعلى وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة، ووضعنا قواعد حاكمة في هذا الشأن تحفظ للعامل حقه في حرمة حياته الخاصة، ففي ظل التكنولوجيا الحديثة لم يعد الحق في احترام الحياة الخاصة مقتصرًا على سرية العلاقات الخاصة بل أصبح يشمل كذلك الحق في عيش حياة اجتماعية

خاصة، وقد تكفل كل من اللائحة العامة لحماية البيانات الصادرة عن الاتحاد الأوروبي وقانون حماية البيانات الشخصية المصري رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ بحماية البيانات الشخصية، وغنى عن البيان أن الحق في حماية البيانات الشخصية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحق في الخصوصية الرقمية.



## الفصل الثاني

### حماية الحياة الخاصة للعامل عن بعد

#### تمهيد وتقسيم

يؤثر التقدم التكنولوجي المتلاحق الذي يشهده العالم في حياة كافة البشر في كل أنحاء المعمورة، وتعد علاقات العمل من أكثر العلاقات تأثراً به، فكل خطوة في سبيل التطور التكنولوجي الطويل وغير المتناهي لها تأثير عميق على علاقات العمل، فمنذ بداية الثورة الصناعية والتي بدأت فيها الآلة تحل محل العامل والتأثير واضح على مر العصور، حتى عصرنا الحالي عصر الإنترنت والآلات الدقيقة المتقدمة.

ومن بين التأثيرات العديدة والمتنوعة للتقدم التكنولوجي على علاقات العمل يبرز إغاؤه تدريجياً للحدود الزمانية والمكانية لعلاقات العمل، فأصبح الوجود المادي للعامل ليس مطلباً للتواصل معه وأداء العمل، فظهر العمل عن بُعد بدأ في الانتشار، إلى أن ساد في العديد من المجالات مع أزمة وباء كوفيد ١٩ (كورونا)، وأثبتت التجربة العملية للعمل عن بُعد على نطاق واسع سواء من حيث مجالات العمل، أو من حيث عدد البلدان التي لجأت إليه أثناء انتشار وباء كوفيد ١٩ كحل حاسم لاستمرار العمل وعدم توقفه مع الحفاظ على التباعد الاجتماعي وصحة العمال، وجود العديد من المزايا لهذا النمط من أنماط تنفيذ العمل، مما حدا بالكثير من أصحاب الأعمال والعمال إلى اعتماده واستمرار العمل به حتى بعد انحسار وباء كوفيد ١٩.

ويشير العمل عن بُعد العديد من الإشكاليات الجديدة المرتبطة به كنمط غير تقليدي لأداء العمل، قدمت القواعد العامة التقليدية لقانون العمل حلاً لبعضها، وتصدى كل من المشرع والقضاء الفرنسيين واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان لبعضها الآخر، ومازال البعض في انتظار الرأي الحاسم بشأنه.

ومن أبرز الإشكاليات التي يثيرها العمل عن بُعد حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، ذلك أنه يعمل غالباً في منزله، فكيف يمكنه التوفيق بين حياته الخاصة وحياته المهنية؟ وما هي حدود مراقبة صاحب العمل له أثناء أداء العمل؟ سنحاول الإجابة على هذه التساؤلات في هذا الفصل، والذي سيقسم إلى مبحثين يُخصص (المبحث الأول) لبيان ماهية العمل عن بُعد، ويُكرس (المبحث الثاني) لدراسة التنظيم القانوني للعمل عن بُعد وحماية الحياة الخاصة للعامل.



## المبحث الأول

### ماهية العمل عن بُعد

تقتضى دراسة ماهية العمل عن بُعد الوقوف على مفهومه (المطلب الأول)، وبيان مزاياه وعيوبه (المطلب الثانى).

### المطلب الأول

#### مفهوم العمل عن بُعد

سنتناول على التوالى تعريف العمل عن بُعد (الفرع الأول)، ونشأته وتطوره (الفرع الثانى).

### الفرع الأول

#### تعريف العمل عن بُعد

يسر انتشار التكنولوجيا الحديثة أداء العمل فى أى وقت ومكان، فإذا كان يتعين على العمال فى الماضى أن يجتمعوا لأداء العمل فى مقر الشركة أو المصنع أو المقر الإدارى للمشروع فإنه بإمكانهم اليوم أن يؤدوا عملهم متفرقين فى أماكن شتى، وأصبح التلازم بين أداء العمل من جهة، ووقت ومكان معين من جهة أخرى يقل مع الوقت<sup>(١)</sup>، ومن ثم انتشر العمل عن بُعد.

وتعددت التعريفات التى طُرحت للعمل عن بُعد، فعرفه قانون العمل الفرنسى بأنه «كل شكل من أشكال تنظيم العمل ينفذ فيه عامل عمل، كان من الممكن تنفيذه فى مقر صاحب العمل، خارج مقر صاحب العمل بطريقة طوعية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات»<sup>(٢)</sup>.

(١) MERCIER (S.) et COULON (R.) op. cit, pp. 1-2.

(٢) Art: L. 1222-9- 1- 1<sup>er</sup>. al. C.trav.

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد الملامح القانونية الحالية للعمل عند بُعد إلا عام ٢٠١٢، وقبل ذلك كانت أحكام العمل عند بُعد تستمد من الإطار القانونى المحدد فى الاتفاق الوطنى المهنى بشأن العمل عن بُعد المبرم فى 19 يوليو عام 2005 .

وعرفه الاتفاق الإطارى الأوروبى بشأن العمل عن بُعد لعام ٢٠٠٢ بأنه «شكل من أشكال التنظيم و/ أو إنجاز العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات فى إطار عقد أو علاقة توظيف، يؤدى عمل، كان يمكن أن ينجز فى مقرر صاحب العمل، خارج هذه المقار بصورة منتظمة»<sup>(١)</sup>، وهو ذات تعريف العمل عن بُعد الذى اعتمده الاتفاق الوطنى المهنى بشأن العمل عن بُعد الذى أُبرم فى فرنسا عام ٢٠٠٥<sup>(٢)</sup>.

وعرفت منظمة العمل الدولية العمل عن بُعد بأنه «استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل الهواتف الذكية والحواسيب للعمل الذى ينفذ خارج مقر صاحب العمل، أو هو العمل المنجز بمساعدة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويتم خارج مواقع صاحب العمل»<sup>(٣)</sup>.

وعرفه البعض بأنه أداء العمل الذى يمكن أدائه فى مقر صاحب العمل خارج هذا المقر بواسطة عامل على أساس تطوعى وباستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات<sup>(٤)</sup>، أو هو نشاط مهنى يتم كلياً أو جزئياً خارج مقرر

---

FERHAH (R.) «Le télétravail: entre protection de la vie privée des salariés et sécurité du patrimoine de l'entreprise», [www.village-justice.com/articles/teletravail-entre-protection-privee,15639.htm](http://www.village-justice.com/articles/teletravail-entre-protection-privee,15639.htm), publié le 21 nov. 2013.

Art. 2 de l'accord cadre européen sur le télétravail du 16 juill. 2002, <sup>(١)</sup> [www.erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf](http://www.erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf).

Accord national interprofessionnel du 19 juill 2005 relatif au télétravail (1<sup>er</sup> art.), [www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/Cco-20050049\\_0049\\_0018.pdf](http://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/Cco-20050049_0049_0018.pdf). <sup>(٢)</sup>

منظمة العمل الدولية «العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد ١٩ وما بعدها» - دليل عملى - ترجمة د. بسام أبو الذهب - المعهد العربى للصحة والسلامة المهنية - دمشق - ٢٠٢٠ - ص ٤. <sup>(٣)</sup>

Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique «Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail», [www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail](http://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail), publié le 4 avr. 2023. <sup>(٤)</sup> LIONNET (E.): «Le télétravail, une solution d'avenir pour le salarié et l'entreprise», [www.information.tv5monde.com/info/le-teletravail-](http://www.information.tv5monde.com/info/le-teletravail-)

المشروع باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات<sup>(١)</sup>، أو هو العمل من مسافات بعيدة عن مقر صاحب العمل ويكون التواصل فيه بين العاملين عبر الاتصالات السلكية واللاسلكية والحاسب الآلى الشخصى<sup>(٢)</sup>.

ويبين من التعريفات السابقة أن أبرز سمات العمل عن بُعد هي:

- **طبيعة العمل عن بُعد:** لا يُعد العمل عن بُعد هيكل عمل مستقل أو عقد عمل ذى طبيعة خاصة، وإنما لا يعدو أن يكون نمطاً أو أسلوباً لتنظيم العمل.

- **مكان العمل:** يؤدي العمل عن بُعد خارج مقر صاحب العمل، وإذا كان العمل فى المنزل هو الصورة الأولى والتقليدية للعمل عن بُعد<sup>(٣)</sup>، حتى أن العمل فى المنزل والعمل عن بُعد كانا فى الماضى مترادفين، إلا أنه مع التطور المذهل والمتلاحق فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبح من الممكن أداء العمل عن بُعد فى أى مكان مثل مراكز الاتصالات وهى أماكن مخصصة لاستقبال العاملين عن بُعد من مشروعات مختلفة، ويخصص لكل

---

une-solution-d-avenir-pour-le-salarie-et-l-entreprise, mis à jour le 24 déc. 2021,

«Télétravail dans le secteur privé», [www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851#](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851#), le 4 mars 2022. <sup>(١)</sup>

د. إيمان مرعى «العمل عن بُعد وطبيعة الوظائف فى المستقبل» - مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية

[www.acpss.ahram.org.eg/News/1717.aspx](http://www.acpss.ahram.org.eg/News/1717.aspx)

<sup>(٢)</sup> عرفت الاتفاقية رقم ١٧٧ بشأن العمل فى المنزل الصادرة عن منظمة العمل الدولية فى ٢٠ يونيو ١٩٩٦ العمل فى المنزل بأنه «عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل فى المنزل:

"١" فى منزله أو فى أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،

"٢" مقابل أجر،

"٣" ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التى تقدم المعدات والمواد وسائر المدخلات المستخدمة». مكتبة حقوق الإنسان

بجامعة منيسوتا [www.hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c177.pdf](http://www.hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c177.pdf)

والتعريف السابق يتعلق بالعمل فى المنزل التقليدى وليس العمل عن بُعد، إذ أنه لم يتضمن سمة رئيسية من سمات العمل عن بُعد وهى استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات.

عامل مساحة مجهزة بتكنولوجيا المعلومات، ويمكن أن يُعد صاحب العمل مكاتب فرعية أو مراكز اتصالات ليعمل بها عماله عن بُعد، أو مساحات عمل مشتركة تتيح للعمال العمل بهدوء، وقد يُفضل بعض العمال عن بُعد العمل في المقاهي أو الأماكن العامة المجهزة بشبكة اتصال بالإنترنت.

- استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات: يُعد استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات السمة الأبرز للعمل عن بُعد، ففلسفة العمل عن بُعد تقوم على محو الحدود المكانية للعمل، وغالباً الحدود الزمانية كذلك، وإلغاء وحدة مكان العمل، وعلى ذلك فهو يستبعد التواجد والتواصل المادي بين العمال، ويتم العمل فيه من خلال فرق عمل افتراضية باستخدام التقنيات الحديثة للاتصالات والمعلومات، إذ يتم فيه إنجاز العمل، والتواصل بشأنه، والرقابة فيه باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات<sup>(١)</sup>. وعلى ذلك فإن العمل خارج مقر المشروع بدون استخدام تقنيات التواصل الحديثة لا يُعد عملاً عن بُعد بالمعنى القانوني للمصطلح.

- أداء العمل خارج مقر المشروع: يؤدي العمل عن بُعد خارج مقر المشروع، يستوى بعد ذلك مكان أداء العمل، فقد يؤدي في منزل العامل أو في مراكز اتصالات وهي مكاتب تجمع عادة عمال من نفس المشروع<sup>(٢)</sup>، أو مساحات مشتركة، وهي مساحات عمل تجمع مجموعات مختلفة من الأشخاص مثل عمال مشاريع مختلفة - أصحاب أعمال... إلخ<sup>(٣)</sup>، وقد يؤدي في مقهى، وأحياناً في الطائرة أو في السيارة.

- الأعمال التي تؤدي عن بُعد: يجوز - من الناحية النظرية - أداء جميع

(١) د. أحمد محمد محمد رضوان «أثر التقدم التكنولوجي على عقد العمل - دراسة مقارنة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة ٢٠٢١ - ص ٢٠٣.

(٢) Ministère du travail français «Télétravail: quelle protection pour le salarié», [www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-travail-html](http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-travail-html), mis à jour le 24 août 2022.

Ibid.

(٣)

الأعمال عن بُعد، إلا أنه - عملياً - يوجد بعض الأعمال التي تأبى طبيعتها العمل عن بُعد، فأحياناً يكون تواجد العامل في مكان العمل ضرورياً لأداء العمل، مثل العامل الذى يعمل على آلة في مصنع أو عمال المناجم الذين يتعين عليهم الذهاب للمناجم لأداء العمل، ويختلف الأمر بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً ذهنية إذ يمكن أن يكون جميع المعلومات الخاصة بالعمل معهم في أى مكان، فالتطور التقنى وعلى الأخص شبكة الإنترنت أدت - بالنسبة لهؤلاء العمال - إلى عدم وجود تحديد جغرافى أو زمنى للعمل<sup>(١)</sup>، وبوجه عام فإن مجالات العمل عن بُعد تكون - في الغالب - ذات طابع تقنى تتصل بالحاسب الآلى وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، أما الأعمال التى تتطلب مجهوداً بدنياً أو عملاً يدوياً فإنه لا يمكن اللجوء بشأنها إلى العمل عن بُعد<sup>(٢)</sup>،

ويُشترط في العمل الذى يؤدي عن بُعد - فضلاً عن أن تسمح طبيعته بأدائه عن بُعد - بأن يكون من الأعمال التى يمكن أداؤها في مقر المشروع، فإذا كان العمل غير مستقر ولا يؤدي داخل مقر العمل، إذ تفرض طبيعته أدائه خارج مقر المشروع مثل عمل مندوبى التأمين والزائرين الطبيين، ومن يطلق عليهم عادة العمال الرحل *Travailleurs nomades*، فإنه يخرج من نطاق العمل عن بُعد.

- العمل عن بُعد عملاً تطوعياً: لا يمكن لصاحب العمل أن يفرض على العامل العمل عن بُعد إلا في حالة القوة القاهرة أو ظروف استثنائية، ففى الظروف العادية تتعين موافقة العامل على العمل عن بُعد.

- العمل عن بُعد قد يكون منتظماً أو عرضياً: قد يكون العمل عن بُعد منتظماً بأن يؤدي وفق جدول محدد كأن يعمل العامل عن بُعد يومين أو ثلاثة في الأسبوع، وقد يكون غير منتظم، فيعمل العامل عن بُعد من حين لآخر لبضعة أيام أو أسابيع في العام دون الخضوع لجدول محدد أو ثابت، وقد

(١) RAY (J.-E.) «De la sub/ordination...», op. cit., p. 6.

(٢) د. أحمد محمد محمد رضوان - مرجع سابق - ص ٢٠٣.

تطلب الاتفاق الإطارى الأوروبى بشأن العمل عن بُعد أن يكون العمل عن بُعد منتظماً، إلا أنه يبدو لنا أن انتظام العمل عن بُعد أو عدم انتظامه لا يؤثر على طبيعته طالما توافرت فيه سائر أركانه.

- العمل عن بُعد قد يكون بدوام كامل أو جزئى: قد يؤدي العامل كل عمله عن بُعد، وقد يؤدي جزء منه عن بُعد، والجزء الآخر في مقار المشروع، ولا يؤثر أداء العمل عن بُعد بصورة جزئية على طبيعته.

## الفرع الثانى

### نشأة وتطور العمل عن بُعد

ظهر العمل عن بُعد *Télétravail*، والذي يطلق عليه أحياناً العمل من مسافات بعيدة *Travail à distance*، أو العمل من خلال شبكات الاتصال *Travail en ligne (sur internet)*، أو العمل المرن *Travail flexible*. في البداية في سبعينيات القرن الماضى في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الغربية لمواجهة قرار أعضاء منظمة الدول العربية المصدرة للبترول (أوبك) ومصر وسوريا بحظر تصدير النفط للولايات المتحدة الأمريكية والدول الداعمة لإسرائيل في حرب أكتوبر ١٩٧٣<sup>(١)</sup>.

وإذا كان اللجوء للعمل عن بُعد قد بدأ كرد فعل لنقص الوقود، فعمل العمال في منازلهم لتخفيض استهلاك مصادر الطاقة والحفاظ على المتاح منها، مع استمرارية الأعمال وعدم تأثرها قدر الإمكان بأزمة النفط، إلا أنه أثبت كفاءة وفاعلية جعلته يحتل تدريجياً مكانة واضحة في عالم العمل، وأصبح منذ انتهاء أزمة النفط في سبعينيات القرن الماضى محطاً لأنظار ومثاراً لاهتمام كل من العمال وأصحاب الأعمال.

وقد بدأ العمل عن بُعد بالعمل في المنزل *Travail à domicile* وكان

(١) اتُخذ القرار في ١٧ أكتوبر ١٩٧٣ وظل سارياً حتى ١٧ مارس ١٩٧٤، «حظر النفط ١٩٧٣» - ويكيبيديا [www.ar.m.wikipedia.org](http://www.ar.m.wikipedia.org)



مرادفاً له إلا أن التطور المذهل في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ألغى الارتباط التقليدي بين العمل عن بُعد والعمل في المنزل، وأصبح بإمكان العامل عن بُعد العمل في أى مكان، وتعددت أمامه الخيارات فيمكنه بالإضافة إلى العمل في المنزل أن يعمل في مراكز الاتصالات أو في مكاتب فرعية أو حتى في المقاهي، مما ساعد على انتشار العمل عن بُعد، وزيادة اللجوء إليه.

