

جامعة البحرين

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق



الحماية القانونية لحق العامل في الخصوصية في ظل نظام العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"

أطروحة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

إعداد

مريم غانم السيد هاشم

الرقم الجامعي : 202012534

إشراف

د. محمد محمد القطب مسعد

استاذ القانون المدني المساعد

جامعة البحرين

مملكة البحرين

يونيو ٢٠٢٥



جامعة البحرين
University of Bahrain

كلية الحقوق

قسم القانون الخاص

برنامج الماجستير في القانون الخاص

نموذج رقم (2)

صفحة الاعتماد من قبل لجنة التحكيم

ناقشت الطالبة مريم غانم السيد هاشم، الرقم الجامعي (202012534)، الأطروحة التي استكمل بها متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص والمعنونة بـ (الحماية القانونية لحق العامل في الخصوصية في ظل نظام العمل عن بعد - دراسة مقارنة).

وذلك في يوم الاحد الموافق 15 يونيو 2025.

وتوصي اللجنة بمنحه درجة الماجستير في القانون الخاص، بتقدير (PASS)

(لجنة المناقشة)

الاسم	التوقيع	ملاحظات
د. محمد محمد القطب		مشرفاً
د. عبدالعزيز حسن صالح		ممتحناً داخلياً
رغداء عبدالمحسن ريان		ممتحناً خارجياً

الختم



قال الله تعالى:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

سورة النور، الآية 27

وقال رسول الله ﷺ:

«ولا تجسسوا، ولا تحسسوا، ولا تباغضوا، وكونوا عباد الله إخواناً»

رواه البخاري ومسلم

الاهداء

إلى العطاء المتفاني مدى عمري.. إلى الذي كان له الفضل الاول في بلوغي التعليم العالي.. الذي لم يبخل علي يوما بشيء.. العزيز الذي حملت اسمه فخرا والذي الغالي أمدّه الله بالصحة والعافية

الى من استمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي.. إلى التي علمتني معنى الأصرار وأن لا شيء مستحيل في الحياة.. والدتي الغالية

إلى من تلقيت منه النصح والدعم والمساعدة.. الذي كان خير عون لي في مسيرتي.. زوجي الغالي

الشكر والتقدير

أشكر الله رب العالمين الذي خلق وسدد الخطى فخرج هذا العمل بعونة وتوفيقه نحمده حمدا كثيرا في المبتدى والمنتهى

ومن قوله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " .

فأنني اتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الجميل لكل من مد يد العون والمساعدة وفي مقدمتهم مشرفي الدكتور "محمد محمد القطب " الذي لم يبخل علي في توجيهاته وتشجيعاته العملية القيمة رغم انشغاله ووقته الثمين والذي صبر علي و وجهني طوال فترة إعداد هذه الدراسة فنسأل الله الكريم رب العرش العظيم أن يوصله إلى أسمى وأرقى المعالي .

الملخص

يُعد عقد العمل عن بُعد صورة من صور العمل المتطورة، حيث يتم من خلاله تنفيذ العمل دون حضور العامل لمقر العمل، من خلال قيام العامل بنشاطه من منزله والاتصال بصاحب العمل من خلال وسيلة من الوسائل الإلكترونية المتمثلة في الهاتف أو البريد الإلكتروني أو غيرها من الوسائل، هذا وتتنوع صور عقد العمل عن بُعد، وهذا التنوع جاء من التطور المستمر له، مما ساهم في انتشاره وتطبيقه في العديد من بلدان العالم.

وبالرغم من مميزات عقد العمل عن بُعد التي يتصف بها والتي لا يمكن إنكارها، إلا أن تطبيقه يترتب عليه مجموعة من المخاطر التي تؤثر على الحياة الخاصة للعامل، حيث قد يؤدي إلى انتهاك خصوصيته أثناء العمل عن بُعد من خلال التدخل غير المعقول في حياته الخاصة، والاستعمال غير المشروع لاسمه وصورته، والتشهير به، والتلاعب بصورته لإظهاره بمظهر غير حقيقي، والقيام بالنقاط أو تسجيل أو نقل صورته، إلى غير ذلك من المخاطر المترتبة عليه .

ومن أجل اعتماد عقد العمل عن بُعد وتطبيقه، فإن ذلك يستدعي مواجهة المخاطر المترتبة عليه والتي سلف ذكرها، ويتم مواجهتها من خلال مجموعة من الوسائل والآليات التي يتم من خلالها حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، وتتمثل في تقييد جمع المعلومات المتعلقة بالعامل عن بُعد، وعدم قيام صاحب العمل بجمع المعلومات المتعلقة به ومعالجتها وحفظها إلا فيما يتعلق بالمعلومات التي لها صلة بأداء العامل لعمله، وتجريم التعدي في جمع المعلومات إن وقع من صاحب العمل، كما يتم مواجهتها من خلال تدابير مواجهة انتهاك الحياة الخاصة للعامل في ظل عقد العمل عن بُعد، وتتمثل في الوسائل القانونية الوقائية لحماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، والفنية الوقائية لحماية البيانات الشخصية له.

(ت)

المقدمة

يُعد العمل عن بُعد من أهم وأبرز إفرزات التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام والاتصال، ولقد مر بعدة مراحل من العمل في المنزل إلى العمل في أماكن متنقلة وإلى العمل في أماكن افتراضية، ومن ثم، فإنه يعتبر آلية في عالم الشغل لتسيير الأزمات الاقتصادية، وأضحى من الحتميات التي فرضتها الإجراءات الاحترازية في ظل انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) الذي هز أرجاء العالم منذ عام 2019.⁽¹⁾

ويُعد العمل عن بُعد بمثابة انعكاس لتأثير تكنولوجيا الوسائل الحديثة وتكنولوجيا الاعلام والاتصال على علاقات العمل، فمما لا شك فيه أن الثورة المعلوماتية في وسائل الاتصال الحديثة للإعلام والاتصال في عالم العمل، قد ساهمت في حدوث تحولات واسعة في المفاهيم المرتبطة بعقد العمل وتنفيذه. إذ يسر الانترنت سبل التواصل بين الراغب في العمل والمؤسسات والمنظمات العمالية في كل أنحاء العالم، مما ساهم في تقديم فرص عمل لم تتأت لهم عبر الوسائل التقليدية، فكان أحد أهم إفرزات التقدم التكنولوجي ميلاد مفهوم جديد أطلق عليه العمل عن بُعد، ومن ثم، جاءت تغييرات كثيرة في الشكل والمضمون، حيث واكبها ظهور مجموعة من التهديدات التي تلحق بالعمال عن بُعد والتي من أبرزها المساس بحقوقهم في الخصوصية ، حيث أنه في ظل السلطة التي يملكها صاحب العمل من الرقابة والإشراف يكون المجال

(1)يراجع في ذلك: بارودة خالد وعجالي بخالد. خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 5، عدد4، تاريخ نوفمبر 2020م، ص179.

خصباً للمساس بحق العامل في الحياة الخاصة، ويعظم من ذلك، صعوبة التمييز و التداخل بين الأوقات المهنية والأوقات الشخصية مما يمثل خرقاً ومساساً بالحياة الخاصة للعامل عن بُعد.⁽¹⁾

أهمية البحث:

تتمثل أهمية الدراسة في الضرورة الملحة التي فرضها عقد العمل عن بُعد في ضوء التحولات التكنولوجية في الاتصالات والمعلومات، وفي ضوء جائحة فيروس كورونا المستجد التي استنفرت جهود العالم بأسره ، فقد زادت أهمية عقد العمل عن بُعد بالتحديد بعد تفشي فيروس كورونا المستجد، وأصبح الخروج من المنزل خطورة كبيرة على حياة الانسان، وتساعدت تحذيرات الحكومة ومنظمة الصحة العالمية من الوباء ودعت الأفراد إلى الالتزام بالوجود في المنزل وعدم التنقل إلى أي أماكن أخرى، وطلبت الحكومة العديد من أصحاب العمل أن يساعدوا العمال ويحفزوهم على العمل من المنزل بقدر الإمكان.⁽²⁾

تتبلور أهمية الدراسة أيضًا في أهمية الخصوصية في حياة العامل وحقه في أن يحافظ على حياته الخاصة ، ومن هنا برزت أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الحماية القانونية للعامل وحقه في الخصوصية في ضوء عقد العمل عن بُعد، حفاظًا على حياته الخاصة وعدم انتهاك أسرارته وخصوصياته

(1) يراجع في ذلك المعنى: ريهام كمال أحمد محمد نوار . ضمانات حماية خصوصية العامل عن بعد في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والتشريعات المقارنة، عدد رقم 39، تاريخ مارس 2024م، ص1522 – 1525 .

(2) يراجع في مثل ذلك المعنى: أميرة بدوي بدوي نجم. التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد، المجلة القانونية والاقتصادية، مجلد 57، عدد3، تاريخ مايو 2023م، ص10.

عندما يتعرض للرقابة المباشرة الحديثة من أصحاب العمل، مما يجعل حياته الخاصة غير محاطة بالسرية نظرًا للإشراف والتوجيه من قبل أصحاب العمل عن بُعد على حياته المهنية .

الأهمية النظرية للدراسة:

- 1- تكمن أهمية هذه الدراسة كونها من الدراسات القليلة التي ركزت على العلاقة بين هذين المتغيرين الحق في الخصوصية, وعقد العمل عن بُعد.
- 2- تهتم هذه الدراسة وتركز على قضايا هامة في المعاملات والعقود الدولية وهي عقود العمل عن بُعد أو عقود العمل الالكترونية.
- 3- توفير إطار نظري ومعلوماتي للباحثين والمختصين والمهتمين من أجل التعرف على الدور الذي تلعبه التشريعات والقواعد المنظمة للحماية القانونية لحق العامل في الخصوصية في ضوء عقد العمل عن بُعد.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

- أ- تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتيح الفرصة للباحثين و المختصين في القانون الخاص للتعرف على التشريعات والقواعد القانونية الملائمة والمنظمة لحماية حق العامل في الحياة الخاصة في ظل عقد العمل عن بُعد.
- ب- تسهم الدراسة في دعم الجانب التطبيقي من خلال توضيح السبل العملية لتنظيم الحماية القانونية لحق العامل في الخصوصية في ظل عقد العمل عن بُعد.

مشكلة البحث:

يترتب على كون ظاهرة العمل عن بُعد ظاهرة جديدة لم تعرف إلا حديثاً كأثر للتطور التكنولوجي الهائل في وسائل الاتصال، وكأثر لما فرضته التكنولوجيا المتطورة في مجال الاتصال والتواصل، حيث لم يكن هناك ثمة خيار آخر أمام العديد من أصحاب العمل سوى التحول من نظام العمل التقليدي إلى نظام العمل عن بُعد، من أجل إحداث نوع من التوازن بين ضرورة الاحتراز من تفشي وباء كورونا وعدم زيادة الاختلاط في مكان العمل وبين ضرورة المحافظة على ثبات الإنتاج القومي ومن ثم العمل على استمرارية الحياة في جانبها الاقتصادي والاجتماعي. غير أن النظام الجديد للعمل كشف عن العديد من الجوانب السلبية التي يأتي المساس بحق العامل في الخصوصية في مقدمتها.⁽¹⁾

ومن ثم أظهر النظام الجديد بعض المشكلات القانونية النابعة عن قلة التنظيم القانوني الذي يلائمها حيث تنبع مشكلة الدراسة من قلة القواعد القانونية التي تضمن للعامل الحماية في مواجهة سلطة الإشراف والرقابة الشديدة التي يباشرها صاحب العمل على العامل، والتي يكون من شأنها أن تضمن للعامل الحفاظ على سرية معلوماته واتصالاته.⁽²⁾

ومن ناحية ثانية: إذا كان العامل يستخدم الحاسوب وهو الجهاز الخاص بالعمل خلال ساعات العمل من أجل تحقيق أغراض ومصالح شخصية، فما المعيار والعنصر الذي يضمن لصاحب العمل أن

(1) قد استند الباحث في تلك الفقرة إلى نفس الفكرة الواردة في: محمد عساف سالم أبو ثنين. النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، المجلة القانونية والاقتصادية، مجلد 19، عدد 6، تاريخ فبراير 2024م، ص 3493.

(2) يراجع في مثل ذلك المعنى: محمد عساف سالم أبو ثنين. المرجع السابق، ص 3494.

العامل يؤدي عمله بإخلاص وبشكل كامل في عقد العمل عن بُعد في عدم وجود رقابة مباشرة بالشكل التقليدي المتعارف عليه؟ و هل تسمح القوانين لصاحب العمل باستخدام المعلومات التي تم جمعها عن العامل من خلال المراقبة لتحقيق أهداف قد تلحق به الضرر ؟ كاستغلال تلك المعلومات للإضرار بسمعته ، وما هو موقف القوانين العربية والتشريعات الغربية من حق العامل في الحياة الخاصة ، وعدم انتهاكها ؟

نطاق الدراسة:

نظراً لتعدد وكثرة تقنيات الإشراف والمراقبة على العامل، والأساليب المتبعة والمستخدمه في مجالات العمل، وتطورها المتلاحق والمتواصل، كان من الصعوبة تناول كل تلك التقنيات وحماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد عبر مواجهتها واحتوائها، ومن ثم، يركز البحث الذي بين أيدينا على الوسائل والآليات القانونية التي توفر الحماية المتعلقة بخصوصية العامل وحياته الخاصة في عقد العمل عن بُعد، و وجد أن آليات الرقابة والتدخل تشكل تحدي كبير وتهديد على ناحيتين، الناحية الأولى هي حياة العامل الخاصة، وتتعلق الناحية الأولى باتصالات العامل الخاصة والتي يقوم بها في مكان عمله، وتحتوي على مراسلاته ومحادثاته⁽¹⁾ والتي قد تتضمن رغم إجراءها في مكان العمل

⁽¹⁾ وقد عرّف توجيه البرلمان الأوروبي والمجلس رقم EC/58/2002 الصادر في 12 يوليو 2002، بشأن حماية الخصوصية في قطاع الاتصالات الإلكترونية، والمنشور في الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي (العدد 201 L، بتاريخ 31 يوليو 2002، ص 37-47)، في مادته الأولى مصطلح "الاتصال" (Communication) بأنه: "أية معلومات يتم تبادلها بين عدد محدود من الأطراف بواسطة خدمة اتصالات إلكترونية". وقد تناول هذا التوجيه مختلف أشكال الاتصالات الإلكترونية، بما يشمل المحادثات الهاتفية والرسائل الإلكترونية، و ما يفيد بشمول مصطلح "الاتصالات" لكل صور تبادل المعلومات، سواء في صورة محادثة أو رسالة .

وخلال أوقاته، على ما يتعلق بأمور حياته الخاصة، ولذلك، فإن خضوعها للإشراف والمراقبة يتضمن المساس بحرمتها وخصوصيتها.

وعلى صعيد آخر وهام، تطورت نظم وتقنيات اختراق الرسائل العمالية الالكترونية والتي يتم ارسالها واستقبالها عبر أجهزة الحاسوب الآلي والتي توضع تحت تصرفهم كونها أداة هامة من أدوات العمل، وتعتبر تقنيات التنصت على المكالمات التليفونية خرقاً كبيراً لسرية المحادثات الخاصة التي يجريها العمال داخل المنشأة الخاصة بالعمل.

أما الناحية الثانية، فهي تتعلق بالمساس بحق العامل في صورته، وقد تزايد وكثر اعتماد أصحاب العمل عن بُعد على تقنيات الفيديو وتقنيات المراقبة التصويرية في المنشآت الخاصة بالعمل أو بالعامل في منزله، وهذا تذوب به كل مبادئ الخصوصية لدى العامل عن بُعد في منزله أو داخل مكان عمله.

وبناء على ما سبق، تركز هذه الدراسة على الآليات القانونية والقواعد التي توفر الحماية والأمان لحق العامل في الحياة الخاصة في ضوء عقد العمل عن بُعد، ومدى التزام صاحب العمل بمراعاة حق العامل في الخصوصية، مع إلقاء الضوء على بعض التشريعات العربية مثل البحريني ، الكويتي ، المصري و الجزائري إلى جانب التشريعات الغربية كالتشريع الفرنسي في تلك القضية.

منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن للتعرف على سبل الحماية القانونية لحماية حق العامل في الخصوصية بموجب عقد العمل عن بُعد، والتعرف على ما ورد في بعض التشريعات العربية المقارنة مثل القانون البحريني ، الكويتي ، المصري و الجزائري والتشريعات الغربية كالتشريع الفرنسي ومحاولة استقراءها في كيفية حماية حق العامل في الخصوصية والحفاظ على سرية معلوماته ومراسلاته خلال العمل عن بُعد، وعدم التطرق إلى حياته الشخصية وخطها بحياته المهنية.

خطة البحث:

- ❖ الفصل التمهيدي: ماهية الحق في الخصوصية في ظل نظام العمل عن بُعد
- ❖ المبحث الأول: تعريف حق العامل في الخصوصية ونطاقه
- ❖ المطلب الأول: تعريف الحق في الخصوصية.
- ❖ المطلب الثاني: نطاق الحق في الخصوصية.
- ❖ المبحث الثاني: تعريف عقد العمل عن بُعد وصوره وسبب انتشاره.
- ❖ المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد.
- ❖ المطلب الثاني: صور عقد العمل عن بُعد وسبب انتشاره.
- ❖ المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل.
- ❖ المطلب الرابع: إشكالية التمييز بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل.
- ❖ الفصل الأول: الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة وأثر علاقة التبعية عليها.
- ❖ المبحث الأول: الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة.
- ❖ المطلب الأول: الحماية التشريعية لحق العامل في الخصوصية.
- ❖ المطلب الثاني: الحماية القضائية لحق العامل في الخصوصية.
- ❖ المبحث الثاني: ماهية التبعية وطبيعتها في عقد العمل عن بُعد.
- ❖ المطلب الأول: تعريف التبعية في ظل عقد العمل عن بُعد.
- ❖ المطلب الثاني: الأساس القانوني للتبعية وأنواعها.
- ❖ المبحث الثالث: الحد الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.

❖ الفصل الثاني: الآليات والضمانات القانونية لحماية الحياة الخاصة للعامل في ظل

عقد العمل عن بُعد.

❖ المبحث الأول: أشكال انتهاك الحياة الخاصة للعامل في عقد العمل عن بُعد.

❖ المطلب الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل عن بُعد.

❖ المطلب الثاني: أثر وسائل المراقبة في نظام العمل عن بُعد في الاعتداء على الحياة

الخاصة للعامل

❖ المبحث الثاني: وسائل وآليات حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد.

❖ المطلب الأول: تقييد جمع المعلومات.

❖ المطلب الثاني: تدابير مواجهة انتهاك الحياة الخاصة للعامل في ظل عقد العمل عن

بُعد.

الفصل التمهيدي

ماهية الحق في الخصوصية في ظل نظام العمل عن بُعد

مقدمة:

يتمتع الإنسان بمجموعة من الامتيازات والحقوق التي لا يمكنه العيش بدونها ، ويعتبر الحق في الحياة الخاصة من أهم الحقوق المدنية في حياة الأفراد، فمن الواجب أن يشعر الفرد داخل بيئته وإطاره المجتمعي بالأمن، والأمان، والهدوء، والحرية، والسكينة، فإذا كانت حياة الإنسان الخاصة موضوع رئيسي للتركيز والاهتمام من قديم الأزل، إلا أن ذلك الاهتمام تزايد حديثاً، حيث احتلت قضية الحق في الحياة الخاصة حيز كبير في المساحة القانونية، فركز عليه القضاء والفقه في الدول الحديثة والمتقدمة من أجل توفير الحماية اللازمة له، كما تدخل المشرع العربي من أجل يكرس تلك الحماية سواء على الصعيد المحلي أو الدولي⁽¹⁾.

هذا وكفلت كل الدساتير، والمواثيق و الاتفاقيات الدولية ، في معظم دول العالم ، حماية حقوق الانسان بشكل عام، كما كفلت حق الانسان في حرمة حياته الخاصة بشكل خاص باعتباره حق مستقل، إذ تسعى القوانين في معظم دول العالم لترسيخه في الأذهان وغرس القيم الأخلاقية التي تصد عن الفرد نزعة ذميمة إلى التطفل و خدش أسرار الغير⁽²⁾.

هذا ويرتبط الاهتمام بحماية الحق في احترام الحياة الخاصة بشكل وثيق بكرامة الإنسان، وحرية، واحترام آدميته.

(1) حسام الدين كامل الاهواني، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978، ص: 56.

(2) المرجع السابق نفسه، ص: 57.

وفي الآونة الأخيرة، تعرضت الحياة الخاصة للعامل لأشكال مختلفة التعديات والانتهاكات، فبعد أن كانت الحياة الخاصة للإنسان مهددة بسبب التطورات التكنولوجية الحديثة، فإن الحياة الخاصة للعامل أيضاً أكثر عرضه للتهديد من قبل الآخرين باعتبار أن العامل يرتبط بعقد عمل وعلاقة تبعية تجعله تابعاً لصاحب العمل من جانب آخر، مما يجعل لذلك الأخير الحق في رقابة نشاطه وتنفيذه للعمل المكلف به، وقد يساء استخدام ذلك من قبل صاحب العمل أو قد يتعسف في استخدامه، فينتهك حرمة الحياة الخاصة للعامل، سواء داخل مؤسسة العمل أو خارجها، عبر تقنيات ووسائل متنوعة ومختلفة في الأشكال والصور، ومما يزيد من خطورة وحدة الأمر هو دقة التقنيات الحديثة التي أضحت من الأساسيات داخل مكان العمل التي تتميز بصغر حجمها، مما يشير إلى إمكانية التسجيل أو التصوير بطريقة خفية وسريعة من شأنها أن تخل بخصوصيات العامل داخل منشأة العمل.

وبناء على ما سبق ذكره، أصبح المساس بالحياة الخاصة للعامل يتم بشكل أو بآخر سواء قبل إبرام التعاقد أو خلال فترة سريان العقد، ويتحقق المساس بالحياة الخاصة للعامل قبل إبرام التعاقد عندما يتقدم العامل إلى صاحب العمل بهدف التعاقد على العمل عنده، فيقوم ذلك الأخير بالبحث والتحري عن حالة وشخصية العامل، أو عن طريق توقيع الكشف الطبي عليه ومعرفة بيانات صحية حساسة خاصة به، وذلك من أجل اختيار أنسب العناصر البشرية التي سوف تعمل بمؤسسته، فيقوم بنشرها دون الحصول على إذن من صاحب الشأن، ونظراً لكون ذلك مخالف لقوانين العمل مثل قانون العمل المصري رقم 2003/12، الذي يلزم صاحب العمل بالحفاظ على سرية المعلومات الصحية أو الشخصية للمرشح أو الموظف، ولا يجوز إفشاءها دون موافقته، والقوانين التي تحمي البيانات الشخصية مثل قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم 2018/30، يُعتبر أي كشف أو معالجة للبيانات الحساسة - مثل الحالة الصحية - دون الحصول على موافقة صريحة من صاحبها مخالفة صريحة للقانون وفقاً للمادة (1) التي تُعرّف البيانات

الصحية كبيانات حساسة، والمادة (9) التي تحظر معالجتها دون موافقة، بالإضافة إلى قرار وزير العدل رقم 45 لسنة 2022 في دولة الكويت بشأن تنظيم معالجة البيانات الحساسة ، وبالتالي فإن قيام صاحب العمل بهذا الفعل يعد إخلالاً منه بالمسؤولية التي تجب عليه تجاه المرشح للعمل ومساساً بالحياة الخاصة له.

فصاحب العمل هنا يتعرض للحياة الخاصة للمتقدم للعمل، وقد يُمكن في كشف أسرارها وينال من خصوصياتها عبر استغلال ضعف المتقدم للعمل وحاجته للوظيفة، وهذا الأمر يعد انتهاك صريح للحق في الحياة الخاصة.

ويجد صاحب العمل ذريعة أخرى خلال تنفيذ التعاقد، وهي مراقبة مدى تنفيذ وأداء العامل للعمل المطلوب منه على أكمل وجه، من أجل إدارة مؤسسته بشكل جيد ورعاية مصالحها والحفاظ عليها، حتى يبيح لنفسه من جانب آخر القيام بمراقبة العامل بكل الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة، وبذلك يتطفل ويتدخل في الحياة الخاصة للعامل، والتي قد لا تتعلق بتنفيذ العمل، مما يجعلها تترك أثر كبير على علاقة العمل.

