



جامعة الأزهر
AL-AZHAR UNIVERSITY

ضمانات حماية خصوصية العامل عن بُعد في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتشريعات المقارنة

إعداد

ريهام كمال أحمد محمد نوّار

باحثة دكتوراه

قسم القانون الخاص - شعبة الشريعة والقانون
كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة - جامعة الأزهر

بحث مستل من الإصدار الأول ٣/٣ - العدد التاسع والثلاثون
يناير / مارس ٢٠٢٤م

ضمانات حماية خصوصية العامل عن بُعد في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتشريعات المقارنة

إعداد

ريهام كمال أحمد محمد نوار

باحثة دكتوراه

قسم القانون الخاص - شعبة الشريعة والقانون

كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة - جامعة الأزهر



موجز عن البحث

أحدثت الثورة التقنية الحديثة تطورًا كبيرًا في عقود العمل وطريقة تنفيذه، وذلك باستخدام وسائل تقنية متعددة ومتنوعة فكان العمل عن بُعد أحد أهم حصاد هذه الثورة حيث سهلت هذه الوسائل طرق التواصل بين العمال والمؤسسات العمالية في جميع أنحاء العالم، وأدت إلى زيادة فرص العمل وتغيير الشكل النمطي المتعارف عليه في إبرام العقود، وفي ظل هذه التطورات ظهرت العديد من التهديدات التي قد تلحق العامل عن بُعد، والتي من أبرزها الخصوصية وحماية بيانات العامل وحفظ حقه في حياته الخاصة الأمر الذي جعل العديد من القوانين تهتم بتطوير النصوص القانونية التي تؤكد ضمانات العامل في عقود العمل عن بُعد.

ويهدف البحث إلى دراسة مفهوم العقد وأهميته من خلال بيان الآثار الإيجابية والسلبية لهذا النمط من العمل ودراسة الحماية القانونية للعامل عن بعد من وسائل المراقبة الإلكترونية التي قد تهدد حياة العامل الخاصة من إجراء التدابير الخاصة التي تتلاءم مع طبيعته لإنشاء بيئة عمل آمنة للعمال وذويهم ، وصولاً إلى مناشدة المشرع المصري بسرعة تنظيم عقد العمل عن بعد من أجل مواكبة التشريعات الدولية

الكلمات المفتاحية: البيانات الشخصية، الحياة الخاصة للعامل ، المراسلات الإلكترونية.

**Guarantees Of Protection Of Workers' Privacy Remotely
In the Egyptian Labour Code No. 12 of 2003 And Comparative Legislation**

Reham Kamal Nawar

Department of Civil Law, College of Islamic and Arab Studies for Girls in Cairo, Al-Azhar University, Egypt

E-mail: rehamkamal.2157@azhar.edu.eg

Abstract

The modern technical revolution has brought about a major development in employment contracts and the way in which they are implemented Through various and diverse technical means, work has been one of the most important harvests of this revolution, facilitating ways of communicating between workers and workers' institutions around the world, Increased employment opportunities and changed the common pattern of contract conclusion and, in the light of these developments, many threats that may be posed to the worker have emerged, Most notably, the protection of workers' data and the preservation of their right to private life have made many laws concerned with the development of legal texts affirming the guarantees of workers in employment contracts.

The research aims to examine the concept and relevance of the contract by demonstrating the positive and negative effects of this type of work and studying the legal protection of a remote worker from means of electronic surveillance that may threaten the worker's private life from special measures appropriate to its nature to create a safe working environment for workers and their families With a view to appealing to the Egyptian legislator to quickly organize a telecommuting contract in order to keep abreast of international legislation

Keywords: Personal Data , Worker's Private Life , Electronic Correspondence.

مقدمة

يعدُّ العمل عن بُعد هو النمط الحديث لعقود العمل التقليدية في ظل تنامي استخدام وسائل الاتصالات الحديثة وشبكة الإنترنت؛ حيث ساعدت هذه الوسائل في تغيير المفاهيم المرتبطة بعقود العمل التقليدي كوحدة الزمان والمكان، وإتاحة العديد من فرص للراغبين في العمل، لم تكن تتأتى لهم عن طريق الوسائل التقليدية، وأمام كل هذه المميزات ظهرت مجموعة من المعوقات التي قد تلحق العامل عن بُعد، خاصة في ظل ظهور الرقابة الإلكترونية، وإمكانية استخدام بيانات العامل، وانتهاك خصوصيته، والمساس بحياته الخاصة، الأمر الذي جعل العديد من التشريعات تتدخل لوضع التدابير الوقائية والضمانات اللازمة لحماية حقوق العامل عن بُعد.

أهمية البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة الضمانات المقررة لحماية العامل في عقود العمل عن بُعد، وضمان حماية بياناته ومعلوماته الشخصية، والمساس بحرمة حياة العامل الخاصة، وإيجاد نقطة توازن بين حق العامل في الحماية، وحق صاحب العمل في الإشراف والرقابة عليه، ومناشدة المشرع المصري بإزالة العقبات كافة التي تعوق مواكبة التطورات التكنولوجية في المجالات جميعها

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في أن عقد العمل عن بُعد من العقود الحديثة التي لم ينص عليها المشرع المصري بنصوص خاصة تتلاءم مع طبيعة العقد، وطريقة تنفيذه، وتوفر الضمانات الكافية لحماية حقوق العامل عن بُعد، ومع انتشار هذا النظام

خاصة بعد ظهور الوباء العالمي (كوفيد-١٩)، واعتماد العديد من المؤسسات العالمية عليه لا بُد من البحث عن مدى كفاية القواعد القانونية في قانون العمل لحماية الخصوصية المعلوماتية والمهنية للعامل عن بُعد، وما الضمانات الفعلية لحمايتها؟ وكيف يمكن للعامل أن يضمن خصوصية مراسلاته واتصالاته وحرمة حياته الخاصة؟ وما موقف القوانين المنظمة لهذا العقد لضمان خصوصية العامل وحفظ حقوقه الأصلية المكفولة دستورياً؟

منهج البحث :

اتبعت في هذا البحث المنهج التحليلي والاستنباطي، حيث استعرضت نصوص قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وما ورد في اتفاق العمل الدولية والتشريعات المنظمة لهذا العقد، وحللت الآراء والقواعد التي تنظم هذا الموضوع للوصول إلى المبادئ العامة التي تقرّها هذه التشريعات؛ لضمان حقوق العامل عن بُعد واستقرار علاقات العمل.

خطة البحث:

تأتي معالجة موضوع البحث في مطلب تمهيدي وثلاثة مباحث:

المطلب التمهيدي: مفهوم عقد العمل عن بعد وأهميته .

المبحث الأول: حماية الحياة الخاصة تجاه معالجة المعلومات والبيانات الشخصية للعامل عن بُعد.

المبحث الثاني: حماية الحياة الخاصة تجاه المراقبة التكنولوجية.

المبحث الثالث: حماية المراسلات والاتصالات الإلكترونية للعامل عن بُعد.

المطلب التمهيدي

مفهوم عقد العمل عن بُعد وأهميته

تمهيد وتقسيم:

يعدُّ عقد العمل عن بعد انعكاسًا طبيعيًا للتأثيرات الناتجة عن التقدم التكنولوجي لوسائل الاتصالات الحديثة في عقود العمل، فهناك ترابط منطقي بين التقدم التكنولوجي والتغيرات التي تحدث في علاقات العمل، خاصة في تنفيذ عقد العمل، ومع انتشار عقد العمل عن بُعد غير أنه لم يوضع له تعريف محدد لعدم وجود تنظيم قانوني منضبط له، وتحديد المقصود بالبعد في هذا العقد؛ لذلك من الأهمية بمكان بيان المقصود بهذا العقد، وأهميته من خلال بيان مزاياه وعيوبه، وذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول : مفهوم عقد العمل عن بُعد

تمهيد: يعدُّ عقد العمل عن بُعد صورة مستحدثة لعقود العمل التقليدية ، فهو مزيج بين عقد العمل والعقد الإلكتروني، وللوصول إلى تعريف دقيق لعقد العمل عن بُعد لا بُدَّ من تعريف عقد العمل التقليدي والعقد الإلكتروني يسهل تحديد مفهوم عقد العمل عن بُعد ، كما يلي:

تعريف عقد العمل الفردي: عرّف المُشرّع المصري عقد العمل الفردي في قانون العمل بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أيًّا كان نوعه"^(١).

(١) المادة (٣١)، الباب الثاني عقد العمل الفردي، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار العربي للنشر

والتوزيع ٢٠٢١، ص ١٥.

تعريف العقد الإلكتروني: " اتفاق يتلاقى فيه الإيجاب بالقبول على شبكة دولية مفتوحة للاتصال عن بُعد وذلك بوسيلة مسموعة مرئية وبفضل التفاعل بين الموجب والقابل"^(١).

تعريف عقد العمل عن بُعد: أظهرت وسائل التكنولوجيا والاتصالات الحديثة أنواعاً جديدة من العمل أهمها عقد العمل عن بُعد، وكان سابقاً يدور حول العمل من المنزل من خلال الشبكات السلكية واللاسلكية، ويقصد بالعمل في المنزل أنه "عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل".

(١) في المنزل أو في 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 التي تقدم المعدات والموارد أو وسائل المدخلات المستخدمة^(٢).
وأول من تناول مفهوم هذا النمط من العمل هو الاتفاق النموذجي الأوروبي ٢٠٠٢ حيث عرفه في المادة الثانية^(٣) منه بأنه شكل من أشكال التنظيم وتحقيق العمل

(١) د. أسامة أبو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، أبحاث مؤتمر القانون والكمبيوتر والإنترنت، جامعة حلوان، كلية الحقوق، ٢٠٠٤م، ص ٩١٩.

(٢) مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٩٦، الدورة ٨٣، الاتفاقية ١٧٧ بشأن العمل في المنزل، المادة الأولى.
(3) 27P , 2002juillet16cadre sur le télétravail le-Accord

باستخدام تقنيات المعلومات في إطار عقد أو علاقة عمل في إطار عمل، والذي يمكن أن يكون كذلك يُنفذ خارج مواقع العمل المنتظمة^(١).