ومع تلاحق التطورات التكنولوجية، وازدياد استخدام التكنولوجيا في مجال العمل، انتشر العمل عن بُعد وأصبح واقعاً قائماً في العديد من المجالات، وقدر عدد العاملين عن بُعد في أوروبا في عام ٢٠٠٠ بعشرة ملايين عامل، وفي عام ٢٠١٠ بسبعة عشر مليون عامل<sup>(١)</sup>، وقبل جائحة كوفيد ١٩ وانتشارها في عام ٢٠٢٠ تراوحت نسبة العاملين عن بُعد في أوروبا بين ١٠% و ٣٠% من العاملين، وبلغت في أمريكا نسبة ٢٠% من حجم القوى العاملة وفي اليابان كان ١٦% من العاملين يعملون عن بُعد سواء من منازلهم أو من أماكن بديلة<sup>(٢)</sup>.

وإزداد اللجوء إلى العمل عن بُعد مع انتشار جائحة كوفيد ١٩ اعتباراً من عام ٢٠٢٠ وفرض التباعد الاجتماعي في معظم بلاد العالم، وأثبتت العمل عند بُعد أنه وسيلة ناجعة لضمان استمرارية العمل في أوقات الأزمات<sup>(٣)</sup>، وخلال أزمة جائحة كوفيد ١٩ أصبح العمل عن بُعد هو الأصل أو الغالب حتى وصلت نسبة العاملين عن بُعد في منازلهم في بعض بلدان

(١) UNTEREINER (A.) «Télétravail: avantages et inconvénients», www.l-expert-comptable.com/teletravail-motivation-limites-avant-ages-inconvenients

(٢) «العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد...» - مرجع سابق - ص ٥.

ووفقاً لدراسة أجرتها وزارة العمل الفرنسية عام 2012 فإن العمل عن بُعد في المشروعات الكبرى في فرنسا كان يشمل آنذاك أكثر من ١٢% من العمال بمعدل ثماني ساعات شهرياً. LIONNET (E.), op. cit.

(٣) «العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد 19 وما بعدها» - مرجع سابق - ص ٥.

أوروبا إلى ٦٠% من حجم القوى العاملة<sup>(١)</sup>.

وإذا كان العمل عن بُعد قد انتشر على نطاق واسع أثناء جائحة كوفيد ١٩<sup>(٢)</sup> كحل عملي بديل قصير الأمد لمجابهة الأزمة ولضمان استمرارية العمل خلالها، إلا أن اللجوء إليه لن ينتهي بعد الجائحة. فقد يصبح جزءاً من وضع طبيعي جديد مستمر لسنوات قادمة مدعوماً بالرقمنة والاتصالات المتقدمة والتقنيات السحابية<sup>(٣)</sup>، فالتكنولوجيا الحديثة يسرت السبيل ليكون

(١) تحول في فنلندا ما يقرب من ٦٠% من العاملين إلى العمل في المنزل، وفي لوكسمبورج وهولند وبلجيكا والدنمارك كانت النسبة أكثر من ٥٠%، وفي إيرلندا والنمسا وإيطاليا والسويد كان حوالي ٤٠% من العمال يعملون عن بُعد «العمل عن بُعد خلال جائحة...» - مرجع سابق - ص ٦، وفي فرنسا خلال فترة العزل، بلغت نسبة العاملين عن بُعد ٦٣% في قطاعي المعلومات والاتصالات، و٥٥% في قطاع الأنشطة المالية والتأمين، و١٢% في البناء و١٢% في الصناعات الغذائية و١٣% في قطاع النقل.

«Corona virus en France: Le télétravail est-il la solution miracle pour sauver l'activité économique», [www.information.tv5monde.com/info/coronavirus-en-france-le-teletravail-est-il-la-solution-miracle-pour-sauver-lactivite-economique](http://www.information.tv5monde.com/info/coronavirus-en-france-le-teletravail-est-il-la-solution-miracle-pour-sauver-lactivite-economique), mis à jour le 24 déc. 2021.

وفي عام ٢٠٢١، أثناء انتشار وباء كوفيد ١٩ عمل ٢٢٪ من العمال في فرنسا ساعة واحدة أسبوعياً على الأقل في المنزل، وعمل حوالي نصفهم في المنزل كلياً، وفي المجمل فإن ١٥% من أيام العمل لجميع العمال في عام ٢٠٢١ قد تمت عن بُعد، وفي الفترة بين شهري يوليو ونوفمبر ٢٠٢١ وبعد تخفيف إجراءات الحظر استمر ١٨% من العمال في ممارسة عملهم سواء كلياً أو جزئياً في المنزل،

LOUIS (P.) «En 2021, Le télétravail est devenu une pratique régulière pour 22% des salariés», [www.bfmtv.com/economie/economie-social/france/en-2021-le-teletravail](http://www.bfmtv.com/economie/economie-social/france/en-2021-le-teletravail), publié le 9 mars 2022,.

(٢) اعتباراً من 3 يناير ٢٠٢٢، وحتى ١ فبراير ٢٠٢٢، كان ينبغي على أصحاب الأعمال إعمال العمل عن بُعد ثلاثة أيام في الأسبوع للأعمال التي تسمح بذلك، مع جواز زيادته إلى أربعة أيام في الأسبوع إذا سمحت ظروف العمل بذلك.

BRUNO (J.) «Le télétravail obligatoire est une mesure symbolique qui n'a pas beaucoup de sens», [www.bfmtv.com/economie/emploi/vie-de-bureau/le-teletravail-obligatoire](http://www.bfmtv.com/economie/emploi/vie-de-bureau/le-teletravail-obligatoire), «Le télétravail», [www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation-developpement-entreprise/droit-social-le-teletravail](http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation-developpement-entreprise/droit-social-le-teletravail), mis à jour le 28 janv. 2022.

(٣) «العمل عن بُعد خلال جائحة...» - مرجع سابق - ص ٧.

المنزل، أو أى مكان آخر، مكاناً للعمل، فمع الحاسب الآلى الجوال أصبح العامل لديه فى كل وقت ومكان كل المعلومات المطلوبة لإنجاز العمل، فيعمل فى أى مكان فى ظروف مماثلة للعمل فى المشروع.

## المطلب الثانى

### مزايا وعيوب العمل عن بُعد

أتاحت أزمة كوفيد "١٩" فرصة تاريخية نادرة لانتشار العمل عن بُعد على نطاق عالمى واسع<sup>(١)</sup>. وإذا كانت أهمية اللجوء إلى العمل عن بُعد قد ظهرت بوضوح أثنائها إلا أن للعمل عن بُعد العديد من المزايا فى الأوقات العادية، وفى غير أوقات الأزمات (الفرع الأول)، وفى المقابل أبرزت التجربة العملية بعض المثالب للعمل عن بُعد (الفرع الثانى).

### الفرع الأول

#### مزايا العمل عن بُعد

للعمل عن بُعد العديد من المزايا سواء للعمال (الغصن الأول)، أو لأصحاب الأعمال (الغصن الثانى)، أو على المستوى العام (الغصن الثالث).

### الغصن الأول

#### مزايا العمل عن بُعد للعمال

للعمل عن بُعد مزايا عديدة للعمال أبرزها ما يلى:

- توفير الوقت: إذ يسمح بتوفير الوقت الذى يقضيه العامل فى الانتقال إلى ومن مكان العمل، وقد أوضح استطلاع أجرى عام ٢٠١٨ أن العامل الأمريكى يقضى يومياً ساعة و٢٦ دقيقة فى الانتقال إلى العمل، بينما يقضى العامل الفرنسى فى المتوسط ساعة وخمس عشرة دقيقة يومياً للانتقال للعمل،

(١) «العمل عن بُعد خلال جائحة..» - مرجع سابق - ص ٤.

وقد ذهب ٤٠% من العمال الذين شملهم الاستطلاع إلى أن العمل عن بُعد هو الحل الأكثر فعالية لمشاكل التنقل، وأنه يؤدي لتنظيم وقت العمل، وأن توفير الوقت الذي يتم قضاؤه في الانتقال من وإلى العمل يمنح مساحة أكبر للأنشطة الخاصة أو الشخصية مثل قضاء وقت أكثر مع العائلة، أو ممارسة الرياضة، أو النوم لوقت أطول<sup>(١)</sup>.

- توفير النفقات: يتيح العمل عن بُعد للعامل توفير الأموال التي ينفقها في الانتقال من وإلى مكان العمل، والغذاء خارج المنزل، وتوفير رعاية لأطفاله أثناء غيابه<sup>(٢)</sup>.

- الاستقلال في أداء العمل: يمنح العمل عن بُعد العمال قدراً كبيراً من الثقة والاستقلال في أداء العمل، والثقة والاستقلالية الممنوحتان للعمال تعدان عاملاً محفزاً لأداء العمل على أكمل وجه، فضلاً عن أن العمل عن بُعد يوفر للعمال بيئة أكثر هدوءاً للعمل يتعرضون فيها لقدر أقل من المقاطعة والضوضاء عما لو أدوا العمل في مقر العمل، مما يقلل التوتر حولهم ويرفع روحهم المعنوية.

- إدارة أفضل لوقت العامل: يتسم العمل عن بُعد بالمرونة مما يتيح للعامل إدارة وقته بصورة جيدة، فيستطيع أن يخلق توازناً بين العمل من جهة، وحياته الخاصة ومسئوليته العائلية من جهة أخرى، فضلاً عن أنه يسمح له بزيادة الأوقات المخصصة لأسرته وأوقات راحته، وقد أظهر استطلاع للرأي أجرى في فرنسا عام ٢٠١٦ أن العمل عن بُعد يسمح للعامل بزيادة وقت نومه لمدة خمس وأربعين دقيقة يومياً، وزيادة الوقت المخصص

(١) EHGÖTZ (S.) «Comment le télétravail favorise le développement durable», [www.learnlight.com/fr/articles/comment-le-teletravail-favorise-le-developpement-durable](http://www.learnlight.com/fr/articles/comment-le-teletravail-favorise-le-developpement-durable), publié le 24 avr.2020.

(٢) THIÉBAUX (A.) «Télétravail, plus obligatoire, avantages, se motiver», [www.sante.journaldesfemmes.fr/fiches-sante-du-quotidien/2664487-teletravail](http://www.sante.journaldesfemmes.fr/fiches-sante-du-quotidien/2664487-teletravail), mis à jour le 12 avr. 2022.

للأسرة سبع وثلاثين دقيقة يومياً<sup>(١)</sup>.

- تعزيز فرص المرأة في العمل والمساواة بين الجنسين: يساعد عمل المرأة عن بُعد في إدارة وقتها بشكل أفضل، ومن ثم يمكنها من التوفيق بين مسؤولياتها كمرأة عاملة ومسؤولياتها كزوجة وأم، وييسر تقاسم المسؤوليات والأعباء العائلية ورعاية الأطفال بين المرأة والرجل حال عملها عن بُعد، كما أن مرونة وقت العمل عن بُعد تساعد المرأة العاملة على تنمية مهاراتها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكل ما سبق يؤدي إلى إثبات كفاءتها في العمل، ويعزز بالتبعية فرص حصولها على العمل.

- تعزيز فرص المعاقين في العمل: يساعد العمل عن بُعد في دمج العمال المعاقين وعلى الأخص ذوي الإعاقات الحركية في العمل في المشروعات المختلفة، إذ يمكنهم من العمل دون تحمل عناء الانتقال إلى مقر المشروع، كما يسمح لهم بتنظيم أوقاتهم وفقاً لحالتهم الصحية، والجمع بين العمل والرعاية الطبية<sup>(٢)</sup>.

## الفصل الثاني

### مزايا العمل عن بُعد لأصحاب الأعمال

يوفر العمل عن بُعد بعض المزايا لأصحاب الأعمال نجملها فيما يلي:

- توفير النفقات: يمثل العمل عن بُعد اقتصاداً واضحاً في نفقات صاحب العمل إذ يوفر تكلفة إيجار مقر العمل، وكذلك المصروفات المرتبطة بتواجد العمال في مقر العمل مثل تكلفة استهلاك الكهرباء وطباعة الأوراق وتصويرها لتوزيعها في الاجتماعات، لذلك قد يلجأ صاحب العمل للعمل عن بُعد للاقتصاد في النفقات أو لعدم قدرته على إيجار مقر إضافية، أو مكاتب تعمل بصورة جزئية، وقد أوضحت دراسة أجريت في فرنسا عام ٢٠١٧ أن العامل الذي يعمل عن بُعد

(١) EHGÖTZ (S.), op. cit.

(٢) DIARD (A.) «Quels sont les avantages du télétravail et ses inconvénients», [www.btog.peoplespheres.com/fr-fr/avantages-du-teletravail](http://www.btog.peoplespheres.com/fr-fr/avantages-du-teletravail)

نصف وقت عمله فقط يوفر لصاحب العمل في المتوسط ١٠٢٠٠ يورو سنوياً، ويتضاعف المبلغ إذا عمل العامل عن بُعد بدوام كامل<sup>(١)</sup>.

- **زيادة الإنتاج:** يسمح العمل عن بُعد للعمال بإدارة أفضل لوقتهم، وبقدر كبير من الاستقلال في أداء العمل، فضلاً عن غياب الإجهاد المرتبط بالانتقال إلى العمل والعودة منه مما يمنحهم القدرة على التركيز بصورة كبيرة، وتتضافر العوامل السابقة وتؤدي إلى زيادة الإنتاج<sup>(٢)</sup>.

- **تقليل فترات التغيب:** يساهم العمل عن بُعد في تقليل تغيب العامل عن العمل، فحتى في حالة مرض العامل يستطيع أن يعمل في المنزل دون حاجة للحصول على إجازة مرضية، فضلاً عن أنه يساعد العامل المريض على التعافي سريعاً لمكوته في المنزل أثناء المرض، ويختفي فيه تماماً التأخر عن مواعيد العمل لازدحام المرور أو لعدم توافر وسائل مواصلات.

## الفصل الثالث

### مزايا العمل عن بُعد على المستوى العام

**تنمية الريف والمدن الصغيرة:** ارتبطت فرص العمل الجيدة على مدار عقود بعواصم الدول والمدن الكبرى، مما كان يدفع الشباب الباحث عن فرصة عمل جيدة إلى الانتقال للعيش في العاصمة أو إحدى المدن الكبرى، وكان لذلك ثلاثة آثار سلبية: **الأول:** ازدحام العواصم والمدن الكبرى بصورة مبالغ فيها، **والثاني:** معاناة الشباب لارتفاع مستوى المعيشة وغلاء الأسعار في المدن الكبرى سواء من حيث إيجارات المساكن أو حتى تكاليف المعيشة اليومية، **والثالث:** عدم الاهتمام بتنمية القرى والمدن الصغيرة.

ومع انتشار العمل عن بُعد لم يعد العامل الشاب في حاجة إلى هجر

(١) EHGÖTZ (S.), op. cit.

(٢) BEREST - BIRCHER (V.), op. cit., pp. 183 et s., Ministère de l'économie, des finances... «Entreprises...», op. cit.

مسقط رأسه أو محل إقامته الأصلي، والاستقرار بالمدن الكبرى للحصول على فرصة عمل، ففي العمل عن بُعد لا يؤخذ موطن العامل في الاعتبار، إذ أنه لا يتطلب تواجده المادي، فهو يحو الحدود المكانية، ويترتب على استقرار العمال الشباب في المدن الصغرى والريف تدفق رؤوس الأموال إليها، ومن ثم تخفيض حدة عدم التوازن في توزيع الثروة بين الحضر والريف وتنمية الأخيرة محلياً بإنشاء المدارس والمرافق المختلفة والأماكن الترفيهية لإشباع حاجات العمال الشباب وذويهم.

**تأثير العمل عن بُعد على حركة المرور:** يترتب على العمل عن بُعد انخفاض عدد الأشخاص الذين يستقلون سياراتهم الخاصة أو سيارات العمل، وكذلك الذين يستقلون المواصلات العامة، مما يحد من الازدحام المروري من جهة ويقلل من عدد حوادث الطرق من جهة أخرى.

**العمل عن بُعد والحفاظ على البيئة:** لما كان العاملون عن بُعد ليسوا في حاجة إلى الانتقال لمكان العمل لأداء العمل، فإن ذلك يخفف بالضرورة من ازدحام المرور ويقلل من استهلاك الوقود، ويحد بالتبعية من انبعاث الغازات والاحتباس الحراري ومن ثم من تلوث البيئة.

وقد أكدت دراسة أن عمل ٣.٩ مليون عامل عن بُعد في الولايات المتحدة الأمريكية يؤدي سنوياً إلى النتائج الآتية<sup>(١)</sup>:

- ٣٠ مليون رحلة سيارة أقل بما يعادل ٧.٨ مليار كيلو متر سير أقل،
  - تجنب ٣ مليون طن من غازات الاحتباس الحراري،
  - ٤٩٨ مليون دولار توفير نتيجة انخفاض عدد حوادث الطرق،
  - توفير ما يقرب من مليار دولار نتيجة انخفاض استهلاك الوقود،
  - تخفيض نسبة الكربون في الهواء بما يعادل أثر زراعة ٩١.٩ مليون شجرة.
- وإذا كان للعمل عن بُعد العديد من المزايا كما بينا إلا أن الواقع العملي

أظهر له بعض العيوب.

## الفرع الثاني

### عيوب العمل عن بُعد

ظهرت بعض المثالب للعمل عن بُعد سواء بالنسبة للعمال (الغصن الأول)، أو بالنسبة لأصحاب الأعمال (الغصن الثاني).

### الغصن الأول

#### عيوب العمل عن بُعد بالنسبة للعمال

من أبرز عيوب العمل عن بُعد بالنسبة للعمال ما يلي:

- **العزلة:** إذ يظل العامل عن بُعد يعمل بمفرده دون أن يتاح له لقاء زملائه إلا افتراضياً من خلال الوسائط التقنية، مما يجعله يشعر بالوحدة والعزلة، ويذهب بعض أصحاب الأعمال لتفادي شعور العمال عن بُعد بالعزلة والتي قد تصيبهم مع الوقت بالاكنتاب إلى جعل عمل العامل عن بُعد بالتناوب مع عمله في مقر المشروع<sup>(١)</sup>.