ومن ناحية أخرى، فإن حدوث التضارب والتداخل بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطته بهدف إدارة مؤسسته، وبين حق العامل في احترام حياته الخاصة أمر شبه مؤكد، سواء في مرحلة إبرام العقد و اختيار المرشحين للعمل، أو أثناء تنفيذ العقد، مما يستلزم بيان الشروط والحدود التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ الآليات التي يحافظ من خلالها على حسن سير مؤسسته وتحقيق مصالحها، وتعمل على عدم المساس بالحياة الخاصة للعامل إلا بمسوغ قانوني.

إن الطبيعة العملية لقضية الحياة الخاصة للعامل استلزمت البحث في مفهوم ومدلول الحياة الخاصة للعامل والتعرف على ماهية الحق في الحياة الخاصة, وما يحيط من غموض والتباس حول تلك الفكرة, وذلك نظراً لما تتميز به من مرونة ونسبية, وما يشوبها من غموض وعدم التحديد, وتسبب ذلك الأمر في اختلاف الفقه والقضايا في جميع النظم القانونية, حول تحديد ومعرفة مدلول ومعنى ذلك الحق والتعرف على نطاقه وخصائصه.

وبناء على ما سبق, يتضمن الفصل التمهيدي ما يلي:

- المبحث الأول: تعريف حق العامل في الخصوصية ونطاقه.
- المبحث الثاني: تعريف عقد العمل عن بُعد وصوره وسبب انتشاره.

المبحث الأول

تعريف حق العامل في الخصوصية ونطاقه

مقدمة:

على الرغم من أن فكرة الحق في الحياة الخاصة تعد مفهوم قديم وراسخ كونه حق رئيسي من حقوق الإنسان، إلا أن عملية وضع تعريف محدد للحياة الخاصة لم يكن بالأمر السهل، حيث أن غالبية التشريعات قد فضلت عدم إيراد تعريف لهذا المفهوم وهو " الحق في الحياة الخاصة"، واقتصرت فقط على وضع نصوص تقره وتكفل حمايته وتعدد من صور الاعتداء عليه⁽¹⁾.

وفي الفقه، استقر غالبية الفقهاء على صعوبة إيجاد تعريف لمفهوم الحق في الحياة الخاصة، وعدم إيجاد تحديد عام لهذا الاصطلاح الخاص يتلاءم مع الاستخدام القانوني، كما يحجم القضاء أيضاً عن تقديم تعريف لفكرة غامضة الحدود والمعالم، ولذلك، من الكافي البحث في كل حالة على حدة من أجل التوصل إلى العلاج المناسب والحماية الكاملة بدون الالتزام بأحكام وقواعد سابقة⁽²⁾.

وعند النظر إلى مجموعة من التعريفات لمعرفة المقصود بالحياة الخاصة، نجد أنها تتأسس إما على تقديم تعريف شامل لفكرة الحياة الخاصة ذاتها، أو تعتمد على تحديد المضمون الخاص بها بتعداد الأمور التي تندرج تحت بند الحياة الخاصة وتلك التي تخرج عن هذا النطاق، والأمر لا ينحصر فقط في محاولة إيجاد تعريف للفكرة أو المفهوم الذي نحن بصددده، بل يمتد إلى التعرف على الضمانات التي ترسم

(1) عبير حسن العبيدي. حق الإنسان في الخصوصية في ظل الثورة الرقمية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد 44،

تاريخ يناير 2024م، ص1082

(2) عبير حسن العبيدي. المرجع السابق، ص1083.

الحدود الفاصلة بين حق صاحب العمل في مراقبة تنفيذ العامل لعمله, وإدارة مؤسسته بشكل جيد, وحق العامل في الحفاظ على حياته الخاصة وحمايتها من الانتهاك.

وبناء على ما سبق من تقديمه, يتضمن المبحث الأول ما يلي:

- **المطلب الأول: تعريف الحق في الخصوصية.**
- **المطلب الثاني: نطاق الحق في الخصوصية.**

المطلب الأول

تعريف الحق في الخصوصية

تمهيد و تقسيم :

يُعد تحديد مفهوم الحق في الخصوصية خطوة أساسية لفهم نطاقه القانوني وحدوده، خاصة في ظل تزايد التحديات التي تفرضها التحولات التكنولوجية وأساليب العمل الحديثة، وعلى رأسها “العمل عن بُعد”، وقد تنوعت التعريفات التي تناولت هذا الحق، باختلاف الخلفيات الفكرية والقانونية التي انطلق منها الباحثون. وعليه، يتناول هذا المطلب بيان مفهوم الحق في الخصوصية من خلال خمسة فروع ، يُخصص الفرع الأول لعرض التعريفات التي تناولها الفقه القانوني، بينما يتناول الفرع الثاني التعريف الاصطلاحي لهذا الحق كما ورد في بعض النصوص القانونية والتقارير الدولية ، أما الفرعان الثالث والرابع، بين من أخذ باتجاه ضيق يحصره في نطاق محدود، ومن ذهب إلى اتجاه واسع يمنحه حماية أشمل و أخيرا يتناول الفرع الخامس التعريف الاجرائي للحق في الخصوصية .

الفرع الأول: تعريف الحق في الخصوصية في الفقه:

تعددت وجهات النظر في تعريف حق الخصوصية، إذ ينقسم المختصون إلى فريقين رئيسيين: الفريق الأول يرى الخصوصية كجزء من الحرية الشخصية التي تحمي الفرد من التدخل غير المشروع في حياته الخاصة، ومن أبرز من عبّر عن هذا الاتجاه هما صمويل وارن ولوي برانديس، اللذان وصفا الخصوصية بأنها “الحق في أن يُترك الإنسان بسلام وألا يُتعرض له دون إذن”⁽¹⁾. أما الفريق الثاني، فيركز على أركان محددة

⁽¹⁾Samuel D. Warren and Louis D. Brandeis, “The Right to Privacy,” Harvard Law Review, Vol. 4, No. 5 (December 15, 1890), pp. 193-220

للخصوصية تشمل السرية، الألفة، والسكينة، ويتبنى هذا التعريف معهد القانون الأمريكي الذي يعتبر كل اعتداء جدي على حياة الفرد الخاصة دون مبرر مسؤولية قانونية.⁽¹⁾

من جهة أخرى، أكدت الوثائق الدولية الأساسية على حق الفرد في الخصوصية، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) في المادة 12 على أن " لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسراره أو مراسلاته، أو هجمات على شرفه وسمعته"⁽²⁾. كما أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966)، في المادة 17 على حق الفرد في الحماية من التدخلات غير القانونية في حياته الخاصة والعائلية،⁽³⁾ مما يعكس أهمية هذا الحق كجزء لا يتجزأ من الحرية الشخصية. ورغم أن المؤتمرات الدولية لا تقوم عادة بصياغة تعريفات قانونية ملزمة للحق في الخصوصية، إلا أنها تسهم في تعزيز هذا المفهوم من خلال مناقشة قضاياها وتبني إعلانات توجيهية ، ويُعد هذا التوسع في فهم الحق في الخصوصية بمثابة توسيع لنطاق الحريات الشخصية، حيث يتيح للفرد أن يعيش حياته وفقًا لما يختاره مع أقل قدر ممكن من التدخل الخارجي .

أما الفقيه الفرنسي فيريه عرف الخصوصية بأنها مجموعة الأفعال والأوضاع التي يقوم بها الفرد بحرية، والتي لا تخضع لأي التزام قانوني تجاه الآخرين.⁽⁴⁾ و عرفها القاضي الأمريكي دوغلاس، أنها حق

(1) Restatement of the Law of Torts. "1939. n°867; "A person who unreasonably and seriously interferes with another's interest in not having his affairs known to others or his likeness exhibited to the public is liable to the other." وقد أشار إلى هذا التعريف: مبروك نصر الدين. الحق في الخصوصية، موسوعة الفكر القانوني ، العدد الثاني ، الجزائر ، 2010، ص 61.

(2) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 12، 1948.
(3) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 17، 1966

(4) Didier Ferrier, La protection de la vie privée, Thèse de Doctorat en droits, université des sciences social ,Toulouse, 1973, p. 12.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2010، ص8.

الفرد في اختيار سلوكه وتصرفاته الشخصية أثناء مشاركته في شؤونه الخاصة داخل المجتمع، مؤكداً أن حق الفرد في أن يُترك وحده هو الأساس الذي تتبع منه جميع الحريات الأخرى⁽¹⁾

وبما سبق ذكره يكون مفهوم الحق في الخصوصية للعامل في الفقه هو: حق العامل في أن يختار السلوك الشخصي له وتصرفاته في الحياة عندما يشارك في شؤونه الخاصة في الحياة الإجتماعية، دون الاعتداء على هذا الحق من صاحب العمل أو من غيره.

الفرع الثاني: تعريف الحق في الخصوصية في الاصطلاح:

يُقصد بالحق في الخصوصية في الاصطلاح، ذلك الحق الذي يتيح للفرد الحفاظ على سرية شؤونه الشخصية، وعدم تعرضه لتدخل أو رقابة غير مشروعة من الغير، سواء من الأفراد أو الجهات العامة أو الخاصة ، ويشمل هذا الحق جميع جوانب الحياة الخاصة للفرد، من مسكنه وبياناته ومراسلاته إلى سلوكياته وخياراته الشخصية ، ويُعد هذا الحق من الحقوق اللصيقة بالكرامة الإنسانية، لما يمثله من ضمانات أساسية لحرية الفرد واستقلاليتيه ، كما تُعد الخصوصية من المفاهيم المتطورة التي اتسع نطاقها في العصر الحديث، لتشمل الحماية من التدخلات التكنولوجية، كالرقابة الإلكترونية، وجمع البيانات الشخصية بغير رضا صاحبها.

⁽¹⁾The privacy opinions of justice Douglas, Published at Yale Law Qurnal, vol. 78–NO. 8–july–1978. p 1579–1582.

وقد تم الاطلاع على رأيه في هذه الجريدة من خلال الرابط الإلكتروني: <https://openyls.law.yale.edu/bitstream/handle.> وهذا رأيه كما ورد في الجريدة: the right to be let alone—the most comprehensive of rights and the right most valued by civilized men of his life ("..and when to share his personal affairs with others

الفرع الثالث: الاتجاه الضيق في تعريف مفهوم الحق في الخصوصية:

يعتمد هذا الاتجاه في تعريف الحق في الخصوصية على فكرة أن هذا الحق يتمثل في الحد الأدنى من الحياة الشخصية التي يجب أن تظل بمنأى عن تدخل الآخرين، فيعرف الحق في الخصوصية تعريف ضيق مفاده لفظ الخلوة، فيعرفها على أنها من حق العامل في ان يترك دون أزعاج ، بحيث لا يعكر أحد صفو عزلته أو خلوته الشخصية ⁽¹⁾، وكما أشرنا مسبقاً، فإن هذا الاتجاه يعتمد على ثلاثة أركان رئيسية وهي السكينة والألفة والسرية .

فمن حيث ركن السكينة، يركّز هذا الاتجاه على حق الفرد - والعامل بوجه خاص - في أن يعيش حياة هادئة خالية من الإزعاج والتطفل، سواء في حياته الخاصة أو في محيطه الشخصي ، ويُفهم هذا الركن على أنه مطالبة بعدم تعكير صفو الإنسان في بيئته التي يختارها للراحة أو التأمل أو الانعزال، سواء كانت في منزله أو في أي مكان يعتبر امتداداً لحياته الخاصة ، ولقد عرف الفقيه "بادنتير" الحق في الخصوصية بالاستناد على ركن السكينة والهدوء على أنه "احترام الصفة الخاصة للشخص، والحق في الهدوء والسكينة دون تعكير لصفو حياته" ⁽²⁾، ويرى أيضاً الفقيه الأمريكي "كولي" أن الخصوصية تتمثل في تمكين الفرد من الانعزال عن الآخرين و تركه يعيش حياته دون تدخل أو أزعاج ⁽³⁾.

(1) ممدوح خليل بحر. حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص191. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص9.

(2) وقد أشار إلى هذا التعريف: أسامة عبدالله قايد. الحماية الجنائية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994م، ص12. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 10.

(3) محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة في القانون الوضعي والشرعية الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص: 122

و يقدم الفقيه الفرنسي "نيرسون" تعريف لمفهوم الخصوصية, بناء على ركن الألفة على أنها حيز شخصي ضيق يتمتع به الفرد , و يفترض أن يبقى محمياً من تدخل الآخرين , حفاظاً على استقلاله الذاتي و حياته الخاصة ⁽¹⁾, ومن جانب آخر, يعرفها "سافتيه" على أنها مساحة مغلقة يتمتع فيها الفرد بالألفة و الراحة , ولا يسمح للغير باختراقها دون إذنه ⁽²⁾, كما يعرف "كابان" مفهوم الحق في الخصوصية بأنه جميع الامور التي تتعلق بالفرد وحده , دون أن تمس أو ترتبط بشؤون الآخرين , و تشكل جزءاً من حياته الخاصة ⁽³⁾, ونجد أن هناك تطبيقاً لتلك الفكرة في كثير من أحكام القضاء الفرنسي مثل قضية "برجيت باردو" ⁽⁴⁾, والتي تكمن وقائعها في أن صحفي قام بتصوير الفنانة الشهيرة "برجيت باردو" بواسطة آلة مقربة, وكانت شبه عارية في حديقة منزلها, وقضت المحكمة في الدعوى التي رفعتها الفنانة أن مثل ذلك التصوير يعد بمثابة اعتداء على حياتها الخاصة لأن تواجدتها وهي المدعية بالوضع المذكور, في حديقة منزلها يعد دليل قاطع على توافر حالة الألفة.

وفيما يخص ركن السرية, نجد الفقيه "مارتن" يعرف الخصوصية بأنها نمط من الحياة يختاره الفرد ليكون بعيداً عن الانظار , يشمل علاقاته الأسرية و مشاعره الشخصية , و يمارسها في محيط مغلق

(1) Mezghani Nebila, la protection civile de la vie privée, these de doctorat d'etat, universite de droit, paris2, 1976, p 69. نقلاً عن :

وقد أشار إلى هذا التعريف: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 9.

(2) Ibid, p. 6..9. وقد أشار إلى هذا التعريف: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 9.

(3) Ibid, P. 67. 9. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 9.

(4) Ibid, P. 70. 9. وقد أشار إلى هذا الحكم: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 9.

لا يطلع عليه الآخرون , كأمتداد لحياته الداخلية و الروحية ⁽¹⁾، ويعرف أيضاً "كاربونية" الخصوصية على أنها مساحة شخصية محمية يتمتع فيها الفرد بالحق في العزلة و السكينة , و يمتلك القدرة على منع الآخرين من التطفل أو التدخل في شؤونه الخاصة ⁽²⁾، وقد أولى المشرع المصري هذا المفهوم أهمية خاصة، حيث نصت المادة (59) من الدستور المصري لعام 2014 على أن " الحياة الآمنة حق لكل إنسان، وتلتزم الدولة بتوفير الأمن والطمأنينة لمواطنيها ولكل مقيم على أرضها" ⁽³⁾ ، كما اقر القضاء الفرنسي بهذا الحق في سياق قضية "فليكس أوكنل"، حيث قضت محكمة السين الابتدائية بأن الشخص المعروف، رغم شهرته، يحتفظ بحقه في أن يعيش لحظاته الأخيرة بعيداً عن أعين الجمهور، باعتبار أن الشهرة لا تُسقط عن الإنسان حقه في الخفاء والخصوصية، حتى في الموت ⁽⁴⁾.

لقد عرف أيضاً معهد القانون الأمريكي الحق في الخصوصية على أنه الحق الذي لا يجب المساس به، وذهب إلى أن كل شخص ينتهك بصورة جدية، ومن غير وجه حق، حق شخص آخر الا تصل أموره وأحواله إلى علم الغير، وألا تكون صورته عرضة لأنظار الجمهور، ويعتبر مسؤولاً أمام المعتدي عليه ⁽⁵⁾، و أكدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، في حكمها الصادر بتاريخ 8 يناير 2009، أن مفهوم الحياة

(1) آدم عبد البديع حسين، الحق في حرمة الحياة الخاصة ومدى الحماية التي يكفلها له القانون الجنائي، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000، ص: 184.

(2) آدم عبد البديع حسين، نفس المرجع السابق، ص: 184.

(3) دستور جمهورية مصر العربية الصادر في 18 يناير 2014، المادة (59)

(4) Trib, seine, 16 juin 1985, Gaz, Pal, 1985, 3, P. 62.

وقد أشار إلى هذا الحكم : ممدوح خليل بحر. المرجع السابق، ص218 وما بعدها.

(5) Restatement of the Law of Torts. "1939. n°867; "A person who unreasonably and seriously interferes with another's interest in not having his affairs known to others or his likeness exhibited to the public is liable to the other."

وقد أشار إلى هذا التعريف: مبروك نصر الدين. المرجع السابق، ص 61.

الخاصة لا يقتصر على مجال معين، بل يشمل مجموعة من الحقوق المرتبطة بهوية الفرد، سواء على الصعيد الجسدي أو المعنوي، ومن ذلك الحق في الاسم، وحماية الصورة، وسرية البيانات الشخصية ، وقد أوضحت المحكمة أن نطاق هذا المفهوم يتسم بالمرونة، بما يسمح بتطويره وفقاً لظروف كل حالة على حدة، دون الالتزام بتعريف جامد أو حصري⁽¹⁾.

يرى الباحث أن حق العامل عن بُعد في الخصوصية، وفقاً للاتجاه الضيق، يتمثل في تمكينه من العزلة الهادئة أثناء أدائه لعمله، وضمان عدم التطفل أو المراقبة غير المبررة في محيطه الشخصي، سواء كان يعمل من منزله أو أي مكان يختاره ، ويشمل هذا الحق احترام سكينته، وحماية الألفة التي تربطه ببيئته الخاصة، وصون السرية التي تحيط بحياته الشخصية ومعلوماته الخاصة، بما يرسخ حقه في أن يُترك دون إزعاج، ويمارس عمله في أجواء تحترم حدوده النفسية والمعنوية.

الفرع الرابع: الاتجاه الواسع في تعريف مفهوم الحق في الخصوصية:

أما الفريق الثاني فقد تبني التعريف الواسع أو السلبي و هو تعريف لا يحدد ماهي الحياة الخاصة بشكل مباشر , بل يعرفها من خلال ما ليست عليه , و يرجع سبب تسميتها لأنها لا تعرف الخصوصية من خلال

(1)A; "1- One who invades the right of privacy of another is subject to Inability for the reselling harm to the interests of the other. 2- The right of privacy is invaded by: (a) unreasonable intrusion upon the seclusion of another. as stated in 652B: or fb) appropriation of the other's name or likeness. as stated in 652C: or fc) unreasonable publicity given to the other's private life, as stated in 652D; or (d) publicity that unreasonably Places the other in a false light before the public*.

وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.servat.unibe.ch/Dfr/em406600.html>

عناصرها الجوهرية كالسكينة و السرية و الألفة , بل تعرف من خلال نفي ما لا يدخل في نطاقها , أي بأنها تشمل ما لا ينتمي إلى الحياة العامة , حيث عرف مفهوم الحق في الحياة الخاصة للعامل على أنه الحق في الحياة غير العلنية أو الحياة غير العامة, ويفيد التعريف السلبي بأن الأصل هو حظر المساس بالحياة الخاصة للعامل بحيث تخرج من نطاقه تلك الامور المتعلقة بالحياة العامة ⁽¹⁾, و مثال على ذلك , إذا قام العامل بنشر صورته الشخصية عبر حسابه العام في وسائل التواصل الاجتماعي , فإن هذه الصور تعتبر جزءاً من حياته العامة ولا تُعد من خصوصياته (وفقاً للتعريف السلبي), أما إذا احتفظ بها في ألبوم خاص ولم يشاركها, فهي تقع ضمن حياته الخاصة , و يعتبر القاضي الأمريكي "توماس كولي" من أوائل من صاغ تعريفاً سلبياً شهيراً " الحق في أن يترك الشخص و شأنه " ⁽²⁾ و هو تعريف لا يفصل الخصوصية , بل يفترض أن كل ما لا يريد الشخص مشاركته مع الغير و هو خاص.

و يستخلص من هذا الاتجاه – كما تبناه القاضي الأمريكي توماس كولي و وارن وبرانديز – مجموعة من الملاحظات التالية:

1. إن تعريف الحق في الحياة الخاصة للعامل يرتبط في الواقع بمنظومة التقاليد والثقافة والقيم الدينية السائدة والنظام السياسي في كل مجتمع، ومن ثم، فهو قابل للتغير دائماً .
2. يتضمن الحق في الحياة الخاصة للعامل عناصر رئيسية تلتقي عندها كحد أدنى الآراء المتباينة بخصوص تعريف ذلك الحق منها الانسحاب من الوسط العام وربطها بفكرة الخلوة أو العزلة والسرية.

(1) بيو خلاف. المرجع السابق، ص11.

(2) Thomas M. Cooley, A Treatise on the Law of Torts, 2nd ed., Chicago: Callaghan and Company, 1888, p. 29

3. الاعتراف للعامل بحق الاعتراض على التدخل أو التقصي عن خصوصياته، وأيضاً الاعتراض

على وصول معلومات تتعلق بخصوصياته إلى الغير.⁽¹⁾

وبناءً على ما سبق، يرى الباحث أنه في سياق العمل عن بُعد، يُعد كل ما لا يُفصح عنه العامل بمحض إرادته، أو لا يدخل ضمن مقتضيات أداء العمل، جزءاً من حياته الخاصة، ولا يجوز للمشغل أو جهة العمل التدخل فيه بأي صورة من الصور.

الفرع الخامس: تعريف الحق في الخصوصية إجرائياً:

يقصد بالتعريف الإجرائي للحق في الخصوصية، بيان كيفية ممارسة هذا الحق وحمايته في الواقع العملي، من خلال ما تتيحه التشريعات والأنظمة من وسائل قانونية وإجراءات تنظيمية وقضائية تضمن احترام هذا الحق وفعاليتها، خاصة في علاقة العامل بصاحب العمل، فالتعريف الإجرائي لا يقتصر على تحديد ماهية الخصوصية أو عناصرها، بل يتناول كيف تُحترم هذه الخصوصية، ومتى يُعد تجاوزها خرقاً قانونياً، وما هي النتائج المترتبة على هذا التجاوز.

ويُعد ركن السرية أحد الأركان الأساسية للحق في الخصوصية، ويتطلب عدم الكشف عن معلومات أو صور أو بيانات شخصية دون إذن صريح من صاحبها، حتى وإن كانت هذه المعلومات معروفة سابقاً، وهو ما أكدته القضاء الفرنسي في حكمه بمنع نشر صور أو معلومات تتعلق بشخصيات

⁽¹⁾وقد أشار إلى هذا الاتجاه: سعاد بنور. حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراة، جامعة وهران-2، الجزائر، 2017م، ص28-29.، وأشار إليه: صبسمه مامن. آثار التطور التكنولوجي على حماية الحق في الخصوصية في التشريع الجزائري، مجلة هيروودوت للعلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 6، العدد1، تاريخ 2022م، ص 510 وما بعدها.

مشهورة دون موافقتهم، حتى لو كانت المعلومات منشورة من قبل، مما يعزز مفهوم أن السرية ليست مجرد عدم معرفة المعلومات، بل حق في منع إعادة نشرها أو استغلالها دون إذن،⁽¹⁾

وفي سياق العمل عن بُعد، تزداد أهمية هذا الركن بسبب تداخل الحياة الشخصية مع بيئة العمل، مما يستلزم وجود إجراءات قانونية واضحة تحمي خصوصية العامل من أي تدخل غير مبرر أو مراقبة غير معلنة .

وبناءً على ذلك، يرى الباحث أن التعريف الإجرائي للحق في الخصوصية يتمثل في "تمكين العامل عن بُعد من الحفاظ على سرية معلوماته الشخصية والمهنية خارج نطاق العمل، ومنحه الوسائل القانونية لمواجهة أي اختراق غير مشروع لهذه السرية، سواء كان ذلك من خلال مراقبة أو جمع معلومات، شريطة أن يكون ذلك محدداً ومبرراً وبعلم العامل" ، ويترتب على ذلك أن أي اقتحام غير مشروع لخصوصية العامل عن بُعد، خاصة من خلال انتهاك السرية، يُعد خرقاً صريحاً لحقه في الحياة الخاصة، ويتيح له المطالبة بحمايته قانونياً.

ويظل من الصعب وضع تعريف شامل وثابت لهذا الحق، بسبب تغيره وتطوره حسب الزمان والمكان، مما يجعل الخصوصية في العمل عن بُعد موضوعاً نسبياً يتطلب موازنة بين مصالح العامل وصاحب العمل.