وهذا التعريف جاء متوافقاً مع تعريفه في المادة (9-1222) من قانون العمل الفرنسي. أما على المستوى الفقهي فهناك عدة تعريفات لعقد العمل عن بُعد حيث عرّفه البعض بأنه " تنظيم العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث تمكّن الموظفين والمديرين من الوصول إلى أنشطة العمل الخاصة بهم من مواقع نائية غالباً ما يكون من المنزل"^(٢).

وعرّفه آخر بأنه: " اتفاقية عمل يعمل بموجبها الموظف من مكان إقامته باستخدام روابط الاتصالات للوصول إلى المكتب افتراضياً"^(٣).

(١) الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد بتاريخ ١٦ يوليو ٢٠٠٢م. هي اتفاقية موقعة من قبل الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين حيث تهدف إلى إنشاء إطار عام على المستوى الأوروبي؛ وتوافر الطبيعة التطوعية للعمل عن بُعد ومبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين عن بُعد والعاملين التقليديين ويشغلون نفس الوظيفة وتحتوي على أحكام تتعلق بشروط العمل وحماية البيانات والخصوصية وأدوات العمل والصحة والسلامة المهنية وتنظيم العمل والتدريب والحقوق الاجتماعية للعمال على الموقع الإلكتروني: <http://www.iLo.org>

(2) Krista Jack and Epp Kallaste; beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of .197p.2010k. Backwell publishing. Oxford.telewor

(3) Jefferey A. Mello, Managing telework programs effectively. Employ response Right J, springer .247P ,2007science + Business Media, LLC

الفرع الثاني : أهمية العمل عن بعد

تمهيد: في ظل التحولات الجذرية التي سمحت للعمال بأداء مهامهم في أماكن بعيدة عن أماكن العمل التقليدية فرض أسلوب العمل عن بُعد نفسه على مختلف القطاعات وأصبح توجهًا عالميًا شائعًا في مختلف الأوساط، ليس فقط على نطاق شركات التقنية الكبرى بل امتد إلى الحكومات التي تتسابق في ذلك المجال، وأصبح مديري الشركات وكبار رجال الأعمال أكثر إدراكًا لمزاياه التي تنعكس إيجابًا على مؤسساتهم واستطاع العامل من خلاله استغلال وقته أفضل استغلال، بالإضافة إلى أهميته بالنسبة للمرأة المعيلة، وأصحاب الأمراض والمعاقين^(١).

وسوف أعرض مزايا عقد العمل عن بُعد وعيوبه كما سيأتي:

أولاً: مزايا عقد العمل عن بُعد.

١- تعزيز الإنتاجية: من المتفق عليه أن من أهم مزايا هذا العقد المرونة والاستقلالية التي تمكن العامل من العمل في منزله، ومن ثمّ توفير قدر من الوقت يمكن استغلاله في تعزيز الإنتاجية كمًّا ونوعًا، وتنعزز هذه الإنتاجية من خلال الاستفادة من قوى وأيدي عاملة قد تكون ماهرة ولكن اضطرارها مغادرة المنزل والتوجه

(١) د. خالد السيد محمد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل «دراسة مقارنة»، مرجع سابق،

لموقع العمل قد يحول بين انخراطها في سوق العمل، ومن ثمَّ فإنَّ تمكينها من العمل في المنزل من شأنه أن يُمْكِّن هؤلاء من العمل ابتداءً ومن ثمَّ المساهمة في الإنتاج^(١).

٢- تقليل حالات الغياب عن العمل: يساعد نظام العمل عن بُعد إلى تقليل نسبة الغياب عن العمل؛ لأن العمل في المنزل يعطي للعامل حرية واسعة في تنظيم يومه وتحديد وقت العمل بما يتناسب مع ظروفه الشخصية والعائلية وأيضًا يسمح له بعدم العمل خلال وقت إرهاقه أو مرضه، ومن ثمَّ يعود ذلك بتأثير إيجابي لصالح صاحب العمل وزيادة الإنتاج^(٢).

٣- ضمان إنجاز العمل المطلوب (ضمان استمرارية الأعمال وإنجازها في الوقت المحدد) يعدُّ العمل عن بُعد خيارًا مناسبًا للقضاء على العقبات التي تعوق أداء العمل بعض الوقت، فيقضي على الوقت الذي يضيع في وسائل المواصلات للانتقال إلى مقر العمل أو الوقت الذي يضيع في ترتيبات الأطفال للخروج للعمل، وقد تطرأ عوامل خارجية يضطر العامل فيها للتأخر عن العمل بعض

(١) الذنبيات، أسيد حسن أحمد، عقد العمل المرن في المنزل، مفهومه وإشكالياته، دراسة في القانون الأردني،

المجلة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مجلد ١٢، عدد ٤، ٢٠٢٠، ص ٢٤.

(٢) د. حمدي أحمد سعد، العمل عن بُعد (ذاتيته - تنفيذه)، مرجع سابق، ص ٢٩.

الوقت مثل التغيرات الجوية أو الأمطار والسيول، أو حتى إضراب في النقل العام، بل قد تمنع نهائيًا عن الوصول للعمل لذلك أتاح العمل عن بُعد التوازن بين صدام الحياة اليومية، وإنجاز العمل المطلوب والعمل في هدوء. كشفت دراسة أجراها Malak off medric لشركة mm الجديدة أن هذا الأداء يقلل من التعب الجسدي بنسبة ٨٩٪ ويقلل من ضغط النقل بنسبة ٨٢٪^(١).

٤ - الاقتصاد في الوقت والمال: يتيح العمل عن بُعد فرصة كبيرة للعامل لتوفير الوقت فلا يضيع وقته في التنقل اليومي من مكان إقامته إلى مقر العمل وانتظار الموصلات وازدحامها وما ينتج عن ذلك من تأخير وصلوه إلى العمل أو تغييره كليًا وأيضًا الظروف الطارئة التي تحدث مثل التغيرات الجوية والأمطار والعواصف، فالعمل عن بُعد يسمح باستغلال كل هذا الوقت لصالح العمل؛ لذا يرى البعض أن العمل عن بُعد يوفر من ٦ إلى ٨ أسابيع يفقدونها في الذهاب والإياب للعمل كل سنة^(٢).

(1) 2020/3/13travail èlèadopter le t'Nathalie Depret, pourquoi il est temps d

مقال منشور على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.monstetr.fr/conseil-carrierelarticle>

تاريخ الاطلاع ٣/١٢/٢٠٢١.

(٢) د. حمدي أحمد سعد أحمد، العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٣٥.

٥- اختيار الوقت المناسب للعمل: يؤدي العمل عن بُعد إلى شعور العامل بذاته واستقلاليته فيتمكن من العمل في الوقت الذي يناسبه وبالكيفية التي يختارها، ومن ثمّ تزداد لديه العوامل التي تحفزه على الإنتاج حيث يختار العامل فيه الوقت الذي يراه مناسباً ليكون فيه أكثر إنتاجاً بعيداً عن أوقات الإرهاق والقلق وأوقات المرض والتعب فيخلق لنفسه بيئة أفضل للعمل^(١).

٦- مراعاة ظروف العامل الشخصية: من شأن العمل عن بُعد تمكين العامل مراعاة ظروفه الشخصية ومتطلباته الأسرية، فالعمل عن بُعد من شأنه أن يمكن الأبوين من أداء الواجبات الأسرية، ويظهر ذلك إزاء الأمهات أكثر وضوحاً في حال كانت تعني بأطفال صغار إذ تستطيع أن تجمع بين العمل المطلوب منها والعناية بطفلها^(٢).

ثانياً- عيوب العمل عن بُعد:

بعد كل تلك الإيجابيات سألقة الذكر فلا بد من الحديث عن السلبيات التي قد توجه إلى نمط العمل عن بُعد أو تؤثر في تطبيقه منها ما يخص العامل ومنها ما يخص صاحب العمل ومنها ما يؤثر في المجتمع ككل وكيفية معالجتها، ويتمثل أهمها فيما

(١) د. خالد السيد محمد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، مرجع سابق، ص ٩٣.

(٢) د. سيد حسن أحمد الذنبيات، عقد العمل المرن، مرجع سابق، ص ٣٣.

يلي:

١- الشعور بالعزلة: من أكبر سلبيات العمل عن بُعد هو شعور العامل بالعزلة أو الوحدة؛ لأنه سيؤدي عمله بعيداً عن أصدقائه، خاصة في الوظائف الروتينية، فلا يكون بحاجة إلى الاتصال بهم والتواصل معهم، ومن ثمَّ يحرم نفسه من التواصل والاندماج المجتمعي والتي تتيحها طرق العمل التقليدية داخل مؤسسات العمل وقد يؤثر ذلك في هويّة الشخص ويزداد شعوره بالوحدة، مما يؤثر في طبيعته الاجتماعية بطريقة غير مرغوب فيها^(١).

ولا يمكن إغفال هذه الانتقادات التي يمكن تفاديها، وإيجاد حلول لها تضمن تطبيق العمل عن بُعد دون أن تؤثر في الصحة النفسية أو الاندماج المجتمعي للعامل، ومنها: التواصل المستمر والمباشر بين العامل عن بُعد وباقي زملائه في العمل وذلك باعتماد آليات تمكن من التواصل المهني مما يحفز العامل على تطوير مهارته الشخصية التي يكتسبها من خلال التغذية الراجعة وتدارك إشكالية العزلة المجتمعية^(٢).

٢- الإجحاف بحقوق العمال: يعدُّ العمل عن بُعد مجالاً خصباً للإجحاف بحقوق العمال حيث إن كثير من العمال الذين يسعون إلى العمل عن بُعد يكونون في

(١) د. محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٥٦.

(٢) محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٥٦.