- **عدم الشعور بالانتماء للمشروع:** قد يفتقد العامل عن بُعد الشعور بالانتماء للمشروع، ذلك أنه لا يرتبط به إلا من خلال عالم افتراضى فيعمل ويتحاور ويجتمع مع زملائه ورؤسائه عبر تقنيات الاتصال ومن ثم لا يشعر العامل باندماج حقيقى أو انتماء واقعى لفريق العمل أو المشروع.

- **فقدان التركيز:** قد يجد العامل عن بُعد بعض الصعوبة فى التركيز فى العمل، خاصة إذا كان يعمل فى منزله نتيجة ضوضاء الأطفال أو الأحاديث الأسرية من حوله.

(١) WISEMAN (L.) «Télétravail: quels sont les avantages et inconvénients», [www.lw-works.com/teletravail-avantages-inconvénients](http://www.lw-works.com/teletravail-avantages-inconvénients), publié le 5 avr. 2022.



- صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة: قد لا يستطيع العامل عن بُعد الفصل بسهولة بين حياته المهنية وحياته الخاصة، لاسيما إذا كان نظام عمله يتسم بالمرونة، فتصبح الحدود بينهما غير واضحة، والفصل بينهما عسير، مما قد يؤدي إلى طغيان الحياة المهنية للعامل على حياته الخاصة، فقد يصل الأمر بالعامل عن بُعد إلى إدمان العمل، فيعمل ساعات عمل أطول من الساعات المقررة أو بعد أوقات العمل، أو أثناء العطلات الرسمية والأسبوعية<sup>(١)</sup>. فيحدث تعارض وتداخل وعدم توازن بين حياته الخاصة وحياته المهنية، فتطغى الأخيرة بقسوة على الأولى.

## الفصل الثاني

### عيوب العمل عن بُعد بالنسبة لأصحاب الأعمال

تتمثل عيوب العمل عن بُعد بالنسبة لأصحاب الأعمال فيما يلي:

<sup>(١)</sup> جدير بالذكر أن بعض المشروعات الكبرى مثل ميكروسوفت وأمازون تعتمد على دمج الحياة الشخصية والخاصة للعامل بحياته المهنية، حتى بالنسبة للعاملين في مزارع العمل، وتخصص هذه المشروعات الكثير من الأموال لهذا الغرض فتزود مزارع العمل بالعديد من الخدمات مثل صالات ألعاب رياضية ومقاهي، مما يسمح للعمال بممارسة حياتهم الخاصة داخل مزارع العمل، وقد ذهب أحد مسؤولي شركة Cisco في عام 2001 حين طلبت الشركة من العمال زيادة الإنتاجية بما يوازي ٥٠% من الإنتاج إلى أنه ليس للعامل أن يبحث عن التوازن بين العمل والعائلة وإنما عن الاندماج بينهما، ومن (=) (=) جانبها أعلنت مجموعة Vivendi universal عن برنامج يسمح لـ ١١٠٠٠٠٠ عامل بحيازة حاسب آلي نقال مقابل دفع ٣ يورو شهرياً لمدة ثلاث سنوات ومعه طابعة، واشترت غير محدود في شبكة الإنترنت، مع توفير مساعدة فنية للتشغيل وضمان ثلاث سنوات، وأعلنت الشركة أن هدف هذا البرنامج اجتماعي موجه للأسرة وليس للعمل ولتشجيع العمال على حيازة حاسب آلي نقال، وليشعروا أنهم يواكبوا التكنولوجيا الحديثة في حياتهم، ومع ذلك أفاد بعض مديري شركات المجموعة أن هذا البرنامج موجه لمصلحة مجموعة الشركات والتي تواجه منافسات تتطلب أن يكون عمالها أكثر تحركاً وفعالية، وقد قام أكثر من ١٠٠٠٠٠ عامل بسحب ملف الاشتراك في البرنامج إلا أن عدد العمال الذين اشتركوا فيه بالفعل كان أقل من ١٠٠٠٠ عامل.

HORTH CHILD (A.) «The time bind when work becomes home and home becomes work», Metropolitan books, 1998, in MERCIER (S.) et COULON (R.), op. cit., pp. 2-3.

- ارتفاع التكلفة المبدئية<sup>(١)</sup>: يتطلب تطبيق العمل عن بُعد توفير صاحب العمل لأجهزة ومعدات، فإذا كانت هذه المعدات غير متاحة فى المشروع ابتداءً، فإنه يتحمل تكلفة عالية لتكوين بنية تحتية لتقنية المعلومات والاتصالات والدعم التقنى والبرامج الداعمة لتطبيق العمل عن بُعد وهى الوسيلة الأساسية للتواصل بين العمال فيما بينهم، أو بينهم وبين إدارة المشروع أثناء إنجاز العمل.

- صعوبة الإشراف والتواصل: قد يجد قائد فريق العمل - فى بعض الأحيان - صعوبة فى الرقابة والسيطرة على الفريق والعمل الذى يتعين إنجازها، خاصة وأن بعض أعضاء الفريق قد يتأخر فى الرد على ملاحظات أو طلبات رئيسه، مما لا شك فيه أن إدارة فريق يعمل أعضاؤه عن بُعد تكون أكثر تعقيداً من إدارة فريق يعمل فى مكان العمل، على أنه يمكن وضع بعض التقنيات التى تساعد على التواصل بين أعضاء الفريق مثل تنظيم اجتماعات بشكل دورى عبر التقنيات الحديثة مثل zoom و vidéoconférence.

- اختراق أمن المعلومات: تعتبر شبكات الاتصال المنزلية أقل أماناً من الشبكات التى توجد فى المشروعات المختلفة، فإذا كان العامل عن بُعد يعمل فى منزله فإن من شأن ذلك أن يعرض معلومات وبيانات العمل للاختراق، لذلك يتعين على صاحب العمل إذا كان العامل يعمل من المنزل أن يتأكد من أن جميع البيانات الخاصة بالعمل مؤمنة ومحمية جيداً مع استخدام برامج مكافحة الفيروسات وتشفير الملفات.

ورغم بعض العيوب التى تشوب العمل عن بُعد إلا أن مزاياه تغطى على عيوبه، ولذلك يظل هو نمط العمل المفضل للعديد من العمال فقد كشفت دراسة أجريت عام ٢٠١٦ أن اثنين من كل ثلاثة فرنسيين يؤيدان العمل عن

(١) د. أحمد رضوان - مرجع سابق - ص ص ٢٤١-٢٤٢.

بُعد، باعتباره يسمح لهم باعتماد أسلوب حياة صحي بفضل التركيز الأفضل وتوفير الوقت والقضاء على الإرهاق المرتبط بالانتقال، ومن ثم يحسن من جودة حياتهم<sup>(١)</sup>.



## المبحث الثاني

### التنظيم القانوني للعمل عن بُعد وحماية الحياة الخاصة للعامل

#### تمهيد وتقسيم

لما كان العمل عن بُعد مجرد نمط لتنظيم أداء العمل، فإن العلاقة بين العامل عن بُعد وصاحب العمل تخضع للقواعد العامة الحاكمة لعلاقات العمل، فلكل منهما حقوق قبل الآخر، وعليه التزامات تجاهه وفقاً للقواعد العامة.

ولما كان العمل عن بُعد له ذاتية خاصة سواء فيما يتعلق بمكان العمل، أو استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز العمل والتواصل مع الزملاء وصاحب العمل، فقد يمس الحياة الخاصة للعامل، لا سيما إذا كان العامل يعمل من المنزل، وعلى ذلك سنتناول بإيجاز التنظيم القانوني للعمل عن بُعد (المطلب الأول)، ثم ندرس بشيء من التفصيل الجهود المبذولة لحماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

##### التنظيم القانوني للعمل عن بُعد

تعتبر طوعية العمل عن بُعد من أبرز سماته (الفرع الثاني)، وبعد تناولها بشيء من التفصيل سنتناول بإيجاز أبرز الأحكام التي قررها القانون الفرنسي بشأن العمل عن بُعد (الفرع الثالث)، ولعله من الملائم أن نعرض قبل نشأة ومراحل التنظيم القانوني للعمل عن بُعد في فرنسا (الفرع الأول).

#### الفرع الأول

##### نشأة وتطور التنظيم القانوني للعمل عن بُعد في فرنسا

بدأ الاهتمام بتنظيم العمل عن بُعد على مستوى أوروبا منذ أكثر من عقدين بإبرام الشركاء الاجتماعيين اتفاق إطاري بشأن العمل عن بُعد عام

٢٠٠٢<sup>(١)</sup>، وقد أبرم هذا الاتفاق في إطار استراتيجية أوروبا بشأن الوظيفة وتحديث تنظيم العمل، وتنظيم العمل المرن لتحسين إنتاجية وتنافسية المشروعات، وتحقيق التوازن الضروري بين المرونة والضمان، وهدف الاتفاق إلى الإفادة من مجتمع المعلوماتية بتشجيع نمو العمل عن بُعد بحيث تمضى المرونة والضمان قُدماً معاً لدعم جودة الوظائف، واعترف الاتفاق الإطارى بأن العمل عن بُعد وسيلة لتنظيم العمل يمكن أن تستجيب لاحتياجات المشروعات والعمال، وسلط الضوء على وجوب إيلاء اهتمام خاص فى حالة العمل عن بُعد لحماية البيانات والصحة والسلامة وتنظيم العمل والحياة الخاصة<sup>(٢)</sup>.

ونص الاتفاق الإطارى على وجوب أن تدعو الأطراف الموقعة عليه أعضائها للتفاوض لإبرام اتفاقات تضع ما جاء به موضع التنفيذ على

<sup>(١)</sup> Accord – cadre sur le télétravail du 16 juill. 2002, précité, هذا الاتفاق بين كل من: La CES (Confédération européenne des syndicats des salariés), L'UNICE/UEAPME (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), et le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général), (=) وقد أبرم اتفاق إطارى أوروبى فى عام ٢٠٢٢ بشأن التحول الرقمى للمشروعات Accord cadre sur la transformation numérique des entreprises du 22 juin 2022 وقد تناول بعض الأحكام المتعلقة بالعمل عن بُعد مثل إجراءات الاتصال وقطع الاتصال مع العامل، واحترام الكرامة الإنسانية، والمراقبة، واعتمد الاتفاق برنامج عمل للفترة ٢٠٢٢ - ٢٠٢٤، والتزم بموجبه الشركاء الاجتماعيون الموقعون على الاتفاق بالتفاوض لإبرام اتفاق ملزم بشأن العمل عن بُعد وحق الانفصال (قطع الاتصال) ويتخذ الاتفاق صيغة توجيه قابل للنقل للدول الأعضاء خلال عامين من توقيعه [www.anact.fr/accord-europeen-sur-la-transformation-numerique-des-entreprises](http://www.anact.fr/accord-europeen-sur-la-transformation-numerique-des-entreprises) وقد بدأت المفاوضات بالفعل فى الثالث من أكتوبر عام ٢٠٢٢ LABBE (Ch.) «Télétravail: huit mois de négociations pour parvenir à une directive européenne», [www.journaloptions.fr/2022/10/14/teletravail-huit-mois-de-negociations-pour-parvenir](http://www.journaloptions.fr/2022/10/14/teletravail-huit-mois-de-negociations-pour-parvenir). publié en octobre 2022.

<sup>(٢)</sup> راجع الاتفاق الإطارى – سابق الإشارة إليه.

المستوى الوطنى وذلك وفقاً للإجراءات والممارسات الوطنية، خلال ثلاث سنوات من تاريخ توقيعه<sup>(١)</sup>.

وقد أبرم فى فرنسا - بناء على ذلك - اتفاق وطنى مهنى بشأن العمل عن بُعد فى ١٩ يوليو ٢٠٠٥<sup>(٢)</sup>، وكان هذا الاتفاق هو المرجع الأساسى للعمل عن بُعد فى فرنسا خاصة وأن وزير العمل الفرنسى قد أصدر مرسوماً عام ٢٠٠٦ بمد نطاقه ليصبح ملزماً لجميع أصحاب العمل وجميع العمال الداخلىين فى نطاقه<sup>(٣)</sup>، إلى أن صدر القانون رقم ٣٨٧ لسنة ٢٠١٢ بشأن تبسيط القانون وتقليص الإجراءات الإدارية<sup>(٤)</sup>، وهذا القانون هو الذى أدخل

(١) Art. 12.

(٢) سابق الإشارة إليه، وقد وقع اتفاق وطنى مهنى بتاريخ 26 نوفمبر ٢٠٢٠ من أجل التنفيذ الناجح للعمل عند بُعد - [www.cadrescfdt.fr/sites/default/files/inline-files-two/ANI%20Télétravail-26\\_11\\_2020\\_non\\_signé.pdf](http://www.cadrescfdt.fr/sites/default/files/inline-files-two/ANI%20Télétravail-26_11_2020_non_signé.pdf) وتم تمديد هذا الاتفاق بموجب مرسوم صادر فى ٢ أبريل ٢٠٢١ [legifrance.gouv.fr/jorflid/JORFTEXT000043353723](http://legifrance.gouv.fr/jorflid/JORFTEXT000043353723) وبذلك أصبحت أحكامه ملزمة لجميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم نطاقه اعتباراً من ١٤ أبريل ٢٠٢١، ولا يهدف هذا الاتفاق إلى إنشاء نظام قانونى جديد للعمل عن بُعد إنما يوضح بينته القانونية، ويقترح أدوات مساعدة للحوار الاجتماعى ودعم المفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين فى المشروع وفى الفروع المهنية، مما يسمح بتعزيز التنفيذ الناجح للعمل عن بُعد،

VCHHUM (F.) et ZERBIB (A.) «Salariés, cadres, cadres dirigeants-télétravail: que prévoit L'ANI du 26 novembre 2020», [www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-teletravail-que-prevoit-ani-novembre-2020](http://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-teletravail-que-prevoit-ani-novembre-2020), mis à jour le 17 déc. 2020, «Télétravail: L'ANI du 26 novembre 2020 a été étendu, quelles conséquences pour les salariés?», [www.village-Justice.com/articles/teletravail-ani-novembre-2020-ete-etendu-queelles-consequences](http://www.village-Justice.com/articles/teletravail-ani-novembre-2020-ete-etendu-queelles-consequences), mis à jour le 23 avr 2021.

وقد أبرم فى عام ٢٠٢٢ اتفاق بشأن تنفيذ العمل عن بُعد فى الوظيفة العامة، Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail à la fonction publique du 3 avril 2022, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00045464407](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00045464407).  
(٣) Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail du 9 juin 2006, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000640310](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000640310).  
(٤) Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives,

تنظيم العمل عن بُعد في قانون العمل في المواد من 9-1222 L. إلى L. 11-1222<sup>(١)</sup>، وأدرج الحق في قطع الاتصال في مرحلة لاحقة في قانون العمل، وقد بيّن الأخير ماهية العمل عن بُعد، إلا أنه لم ينظم أحكامه، مثل طرق التحكم في وقت العمل وتنظيم أعباء العمل والفترات الزمنية التي يمكن خلالها التواصل مع العامل، وقد عهد المشرع بتنظيم الأحكام المختلفة للعمل عن بُعد للاتفاق الجماعي أو ميثاق يضعه صاحب العمل أو الاتفاق بين العامل وصاحب العمل.

## الفرع الثاني

### طوعية العمل عن بُعد

يتسم العمل عن بُعد - كقاعدة عامة - بالطوعية (الغصن الأول)، إلا أنه يرد بعض الاستثناءات على هذه القاعدة (الغصن الثاني).

## الغصن الأول

### القاعدة العامة

قد يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل عند التعاقد على أن يكون عمل العامل عن بُعد سواء بصورة كلية أو جزئية، وبذلك يكون العمل عن بُعد جزءاً من شروط توظيف العامل، وقد يتم الاتفاق لاحقاً - أي بعد إبرام عقد العمل - على تحول العامل إلى العمل عن بُعد<sup>(٢)</sup>، وفي الحالة الأخيرة تجب موافقة العامل على التحول إلى العمل عن بُعد، فلا يملك صاحب العمل

[www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFART1000025553658](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFART1000025553658)  
loi (١) وقد غُذلت بعض أحكام هذه المواد بموجب القانون رقم ٢٧٧٤ لسنة ٢٠٢١ الهادف إلى تسريع المساواة الاقتصادية والمهنية

n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle,  
[www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIART1000044565382/2021-12-27](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIART1000044565382/2021-12-27).

Art. L. 1222-9-1-2° al. C. trav.

(٢)

فرضه عليه أو إجباره على الموافقة عليه<sup>(١)</sup>، ومن ثم لا يُعد رفض العامل العمل عن بُعد سبباً لإنهاء عقد العمل<sup>(٢)</sup>، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأنه لا يجوز لصاحب العمل - دون المساس بالحياة الخاصة للعامل - أن يفرض على العامل بعد إغلاق مكتبه في الشركة أن يعمل في المنزل وأن يجهز منزله بهاتف مهني والاحتفاظ بسجلات العمل في منزله، باعتبار ذلك يمثل تعديلاً لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل للعامل الحق في رفضه<sup>(٣)</sup>، وقضى بأنه على الرغم من عدم النص في اتفاق جماعي أو ميثاق أو عقد عمل العامل على العمل عن بُعد إلا أن أداء العامل العمل عن بُعد لعدة سنوات، وعدم حضوره إلى مقر المشروع إلا نادراً يولد اعتياداً على أدائه للعمل عن بُعد مقبول ضمناً من صاحب العمل، ولا يحق للأخير أن يفرض على العامل التواجد في مقر العمل يومين أسبوعياً دون رضائه<sup>(٤)</sup>.

(١) أشار المشرع الفرنسي إلى أن العمل عن بُعد عمل طوعي في تعريفه للعمل عن بُعد - راجع ما سبق.

(٢) Art. L. 1222-9-III-3<sup>e</sup> al. C. trav.

(٣) Cass. soc. 2 oct. 2001, Bull. civ. V, n° 292.