⁽¹⁾ وتتخلص وقائع هذا الحكم في أن هناك نزاع ثار بين ممثلي الصحف وبين شخصيات مشهورة، حيث قام ممثلي الصحف بنشر معلومات تتعلق بشخصيات مشهورة كان قد تم نشرها قبل ذلك برضاء أصحابها، ولكن الشخصيات المشهورة طالبت القضاء بمنع نشر هذه المعلومات وتعويضهم جزاء الاعتداء على حياتهم الخاصة، وقضى القضاء الفرنسي فعلاً بنشر هذه المعلومات وتعويض أصحابها، وعلل القضاء حكمه بأن الشخص المشهور له حق في احترام سرية حياته وطالما منع نشر هذه الحياة الخاصة فله ذلك..T.G.L.Seine,24nov,1965.j.c.p.1966-11-14521، وقد أشار إلى هذا الحكم : ممدوح خليل بحر . المرجع السابق،ص220

المطلب الثاني

نطاق الحق في الخصوصية

قد يعتقد الكثير ان الحق في الخصوصية ينحصر فقط في حياة العامل داخل بيته و التي تشتمل على العناصر المادية فقط, و لا يدركوا أن هناك عناصر أخرى, ولذلك, جاء المطلب كالتالي:

الفرع الأول: عناصر الحق في الحياة الخاصة المتفق عليها:

عند التركيز على أبعاد الحياة الخاصة في القانون، يجب علينا أن ندرك أن لها عناصر تتأسس عليها ومن ثم، جاء هذا الفرع كما يلي:

1. المكان الخاص:

إن أول مظهر من مظاهر حماية الحياة الخاصة للعامل والذي عرفه الإنسان منذ العصور القديمة، هو الحق في حماية مسكنه باعتباره الملجأ الآمن الذي يمارس فيه العامل حياته الخاصة بعيدا عن تطفل الآخرين، فقد مارس الإنسان هذا الحق منذ القدم ببناء مسكنه وأحاطه بسياج ليمنع الآخرين من الولوج إليه من دون موافقته، واستعمل حقه في الدفاع عن كل انتهاك يطاله باعتباره جريمة ترتكب في حقه⁽¹⁾، وقد كرسّت الشريعة الإسلامية هذا الحق قبل أربعة عشرة قرنا بقول الله تعالى في القرآن الكريم: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝ فَإِنْ لَمْ

(1) رنده محمد صميده، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في الوسائل التكنولوجية الحديثة، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق، جامعة أسبوط، الجزء الأول، العدد الثلاثون، ص: 273.

تَجِدُوا فِيهَا أَحَدًا فَلَا تَدْخُلُوهَا حَتَّى يُؤْذَنَ لَكُمْ وَإِنْ قِيلَ لَكُمْ ارْجِعُوا فَارْجِعُوا هُوَ أَزْكَى لَكُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ﴿١﴾

وقد كرّست الدساتير والتشريعات الدولية والإقليمية مبدأ حماية خصوصية الأفراد وحرمة مساكنهم، وهو ما انعكس أيضًا في عدد من التشريعات الوطنية المقارنة ففي دستور مملكة البحرين، نصّت المادة (25) على أن: " للمساكن حرمة، فلا يجوز دخولها أو تفتيشها إلا في الأحوال التي يبيّننها القانون، وبالكيفية المنصوص عليها فيه " (2).

و في دولة الكويت، فقد نص دستورها في المادة (38) على أن: " للمساكن حرمة، فلا يجوز دخولها إلا في الأحوال التي يعينها القانون، وبالكيفية المنصوص عليها فيه " (3).

أما في التشريع الجزائري، فقد ورد في المادة 1/40 من دستور 1996 أن: " تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة المسكن " (4)، كما جرم قانون العقوبات الجزائري هذا الفعل في المادة 295 منه، والتي تنص على أن " كل من يدخل فجأة أو بخدعة أو يقتحم منزل مواطن، يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 1.000 إلى 10.000 دينار جزائري، وتُشدّد العقوبة إذا ارتكبت الجنحة بالتهديد أو العنف إلى الحبس من خمس إلى عشر سنوات، وغرامة من 5.000 إلى 20.000 دينار جزائري " (5)، وتتسق هذه الضمانات الوطنية مع ما نصت عليه المادة (17) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والتي أكدت على أن: " لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني،

(1) سورة النور، الآية (27 - 28).

(2) دستور مملكة البحرين الصادر بتاريخ 14 فبراير 2002، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 2517 بتاريخ 14 فبراير 2002، المادة (25)

(3) دستور دولة الكويت الصادر في 11 نوفمبر 1962، منشور في الجريدة الرسمية "الكويت اليوم"، العدد 507 بتاريخ 20 نوفمبر 1962، المادة (38)

(4) فقد نصت المادة رقم (40) من الدستور الجزائري الصادر سنة 1996م على أن "الدولة تضمن عدم انتهاك حرمة المسكن، فلا تفتيش إلا بمقتضى القانون وفي إطار احترامه، ولا تفتيش إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة القضائية المختصة". وبمفهوم المخالفة فإن انتهاك حرمة المسكن يعد مخالفا للقانون ويعد مجرما، وتدلّ على ذلك فقد ورد في قانون العقوبات الجزائري تجريم الاعتداء على حرمة المسكن.

(5) راجع في ذلك نص المادة رقم (295) من قانون العقوبات الجزائري رقم (66-156) المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966م، والمعدلة بالقانون رقم (82-4) المؤرخ في 13 فبراير 1982م.

للتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته، ولكل شخص الحق في أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو تلك المساس". (1)

ومن ثم، فإن الخصوصية المكانية - سواء في المسكن أو في مكان العمل للعامل - تُعد أحد عناصر الحياة الخاصة للعامل، التي لا يجوز الاعتداء عليها و انتهاكها (2)

كما أن حرمة المسكن و المكان الخاص تتضمن عدم نشر صور المسكن أو المكان الخاص للعامل لأن ذلك يعد اعتداء على الحياة الخاصة له، ولذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأن نشر صور المسكن دون إذن صريح من صاحبه يعد انتهاكاً جسيماً للحق في الخصوصية حتى ولو لم يظهر الأشخاص المعنيون بالصورة، وكان هذا الحكم في قضية تتلخص وقائعها في أن إحدى المجلات قامت بنشر تقرير اشتمل على صور تم التقاطها داخل منزل أحد المشاهير دون الحصول على تصريح منه بذلك، وقضت المحكمة بأن المسكن محمي ضمن الحق في الخصوصية حتى في غياب الشخص المعني. (3)

(1) المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية و المدنية

(2) علا فاروق عزام ، الحماية المدنية لخصوصية المرأة العاملة من مخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي ، دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق للبحوث القانونية و الاقتصادية ، المجلد 2 ، العدد 2 ، تاريخ 2018م ، القاهرة ، ص191.

(3) تم استخلاص هذا الحكم من محكمة النقض الفرنسية الصادر في الطعن رقم (94-14.798) والمؤرخ في 5 نوفمبر 1996م، وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr> وكذلك صدر حكم محكمة الاستئناف في فرساي الصادر في 10 نوفمبر 1999م يقضي بأن حماية المسكن حماية للخصوصية.

وهذا جانب من حكم محكمة النقض الفرنسية: Attendu que la société X..., éditrice du journal Z..., fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 15 février 1994) de l'avoir condamnée à payer à Mme Y..., des dommages-intérêts pour atteinte à sa vie privée et à son droit de s'opposer à la publication de son image ; que le pourvoi fait valoir, d'abord, que si l'article 9 du Code civil donne à la victime d'une atteinte à la vie privée une action propre à prévenir ou faire cesser cette atteinte, la réparation du préjudice éventuellement subi est soumise aux conditions d'application de l'article 1382 du Code civil, de sorte que la cour d'appel a méconnu la nécessaire combinaison de ces deux textes en décidant que l'action de Mme Y... n'était pas soumise aux dispositions de l'article 1382 quant à la preuve d'un dommage et d'un lien de causalité avec la faute

2. حرمة المحادثات الشخصية والمراسلات:

تعد الاتصالات التي يجريها العامل أيا كانت نوعيتها سواء كانت مراسلات هاتفية أو كانت بريد إلكتروني أو غيرها من وسال الاتصالات عنصرا من عناصر الحق في الحياة الخاصة⁽¹⁾، فلا يجوز لغير الأشخاص المرسله إليهم الاطلاع عليها، لأن الاتصال مهما كانت وسيلته يعتبر مستودعا لسر العامل وخصوصياته، فالتتصت على المحادثات التي يجريها العامل على شبكة الانترنت، أو الاطلاع على رسائله الالكترونية سواء بكشف كلمة السر، أو باعتراض هذه المراسلات بدون إذن مشروع يعد مساسا بالحق في الحياة الخاصة تترتب عنه مسؤولية جزائية لمرتكب هذا الفعل الذي يعاقب عليه قانون العقوبات⁽²⁾، وفي هذا السياق، يتبين أن التشريع البحريني يتضمن نصوصا صريحة لحماية خصوصية المحادثات والمراسلات، حيث تنص المادة (26) من دستور مملكة البحرين على أن: "حرية المراسلة البريدية والبرقية و الهاتفية الإلكترونية مصونة ، و سريتها مكفولة، فلا يجوز مراقبة المراسلات أو افشاء سريتها إلا في الضرورات التي يبينها القانون ، و وفقا

retenue ; qu'il est encore reproché à la cour d'appel d'avoir accordé une indemnité s'apparentant à une amende civile, indépendamment de tout dommage réparable, en violation du principe d'adéquation de la réparation accordée au préjudice subi, et sans motiver sa ; décision qui procède par simple affirmation

Mais attendu que selon l'article 9 du Code civil, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation ; que la cour d'appel, après avoir constaté l'atteinte portée au droit de Mme Y.... au respect de sa vie privée par la publication litigieuse révélant sa vie sentimentale, a souverainement évalué le montant du préjudice subi ; qu'elle a ainsi ; légalement justifié sa décision

(1) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص 191.

(2) أحمد فتحي سرور، الحق في الحياة الخاصة، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد 54، 1987، ص: 47.

للإجراءات و الضمانات المنصوص عليها فيه ⁽¹⁾، كما تجرّم المادة (372) من قانون العقوبات فتح الرسائل أو البرقيات بغير رضا المرسل إليه، أو استراق السمع في محادثة هاتفية، وتشدّد العقوبة إذا ترتب على ذلك إفشاء لمضمون الرسالة أو المكالمة بما يلحق ضرراً بالغير ⁽²⁾، وعلى الرغم من هذه الحماية، فإن الواقع العملي والتطور المتسارع لوسائل الاتصال الرقمية قد يفرض الحاجة إلى تطوير وتحديث النصوص القائمة بما يضمن شمولها للتقنيات الجديدة، وتجدر الإشارة إلى أن مملكة البحرين طرف في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي نص في المادة (17) منه على حماية خصوصية الأفراد، بما في ذلك مراسلاتهم، مما يعزز من الالتزام الدولي للمملكة في هذا الشأن ⁽³⁾.

أما في الكويت، فنصّ الدستور في مادته (39) على أن "حرية الاتصال بالبريد والبرق والهاتف وسريتها مضمونة، ولا يجوز مراقبتها أو كشف محتواها إلا في الحالات والإجراءات التي يحددها القانون" ⁽⁴⁾، وهو ما يُعدّ حماية دستورية مباشرة لسرية المراسلات والاتصالات، كما نص قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات الكويتي (رقم 63 لسنة 2015) على تجريم أي اعتداء على سرية البيانات والمراسلات الإلكترونية سواء عن طريق الدخول غير المصرح به أو التنصت أو الاعتراض أو النقل أو الإفشاء غير المشروع، مما يعكس توجه المشرّع الكويتي نحو تعزيز حماية الخصوصية الرقمية، ومواكبة التحديات الناشئة في بيئة الاتصالات الحديثة والعمل عن بُعد ⁽⁵⁾.

(1) دستور مملكة البحرين الصادر سنة 2002، المادة (26)

(2) قانون العقوبات البحريني، مرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976، المادة (372)، كما تم تعديلها بموجب القانون رقم (25) لسنة 2025، المنشورة في الجريدة الرسمية لمملكة البحرين، متاحة عبر الموقع الرسمي لشؤون التشريع:

<https://www.legalaffairs.gov.bh/FullAr/L1576.docx>

(3) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976، المادة (17).

(صا دقت عليه مملكة البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم 4 لسنة 2006)

(4) دستور دولة الكويت، المادة (39)، حرية وسرية المراسلات البريدية والبرقية والهاتفية، 1992/1962

(5) قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات الكويتي رقم (63) لسنة 2015، الجريدة الرسمية "الكويت اليوم"، العدد 1248، الصادر بتاريخ 12 يوليو 2015، المواد (2، 4، 7).

كما أن الدستور الجزائري يضمن سرية المكالمات الهاتفية وكل الاتصالات بأشكالها المختلفة من التنصت، والمراقبة، أو الاستماع، أو النشر، أو الاطلاع عليها سواء كانت خطابات، أو برقيات، أو مستندات وغيرها، وذلك ما جاءت به المادة 46 من التعديل الدستوري لسنة 2001⁽¹⁾، كما أنه تم تجريم الاعتراض غير الشرعي للمراسلات في قانون العقوبات، كما تضمن القانون 03/2000 المتعلق بالبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية أحكاما جزائية وعقوبات تترتب عن الإخلال بسرية الاتصالات من طرف الأشخاص المرخص لهم بتقديم خدمة المواصلات السلكية واللاسلكية، والعمال لدى متعاملي الشبكات العمومية الذين ينتهكون سرية المراسلات المرسلة أو المستقبلية عن طريق المواصلات السلكية، أو الذين يأمرهم أو يساعدون في ارتكاب هذه الأفعال فيعاقبون طبقا للمادة 137 من قانون العقوبات .

وفي القوانين المقارنة يعاقب القانون الأمريكي للاتصالات الالكترونية الصادر سنة 1986 الخاصة بالحبس والغرامة لكل من قام بالنقاط أو حاول أن يلتقط عمدا كل اتصال الكتروني عبر حدود الدولة الأمريكية، كما جرم قيام الشخص الذي التقط اتصالا بطريق غير مشروع مع علمه بذلك بنشر أو استعمال مضمون هذا الاتصال وتطبيق هذه الأحكام على البريد الالكتروني، فقيام صاحب العمل أو غيره بالتنصت على العامل بأي وسيلة أو التقاط اتصالاته بطريق غير مشروع يوجب المسؤولية الجنائية لمن فعل ذلك⁽²⁾.

وفي فرنسا، أولى المشرع حماية واضحة لسرية المراسلات، حيث نصت المادة 226-15 من قانون العقوبات الفرنسي على أن: "يعاقب بالسجن لمدة سنة وغرامة قدرها 45 ألف يورو، حتى في حالة الإهمال، كل من فتح أو حذف أو أخر أو حوّل رسائل موجهة إلى طرف ثالث، أو اطلع عليها بشكل غير قانوني"⁽³⁾، ووجد أن المراسلات تكتسب السرية لو كانت مراسلة خاصة، وكثيراً ما يقرن القضاء بين سرية المراسلات وبين الحياة الخاصة، فيشترط لوقوع مخالفة سرية المراسلات أن تكون

(1) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 28 نوفمبر 1996، والمعدل في 2001، منشور في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 76 بتاريخ 8 ديسمبر 1996، المادة (46).

(2) راجع في ذلك قانون خصوصية الاتصالات الإلكترونية الأمريكي الصادر سنة 1986م (ECAPA) Electronic Communications Privacy Act of 1986 (ECPA), 18 U.S.C. §§ 2510-2523.

(القانون منشور في موقع مكتبة الكونغرس الأمريكي: <https://www.congress.gov>)

(3) راجع في ذلك نص المادة رقم (15/226) من قانون العقوبات الفرنسي.

المراسلات خاصة وليست عامة وأن يكون محتواها متعلق بالحياة الخاصة⁽¹⁾، كما تنص الفقرة الثانية من ذات المادة على العقوبة ذاتها لكل من تعمد اعتراض أو استعمال أو إذاعة رسائل إلكترونية أرسلت أو استقبلت بطريقة غير قانونية، أو من قام بتركيب أجهزة تتيح مثل هذه الأفعال⁽²⁾، كما أن القضاء الفرنسي في القضية التي تتلخص وقائعها في أن أحد الأشخاص قام بتسجيل مكالمات هاتفية بينه وبين شخص آخر دون علم أو موافقة الطرف الآخر ثم استخدم هذا التسجيل كدليل أمام المحكمة في إطار نزاع قانوني قد قضى بأن هذا السلوك يعد انتهاكا لسرية المراسلات والمحادثات الخاصة واعتبرت أن ذلك عملا غير مشروع⁽³⁾.

وعليه، فإن سرية المراسلات تمثل أحد الأوجه الجوهرية لخصوصية العامل، وانتهاكها من قبل صاحب العمل أو أي طرف آخر دون سند قانوني يشكل مساسا بالحقوق في الحياة الخاصة، ويعرض

(1) V. par ex. : Soc. 2 oct. 2001, no 99-42.942, D. 2001. 3148, note P.-Y. Gautier ; Ph. LANG- LOIS, Courrier électronique et vie privée au travail, D. 2001. Chron. 3286 ; J.-E. RAY, Cou- rrier privé et courriel personnel, Dr. soc., nov. 2001, p. 915 et s., CCE 2001. Comm. 120, obs. A. Lepage).

وقد تم الاطلاع على حكم محكمة النقض الفرنسية مترجما عبر الرابط الإلكتروني: https://www.labase-lextenso.fr/petites-affiches/PA200123304?utm_source

(2) راجع في ذلك نص المادة رقم (15/226) من قانون العقوبات الفرنسي (3) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: (96.621-86)، cass.crim.28 avril 1987، وقد تم الاطلاع

على الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من الحكم: alors, d'une part, que l'article 368 du Code pénal définit le délit d'atteinte volontaire à l'intimité de la vie privée comme celui commis notamment en " écoutant, en enregistrant ou transmettant au moyen d'un appareil quelconque des paroles prononcées dans un lieu privé par une personne sans le consentement de celle-ci " ; qu'en conséquence étaient entachés de nullité les procès-verbaux dressés par des officiers de police judiciaire retranscrivant des enregistrements sur bandes magnétiques de conversations téléphoniques réalisés selon des procédés délictueux en violation de l'article 368 du Code pénal dès lors que les paroles enregistrées à l'insu de leur auteur avaient été prononcées dans un lieu privé

مرتكبه للمساءلة الجنائية في غالبية التشريعات الحديثة ويُلاحظ أن بعض التشريعات لا تزال بحاجة إلى مزيد من التحديد والتحديث لضمان حماية فعالة لهذا الجانب الحيوي من الخصوصية الرقمية .

3. الحياة العاطفية والزوجية:

تُعد الحياة العاطفية والزوجية من أبرز مكونات الحياة الخاصة للعامل، وتمثل جانبًا دقيقًا وحساسًا يجب أن يحاط بأقصى درجات الحماية ، فلا يجوز لصاحب العمل أو أي جهة في بيئة العمل التدخل أو الاطلاع على هذا الجانب أو إفشاء ما يتعلق به، سواء عبر التنقيب في حسابات العامل على وسائل التواصل الاجتماعي، أو عبر تداول معلومات أو شائعات عن علاقاته الشخصية بين الزملاء، أو استخدام هذه المعلومات بطريقة تؤثر على وضعه الوظيفي أو سمعته داخل المؤسسة، وقد كرس القضاء الفرنسي هذا المبدأ من خلال حكم قضى بعدم جواز نشر تفاصيل تتعلق بالمغامرات العاطفية لفتاة صغيرة السن، مؤكدًا أن الأمور العاطفية، سواء كانت حقيقية أم متخيلة، تدخل ضمن نطاق الحياة الخاصة التي لا يجوز كشفها للجمهور⁽¹⁾ ، وهذا المنطق يمتد ليشمل العامل أيضًا، حيث إن نشر أو استغلال معلومات تتعلق بعلاقاته العاطفية أو وضعه الأسري – كالزواج أو الطلاق – دون إذنه، يمثل انتهاكًا صارخًا لخصوصيته، يستوجب المساءلة القانونية ، أما إذا اختار العامل بمحض إرادته أن يُفصح عن معلومات تخص حياته العاطفية أو الزوجية، فإن ذلك يدخل ضمن نطاق حريته الشخصية، التي لا يجوز تقييدها إلا في الحدود التي يفرضها القانون حمايةً للأداب العامة أو النظام العام، وليس بناءً على تقدير أو تدخل من جهة العمل.

⁽¹⁾مشار لهذا الحكم لدى: أسامة عبدالله قايد، مرجع سابق، ص: 23.

Cass. civ. 1re, 23 octobre 1990, n°88-18.645, D. 1991. 105, note J. Massip

4. الحالة الصحية:

تعد الحالة الصحية للعامل، بما في ذلك الأمراض التي قد يُصاب بها أو الإجازات المرضية التي يحصل عليها من صميم حياته الخاصة التي يجب أن تُحاط بالسرية والاحترام، فلا يجوز لصاحب العمل أو أي جهة أخرى في بيئة العمل إفشاء أية معلومات تتعلق بصحة العامل دون موافقة صريحة منه، كما لا يجوز تصويره في حالات المرض أو التواجد في منشأة صحية دون رضاه، لما قد يشكله ذلك من انتهاك لكرامته وخصوصيته، خاصةً في أوقات يكون فيها في أمس الحاجة للراحة النفسية والجسدية⁽¹⁾.

وفي هذا الإطار، يلاحظ أن التشريع البحريني لم يُفرد نصًا خاصًا يُجرّم صراحةً كشف البيانات الصحية للعامل، لكن المشرّع البحريني أقر هذه الحماية من خلال أكثر من نص قانوني، إذ تنص المادة (371) من قانون العقوبات البحريني على تجريم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الشخص بحكم مهنته أو وظيفته، متى تم الإفشاء دون إذن من صاحب الشأن وخارج الأحوال المصرح بها قانونًا⁽²⁾، وتُعد البيانات الصحية من قبيل الأسرار التي يُفترض أن تظل في نطاق السرية، لارتباطها الوثيق بالحياة الخاصة للعامل.

كما أكد قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018 على ذات الحماية، من خلال تصنيفه البيانات الصحية ضمن فئة “البيانات الشخصية الحساسة”، والتي لا يجوز معالجتها أو الإفصاح عنها إلا وفق شروط صارمة وقد نصت المادة (58) من هذا القانون على معاقبة كل من يفشي هذه البيانات أو يعالجها دون إذن قانوني أو مبرر مشروع، بعقوبة تصل إلى السجن لمدة سنة وغرامة مالية⁽³⁾.

(1) عماد حمدي حجازي، الحق في الخصوصية ومسؤولية الصحفي، ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2008م، ص 159.

(2) قانون العقوبات البحريني، المرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976، المادة (371)

(3) قانون حماية البيانات الشخصية البحريني، القانون رقم (30) لسنة 2018، المادة (58)

ومن ثم، فإن إفشاء البيانات الصحية للعامل دون موافقته أو دون وجود سبب قانوني أو مهني يبرّر ذلك يُعدّ انتهاكاً مزدوجاً من ناحية كونه إفشاءً لسر مهني وفقاً لقانون العقوبات، ومن ناحية كونه معالجة غير مشروعة لبيانات شخصية حساسة وفقاً لقانون حماية البيانات الشخصية وهو ما يمكن أن يُستند إليه في حماية البيانات الطبية، إفشاء المعلومات الصحية أو الطبية يعدّ إفشاءً لسر يتعلق بالحياة الخاصة .

أما في دولة الكويت، فقد تضمّن قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 إشارات ضمنية إلى خصوصية البيانات الصحية للعامل، لا سيما في المادة (69) التي تنص على وجوب حصول العامل على إجازة مرضية بناءً على تقرير طبي يصدر عن طبيب يعتمده صاحب العمل أو عن جهة طبية حكومية⁽¹⁾، ورغم أن المادة لا تنص صراحة على منع صاحب العمل من الإفصاح عن أسباب الإجازة المرضية، إلا أن حصر دور صاحب العمل في استلام التقرير الطبي فقط، دون منحه أي سلطة في نشر أو تداول مضمونه، يُفهم منه ضمناً وجوب الحفاظ على سرية الحالة الصحية للعامل، وقصر استخدامها على ما يلزم لاستحقاق الإجازة المرضية دون التوسع في الإفشاء.