حاجة ماسة له لصعوبة انتقالهم إلى موقع العمل لبعد المسافة أو بسبب إعاقاتهم أو لظروف عائلية خاصة به الأمر الذي قد يستغل فيه البعض تلك الحاجة فيتعاقدون معهم بأجور زهيدة إذا ما قورنت بأجور العمال في منشأة العمل^(١). ويمكن تفادي هذه السلبيات بالاتفاق على هذه الأمور وقت التعاقد من حيث تحديد الأجر المناسب وتحديد ساعات العمل ويمكن إثبات ساعات العمل الإضافية من خلال وسائل الاتصالات الإلكترونية ومواقع التواصل التي تظهر العامل ومراقبة موقع العامل عن طريق تقنية النظام الشامل لتجديد المواقع أثناء عمله ومن السهل التحدث معه ورؤيته في أثناء العمل ويمكن أيضاً تقديرها من خلال ما تم إنجازه من عمل وقدر إنتاجه.

٣- تعذر تطبيق نظم التأمينات الاجتماعية: يرى البعض أن في تطبيق نظم العمل عن بُعد صعوبة في تطبيق التأمينات الاجتماعية وصعوبة تحديد العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، وصعوبة تحديد مدى كون إصابة العامل هي إصابة عمل أم أنها حدثت في منزله^(٢). حيث ذكر أنه في البلدان النامية لا يتمتع العمال بأنظمة الضمان الاجتماعي المقررة لنظرائهم، ففي الهند لا يوفر صاحب العمل لهؤلاء العمال أي خدمة اجتماعية على

(١) د. علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٢) د. حمدي أحمد سعيد أحمد، العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٤٢.

الإطلاق، فلا يتمتع العمال بخدمات التأمين الصحي ولا توجد تغطية لحالات
الوضع بالنسبة للعاملات، ولا يوجد صناديق إيداع ولا إجازات مدفوعة الأجر،
وهذا ما يعانیه العمال أيضًا في جنوب شرق آسيا، وأندونيسيا، وتايلاند، والفلبين^(١).

٤- صعوبة المراقبة المباشرة: كما هو معروف في العمل التقليدي تكون رقابة
صاحب العمل على العامل رقابة مباشرة من خلال التواجد اليومي في أوقات
العمل الرسمية، ولكن في نظام العمل عن بُعد يصعب تحقيق هذا النوع من
المراقبة لوجود العامل في مكان مغاير عن مكان العمل فيصعب على صاحب
العمل المراقبة والإشراف على ما أنجز من العمل وتراخي العاملين في القيام
بأعمالهم فيؤدي ذلك إلى الإضرار بسمعة صاحب العمل وتدهور الإنتاج.

وتفادي ذلك عن طريق توافر الاتصال المباشر والمستمر بين صاحب العمل
والعامل عن طريق وسائل الاتصال الحديثة والمرئية وعن طريق برامج الاجتماعات
الحديثة، وأيضًا من خلال استخدام صاحب العمل طريقة إنجاز العمل المطلوب
خلال وقت محدد مما يدعو العامل من استثمار وقته وإدارته بشكل جيد لكي ينجز
تلك الأعمال خلال المدة المحددة، وأن تأخره عن إنجاز العمل سيعرضه إلى

(١) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٢، لسنة ١٩٩٥ ص ٢٠١٩، مشار إليه في رسالة د. خالد
السيد محمد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، مرجع سابق، ص ٩٥.

المسؤولية من قبل صاحب العمل^(١).

وبعد استعراض مزايا عقد العمل عن بُعد وعيوبه يتضح غلبة مزايا العمل عن بُعد على عيوبه التي يمكن تذليلها والتغلب عليها، وبَيَّنت العديد من الأبحاث والدراسات أهمية عقد العمل عن بُعد، وأنه يرتبط في الواقع العملي بالنتائج الإيجابية، وزيادة الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاج، وانخفاض ضغوط العمل، والحد من التكاليف، سواء بالنسبة للعامل أو لصاحب العمل، فضلاً عن أهميته بالنسبة للمجتمع ككل كالازدحام المروري، وانخفاض تلوث الهواء، واستهلاك الطاقة وغيرها.

ومما لاشك فيه أن العمل عن بُعد ظهر وانتشر خلال السنوات القليلة الماضية حين توقف العالم فجأة في أوائل ٢٠٢٠، وشهد هذا العام تغيرات غير مسبوقة في الاقتصاد العالمي وعالم العمل، حيث وصفت منظمة الصحة العالمية فاشية فيروس كورونا المستجد بأنها جائحة، وحثت الحكومات في جميع أنحاء العالم على أخذ الأمور على محمل الجد والتأهب للموجة الأولى من طارئة صحية عمومية بعده إجراءات قاسية وكان أحدها إجراءات الإغلاق على الصعيد الوطني في العديد من

(١) د. عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، مرجع سابق،

البلدان، وعندما دخلت إجراءات الإغلاق أو تدابير البقاء في المنزل حيز التنفيذ صدرت تعليمات لنسبة كبيرة من القوى العاملة بالبقاء في المنزل ومواصلة العمل عن بُعد- إذا كان ذلك ممكناً وفقاً لطبيعة وظائفهم. كانت المؤسسات التي لديها دراية في السابق بالعمل عن بُعد، وكذلك المؤسسات التي ليس لديها تجربة حول العمل عن بُعد من قبل، ترسل موظفيها إلى منازلهم، مما خلق الظروف الأكبر في التاريخ بشأن العمل عن بُعد على نحو جماعي واسع^(١).

(١) منظمة العمل الدولية، العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها، دليل على ترجمة د. بسام أبو الذهب، لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية. دمشق، ٢٠٢٠، ص ٤ على الموقع الإلكتروني <http://www.ilo.org> بتاريخ ٥ / ١ / ٢٠٢٢.

المبحث الأول

حماية الحياة الخاصة تجاه معالجة المعلومات والبيانات الشخصية للعامل عن بُعد

تمهيد وتقسيم:

يعدُّ الحق في احترام الحياة الخاصة من أقدم الحقوق التي أقرتها التشريعات ووضعت لها نصوص تكفل حمايتها، وتعدد صور الاعتداء عليها، فظهرت محاولات عديدة لتحديد مفهوم الحياة الخاصة، إما بتعريف شامل لفكرة الحياة الخاصة، أو بتعداد الأمور التي تدخل في نطاقها، وتلك التي تخرج عن هذا النطاق، وفي عقود العمل يشترط توافر عنصر التبعية، فالعامل قد يفقد قدرًا محدودًا من حريته يصعب معها حصر مفهوم الحياة الخاصة في هذه العلاقات، والجوانب التي تخضع للحماية، فما مدى الأثر الذي ترتبه رابطة التبعية على حياته الخاصة، خاصة في عقود العمل عن بُعد وخصوصيته من حيث مكان أداء العمل ووقته، وهذا ما سأتناوله من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: تحديد مفهوم الحياة الخاصة.

المطلب الثاني: حماية المعلومات والبيانات الشخصية للعامل عن بُعد.

المطلب الأول : تحديد مفهوم الحياة الخاصة

تمهيد: حظيت حماية المعلومات والبيانات الشخصية بأهمية بالغة وطنياً ودولياً ، وكفلته العديد من الدساتير والمواثيق الدولية لكل أفراد المجتمع ، فالعامل فرد من أفراد المجتمع له الحق في التمتع بما كفله له القانون والدستور. وقد ظهر مفهوم الحياة الخاصة وانتشر منذ القدم، وأقرتها العديد من التشريعات، ولكنها لم تضع لها تعريفاً محدداً لاختلاف مفهوم الحياة الخاصة من وقت لآخر، ومن مجتمع لآخر، ولكنها وضعت لها نصوص تكفل حماية الحق في الحياة الخاصة، وتحدد صور الاعتداء عليها

حيث نصّ الدستور المصري الحالي على حرمة الحياة الخاصة للأفراد، وحدد الأمور التي تدخل في نظام الحياة الخاصة، وتكفل بحمايتها في أكثر من مادة فنصّت في المادة (٥٧) على أنّ للحياة الخاصة حرمة، وهي مصنونة لا تُمس، وللمراسلات البريدية، والبرقية، والإلكترونية والمحادثات الهاتفية وغيرها من وسائل الاتصال حرمة وسرية مكفولة، ولا يجوز مصادرتها أو الاطلاع عليها، ونصّت المادة (٥٩) على "أن الحياة الآمنة حق لكل إنسان، وتلتزم الدولة بتوفير الأمن والطمأنينة لمواطنيها...".

وتوسّع البعض في تحديد مفهومها بقولهم: إنها لا تعنى فقط أن يظل الفرد بعيداً عن تطفل الآخرين، ولكن حقهم في أن يحددوا لأنفسهم متى، وكيف، وبأي قدر يمكن أن يتاح للغير الوصول إلى المعلومات الخاصة بهم^(١).

(١) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧م، ص ٢١.

ويمكن القول بأن الحياة الخاصة تعنى حرية الشخص في اختيار أسلوب حياته، وحقه في المحافظة على أسرارته، وعدم تطفل الآخرين عليه، ويتحدد النطاق الشخصي لحماية الحياة الخاصة، وفقاً للقوانين والقيم الاجتماعية، فيستفيد من هذه الحماية من خلال منع الاعتداء على حرمة شخصيته وذاته^(١).

ويقصد بالمعلومات الاسمية التي تشملها هذه الحماية تلك المعلومات التي تسمح بشكل مباشر أو غير مباشر بتحديد الشخص الطبيعي، والتعرف عليه، أيًا كان شكلها وخصائصها، سواء كانت رقمية أم حرفية، وسواء كانت في صورة ثابتة أو متحركة أو في شكل نبذة صوت ويمكن قراءتها ورؤيتها أو كانت مشفرة^(٢).

ويتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة بإعلان المعلومات الشخصية إلى الغير، والإعلان يتم بأي وسيلة سواء يدوية أو آلية، وسواء كانت شفوية أو تحريرية، ويذهب كل من الفقه الفرنسي والمصري إلى أن الكشف عن الحياة الخاصة يتحقق عن طريق اطلاع الغير حتى لو كان شخصاً واحداً^(٣)

(١) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، عقد العمل عن بُعد، دار النهضة العربية ٢٠٢١، الطبعة الأولى، ص ٣٦٥

(٢) د. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، ص ٢٠٩.