(٤) CA Orléan 7 déc. 2021, n° 19/01258, in DELTERME (J.) «L'entreprise a été condamné à verser 30000 euros de dommages et intérêts à une salariée pour l'avoir contraindre à renoncer à son télétravail», [www.capital.fr/votre-carriere/teletravail-son-entreprise-navait-pas-le-droit-de-la-forcer-a-revenir-au-bureau](http://www.capital.fr/votre-carriere/teletravail-son-entreprise-navait-pas-le-droit-de-la-forcer-a-revenir-au-bureau) publié le 5 janv. 2022, mis à jour le 7 janv. 2022, «Pas d'arrêt du télétravail sans l'accord du salarié», [www.open.lefebvre-dalloz.fr/actualites/droit-social/arrêt-teletravail-accord-salarie](http://www.open.lefebvre-dalloz.fr/actualites/droit-social/arrêt-teletravail-accord-salarie)

في هذه الدعوى كان العامل يعمل في المنزل منذ عام ٢٠٠٩ حتى عام ٢٠١٧، ولم يكن يذهب إلى مقر المشروع إلا بصفة عرضية (مرتين في العام)، وفي عام ٢٠١٧ أخطره صاحب العمل بوجوب العمل في مقر المشروع يومين أسبوعياً، وهما يومي الاثنين والثلاثاء، رفض العامل طلب صاحب العمل، وطلب الفسخ القضائي لعقد العمل، أجابت المحكمة العامل لطلبه استناداً إلى أن تحول العامل من العمل في (=) المنزل إلى العمل في مقر المشروع وإن كان جزئياً يُعد تعديلاً لعقد العمل لا يمكن أن يتم بالإرادة المنفردة لصاحب العمل بل تتعين موافقة العامل عليه، خاصة وأن العامل يقيم في مدينة على مسافة بعيدة من مقر المشروع مما سيضطره إلى المبيت ليومين أسبوعياً في فندق، فضلاً عن أن إلزامه بالحضور للعمل يوم الاثنين سيضطره إلى السفر يوم الأحد يوم العطلة الأسبوعية إلى المدينة التي بها مقر المشروع، وانتهت



وقد قرر الاتفاق الوطنى المهنى بشأن العمل عن بُعد أنه فى حالة الاتفاق على الانتقال إلى العمل عن بُعد بعد التوظيف يتم ترتيب فترة تكيف يجوز خلالها لكل من العامل وصاحب العمل العودة إلى أداء العمل فى مقار المشروع بعد مهلة إخطار تُحدد مسبقاً<sup>(١)</sup>.

وقد يتم إقرار العمل عن بُعد بموجب اتفاق عمل جماعى، وفى حالة عدم وجوده، بموجب ميثاق يُعده صاحب العمل بعد أخذ رأى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية فى حالة وجودها<sup>(٢)</sup>، وقد يتفق العامل مع صاحب العمل على عمل العامل عن بُعد.

ويتعين أن يحدد الاتفاق الجماعى أو الميثاق فى حالة عدم وجود اتفاق جماعى ما يلى<sup>(٣)</sup>:

- ١- شروط التحول للعمل عن بُعد وعلى الأخص فى حالة حدوث تلوث، وشروط العدول عنه والعودة للعمل فى مقار المشروع.
  - ٢- طرق قبول العامل لشروط تنفيذ العمل عن بُعد.
  - ٣- طرق الرقابة على وقت العمل وتنظيم أعباء العمل.
  - ٤- تحديد الفترات الزمنية التى يمكن لصاحب العمل الاتصال بالعامل عن بُعد خلالها.
  - ٥- طرق تنظيم عمل العمال المعاقين عن بُعد.
  - ٦- طرق تنظيم عمل العاملات الحوامل عن بُعد.
- وفى حالة عدم وجود اتفاق جماعى أو ميثاق، لصاحب العمل والعامل أن يتفقا على اللجوء إلى العمل عن بُعد، ولا يشترط أن يتخذ اتفاقهما شكلاً

---

المحكمة إلى أن هذا التعديل لا يغير فقط تنظيم عمل العامل، بل يغير كذلك شروط ونظام حياته الخاصة، ومن ثم قضت بالفسخ القضائى لعقد العمل لخطأ صاحب العمل، والذى يعتبر بمثابة إنهاء لعقد العمل من جانبه بدون سبب حقيقى وحدى.

(١) Art. 2.

(٢) Art. L. 1222-9-1-3<sup>e</sup> al. C.trav.

(٣) Art. L. 1222-9-II- C.trav.

معيناً<sup>(١)</sup>، بل يجوز أن يتم بأى وسيلة فيمكن أن يتم شفويًا أو من خلال خطابات أو بريد الكتروني... إلخ، وإذا اتفق العامل وصاحب العمل على أداء العمل كلياً أو جزئياً عن بُعد، فلا يجوز لصاحب العمل تعديل هذا الاتفاق بإرادته المنفردة بل تتعين موافقة العامل على هذا التعديل<sup>(٢)</sup>.

ويتعين على صاحب العمل الذي يرفض تحول عامل للعمل عن بُعد رغم أن عمله مؤهل للوضع التنظيمي للعمل عن بُعد وفقاً لاتفاق جماعي أو ميثاق أن يبين أسباب الرفض<sup>(٣)</sup>، وفي حالة عدم وجود اتفاق جماعي أو ميثاق ينظم العمل عن بُعد ورفض صاحب العمل طلب العامل بالتحول للعمل عن بُعد فإنه لا يكون ملزماً بتبرير رفضه طلب العامل، فالتحول للعمل عن بُعد - في هذه الحالة - ليس حقاً للعامل حرمة صاحب العمل من ممارسته أو التمتع به، بل هو طريقة لتنظيم العمل يتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية بشأن إقرارها، وتحديد الوظائف التي يمكن أداؤها من خلالها، أي مدى مواءمة تنفيذ العمل عن بُعد مع الوظائف المختلفة للعمال.

ويتعين على صاحب العمل - في جميع الأحوال - تبرير رفضه طلب عامل مُعاق أو عامل يرعى شخصاً مُعاقاً بالتحول إلى العمل عن بُعد<sup>(٤)</sup>.

وإذا أصيب العامل - الذي يعمل بمقر المشروع - بعجز جزئي، فإنه لا يمكن لصاحب العمل إنهاء عقده لعدم وجود وظيفة تتناسب مع قدراته دون

Art. L. 1222-9-1-4° al. C.trav. (١)

Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 11-22.360, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027077974, Cass. soc. 31 mai 2006, Bull. civ. V, n° 196, Dr. soc. 2006, p. 924, Cass. soc. 13 avr. 2005, Bull. civ. V, n° 137, FAVENNEC - HÈRY (F.) «Temps et lieux de vie personnelle, Temps et lieux de vie professionnelle», Dr. soc: 2010, p. 25. (٢)

Art. L. 1222-9-III-2° al. C. trav. (٣)

Art. L. 1222-9-1-4° al. C. trav. (٤)

بحث إمكانية عمله عن بُعد<sup>(١)</sup>.

وجدير بالذكر أن الاتفاق الوطني المهني بشأن العمل عن بُعد قد قرر أنه إذا لم يكن العمل عن بُعد من شروط توظيف العامل فإنه يجوز، بمبادرة من العامل أو صاحب العمل، الاتفاق على وضع حد له وتنظيم عودة العامل إلى العمل في مقر العمل، وإذا كان العمل عن بُعد من شروط التوظيف فإن للعامل لاحقاً التقدم لأي وظيفة شاغرة تُمارس في مقر المشروع، تتناسب مع مؤهلاته، ويتمتع بأولوية شغلها<sup>(٢)</sup>.

وعندما يجهز صاحب العمل منزل العامل بالمعدات والأجهزة اللازمة للعمل عن بُعد مثل جهاز حاسب آلي، خط هاتف، اتصال بالإنترنت، فإنه لا يمكنه استعادة هذه المعدات بإرادته المنفردة دون النظر إلى أنه بذلك يجعل من المستحيل على العامل أداء عمله، الأمر الذي يبرر إنهاء العامل لعقد العمل لخطأ صاحب العمل<sup>(٣)</sup>.

ويجوز للعامل وصاحب العمل الاتفاق على إنهاء العمل عن بُعد وتنظيم عودة العامل للعمل في مقر المشروع، وقد يتم وضع شروط محددة للعودة لأداء العمل في مقر العمل بموجب اتفاق العمل الجماعي أو الميثاق.

## الفصل الثاني

### الاستثناءات

إذا كان الأصل وجوب موافقة العامل على التحول إلى العمل عن بُعد إلا أنه توجد أحوال يُعد فيها العمل عن بُعد ضرورياً لاستمرار نشاط المشروع ولضمان حماية العمال، ففي مثل هذه الأحوال يجوز لصاحب العمل فرض العمل عن بُعد

(١) Cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-15-472, [www.courdecassation.fr/decision/6423d6178684f04f5813f93](http://www.courdecassation.fr/decision/6423d6178684f04f5813f93), LIAKOPOULU (E.M.) «Télétravail: l'employeur est tenu de la mettre en place pour respecter son obligation de reclassement», [www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/teletravail-l'employeur-est-tenu-de-la-mettre](http://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/teletravail-l'employeur-est-tenu-de-la-mettre), publié le 10 avril 2023.

Art. 3.

(٢) Cass. soc. 29 nov. 2007, n° 06-43-524, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT 000017739142](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT 000017739142)

(٣)

دون تطلب موافقة العمال، ومن هذه الأحوال وجود ظروف استثنائية أو قوة قاهرة<sup>(١)</sup>، مثل حالات نفشى الأوبئة مثل حالة نفشى وباء كوفيد ١٩ أو وجود أزمة في الكهرباء أو مصادر الطاقة على المستوى الوطنى، أو فى حالة وجود ظروف عارضة تجعل انتقال العمال إلى مقار العمل يتسم بالصعوبة مثل إضراب العاملين بالنقل والمواصلات أو سوء الأحوال الجوية.

وإذا كان قانون العمل الفرنسى قد نص صراحة على هذا الحكم، فإن إعمال الأحكام العامة لقانون العمل المصرى يفضى إلى نفس الحكم، إذ تنص المادة "٧٦" من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣<sup>(٢)</sup>، على أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة...».

وقد انتشر العمل عن بُعد فى مصر على نطاق واسع فى العديد من المجالات أثناء جائحة كوفيد ١٩، وبعد انحسار الجائحة قرر مجلس الوزراء بموجب القرار رقم ٤٣٨٦ لسنة ٢٠٢٣ تشكيل لجنة لدراسة المقترحات الخاصة بتطبيق نظام العمل عن بُعد لبعض العاملين بالجهاز الإدارى بالدولة دون الحاجة إلى التواجد بمقر العمل، وعلى ضوء ما انتهت إليه اللجنة قرر مجلس الوزراء فى شهر مايو سنة ٢٠٢٣ تجربة العمل عن بُعد فى وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمدة ستة أشهر ثم عرض نتائج هذا التشغيل التجريبي لاحقاً على مجلس الوزراء، وذلك ضمن توجهات الدولة لترشيد التكاليف وتخفيض الضغط على المرافق العامة فى المؤسسات والهيئات الحكومية، ولمواكبة أنظمة التشغيل فى مختلف المؤسسات العالمية وشركات القطاع الخاص التى استعانت خلال

Art. L. 1222-11 C. trav.

(١)

(٢) الجريدة الرسمية العدد ١٤ مكرر فى ٧ أبريل ٢٠٠٣.

السنوات الماضية بنظام العمل عن بُعد<sup>(١)</sup>.

وفي شهر أغسطس سنة ٢٠٢٣ قررت الحكومة المصرية جعل العمل من المنزل الأحد من كل أسبوع خلال شهر أغسطس لموظفي الدولة والمؤسسات الخدمية التي لا ترتبط بالعمل المباشر مع المواطنين وذلك اعتباراً من يوم السادس من أغسطس سنة ٢٠٢٣، وذلك ضمن خطة للتعامل مع أزمة الاستهلاك المتزايد للكهرباء ولترشيد استهلاك الكهرباء، وشجع رئيس الوزراء القطاع الخاص على اتخاذ ذات الإجراءات<sup>(٢)</sup>.

والتحول إلى العمل عن بُعد في مثل هذه الأحوال يكون مؤقتاً ويُقدر بقدر الظروف التي فرضته، ويعود العامل إلى العمل بمقار المشروع بعد انتهاء هذه الظروف، فإذا كان فرض العمل عن بُعد على العامل يمثل اعتداءً على حياته الخاصة، إلا أنه - في هذه الأحوال - اعتداءً عرضياً مؤقتاً تفرضه ظروف استثنائية تبرره طبيعة عمل العامل ويتناسب مع الهدف المنشود.

### الفرع الثالث

## الأحكام المنظمة للعمل عن بُعد في القانون

### الفرنسي<sup>(٣)</sup>

لما كان عقد العمل عقداً ملزماً للجانبين فإنه ينشئ التزامات متقابلة في

(١) صافية حمدي «الحكومة تجرى تجربة لتطبيق نظام العمل عن بُعد دون حاجة للتواجد بمقر العمل» - جريدة المال - عدد الأربعاء ١٠ مايو ٢٠٢٣، الحكومة-تجري-تجربة-لتطبيق-نظام-العمل [www.almalnews.com](http://www.almalnews.com)

هند مختار «الحكومة توافق على نظام العمل عن بُعد لبعض عاملى الجهاز الإدارى لمدة ٦ أشهر» - جريدة اليوم السابع - عدد الأربعاء ١٠ مايو ٢٠٢٣ [www.youm7.com/story/2023/5/10/6175933](http://www.youm7.com/story/2023/5/10/6175933)

(٢) محمد القاضى «طوال أغسطس العمل من المنزل للموظفين يوم الأحد من كل أسبوع» - جريدة صدى البلد - عدد الخميس ٢٧ يوليو ٢٠٢٣ [www.elbalad.news/5860096](http://www.elbalad.news/5860096),

هند مختار «الحكومة: الأحد من كل أسبوع يوم عمل من المنزل لموظفى الحكومة لترشيد الكهرباء» - جريدة اليوم السابع - عدد الخميس ٢٤ يوليو ٢٠٢٣ [www.youm7.com/story/2023/7/27/6255280](http://www.youm7.com/story/2023/7/27/6255280)

(٣) سنتناول في هذا الفرع أبرز الأحكام التي وضعها المشرع الفرنسى لتنظيم العمل عن بُعد، عدا الأحكام المتعلقة بحماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد التي سنفردها لها - نظراً لأهميتها - المطلب الثانى.

ذمة طرفيه، وكل التزام على عاتق أحد الطرفين يمثل حقاً للطرف الآخر، وسوف نتناول الأحكام المنظمة للعمل عن بُعد في القانون الفرنسي من خلال بيان التزامات كل من صاحب العمل (الغصن الأول)، والعامل (الغصن الثاني).

## الغصن الأول

### التزامات صاحب العمل في العمل عن بُعد

يلتزم صاحب العمل قبل العامل عن بُعد بجميع الالتزامات التي يلتزم بها قبل العمال بوجه عام<sup>(١)</sup>، مثل الالتزام بأداء الأجر، والالتزام بالإجازات، والحد الأقصى لساعات العمل، وأوقات الراحة، ويتعين على صاحب العمل المساواة بين العمال عن بُعد والعمال في مقار المشروع، ووجوب المساواة بين العمال بصرف النظر عن مكان أداء العمل يُظهر فقد مكان العمل لأهميته التقليدية، والتي كانت تجعل المعيار الأساسي لتقييم كفاءة العامل هو حرصه على التواجد في أماكن العمل في أوقات العمل، ومن ثم أصبح مستوى العمل في مقار المشروع أو في أي مكان آخر، فالعبرة بتحقيق العامل للنتائج المطلوبة دون تحديد جغرافي لمكان العمل.

ويلتزم صاحب العمل بالمساواة بين العمال عن بُعد والعمال الذين يؤدون العمل في مقار المشروع سواء تم العمل عن بُعد بناء على اتفاق بين العامل وصاحب العمل أو تم بموجب اتفاق جماعي أو ميثاق وضعه صاحب العمل بعد أخذ رأي اللجنة الاجتماعية والاقتصادية، وسواء تم منذ بداية عمل العامل، أو تحول إليه العامل لاحقاً، وسواء كان العامل يؤدي عمله عن بُعد بصورة كلية، أو بصورة جزئية بأن يعمل بمقار المشروع بالتناوب مع العمل عن بُعد، وسواء كان يعمل عن بُعد بصورة منتظمة أي وفقاً لجدول مُحدد، أو بصورة عرضية أي من حين لآخر كأن يعمل عن بُعد بضعة أيام أو

(١) راجع بشأن التزامات صاحب العمل مؤلفنا «قانون العمل» - القاهرة ٢٠٢١ - ص ١٤٨ وما بعدها.

أسابيع في العام بمعدل غير ثابت، ويستوى أن يكون العامل يعمل عن بُعد بصفة دائمة أو مؤقتة.

ويتعين على صاحب العمل أن يضمن للعامل عن بُعد ما يلي:

- عدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل.
- أوقات الراحة اليومية والأسبوعية.
- تنظيم عبء العمل.
- الالتزام بالسلامة والصحة المهنية (مثل: تجنب مخاطر الإرهاق).
- احترام خصوصية العامل.

ويجب على صاحب العمل، بالإضافة إلى ما سبق والالتزاماته العامة تجاه عماله<sup>(١)</sup>:

١- إبلاغ العامل عن بُعد بأي قيود على استخدام معدات وأدوات تكنولوجيا المعلومات أو خدمات الاتصالات الإلكترونية، وبالجزء على الخروج على هذه القيود.

٢- إعطاء العامل عن بُعد الأولوية لشغل أو استئناف وظيفة في مقار المشروع تتوافق مع مؤهلاته واختصاصه المهني، وإبلاغه بتوافر أي وظيفة من هذا النوع.

٣- تنظيم مقابلة سنوية مع العامل عن بُعد تتعلق على الأخص بشروط وأعباء عمله.