وقد رسّخ القضاء الفرنسي هذا المفهوم صراحة، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بأن إفشاء صاحب العمل للمعلومات الطبية الخاصة بأحد العاملين، بما في ذلك سبب الإجازة المرضية، دون موافقة العامل،

(1) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (6) لسنة 2010، الجريدة الرسمية "الكويت اليوم"، العدد 964، بتاريخ 21 فبراير 2010، المادة (69)

يُعدّ أساساً بحق العامل في الحياة الخاصة⁽¹⁾، وذلك وفقاً للمادة (9) من القانون المدني الفرنسي، بالإضافة إلى القواعد العامة في قانون العمل⁽²⁾.

وبناءً على ذلك، فإن الحفاظ على سرية المعلومات الطبية يُعد التزاماً قانونياً وأخلاقياً في بيئة العمل، ويشكل جزءاً لا يتجزأ من حماية الحياة الخاصة للعامل، ويترتب على مخالفته مساءلة قانونية بحسب النظام القانوني المعمول به

5. محل إقامة العامل ورقم هاتفه:

يُعد كل من محل إقامة العامل ورقم هاتفه الشخصي من العناصر الجوهرية التي تندرج ضمن نطاق الحق في الخصوصية، لما لهما من صلة وثيقة بشخصية العامل وحياته الخاصة، وتزداد أهمية حماية هذه البيانات في ظل نظم العمل عن بُعد، حيث غالباً ما يُطلب من العامل مشاركة عنوان سكنه ومعلومات الاتصال به لاستخدامها في ترتيبات العمل أو إرسال المعدات أو التواصل الإداري، وهو ما يُثير الحاجة إلى تنظيم قانوني دقيق يمنع إساءة استخدام هذه البيانات أو الكشف عنها دون موافقته الصريحة، وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ، حين قضت بأن قيام صاحب العمل بالكشف عن عنوان إقامة العامل من دون رضاه يُعدّ مساساً غير مشروع بحقه في الحياة الخاصة، لما يشكله ذلك من تعديٍّ على الحيز الشخصي المحمي قانوناً⁽³⁾

⁽¹⁾ Cass. civ. 1re, 5 novembre 1996, n°94-17415, D. 1997. 535, note J. Massip. (يتعلق بقيام رب العمل بالكشف عن معلومات طبية خاصة بأحد الموظفين).

⁽²⁾ Code civil français, Article 9, modifié par Loi n°70-643 du 17 juillet 1970. تنص المادة على أن "لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة"

⁽³⁾ Cass, Civ, 06, Nov 1990, D. 1990, 353, note prevault.

وقد تم الاطلاع على الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

تأسيساً على ذلك، فإن المادة (25) من دستور مملكة البحرين تُشكّل ضماناً دستورية صريحة لحماية الحياة الخاصة للأفراد، حيث تنص على أن "حرمة المساكن مصنونة، فلا يجوز دخولها بغير إذن أهلها، إلا في الأحوال التي يبينها القانون وبالكيفية المنصوص عليها فيه" ⁽¹⁾، ورغم أن النص يتناول بصورة مباشرة حرمة المسكن من حيث التفتيش أو الدخول، إلا أن دلالاته تمتد لتشمل حماية مكان الإقامة كبيان شخصي لا يجوز إفشاؤه أو استخدامه دون رضا صاحبه، ويكتسب هذا الضمان أهمية خاصة في ظل نظام العمل عن بُعد، حيث يكون العامل مطالباً أحياناً بالإفصاح عن عنوان سكنه لأغراض مهنية، مما يُحتّم أن يتم ذلك وفق ضوابط تحمي حياته الخاصة ولا تسمح بكشف بياناته السكنية دون موافقته، استناداً إلى هذا الأساس الدستوري .

أما في دولة الكويت، فرغم أن لا يوجد قانون يتضمن نصاً صريحاً يلزم صاحب العمل بالحفاظ على سرية البيانات الشخصية للعامل، كالعنوان ورقم الهاتف، إلا أن ذلك لا يعني جواز الإفصاح عنها أو تداولها دون مبرر مشروع، فهذه البيانات تُعد من صميم الحياة الخاصة للعامل، لا سيما في ظل

وهذا جانب من الحكم: Mais attendu que l'article 10 du Code civil, relatif à l'obligation de chacun de concourir à la manifestation de la vérité, et les articles 138 à 141 du nouveau Code de procédure civile, relatifs à l'obtention de pièces détenues par un tiers, n'étaient pas applicables en l'espèce, la mesure sollicitée n'ayant pas pour but la sauvegarde d'un droit légalement reconnu ou judiciairement constaté ; que la cour d'appel retient donc exactement que la divulgation du domicile d'un agent par l'Administration sans son accord constituerait une atteinte à la vie privée ; que, par ce seul motif, elle a légalement justifié sa décision ; d'où il ; suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches

(1) دستور مملكة البحرين لسنة 2002، المادة (25)، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 2517، بتاريخ 14 فبراير 2002

بيئة العمل عن بُعد التي قد تتطلب تواصلًا إلكترونيًا خارج الأطر التقليدية، مما يستوجب تقنين استخدامها وضمان سريتها.

6. الذمة المالية للعامل:

المقصود بالذمة المالية للعامل، كافة الالتزامات المالية المترتبة عليه ، إلى جانب ما يمتلكه من حقوق ذات طابع مالي سواء كانت أجوراً ، مكافآت ، أو ممتلكات ناتجة عن العلاقة الوظيفية أو خارجة عنها ، و تُعد الذمة المالية للعامل، والتي تشمل معلوماته البنكية، ومدخوله، والتزاماته المالية، من عناصر خصوصيته الشخصية التي يجب صونها قانوناً ، ويعتبر الكشف عنها بدون موافقة صاحبها اعتداء حرمة حياته الخاصة ⁽¹⁾، وفي بيئة العمل التقليدي، لا تُثار هذه المسائل إلا في نطاق ضيق، إلا أن العمل عن بُعد يفرض واقعاً جديداً يجعل من بيانات العامل المالية محل معالجة إلكترونية أوسع، مثل طلب بيانات الحساب البنكي لتحويل الرواتب أو استرداد المصاريف، أو ربط العامل بمنصات إلكترونية عبر اشتراكات شخصية ، هذه المعطيات قد تؤدي إلى كشف غير مقصود أو غير مشروع عن عناصر من ذمته المالية، مما يوجب اعتبارها ضمن عناصر الحياة الخاصة للعامل التي تستحق الحماية في إطار العلاقة التعاقدية المستحدثة للعمل عن بُعد.

وفي هذا السياق، أرسى قانون حماية البيانات الشخصية البحريني (رقم 30 لسنة 2018) إطاراً قانونياً واضحاً لذلك ، إذ تُعرّف المادة (1) البيانات الشخصية بأنها تشمل "الخصائص الاقتصادية" للفرد، وهو ما يُضْمِن صراحةً أن المعلومات المتعلقة بالوضع المالي للعامل تدخل ضمن نطاق البيانات الشخصية ، كما تضع المادة (3) شروطاً صارمة لمعالجة هذه البيانات، فلا يجوز جمعها أو معالجتها أو إفشاؤها إلا وفق غرض محدد، ووفق ضوابط قانونية، وبموافقة صريحة ومسبقة من صاحب الشأن ، ومن ثم فإن تبادل أو الإفصاح عن أي معلومات مالية للعامل دون موافقته، أو دون

(1) حسام الدين كامل الأهواني ، مرجع سابق ، ص: 22.

وجود أساس قانوني مشروع، يشكل انتهاكاً مباشراً لخصوصيته ومخالفاً لنطاق البيانات الشخصية المحمية بالنص⁽¹⁾.

اما القانون المصري، لقد تناول الدستور المصري قضية الحق في الخصوصية، وحرمة الحياة الخاصة، حيث نصت المادة (57 - 58 - 59) منه على صور حماية الحق في الخصوصية في مجالات الاتصالات وخصوصية مستخدمي وسائل الاتصال وإجراء التفتيش والمراقبة وفحص الأجهزة الالكترونية⁽²⁾، وظهرت الكثير من المحاولات للتطوير التشريعي، فجاء القانون رقم (175) لعام 2018 والذي نص على مكافحة جرائم تقنية المعلومات⁽³⁾.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن نشر بيانات الذمة المالية للعامل دون موافقته يعد انتهاكاً للحق في الخصوصية وذلك في حكمها حينما قضت بأن قيام جهة العمل بنشر معلومات تتعلق بالوضع المالي لأحد الموظفين بما في ذلك وجود حجز على راتبه بسبب ديون شخصية، وبينت المحكمة في حكمها أن ذلك يعد مخالفة لنص المادة رقم (9) من القانون المدني الفرنسي والتي تحمي الخصوصية، كما أن المحكمة قد رأت أنه لا يوجد أي مبرر قانوني أو وظيفي يبرر كشف هذه المعلومات للغير دون وجود موافقة صريحة من العامل.⁽⁴⁾

(1) القانون البحريني رقم (30) لسنة 2018 بشأن حماية البيانات الشخصية، الصادر في الجريدة الرسمية لمملكة البحرين، العدد (3382)، بتاريخ 19 يوليو 2018، المادة (1) و (3)

(2) الدستور المصري الصادر سنة 2014، والمعدل سنة 2019، المواد (57)، (58)، (59).

(3) قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات المصري، رقم 175 لسنة 2018، نُشر في الجريدة الرسمية، العدد 32 مكرر (هـ)، بتاريخ 14 أغسطس 2018

(4) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: cass.soc., 20 mars 2024, n 22-19.153. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr> ، والرابط <https://www.petrel-avocats.com>.

وهذا جانب من الحكم: que les bulletins de paie d'un salarié, en ce qu'ils mentionnent notamment le montant de la rémunération individuelle, relèvent de la vie privée ; que la diffusion des bulletins de paie sans l'accord du salarié constitue donc une atteinte à la vie privée ; qu'en retenant le contraire, aux motifs inopérants que "M. [K] n'apporte aucun élément de nature à

فتعد البيانات والمعلومات التي تخص العامل من عناصر الحق في الحياة الخاصة التي يجب حمايتها ولا يتم الاعتداء عليها بحجة أن العمل عن بُعد يحتاج إلى الاطلاع على بيانات ومعلومات تخصه يجب الاطلاع عليها من أجل التحقق من قيام العامل بالنشاط المكلف به نظرا لطبيعة العمل عن بُعد.

الفرع الثاني: عناصر الحق في الحياة الخاصة المختلف عليها:

1. الصورة الشخصية:

الحق في الصورة مظهر من مظاهر حماية الحق في الحياة الخاصة للعامل، فمن الناحية القانونية فإن لكل عامل السلطة على صورته، ومن حقه منع تداولها لدى العامة، ويقصد بهذا الحق الاستئثار الذي يتيح للعامل منع غيره من أن يرسمه، أو يلتقط له صورة من دون إذن منه صريحا كان أو ضمنا، وما يستتبع ذلك من حقه في الاعتراض على نشر صورته على الجمهور⁽¹⁾، وقد يقع الاعتداء على هذا الحق في بيئة العمل عن بُعد، كما لو قام صاحب العمل بالتقاط صور للعاملين أثناء الاجتماعات التي تتم عبر الفيديو (zoom أو Microsoft teams) دون علمهم أو موافقتهم، ثم نشر هذه الصور عبر الموقع الرسمي للشركة أو منصاتها الإلكترونية لأغراض دعائية أو تسويقية ، إن هذا السلوك يُعد انتهاكاً لحق العامل في صورته، لا سيما إذا ظهرت في خلفية الصورة تفاصيل تخص حياته الخاصة أو محيطه العائلي، مما يستوجب حماية هذا الحق ضمن إطار العلاقة التعاقدية للعمل عن بُعد.

établir que la communication, à des tiers, du montant de sa rémunération aurait eu un effet quelconque, que ce soit, par exemple, en termes de réputation, de carrière, d'image au sein ; de l'entreprise", la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil

(1) آدم عبد البديع حسين، مرجع سابق، ص: 331.

فيتبين أن مضمون الحق في الصورة للعامل يشمل جانبين: أولهما، حقه في منع تصويره أو رسمه دون إذنه؛ وثانيهما، حقه في الاعتراض على نشر صورته دون رضاه ، وتتفاوت درجة الحماية المقررة لهذا الحق بحسب طبيعة الشخص، إذ تختلف بالنسبة للعامل العادي عنها بالنسبة للعامل الذي يُعد من الشخصيات العامة في نطاق نشاطه المهني ، كما تتأثر هذه الحماية بطبيعة المكان الذي التُقطت فيه الصورة، فإذا كانت في مكان خاص - كمنزله أثناء أداء العمل عن بُعد - فإن الحماية تكون أقوى وأشد صرامة، بخلاف الصور الملتقطة في بيئة العمل التقليدية، التي قد يُفترض فيها قدر من التساهل.

وبناءً عليه، فإن خصوصية العامل عن بُعد تكتسب أهمية إضافية، نظرًا لتداخل بيئة العمل مع محيطه الشخصي والعائلي، مما يجعل أي تصوير أو نشر لصورته دون موافقته، ولو لأغراض مهنية، يشكل مساسًا مباشرًا بحقه في الخصوصية.

وأما تصوير العامل داخل مقر عمله عبر تركيب كاميرات المراقبة الإدارية، فقد جرى تنظيم ذلك في قرار وزير الداخلية رقم (51) لسنة 2016 بشأن أجهزة المراقبة في المؤسسات التعليمية والتجارية والصناعية والمجمعات السكنية. وينص هذا القرار على أن التسجيلات تُخزن لمدة 120 يومًا وتسلم إلى مديرية الدفاع المدني عند الطلب، مع استثناء الأماكن ذات الطابع الخاص مثل غرف النوم، دورات المياه، وغرف تبديل الملابس. وهذا التنظيم يعكس حرص التشريع البحريني على تحقيق التوازن بين الأمن الإداري وحرمة خصوصية الفرد داخل أمكنته الخاصة⁽¹⁾، كما أن المشرع الكويتي أشار إلى الضوابط الخاصة باستخدام أجهزة المراقبة الأمنية من خلال قانون رقم 61 لسنة 2015 بشأن تنظيم وتركيب أجهزة المراقبة، حيث تحظر المادة (9) من القانون تركيب الكاميرات في الأماكن التي تقتضي خصوصية، مثل غرف النوم

(1) قرار وزير الداخلية بمملكة البحرين رقم (51) لسنة 2016 بشأن الأنظمة الأمنية بالمؤسسات والمنشآت، الجريدة الرسمية، العدد (3252)، بتاريخ 9 يونيو 2016، المادة (1) و (2) و (3) و (4) و (5) و (6) .

أو دورات المياه أو غرف تبديل الملابس، مما يدل على حرص المشرع على حماية خصوصية الأفراد - بما فيهم العامل - في الأماكن التي يُفترض فيها حد أقصى من الحرمة.⁽¹⁾، و نص المشرع القطري أيضا على مانص عليه المشرع البحريني و الكويتي و ذلك في المادة رقم 9 لسنة 2011 على جواز استخدام أجهزة المراقبة الأمنية، لكنه قيّد ذلك بعدة ضوابط، من بينها حظر تركيب الكاميرات في الأماكن التي تمسّ خصوصية الأفراد (المادة 8)، وضرورة احترام حرمة الحياة الخاصة للعامل داخل الأماكن المغلقة، حتى إن كان العمل يتم من مقر تابع للمنشأة أو من مقر خاص عند الربط بأنظمة المراقبة عن بُعد⁽²⁾.

ومن ثم، فإن كلا القانونين وإن لم يُنظّما صراحة مراقبة العامل عن بُعد، إلا أن روحهما التشريعية تُظهر اتجاهاً عاماً لحماية خصوصية الأفراد من الرقابة غير المشروعة، وخاصة في الأماكن الخاصة التي قد تُستخدم كمقرات للعمل عن بُعد .

و من أجل جواز تصوير العامل بالكاميرا داخل مقر عمله فيجب توافر مجموعة من الشروط التي

تتمثل في:

- الحصول على ترخيص مسبق من الجهة المختصة.
- الالتزام بالتشغيل المستمر .
- ربط كاميرات المراقبة بأجهزة الجهة التي تحددها الجهة المختصة.
- إعلام العامل بوجود كاميرات مراقبة.

(1) القانون الكويتي رقم (61) لسنة 2015 بشأن تنظيم وتركيب أجهزة وكاميرات المراقبة الأمنية، الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 7 يوليو 2015، المادة (9)

(2) نص المادة (8) من القانون القطري رقم (9) لسنة 2011 بشأن تنظيم استخدام كاميرات وأجهزة المراقبة الأمنية: "يجب على مالكي المنشآت والمسؤولين عن إدارتها تركيب كاميرات وأجهزة المراقبة الأمنية وتشغيلها على مدار الساعة، على أن تكون لها غرفة تحكم".
انظر: الجريدة الرسمية لدولة قطر، العدد (7)، بتاريخ 20 يونيو 2011

- الالتزام بالاحتفاظ بالتسجيلات لمدة محددة.

- الالتزام بصيانة الكاميرات وتحديثها.⁽¹⁾

وبذلك يكون لصاحب العمل الحق في تصوير العامل بكاميرات المراقبة بشرط الالتزام بالشروط السابق ذكرها، ويترتب على عدم التزامه بالشروط السابقة انتهاكه للحياة الخاصة للعامل واعتدائه عليها مما يوجب مسؤوليته.

ولقد أخذ حق العامل في صورته اهتمامًا متزايدًا بفعل التطور التكنولوجي وسرعة الاتصال والنشر، وما نجم عن ذلك من تهديدات تبدأ من النقاط الصورة وتنتهي عند التعديلات التي يمكن أن تُدخل عليها، مما قد يشكل مساسًا بالحياة الشخصية للعامل وتشويهًا لسمعته ومكانته الاجتماعية، وتتجلى هذه الإشكالية بشكل خاص في بيئة العمل، حيث قد يقوم صاحب العمل، بحسن نية أو بسوء نية، بالنقاط صورة للعامل أثناء أداء عمله، سواء في مقر العمل أو في بيئة العمل عن بُعد، ثم يعمد إلى استخدامها لأغراض دعائية أو داخل منشورات الشركة بعد إدخال تعديلات عليها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي أو برامج التعديل، دون الرجوع إلى العامل أو أخذ موافقته، كما قد يُساء استخدام الصورة بإدخال مؤثرات أو تعديلات قد تُخرجها عن سياقها الحقيقي، مما يُعرض العامل للتشهير أو المساس بكرامته، خاصة إذا نُشرت هذه الصور على المنصات الرقمية العامة، وهو ما يُعد تعديًا صريحًا على الحق في الصورة، وانتهاكًا للحياة الخاصة

(1) أسماء حسن عامر. استخدام كاميرات المراقبة وأثره على الحق في الصورة، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، العدد رقم 79، تاريخ مارس 2022م، ص521.

للعامل، الأمر الذي استدعى تدخل الفقه والقضاء لتأكيد حماية هذا الحق في إطار علاقة العمل، وتكريس سلطة العامل على صورته شأنه في ذلك شأن أي حق شخصي آخر⁽¹⁾.

ومن أجل ذلك قضت محكمة النقض الفرنسية أن قيام شركة دعائية بالتقاط صورة لأحد موظفيها واستخدامها في مواد دعائية داخلية دون أن تحصل على موافقته المسبقة يعد ذلك مساساً بالحق في احترام الخصوصية والصورة الشخصية، وقضت بأن الحق في الصورة جزء من الحق في الخصوصية، ولا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم صورة شخص ما دون رضاه الصريح والمسبق حتى ولو تم ذلك في إطار مهني أو داخلي⁽²⁾.

2. الحق في الاسم:

⁽¹⁾ علي أحمد عبد الزغي. حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2006، ص: 179 .

⁽²⁾ راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: المؤرخ في 14 فبراير 2024م والصادر في الطعن رقم (18.014-22) وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr> هذا جانب من الحكم: . - Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour utilisation abusive de son droit à l'image en 2012 et 2015, alors « que la seule constatation d'une atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [E] de sa demande d'indemnisation pour atteinte à son droit à l'image, au motif qu'il ne produisait pas le document critiqué, ne la mettant de ce fait pas en mesure d'apprécier la réalité de l'atteinte invoquée, après avoir pourtant relevé que l'employeur avait expressément reconnu avoir diffusé, auprès de ses clients, une plaquette de présentation des concierges, comportant une photographie du visage et une du buste de chaque concierge et des photographies collectives de ces derniers, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article 9 du code civil

Réponse de la Cour

يُعد اسم العامل أحد العناصر الأساسية التي تُميز شخصه عن غيره، ويُقصد به اللفظ الذي يُستخدم عادةً للتعريف به وتفريقه عن باقي الأفراد في بيئة العمل ، وقد يُفهم الاسم بمعناه الضيق، أي الاسم المجرد للعامل، أو بمعناه الواسع الذي يشمل اسمه ولقبه معاً، بوصفهما جزءاً من هويته الشخصية التي تدخل ضمن نطاق خصوصيته المحمية قانوناً⁽¹⁾.

و رغم عدم ورود نص مباشر في التشريعات البحرينية يضبط "حق الاسم واللقب" كحق مستقل، إلا أن قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018 يُعد الإطار الأوضح لحماية هذا الحق باعتباره عنصراً من عناصر الحياة الخاصة ، إذ تُعد البيانات التي تُستخدم للتعرف على الشخص، ومنها اسمه ولقبه، من البيانات المشمولة بالحماية القانونية وفق المادة (1) من القانون، والتي تُعرّف "البيانات الشخصية" بأنها المعلومات المتعلقة بشخص يمكن التعرف عليه، بما يشمل الاسم بصفته هوية فردية تُميز الإنسان وتكشفه ، كما تفرض أحكام القانون شروطاً صارمة لمعالجة هذه البيانات في المادة (3)، فلا يجوز جمعها أو استخدامها أو الإفصاح عنها إلا وفق غرض مشروع، ومع وجود أساس قانوني، وبموافقة صريحة من صاحب الشأن ، وتأتي عقوبات الإفشاء أو المعالجة غير القانونية ضمن المادة (58)، التي تُحدد غرامات والسجن لمن يُخالف ذلك².

ومن ثم، فإن الاسم واللقب يشكّلان جزءاً أساسياً من الخصوصية الشخصية فلا يجوز التعدي عليهما أو استخدامهما أو الكشف عنهما بدون سبب مشروع أو رضا صاحب الاسم، لأن ذلك يدخل في نطاق البيانات الشخصية المحمية وفق هيكل القانون .

(1) ممدوح خليل بحر، مرجع سابق، ص: 253.

(2) قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم 30 لسنة 2018 – المادة (1) (تعريف البيانات الشخصية يشمل الاسم) و المادة (3) (شروط التعامل مع البيانات) و المادة (58) (عقوبات المعالجة أو الإفشاء غير المشروع)

اما وفق النظام الكويتي، ورغم عدم وجود نص مباشر في القانون المدني يُنظم هذا الحق كحق مستقل، فإن القرار الإداري رقم 26 لسنة 2024 الصادر عن هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات (CITRA) ينص على أن الاسم واللقب يُعدان من البيانات الشخصية الأساسية التي لا يجوز جمعها أو معالجتها بدون موافقة صريحة من صاحبها⁽¹⁾، وبالتالي، يُعد التعدي على الاسم أو استخدامه في سياقات تضر بخصوصية العامل خاصة في بيانات العمل عن بُعد أو أي تعاملات رقمية انتهاكاً مباشراً لقانون حماية البيانات الشخصية في بيئة الاتصالات، حيث تُعتبر هذه المعالجة غير قانونية بدون موافقة أو مبرر مشروع .

اما القانون الجزائري في المادة رقم (28) من القانون المدني نجد أنه قد اتخذ المعنى الواسع للاسم الذي يشتمل على الاسم واللقب، فقد قضت المادة المشار إليها بأن يكون لكل شخص اسم ولقب، ونتيجة لذلك فإن اسم العامل ولقبه يستحقا الحماية وليس الاسم فقط.⁽²⁾

3. الحياة المهنية:

يشير إدماج الحياة المهنية ضمن نطاق الحياة الخاصة للفرد نقاشاً فقهيًا وقانونيًا مستمرًا، خاصة في ظل تطور وسائل العمل والرقابة ، يرى بعض الفقهاء مثل جون رولز أن العديد من جوانب الحياة المهنية يجب أن تُعتبر ضمن الخصوصية الشخصية، خصوصًا في بيانات العمل الحديثة التي تستخدم التكنولوجيا، حيث تمتد خصوصية العامل لتشمل ممارساته المهنية وحياته الرقمية.