(٣) د. حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨ م، ص ١٣٦.

ويتجه أيضًا الفقه والقضاء المصري إلى اعتبار الحالة الصحية للشخص وما يعتريه من أمراض من الأمور التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة، وأن إفشاء أي من معلومات حول الأحوال الصحية للشخص تعدُّ اعتداءً على الحياة الخاصة^(١).
ويعدُّ أيضًا محل إقامة الشخص وعنوانه الشخصي ورقم هاتفه من قبيل العناصر المشكلة للحياة الخاصة وتحظى بالحماية القانونية في مواجهة أي انتهاك من قبل الغير.

وعليه، فإن كل ما يرتبط بالشخص من حريته في سرّيّة معلوماته الشخصية وكل ما يتعلق بحياته الخاصة، والعائلية، والمهنية، والصحية، والسياسية، والدينية، وحماية مراسلاته واتصالاته تعدُّ من قبيل الحياة الخاصة التي نصّ الدستور على حمايتها فجرم الاعتداء عليها.

أما في عقود العمل وما تتطلبه من ضرورة توفر عنصر التبعية التي تعني خضوع العامل في أداء عمله لسلطة صاحب العمل وتحت رقابته وإشرافه، فهذا يعني فقدان العامل لقدرٍ من حريته يصعب معه تحديد مفهوم الحياة الخاصة في علاقات العمل والأمور التي تخضع للحماية، فجعل بعضهم يرى أن التغيير الذي يجب أن يضبط مفهوم الحياة الخاصة هو الذي يفيد أو يعكس تعايشًا مقبولاً بين الفرد وتوجهاته^(٢).

(١) د. محمود عبد الرحمن، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م، ص ١٨٦.
(٢) د. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦م، ص ١٦.

ومن الأمور التي يصعب معها أيضًا تحديد مفهوم الحياة الخاصة في علاقات العمل الخاصة في إطار العمل عن بُعد مسألة تمييز الأوقات المهنية والأوقات الشخصية للعامل عن بُعد، حيث يتمتع العامل فيه بقدر من الحرية والاستقلالية في تحديد وقته ومكان العمل، مما يجعل من الضروري تحديد مداها في مضمون العقد في أثناء عملية التعاقد^(١)

وقد عرّف المشرع الفرنسي أوقات العمل في أوقات العمل في المادة 4-212 L من قانون العمل على أنه الوقت الذي يكون فيه العامل تحت التصرف الدائم والفوري لصاحب العمل.

وعليه، فإن الالتزامات العقدية هي التي من شأنها تحديد أوقات العمل، فينتهي وقت العمل بتنفيذ هذه الالتزامات، وتنتهي معه علاقة التبعية، وتبدأ الأوقات ذات الطابع الشخصي، ولا يمكن قبول أي تدخل من جانب صاحب العامل في حياة العامل الخاصة.^(٢)

(١) د. محمد عبدالحفيظ المناصير، نظام القانوني لعقد العمل عن بُعد، دراسة في القانون المقارن، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، ٢٠١٩، ص ٢٥٣.

(٢) د. مالك حمد محمود أبو نصير، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد ٢، السنة السابعة، المجلد ١٤، ٢٠١٧م، ص ١٧٦.

المطلب الثاني

حماية المعلومات والبيانات الشخصية للعامل عن بُعد

نصّت المادة (١) من القانون المصري رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ م الخاص بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية على تعريف البيانات الشخصية بأنها "أي بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد أو يمكن تحديده، بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الربط بينها وبين بيانات أخرى كالاسم أو الصوت أو الصورة أو رقم تعريفى أو محدد للهوية عبر الإنترنت أو أي بيانات تحدد النفسية، أو الصحية، أو الاقتصادية، أو الثقافية، أو الاجتماعية".

فالبيانات الشخصية التي يمكن أن تتعلق بالحياة الخاصة للشخص الطبيعي تتمثل في العنوان، ورقم هاتفه الشخصي، والصورة والجنسية، قد وردت في القانون على سبيل المثال لا الحصر وهو ما يغطى المجال أمام الاجتهاد القضائي؛ لإعطاء التكييف القانوني لكل حالة على حدة في كل قضية يُنظر فيها^(١).

وفي سبيل حماية حق الأفراد- ومنهم العمال والعمال عن بُعد- في عدم الاعتداء على حياتهم الخاصة نصّت العديد من التشريعات على نصوص توفر الحماية القانونية للبيانات والمعلومات المتعلقة بالأشخاص الطبيعيين دون تمييز، فمنعت

(١) القانون ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ م الخاص بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية المادة (١)، الجريدة الرسمية

العدد (٨)، مكرر(هـ) في ١٥ يوليو ٢٠٢٠ م.

الفقرة الأولى من المادة (٦) من توجيه الاتحاد الأوروبي الجمع أو الاحتفاظ أو المعالجة للمعلومات ذات الطابع الشخصي من قبل صاحب العمل إلا ما كان منها مشروعاً أو ضرورياً أو تلك التي يتم الحصول عليها بالموافقة المسبقة لصاحب الشأن، وأيضاً حظرت المادة 8-121 L من قانون العمل الفرنسي جمع أية معلومات تتعلق شخصياً بأحد المرشحين بالعمل، وذلك عن طريق وسيلة لم يكن العامل على علم مسبق بها، وقضت المادة (٢٥) من قانون الحريات الفرنسي بعدم مشروعية كل جمع أو معالجة للبيانات الشخصية بطريق غير مشروعة وأعطت للعامل حق الاعتراض على هذه المعالجة ورفضها، مما حوّل الشارع بموجب المادة (٣٨) من قانون حماية البيانات الشخصية أصحاب هذه البيانات الحق في الاعتراض على معالجة البيانات الشخصية حتى لو سبق له أن عبر عن قبوله القيام بهذا العمل بشرط وجود مبرر مشروع لهذا الاعتراض، وقد أيدت محكمة النقض الفرنسية هذا الاتجاه حيث أكدت أن حماية الحياة الخاصة للفرد هو مبرر مشروع للاعتراض على معالجة البيانات الشخصية له^(١).

وفي عقود العمل عن بُعد وفي ظل الاستعمال المتزايد للتكنولوجيا الحديثة في مؤسسات العمل تنامي الاستخدام غير المشروع للمعلومات والوثائق الشخصية

(1) Cass Crim, 29 juin 1999, 98-86-244 bu crim

مشاراً إليه لدى د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، ص ٣٧٣.

والاعتداد على البيانات الخاصة، فكان لا بُدَّ من الأخذ بالحسبان - حماية الحق في خصوصية البيانات الشخصية للعامل التي يمكن أن تظهر الأصل الشخصي له والرأي السياسي والديني وما يتعلق بأموره الشخصية أو العائلية^(١) وعليه، فقد حرصت التشريعات والمواثيق الدولية على احترام الخصوصية وأوردت قواعد تتعلق بتأمين الحماية القانونية للحريات والحقوق الأساسية للشخص الطبيعي تجاه كل ما يرتبط بجمع ومعالجة المعلومات الشخصية فنصت المادة (٣١) من قانون الحريات والإعلاميات الفرنسي الصادر في ٦ فبراير ١٩٧٨ والذي عدل بمقتضى قانون حماية الشخص الطبيعي تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي ٦/٨/٢٠٠٤م على منع الاحتفاظ في مذكرة الحفظ الإعلامية بالبيانات الاسمية الخاصة بالعامل التي من شأنها إظهار الأصل الشخصي أو الرأي السياسي أو الديني بشكل مباشر أو غير مباشر، ما لم يكن هناك اتفاق صريح مع المعني بالأمر، وبيّنت المادة LL21-61 من قانون العمل الفرنسي بأن المعلومات التي يطلبها صاحب العمل يجب أن تكون لها صلة مباشرة بالوظيفة المعلن عنها،

(١) د. محمد عبد حفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد، ص ٢٥٣، د. محمد محمد عبد اللطيف، العمل عن بُعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة، المجلة الدولية للفقهاء والقضاء والتشريع، م (٤)، ع (١) ٢٠٢٣، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ص ٣٢.

وألزمت المادة الأولى من قانون الحريات الفرنسي ضرورة أن تكون المعلومات في خدمة المواطن وأن يوظف تطورها في إطار التعاون الدولي دون أن تحمل ما من شأنه المس بهوية الإنسان أو حقوقه أو حياته الخاصة^(١) وأخضع المشرع الفرنسي رقابة هذه المعلومات للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات، حيث تُلزم أصحاب الأعمال باتباع قواعد محددة عند طلب المعلومات من العامل، أو المعالجة الآلية لبياناته ومعلوماته، منها:

١- أن يكون جمع المعلومات الشخصية بصفة مشروعة، وبعد الحصول على ترخيص مسبق من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات.

٢- اتخاذ الاحتياطات اللازمة للحفاظ على سلامة هذه المعلومات، ومنع الغير من تعديلها، أو الاطلاع عليها دون إذن صاحبها

٣- تحديد الغاية من عملية المعالجة بكل دقة ووضوح، حيث يمنع الخروج عن الغرض الذي جمعت لأجله هذه المعلومات، وعدم تجاوز المدة الضرورية؛ لتحقيق الغرض من جمعها.

(1) J. frayssinet & Nouvelles technologies et protection de Libertes dans Lentreprises. Dr. soc 1992. No.6P.59.

ينظر: محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني للعمل عند بعد، ص ٢٥٣، د. أبرار منذر نايف، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة ٢٠٢٠، ص ١١٧.

٤- ينبغي أن تخضع المعلومات ومعالجتها آلياً إلى الموافقة المسبقة للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات^(١).