ويتمتع العامل عن بُعد بذات حقوق العامل الذي يؤدي العمل في مقار المشروع<sup>(٢)</sup>، فله - على سبيل المثال - حق المشاركة في الانتخابات العمالية، وممارسة العمل النقابي، والحق في التدريب، وتطبق عليه النصوص القانونية والاتفاقية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل<sup>(٣)</sup>.

Art. L. 1222-10 C. trav.

(١)

Art. L. 1222-9-III- 1<sup>er</sup> al. C. trav.

(٢)

Art. 8 de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail, précité.

(٣)

وصاحب العمل ملزم بالعمل على توقي جميع المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العمال سواء العاملين في مقار المشروع أو العاملين عن بُعد، فيتعين عليه اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لضمان سلامة عماله بغض النظر عن مكان أدائهم العمل، وإذا كان من العسير تطبيق بعض الأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة في مكان العمل في حالة العمل عن بُعد إذا كان يمارس في المنزل وذلك للطبيعة الخاصة للمنزل مثل حظر التدخين في مكان العمل، ووجود طبيب ومستلزمات الإسعافات الأولية، إلا أنه يجوز لصاحب العمل التأكد من صلاحية منزل العامل لأداء العمل فيه وتوافر متطلبات السلامة والصحة المهنية فيه من حيث التهوية والمساحة وتناسب الأثاث مع الأجهزة المستخدمة في العمل ومع العمل الذي يؤديه العامل، ويتم التأكد بزيارة صاحب العمل أو ممثلي العمال للمنزل، ولا يمكن إجراء هذه الزيارة إلا بموافقة العامل، وإذا تعذر إجراؤها إما لرفض العامل أو لأي سبب آخر يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل تحرير إقرار على مسؤوليته الشخصية باستيفاء المكان الذي سيؤدي فيه العمل عن بُعد لاشتراطات السلامة والصحة المهنية<sup>(١)</sup>.

ووضع المشرع قرينة مؤداها أن الحادث الذي يقع للعامل عن بُعد أثناء ممارسته للنشاط المهني في المكان الذي يؤدي فيه العمل حادث عمل<sup>(٢)</sup>، ويبدو لنا أن هذه القرينة قرينة بسيطة يستطيع صاحب العمل دحضها إذا أثبت أن سبب الحادث أجنبي عن العمل.

وقد ينص اتفاق العمل الجماعي أو الميثاق على التزام صاحب العمل بتوفير الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل عن بُعد، وللعامل في حالة عدم وجود نص مماثل أن يستخدم أدواته وأجهزته الخاصة، ويتعين على صاحب

(١) Ministère du travail français «Télétravail: quelle protection...», op. cit.

(٢) Art. L. 1222-9-III-4° al. C. trav.



العمل تحمل التكاليف التي يتكبدها العامل في سبيل أداء العمل، مثل تكلفة استهلاك الكهرباء والتدفئة والاتصالات الهاتفية والاتصال بشبكة الإنترنت، وقد يكون ذلك على أساس النفقات الفعلية التي تكبدها العامل مدعومة بالإيصالات والفواتير، أو من خلال دفع صاحب العمل مبلغ ثابت جزافي، وإذا كان العامل يؤدي العمل من المنزل، فإن صاحب العمل يدفع له غالباً مبلغاً جزافياً ثابتاً مقابل ما يتكبده من أموال في سبيل إنجاز العمل، إذ أنه من العسير تحديد التكلفة الفعلية لصعوبة فصل تكلفة الاستهلاك المهني عن تكلفة الاستهلاك الشخصي.

ويلاحظ أن الاتفاق الوطني المهني بشأن العمل عن بُعد قد ألزم صاحب العمل، عند تنفيذ العمل عن بُعد في المنزل، بتوريد وتركيب وصيانة المعدات اللازمة للعمل عن بُعد، وقرر أنه إذا استخدم العامل - استثناء - معداته الخاصة يكون صاحب العمل مسؤولاً عن صيانتها، ويتحمل في جميع الأحوال التكاليف الناتجة مباشرة عن عمل العامل في المنزل، وعلى الأخص المتعلقة بالاتصالات، وأوجب على صاحب العمل - كذلك - أن يزود العامل بخدمة الدعم الفني المناسبة، ويتحمل صاحب العمل مسؤولية التكاليف المرتبطة بفقد أو تلف المعدات<sup>(١)</sup>.

وقد كان قانون العمل ينص منذ عام ٢٠١٢<sup>(٢)</sup> على وجوب تحمل صاحب العمل بالإضافة إلى التزاماته العامة تجاه عماله التكاليف الناجمة مباشرة عن ممارسة العمل عن بُعد وعلى الأخص تكلفة الأجهزة والبرمجيات والاشتراكات والاتصالات والأدوات وصيانتها، وقد ألغى هذا الحكم في عام ٢٠١٧<sup>(٣)</sup>، فلم يعد القانون يفرض على صاحب العمل دفع كافة

(١) Art. 7.

(٢) مادة ٤٦ من القانون رقم ٣٨٧ لسنة ٢٠١٢ بشأن تبسيط القانون وتقليص الإجراءات الإدارية - سابق الإشارة إليه - وقد أضيفت إلى قانون العمل (مادة 10-1-1222-L)، ودخلت حيز التنفيذ في ٢٤ مارس ٢٠١٢.

(٣) ألغى هذا الحكم بموجب الأمر رقم ١٣٨٧ لسنة ٢٠١٧ الصادر في ٢٢ سبتمبر ٢٠١٧ بشأن التنبؤ وتأمين علاقات العمل (م ٢١) ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation,

التكاليف المترتبة على ممارسة العمل عن بُعد بصورة مباشرة، إلا أنه حتى مع إلغائه يظل صاحب العمل ملزماً بأداء هذه التكاليف بموجب التزام عام يقع على عاتقه يلزمه بأداء النفقات التي يتكبدها العامل في سبيل أداء العمل<sup>(١)</sup>.

وحيث أن شغل منزل العامل لأغراض مهنية بناء على طلب صاحب العمل يمثل تدخلاً في حياته الخاصة، فهو غير ملزم بالموافقة على العمل في منزله، ولا تثبيت ملفاته وأدوات العمل فيه، فإذا وافق على ذلك بناء على طلب صاحب العمل فيجب على الأخير تعويضه عن هذه المشقة الخاصة وكذلك التكاليف التي يتكبدها لشغل منزله لأغراض مهنية<sup>(٢)</sup>، وعلى ذلك فللعامل أن يطلب من صاحب العمل بدلاً عن شغل منزله لأغراض مهنية، وهذا البديل ليس من الأجر<sup>(٣)</sup>، وقد اعتبرت محكمة النقض أن شغل منزل العامل لأغراض مهنية يمثل تدخلاً في الحياة الخاصة للعامل ولا يدخل في الاقتصاد العام لعقد العمل، ومن ثم يحق للعامل الحصول على تعويض عن المشقة الخاصة التي تحملها من خلال العمل عن بُعد<sup>(٤)</sup>.

وحق العامل في المطالبة بالتعويض عن شغل منزله لأغراض مهنية

Des relations de travail, [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388). (=)

(=) ROCHEBLAVE (E.) «Les contentieux du télétravail», [www.rocheblave.com/contentieux-teletravail](http://www.rocheblave.com/contentieux-teletravail).

CA Versailles, 5<sup>o</sup> ch. 5 déc. 2019. n<sup>o</sup> 17/05111, in ROCHEBLAVE (E), op. cit.

Cass. soc. 7 avr. 2010, n<sup>o</sup> 08-44-865, 08-44.866, 08-44-867, Bull. (1) civ. V, n<sup>o</sup> 86, ROCHEBLAVE (E.) «Votre employeur vous impose de télétravailler? il doit vous payer plus», [www.rocheblave.com/teletravail-frais/#](http://www.rocheblave.com/teletravail-frais/#)

Cass. soc. 27 mars 2019, n<sup>o</sup> 17-21.014, 17-21-028, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038373432](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038373432). (2)

Cass. soc. 14 sept. 2016 in TREDAN (M. - L.) et RAYNAUD (L.) (4) «Indemnité d'occupation du domicile et télétravail: les dernières précisions de la Cour de cassation», [www.lexpicite.fr/indemnite-occupation-du-domicile-et-teletravail](http://www.lexpicite.fr/indemnite-occupation-du-domicile-et-teletravail), publié le 6 mars 2017, Cass. soc. 7 avr. 2010, précité.

يرتبط بعدم توفير صاحب العمل له مكاناً لأداء العمل أو لحفظ سجلات وملفات العمل<sup>(١)</sup>، فإذا وفر صاحب العمل للعامل مقراً للعمل وجعله تحت تصرفه، واختار العامل العمل في منزله فليس من حقه المطالبة بتعويض عن شغل منزله لأغراض مهنية، إذ في هذه الحالة لا يوجد اعتداء على حياته الخاصة، ولا يوجد سبب لتعويضه عن أى مشقة إذ كان بالخيار بين العمل في مقر المشروع والعمل في المنزل، فاختار الأخير<sup>(٢)</sup>، وعلى ذلك إذا كان العمل بالمنزل يتم بناء على طلب العامل ولراحتة الشخصية فليس له المطالبة ببديل عن شغل منزله لأغراض مهنية<sup>(٣)</sup>، وليتخلص صاحب العمل من الالتزام بدفع هذا البديل يتعين عليه إثبات أن العمل عن بُعد كان بناء على طلب العامل<sup>(٤)</sup>.

وينبغي على صاحب العمل كذلك احترام أحكام قطع الاتصال، ولما كانت الأخيرة ترتبط بحماية حرمة الحياة الخاصة للعامل فسنناولها تفصيلاً في المطلب التالي.

## الفصل الثاني

### التزامات العامل عن بُعد

يلتزم العامل عن بُعد بجميع الالتزامات العامة التي يلتزم بها العمال سواء بمقتضى القانون أو لائحة المشروع أو عقد العمل<sup>(٥)</sup>، فيجب عليه - على سبيل المثال - أداء العمل المتفق عليه بنفسه، وبذل عناية الشخص المعتاد في أدائه، وتنفيذ العقد بحسن نية، والمحافظة على أسرار العمل،

(١) Cass. soc. 12 déc. 2012, BILLETTE De VILLEMEUR (Mathieu), «Arrêts de la Cour de cassation», [www.teletravail.fr](http://www.teletravail.fr), publié le 24 sept 2014.

(٢) Cass. soc. 14 déc. 2013, in . BILLETTE DE VILLEMEUR (M.), op. cit. (٢)

CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 22 janv. 2020. n° 18/00098, in (٣) ROCHEBLAVE (E), «les contentieux...», op. cit.

CA Lyon, ch. soc. A, 18 déc. 2019, n° 17/00835, in ROCHEBLAVE (٤) (Eric). «les contentieux...», op. cit.

(٥) راجع بشأن التزامات العامل مؤلفنا في «قانون العمل» - مرجع سابق - ص ٩٣ وما بعدها.

والمحافظة على أدوات العمل، ويكتسى الالتزام الأخير أهمية خاصة فى العمل عن بُعد، إذ أن صاحب العمل يزود العامل عن بُعد - عادة - بأدوات للعمل كجهاز حاسب آلى، وهاتف جوال، وطابعة، واشترك فى شبكة الإنترنت، وعلى العامل أن يحافظ على هذه الأدوات، وإذا حدد صاحب العمل للعامل عن بُعد مواعيد للعمل، والفترات التى يمكن أن يتصل به خلالها فإن على العامل أن يحترم هذه المواعيد والفترات.

والعامل عن بُعد يتبع صاحب العمل تبعية قانونية، ومن ثم يلتزم بإطاعة أوامره، واتباع توجيهاته طالما أنها تدخل فى نطاق العمل المنوط به، وغير مخالفة لعقد العمل أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة، وألا يكون من شأن تنفيذها ما يُعرض للخطر.

ويتعين على العامل - بذلك - الامتثال لتعليمات صاحب العمل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، فعليه العناية وفقاً لتدريبه ولإمكانياته، بصحته وسلامته، وكذلك صحة وسلامة الأشخاص الآخرين المتأثرين بأفعاله أو تقصيره فى العمل<sup>(١)</sup>، ويُعد عدم الامتثال لتعليمات صاحب العمل فى هذا الشأن خطأً تأديبياً يجيز توقيع جزاء على العامل.

ويصدر صاحب العمل للعامل تعليمات بشأن شروط استخدام معدات العمل، ووسائل الحماية، وتكييفها مع المهام التى يتعين القيام بها<sup>(٢)</sup>، وإذا وضع صاحب العمل قيوداً على استخدام أجهزة العمل عن بُعد مثل الحاسب الآلى واستخدام شبكة الإنترنت، فإنه يتعين عليه إبلاغ العامل بها، وله قصر استخدامها على الاستخدام المهنى، ويتعين على العامل احترام القيود التى يضعها صاحب العمل فى هذا الصدد، وتعتبر مخالفتها خطأً تأديبياً يجيز توقيع جزاء تأديبى عليه.

Art. L. 4122-1-1<sup>er</sup> al. C. trav.

(١)

Art. L. 4122-1-2<sup>e</sup> al. C. trav.

(٢)

وتتطلب اللوائح الخاصة بحماية البيانات الشخصية ذات مستوى الأمان وسرية البيانات الشخصية التي تتم معالجتها سواء كانت المعدات المستخدمة خاصة بالمشروع أو بالعمال، ويظل صاحب العمل مسؤولاً عن أمن البيانات الشخصية لمشروعه، بما في ذلك عندما يتم تخزينها على أجهزة لا يملك أى سيطرة مادية أو قانونية عليها، طالما أذن باستخدامها للوصول إلى مصادر المعلومات الخاصة بالمشروع، واللجوء إلى استخدام المعدات الشخصية للعمال قرار يجب اتخاذه بعد الموازنة بين عيوبه ومزاياه، خاصة وأنه يطمس الحدود بين الحياة الخاصة والحياة المهنية<sup>(١)</sup>.

ويملك صاحب العمل، بموجب علاقة التبعية، حق الرقابة على العامل أثناء أداء العمل، وإذا كان تحديد نطاق هذه الرقابة، في ظل التكنولوجيا الحديثة يتسم بالصعوبة، إذ قد تمس وسائل الرقابة الحديثة الحياة الخاصة للعامل وتقتحمها كما أسلفنا، فإن الصعوبة تتضاعف حال رقابة صاحب العمل للعامل عن بُعد خاصة إذا كان يعمل في المنزل، فكيف يمكن لصاحب العمل أن يراقب العامل عن بُعد، دون أن يمس حرمة حياته الخاصة، وحرمة مسكنه؟

سنحاول الإجابة على هذا السؤال في المطلب التالي.

## المطلب الثاني

### أحكام حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد

يتبع العمال عن بُعد صاحب العمل تبعية قانونية ومن حق صاحب العمل ومصلحته مراقبة أدائهم للعمل والتأكد من إنجازهم على الوجه

---

(١) راجع على سبيل المثال: CNIL «Salariés en télétravail: quelles sont les bonnes pratiques à suivre?», [www.cnil.fr/fr/salaries-en-teletravail-queelles-sont-les-bonnes-pratiques-suivre](http://www.cnil.fr/fr/salaries-en-teletravail-queelles-sont-les-bonnes-pratiques-suivre), publié le 12 mai 2020, CNIL «Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail», [www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail](http://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail), publié le 12 mai 2020.

المُرضى، وإذا كان استخدام صاحب العمل للوسائل التكنولوجية الحديثة في الرقابة على العمال يحمل - عادة - تهديداً لحرمة حياتهم الخاصة، ومساساً بألفتها، فإن إمكانية اقتحام صاحب العمل للحياة الخاصة للعمال عن بُعد باستخدام الوسائل التكنولوجية تتزايد بوضوح، فالعمال عن بُعد يعملون غالباً في منازلهم، ومن ثم فإن الرقابة عليهم تتضمن مساساً واضحاً بحياتهم الخاصة وحرمة مساكنهم، لذلك يتعين إيجاد قدر من التوازن بين المصلحتين المتقابلتين: مصلحة العمال عن بُعد في حماية حياتهم الخاصة، ومصلحة صاحب العمل في ضمان حسن سير العمل.

وقد ساهم كل من المشرع والقضاء الفرنسيين (الفرع الأول)، واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (الفرع الثاني) في وضع ملامح هذا التوازن، وبيان حدود رقابة صاحب العمل على العامل عن بُعد.

## الفرع الأول

### دور المشرع والقضاء

حرص المشرع والقضاء الفرنسيان على حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد فأقرا حقه في قطع الاتصال (الغصن الأول)، فضلاً عن أن القواعد العامة في قانون العمل مدعومة بأحكام القضاء وضعت حدوداً لرقابة صاحب العمل على العامل عن بُعد حتى لا يُفرض صاحب العمل في الرقابة على العامل فينتهك حرمة حياته الخاصة (الغصن الثاني).

## الفصل الأول

### الحق في قطع الاتصال

#### تعريف الحق في قطع الاتصال Le droit à la déconnexion

هو حق العامل في عدم الاتصال أو الانفصال عن الأجهزة والأدوات التقنية المستخدمة في العمل مثل الهاتف الجوال والبريد الإلكتروني... إلخ، خارج ساعات العمل مثل في أوقات الراحة أو بعد ساعات العمل أو في الإجازات سواء الأسبوعية أو السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد.

#### الهدف من الحق في قطع الاتصال

سبق أن بينا أن من مثالب العمل عن بُعد صعوبة الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل، وطغيان الأولى على الثانية، وعمل العامل لساعات تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل المقررة، مما قد يؤدي به إلى إدمان العمل، والإصابة بالإرهاق البدني والتعب النفسي الذي قد يصل للاكتئاب، والعامل يجور على صحته وعلى حياته الخاصة لصالح العمل مدفوعاً بضغوط العمل ومسئوليته وخوفه الدائم من فقد عمله خاصة مع زيادة أعباء العمل التي تجعل أحياناً من المستحيل إنجازها خلال ساعات العمل، فضلاً عن أن التقنيات الحديثة يسرت تماماً اتصال صاحب العمل بالعامل في أي وقت وفي أي مكان، وترتب على كل ما سبق أن أصبح الكثير من العمال غير قادر على قطع الاتصال مع العمل بعد ساعات العمل أو خلال الإجازات.