(1) القرار الإداري رقم 26 لسنة 2024 – هيئة تقنية المعلومات والاتصالات (CITRA) – هو قرار يتعلق بإصدار لائحة حماسة خصوصية البيانات تم نشره في 18 فبراير 2024 في جريدة كويت اليوم

(2) يراجع في ذلك المعنى: ميسوم فضيلة. حماية الحق في الاسم العائلي للطفل كأحد مظاهر الحماية المدنية، مجلة القانون، المجلد 8، العدد رقم (1)، تاريخ 2019م، ص146.

في المقابل، يعبر فقهاء آخرون مثل ميشيل فوكو عن وجهة نظر تقيد نطاق الخصوصية في الحياة المهنية، خاصة للموظفين في الوظائف ذات الطابع العام أو التي تمس مصالح الجمهور، حيث تعتبر رقابة العمل جزءًا من النظام الاجتماعي لا يمكن اعتباره خصوصية مطلقة.

على الصعيد العربي، يؤكد بعض خبراء قانون العمل على أهمية إعادة النظر في مفهوم الخصوصية في بيئة العمل عن بُعد، معتبرين أن طبيعة الوظيفة وطبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل تلعبان دورًا محوريًا في تحديد مدى حماية الحياة المهنية ضمن نطاق الخصوصية.

وبناءً على ذلك، وخاصة في بيئة العمل عن بُعد حيث تختلط الحياة المهنية بالشخصية داخل نفس المكان الرقمي أو الفيزيائي، تتطلب المفاهيم التقليدية للفصل بين الحياة المهنية والخاصة إعادة تقييم، والاعتراف بأن خصوصية العامل قد تمتد لتشمل ممارساته المهنية ما لم تتصل مباشرة بمصلحة العمل أو رقابة عامة مشروعة ⁽¹⁾.

(1) محمد محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 2001، ص: 41.

المبحث الثاني

تعريف عقد العمل عن بُعد وصوره وسبب انتشاره

نظرًا لما قد ينجم عن عقد العمل عن بُعد من اعتداءات محتملة على الحياة الخاصة للعامل، فقد كان من الضروري التطرق إلى مفهوم هذا العقد، وصوره، وأسباب انتشاره، فضلًا عن إبراز أبرز إيجابياته وسلبياته،

وذلك من خلال أربعة مطالب و هي كالآتي :

المطلب الأول : تعريف عقد العمل عن بُعد .

المطلب الثاني : صور عقد العمل عن بُعد .

المطلب الثالث : إيجابيات و سلبيات عقد العمل عن بُعد .

المطلب الرابع : إشكالية التمييز بين الحياة الخاصة و الحياة المهنية للعامل .

المطلب الأول

تعريف عقد العمل عن بُعد

سيتناول الباحث ذلك المطلب من خلال بيان النقطتين التاليتين:

أولاً: مفهوم عقد العمل عن بُعد: يعد عقد العمل عن بُعد صورة من صور العمل المتطورة الذي يتم من خلاله تنفيذ العمل دون الحضور لمقر العمل، وقد تم تعريفه بعدة تعريفات نتناول منها ما يلي:

يقصد بعقد العمل عن بُعد: النشاط الذي يقوم به الشخص في العمل من المنزل، وذلك عن طريق الاتصال بصاحب العمل سواء كان من خلال البريد الإلكتروني أو الهاتف أو بواسطة أية وسيلة باستخدام الإنترنت.⁽¹⁾

وقد عرفته الحكومة الأمريكية بقانون تعزيز العمل لعام 2010 بأنه: مرونة في العمل بحيث يؤدي بموجبها الموظف واجبات ومسؤوليات عمله وجميع الأنشطة الأخرى التي يتم التصريح بها، من موقع عمل مختلف وهو موقع آخر غير الموقع المحدد لعمل الموظف.⁽²⁾

وقيل في تعريفه كما عرفته الاتفاقية رقم 177 لسنة 1966م في مؤتمر العمل الدولي: العمل الذي يؤديه الشخص، ويشار إليه باسم العامل من المنزل.⁽³⁾

⁽¹⁾The activity of working at home while communicating with your office by phone or email or using the internet ,Cambridge dictionary,Cambridge university press 2020.

⁽¹⁾ Telework Enhancement Act of 2010, Pub. L. No. 111-292, 124 Stat. 3064 (2010). Available at: <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722> .

⁽³⁾ مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 177 لسنة 1996م بشأن العمل من المنزل وقد تم الاطلاع عليه عبر الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/Arabic/R184.pdf>.

وبما سبق ذكره من تعريفات تبين للباحث أن عقد العمل عن بُعد هو أن يقوم العامل بتنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتقه بمقتضى عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل أو الجهة التي تقوم على رقابته من مقر منزله أو مقر المكان الذي يختاره صاحب العمل دون الحضور إلى مقر العمل الرئيسي.

ثانياً: مدى توافق نظام العمل عن بُعد مع قانون العمل البحريني: يعد نظام العمل عن بُعد نظاماً مستحدثاً، وبالرغم من ذلك يتضمن هذا النظام أوجه شبه بينه وبين قانون العمل البحريني على اعتبار أن قانون العمل هو المرجع لكل عمل مهما كان مستحدثاً بما يتضمنه من قواعد عامة تسري على كافة العاملين في مملكة البحرين، كما يتضمن أوجه اختلاف على اعتبار أنه يشكل طريقة غير نمطية لأداء العمل، وتتمثل أوجه التشابه بين نظام العمل عن بُعد وبين قانون العمل البحريني فيما يلي:

- الاتفاق في الحصول على الأجر: حيث إن قانون العمل البحريني ينص على استحقاق العامل للأجر، فيلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المنصوص عليه طبقاً لقانون العمل، حيث يتم تحديد الأجر طبقاً لعقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو أنظمة العمل بالمنشأة⁽¹⁾، فإذا لم يتم تحديد الأجر بأي طريقة من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا فيتم تقدير الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يعمل فيها، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة المختصة تقدير الأجر المستحق للعامل وفقاً لمقتضيات العدالة⁽²⁾، وهذا الحق يسري على

(1) قد العمل الفردي هو الاتفاق المباشر بين العامل وصاحب العمل، يحدد شروط العمل الخاصة بالعامل. أما عقد العمل الجماعي فهو اتفاق بين مجموعة من العمال أو ممثليهم وصاحب العمل لتنظيم شروط العمل بشكل جماعي. بينما أنظمة العمل بالمنشأة فهي اللوائح الداخلية التي تضعها جهة العمل لتنظيم العلاقة مع العاملين، وتطبق بموافقة العامل أو الإشارة إليها في عقد العمل .

(2) راجع في ذلك نص المادة رقم (37) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012م.

العامل في نظام العمل عن بُعد، من حيث استحقاق كامل الأجر ومن حيث كيفية تقديره إلا إذا تم الاتفاق على غير ذلك بينه وبين صاحب العمل.⁽¹⁾

- أن بينهما اتفاق في الحقوق الأساسية، فكل عامل سواء كان عاملاً في نظام العمل التقليدي أو عاملاً في نظام العمل عن بُعد يحق له الحصول على الإجازات التي نص عليها قانون العمل البحريني طالما توافرت فيه الشروط التي ينص عليها القانون، فالإجازات السنوية والإجازات المرضية والإجازات المدفوعة الأجر كالإجازات السنوية و المرضية ، والإجازات المرتبطة بالأعياد والمناسبات الرسمية، والإجازة المتعلقة بأداء فريضة الحج⁽²⁾ كلها تسري على العامل في العمل التقليدي والعامل في نظام العمل عن بُعد، حيث إنه يحصل على نفس الحقوق الأساسية التي يحصل عليها العامل في العمل التقليدي.

- أن بينهما اتفاق في الالتزامات المهنية، فقانون العمل البحريني ينص على أن الالتزامات المهنية التي تقع على العامل تجاه صاحب العمل تتمثل في أداء العمل المنوط به بإخلاص ودقة وأمانة وأن يؤديه بنفسه والالتزام بالطاعة والمحافظة على ما يتم تسليمه إليه من قبل صاحب العمل من ممتلكات وأن يحافظ على أخلاقيات العمل، وهذه الالتزامات ذاتها تقع على عاتق العامل عن بعد فيلتزم بإنجاز المهام الموكولة إليه والمحافظة على سرية العمل وأداء العمل ضمن الفترة التي يتم تحديدها، وإذا سُلمت إليه ممتلكات فيجب عليه أن يحافظ عليها.⁽³⁾

وإلى جانب أوجه الاتفاق، توجد أيضاً نقاط اختلاف بينهما، وتتمثل فيما يلي :

(1) راجع في ذلك (سادسا/4) من القرار الوزاري البحريني رقم (3) لسنة 2022م.

(2) راجع في ذلك نص المادة رقم (58-67) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2011م.

(3) راجع في ذلك نص المادة رقم (71) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012م، وكذلك خامسا/ 4 من القرار الوزاري البحريني رقم (3) لسنة 2022م.

- الاختلاف في أنواع العمل : يختلف نطاق تطبيق أحكام قانون العمل التقليدي عن نظام العمل عن بُعد من حيث أنواع الوظائف التي يشملها كل منهما ، فبينما يسري قانون العمل البحريني على جميع الأعمال والوظائف ، اما نظام العمل عن بُعد لا يشمل كافة الوظائف و الاعمال ، وفيما يخص موظفي القطاع الحكومي، فقد قصر القرار الوزاري البحريني رقم (3) لسنة 2020م نطاق تطبيق نظام العمل عن بُعد على بعض الوظائف دون غيرها، مستثنياً الوظائف الطبية والتعليمية والوظائف الحيوية⁽¹⁾، إلا أن هذا القرار لا يسري على القطاع الخاص، الذي يظل تنظيم العمل عن بُعد فيه مرهوناً بالاتفاق بين طرفي العلاقة العمالية .

- الاختلاف في بيئة أداء العمل: فقانون العمل البحريني ينص على تنظيم العلاقة التقليدية بين العامل وصاحب العمل داخل مكان العمل لا خارجه، أما نظام العمل عن بُعد فإنه يتخذ نمطا مختلفا، حيث إن العامل يقوم بأداء عمله خارج مقر العمل من خلال الاعتماد على الوسائل التقنية، فمكان العمل الذي ينظمه قانون العمل البحريني يكون أقل مرونة من مكان العمل في ظل نظام العمل عن بُعد، فالعمل الذي ينظمه قانون العمل يكون داخل مقر جهة العمل أو في موقع يتم تحديده من قبل صاحب العمل، أما مكان العمل في نظام العمل عن بُعد يكون أكثر مرونة حيث يكون العمل خارج مقر المنشأة سواء كان في منزل العامل أو في مكان يتم الاتفاق عليه بين طرفي العمل.⁽²⁾

(1) راجع في ذلك رابعا من القرار الوزاري رقم (3) لسنة 2020 م والصادر في 14 ديسمبر سنة 2022م بشأن إصدار تعليمات الخدمة المدنية بشأن نظام عمل الموظفين عن بعد.

(2) وقد نص على ذلك المشرع البحريني في المادة رقم (20) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، حيث نصت المادة على أن يجب أن يتضمن عقد العمل البيانات الجوهرية لطرفي العقد وبوجه خاص البيانات التالية: 1.....عنوان محل العمل.

- الاختلاف في مدة العمل: حيث إن قانون العمل البحريني ينص على أن ساعات العمل المحددة تكون 8 ساعات يومياً وتكون 48 ساعة أسبوعياً⁽¹⁾، أما مدة العمل وفقاً لنظام العمل عن بُعد فتكون مرنة في الغالب وتخضع إما لقانون العمل أو لاتفاق طرفي العمل ويتم كتابتها في استمارة العمل، لأن العبرة غالباً في هذا العمل تكون بالإنتاجية وليست بوقت العمل.⁽²⁾
- الاختلاف في الأسلوب المتبع في الرقابة: فقانون العمل البحريني ينص على أن أسلوب الرقابة يتمثل في الإشراف المباشر من صاحب العمل على العامل في موقع العمل ذاته⁽³⁾، أما أسلوب الرقابة في نظام العمل عن بُعد فيتمثل في الإشراف غير المباشر من خلال تقنيات الاتصال المختلفة مثل كاميرا الفيديو، مراقبة جهاز العامل وغيرها من وسائل الرقابة.

الاختلاف في التنظيم: فقانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012م ينظم العمل التقليدي في المملكة، فكل عمل تقليدي يقوم به العامل يكون خاضعاً لأحكام هذا القانون فيه، أما نظام العمل عن بُعد فليس له قانون مستقل به يقوم بتنظيمه وإنما يتم تنظيمه من خلال القواعد العامة في قانون العمل التي لا تتعارض مع طبيعة هذا النظام من العمل، وكذلك يتم تنظيمه بالقرارات التنظيمية والسياسات الداخلية ومن القرارات التنظيمية له ما أصدرته مملكة البحرين من القرار الوزاري رقم (3) لسنة 2022م ، إلى أن يتم إصدار قانون له في مملكة البحرين فيرى الباحث أن العمل عن بُعد أصبح نمطاً متكاملًا يتطلب تنظيمًا تشريعيًا خاصاً به، ولذلك يرجح إصدار قانون مستقل ينظم هذا النمط، ويضع إطاراً شاملاً يوازن بين متطلبات الإنتاج وحقوق العامل، خصوصاً في جانب حماية الخصوصية.

(1) راجع في ذلك نص المادة رقم (51 & 53) من قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012م.

(2) راجع في ذلك (سادسا/2) من القرار الوزاري البحريني رقم (3) لسنة 2022م.

(3) وقد نص قانون العمل البحريني على ذلك في المادة رقم (3/1) فقد بينت المادة أن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه. فالمادة تشير إلى أن العامل يعمل تحت إشراف صاحب العمل، والقانون يسري على العمل داخل مقر العمل أو المكان الذي يتم تحديده، فيكون إشراف رب العمل على العامل إشرافاً مباشراً داخل مقر العمل أو في الجهة التي يتم تحديدها.

ومن وجهة نظر الباحث، يُعرّف عقد العمل عن بُعد بأنه اتفاق قانوني يُبرم بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بأداء مهامه الوظيفية خارج المقر التقليدي للعمل، باستخدام وسائل الاتصال الإلكترونية، وتحت إشراف صاحب العمل أو توجيهه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر .

وفي ظل هذا النمط من العلاقة التعاقدية، يرى الباحث أن حق العامل في الخصوصية في ظل نظام العمل عن بعد يُقصد به ذلك النطاق من الحماية القانونية الذي يكفل للعامل الحفاظ على خصوصيته في جوانب حياته المختلفة، رغم امتداد بيئة العمل إلى محيطه الشخصي ، ويشمل هذا الحق حماية البيانات الشخصية، ومحل الإقامة، والذمة المالية، والمعلومات الصحية، وسرية الاتصالات الإلكترونية، والحد من الرقابة التقنية المفرطة ، ويُعد هذا الحق من الحقوق الأساسية للعامل، التي ينبغي أن تُصان من أي انتهاك، من خلال تنظيم قانوني متوازن يحقق الحماية دون الإخلال بمقتضيات الرقابة والإنتاجية.

المطلب الثاني

صور عقد العمل عن بُعد وسبب انتشاره

يعالج الباحث في هذا المطلب صور عقد العمل عن بُعد وسبب انتشاره وذلك من خلال بيان الفرعين التاليين:

الفرع الأول: صور عقد العمل عن بُعد:

تتنوع وتتعد صور عقد العمل عن بُعد، وقد جاءت صورته كما يلي:

أولاً: العمل عن بُعد من المنزل : وتتحقق هذه الصورة من خلال قيام العامل بتنفيذ الالتزامات المنوطة به في العقد ذاته أو ما يشابهها في حال تعذر تنفيذ هذه الالتزامات بدقة، ولكن من منزله عوضاً عن مقر العمل الرئيسي أو المكتب ، وقد اتخذت الدول الأوروبية وكذا الشركات الرائدة هذه الصورة من العمل بديلاً أساسياً للعمل التقليدي منذ زمن وحتى قبل ظهور جائحة كورونا، حيث إن الصورة التي كانت متبعة لدى هذه الشركات وهذه الدول هي تقسيم أيام العمل في الأسبوع الواحد إلى أيام للعمل من المكتب وأيام للعمل من المنزل، وفي أغلب الأحيان كان العمل من المنزل ويقتصر الحضور على الاجتماعات فقط، وكان الهدف المنشود من هذه الصورة تقليل النفقات ومصاريف العمل المتعددة من إنترنت وكهرباء وتأجير المقرات لشركات أخرى.⁽¹⁾

(1) بشاير يوسف عبدالعزيز الماجد. عقد العمل عن بُعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، تاريخ 2022م، قطر، ص135، 136.

وقد أشارت الكثير من الإحصائيات إلى أن العمل عن بُعد من المنزل يترتب عليه ارتفاع جودة العمل وزيادة إنتاجيته عن العمل التقليدي من مقر العمل، ونتيجة لذلك فقد زادت الشركات نشاطها الإلكتروني بشكل ملحوظ مؤخراً وقامت بتفعيل العديد من المنصات المختلفة للعمل عن بُعد، وإضافة لما تقدم فإن العمل عن بعد من المنزل تميز بالمرونة، حيث إن العامل يقوم باختيار توزيع ساعات عمله في الأوقات التي يراها مريحة له نوعاً ما مما يساهم في ارتفاع إنتاجيته.⁽¹⁾

ثانياً: العمل عن بعد من مكان يختاره صاحب العمل: وتتحقق هذه الصورة من خلال قيام صاحب العمل باختيار مكاناً معيناً يتم تجهيزه كمعمل أو مصنع، ويذهب العامل له لمباشرة عمله أو أبحاثه بصورة مؤقتة في الأغلب، وقد تكون دائمة مع تغير طبيعة الأماكن.

وهذه الصورة يكثر وجودها في التطبيق العملي لمراكز الأبحاث التي تقوم بالاستعانة بالخبراء مؤقتاً بغرض إجراء الأبحاث، كما يحدث في حالة ظهور بعض الأمراض المستحدثة مثل كوفيد-19، فتكون مختبرات الجامعات والمراكز البحثية أو غيرها من الأماكن مفتوحة وجاهزة للاستخدام، ويتم الرقابة على العامل عن بُعد من قبل صاحب العمل أو من قبل الجهة المعنية، حيث إن هذه الجهات تقوم بتأجير مراكز عملية أو بحثية مؤقتة عند التعاقد مع العاملين من الأماكن المختلفة.⁽²⁾

ثالثاً: العمل عن بعد من خلال الاتصالات الهاتفية: وتتحقق هذه الصورة من خلال قيام العامل بالأعمال وتقديم الخدمات عبر الاتصال الهاتفي الأرضية ومن خلال تجهيز مراكز للعمل مجهزة بوسائل الاتصال

(1) Jonathan B. spira & Joshua B. Feintuch, the cost of not paying attention: how interruptions impact knowledge worker productivity, 2005 Basex.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بشاير يوسف عبدالعزيز الماجد. المرجع السابق، ص 136.

(2) بشاير يوسف عبدالعزيز الماجد. المرجع السابق، ص 136

الحديثة بعيدة عن المؤسسة أو من خلال الهواتف المحمولة التي يتمكن العامل من خلالها من إنجاز أعماله ومتابعتها بواسطتها أيا كان مكانه، وقد أدى التطور التكنولوجي إلى توسيع هذه الخدمات عبر الإنترنت إذ يتم معرفة أخبار البورصة ودفع الفواتير وإنجاز المعاملات البنكية من خلال المواقع الإلكترونية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: سبب انتشار عقد العمل عن بُعد:

جاء انتشار العمل عن بُعد نتيجة التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى المتغيرات الصحية والظروف الاستثنائية، حيث إن التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أدى إلى تمكين العامل من تنفيذ العمل المطلوب منه على أكمل وجه من منزله من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة، كما أن الظروف الاستثنائية التي تحجب العاملين من الذهاب إلى مقر أعمالهم فرضت انتشار العمل عن بُعد، حيث أن انتشار الأوبئة والكوارث الطبيعية يؤدي إلى تعطيل العمل في المؤسسات إذا كانت تعتمد على العمل التقليدي، أما من خلال العمل عن بُعد فإن العاملين يتمكنوا من أداء الأعمال المطلوبة منهم وتقديم الخدمات دون الحاجة إلى الذهاب إلى مقر العمل، ولقد ظهر ذلك جليا في ظل انتشار جائحة كورونا، حيث إن هذه الجائحة قد فرضت على العاملين التزام أماكنهم وعدم الذهاب إلى العمل من أجل المحافظة على السلامة الصحية، ولذلك كان لزاما على الدولة أن تبحث عن بديل لمواصلة العمل وعدم تعطيل الخدمات، فكان التطور التكنولوجي والظروف الاستثنائية هما سبب انتشار العمل عن بُعد.⁽²⁾

(1) د. حمدي أحمد سعد. العمل عن بعد، ذاتيته ، تنفيذه، دراسة تأصيلية تحليلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، 2010م، ص21.

(2) بوخريص عبدالقادر. العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا، مذكرة لاستكمال شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2022م، ص2.

المطلب الثالث

إيجابيات وسلبيات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل

تتبلور أهمية عقد العمل عن بُعد من خلال الإشارة إلى سماته ومزاياه على الحياة الخاصة للعامل

التي يتضمنها، والتي تكمن فيما يلي:

الفرع الأول: أهمية ومميزات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل:

من المميزات التي تترتب على العمل عن بُعد:

- ترسيخ مبدأ احترام الحياة الخاصة للعامل في المجتمع فبعض صور العمل عن بُعد تعتمد

على معيار الرقابة على العامل عن طريق رقابة الإنتاج وليس الرقابة على العامل ذاته، وهذا

يعد من الإيجابيات التي يربتها العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل، أن تكون الرقابة

على إنتاج العامل وليس على سلوك العامل في العمل، حيث يتم تحديد معدلات إنتاج ثابتة

تعتمد على إحصائيات تم إعدادها آلياً، وهذا النظام يقوم على تسجيل آلي لكل ما يقوم به

العامل من مهمة أو وحدة عمل ينجزها، ويترتب على ذلك أن هذا النظام لا يمس الحياة

الخاصة للعامل، ولا يشكل انتهاكا لها بل يكفل الحرية للعامل في أن يمارس حياته الخاصة

دون رقابة عليه من أحد ودون اعتداء صاحب العمل عليها بأي وسيلة من وسائل الاعتداء،

كما أن هذا النظام يضمن للعامل عدم التداخل في خصوصياته، فهذا النظام يرسخ مبدأ احترام

خصوصيات العامل بالمنشأة ويحافظ عليها.⁽¹⁾ و مثال على ذلك شركة buffer الأمريكية

التي حازت على جوائز في بيئة العمل ، بسبب مراعاتها للتوازن بين العمل و الحياة الخاصة

(1)علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص205.

، و هي شركة تقنية امريكية تقدم أدوات إدارة وسائل التواصل الاجتماعي مثل تويتر ، فيسبوك و انستقرام ، و اشتهرت بانها من الشركات التي تعتمد على نظام العمل عن بُعد بشكل كامل فليس لموظفيها مكان إلزامي و تعتمد على قياس الانتاجية فقط من خلال استخدامهم لمؤشرات الاداء و ليس من خلال مراقبة ساعات العمل فيخضع العامل فيها للتبعية الموضوعية اي عليه ان يؤدي المهام المحددة في وقت محدد متفق عليه فيكون له مساحة خاصة ، و تبقى التبعية واضحة من خلال الاداء المتفق عليه ، و تتحقق كفاءة العمل دون التطفل على حياة العامل .⁽¹⁾

- **محافظة العامل على حياته الخاصة:** من أبرز الضمانات التي تُسهم في حماية الحياة الخاصة للعامل في نظام العمل عن بُعد، أن يُخصَّص العامل مكانًا منفصلًا أو خاصًا لأداء مهامه المهنية، سواء داخل منزله أو خارجه ، وثُقَيَّد رقابة صاحب العمل لتشمل فقط ذلك النطاق المكاني المخصَّص للعمل، دون امتدادها إلى باقي جوانب الحياة الخاصة للعامل ، ولا شك أن هذا التنظيم يُسهم في حماية خصوصيته، ويحول دون كشف أسرار حياته الشخصية أو انتهاكها أثناء تأدية عمله، خاصة عندما يكون مقر العمل التي تم تنظيمه داخل منزله⁽²⁾.