وفي حكم صدر في ٨ مارس / ٢٠٢٣ ذكرت محكمة النقض الفرنسية أن الحق في حماية البيانات الشخصية ليس حقاً مطلقاً، ويتم موازنته مع الحقوق الأساسية الأخرى، وفقاً لمبدأ التناسب، وأكدت أن الإبلاغ عن العناصر التي تؤثر في الحياة الشخصية للموظفين الآخرين كان ضرورياً لممارسة الحق في الأدلة ومتناسباً مع الهدف المنشود، أي: الدفاع عن المصلحة المشروعة للموظف في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مسائل التوظيف والعمل، وذلك في قضية امرأة كانت تشغل منصب مدير مشروع وفُصلت بعد عامين، وكانت تعاني عدم المساواة في الأجور مقارنة ببعض الزملاء الذكور الذي يشغلون المنصب نفسه مدير مشروع، واستدلت ببيانات ثمانية موظفين آخرين يشغلون مناصب بمستوى مماثل لها، مع إضفاء الألقاب والأسماء الأولى، صادقت محكمة النقض على حكم محكمة الاستئناف، وأشارت إلى أن الحق في الأدلة يمكن أن يبرر كشف عناصر تنتهك الحياة الشخصية، ويجب على القاضي التأكد مما إذا كان كشف هذه البيانات ضرورية لإثبات المعاملة غير المتساوية المزعومة، ومناسبة مع الهدف المنشود، وما

(١) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، ص ٣٧٠.

إذا كان هناك سبب مشروع للاحتفاظ بها، وإثباتها قبل أي محاكمة، ويمكن أن يعتمد عليها في حل النزاع.^(١)

فهذه النصوص التشريعية عملت على إلزام صاحب العمل بحماية الوثائق والمعلومات الشخصية للعامل من تدخل الغير غير المرخص لهم بذلك، ونظمت جمع ومعالجة المعلومات الشخصية للعمال، ولكن في ظل عقود العمل عن بُعد وصعوبة مراقبة العامل فيه بشكل مباشر واستخدامه للوسائل التكنولوجية المتطورة لإمكانية المراقبة المستمرة والتي قد تزعج العمال وتمس من حقهم في حماية حياتهم الخاصة أرى ضرورة تدخل المشرع المصري والتشريعات العربية بالنص على قوانين تتعلق بحماية العمال، خاصة العمال عن بُعد تجاه معالجة المعلومات الشخصية، وحماية حياتهم الخاصة، وذلك على غرار التشريع الفرنسي.

(1) Tribunal judiciaire de paris, 17e ch. Correctionnelle, jugement du 8 march, 2023 -

محكمة العدل في باريس الفصل ٧/٧ تصحيحي الحكم صادر في ١٨ مارس / ٢٠٢٣، الحياة الخاصة:

يمكن للموظف الحصول على نشرات من زملائه على الموقع الإلكتروني:

المبحث الثاني

حماية الحياة الخاصة تجاه المراقبة التكنولوجية

تحتل حماية الحياة الخاصة للعامل أهمية كبيرة خاصة في عقد العمل عن بُعد، وما يثيره من إشكالية الاستعمال المهني والشخصي لوسائل الاتصال الحديثة الخاصة بالعمل؛ حيث إن تبعية العامل تعدُّ تبعيةً مهنيةً فقط، فلا يمكن قبول استخدام هذه الوسائل الخاصة بالعمل استخدامًا شخصيًا، وفي الوقت ذاته لا يمكن قبول أي تدخل من صاحب العمل في حياة العامل الخاصة في أثناء مراقبته للعامل.

وقد تعرَّض مؤتمر العمل الدولي لمسألة حق صاحب العمل في وضع نظام للتفتيش على العمال في منشأته، وتبنَّت أغلب الدول مواقف إيجابية في ذلك الخصوص، ودراسة كيفية التوافق بين القيام بعملية التفتيش، والمراقبة وبين القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بالخصوصية وما تتطلبه من موافقة العمال في المنزل عليه صراحة^(١).

ونصَّت المادة 9-1222-L من تقنين العمل الفرنسي على أنه يحدد عقد العمل أو الملحق، عند عدم وجود اتفاق جماعي واجب التطبيق، طرق الرقابة في عقود

(١) مؤتمر العمل الدولي الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، التقرير الخامس، ص ٧٣، د. خالد السيد محمد عبد المجيد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل «دراسة مقارنة»، رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١١، ص ٣٧٠.

العمل بتكنولوجيا المعلومات، ويجب أن يكون النظام الموضوع لرقابة العامل بتكنولوجيا المعلومات يتناسب بدقة مع الغرض المقصود، ولا ينطوي على أي إخلال جسيم باحترام حقوق العمال، وخصوصاً الحق في احترام الحياة الخاصة، ويجب على صاحب العمل إبلاغ العامل قبل وضع أي نظم للرقابة وفقاً لواجب الأمانة، ومن أجل الاستجابة إلى هذه الشروط اقترح الاتفاق المهني المشترك في ٢٠٠٥ على أصحاب العمل عدم استخدام أدوات للرقابة الدائمة، وهذه التوصية هي القاعدة المطبقة في بعض الدول، ففي هولندا وبصدد قضية رفض فيها أحد العاملين بشركة أمريكية تفعيل الكاميرا الإلكترونية web came طوال وقت العمل بتكنولوجيا المعلومات، ثم قامت الشركة بفصله، غير أن محكمة Tilbourg قضت في ٢٨/٩/٢٠٢٢ م بتعويضه؛ لأن قرار الفصل لم يكن متناسباً، كما أن طلب تشغيل الكاميرا الإلكترونية على هذا النحو هو طلب غير معقول.^(١)

١ - مراقبة نشاط العامل وتحركاته داخل المنشأة: تختلف أساليب المراقبة الحديثة عن الأساليب القديمة والتي كانت تعتمد أساساً على العنصر البشري في مراقبة أداء العامل؛ حيث أدى ظهور التكنولوجيا الحديثة إلى تطور أدوات الرقابة على

(1) <http://www.uest-france.fr/europe/pays-bas/une-sa-larie-en-tele-travail-refuse-de-laisser-Sa-camera-allumee-et-est-Licencie-sa-Societe-Condammee>

مشاراً إليه لدى د. محمد محمد عبد اللطيف، العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات، ص ٣٦.

العامل، وتأمين ممتلكات المنشأة من السرقات والحفاظ على سرية المعلومات، وبالرغم من مميزات هذه الوسائل من حيث الاستمرارية والشمول لكل تحركات العامل داخل المنشأة غير أنها تشكل خطرًا كبيرًا على الحياة الخاصة للعامل إذا ما أُستعملت لغير ما أعدت له^(١) وتمثل هذه التقنيات في كاميرات المراقبة والبطاقات الإلكترونية وغيرها..

وتعدُّ كاميرات المراقبة من أخطر الأجهزة الحديثة التي يستخدمها أصحاب الأعمال في مراقبة العاملين عن بُعد، حيث يتم وضع كاميرا أو عدة كاميرات في أماكن العمل مع توصيلها بشاشة عرض الحجرة المراقبة، لنقل صورة العمال وصوتهم وتخزينها بشكل آلي، مع إمكانية التحكم اليدوي في المراقبة^(٢)

والأصل أن قيام صاحب العمل بمراقبة سلوك عماله على ذلك النحو يعدُّ اعتداءً على حرمة حياتهم الخاصة؛ وذلك لأن الرقابة المستمرة لتصرفات العامل تخرج عن إطار الحياة المهنية وصولاً إلى بعض التصرفات الشخصية والمتصلة بخصوصية العامل^(٣).

وقد حرص كل من المشرِّع المصري والفرنسي على تقرير الحماية الجنائية لحق

(١) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، ص ٣٨٠.

(٢) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، ص ٣٨١.

(٣) د. خالد السيد محمد عبد المجيد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، ص ٣٧٤.

الشخص في صورته، حيث نصّت المادة (٣٠٩ / مكرر) من قانون العقوبات المصري على تجريم الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة فلا يحق لصاحب العمل أو غيره التقاط صورة لشخص في مكان خاص، وذلك في غير الأحوال المنصوص عليها قانوناً أو بغير رضا المجني عليه، ونصّت المادة (٢٢٦ - ١) من قانون العقوبات الفرنسي بمعاقة كل من يمس بحميمية حياة شخص آخر، وعن قصد، وبأية وسيلة، وذلك بالتقاط صورة هذا الشخص أو تسجيلها، في أثناء وجوده في مكان خاص دون موافقته^(١).

ولا يؤيد الفقه الفرنسي اللجوء إلى أية وسائل خفية لتسجيل أصوات أو صور الأشخاص أو سلوكهم، فلا تعترف المحاكم الفرنسية لصاحب العمل بحق مراقبة عماله من خلال كاميرات المراقبة إلا إذا كان هناك أسباب موضوعية تميز له ذلك^(٢).

ومن الوسائل الحديثة أيضاً لمراقبة تحركات العامل البطاقات الإلكترونية

(١) د. منى أبو بكر حسان، الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢٢م، ص ٩٩.

(2) () Jean - Benard Denis, Quelques aspects de l'evolution recente du système des preuves en droit Civil, R.T.D.C, 1977. p.671

أشار إليه د. خالد السيد محمد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، ص ٣٧٥

أو البطاقات الذكية وهي عبارة عن شرائط ممغنطة أو إلكترونية يحملها العامل معه، ويجب عليه استخدامها في حالة الدخول إلى المشروع، أو تخطي عتباته بما تسمح به الصلاحية الزمنية والمكانية للبطاقة، وتحتوي هذه البطاقات على معلومات ضرورية تسمح بتحديد هوية العامل، ويُوصل جهاز مراقبة العمال بمصلحة الموارد البشرية، إذ يحتوي على برنامج آلي يشتغل بمجرد وضع العامل البطاقة الإلكترونية داخل الجهاز فيحدد البرنامج الساعة التي دخل فيها العامل وانصرف فيها من مكان العمل^(١).