وقد أشار تقرير بعنوان «التحول الرقمي والحياة في العمل» نُشر عام ٢٠١٥ في فرنسا إلى استخدام أكثر من ثلث العمال تقنيات المعلومات والاتصالات لأغراض مهنية في غير أوقات العمل الرسمية<sup>(١)</sup>، وفي عام ٢٠١٩ أوضحت دراسة بعنوان «الفرنسيون والعطلات» أن ٦٧% من

<sup>(١)</sup> D'ALU (M.) «Pendant les vacances on a le droit à la déconnexion», [www.la-vie-nouvelle.fr/infos/droit-et-chiffre/pendant-les-vaccances](http://www.la-vie-nouvelle.fr/infos/droit-et-chiffre/pendant-les-vaccances).

العمال لا يمكنهم الانفصال عن عملهم خلال الإجازات<sup>(١)</sup>.

وفى دراسة بعنوان «تأثير الأدوات الرقمية على العمال الفرنسيين»<sup>(٢)</sup>

وُجد أن:

- ٤٧% من العمال يستخدمون الأدوات التقنية المهنية في المساء بعد مواعيد العمل لأغراض مهنية، وترتفع النسبة إلى ٦٨% بالنسبة للمديرين، وإلى ٦٦% بالنسبة للعمال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ عاماً و ٢٩ عاماً.

- ٤٥% من العمال يستخدمون الأدوات التقنية المهنية لأغراض مهنية خلال عطلة نهاية الأسبوع.

- ٣٥% من العمال يستخدمون الأدوات التقنية المهنية لأغراض مهنية خلال العطلات، وترتفع النسبة إلى ٥٣% بالنسبة للمديرين.

ويهدف الحق في قطع الاتصال بذلك إلى تلافى أبرز مآلبي استخدام الأدوات التقنية الحديثة في العمل فيمنع طغيان الحياة المهنية للعامل على حياته الخاصة، ويحقق توازناً بينهما، إذ يفسح المجال للعامل لتكريس أوقات فراغه لحياته الخاصة وقضاء هذه الأوقات مع أسرته، ولينال قسطاً من الراحة خلالها مما يحافظ على صحته وسلامته البدنية والنفسية، ويقلل شعوره بالإجهاد والتوتر لتخلصه خلال تلك الفترات من الأعباء الذهنية الملقاة على عاتقه بسبب العمل، فلا ينشغل بالمهام التي يتعين إنجازها، والمواعيد المحددة للانتهاء منها، والمشكلات التي يتعين حلها، فبدون قطع الاتصال لن يتسنى للعامل ترك العمل ذهنياً، فإذا لم يظل مشغولاً بالعمل، فإنه سيظل منشغلاً به<sup>(٣)</sup>، وإن يسمح قطع الاتصال للعامل بالراحة والاسترخاء في غير أوقات العمل،

(١) Peoplespheres «Droit à la déconnexion: qu'est-ce-que c'est?»  
www.peoplespheres.com/fr/droit-a-la-deconnection-quest-ce-que-cest

(٢) «Le droit à la déconnexion, trois ans après: où en est- on?»  
www.demos.fr/blog/le-droit-la-deconnection-trois-ans-apres-ou-en-est.

(٣) RAY (J.-E.) «De la sub/ordination...», op. cit., p. 7.



فإنه يعاود العمل وهو في حالة أفضل بدنياً ونفسياً وذهنياً، فيصبح أكثر كفاءة وإقبالاً على العمل مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته في العمل.

وينبنى على ما سبق أنه في غير أوقات العمل لا يتعين على العمال تقديم أي أعمال من أي نوع لصاحب العمل مثل تنفيذ خدمة أو إنجاز مهمة، أو الرد على اتصال هاتفي، أو إرسال أو الرد على بريد الكتروني، أو البحث عن مستند<sup>(١)</sup>.

### - إقرار الحق في قطع الاتصال في قانون العمل

أقر المشرع الفرنسي الحق في قطع الاتصال بموجب القانون رقم ١٠٨٨ لسنة ٢٠١٦ بشأن العمل وتحديث الحوار الاجتماعي وتأمين المسارات المهنية الصادر في ٨ أغسطس ٢٠١٦<sup>(٢)</sup>، فقد أضافت المادة "٥٥" منه إجراءات الممارسة الكاملة لحق العامل في قطع الاتصال، ووضع المشروع آليات تنظيم استخدام الأدوات الرقمية، بهدف ضمان احترام أوقات الراحة والإجازات، وكذلك الحياة الشخصية والعائلية للعمال إلى الموضوعات التي تتعين أن تشملها المفاوضات السنوية بشأن المساواة الوظيفية بين النساء والرجال وجودة الحياة وشروط العمل<sup>(٣)</sup>.

#### ولنا على الحق في قطع الاتصال ملاحظتان:

**الأولى:** أن الحق في قطع الاتصال لا يقتصر على العاملين عن بُعد، بل يشمل جميع العاملين الذين يعملون من خلال الأدوات التقنية ويستخدمون التكنولوجيا الرقمية في العمل، والتي تسمح بالاتصال بهم في جميع الأوقات،

(١) MOUGEL (L.) « Le droit à la déconnexion dans la loi El Khomri: définition et modalités d'applications », [www.l-expert-comptable.com/a/534088-le-droit-aladeconnexion-dans-la-loi-el-Khomri](http://www.l-expert-comptable.com/a/534088-le-droit-aladeconnexion-dans-la-loi-el-Khomri)  
(٢) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983231](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983231)  
(٣) أضيف هذا النص إلى قانون العمل، وأصبح المادة 70-17-2242 L.، ودخل حيز التنفيذ اعتباراً من الأول من يناير ٢٠١٧،

وسواء كانوا يعملون عن بُعد أو في مقار المشروع<sup>(١)</sup>.

**الثانية:** أن محكمة النقض قد أقرت حق العامل في قطع الاتصال قبل الإقرار التشريعي له، ففي دعوى تتلخص وقائعها في قيام صاحب العمل بالاتصال بالعامل على هاتفه الجوال الشخصي ثلاث مرات أثناء فترة راحته، وعدم رد العامل على اتصالاته، اعتبر صاحب العمل سلوك العامل خطأً جسيماً قام على إثره بفصله، أقر قضاة الموضوع صاحب العمل، بينما خالفته محكمة النقض مقررة أن عدم إمكانية الاتصال بالعامل أو عدم رده على الاتصالات في غير أوقات العمل لا يُعد خطأً من جانبه، ومن ثم لا يببر فصله<sup>(٢)</sup>.

### **- وضع قواعد الحق في قطع الاتصال**

أوجب المشرع على صاحب العمل في المنشآت التي لا يقل عدد العمال فيها عن ٥٠ عاملاً إجراء مفاوضات سنوية مع ممثلي العمال بشأن المساواة المهنية بين الرجال والنساء وجودة الحياة وظروف العمل وأوجب أن تكون إجراءات الممارسة الكاملة لحق العامل في قطع الاتصال، ووضع آليات تنظيم استخدام الأدوات الرقمية بهدف ضمان احترام أوقات الراحة والإجازات وكذلك الحياة الشخصية والعائلية للعمال من الموضوعات التي تكون محلاً لهذه المفاوضات<sup>(٣)</sup>.

وفي حالة عدم وجود اتفاق جماعي يضع صاحب العمل ميثاقاً، بعد أخذ رأى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية، يحدد فيه إجراءات ممارسة الحق في قطع الاتصال، وإجراءات تدريب وتوعية العمال والمديرين والإداريين على الاستخدام المعقول للأدوات الرقمية<sup>(٤)</sup>.

(١) PIERLOVISI (C.) et PASQUALOTTO (M.), «Droit à la déconnexion et droit au télétravail: comment concilier les deux», [www.hubone.fr/oneblog/droit-a-la-deconnexion-et-droit-au-teletravail-comment-concilier-les-deux](http://www.hubone.fr/oneblog/droit-a-la-deconnexion-et-droit-au-teletravail-comment-concilier-les-deux), publié le 10 févr 2022.

(٢) Cass. soc. 17 févr. 2004, n° 0145.889, [www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856](http://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856).

(٣) Art. L. 2242-17-7° C. trav.

(٤) Art. L. 2242-17- 7° C. trav.

والالتزام الذى وضعه المشرع على عاتق صاحب العمل - في هذا الشأن - هو الالتزام بالتفاوض، ومن ثم فهو غير ملزم بالوصول إلى اتفاق مع ممثلى العمال بشأن الإجراءات التنفيذية للحق في قطع الاتصال أو تنظيم استخدام الأدوات الرقمية بما يضمن احترام أوقات راحة العمال وإجازاتهم واحترام حياتهم الشخصية والعائلية، ويبدو لنا أنه كان حرياً بالمشرع أن يلزم صاحب العمل بإبرام اتفاق جماعى مع ممثلى العمال، وعدم الاكتفاء بإلزامه بإجراء المفاوضات حتى يكون إعطاء العمال الحق في قطع الاتصال أكثر فاعلية، فالاتفاق الجماعى هو الذى يضمن وضع قواعد تعزز حق العمال وتحميه، أما إذا وضع صاحب العمل ميثاقاً فإنه يضمنه القواعد الملاءمة من وجهة نظره، وقد لا تكون كذلك بالنسبة للعمال، خاصة وأن رأى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية في هذا الصدد استشارى.

وفى المنشآت التى يقل عدد العمال فيها عن خمسين عاملاً، وحيث يكون صاحب العمل غير ملزم بإجراء المفاوضة السنوية يضع صاحب العمل ميثاقاً يحدد فيه إجراءات إعمال الحق في قطع الاتصال، وكذلك إجراءات تدريب وتوعية العمال على الاستخدام المعقول للأدوات الرقمية.

وقد أصدرت وزارة العمل الفرنسية فى شهر مايو سنة ٢٠٢٠ دليل العمل عن بُعد، من أبرز ما جاء فيه<sup>(١)</sup>:

يحكم العمل عن بُعد اتفاق أو ميثاق من خلال حوار اجتماعى فعال، والاتفاق الجماعى يحدد على الأخص:

- الأهداف الاجتماعية والتنظيمية لتنفيذ العمل عن بُعد في المشروع،

---

أدخل الحق في قطع الاتصال في قانون العمل بموجب القانون رقم ١٠٨٨ لسنة ٢٠١٦ بشأن العمل وتحديث الحوار الاجتماعى والأمان الوظيفى المادة (٥٥) ودخل حيز التنفيذ اعتباراً من الأول من يناير سنة ٢٠١٧ (L.) MOUGEL, op. cit.

(١) Ministère du travail français «Télétravail et déconfinement: questions – réponses», [www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf](http://www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf), p. 2.

- الأنشطة المؤهلة للعمل عن بُعد، والانعكاسات على الوظائف التي تغطي هذه الأنشطة،
- تحرير دليل المستخدم ليستعين به العمال المستفيدون من العمل عن بُعد،
- بناء مؤشرات لرصد تأثير العمل عن بُعد على نشاط المشروع وصحة العمال،
- في حالة عدم وجود اتفاق جماعي أو ميثاق يمكن تنفيذ العمل عن بُعد من خلال اتفاق صاحب العمل والعمال، ويمكن لجميع العمال طلب العمل عن بُعد، وبأي وسيلة (بريد الكتروني - طلب شفوي - ... الخ)،
- لا توجد فترة إخطار وإن كان من الأفضل وجودها لتنظيم العمل بصورة جيدة،
- لصاحب العمل أن يرفض طلب العامل ولكن يجب عليه تبرير الرفض مثال مهام العامل غير متوافقة مع العمل عن بُعد... إلخ،
- يمكن أن يتم العمل عن بُعد في المنزل أو خارجه مالم ينص الميثاق أو الاتفاق على خلاف ذلك.
- اللجوء إلى العمل عن بُعد لا يتطلب تحرير ملحق لعقد العمل، سواء أكان يُمارس في ظروف عادية أو في ظروف استثنائية، ويحدد صاحب العمل بعد حوار مع العامل حصة العمل التي يمكن أدائها عن بُعد، وتوزيعها - عند الاقتضاء - إذا كان يتعين تناوب العمال بين العمل عن بُعد والتواجد في مكان العمل<sup>(١)</sup>.
- يحدد صاحب العمل ساعات العمل الخاصة بالعامل بدقة ويجب أن يكون العامل مستعداً للعمل، ومتاح التواصل معه خلال الساعات المحددة، ويُطبق على العاملين عن بُعد جميع القواعد الخاصة بساعات العمل وأوقات الراحة، ويجب أن يكون التمييز بين وقت العمل ووقت الراحة واضحاً ويضمن حق العامل في قطع الاتصال<sup>(٢)</sup>.

Ibid, p. 8.

(١)

Ibid, p. 8.

(٢)

- يجوز للعامل استخدام جهاز الحاسب الآلى الشخصى، ولكنه ليس ملزماً بذلك، فيتعين على صاحب العمل تزويد العامل عن بُعد بجهاز حاسب آلى إذا لم يكن يملك جهازاً أو لم يكن يرغب فى استخدام جهاز الحاسب الآلى الشخصى<sup>(١)</sup>.

وإذا كان المشرع قد نص صراحة على الحق فى قطع الاتصال فى المادة L. 2242-17-70 من قانون العمل، فإن بعض الأحكام العامة فى قانون العمل تعزز وجود هذا الحق، وتؤكد على وجوب احترام صاحب العمل له:

- ألزم المشرع صاحب العمل باتخاذ الإجراءات الضرورية لضمان سلامة العمال وحماية صحتهم البدنية والنفسية<sup>(٢)</sup>، وإعمال الحق فى قطع الاتصال يُعد بلا شك من أبرز الإجراءات التى يمكن اتخاذها للحفاظ على

(١) Ibid, p. 9.

(٢) Art. L. 4121-2 C. trav.، وتتضمن هذه الإجراءات:

- ١- اتخاذ إجراءات منع المخاطر المهنية.
- ٢- الإعلان والتدريب.
- ٣- وضع تنظيم ووسائل مناسبين.
- ويراقب صاحب العمل تكيف هذه الإجراءات مع التغير فى الظروف، ويعمل على تحسين الأوضاع القائمة Art. L. 4121-1 C. trav وأرشد المشرع أن صاحب العمل يقوم بتنفيذ الإجراءات السابقة على أساس مبادئ الوقاية الآتية:
- ١- تجنب المخاطر.
- ٢- تقييم المخاطر التى لا يمكن تجنبها.
- ٣- مكافحة مصادر المخاطر.
- ٤- تكيف العمل مع الأشخاص، وعلى الأخص فيما يتعلق بتصميم محطات العمل واختيار معدات العمل وطرق العمل والإنتاج، بهدف الحد من العمل الرتيب، وتقليل آثار ذلك على الصحة.
- ٥- الأخذ فى الاعتبار التطور التكنولوجى.
- ٦- استبدال ما هو غير خطير أو أقل خطورة بما هو خطير.
- ٧- وضع خطط للوقاية من خلال دمج كل من التقنيات وتنظيم العمل وشروطه والعلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل المحيطة معاً.
- ٨- اتخاذ تدابير حماية جماعية وإعطائها الأولوية على تدابير الحماية الفردية.
- ٩- إعطاء التعليمات المناسبة للعمال.

صحة العمال البدنية والنفسية وضمان سلامتهم.

- حظر المشرع وضع قيود على حقوق الأشخاص وحررياتهم الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهام التي يتعين القيام بها ولا تتناسب مع الهدف المنشود<sup>(١)</sup>، وتطلب أداء العمال مهام تتعلق بالعمل في غير أوقات العمل يمس بوضوح حقوقهم في الراحة وحياتهم الخاصة، فضلاً عن حقهم في السلامة البدنية والنفسية.

ويترتب على الإقرار القانوني لحق العامل في قطع الاتصال أن انفصال العامل عن الأدوات التقنية الخاصة بالعمل أو عدم الرد على الرسائل الخاصة بالعمل في غير أوقات العمل لا يُعد خطأ، ومن ثم لا يمكن توقيع جزاء تأديبي عليه بسببه.

### آليات تنفيذ الحق في قطع الاتصال □

يمكن تنفيذ الحق في قطع الاتصال باستخدام الآليات الآتية<sup>(٢)</sup>:

- تخصيص حاسب آلي للعمل مختلف عن الحاسب الآلي الشخصي، لتجنب التواصل مع العامل بشأن العمل مثل رسائل بريد إلكتروني... إلخ بمجرد أن ينتقل العامل إلى حياته الخاصة.
- تخصيص هاتف للعمل مختلف عن الهاتف الخاص للعامل.
- تحديد ساعات عمل ثابتة، وإذا لم يتوافق ذلك مع طبيعة المهام الموكلة إلى العامل، تُحدد الساعات التي يجب بعدها إغلاق الهاتف أو الحاسب الآلي المهني.
- حظر الوصول إلى خوادم الحاسب الآلي في أوقات الراحة وفي العطلات، فعلى سبيل المثال تبنت بعض الشركات نظاماً لحظر وصول رسائل البريد الإلكتروني إلى العمال بانتهاء مواعيد العمل مساءً إلى الساعة السابعة صباح اليوم التالي<sup>(٣)</sup>.
- إدخال قاعدة للحذف التلقائي لرسائل البريد الإلكتروني المرسلّة إلى

Art. L. 1121-1 C. trav.

PIERLOVISI (C.) et PASQUALOTTO (M.), op. cit.

D'ALU (Melucie), op. cit.

(١)

(٢)

(٣)

العامل في أوقات الراحة والعطلات أو بعد أوقات العمل.

- التحكم الآلى في أوقات الاتصال

- استخدام آلية الإرسال المؤجل والتي تسمح بإرسال رسائل البريد الإلكتروني في وقت مبرمج مسبقاً لمراعاة أوقات الراحة لكل عامل وكذلك استخدام برنامج mail on holding الذي يسمح بحذف رسائل البريد الإلكتروني الواردة للعامل خلال العطلات أو بعد أوقات عمله تلقائياً وإعادة توجيهها إلى عمال آخرين<sup>(١)</sup>.