- **تحقيق حماية شرف العامل واعتباره:**

يُقصد بالشرف والاعتبار ذلك القدر من الاحترام والمكانة الأدبية التي يحوزها العامل بين زملائه وذويه، وهو مرتبط ارتباطًا وثيقًا بالكرامة الإنسانية التي تكفلها الدساتير والقوانين لجميع العاملين، ومن ثم، فإنه لا يجوز المساس بشرف العامل أو إهانته بأي شكل، سواء بالتوبيخ أو

¹ Buffer, "About Us," Buffer Official Website, <https://buffer.com/about>

⁽²⁾ علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص 215.

غيره، ويُعد ذلك انتهاكًا صارخًا لحقوقه حتى وإن كان هناك مبرر تأديبي، مع ذلك، فإن نظام العمل عن بُعد قد يُخفف من وطأة مثل هذه الممارسات إن حدثت ، من خلال عزل العامل عن بيئة العمل الجماعية، وبالتالي تقليل احتمالية تعرضه للإهانة العلنية أو المساس باعتباره أمام أقرانه، مما يُسهّم - ولو جزئيًا - في حماية كرامته الأدبية.⁽¹⁾

الفرع الثاني: سلبيات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل:

بالرغم مما سبق ذكره من إيجابيات للعمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل، إلا أن العمل عن بُعد لا يخلو من السلبيات التي تؤثر على الحياة الخاصة للعامل، وتتمثل هذه السلبيات في:

مراقبة تحركات العامل: إن الاعتماد على معيار الرقابة التكنولوجية في العمل عن بُعد يترتب عليها وجود خطر حقيقي على حياة العامل الخاصة، حيث قد تتجلى هذه الرقابة في بعض صور العمل عن بُعد باستخدام كاميرات المراقبة مثل مراكز خدمة العملاء التي تطلب من العاملين تفعيل كاميراتهم لمتابعة الالتزام بساعات العمل، وكذلك القطاعات الأمنية التي تعتمد على مراقبة العاملين عبر الفيديو، ورغم أن هذه الوسائل تهدف لضمان الإنتاجية والانضباط، إلا أن استخدام الكاميرات يمكّن صاحب العمل من متابعة تحركات العامل بشكل تفصيلي، مثل حضور العمل وغيابه وتأخره، مما يدخل في نطاق خصوصيات العامل، وبالتأكيد يمثل ذلك مساسًا بالحياة الخاصة للعامل ، ومع ذلك، فإن مراقبة حضور وغياب العامل بحد ذاتها لا تُعد انتهاكًا لخصوصيته، طالما أن هذه المراقبة تقتصر على تتبع الالتزام بساعات العمل ضمن نطاق الاتفاق ولا تمتد لتشمل مراقبة حياته الشخصية أو تحركاته خارج أوقات العمل ، فالاطلاع على بيانات الحضور والانصراف هو جزء طبيعي وضروري من تنظيم العمل، بينما تعد المراقبة الموسعة التي تدخل في حياة العامل الخاصة انتهاكًا للخصوصية .⁽²⁾

(1) يراجع في ذلك المعنى: علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص216.

(2) يراجع في ذلك المعنى: خالد علي محمد محمد. المراقبة التكنولوجية لتحركات العامل وحقه في الخصوصية، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، المجلد الثاني، العدد الثاني، ديسمبر 2022م، ص 76.

وفي سبيل ذلك قضت محكمة النقض الفرنسية أن قيام الشركة بتكليف محقق خاص بأن يراقب العامل خارج أوقات العمل دون علمه ودون الحصول على موافقة منه يعد مساساً غير مشروع بحقه في الخصوصية، كما قضت بأن أي معلومات يتم استخلاصها من هذه المراقبة تعد باطلة ولا يعتد بها قانوناً.⁽¹⁾

وإن كان هذا الحكم يتعلّق بمراقبة العامل خارج ساعات العمل، إلا أنه يُقر بمبدأ عام يسري على جميع أشكال المراقبة، داخل ساعات العمل أو خارجها، طالما تمت دون موافقة العامل أو الحصول على إذن منه ، وتزداد حساسية هذا الانتهاك عند استخدام الكاميرات أو وسائل المراقبة أثناء العمل عن بُعد، خاصة وأن بيئة العمل تكون في الغالب جزءاً من الحياة الخاصة للعامل كمنزله .

⁽¹⁾ راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم(13-18.427) والمؤرخ في 5 نوفمبر 2014م، وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://juricaf.org> وهذا جانب من الحكم: qu'une filature organisée par un employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un mode de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur ; que pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur les rapports établis par le personnel de surveillance missionné par l'employeur, la société Sqybus, au terme de leurs filatures dont elle a retenu le caractère licite motif pris de ce que ces filatures ne se seraient pas poursuivies jusqu'au domicile de M. X... et n'auraient donc pas porté atteinte à sa vie privée ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel qui a ajouté une exception, liée à l'absence d'atteinte à la vie privée du salarié dès lors que ces filatures ne s'étaient pas poursuivies jusqu'à son domicile, au principe qui n'en comporte pourtant pas, de l'illicéité de tels modes de preuve, reposant sur des actes de contrôle et de surveillance de salariés à leur insu, a violé les articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés

- اتساع الرقابة وعدم اقتصارها على الحياة المهنية: فالرقابة التكنولوجية في العمل عن بُعد

قد تكون من خلال كاميرا الفيديو التي تسمح بأن يظهر من خلالها عناصر تخرج عن نشاط العامل المهني لتطال دائرة الحياة الخاصة له، حيث إن الرقابة في العمل عن بعد تهيئ المجال لصاحب العمل بأن يتدخل تدخلا غير معقول في حياة العامل الخاصة، حيث إنها تجعل صاحب العمل يطلع على أمور هامة للعامل يكره أن يطلع عليها غيره وذلك أثناء العمل أو بمناسبة، ولاشك أن ذلك يمثل حرجا أو معاناة نفسية للعامل⁽¹⁾، ومثال ذلك أن يكون العامل يعمل من منزله وقد تتحرك زوجته أو أحد أبنائه من غير قصد في منزله فيتم التقاط صور لهم عبر كاميرا المراقبة ويتم الاطلاع عليها من قبل صاحب العمل دون التصريح له بذلك من العامل، وكذلك قد يتحدث العامل عن بُعد مع زوجته أو أحد من ذويه وهو يمارس عمله من منزله فيتم التقاط الحديث أو التنصت عليه دون الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل بالاطلاع على هذا الحديث مما يمثل انتهاكا لخصوصيته من خلال اتساع الرقابة وعدم اقتصارها على الحياة المهنية.

ولذلك قضت محكمة النقض الفرنسية أن قيام الشركة بمراقبة أحد موظفيها من خلال كاميرات المراقبة والتي شملت سلوكيات وأوقات ليست لها علاقة بالعمل مباشرة بل اتسعت لتشمل الحياة الخاصة للعامل يعد انتهاكا لخصوصية العامل، حيث بينت المحكمة أن الوسائل التي يستخدمها صاحب العمل للمراقبة يجب أن تكون مقتصرة على كل ما له صلة مباشرة بالمهام المهنية فقط

(1) سعاد بنور. أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الثاني، جامعة أحمد بن بلة 2 / الجزائر، ص 163.

وأن أي تجاوز لذلك يشكل انتهاكا للمادة رقم 9 من القانون المدني الفرنسي والتي تتعلق بحماية الحياة الخاصة.⁽¹⁾

- **كشف سرية العامل في الاتصالات والمراسلات الخاصة به:** من السلبات التي يتسم بها العمل عن بعد كشف السرية عما يدلي به العامل من خصوصيات، حيث إن العمل عن بعد قد يؤدي من خلال المراقبة التكنولوجية للعامل إلى مراقبة الاتصالات السلكية واللاسلكية، ولا شك أن الاتصالات والمراسلات التي يجريها العامل في وقت العمل من الأمور التي تتصل بحياته الخاصة، مما قد يجر إلى انتهاك الحياة الخاصة للعامل بالتصنت على اتصالاته الهاتفية التي يقوم بإجرائها أثناء تأدية عمله، ومراقبة البريد الإلكتروني، ولذلك يجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه ألا يعتدي على خصوصية العامل أثناء العمل أو بمناسبته حتى ولو تدرع بصلاحيته في الرقابة والتفتيش عليه في مكان العمل، وإنما يجب أن يحصل على إذن مسبق من العامل من أجل الاطلاع على الرسائل التي ترد إليه عبر الهاتف المحمول أو البريد

⁽¹⁾ حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم (19-13.856) والمؤرخ في 23 يونيو 2021م، وقد تم الاطلاع على تلخيص لهذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا تلخيص للحكم: qu'est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché l'atteinte portée à la vie privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance de la cuisine du restaurant où il travaille, afin de s'assurer de l'absence de réitération par ce dernier de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, dans un but de sécurité des personnes et des biens, peu important qu'il soit le seul salarié à travailler dans la cuisine ; qu'en jugeant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance mis en place, que M. [Y] étant le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement, l'installation d'une caméra dans ce lieu portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978

الإلكتروني ويلزم أن يكون هذا الإذن كتابي من العامل أو قضائي ، ويقصد بالإذن القضائي في هذا السياق صدور إذن رسمي من جهة قضائية مختصة، كالمحكمة أو النيابة العامة، يُجيز لصاحب العمل الاطلاع على مراسلات أو اتصالات العامل، وذلك في الحالات التي تقتضيها الضرورة، كوجود شبهة بارتكاب جريمة أو مخالفة جسيمة تتطلب هذا الإجراء، ولا يتم منحه إلا بناءً على طلب مبرر ولأغراض محددة ومشروعة ، وإذا لم يحصل على هذا الإذن فإن ذلك يعرضه للمسؤولية التي تقع على عاتقه ويلتزم بالتعويض عن الأضرار التي تقع على العامل من جراء فتح رسائله وانتهاك خصوصيته.⁽¹⁾

ولذلك قضت محكمة النقض الفرنسية أن إقدام صاحب العمل على فتح الرسائل الإلكترونية التي أرسلها الموظف من بريده المهني لاستخدامها في اتخاذ إجراءات تأديبية ضده يعد انتهاكا لخصوصيته، لأن المراسلات الإلكترونية الشخصية تعد محمية بموجب الحياة الخاصة ولا يجوز الاطلاع عليها أو استخدامها ضد العامل إلا إذا كان هناك دليل واضح على أنها ذات طابع مهني حتى ولو كانت هذه المراسلات تتم على أجهزة العمل.⁽²⁾

(1) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص215.

(2) حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: cass. Soc., 2 octobre 2001, n 99-42.942. وقد تم الاطلاع على تلخيص لهذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.lexbase.fr> وهذا تلخيص للحكم: (Cass. soc., 2 octobre 2001) Dans le célèbre arrêt "Nikon" rendu le 2 octobre 2001 (Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942, Société Nikon France c/ M. Frédéric Onof, publié N° Lexbase : A1200AWD), la Chambre sociale de la Cour de cassation avait interdit à l'employeur de consulter les fichiers personnels présents sur l'ordinateur professionnel du salarié. Fondée sur la nécessité de respecter la vie privée du salarié sur son lieu de travail, la solution avait pu être critiquée en ce qu'elle ne garantissait pas suffisamment les intérêts de l'entreprise. Dans un arrêt en date du 17 mai 2005, d'une importance pratique et théorique considérable, la Cour de cassation revient sur cette solution discutable (1), pour assouplir de manière très (2) (substantielle la solution adoptée, marquant ainsi un changement de cap remarquable

- انتهاك خصوصية ذوي العاملين عن بُعد: يترتب على العمل عن بُعد انتهاك خصوصية ذوي

العاملين عن بُعد، فمراقبة العامل عن بُعد وبخاصة إذا كان العمل في المنزل يترتب عليه انتهاك خصوصية ذوي العاملين عن بُعد من ناحيتين، الناحية الأولى إذا كانت المراقبة تتم عبر كاميرا المراقبة في منزل العامل، ففي هذه الحالة قد تقوم كاميرا المراقبة بتصوير زوجة العامل أو أولاده أو أحد أقاربه، والناحية الأخرى عندما يقوم العامل بالتواصل مع ذويه عبر الهاتف المحمول أو البريد الإلكتروني فإن ذلك يجعل صاحب العمل يطلع على حديث العامل مع ذويه مما ينتهك خصوصية ذوي العاملين عن بُعد ومعرفة أسرارهم أو الاطلاع على صورهم⁽¹⁾، وهذا الأمر يظهر وتزداد خطورته عندما تقوم برامج الهواتف الذكية من خلال التقنيات الحديثة التي يتم تزويد هذه الهواتف بها بملاحقة هاتف العامل الشخصي في منزله وفي الحياة الخاصة به، حيث يمكنها تسجيل والنقاط أسرار وخصوصيات العامل مع عائلته.⁽²⁾ ولقد قضت محكمة النقض في سبيل ذلك أن المراقبة الرقمية يجب أن تكون متناسبة ومحددة ولا يجوز أن تؤدي إلى رصد حياة المحيطين بالعامل في منزله أو في مقر عمله، وكان ذلك بمناسبة رد المحكمة عن تثبيت نظام رقابة إلكترونية من قبل صاحب العمل بهدف تتبع إنتاجية العاملين، ولكن النظام كان يقوم بجمع معلومات تتجاوز الحياة المهنية قد تشمل على ذوي العاملين أو غيرهم من الأشخاص، ولذلك رأت المحكمة أن أي شيء يتجاوز الحياة المهنية للعامل ويؤثر على خصوصية أقارب العامل يعد انتهاكا للحقوق الأساسية.⁽³⁾

(1) يراجع في ذلك المعنى: سعاد بنور. المرجع السابق، ص 165.

(2) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص 207.

(3) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: 15-14.072، 17 mars 2016, n. cass.soc., وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032265212/>

- كما أن من سلبيات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل، تزايدُ مخاطرِ استخدام التقنيات الحديثة على خصوصيته، كرقابة كاميرات الفيديو، وقواعد البيانات الشخصية، وبطاقات الهوية الإلكترونية، ووسائل اعتراض البريد والاتصالات، ورقابة بيئة العمل وغيرها ، والحقيقة أن توظيف هذه الوسائل التكنولوجية في مراقبة العامل عن بُعد قد أدى إلى تفاقم التوتر بين حرمة الحياة الخاصة ومتطلبات الإشراف على شؤون العمل، مما أدى إلى تلاشي الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل، فقد أصبحت الحياة الخاصة للعامل عرضةً للعديد من التهديدات والمخاطر في العصر الرقمي، وذلك بسبب تعدد أنماط الرقابة الإلكترونية وسهولة استخدامها ، وهو ما قد يؤدي إلى انتهاك خصوصية العامل من خلال تتبع بياناته، أو جمع معلومات شخصية دون علمه، مما يجعل أدق تفاصيل حياته الخاصة عرضة للمساس ، كما أن استخدام الهواتف المحمولة الذكية، بأنظمتها وبرامجها المتعددة، يُسهّل عملية التنصت على المكالمات والاتصالات التي يُجريها العامل أو يستقبلها، فضلاً عن خاصية التتبع التي قد تُمكن من تسجيل صوته، أو التقاط صور وبيانات حساسة، كأرقام الحسابات والمراسلات الخاصة، ما يشكل مساساً مباشراً بسرية حياته الشخصية (1)

وفي نهاية المطاف، يتضح لنا أن ايجابيات العمل عن بعد تغلب على سلبياته، حيث أن تلك الايجابيات والمزايا تجعل منه نظام قابل للتطبيق لأهميته على مختلف الأصعدة، أما ما يثيره من سلبيات فإنه من الممكن تجاوزها، وتقديم حلول واقعية وقانونية لها ، مثل ضرورة تطوير إطار قانوني متوازن يحقق التوافق بين مقتضيات الرقابة والإنتاجية من جهة، وضمان احترام الحياة الخاصة للعاملين من جهة أخرى ، ويمكن أن يتم ذلك من خلال فرض قيود قانونية واضحة على وسائل المراقبة التكنولوجية، وتحديد نطاق

(1) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص 205-207.

استخدامها زمنيًا ومكانيًا بما لا يمس الحياة الخاصة للعامل أو أسرته، مع التأكيد على ضرورة الحصول على موافقة مسبقة ومستتيرة من العامل بشأن أي وسيلة رقابة قد تُستخدم ، كما يجب تعزيز وعي أصحاب العمل والعمال على حدٍ سواء بالحقوق والواجبات الرقمية في بيئة العمل عن بُعد، وتشجيع استخدام تقنيات تحافظ على الخصوصية مثل التشفير والغفلية والتحكم في الوصول، بما يضمن بيئة عمل رقمية تحترم الكرامة الإنسانية وخصوصية الأفراد .

المطلب الرابع

إشكالية التمييز بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل

يترتب على وجود العامل في مكان عمله صعوبة الفصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، حيث إن العامل لا يتخلّى عن حياته الخاصة في أوقات عمله إذ يمكن له أن يجري الاتصالات والمراسلات مع الغير، مما يترتب على ذلك إشكالية في التمييز بين الحياة الخاصة والحياة المهنية وفي هذا المطلب سبين الباحث ذلك من خلال ما يلي:

الفرع الأول: التداخل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل:

تُبرز الحاجة إلى وضع ضوابط قانونية لحماية حق العامل في احترام حياته الخاصة نتيجة التداخل القائم بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، لا سيما في ظل غياب فواصل واضحة بينهما داخل بيئة العمل. ومع ذلك، فإن نطاق الحياة المهنية للعامل يتحدد بوقت ومكان العمل، وفي هذا النطاق وحده تضع علاقة التبعية العامل تحت سلطة صاحب العمل وتخضعه لأوامره وتوجيهاته، دون أن تمتد هذه السلطة إلى حياة العامل الخاصة التي يخرج فيها عن رقابة صاحب العمل ويسترد كامل حريته، فالمبدأ إذن استقلال الحياة الخاصة عن الحياة المهنية للعامل، فلكل منها نطاقها المحدد⁽¹⁾، ومع ذلك لا يمكن القول بإمكانية

(1)Hauser (J.), Vie privée, vie professionnelle, RTD civ. 2003, p. 57.

وقد أشار إلى هذا المرجع: شيماء عبدالغني عطالله. تطور الحق في الحياة الخاصة وأثره على دستورية التجريم ومشروعية الدليل في المواد الجنائية، دار الفكر والقانون، مصر، 2023م، ص 43-44. وكذلك: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والإقتصادية، العدد 2، 2018م، ص 91.

الفصل المطلق بين مهنة العامل وحياته الخاصة، نظراً للصفة المستمرة لعقد العمل التي تجعل، أحياناً، تأثير حياته الخاصة على علاقات العمل أمراً لا يمكن تجنبه⁽¹⁾.

فالعامل رغم وجوده في مكان ووقت العمل إلا أنه يظل محتفظاً بقدر من الخصوصية التي تلامسه حتى أثناء تبعيته لصاحب العمل، مما قد ينتج عنه تصادم أو تعارض بين ممارسة صاحب العمل لسلطته في التوجيه والرقابة لمصلحة العمل في منشأته، وبين منطقة الحياة الخاصة للعامل⁽²⁾.

رغم تداخل الحياة المهنية مع الحياة الخاصة أثناء وجود العامل في مكان ووقت العمل، إلا أن ذلك لا يعني فقداناً لخصوصيته بشكل كامل، فالعامل كائن بشري يتفاعل مع محيطه وليس مجرد آلة. لذلك، يظل من حقه التمتع بجوانب خصوصيته، كالحفاظ على سرية اتصالاته ومراسلاته، وعدم الكشف عن معلوماته الشخصية، وعدم تصويره دون علمه، إضافةً إلى حقه في ممارسة حرياته الفردية والجماعية ضمن حدود القانون⁽³⁾.

ونتيجة لذلك نصت منظمة العمل الدولية في توصياتها أن يتم ضمان حق العاملين في قطع الاتصال بعد ساعات العمل، وهذا يؤدي إلى حماية التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل عن بعد ويقلل من مخاطر الإرهاق النفسي التي تتجم عن الاتصال المستمر.

(1) د. محمود جمال الدين زكي. عقد العمل في القانون المصري، مطبعة لجنة التأليف والترجمة، القاهرة، 1956، ص 161.

(2) Waquet (Ph.). Vie privée. vie professionnelle et vie personnelle. Droit social, 2010. d. 14; Bossu (B.) Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994, p.747.

وقد أشار إلى هذين المرجعين: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص 91.

(3) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، ط 1، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010، ص 30.

كما أن محكمة النقض الفرنسية قد نصت في حكمها في الطعن رقم (22-19.170) الصادر في 20 مارس 2024م أن فصل العامل بسبب قيامه بفعل خاص داخل مركبة الشركة أثناء عودته لمنزله بعد انتهاء ساعات العمل يعد غير مبرر، حيث إن هذا الفعل يعد جزءا من الحياة الخاصة للعامل لأنه حدث خارج ساعات العمل ولم يؤثر على التزاماته المهنية، وبالتالي لا يعد مبررا لاعتباره خطأ مهنيا يبرر فصله التأديبي.⁽¹⁾

وبناءً على ما تقدم، فإن العامل يكون، بحكم تبعيته لصاحب العمل وخضوعه لسلطته في وقت ومكان العمل، من جهة، وصعوبة وضع حدود فاصلة بين حياته الخاصة والمهنية من جهة أخرى، الأكثر عرضة لانتهاك حرمة حياته الخاصة، ويزيد من خطورة هذا الوضع استعانة صاحب العمل بتقنيات المراقبة الحديثة، كأداة فعالة يمارس من خلالها سلطته في الرقابة على عماله والإشراف على سير العمل داخل منشأته.

الفرع الثاني: إشكالية الترابط بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل في العمل عن بُعد:

⁽¹⁾ حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: cass. Soc., 20 mars 2024, n 22-19.170. وقد تم الاطلاع على هذا النص مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20240320-2219170>

وهذا جانب من الحكم: En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les faits avaient été commis en dehors du temps de travail et que la seule circonstance que le salarié se trouvait, lors du trajet effectué entre son lieu de travail et son domicile, dans le véhicule professionnel mis à sa disposition ne pouvait suffire à rattacher les faits à sa vie professionnelle, ce dont il résultait que les faits, qui ne constituaient pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, ne pouvaient justifier le licenciement prononcé pour motif disciplinaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

إن وضع وسائل المراقبة، بإمكانياتها المتعددة والمتطورة، موضع التنفيذ أدى إلى تفاقم مخاطر تهديد الحياة الخاصة للعامل في جوانبها المختلفة، خاصة وأن الواقع العملي يكشف عن تجاوز هذه الوسائل للأغراض المقصودة منها أصلاً⁽¹⁾؛ حيث أمكن من خلالها اختراق سرية محادثات الخاصة من خلال ما يعرف بالعداد الآلي⁽²⁾ للمكالمات الهاتفية فضلاً عن إمكانية اختراق رسائل العامل الإلكترونية المرسلة أو المستلمة عبر البريد الإلكتروني لجهاز الحاسب الآلي الموضوع تحت تصرفه كأداة من أدوات العمل داخل المنشأة، إضافة إلى ذلك، فإن أنظمة المراقبة من خلال كاميرا الفيديو، وإن كانت تستهدف تمكين صاحب العمل من التحقق من أداء عماله لمهام عملهم على النحو المطلوب، فضلاً عن كونها توفر نظاماً أمنياً للمنشأة، إلا أنها تمثل وسيلة المراقبة الأكثر شمولاً وخطورة على حرمة الحياة الخاصة للعمال، لما تقدمه من رصد لكافة تحركات العامل وتصرفاته، ولو كانت تخرج عن إطار نشاطه المهني، وذلك من خلال ما تقدمه من تسجيل للصوت والصورة وحفظ هذه التسجيلات⁽³⁾.

⁽¹⁾Lepage (A.). Répertoire de droit civil, Droits de la personnalité, Surveillance du salarié par des moyens techniques, D. Sept. 2009 (act.: avr. 2018). n°297.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص92.

⁽²⁾ هو أداة أو برنامج يقوم تلقائياً بتسجيل معلومات كل مكالمة تُجرى من جهاز الهاتف (أو عبر شبكة المنشأة)، مثل: وقت المكالمة (متى بدأت وانتهت ، مدة المكالمة ، الرقم المتصل به أو المتصل منه ، أحياناً يسجل محتوى المكالمة (في الأنظمة المتقدمة) ، عدد المكالمات الصادرة والواردة لكل موظف و كلفة المكالمات إذا كان النظام مربوطاً بشبكة محاسبة.

⁽³⁾ تفصيلاً في عرض هذه الوسائل، راجع:

Emmanuel Rav (J.), Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination. Droit social l'entreprise. Droit social 1992, p. 596; Olivier de Tissot, Internet et contrat de travail. Droit social 2000. o. 150.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص93.