وفي استخدام هذه البطاقات الإلكترونية لمراقبة تحركات العامل نوعين من المشكلات تتمثل في الاعتداء على حرية العامل في التنقل داخل المؤسسة، حيث تسبب هذه البطاقات في انتهاك هذه الحرية الأساسية والتعدي عليها، فالأصل أن تظل القيود على الحريات الفردية داخل المؤسسة أمرًا استثنائيًا، وأن تجد مبرراتها في رقابة الأمن والإنتاج، وأن تكون سلطة صاحب العمل في استخدامها ملائمة للهدف المراد تحقيقه^(٢).

وقد يترتب على استعمال صاحب العمل للبطاقات الإلكترونية مشكلات تتعلق

(١) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها في ظل الوسائل

التكنولوجية الحديثة، ص ١٢١-١٢٣.

(٢) المرجع السابق، ص ١٢٢.

بالمعلومات التي يمكن أن تحتويه هذه البطاقات، حيث تعدُّ نظامًا للمعلومات الشخصية تسمح بتحديد هوية صاحبها وبالتوقيع الإلكتروني وبتخزين المعلومات وسريتها، ولها قدرات تمكن من تخزين تنقلات العامل وتحركاته، وتسمح أيضًا بتسجيل سلوك العامل وتصرفاته مع تحديد زمانها ومكانها^(١).

وعليه، فإن المنشآت الفرنسية لا تعدّ استعمال المؤسسات لهذه البطاقات أمرًا مشروعًا إلا إذا كانت المعالجة الآلية للمعلومات قد أُعلن عنها مسبقًا، وتمت وفقًا للشروط التي يتطلبها القانون، ومن بينها ألا تكون مستخدمة دون علم العامل حيث يجب على صاحب العمل أن يستشير لجنة المشروع ويخطرها سلفًا وقبل أعمال هذه الوسائل واستخدامها في المشروع^(٢).

٢- مراقبة فاعلية أداء العامل: من الأنظمة التي أوجدتها التكنولوجيا الحديثة وتسمح بمراقبة نشاط العامل المهني نظم المعلوماتية والتي تعنى المتابعة عن بُعد لأداء العامل وقياس إنتاجيته، ويسمى بالفرنسية La télémétrie، بمعنى التجميع عن بُعد للبيانات المتعلقة بأداء العامل من خلال الوسائل والأجهزة الآلية حيث تؤدي دورًا مهمًا في حالة مراقبة أداء العامل الذي يقتضى نشاطه المهني تعاملًا مباشرًا

(1) Gerard Lyon-Caen, les liberte's publiques et l'emploi, la documentation Francaise, universite pantheon - Sorbonne paris, 1992.p.144.

(٢) د. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها، ص ١٢٣.

على الكمبيوتر، كالعامل الذي يتطلب أداء عمله تلقي المعلومات وتخزينها أو إجراء الاتصالات وتلقيها، أو الكتابة على الكمبيوتر^(١).
ويتطلب هذا النظام اتصالاً مباشراً بين عمل العامل على أحد أجهزة الحاسب الآلي وبين الوحدة المركزية، فيقوم بتسجيل إحصائي آلي لكل عمل يقوم به العامل كعدد المرات التي تم الضغط فيها على لوحة التحكم وعدد الأخطاء التي وقعت والدقائق التي تم العمل خلالها.... إلخ^(٢)
وهناك طريقة أخرى لقياس أداء العامل تعرف بنظام الرمز السري Code a barre حيث يكون لكل مهمة يقوم بها العامل بطاقة أو أمر عمل يحمل رقماً كودياً يجب على العامل استخدامه أو تمريره عبر الأجهزة المخصصة لذلك في بداية قيامه بهذه المهمة وعند انتهائه منها، حيث تُحدد ساعات العمل التي قضائها في إنجاز هذه المهمة، وإذا كان هناك إغفال قبل أو بعد الانتهاء من المهمة يُخفض الراتب وفقاً لذلك^(٣).

ومن البرامج المعلوماتية أيضاً ما تسمح بتسجيل كل مرحلة من مراحل أداء العمل مثلاً الانتهاء من إنتاج قطعة معينة، والوقت الذي استغرقه إنتاجها، ومن ثمّ تسمح

(١) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا

الحديثة كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٦، ص ١١٢.

(٢) د. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة، ص ١٢٦.

(3)149t. p. rard Lyon Caen les liberte's publiques et L'emploi, op ciéG

بالحساب الآلي والتلقائي للإنتاجية الفردية^(١).

فهذه طرق لتقييم أداء العامل عن بُعد، يلجأ إليها صاحب العمل بصفته مالكاً لمنشأته، وله بهذه الصفة الحق المشروع في إدارة عماله، واتخاذ الوسائل كافة لتحقيق أهدافه، طالما لم يخالف القانون أو اتفاقات العمل الجماعية^(٢).

ولكن ما يؤدي إلى حدوث إشكالية أن ما يتم تحصيله من معلومات وبيانات تتعلق بكفاءة العامل وإنتاجيته لا يدخل في نطاق أعمال القوانين الهادفة إلى حماية الأشخاص في مواجهة معالجة البيانات العائدة إليهم، ومن ثمّ تهدد الحياة والحريات الخاصة للعامل عن بُعد.

ترى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا أن دخول التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل أدّى إلى تداخل الحياة المهنية في الحياة الشخصية للعامل، خاصة في نظام العمل عن بُعد، ومن ثمّ دعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات إلزام صاحب العمل الذين يستخدمون مثل هذه النظم لتقييم أداء العمال بضرورة إخطارها مسبقاً بهذه النظم وتلك الإجراءات قبل وضعها موضع التنفيذ^(٣).

٣- مراقبة اتصالات العامل داخل المنشأة: من الوسائل التكنولوجية المتاحة التي

(١) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية حياة العامل الخاصة، ص ١١٤.

(٢) المرجع السابق، ص ١١٤.

(3) T.G. I. paris 5/11/ 1990 Cite par A. Mole, Au delà de la Loi informatique et Liberté Dr. Soc. N.6, 1992.p.207

يلجأ إليها صاحب العمل لمراقبة عماله وحماية مصالحه وزيادة إنتاجه هي مراقبة الاتصالات التليفونية للعمال عن بُعد داخل مقر أعمالهم والتنصت عليها؛ وذلك للتأكد من أن العمل يتم وفقاً لتعليماته وتوجيهاته، ولمواجهة عدم أمانة بعض العمال الذين يفشون أسرار العمل، والتصدي لحالات استخدام الأجهزة الخاصة بالعمل في اتصالات شخصية، وإضاعة وقت العمل.

ومن الأجهزة الحديثة للمراقبة أيضاً أجهزة متخصصة في اعتراض المراسلات كما هو الحال في الرسائل الإلكترونية، وأجهزة لتحويل المكالمات، وذلك بغرض رقابة تكلفة الاتصالات التي يقوم بها العمال، فيقوم ذلك الجهاز بتخزين جميع المكالمات الصادرة مع بيان اليوم، والساعة، والمدة، وتكلفة كل مكالمة، وعليه يستطيع صاحب العمل أن يقوم بالتنصت على جميع المكالمات الصادرة من العمال سواء كانت متعلقة بالعمل أو مكالمات خاصة، فيعلم صاحب العمل بمضمون هذه المكالمات، وبذلك تتعرض الحياة الخاصة للعامل، والطرف الثاني الذي تواصل مع العامل لحظر التنصت الإلكتروني من جانب صاحب العمل^(١).

وعليه ذهبت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا إلى أن أعمال ذلك النظام داخل أي منشأة لا بُدَّ من أن يكون مسبقاً باستشارة ممثلي العمال، ويجب

(١) د. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، ص ١٢٩ .

تنبيه العمال بوجود مثل ذلك الجهاز وإمكانياته، وهذا ما اتجه إليه القضاء الفرنسي وإلا أصبح صاحب العمل مرتكبًا لجريمة معلوماتية^(١).

أما في قانون العمل المصري لا يوجد نص خاص ينظم هذه المسألة بصورة واضحة، مع أهميتها في حماية حياة العمال الخاصة، سواء العامل في المنشأة، أو العامل عن بُعد؛ ولذلك أرى ضرورة النص على نظام لمراقبة العمال في قانون العمل، ولكن إعمالاً للقواعد العامة وقواعد حسن النية في تنفيذ العقود فإنه يجب على صاحب العمل عدم اتباع هذا النظام إلا إذا وجدت حالة ضرورة، ويجب عليه أن يخبر العمال باتباع هذا النظام، والتنويه بذلك دائماً؛ وذلك لخطورة هذا النظام؛ لأنها تكشف أدق تفاصيل أسرار العامل دون علمه وأسرار من تواصل معهم، وضرورة تبرير لجوئه إلى هذا النظام كحماية مصلحة المؤسسة، أو حماية سرية المعلومات، وتقنيات الإنتاج من المنافسين في سوق العمل، أو لرصد حالات الاستعمال غير المشروع من العمال لأجهزة المؤسسة.

(١) د. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل: ص ١٣١، د. خالد السيد محمد، أثر

التقدم التكنولوجي في تطور أحكام عقد العمل، ص ٣٧٦.

المبحث الثالث

حماية المراسلات والاتصالات الإلكترونية للعامل عن بُعد

تعدُّ وسيلة أداء العمل عن بُعد وسيلة إلكترونية وتقنية بكل ما تحتويه من أجهزة وأدوات وشبكات اتصال، ويلتزم العامل عن بُعد بالمحافظة على هذه الأدوات وعدم استخدامها في غير ما خصصت له أو استعمالها استعمالاً شخصياً، ولكن في ظل صعوبة الرقابة المباشرة من صاحب العمل على العامل عن بُعد، وذلك بسبب طبيعة العقد والبعد المكاني للعامل، فإن احتمالية استخدام العامل لهذه الأجهزة استخداماً شخصياً وارد جداً فهل يحق لصاحب العمل منع العامل عن بُعد من استخدام هذه الأجهزة استخداماً شخصياً والتأكد من ذلك من خلال مراقبة العامل واتصالاته دون المساس بخصوصية العامل واحترام حياته الخاصة^(١).