وفى جميع الأحوال يتعين على صاحب العمل إعلام العمال بأن من حقهم قطع الاتصال فى غير أوقات العمل، وتنظيم برامج تدريب وتوعية لهم لشرح آليات الاستخدام المعقول للأدوات الرقمية.

وقد ثار التساؤل حول هل يُعد مجرد تلقى العامل رسائل مهنية بالبريد

الإلكترونى فى غير أوقات العمل انتهاكاً للحق فى قطع الاتصال؟

أجاب بعض الأحكام القضائية بالنفى شريطة عدم وجود التزام على العامل بالرد الفورى على الرسائل المذكورة<sup>(٢)</sup>، وإذا بادر العامل بالرد على هذه الرسائل دون أن يطلب منه الرد الفورى عليها، لا يمكنه أن ينعى على صاحب العمل عدم احترام الحق فى قطع الاتصال<sup>(٣)</sup>.

## العقوبات

بينما أن المشرع ألزم صاحب العمل بإجراء المفاوضة السنوية مع ممثلى

<sup>(١)</sup> GAILLARD (E.) «Le droit à la déconnexion: 10 exemples concrets pour les entreprises», [www.hubone.fr/oneblog/le-droit-a-la-deconnexion-10-exemples-concrets-pour-les-entreprises/?doing\\_wp](http://www.hubone.fr/oneblog/le-droit-a-la-deconnexion-10-exemples-concrets-pour-les-entreprises/?doing_wp), publié le 20 févr. 2017.

<sup>(٢)</sup> CA Paris 25 janv. 2023, n° 20. 02465, CA Rouen 26 janv. 2023, n° 20.03889, in TOURTET (A.) «L'essentiel du droit à la déconnexion», [www.village-justice.com/articles/essentiel-droit-deconnexion,46273.html](http://www.village-justice.com/articles/essentiel-droit-deconnexion,46273.html), publié le 25 mai 2023

<sup>(٣)</sup> CA Versailles 12 mai 2022, n° 21. 00194, in TOURTET (A.), op. cit.

العمال، وأن يكون من بين الموضوعات التي تشملها المفاوضات إجراءات الممارسة الكاملة لحق العامل في قطع الاتصال، ووضع آليات تنظيم استخدام الأدوات الرقمية لضمان احترام أوقات الراحة والإجازات والحياة الشخصية والعائلية للعامل، وأن المشرع لم يلزمه بإبرام اتفاق جماعي مع ممثلي العمال ينظم المسائل السابقة، فالتزام صاحب العمل هنا هو التزام بوسيلة (الدخول في مفاوضات)، وليس التزام بنتيجة (إبرام اتفاق جماعي)، وإذا كان لا يوجد جزاء يمكن توقيعه على صاحب العمل إذا لم يحترم الحق في قطع الاتصال أو في حالة عدم وضع ميثاق، فإنه يمكن مجازاته إذا لم يحترم الإلتزام القانوني بالتفاوض بشأن نوعية الحياة في العمل أو الحد الأدنى لفترات الراحة القانونية للعمال<sup>(١)</sup>. وعلى ذلك فإن صاحب العمل يُعاقب إذا لم يجر المفاوضات السنوية، أو أجراها ولم يضمنها الموضوعات السابقة، ومنها مناقشة إجراءات ممارسة حق الانفصال أثناء المفاوضات مع ممثلي العمال، بالحبس لمدة عام وغرامة قدرها ٣٧٥٠ يورو<sup>(٢)</sup>.

ويلاحظ أن عدم وضع المشرع لتدابير حاسمة لضمان تنفيذ الحق في قطع الاتصال بفاعلية دفع العديد من أصحاب الأعمال إلى عدم احترامه، وقد أوضح استطلاع للرأى أجرى عام ٢٠١٨ في فرنسا أن ٢٣% فقط من المشروعات وضعت موثيق للاستخدام الجيد للبريد الإلكتروني، و١٦% فقط من المشروعات حددت قواعد الحق في الانفصال<sup>(٣)</sup>.

وفي دراسة أجريت في شهر يونيو ٢٠٢٠ في فرنسا شملت ١٦١٠ عاملاً في القطاع الخاص، وُجد أن ٥٨% من العمال الذين يعملون عن بُعد

(١) Art. L. 2243-2 C. trav.

(٢) GAUTIER (A.) «Le guide du télétravail et du droit à la déconnexion», [www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/droit-dessalaries/teletravail-et-droit-a-la-deconnexion](http://www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/droit-dessalaries/teletravail-et-droit-a-la-deconnexion), mis à jour le 25 mai 2023.

(٣) Peoplespheres, op. cit.



يجدون صعوبة في الفصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية<sup>(١)</sup>.

وقد صدر ملف عن العمل عن بُعد في ٦ سبتمبر ٢٠٢١ أوضح أن الحق في قطع الاتصال كان بعيداً عن اعتماده على نطاق واسع على أرض الواقع، حيث أن<sup>(٢)</sup>:

- ٦٠% من أصحاب الأعمال لم يضعوا أنظمة لضمان الحق في قطع الاتصال.
- ٥٥% من أصحاب الأعمال لم يحددوا الفترات التي يمكن فيها التواصل مع العمال عن بُعد.
- ٧٥% من أصحاب الأعمال لم يقيموا عبء العمل أو وقت العمل للعمال عن بُعد.

## الفصل الثاني

### حدود رقابة صاحب العمل على العامل عن بُعد

يتبع العامل عن بُعد صاحب العمل تبعية قانونية شأنه شأن العامل في مقر المشروع، ويتعين أن يكون صاحب العمل قادراً على الرقابة عليه مع احترام خصوصيته، فالعمل عن بُعد ليس سوى طريقة لتنظيم العمل، فيظل صاحب العمل محتفظاً خلاله بحق الإشراف أو الرقابة على عمل العامل وتخضع رقابة صاحب العمل للعامل عن بُعد للقواعد العامة في هذا الشأن فلا يمكنه ممارستها بصورة مفرطة خاصة وأن العمل في المنزل لا ينفى عن المنزل طابعه الخاص بل يجب أن تكون وسائل المراقبة المستخدمة متناسبة مع مهام العامل والأهداف المنشودة<sup>(٣)</sup>. ويجب احترام حقوق وحرية العمال ولا سيما احترام حياتهم الخاصة، فيجب على صاحب العمل

(١) DIOUX (O.) «Télétravail: comment concilier vie privée et vie professionnelle?», [www.santemagazine.fr/sante/sante-au-travail/teletravail-comment-reussir-a-separer-sa-vie-pro-et-sa-vie-privée](http://www.santemagazine.fr/sante/sante-au-travail/teletravail-comment-reussir-a-separer-sa-vie-pro-et-sa-vie-privée), mis à jour le 11 août 2021.

(٢) PIERLOVISI (C.) et PASQUALOTTO (M.), op. cit.

(٣) Art. L. 1121-1 C. trav.

إخطار العمال مسبقاً بآليات مراقبة نشاطهم<sup>(١)</sup>. واستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية قبل تنفيذ أى نظام للمراقبة<sup>(٢)</sup>.

ولا يستطيع صاحب العمل - بذلك - أن يراقب العامل بصفة دائمة ومستمرة خلال أدائه للعمل إذ أن ذلك يمس حياته الخاصة، ومن ثم يحظر على صاحب العمل - على سبيل المثال - القيام بما يلي<sup>(٣)</sup>:

- تثبيت أجهزة مراقبة تسجل جميع الإجراءات التي يتم تنفيذها على جهاز الحاسب الآلى.
- تسجيل مستمر لأنشطة العامل.
- إعداد نظام استماع مستمر للعامل.
- إلزام العامل بالقيام بإجراءات منتظمة لإثبات حضوره مثل التقاط صور له كل مدة محددة أو الضغط على تطبيق مخصص لذلك.

ومن وسائل المراقبة التي يجوز قانوناً استخدامها في حالة العمل عن بُعد الأدوات التي تراقب وتحد من استخدام تطبيقات معينة (مثل شبكات التواصل الاجتماعى)، واستخدام برنامج يقيس حجم رسائل البريد الإلكتروني التي يرسلها العامل دون التحقق من محتواها، ففي هاتين الحالتين تضمن وسائل المراقبة أمن الشبكات وتجنب انتقال الفيروسات، فضلاً عن الحد من إساءة استخدام الشبكات الاجتماعية والبريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت مع حماية بيانات العامل وحياته الخاصة.

وثار التساؤل حول مدى جواز تفعيل الكاميرات أثناء الاجتماعات التي

<sup>(١)</sup> Art. L. 1222-4 C. trav. CNIL «Les questions - réponses de la CNIL sur le télétravail», [www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail](http://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail), publié le 8 sept. 2021.

<sup>(٢)</sup> Art. L. 2312-38 C.trav.

<sup>(٣)</sup> BEYDON (C.) «Surveillance des télétravailleurs tout ce que vous devez savoir pour protéger votre vie privée», [www.aide-sociale.fr/surveillance-teletravail](http://www.aide-sociale.fr/surveillance-teletravail), publié le 22 juill. 2022,

تتم بين العامل عن بُعد وزملائه؟، وقد لوحظ أن تنشيط الكاميرات ييسر التواصل بين الأشخاص المجتمعين، إلا أنه قد يكشف جانباً من الحياة الخاصة للعامل، لذلك يتعين أن يستخدم أصحاب الأعمال تطبيقات تسمح بتشويش أو تقييم الخلفية، ومن ثم فإن المنزل أو أى طرف ثالث يمر خلف العامل وقت الاجتماع يكون محمياً، ففي هذه الحالة يحق لصاحب العمل طلب تفعيل الكاميرا، ويتعين على العامل أن يجعل نفسه مرئياً كما لو كان في مكان العمل، إلا أنه إذا لم يكن تعقيم أو تشويش الخلفية متاحاً، فللعامل رفض تفعيل الكاميرا طالما ظل الميكروفون نشطاً<sup>(١)</sup>.

ويقوم صاحب العمل بتوزيع أعباء العمل وتحديد ساعات العمل والأوقات التي يمكنه فيها التواصل مع العامل عن بُعد أثناء ساعات العمل، وعادة ما يلزم صاحب العمل العامل عن بُعد بتقديم تقارير منتظمة إلى رؤسائه، وتحقيق الأهداف التي وضعتها الإدارة.

ولصاحب العمل مراقبة احترام العامل لساعات العمل، وعلى العامل الامتنال لهذه المراقبة طالما أن الوسائل المستخدمة تتناسب مع الهدف المنشود ومع طبيعة المهام الموكلة إلى العامل، مثل إدخال برنامج لحساب عدد ساعات العمل التي يؤديها العامل، أو برنامج للإعلان الذاتي من قبل العامل، وإلزام العامل بتسجيل تواجده عبر البرنامج.

ولا تختلف أحكام الحد الأقصى لساعات العمل وأوقات الراحة للعامل عن بُعد عن تلك الخاصة بالعمال في مواقع المشروع، إذ يطبق على الجميع ذات القواعد، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن على صاحب العمل إثبات احترامه لحق

(١) BEYDON (C.), op. cit.

وجدير بالذكر أنه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز عام وبغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ يورو من يسجل أحاديث شخص في إطار خاص أو تسجيل صورة شخصية في مكان خاص دون رضائه (موافقته).  
فضلاً عن حق العامل في طلب التعويض من صاحب العمل عن الأضرار التي أصابته.

العامل في الراحة، وبذلك فقد استبعد القضاء استفادة صاحب العمل في مجال إثبات ساعات العمل من المرونة التي يتمتع بها العامل عن بُعد في تنفيذ مهام عمله<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني

### دور اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات

أخذ العمل عن بُعد مركز الصدارة خلال أزمة وباء كوفيد ١٩، إذ انتشر بشكل واسع في أنحاء العالم، وفي معظم مجالات العمل، وقد حرصت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات إزاء انتشار العمل عن بُعد في فرنسا على بيان القواعد الحاكمة له، ومنها<sup>(٢)</sup>:

#### حق صاحب العمل في مراقبة عماله:

- أن العمل عن بُعد ليس سوى طريقة لتنظيم العمل، لذلك لصاحب

<sup>(١)</sup> Cass. soc. 14 déc. 2022, n° 21-18-139, in POTOKU (A.) «L'absence d'incidence du télétravail sur la charge de la preuve en matière de droit de repos», [www.dialogue-social.fr/actualites/labsence-dincidence-du-teletravail-sur-la-charge-de-lapreuve](http://www.dialogue-social.fr/actualites/labsence-dincidence-du-teletravail-sur-la-charge-de-lapreuve), ROLAND (G.) et PLEUVERT (J.) «Contrôle du temps de travail et des repos: le télétravail ne fait pas exception», [www.herald-avocats.com/control-du-temps-detavail-et-des-repos](http://www.herald-avocats.com/control-du-temps-detavail-et-des-repos)

وتتلخص وقائع الدعوى في قيام ورثة مدير مشروعات كان يعمل يومين في الأسبوع في مقر المشروع، وثلاثة أيام عن بُعد برفع دعوى على صاحب العمل يطالبونه بدفع مقابل ساعات عمل إضافية عملها مورثهم، وبالتعويض لعدم احترام حقه في الراحة، وللاعتداء على حياته الخاصة بعدم منحه أوقات الراحة المقررة قانوناً، رفضت محكمة الموضوع طلب المدعين استناداً إلى أن الأدلة التي قدموها تثبت أن مورثهم كان يعمل كثيراً لكنها لم تثبت عدم امتثال صاحب العمل للأحكام القانونية الخاصة بأوقات الراحة، خاصة وأن العامل كان يعمل في المنزل، وله حرية تنظيم وقت عمله وفقاً لرحلاته، وأن رسائل (=) (=) البريد الإلكتروني المهنية التي كان العامل يرسلها، والتي قدمها المدعون لدعم طلباتهم، تثبت الفارق الزمني الكبير بين أول رسالة وآخر رسالة إلا أنه لم يثبت أن الوقت بينهما كان وقت عمل فعلي، وأن العامل كان يعمل خلاله بشكل دائم ولم يحصل على راحة يومية، إلا أن محكمة النقض لم تقر قضاة الموضوع ونقضت الحكم استناداً إلى أن على صاحب العمل إقامة الدليل على احترامه حق العامل في الراحة.

<sup>(٢)</sup> CNIL «Les questions-réponses de la CNIL sur la télétravail», op. cit.

العمل الإشراف على تنفيذ المهام الموكلة إلى العمال عن بُعد والرقابة عليها، على أنه لا يمكنه الإفراط في ممارسة هذه السلطة، ويجب أن تتناسب التدابير المتخذة مع الهدف المنشود ولا تنتهك بشكل مفرط حقوق وحرريات العمال ولا سيما الحق في احترام حياتهم الخاصة.

- يلتزم صاحب العمل بواجب الولاء تجاه عماله، ولذلك يجب عليه إبلاغهم بأية آليات لمراقبة نشاطهم قبل تنفيذها.

- يساهم إعلام واستشارة ممثلي العمال في زيادة الشفافية والحوار الاجتماعي، ويشكلا شرطاً أساسياً لتطبيق هذه الأنظمة.

- نظام مراقبة وقت العمل ونشاط العمال، وسواء كان العمل في موقع العمل أو عن بُعد، شأنه شأن كل معالجة للبيانات الشخصية يجب على الأخص أن:

\* يكون له هدف محدد بوضوح ولا يستخدم لأغراض أخرى،

\* يتناسب وكافى للغرض منها،

\* يخطر الأشخاص المعنية مسبقاً.

لا يجوز استخدام أدوات مراقبة دائمة

- إذا كان لصاحب العمل مراقبة نشاط عماله، فإنه لا يمكنه وضعهم تحت المراقبة الدائمة، إلا في حالات استثنائية تبررها طبيعة مهام العامل. واعتبرت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحرريات الحالات الآتية غير متوافقة مع القواعد السابقة إذ تُعد مراقبة دائمة وغير متناسبة مع أنشطة العمال.

\* المراقبة المستمرة باستخدام الفيديو سواء من خلال الكاميرا أو أجهزة الصوت، أو أن يطلب من العامل استخدام مؤتمرات الفيديو طوال وقت العمل لضمان وجوده خلف شاشة الحاسب الآلى. فهذا النظام يضع العامل تحت المراقبة الدائمة المفرطة، وبالتالي لا يمكن تنفيذه حتى لو كان الهدف منه ضمان السلامة أو مراقبة تنفيذ العمل، إذ توجد وسائل بديلة أقل تدخلاً.

\* المشاركة الدائمة للشاشة أو استخدام برنامج يسمح بتسجيل جميع

الضغوط على مفاتيح الحاسب الآلى التى يقوم بها العامل.

### مؤتمرات الفيديو

قد يؤدى تفعيل الكاميرات فى مؤتمر عبر الفيديو إلى منح التواصل مرونة وإسباغ روح الود والحيوية على الاجتماع، إلا أنها تشكل معالجة للبيانات الشخصية تحكها اللائحة العامة لحماية البيانات، مما يؤدى إلى الكشف عن معلومات شخصية، ولا ينبغى - كلما كان ذلك ممكناً - أن يؤدى استخدام مؤتمرات الفيديو من المنزل إلى قيام العمال بالكشف عن معلومات خاصة.

ودعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات المستخدمين إلى تشويش الخلفية للسماح للمشاركين بعدم عرض صور منازلهم فى مؤتمر الفيديو أو الأطراف الثالثة التى تمر عبر مجال رؤية الكاميرا، وعندئذ يمكن لصاحب العمل أن يطلب من عماله تفعيل الكاميرات أثناء الاجتماع، ليكونوا مرئيين كما لو كان الاجتماع قد عُقد فى مكان العمل.