هذا إلى جانب تطور نظم تجميع ومعالجة وتحليل البيانات، والتي أمكن من خلالها تجميع بيانات العمال دون علمهم، أو لأسباب غير محددة واستخدامها لأهداف غير مشروعة، أو تجميع بيانات بطبيعتها لا يجوز تجميعها، وهو ما يمثل مستوى أعلى من المخاطر تهدد بانتهاك الحياة الخاصة للعمال⁽¹⁾.

هذه التقنيات المستحدثة والتي وضعت تحت تصرف صاحب العمل أساليب مبتكرة لمتابعة ومراقبة عماله تدفع للتساؤل عن إمكانية التوفيق بين حق العامل في احترام حياته الخاصة في مكان العمل، وبين تبعيته المهنية لصاحب العمل بما تخوله لهذا الأخير من سلطة الرقابة على عماله في ضوء مقتضيات تحقيق مصلحة المشروع.

(1)Fravssinet (J.), Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise, art. 93.préc. وقد أشار إلى هذين المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص93.préc.

الفصل الأول

الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة وأثر علاقة التبعية عليها

تمهيد و تقسيم :

لقد كان للتطور التكنولوجي والصناعي وما عرفته وسائل الاتصالات والتقنيات من تطور وتقدم متسارع، ولقد انعكس ذلك على كل المجالات وخصوصاً مجال العمل، ولقد ساهمت تلك العوامل والتطورات إلى ظهور أنماط ووسائل وطرق جديدة في تنفيذ العمل، ولقد شهد العالم انتشار واسع لنمط العمل الذي يعتمد بشكل أساسي على وسائل تكنولوجية وهو وسيلة العمل عن بُعد، ونجد أن علاقة العمل تنشأ بمقتضى عقد العمل الذي يعتبر رابطة هامة بين صاحب العمل والعامل⁽¹⁾.

ولقد تعددت التعاريف والمفاهيم الفقهية لمفهوم عقد العمل، حيث عرف على أنه عبارة عن اتفاق شفهي أو كتابي ضمني أو صريح، ويتعهد العامل بموجب العقد أن يعمل لدى صاحب العمل وأن يكون تحت إمرته، ويخضع لإشرافه وإدارته، وكل هذا مقابل أجر مادي محدد ومتفق عليه في بنود وشروط العقد، ويصبح عقد العمل في العادة محدد المدة، وقد يكون غير محدد المدة، ولعمل معين أو غير معين⁽²⁾.

ويعرف عقد العمل بشكل آخر على أنه العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهد لصالح صاحب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام ذلك الأخير بتمكينه من الحصول على أجر متفق عليه بموجب

(1) عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم والسياسة، العدد 4، المجلد 9، 2017، ص: 33.

(2) المرجع السابق نفسه، ص: 35.

بنود العقد، ووجد أن معيار التبعية هو النقطة المفصلية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود التي تورّد على العمل خصوصاً عقد الوكالة، وعقد المقاولة، وتتمثل التبعية الخاصة بالعامل لصاحب العمل في سلطة الرقابة، والتوجيه، والإشراف التي يملكها صاحب العمل تجاه العامل في أدائه لعمله من خلال التعليمات التي يلتزم بتنفيذها، وهذا الذي جعل ذلك العنصر يتوسع ليقصد به تبعية قانونية أو اقتصادية (1).

ويعدّ عقد العمل عن بُعد شكلاً جديداً لتنظيم العمل، حيث إنه يتيح للعامل أن يقوم بأداء عمله خارج المؤسسة عبر وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال لمصلحة صاحب العمل، ونظراً لكون العمل عن بُعد شكلاً حديثاً فرضته التكنولوجيا التي تحيط بنا، وأن عقد العمل من عناصره أن يتبع العامل صاحب العمل، ويخضع لسلطته وإشرافه ورقابته، فإن تطبيق عنصر التبعية بمفهومه المتمثل في الإشراف والرقابة يؤدي إلى حدوث إشكالية، وتتمثل هذه الإشكالية في الاعتداء على حق العامل في حياته الخاصة، فالتبعية تعني أن يراقب صاحب العمل العامل فيما يقوم به من عمل، وحيث إن العامل لا يكون تحت إشراف صاحب العمل مباشرة، فيلجأ إلى استخدام وسيلة تمكنه من رقابة العامل في عمله وفي مكان عمله وفي كافة تحركاته، فيتربّط على تحقيق عنصر التبعية في العمل عن بُعد (من خلال الرقابة والإشراف على العامل من خلال وسائل الاتصال المختلفة) انتهاك حياة العامل الخاصة وكذا الاعتداء على حرمة مسكنه إذا كان العمل عن بُعد من المنزل.

ومن أجل وضع حل لهذه الإشكالية سعى العديد من الفقهاء إلى تكييف مبادئ التبعية القانونية وتطويرها حتى تتواءم مع الوسائل التكنولوجية الحديثة حيث قيل أن التكنولوجيا الحديثة تتيح لصاحب

(1) ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقات العمل الفردية، دراسة تحليلية في القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.

العمل مباشرة سلطته في التوجيه والرقابة من خلال ما يعرف ب "الرقابة الالكترونية"، بينما يرى أصحاب هذا الاتجاه أن قيام العامل بالعمل خارج منطقة عمله ليس من شأنه قطع علاقة العمل، وهذا بدوره يجعلنا نسلط الضوء على ما يعرف ب "التبعية " في عقد العمل عن بُعد ⁽¹⁾.

وبناء على ما سبق، يقسم هذا الفصل على النحو الآتي:

- المبحث الأول: الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة.
- المبحث الثاني: ماهية التبعية وطبيعتها في عقد العمل عن بُعد.
- المبحث الثالث: الحد الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.

⁽¹⁾ محمد حسين منصور، المسؤولية الالكترونية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003.

المبحث الأول

الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة

تمهيد و تقسيم :

يُعد الحق في الخصوصية من الحقوق الراسخة في الوجدان الإنساني منذ القدم، وقد أكدت الشريعة الإسلامية هذا الحق قبل أن تعترف به التشريعات الوضعية، حيث ورد في القرآن الكريم ما يدل على حرمة الحياة الخاصة ووجوب احترام خصوصيات الأفراد، ومن ذلك قول الله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ" ، وقوله سبحانه: " فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا فِيهَا أَحَدًا فَلَا تَدْخُلُوهَا حَتَّى يُؤْذَنَ لَكُمْ " ، وهذا يدل على مدى تقدير الإسلام لحرمة الحياة الخاصة، والتي تُعد أحد أوجه الكرامة الإنسانية⁽¹⁾.

ومع تطور المجتمعات الحديثة، أولت الدساتير والتشريعات الوضعية اهتمامًا متزايدًا بهذا الحق، فأصبح الحق في الخصوصية مكرسًا في العديد من الدساتير الوطنية والإعلانات والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ، وقد حرص المشرع في الدول العربية على تضمين هذا الحق ضمن منظومته الدستورية والتشريعية، وإن تفاوتت درجة الحماية من دولة لأخرى.

(1) سورة النور، الآية (27) و (28).

ففي البحرين، نص الدستور في المادة (26) على أن: " حرية المراسلة البريدية والبرقية والهاتفية والإلكترونية مصونة، وسريتها مكفولة، فلا يجوز مراقبتها أو الكشف عنها إلا في الضرورات التي يبينها القانون وبالإجراءات المنصوص عليها فيه " (1).

وقد أولى الدستور الكويتي الحق في الخصوصية اهتماماً ملحوظاً من خلال عدد من مواده، حيث نص في المادة (30) على أن: "الحرية الشخصية مكفولة"، وفي المادة (36) على أن: "حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة"، وهما مادتان تؤسسان لحماية الجوانب المعنوية والفكرية للحياة الخاصة، ومنها خصوصية العامل في بيئة العمل. كما أكد الدستور في المادة (38) على حرمة المسكن، فنص على أن: "للمساكن حرمة، فلا يجوز دخولها إلا في الأحوال التي يعينها القانون، وبالكيفية المنصوص عليها فيه"، مما يعكس حرص المشرع على صون أوجه الحياة الخاصة، سواء المادية أو المعنوية (2).

وفي حين أن الدستور الإماراتي الصادر عام 1971 خصص الباب الثالث لتوضيح الحقوق والحريات العامة في المواد من (25) إلى (45) (3) منه دون أن يخصص مادة مستقلة تبين حدود وضوابط الحياة الخاصة وحرمتها للأفراد، كما أظهرت بعض الدساتير العربية (4)، وما يتفق مع ما ورد في الإعلانات

(1) دستور مملكة البحرين الصادر في عام 2002، المعدل 2012، المادة (26)، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 2517

بتاريخ 14 فبراير 2002

(2) ودستور دولة الكويت، الصادر عام 1962، المواد (30) و(36) و(38)

(3) المادة 25 - 45 من الدستور الإماراتي لعام 1971.

(4) جعفر محمود المغربي، حسين شاكر عساف، المسؤولية المدنية عن الاعتداء على الحق في الصورة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010، ص: 32.

واتفاقيات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية التي كرس حق حماية الحياة الخاصة أو ما يعرف بالحق في الخصوصية⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن الحق في الخصوصية لم يكن وليد القوانين الوضعية وحدها، بل إن الشريعة الإسلامية سبقت تلك القوانين في تقرير هذا الحق وصيانتها، باعتباره من مقومات الكرامة الإنسانية، وقد جاءت الدساتير والتشريعات لاحقاً لتعزيز هذا الأساس وتكرسه ضمن منظومتها القانونية، بما يشمل العامل وحقوقه في بيئة العمل⁽²⁾.

وفي ضوء ما تقدم، فإن حماية الحياة الخاصة للعامل لا تقتصر على النصوص الدستورية والتشريعية، بل تشمل أيضاً الدور الذي يضطلع به القضاء في تفسير هذه النصوص وتفعيلها، لاسيما في ظل التغيرات التي فرضتها الوسائل التكنولوجية الحديثة، والتي أصبحت تهدد بشكل متزايد حدود الخصوصية في بيئة العمل، خاصة في نمط العمل عن بُعد ، بناءً عليه، سيتم تناول الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، على النحو الآتي:

■ **المطلب الأول: الحماية التشريعية لحق العامل في الخصوصية.**

■ **المطلب الثاني: الحماية القضائية لحق العامل في الخصوصية.**

(1) محمد عبد المحسن المقاطع، حماية الحياة الخاصة للأفراد وضماناتها في مواجهة الحاسب الآلي، ذات السلاسل للطباعة والنشر، 1992، ص: 11.

(2) أحمد عبد الرؤوف المهدي، الجوانب الاجرائية لحماية الحق في الحياة الخاصة، بحث مقدم إلى مؤتمر الحق في الحياة الخاصة، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، 1987

المطلب الأول

الحماية التشريعية لحق العامل في الخصوصية

مثلاً يضمن القانون بتشريعاته حقوق العمل وحقوق صاحب العمل، فإنه على نفس المنوال يحمي

حق العامل في الخصوصية، ومن ثم، جاء هذا المطلب كما يلي:

الفرع الأول: حماية الحق في الحياة الخاصة في الدساتير والتشريعات المقارنة:

لقد ورد أول نص للحق في احترام الحياة الخاصة للعامل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي

صدر بتاريخ 10 ديسمبر 1948، حيث تنص المادة 12 فقرة ب على " أنه لا يجوز التدخل التعسفي في

حياة الشخص الخاصة، أو عائلته أو مسكنه أو مراسلاته، أو الاعتداء على شرفه وسمعته، وكفالة حق كل

شخص في الحماية القانونية في مواجهة هذه التدخلات أو الاعتداءات " ⁽¹⁾، كما أكد العهد الدولي للحقوق

المدنية والسياسية الصادر في 16 ديسمبر 1966 على الحق في الحياة الخاصة للعامل، حيث أوصت

⁽¹⁾Art. 12; "No one shall be subjected to arbitrary interference with his privacy, family, home or correspondence. Nor to attacks upon his honor and reputation. Everyone has the right to the Protection of the law against such interference or attacks".

المادة 17 على ضرورة احترام الحياة الخاصة ومنع وحظر التدخل التعسفي أو غير القانوني في خصوصيات العامل، أو شئون أسرته، أو مسكنه، أو مراسلاته، وعدم توجيه أي اعتداءات غير قانونية تنتهك شرفه، أو سمعته، ويجب على كل عامل أن يحميه القانون في مواجهة التدخلات والانتهاكات في الحياة الخاصة، ويعد هذا حق أصيل لكل عامل (1).

كما أن منظمة العمل الدولية قد أصدرت في 20 يونيو 1996، ضمن الدورة 83 لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف، توصية رقم 184 بشأن العمل من المنزل، والتي جاءت مكملّة لاتفاقية رقم 177 الصادرة في نفس التاريخ، بهدف تنظيم العلاقة القانونية للعاملين من منازلهم وتوفير الحماية لهم، بما في ذلك ضمانات تتعلق بحماية خصوصيتهم ، وقد أكدت هذه التوصيات على عدة مبادئ من أبرزها (2):

أولاً: الحد من المراقبة الرقمية: فالمنظمة تشدد على ضرورة أن يتم تجنب المراقبة المفرطة للعاملين عن بُعد مثل تتبع استخدام الكمبيوتر أو تشغيل الكاميرا بشكل مستمر، حيث إن ذلك يمكن أن يؤدي إلى زيادة التوتر وتقليل الثقة.

ثانياً: الموافقة المسبقة والشفافية: من الضمانات التي توصي بها المنظمة لحماية العاملين عن بُعد الموافقة المسبقة حيث يجب على أصحاب العمل أن يعلموا مسبقاً العاملين بأي أدوات مراقبة أو أي عملية جمع بيانات سوف يتم استخدامها، وكذلك يجب أن يتم الحصول على موافقتهم المسبقة، لأن ذلك يؤدي إلى احترام الخصوصية وتعزيز الشفافية.

(1) Art. 17: " 1. No one shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his privacy, family, home or correspondence, or to unlawful attacks on his honor and reputation. 2. Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks".

(2) تم الاطلاع على هذه التوصيات عبر الموقع الإلكتروني الخاص بمنظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org>.

ثالثاً: الحد من جمع البيانات: مما توصي به المنظمة أيضاً تقليل جمع البيانات الشخصية وعدم استخدام ذلك إلا في الحد الأدنى الضروري، وكذلك يجب ضمان أن يتم استخدامها إلا في الأغراض المحددة وأن يتم الموافقة عليها من أصحاب الشأن مع اتخاذ التدابير التي تلزم لحمايتها من الوصول غير المصرح به.

رابعاً: الاستشارة الجماعية: مما توصي به المنظمة أيضاً وجوب استشارة ممثلي العمل قبل أن يتم تنفيذ أي أنظمة مراقبة إلكترونية أو جمع بيانات بهدف ضمان حماية حقوق العاملين وضمان احترامها.

ومن الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية بشأن حماية العاملين عن بعد ما يلي:

أولاً: الاتفاقية رقم 177 والخاصة بالعمل من المنزل والصادرة سنة 1996: وهذه الاتفاقية تعني بتنظيم العمل من المنزل وتدعو إلى ضمان المعاملة العادلة للعاملين من المنزل مقارنة بالعاملين في أماكن العمل التقليدية، وهذه الاتفاقية وإن كانت لا تتناول الخصوصية بشكل مباشر إلا أنها تساهم في تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العاملين عن بُعد.⁽¹⁾

ثانياً: الاتفاقية رقم 190 والصادر سنة 2019م بشأن العنف والتحرش في عالم العمل: وهذه الاتفاقية تركز على مكافحة العنف والتحرش في بيئات العمل بما في ذلك العنف الرقمي⁽²⁾ وبالرغم من أن هذه الاتفاقية لا تتعامل بشكل معين مع خصوصية العاملين عن بُعد إلا أن حماية العاملين من العنف

(1) وقد تم الاطلاع على نصوص هذه الاتفاقية عبر الرابط الإلكتروني: <https://normlex.ilo.org>.

(2) أي شكل من أشكال العنف أو التحرش الذي يُمارس من خلال الوسائل الإلكترونية أو الرقمية، ويشمل ذلك التهديد، الإهانة، المضايقة، التتبع، أو التشهير الذي يتم عبر الإنترنت أو الرسائل أو البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي، ويؤثر على كرامة وسلامة العامل، سواء أثناء العمل أو خارجه.

الرقمي يعد جزءاً مما تحميه⁽¹⁾، كما أكملت هذه الاتفاقية بالتوصية رقم (206) لسنة 2019 والصادرة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، وهذه التوصية تقدم إرشادات عملية للدول الأعضاء في المنظمة بشأن كيفية تنفيذ التدابير التي تلزم لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل بما في ذلك العنف الرقمي.⁽²⁾

كما يعد من ضمن ما أصدرته منظمة العمل الدولية بشأن العاملين عن بُعد دليل العمل عن بُعد، والذي يتضمن مبادئ تنظيمية للعمل عن بُعد بهدف مساعدة أصحاب العمل والحكومات والنقابات على وضع سياسات فعالة لتنظيم العمل عن بُعد بما يحقق كرامة العاملين ويراعي التوازن بين رفاهية العامل عن بُعد والانتاجية، كما أن الدليل يتضمن عدة مبادئ لتنظيم العمل عن بُعد منها، حماية الخصوصية وتجنب المراقبة غير الضرورية، والمساواة في الحقوق، وتوفير التدريب التكنولوجي والدعم الفني المستمر، وغيرها من المبادئ الهامة لحماية العاملين عن بُعد مثل الحق في الانفصال الرقمي⁽³⁾ بعد نهاية ساعات العمل.⁽⁴⁾

أما على مستوى التشريعات الأوروبية، فإن الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية الصادرة بتاريخ 4 نوفمبر 1950 قد نصت في المادة 8 - 1 على الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية، وحرمة المسكن والمراسلات⁽⁵⁾، وعلى صعيد التشريعات الداخلية، وفي إطار القانون الفرنسي، يجب توضيح أن الدستور الفرنسي لم يحتوي على نص مباشر يحدد الحق في حرمة الحياة الخاصة، وعلى الرغم من ذلك، فقد أقر المجلس الدستوري، بطريقة ضمنية وغير مباشرة، القيمة الدستورية من أجل احترام

(1) وقد تم الاطلاع على نصوص هذه الاتفاقية عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.ilo.org/resource/ilc>.

(2) وقد تم الاطلاع على نصوص هذه الاتفاقية عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.ilo.org/resource/ilc>.

(3) حق العامل في عدم الرد على المكالمات، أو الرسائل، أو البريد الإلكتروني، أو أي وسيلة تواصل إلكتروني مرتبطة بالعمل بعد ساعات الدوام الرسمية، دون أن يتعرض لأي جزاء أو مساءلة من صاحب العمل.

(4) وقد تم الاطلاع على نصوص هذه الاتفاقية عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.oitcenterfor.org>.

(5) Art. 8-1: "Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence",

الحياة الخاصة وضرورة حمايتها، حيث أشار إلى أن "عدم الاعتراف بالحق في حرمة الحياة الخاصة يمكن أن يفضي إلى انتهاك الحرية الفردية"، ومن هذا المعطف، اعتبر القضاء الدستوري الفرنسي أن مبدأ احترام الحياة الخاصة أحد جوانب الحرية الفردية التي تكلفها المادة 66 من الدستور ⁽¹⁾.

وفي 17 يوليو 1970، قام المشرع الفرنسي بتمرير القانون رقم 70-643 بخصوص ضمان الحقوق الفردية للعاملين ⁽²⁾، وبموجب المادة 22 من هذا القانون، أصبحت المادة 9 من التقنين المدني الفرنسي توضح بشكل مباشر الحق في احترام الحياة الخاصة، حيث تنص المادة المذكورة على أن كل عامل له الحق في احترام حياته الخاصة، وللقضاء حال الاعتداء على الحياة الخاصة، ودون الإخلال بالحق في التعويض، أن يتخذ كافة الإجراءات اللازمة لمنع أو وقف هذا الاعتداء ⁽³⁾، وفي الدستور المصري، وجدنا أن دستور 2014 أقر الحق في احترام الحياة الخاصة، حيث تنص المادة 1/57 منه على أن "الحياة الخاصة حرمة، وهي مصونة لا تمس، وللمراسلات البريدية، والبرقية، والإلكترونية، المحادثات 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 بينها القانون"، و المادة 58 أيضاً من الدستور تنص على أن "للمنازل حرمة، وفيما عدا حالات الخطر أو الاستغاثة لا يجوز دخولها، ولا تفتيشها،

⁽¹⁾ Molfessis (N.), Le Conseil constitutionnel et le droit privé. LGDJ. 1997. Nfl 163.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص74.

⁽²⁾ Loi n° 70-643 du 17 juillet 1970 tendant à renforcer la garantie des droits individuels des citoyens. JORF du 19 juillet 1970. p. 6751.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص74.

⁽³⁾ Art. 9: " Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée; ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé".

ولا مراقبتها أو التتبع عليها إلا بأمر قضائي مسبب، يحدد المكان، والتوقيت، والغرض منه، وذلك كله في الأحوال المبنية في القانون، وبالكيفية التي تنص عليها، ويجب تنبيه من في المنازل عند دخولها أو تفتيشها، وإطلاعهم على الأمر الصادر في هذا الشأن" (1).

وفي إطار القانون المدني المصري ، تنص المادة 50 مدني على أن "لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته، أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر" (2)، ومن هنا، يحدد هذا النص، الحماية المدنية للحق في احترام الحياة الخاصة؛ لأنه يعد أحد الحقوق الملازمة لشخصية العامل.

وإن كان ما سبق ذكره يبين حق الخصوصية بصفة عامة لكل إنسان سواء كان عاملاً أو غير عامل إلا أن هناك من التشريعات من نصت على حق العامل في الخصوصية في مواجهة وسائل الاتصال والتواصل والتصوير الحديثة ومن هذه التشريعات، قانون العمل وقانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي، فقد ورد فيهما إلزام صاحب العمل بتعويض العاملة عن الأضرار التي يسببها لها من جراء انتهاك خصوصياتها وإلحاقها بأضرار معنوية (3)، ومنها التشريع الجزائري فقد نص القانون رقم (90-11) في المادة

(1) وقد اعتبرت المادة 99 من الدستور الاعتداء على الحياة الخاصة جريمة لا تسقط الدعوى الناشئة عنها بالتقادم، حيث تنص على أن "كل اعتداء على الحرية الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للمواطنين، وغيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها الدستور والقانون، جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، ولمضور إقامة الدعوى الجنائية بالطريق المباشرة.

وتكفل الدولة تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الاعتداء، وللمجلس القومي لحقوق الإنسان إبلاغ النيابة العامة عن أي انتهاك لهذه الحقوق، وله أن يتدخل في الدعوى المدنية منضماً إلى المضور بناءً على طلبه، وذلك كله على الوجه المبين بالقانون".

(2) المادة (50)، القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948

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

رقم 6 على أن " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم"⁽¹⁾، ومنها التشريع الفرنسي فقد نصت المادة 16 من القانون الفرنسي رقم 493-2018 الصادر في 20 يونيو 2018 والمتعلق بحماية البيانات الشخصية المعدل للقانون رقم 78-17 المؤرخ في 6 يناير 1978 على أن " كل فرد له حق الاعتراض على رفع السرية المهنية عن البيانات الشخصية المتعلقة به ، وهو ما يقتضيه التعامل مع البيانات من النوع المذكور في المادة 53 تخضع المعلومات المتعلقة بالأشخاص المتوفين بما في ذلك تلك الواردة في شهادات الوفاة لمعالجة البيانات ما لم يعرب الشخص المعني خلال حياته عن رفضه كتابياً..."⁽²⁾، فيفهم من هذه المادة أن المشرع ينص على عدم مشروعية جمع أو معالجة البيانات الشخصية بطريق غير مشروعة وأعطت للعامل حق الاعتراض على هذه المعالجة ورفضها⁽³⁾، ومنها نص المادة رقم (1) من الأمر الصادر رقم (1125-2018) المؤرخ في 12 ديسمبر 2018 والمعدل للمادة رقم (31) من قانون الحريات والإعلاميات الفرنسي الصادر في 6 فبراير 1978م، فقد

وقد تم الاطلاع على هذا المقال عبر الرابط الإلكتروني:
https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4753&context=penn_law_revie
[w](#)

وقد تم ترجمة هذا النص التالي من المقال:

Employment policies that exclude women solely because They may become pregnant are clear violations of the 1978 "pregnancy amendment" to title VII of the Civil Rights Act of 1964,r which prohibits discrimination in employment on the basis of pregnancy,childbirth, or related medical conditions.8 Some policies may also violate the Occupational Safety and Health Act of 1970 7 (OSH Act), which mandates a safe and healthful work environment for all employees. 8 Neither the OSH Act nor title VII, however, satis- factorily resolves the question when, if ever, an employer may exclude employees who are endangered by the work environment.