ذهب جانب من الفقه إلى أن صاحب العمل لا يمكنه منع الاستعمال غير المهني للحاسوب؛ لأن إدراج شرط المنع الكلي يتعارض مع مضمون المادة (2-L1120) من قانون العمل الفرنسي؛ لتنافيه مع البحث المستمر، وهو مطلوب من العامل^(٢)

(١) د. أبرار منذر نايف، النظام القانون لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، ص ١٢١.

(2) Ariane Mole: Mails personnels et responsabilites. quelles frontieres, Revue droit social, N14 avril 2002, p.87.

مشاراً إليها لدى د. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد، ص ٢٥٥.

بالإضافة إلى أنه ليس من حق صاحب العمل أن يقيد حقوق العمال أو الحريات الفردية بقيود لا تبررها طبيعة العمل المنجزة.

وذهب جانب آخر أن من حق صاحب العمل الاحتفاظ دائماً بحق منع الاستعمال غير المهني للوسائل الموضوعية في خدمة العمل^(١)، ومع ذلك فإن هذا المنع ليس بعيداً من الخرق فقد يتجاوز العامل استعماله لهذه الأجهزة حدود عمله رغم منع صاحب العمل لها، فلا بد من مراقبة صاحب العمل لاستعمال العامل لوسائل المنشأة ولكن ما هي حدود رقابة صاحب العمل على العامل من حيث بريده الإلكتروني؟ والمواقع الإلكترونية التي يتصفحها العامل في أثناء عمله؟

يعدُّ البريد الإلكتروني من أهم وسائل الاتصال الحديثة في مجال الأعمال، وقد عرّف البعض البريد الإلكتروني على أنه "وسيلة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة الإنترنت"^(٢)، ويستخدم أيضاً في التفاوض على عقود العمل وإبرامها؛ وذلك لقلّة تكلفته وسرية المراسلات؛ حيث إن الوسائل الأخرى كالفاكس والتلكس لا تتمتع بالأمان نفسه والسرية التي يتم بها البريد الإلكتروني^(٣).

(١) د. أبرار منذر نايف، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، ص ١٢٢.

(٢) د. خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية ٢٠٠٨م، ص ٥٥.

(٣) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، ص ٣٩٨.

ويستخدم أيضًا البريد الإلكتروني في عملية التراسل الإلكتروني داخل الهيئة؛ حيث يمكن تبادل الرسائل إلكترونيًا بين مجموعة عمال المنشأة من خلال جهاز الكمبيوتر الخاص لكل منهم، ويمكن التراسل الإلكتروني عبر الحدود، وذلك للاتصال الإلكتروني فيما بين العمال وبين الإدارات المسؤولة عنهم^(١).

ومع أهمية البريد الإلكتروني في مجال العمل بتكنولوجيا المعلومات غير أنها مصدرًا لمخاطر متزايدة بالنسبة للعمال، تهدد حياتهم الخاصة، وتمس حرياتهم الأساسية.

فقد ذهب القضاء الفرنسي إلى أن إطلاع صاحب العمل على الرسائل الشخصية التي تصدر أو توجه للعامل عن طريق الوسائل الإلكترونية التي توفرت له لأداء عمله تمثل خرقًا ومساسًا بالحرية الأساسية للعامل، حتى في حالة قيام صاحب العمل بحظر الاستخدام غير المهني للكمبيوتر، وذلك في حكم صادر من محكمة النقض الفرنسية في ٢ أكتوبر ٢٠٠١ م قضت فيه بأن الرسائل الإلكترونية الشخصية التي يرسلها العامل أو يستقبلها على الجهاز الخاص بصاحب العمل تدخل في إطار حياة العامل الخاصة ويحظر الاطلاع عليها أو المساس بسرّيتها^(٢) وقرّر أيضًا المجلس

(١) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة، ص ٦٠-٦١.

(2)t de prin cipe non eMail)personnel du salarie A propos d'un arr-eplat, Le Courriel (EFrederic L .Nikon,www.glose.org .2001octobre 2depouryu de limites: Cass. Soc.

الدستوري الفرنسي في ١٠ يونيو ٢٠٠٤ م أن تعريف البريد الإلكتروني الوارد في المادة الأولى من قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي ما هو إلا تعريف للعملية التقنية، ولا يؤثر في النظام القانوني للمراسلات الخاصة وسريتها^(١).

ومع ذلك فإن هذه السوابق القضائية لا تمنح العامل الحق في استخدام أدوات وأجهزة العمل لأغراض شخصية، وفي حالة حظر صاحب العمل استخدامها لأغراض شخصية يحق له مراقبة البريد الإلكتروني للعاملين لديه بشرط أن تكون المراقبة متناسبة مع الهدف منها وتبررها طبيعة العمل^(٢).

ويمكن القول بأن البريد الإلكتروني ذات الطابع الشخصي هو المعني بالحماية القانونية، أما البريد الإلكتروني المهني فإن من حق صاحب العمل الاطلاع عليه وقتما يشاء دون أن يمس ذلك خصوصية العامل، وما ذهبت إليه المادة L120-2 من قانون العمل الفرنسي من منع صاحب العمل من الاطلاع على الرسائل الشخصية ليس مطلقاً، بل يمكن الاطلاع على مثل هذه الرسائل عند تحقق بعض الشروط التي من شأنها تحقق مصلحة لصاحب العمل أو لمنشأته، منها: وجود مؤشرات تدل على الاستعمال التعسفي وغير المشروع لوسائل المنشأة، وإثبات سلوك خطير من جانب الموظف، وعدم احترام القواعد التي وضعها صاحب العمل، ويجب أن يطلع على

(1) Conseil Constitutionnel www.Conseil Constitutionnel .f - 2004juin 10DC du 496 - 2004Decision n°

(2).Mail personnel du salarie.op.cit-ric Leplat, le courriel (ÉédéFr

الرسالة بحضور ممثل العامل صاحب الشأن، ويجب على صاحب العمل عند استخدامه لوسيلة مراقبة إلكترونية أن يعلم مسبقاً اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات، ويجب أن يخطر العامل بوجود وسيلة لمراقبة اتصالاته ورسائله، ويجب على صاحب العمل أن تنصب مراقبته على العناصر الضرورية اللازمة لتحقيق الهدف من المراقبة، ويمكن إثبات سلوك العامل من خلال قائمة الرسائل التي تحدد مستلمها، وحجمها، والوقت الذي أرسلت فيه^(١).

وعليه، يتعين على صاحب العمل أن يفكر في الطرق التي يمكنه اتباعها لمراقبة فاعلية عماله دون الاعتداء على خصوصيتهم^(٢).
ومن الاستثناءات التي تقيد حماية الخصوصية في مجال الاتصالات الإلكترونية في قانون حماية الاتصالات الأمريكية.

(أ) استثناء الشركات التي توفر النظم: حيث يُعفى موفري النظم من تقييد قانون حماية الاتصالات الإلكترونية العامة من الاطلاع والكشف ويكون لهم حق اعتراض الاتصالات الإلكترونية لأداء عملهم، أي: أنه في السياق العادي لعمله

(1) nouvelles technologies et Surveillance du Salarie ,2001Rapport CNil.de Mars

مشاراً إليه لدى د. محمد على سويلم العمل عن بُعد، ص ٤٠٢.

(٢) د. ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمي، العمل عن بُعد في القانون المدني (العمل الإلكتروني - العمل من

المنزل، مقارنة دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م، ص ١٩٠.

في أثناء مشاركته في أي نشاط يعد عملاً ضرورياً لتقديم خدمته.

(ب) الاستثناء الخاص بنوع النشاط: وهو خاص بنوع النشاط كمراقبة التليفون.

(ج) الاستثناء الخاص بالموافقة: حيث يعطي قانون حماية الاتصالات الإلكترونية

الحق في الاطلاع على المراسلات الإلكترونية عندما يعطى أحد طرفي الاتصال

موافقة مسبقة على ذلك^(١).

(د) الاستثناء للأشخاص المصرح لهم بموجب القانون لاعتراض الاتصالات

السلكية أو الشفوية أو الاتصالات الإلكترونية أو لإجراء المراقبة الإلكترونية،

على النحو المحدد في المادة (١٠١) من قانون مراقبة الاستخبارات الأجنبية

لعام ١٩٧٨ م، ويوفر إجراءات للمسؤولين الفيدراليين وغيرهم من المسؤولين

الحكوميين للحصول على إذن قضائي لاعتراض مثل هذه الاتصالات

الإلكترونية^(٢)

ولتفادي الوقوع في مخالفة خرق حرمة الحياة الخاصة للعامل عن بُعد فإنه يجوز

لصاحب العمل تحديد المواقع التي يسمح للعامل بالولوج إليها من خلال إدخال

برامج تمكن من ذلك كنظام التصفية، فهذا النظام يحقق مراقبة مسبقة ومشروعة دون

(١) المرجع السابق، ص ١٩١-١٩٢.

(2) Electronic Communications privacy Act of 1986(ECPA) www.bja.jp.ojp

الحاجة إلى التتبع والمراقبة من خلال شبكات الربط الخاصة بالمؤسسة وإغلاق المواقع غير المرغوب فيها أو المواقع الغير مرخص بزيارتها حفاظاً على وقت العمل وإنتاجية العامل مع إعلام العمال بذلك^(١)

وأرى أنه على مستوى القانون المصري قد تناول الدستور المصري في أكثر من موضع الحق في الخصوصية وحرمة الحياة الخاصة حيث نصّت المادة (٥٧، ٥٨، ٥٤) منه على صور حماية الحق في الخصوصية في مجال الاتصالات وخصوصية مستخدمي وسائل الاتصال وإجراءات التفتيش والمراقبة وفحص الأجهزة الإلكترونية وظهرت بعض محاولات للتطويرات التشريعية، حيث صدر قانون حماية البيانات الشخصية في منتصف ٢٠٢٠م، ولكنه لم يدخل حيز التنفيذ حتى الآن وقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم ٧٥ لسنة ٢٠١٨م ولم يطبق بعد ولذلك أناشد المشرع بالعمل على إزالة العقبات كافة التي تعوق تطبيق مثل هذه القوانين؛ وذلك لإمكانية مواكبة التطورات التكنولوجية في المجالات جميعها.