وعندما يكون استخدام جهاز التشويش غير ممكن أو غير مرغوب فيه، لا يمكن لصاحب العمل فرض تفعيل الكاميرات بشكل منهجى على العمال العاملين عن بُعد عند مشاركتهم فى مؤتمرات الفيديو، لذلك يجب أن يترك تفعيلها - من حيث المبدأ - لتقدير العمال، وقد تكون المشاركة من خلال الميكروفون كافية فى حالات عديدة.

وفى بعض الحالات الخاصة، مثل مقابلة مع الموارد البشرية، أو اجتماع مع عملاء خارجيين، أو تقديم عمال جدد، يمكن لصاحب العمل فرض تشغيل الكاميرا، ومن الأفضل إعلام العمال مسبقاً للاستعداد مثل اختيار غرفة أو مكان مناسب.

وقد نشرت اللجنة الوطنية تقريرها السنوى لعام ٢٠٢١<sup>(١)</sup> جاء فيه أنه

(١) CNIL «Rapport annuel 2021», [www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil\\_42°\\_rapport\\_annuel\\_2021.pdf](http://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_42°_rapport_annuel_2021.pdf), le site officiel de

في عام ٢٠٢١ عمل أكثر من عامل من بين خمسة عمال عن بُعد، وأن أكثر من ٨٣% من الشكاوى العمالية التي تلقتها تتعلق بمراقبة صاحب العمل للعمال بالفيديو، وبإساءة استخدامه لوسائل مراقبة العمال أثناء العمل مثل تحديد الموقع الجغرافي والمراقبة بالفيديو عن طريق شبكة الإنترنت فضلاً عن طلب بعض أصحاب الأعمال من العمال استخدام الكاميرا الخاصة بهم طوال يوم العمل كاملاً.

وأكدت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات أن هذه الممارسات غير قانونية، فالمراقبة الدائمة والمستمرة لصاحب العمل لعماله لا تتم إلا في أحوال استثنائية تبررها طبيعة المهام الموكلة إلى العامل، فجميع وسائل الرقابة الدائمة كالإزام العامل بتنشيط كاميرته أو ميكروفونه طوال وقت عمله أو المشاركة الدائمة للشاشة غير مخصص بها.

وأضافت اللجنة في ذات التقرير أنه إذا كان طمس الخلفية ليس ممكناً فلا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل تفعيل كاميرته بشكل دائم أثناء اجتماع عبر الفيديو إلا في حالات خاصة كمقابلة مع إدارة الموارد البشرية أو مع عملاء خارجيين.

ولاحظت اللجنة أن الشكاوى المتعلقة بإساءة صاحب العمل استخدام حقه في مراقبة عماله تتعلق بمشروعات صغيرة لا يوجد فيها إدارة قانونية أو

---

l'administration française publié au mai 2022, «Surveillance du salarié en télétravail par l'entreprise: la CNIL alerte», [www.service-public.fr/particuliers/actualites/A\\_15694](http://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A_15694), publié le 16 mai 2022, CAMBON (S.) «Quand le télétravail se transforme en télésurveillance: la cnil dénonce les dérives de certains patrons», [www.midilibre.fr/2022/05/12/quand-le-teletravail-se-transforme-en-telesurveillance-la-cnil-denonce](http://www.midilibre.fr/2022/05/12/quand-le-teletravail-se-transforme-en-telesurveillance-la-cnil-denonce), publié le 13 mai 2022, VAUTIER-CHOLLET (M.) «Télétravail: la cnil alerte sur les dangers des logiciels pour surveiller les salariés», [www.radiofrance.fr/franceinter/teletravail-la-cnil-alerte-sur-les-dangers-des-logiciels-pour-surveiller-les-salaries](http://www.radiofrance.fr/franceinter/teletravail-la-cnil-alerte-sur-les-dangers-des-logiciels-pour-surveiller-les-salaries), publié le 11 mai 2022.

مسئول حماية البيانات.

وجدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية قد اقترحت مجموعة من الإجراءات يمكن اتخاذها لإقامة قدر من التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعاملين عن بُعد منها<sup>(١)</sup>:

- دعم إدارة الحدود بين العمل والحياة من خلال وضع توقعات واضحة حول مخرجات العمل، مع منح العمال مرونة إدارة جداول العمل الخاصة بهم تبعاً لظروفهم.

- ضمان شعور العمال بالقدرة على الانفصال عن العمل في أوقات محددة مخصصة للراحة والحياة الشخصية دون تداعيات سلبية على حياتهم المهنية.

- تشجيع التواصل والتعاون بدون عوائق بين العمال والمدراء حول وضع الجداول الومنية للعمل وتحديد الحدود داخل الفرق.



(١) العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا...» - مرجع سابق - ص ٢٠.



## خلاصة الفصل الثاني

ظهر العمل عن بُعد كوسيلة لاستمرار العمل خلال الأزمات والظروف الاستثنائية، وارتبط في البداية بالعمل في المنزل، ومع التطور التكنولوجي تضاءلت أهمية مكان العمل، ويسرت التكنولوجيا الحديثة عمل العمال في الكثير من المجالات في أي مكان، وألغت حتمية ارتباط أداء العمل بمكان معين.

وقدم وباء كوفيد ١٩ فرصة عالمية نادرة لاختبار العمل عن بُعد على نطاق واسع سواء من حيث عدد البلدان التي طبقته أو مجالات العمل التي اعتمده، ومع انحسار الجائحة ظل العمل عن بُعد نمطاً لعمل الكثير من العمال.

وللعمل عن بُعد العديد من المزايا سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب الأعمال أو على المستوى العام، ومزايا العمل عن بُعد تغطي على مثالبه التي أظهرها التطبيق العملي.

ومع انتشار العمل عن بُعد برز تساؤلان: الأول كيفية الحفاظ على الحياة الخاصة للعامل عن بُعد وحمايتها، والثاني كيفية ضمان عدم طغيان الحياة المهنية للعامل عن بُعد على حياته الخاصة، لا سيما وأن التقنيات الحديثة تتيح لصاحب العمل التواصل مع العامل في أي وقت وفي أي مكان.

وقد حرص المشرع الفرنسي على منح العامل حق قطع الاتصال في غير أوقات العمل، فيحيا حياته الخاصة دون أن يكون مشغولاً بالعمل أو منشغلاً به، ووضع كل من محكمة النقض واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات العديد من القواعد لحماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، وهذه القواعد تُعد الخطوة الأولى في السبيل إلى الوصول إلى حماية متكاملة للحياة الخاصة للعامل عن بُعد.



## الخاتمة

تعد فكرة الحياة الخاصة ووجوب حمايتها وصون حرمتها فكرة قديمة نسبياً، وإن كانت قد بزغت بقوة في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وحظيت باهتمام دولي وإقليمي واسعين، فضلاً عن حرص العديد من التشريعات الداخلية على حمايتها مدنياً وجنائياً، وارتفع العديد من الدول بحق حماية الحياة الخاصة إلى مصاف الحقوق الدستورية، وأصبح الحق في الخصوصية مؤشراً على تحضر الأمم لارتباطه بالحقوق والحريات الأخرى<sup>(١)</sup>.

واستقر رأى أغلب الفقه على أن حق حماية الحياة الخاصة حق مستقل بذاته، وهو من الحقوق اللصيقة بالشخصية، مما يضيف عليه نوعين من الحماية: حماية وقائية سابقة تحظر الاعتداء عليه، وحماية لاحقة تجرم الاعتداء عليه ولو لم يترتب عليه ضرر.

وفكرة الحياة الخاصة فكرة مرنة نسبية، وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أنها نسبية من حيث الزمان في المكان الواحد، ونسبية من حيث المكان في الزمان الواحد<sup>(٢)</sup>، فحدود ونطاق الحياة الخاصة يختلف من شخص لآخر في ذات المكان، ومن مكان لآخر في نفس الزمان، بل قد يختلف مفهوم ونطاق الحياة الخاصة بالنسبة للشخص الواحد من مرحلة لأخرى في حياته تبعاً لاختلاف الظروف وتقدم السن وتغير الثقافة، ومن ثم فما يسمح شخص بكشفه للغير من جوانب حياته في مرحلة ما قد قد يُفضل إخفائه عنهم في مرحلة أخرى من حياته.

وفي الماضي كان مفهوم حماية الحياة الخاصة بسيطاً تقليدياً يهدف إلى حماية الإنسان من اقتحام عزلته أو الوصول المادي له باستراق السمع أو

(١) د. حسن عبد الحميد «دراسة نقدية لقانون حماية البيانات الشخصية رقم ٥١ لسنة ٢٠٢٠ - توصيات ورشة عمل منعقدة بكلية القانون بالجامعة البريطانية في ١٢ أكتوبر ٢٠٢٠» - ص ١١، [www.eg.andersen.com/wp-content/uploads/2021/03](http://www.eg.andersen.com/wp-content/uploads/2021/03)

(٢) د. حسن عبد الحميد - مرجع سابق - ص ٩.

اختلاس النظر، والتلصص على جوانب من حياته ينحيا جانباً عن أعين الناس وعلمهم، ويحتفظ بها لنفسه، أو على الأقل في دائرته المقربة، ولا يرغب أو يسمح لسواها بالاطلاع عليها. وكانت الحياة الخاصة ترتبط غالباً بالمسكن الخاص.

ومع التقدم العلمي والتكنولوجي لم تعد الخصوصية اليوم هي ذات الخصوصية التي تناولها الفقه والقضاء منذ القرن التاسع عشر، فالتطورات التكنولوجية المتلاحقة أضافت أبعاداً جديدة لمفهوم الحياة الخاصة، فلم تعد تقتصر على الخصوصية المادية، بل تعدتها إلى الخصوصية المعنوية المرتبطة بالحاسب الآلي والوسائل التكنولوجية<sup>(١)</sup>، فمعطيات العصر تغيرت بصورة واضحة وسريعة، وأصبحت الحياة الاجتماعية أكثر تعقيداً، ومن ثم اتسع مجال ونطاق الحياة الخاصة ليشمل جوانب مادية ومعنوية في حياة الإنسان.

ويُعد التطور التكنولوجي بما أنتج من وسائل اتصال حديثة وشبكة الإنترنت سلاح ذا حدين: فقد ساعد على تطور العالم ونقله نقلة نوعية ضخمة من جهة، وأدى إلى تطور وسائل انتهاك الخصوصية من خلال التنصت على الأفراد واعتراض اتصالاتهم وتتبعها من جهة أخرى<sup>(٢)</sup>، فقد أفرز التقدم العلمي تقدماً تكنولوجياً هائلاً، والأخير أفرز بدوره أجهزة مراقبة (تنصت - تسجيل - تصوير) غاية في الدقة وصغر الحجم، مما يسمح بإخفائها بيسر، فيجهل الشخص المراقب وجودها.

وإذا كانت تكنولوجيا تقنية المعلومات والتي نشأت من اندماج نظم المعلومات ونظم الاتصال<sup>(٣)</sup> قد جعلت الفضاء الإلكتروني أكبر مجال تدور

(١) بارق منتظر عبد الوهاب لامي «جريمة انتهاك الخصوصية عبر الوسائل الإلكترونية في التشريع الأردني - دراسة مقارنة» - رسالة ماجستير - كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط - الأردن - ٢٠١٧ - ص ٢١،

www.meu.edu.jo/library/Theses/59e6f01aef1f3,

(٢) الإشارة السابقة - ص ١١٨.

(٣) د. عودة يوسف سليمان - مرجع سابق - ص ١٥.

فيه وقائع الحياة، فإنها جعلت اقتحام الحياة الخاصة أكثر يسراً عن ذى قبل.

وقد ذهب جانب من الفقه - بناء على ما سبق - إلى أن الحق فى الخصوصية أصبح يشمل أربعة مجالات رئيسة وهى<sup>(١)</sup> الخصوصية الجسدية وتعلق بالقواعد التى تحمى الجسد ضد الإجراءات التى تنتهكه مثل التفتيش غير القانونى، والخصوصية المكانية والتى تتعلق بقواعد منع التطفل فى الأماكن المختلفة، وخصوصية الاتصالات والمتعلقة بقواعد حماية المراسلات والاتصالات بأنواعها، وأخيراً خصوصية المعلومات والتى تتعلق بالقواعد المنظمة لجمع المعلومات الشخصية وتنظيمها واستخدامها.

والحق فى الحياة الخاصة أحد الحقوق الأساسية للإنسان، لذلك حظى باهتمام دولى إقليمى وعلى المستوى الوطنى، وقد بدأ اهتمام الفقه والقضاء الفرنسيين بحماية الحياة الخاصة منذ أكثر من قرنين، وحرص المشرع فى كل من مصر وفرنسا على إسباغ حماية مدنية وجنائية على الحياة الخاصة ولم يورد منهما تعريفاً للحياة الخاصة إدراكاً منهما لاستحالة وجود تعريف جامع مانع لها، وتركاً للفقه والقضاء تحديد نطاقها، وبيان بعض عناصرها، وارتفع المشرع المصرى بحق حماية الحياة الخاصة إلى مصاف الحقوق الدستورية، وفى فرنسا إذا كان المشرع الدستورى لم يسلك مسلكاً مماثلاً إلا أن المجلس الدستورى اعتبر حق حماية الحياة الخاصة جانباً من جوانب الحرية الشخصية، ومن ثم اعتبره أحد الحقوق الدستورية، فعوض بذلك غياب نص دستورى صريح يحمى الحق فى حماية الحياة الخاصة.

ويفضل المشرع المصرى نظيره الفرنسى فى هذا الصدد، ففضلاً عن أنه ارتفع بحق حماية الحياة الخاصة لمرتبة الحق الدستورى، فإنه خصه على المستوى المدنى بنصوص أكثر تعدداً وتفصيلاً عن تلك الواردة فى القانون الفرنسى.

ويؤخذ على التنظيم التشريعى لحماية الحق فى الحياة الخاصة فى كل

(١) وليد السيد سليم - مرجع سابق - ص ٢٣ وما بعدها.

من مصر وفرنسا أنه تم من خلال نصوص متفرقة وجزئية تعالج بعض أوجه الخصوصية في مجالات محددة، ولا تمثل نظاماً متكاملًا يتضمن أطراً عامة<sup>(١)</sup>.

وإذا كانت التكنولوجيا الحديثة تمثل تهديداً صريحاً ودائماً للحياة الخاصة للأفراد، فإن هذا التهديد يكون أشد ضراوة بالنسبة للعامل في مكان العمل في مواجهة صاحب العمل، نظراً لتبعية العامل لصاحب العمل تبعية قانونية، هذه التبعية تخول صاحب العمل الرقابة أو الإشراف على عمل العامل، وتزداد مخاطر تعرض حرمة حياة العامل الخاصة للانتهاك من قبل صاحب العمل إذا كان العامل يعمل عن بُعد، لاسيما إذا كان يعمل من المنزل.

وإذا كان قانون العمل قد حرص منذ نشأته على حماية العمال في أبدانهم، وحمائتهم ضد استغلال أصحاب الأعمال، وعمل على حصولهم على جانب من الثروة التي يساهمون في تحقيقها، وتمتعهم ببعض الحقوق كعمال مثل حق المفاوضة الجماعية وحق ممارسة العمل النقابي وتأمين إصابات العمل والحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لعدد ساعات العمل... إلخ، ونجح قانون العمل في ترسيخ هذه الحقوق، حتى باتت حقوقاً معترفاً بها للعمال لا جدال فيها ولا شك بشأنها، إلا أن دور قانون العمل في العصر الحديث، ومع التطور التكنولوجي المذهل والمتلاحق الذي يشهده العالم يتعين أن يتجه نحو ضمان تمتع العامل بحقوقه الأساسية المتعلقة بشخصه كإنسان وليس كعامل، ومن ثم تمتعه بحريات وحقوق فردية في مواجهة صاحب العمل أثناء تنفيذ العمل تعترف له بذاتيته كإنسان وتهدف إلى ضمان العدالة والكرامة للعمال في العمل ليتكيف القانون مع متطلبات السياق الاجتماعي والاقتصادي المتطور بقوة.

والاعتراف بحقوق العامل كإنسان ومواطن داخل المشروع ليس بأمر مستحدث إذ ظهر مع ميلاد منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، إذ اهتم

(١) د. حسن عبد الحميد - مرجع سابق - ص ١٤.

دستورها بالجانب الإنساني في علاقة العمل، فكرس حقوق الإنسان في العمل والكرامة والعدالة الاجتماعية.

وقد اهتم المشرع في كل من مصر وفرنسا بحماية الحياة الخاصة للعامل خارج المشروع إلا أنه لم يلتفت إلى حمايتها داخل المشروع، وقد قام القضاء الفرنسي واللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بوضع قواعد وأحكام عديدة هامة وثرية في هذا الصدد.

وقد أورد قانون العمل الفرنسي بعض المبادئ الأساسية لحماية الحريات والحقوق العامة والفردية داخل المشروع<sup>(١)</sup>، إلا أن المشرع في كل من مصر وفرنسا لم يضع أى نصوص تتعلق بحماية الحياة الخاصة للعامل سواء في مكان العمل أو في العمل عن بُعد. وبناء على ما سبق نورد التوصيات التالية:

١- وضع تنظيم تشريعي متكامل لحماية الحياة الخاصة، وعدم الاكتفاء بالنص على المبدأ بل يتعين تفعيل هذه الحماية بنصوص واضحة متكاملة تمثل معاً نظرية حمائية للحياة الخاصة.

٢- وضع نصوص تحمي الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل والعامل عن بُعد، حماية للعمال من تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته في الرقابة التي تخولها له رابطة التبعية، فينتهك حرمة الحياة الخاصة للعامل، وذلك صوناً لكرامة وإنسانية العامل.

٣- إنشاء لجنة على غرار اللجنة الوطنية للمعلوماتية في فرنسا لتساهم بفاعلية في حماية الحياة الخاصة للمواطنين، وعلى الأخص العمال في مواجهة صاحب العمل، إلى جانب كل من جهاز تنظيم الاتصالات وهيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات.

الحمد لله من قبل ومن بعد

وما توفيقى إلا بالله

(١) COMBEXELLE (Jean-DENIS) «Vie professionnelle et vie personnelle», Droit social 2010, pp. 12 et s.