(١) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة، ص ٨٨، ٨٩.

الختام

أولاً : النتائج

١. نصّت القوانين الوضعية والتشريعات منذ القدم على حق الإنسان في احترام حياته الخاصة والنصوص التي تكفل حمايتها من اعتداء الغير عليها.
٢. نصّ قانون العمل على إلزام صاحب العمل بحماية معلومات العامل ووثائقه واتصالاته ومكالماته ورسائله الخاصة ووضعت له الضمانات التي تحفظ للعامل حرمة حياته الخاصة وتتيح لصاحب العمل ممارسة حقه في الرقابة والإشراف على عماله وضبط سير العمل في منشأته.
٣. طرق الرقابة والتفتيش التقليدية لا تتفق وطبيعة العمل عن بُعد حيث يتطلب العمل عن بُعد مرونة أكثر وثقة فيمن يؤدي العمل، ويمكن تطبيق نظم الرقابة الإلكترونية.
٤. قد يؤدي نظام العمل عن بُعد إلى المساس بحياة العامل الخاصة، والاطلاع على بياناته الشخصية ورسائله الخاصة؛ لذا فقد نصّت بعض الاتفاقات الدولية الخاصة بالعمل في المنزل على الضمانات التي تحمي حياة العامل الخاصة، وخطر المراقبة الإلكترونية بما يتفق وطبيعة العقد، فيجب الالتزام بهذه الضمانات وتدخل الدول بإصدار التشريعات المناسبة لحفظ حقوق العامل عن بُعد وأسرته والمحيطين به كافة.
٥. اجتهد المشرع الفرنسي ووضع نصوص قانونية تحمي العامل في عقد العمل عن

بُعد وتحمي مراسلاته الخاصة وبياناته الشخصية، وحذر من أي تعديل أو إضافة
إلا بإذن موثق من العامل ذاته.

ثانياً: التوصيات

١. أوصي المشرع المصري بسرعة تنظيم عقد العمل عن بُعد حيث أثبت الواقع العملي تنامي هذا النمط من العمل في جميع القطاعات، واتجاه العديد من المؤسسات والشركات إلى الأخذ به.
٢. العمل على المعالجة التشريعية لمواجهة تعدي صاحب العمل على خصوصية العامل عن بُعد، والنص على أفضل الوسائل لحماية حياة العامل الخاصة.
٣. الاستعانة بما ورد في الاتفاقيات الواردة عن منظمة العمل الدولية بخصوص العمل في المنزل؛ وذلك لتوفير حماية فعالة للعاملين عن بُعد.
٤. النص على حماية بيانات العام عن بُعد من الاختراق أو التجسس وعدم الاطلاع عليها إلا بإذن موثق من العامل ذاته.

قائمة المراجع

الكتب المتخصصة:

- (١) د. أبرار منذر نايف، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة ٢٠٢٠ .
- (٢) د. إبراهيم دسوقي أبو الليل، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية، مجلة النشر العلمي، الكويت، ٢٠٠٣
- (٣) د. أسامة أبو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، أبحاث مؤتمر القانون والكمبيوتر والإنترنت، جامعة حلوان، كلية الحقوق، ٢٠٠٤ م
- (٤) د. أسيد حسن أحمد الذنبيات ، عقد العمل المرن في المنزل، مفهومه وإشكالياته، دراسة في القانون الأردني، المجلة الأردنية- عمادة البحث العلمي، مجلد ١٢، عدد ٤، ٢٠٢٠
- (٥) د. حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨ م .
- (٦) د. خالد السيد محمد عبد المجيد، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل «دراسة مقارنة»، رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١١ .
- (٧) د. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦ م.

- ٨) د. خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية ٢٠٠٨م.
- ٩) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ١٠) د. طارق نويرة، العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، الناشر الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، المجلد ٩٥ العددان ٤٧٤، ٤٧٣، يناير، أبريل، ٢٠٠٤
- ١١) د. عبد السلام أحمد، العقد الإلكتروني، منشورات مجلة الحقوق، مجلد ٣٩، ٢٠١٦م
- ١٢) د. عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني
- ١٣) د. مالك حمد محمود أبو نصير، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد ٢، السنة السابعة، المجلد ١٤، ٢٠١٧م.
- ١٤) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٦.
- ١٥) د. محمد عبد الحفيظ المناصير، نظام القانوني لعقد العمل عن بُعد، دراسة في القانون المقارن، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، ٢٠١٩.

١٦) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، دار النهضة العربية ٢٠٢١، الطبعة الأولى.

١٧) د. محمد محمد عبد اللطيف، العمل عن بُعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة، المجلة الدولية للفقهاء والقضاء والتشريع، م (٤)، ع (١) ٢٠٢٣، كلية الحقوق، جامعة المنصورة.

١٨) د. محمد محمد عبد اللطيف، العمل من بعد وتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة للفقهاء والقضاء والتشريع، المجلد ٤، العدد ١، ٢٠٢٣

١٩) د. محمود عبد الرحمن، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦ م.

٢٠) د. ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمي، العمل عن بُعد في القانون المدني (العمل الإلكتروني - العمل من المنزل، مقارنة دار النهضة العربية، ٢٠٠٤ م.

٢١) د. منى أبو بكر حسان، الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢٢ م

المؤتمرات:

٢٢) مؤتمر العمل الدولي الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، التقرير الخامس.

٢٣) مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٩٦، الدورة ٨٣، الاتفاقية ١٧٧ بشأن العمل في المنزل، المادة الأولى.

القوانين:

(٢٤) قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار العربي للنشر والتوزيع ٢٠٢١

(٢٥) القانون المدني المصري، الطبعة السابعة عشرة، الهيئة العامة لشئون المطابع
الأميرية، ٢٠١٥.

الصحف:

(٢٦) الجريدة الرسمية العدد (٨)، مكرر (هـ) في ١٥ يوليو ٢٠٢٠ م.

المراجع الأجنبية:

- 1) Accord -cadre sur le télétravail le 16 juillet 2002 , P 27.
- 2) Ariane Mole: Mails personnels et responsabilites. quelles frontieres, Revue droit social, N14 avril 2002,
- 3) Cass Crim, 29 juin 1999, 98-86-244 bu crim
- 4) Code du travail, version en vigueur au 05 mai 2020 section 4: télétravail (Articles L 1222-9 à L 1222-11) Code du 055 2020 travail et télétravail.
- 5) Decision n° 2004 - 496 DC du 10 juin 2004 - Conseil Constitutionnel www.Conseil Constitutionnel .fr
- 6) Electronic Communications privacy Act of 1986 (ECPA) www.bja.jp.ojp
- 7) Frederic Leplat, Le Courriel (E-Mail) personnel du salarié A propos d'un arrêt de principe non depourvu de limites: Cass. Soc. 2 octobre 2001. Nikon, www.glose.org.
- 8) Gerard Lyon-Caen, les libertes publiques et l'emploi, la documentation Francaise, universite pantheon - Sorbonne paris, 1992.
- 9) [http://www.uest-france.fr/europe/pays-bas/une-salarie-en-Jean - Benard Denis](http://www.uest-france.fr/europe/pays-bas/une-salarie-en-Jean-Benard-Denis), Quelques aspects de l'évolution récente du système des preuves en droit Civil, R.T.D.C, 1977.
- 10) <http://www.monstetr.fr/conseil-carrierelarticle>
- 11) J. frayssinet & Nouvelles technologies et protection de Libertes dans L'entreprises. Dr. soc 1992.
- 12) Jefferey A. Mello, Managing telework programs effectively. Employ response Right J, springer science + Business Media, LLC 2007, P247.
- 13) Jefferey A. Mello, Managing telework programs effectively. Employ response Right J, springer science + Business Media, LLC 2007, P247.
- 14) Krista Jack and Epp Kallaste; beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework. Backwell publishing. Oxford. 2010. p197.
- 15) Nathalie Depret, pourquoi il est temps d'adopter le télétravail 13/3/2020
- 16) Rapport Cnil. de Mars 2001, nouvelles technologies et Surveillance du Salarie
- 17) T.G. I. paris 5/11/ 1990 Cité par A. Mole, Au delà de la Loi informatique et Liberté Dr. Soc. N.6, 1992.
- 18) tele travail refuse-de- laisser - Sa - camera allumee-et-est - Licencie - sa - Societe - Condamnee
- 19) Vittrio Di Martino, The high road to teleworking, Beneval, 2001, P11.

فهرس الموضوعات

١٥٢٢.....	موجز عن البحث
١٥٢٥.....	مقدمة
١٥٢٧.....	المطلب التمهيدي : مفهوم عقد العمل عن بُعد وأهميته
١٥٢٧.....	الفرع الأول : مفهوم عقد العمل عن بُعد
١٥٣٠.....	الفرع الثاني : أهمية العمل عن بعد
	المبحث الأول : حماية الحياة الخاصة تجاه معالجة المعلومات والبيانات الشخصية
١٥٣٩.....	للعامل عن بُعد
١٥٤٠.....	المطلب الأول : تحديد مفهوم الحياة الخاصة
١٥٤٤.....	المطلب الثاني : حماية المعلومات والبيانات الشخصية للعامل عن بُعد
١٥٥٠.....	المبحث الثاني : حماية الحياة الخاصة تجاه المراقبة التكنولوجية
١٥٦٠.....	المبحث الثالث : حماية المراسلات والاتصالات الإلكترونية للعامل عن بُعد
١٥٦٧.....	الخاتمة
١٥٦٧.....	أولاً : النتائج
١٥٦٨.....	ثانياً: التوصيات
١٥٦٩.....	قائمة المراجع
١٥٧٣.....	فهرس الموضوعات