(¹) القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11 لسنة 1990، المادة 6

(²) القانون الفرنسي رقم 493-2018 الصادر في 20 يونيو 2018، المادة 16

(³) وقد أشار إلى النص القانوني : ريهام كمال أحمد محمد نوار. المرجع السابق، ص1545.

على أن معالجة البيانات الشخصية التي تتم لصالح الدولة والتي تتعلق بأمن الدولة أو الدفاع أو السلامة العامة يتم الترخيص بها بقرار من الوزير أو الوزراء المختصين بعد رأي معلل ومنشور من اللجنة الوطنية لتكنولوجيا المعلومات والحريات العامة...."، فالمادة تشير إلى أن معالجة البيانات الشخصية للعامل يجب أن تكون في حدود المنصوص عليه قانوناً وهو أن تتم المعالجة لصالح الدولة وأن يكون مصرحاً بها من المختصين ، كما أن اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات الفرنسية قد ذهبت إلى أنه لا يجوز أن يتم وضع العمال تحت المراقبة المستمرة إلا إذا وجدت ظروف خاصة أو خطورة خاصة يتعرض لها الأشخاص محل المراقبة.⁽¹⁾

فالمشرع الفرنسي أدرك الأثر الخطير لتلك التقنيات الحديثة، ومن هنا، وجد أنه يجب وضع ضوابط وقيود حتى لا يسمح بانتهاك حرمة الحياة الخاصة للعامل، وكان القانون رقم 17 - 78 في 6 يناير 1978 بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات ⁽²⁾ من أول تلك الضوابط .

ولقد خضع هذا القانون للتعديل بعد ذلك بموجب القانون رقم 801 - 2004 الصادر في 6 أغسطس 2004 بخصوص حماية الأشخاص الطبيعيين في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي

⁽¹⁾ CNIL delib.du 17 juill,n2014-307، وقد أشار إلى هذا المرجع: رندا محمد صميده. مرجع سابق، ص 97

⁽²⁾ Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, JORF du 7 janvier 1978. p. 227.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص78.

(1)، ثم تم تعديل القانون بعد ذلك بمقتضى القانون رقم 493 - 2018 الصادر في 20 يونيو 2018

بخصوص حماية البيانات الشخصية (2)، وقد جاء في المادة الأولى من هذا القانون أن "المعلوماتية

يجب أن تكون في خدمة كل مواطن، ويجب ألا تتضمن اعتداء على الهوية الإنسانية أو حقوق

الإنسان، أو الحياة الخاصة، أو الحريات الفردية أو العامة" (3).

ولقد ساهم أيضاً قانون 17 - 78 في تأسيس لجنة مستقلة تتولى الإشراف والرقابة على تطبيق

أحكامه، وهي اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (4) CNIL ، وقد تضمن الفصل الثالث من القانون

المذكور النص على تشكيل اللجنة المشار إليها واختصاصاتها وسلطاتها، بجانب ذلك، قام المشرع الفرنسي

بإصدار القانون رقم 646 - 91 في 10 يوليو 1991 بخصوص سرية المراسلات الصادرة بطرق الاتصال

عن بعد (5)، وقد تم تعديل هذا القانون بموجب القانون رقم 699 - 2004 الصادر في 9 يوليو 2004

(1) Loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, JORF n°182 du 7 août 2004, p. 14063..78. وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص78.

(2) Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, JORF n°141 du 21 juin 2018. وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص78.

(3) Art. 1: "L'informatique doit être au service de chaque citoyen... Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques".

(4) La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص78.

(5) Loi n°. 91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des télécommunications. JORF n°162 du 13 juillet 1991. P. 9167. وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص78.

(1)، تم تعديله بالقانون رقم (64-2006) الصادر في 23 يناير 2006، والقانون رقم (1245-2008)

الصادر في 1 ديسمبر 2008م، والقانون رقم (351-2012) الصادر في 12 مارس 2012م .

وأما عن التشريع الأوروبي فقد أولى حماية الحق في الحياة الخاصة للعمال اهتماما كبيرا، فبين

أن الحياة الخاصة للعامل لها حرمة لا يجوز المساس بها ولا الاعتداء عليها دون وجود مسوغ قانوني،

وعندما ننظر إلى الوضعية القانونية للحق في الحياة الخاصة في التشريع الأوروبي، نجد أن المشرع

الأوروبي قام بإصدار مجموعة من التعليمات والتوجيهات التي هدفت إلى حماية الحياة الخاصة للعامل في

مواجهة المشاكل التي يمكن أن تتولد عن الثورة التقنية وانتشار أدواتها؛ ومنها ما يلي:

أولاً: التوجيه الأوروبي رقم 46 - 95 الصادر في 24 أكتوبر 1995 بخصوص حماية الأشخاص

الطبيعيين فيما يخص معالجة البيانات الشخصية وحرية تداول هذه البيانات (2)، ويعرف بتوجيه "حماية

البيانات" Data Protection Directive.

و قام البرلمان والمجلس الأوروبي مؤخراً بإصدار اللائحة العامة من أجل حماية البيانات رقم 679

- 2016 بتاريخ 27 أبريل 2016 (sur la protection des données règlement general) (3)،

(1) Loi n° 2004-669 du 9 juillet 2004 relative aux communications électroniques et aux services de communication audiovisuelle, JORF n°159 du 10 juillet 2004 p. 12483. وقد أشار

إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص78.

(2) Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, J.O. n° L 281 du 23/11/1995. 31-50.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص76.

(3) Règlement (UE) 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

والتي دخلت حيز النفاذ في 25 مايو 2018، وبموجب المادة 94 منها، تم إلغاء التوجيه الأوروبي رقم 46 - 59 السالف ذكره حتى تأتي اللائحة الجديدة مكانه.

ثانياً: التوجيه الأوروبي رقم 58 - 2002 الصادر في 12 يوليو 2002 بخصوص معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وفرض الحماية الحياة الخاصة في مجال الاتصالات الإلكترونية، وهو الذي يطلق عليه "الحياة الخاصة والاتصالات الإلكترونية" ⁽¹⁾ "E- Privacy Directive"، ومن ذلك ما ورد في المادة رقم (6) بشأن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وحماية الحياة الخاصة للعامل في مجال الاتصالات الإلكترونية، فقد منعت 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. ⁽²⁾

personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données). JO L U9.4/5/2016, p. 1-88-

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص76.

⁽¹⁾ Directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques (directive vie privée et communications électroniques), J, O n° L 201 du 31/07/2002. p. 37- 47.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص77.

⁽²⁾ وقد أشار إلى هذا النص القانوني : ريهام كمال أحمد محمد نوار. المرجع السابق، ص1545.

ولقد تم صياغة مقترح لتشريع أوروبي عام من أجل حماية الحياة الخاصة والاتصالات الإلكترونية،

والذي يهدف إلى تعزيز الحماية في هذا المجال، حتى يأتي مكانه توجيه 58 - 2002⁽¹⁾.

ثالثاً: التوجيه الأوروبي⁽²⁾ رقم 24 - 2006 الصادر في 15 مارس 2006 بخصوص حفظ

البيانات في مجال تقديم خدمات الاتصالات الإلكترونية للجمهور أو شبكات الاتصالات العامة⁽³⁾.

⁽¹⁾Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL conceding the respect for private life and the protection of Personal data in electronic communications and repealing Directive 2002/58/EC (Regulation on Privacy and Electronic Communications), Brussels, 10.1.2017 COM(2017) 10final 2017/0003 fCOD).

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص77.

⁽²⁾ التوجيه الأوروبي تشريع يصدر طبقاً لنظام قوانين الاتحاد الأوروبي، ويلتزم الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بتطبيقه من حيث المضمون من غير الإلزام بالكيفية، والتوجيه الأوروبي رقم 24 لسنة 2006م، قد اعتمدته الاتحاد الأوروبي من أجل أن يحتفظ موفري الاتصالات بالبيانات اللازمة لفترة تتراوح بين 6 أشهر وستين وذلك بغرض استخدامها في تتبع وتحديد مصدر الاتصال وتتبع وتحديد جهة الاتصال، وتحديد نوع الاتصال وجهاز الاتصال ووقت ومدة الاتصال، والغرض من تحديد ما سبق ذكره هو استخدامه في التحقيق في الجرائم الخطيرة والكشف عنها وملاحقتها وتنفيذ المهام الوظيفية التي تتعلق بالأمن العام، وينص التوجيه على أن التوجيه يشمل على الاتصالات الثابتة والهاتف المحمول والوصول إلى الإنترنت والبريد الإلكتروني. تم الاطلاع على هذا المقال عبر البريد الإلكتروني: <https://ar.m.wikipedia.org>.

⁽³⁾ Directive 2006/24/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 sur la conservation de données générées ou traitées dans le cadre de la fourniture de services de communications électroniques accessibles au public ou de réseaux publics de communications, et modifiant la directive 2002/58/CE, JOUE L105 du 13 avril 2006. d. 54.

وقد أشار إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص77.

رابعاً: التوجيه الأوروبي⁽¹⁾ رقم 680 - 2016 الصادر في 27 أبريل بخصوص القيام بحماية

الأشخاص الطبيعيين فيما يخص معالجة البيانات الشخصية من قبل السلطات المختصة لغرض مكافحة الجرائم الجنائية وكذلك لأغراض التحري والتحقيق وتنفيذ الجزاءات الجنائية، وحرية تداول البيانات⁽²⁾.

وعلى الرغم من أن العديد من الدساتير والتشريعات الحديثة قد تضمنت نصوصاً تكرّس الحق في الحياة الخاصة كحق أصيل لكل فرد، إلا أن كلاً من القانون البحريني والقانون الكويتي لا يتضمنان نصوصاً صريحة في قانون العمل تُنظم حق العامل في الخصوصية أو تُقيد صراحة وسائل المراقبة الرقمية في بيئة العمل، فقانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012، وكذلك قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010، خلا كل منهما من أي تنظيم قانوني مباشر يحدد حقوق العامل في مواجهة الرقابة الإلكترونية أو جمع البيانات الشخصية أو استخدام وسائل الاتصال والتصوير في مكان العمل.

ونقتصر الحماية في كلا النظامين على نصوص دستورية عامة، مثل المادة (26) من الدستور البحريني التي تكفل حرمة المراسلات، والمادة (38) من الدستور الكويتي التي تحمي حرمة المسكن، إلى جانب بعض النصوص الجنائية التي تجرّم التعدي على الخصوصية (مثل تصوير الشخص أو تسجيل

(1) ولقد صدر هذا التوجيه سنة 2016م، ونص على حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية، كما نص على أن هذا التوجيه يتوافق مع ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ويتوافق مع معاهدة عمل الاتحاد الأوروبي، ونص أيضاً على أن نصوص التوجيه تنطبق على كافة عمليات معالجة البيانات الشخصية في الدول الأعضاء سواء كان في القطاع الخاص أو كان في القطاع العام، ونص التوجيه على أن يتم وضع اللائحة رقم 679 / 2016م، التي تقوم بوضع قواعد عامة لمعالجة البيانات الشخصية. تم الاطلاع على ذلك عبر الموقع الإلكتروني: <https://www.eur-lex.europa.eu/legal>.

(2) Directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relative à la Protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des. إلى هذا المرجع: منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص77.

محادثاته دون إذن)، لكنها لا تُشكّل تنظيمًا خاصًا أو شاملاً لحق الخصوصية في علاقات العمل، خصوصًا في ظل التحولات التقنية المرتبطة بالعمل عن بُعد. ومن ثم، فإن النظامين البحريني والكويتي يفتقران إلى إطار تشريعي خاص ينظم هذا الحق ضمن بيئة العمل الرقمية .

الفرع الثاني: الحماية القانونية للمراسلات:

إن حماية المراسلات الخاصة، سواء البريدية أو الإلكترونية، تُعد من العناصر الأساسية للحق في الخصوصية، ولا سيما في علاقات العمل الحديثة التي باتت تعتمد بشكل متزايد على الوسائل الرقمية في التواصل. ورغم أهمية هذا الجانب، إلا أن المشرع البحريني لم ينص صراحة في قانون العمل رقم (36) لسنة 2012 على حماية خصوصية مراسلات العامل أو سرية اتصالاته داخل بيئة العمل ، كما لم يتضمن قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018 نصًا محددًا تتعلق بالعاملين في بيئة العمل الرقمية، بل اقتصر على تنظيم عام لحماية البيانات الشخصية دون التطرق لمسألة المراقبة أو المراسلات المهنية أو الخاصة داخل مكان العمل.

وكذلك المشرع الكويتي، إذ خلا قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 من أي تنظيم خاص بحماية المراسلات أو الرقابة على وسائل الاتصال التي يستخدمها العامل في بيئة العمل، وتقتصر الحماية على القواعد الدستورية العامة، كالمادة (37) من الدستور الكويتي التي تنص على حرمة المراسلات، بالإضافة إلى بعض النصوص العقابية العامة .

بالنظر إلى القانون المصري، نجد أن قانون العمل المصري أيضًا لم يشتمل على نص يكفل حماية مراسلات العامل الخاصة، ومنها المراسلات الإلكترونية، والتي يفعلها في مكان العمل، ومن خلال أجهزته، وذلك في مواجهة مخاطر انتهاك سريتها، ومن ثم تبقى القواعد العامة الواردة في حماية

المراسلات الخاصة للأفراد هي التي يتم تطبيقها من أجل حماية المراسلات الخاصة للعمال ، و هذا ماسلكة المشرع السعودي أيضا .

أما على صعيد التشريعات المقارنة، فقد تميز التشريع الفرنسي بوضع تنظيم متقدم لحماية سرية مراسلات العامل في بيئة العمل، خصوصًا المراسلات الإلكترونية. فقد ورد في المادة الأولى من قانون حماية سرية المراسلات الفرنسي رقم (91-646) الصادر في 10 يوليو 1991، والمعدل بموجب الأمر رقم (669-2004) المؤرخ في 9 يوليو 2004، أن القانون يضمن سرية المراسلات الصادرة عبر وسائل الاتصالات الإلكترونية، ولا يمكن المساس بها إلا من قبل السلطة العامة في الحالات التي تستوجبها حماية المصلحة العامة ووفقًا للقانون.⁽¹⁾

كما ورد في المادة رقم (3-32L) من قانون الاتصالات البريدية والإلكترونية الفرنسي رقم (669-2004) المؤرخ في 9 يوليو 2004م وقد تم تعديله بموجب الأمر رقم (650-2021) المؤرخ في 26 مايو 2021م، أن سرية المراسلات المرسله عبر شبكات الاتصالات العامة مكفولة بموجب القانون ويجب على المشغلين وأعضاء طاقمهم احترام سرية المراسلات وتشمل السرية محتوى المراسلات وهوية المرسلين.

⁽¹⁾ كما أن قانون العقوبات الفرنسي قد نص في المادة رقم (226-15) والمعدلة بموجب القانون رقم (936-202)، والمؤرخ في 30 يوليو 2020م قد جرم الاعتداء على سرية المراسلات والتي تنص على معاقبة كل من يقوم بسوء نية بفتح مراسلة موجهة إلى الغير أو إلغائها أو تأخيرها أو تحريفها سواء وصلت إلى المرسل إليه أو لم تصل بالحبس سنة وغرامة 45 ألف يورو كما يعاقب بذات العقوبات كل من يقوم بسوء نية بالتقاط أو تحريف أو استعمال

ولقد ركزت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL في مجموعة من تقاريرها على القضايا والمشكلات المرتبطة بسرية المراسلات الإلكترونية الخاصة التي يقوم العامل بأرسالها وتلقيها من مكان عمله، ومن هذه التقارير⁽¹⁾:

1. التقرير الذي أعدته وأصدرته اللجنة المذكورة بتاريخ 5 فبراير 2002⁽²⁾، والذي جاء عنوان

"الرقابة الإلكترونية في أماكن العمل"، حيث أكدت فيه على أنه يجب التسامح بخصوص

الاستخدام المعقول

للبريد الإلكتروني الخاص بالمنشأة من قبل العامل لأهداف عائلية، أو شخصية، ولكن بشرط أن لا يؤثر ذلك على تبادل الرسائل المهنية، ولقد أضاف التقرير أيضاً أن الرسائل الإلكترونية الصادرة والواردة عبر البريد الإلكتروني لأجهزة العمل الموضوعة تحت تصرف العامل يفترض فيها أنها رسائل مهنية، وهي تشكل "سجلاً دائماً ومكتوباً" ومن ثم يمكن لصاحب العمل، في أي وقت، فحصه ومراقبته، ومع ذلك، يجب العناية بكل ما يتعلق باحترام الحياة الخاصة وفقاً للمادة 9 من القانون المدني، ومن ثم، تعد رسائل العامل التي يظهر بوضوح من موضعها أو من مسمى الملف الذي حفظت فيه أنها رسائل خاصة أو شخصية محمية ومراعى سريتها بموجب القانون.

(1) راجع هذه التقارير على الموقع الإلكتروني للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات:

(2) Rapport de la CNIL du 5 février 2002, la cybersurveillance sur les lieux de travail.

وقد تم الاطلاع على هذا التقرير عبر الرابط الإلكتروني: <https://www-igm.univ-mlv.fr/~dr/XPOSE2002/CyberSurveillance/Telechargements/cybersurveillance.pdf>

وقد أشار إليه : منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص 99.

2. القانون الصادر في 1 ديسمبر 2015 بعنوان "الرقابة على استخدام الانترنت والتواصل الإلكتروني

(1)، حيث اتجهت اللجنة إلى أنه لو تم وضع أجهزة معلوماتية تحت تصرف العمال لأغراض نشاطهم المهني، فإن يجب عموماً التسامح بشأن استخدام هذه الأجهزة في أماكن العمل لغير الأغراض العملية، ولكن يجب أن يكون استخداماً معقولاً، ولا ينعكس بالسلب على الوضع الأمني للمنشأة، ولا يؤثر بالسلب على وقت العمل، أو على معدل الانتاج، ويشير التقرير أيضاً أنه من حق صاحب العمل أن يقوم بوضع شروط وحدود لاستخدام الإنترنت بما لا ينتهك الحياة الخاصة؛ ومن ذلك مثلاً منع تحميل البرامج، أو إجراء المحادثات عبر الانترنت، أو فتح البريد الإلكتروني الشخصي نقادياً لمخاطر الفيروسات التي قد تنتج عن ذلك.

ولقد شددت اللجنة على وجوب إعلام العمال واحاطتهم بالتدابير والإجراءات المتخذة لمراقبة استخدام الانترنت داخل المنشأة، ويجب ذكر أن هذه المراقبة تتطلب الاستشارة المسبقة للجنة المشروع comité d'entreprise، ووفقاً للمادة 32-2323 من قانون العمل، وفي حالة اللجوء إلى استخدام تقنية المراقبة الفردية لاستخدام العامل للإنترنت، والتي من خلالها يمكن الحصول على بيان بمدة الاتصال بالإنترنت، أو المواقع التي تمت زيارتها، فإن ذلك يقتضي إخطار لجنة المعلوماتية والحريات، وفقاً لقانون المعلوماتية والبطاقات والحريات رقم 17 - 78 المعدل.

(1)Rapport de la CNIL du 1 décembre 2015, Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie électronique.

وقد أشار إليه : منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص100.

وقد تم الاطلاع على هذا التقرير عبر الرابط الإلكتروني: <https://www-igm.univ-mlv.fr/~dr/XPOSE2002/CyberSurveillance/Telechargements/cybersurveillance.pdf>

وقد نص قانون العمل الفرنسي في المادة رقم (1-1121-L) على منع الاطلاع على الرسائل الشخصية للعامل، ولكن ليس مطلقا بل يمكن السماح بالاطلاع وبصفة استثنائية على الرسائل الشخصية له عند توافر مجموعة من الأسباب القوية التي تبرر ذلك⁽¹⁾، كما أن القانون الفرنسي رقم (1088-2016) والمؤرخ في 8 أغسطس 2016م الصادر بشأن العمل وتحديث الحوار الاجتماعي وتأمين المسارات المهنية الصادر في 8 أغسطس 2016م، قد نص في المادة 55 على إجراءات الممارسة الكاملة لحق العامل في قطع الاتصال، ووضع المشروع آليات تنظيم استخدام الأدوات الرقمية بهدف ضمان احترام خصوصية العامل في أوقات الراحة والإجازات⁽²⁾، وهذه المادة تنطبق على العاملين عن بُعد، حيث إنها تنص على أن حماية المراسلات الخاصة للعامل مكفولة عن طريق حق العامل في قطع الاتصال، وإن كان المراد من قطع الاتصال هو عدم الاعتداء على الحياة الخاصة للعمال بالاتصال به في أوقات الراحة، إلا أن لها وجها آخر وهو قطع الاتصال من أجل حماية سرية المراسلات والاتصالات الخاصة به.

وتُبرز هذه النماذج القانونية المتقدمة الحاجة الماسة إلى وجود تنظيمات واضحة وصريحة لحماية مراسلات العامل في بيئة العمل، وهو ما تفتقر إليه بعض التشريعات العربية كالتشريع البحريني والكويتي و المصري و السعودي ، حيث لا تزال الحماية مقتصرة على النصوص الدستورية العامة أو القواعد الجنائية، دون وجود إطار خاص ينظم هذه المسألة في إطار علاقة العمل .

(1) وقد أشار إلى ذلك النص القانوني: د. محمد علي سويلم. عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021م، ص 402.

(2) وقد أشار إلى هذا النص القانوني: رنده محمد صميده. المرجع السابق، ص 203.

المطلب الثاني

الحماية القضائية لحق العامل في الخصوصية

لا تقتصر حماية الحياة الخاصة للعامل على إصدار القوانين والتشريعات فقط، بل يلعب القضاء دوراً محورياً في تكريس هذه الحماية أثناء تأدية العامل لعمله، تماماً كما يؤدي دوراً أساسياً في حماية حقوق العمل وحقوق صاحب العمل على حد سواء ومن ثم، جاء هذا المطلب كما يلي:

الفرع الأول: دور القضاء الفرنسي في تقرير حماية حق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية:

لقد تم إصدار حكم مهم للدائرة الاجتماعية في هذا الصدد من محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 2 أكتوبر 2001 وهو الحكم المعروف بحكم Nikon⁽¹⁾، حيث تتلخص وقائع الدعوى التي جاء فيها في أن أحد موظفين شركة Nikon France، حيث أصدرت الشركة المذكورة قراراً بفصله بسبب ارتكابه خطأ جسيم، حيث استخدم الأجهزة المعلوماتية بشكل متكرر في أغراض شخصية، وبعدها قام الموظف بالطعن على قرار فصله أمام محكمة استئناف باريس، والتي أصدرت حكمها في 22 مارس 1999 بتأييد قرار الفصل مستندة إلى أن الرسائل الإلكترونية التي أرسلها الموظف واستلمها عبر البريد الإلكتروني لجهاز الحاسب الآلي المخصص لأداء الوظيفة، والتي استدل بها صاحب العمل في قراره، كشفت وأظهرت أن

(1) راجع في التعليق على هذا الحكم:

Lanpiois (Ph). Courrier électronique et vie privée au travail. D. 2001. D. 3286: Waquet (Ph.). La vie personnelle du salarié. Droit social 2004. d. 23: René de Quenaudon. Liberté et sécurité dans l'entreprise : une conciliation de plus en plus problématique,

وقد أشار إلى هذا الحكم بيو خلاف. المرجع السابق، ص 103.

الموظف يقوم بأنشطة أخرى موازية لعمله خلال مدة عمله الأصلي، وهذا يمثل خطأ جسيماً في جانب يبرر قرار الفصل الصادر في حقه".

ولقد قام الموظف بالطعن على حكم الاستئناف المتقدم أمام محكمة النقض، فنقضته دائرتها الاجتماعية، واستندت في ذلك إلى المادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية والمادة 9 من القانون المدني، والمادة 9 من تقنين الإجراءات المدنية الجديدة، والمادة (1-1121-L) من قانون العمل الفرنسي والتي تم تعديلها بموجب الأمر رقم (2007-329) الصادر في 12 مارس 2007م، وجاء نص حكمها بأن "للعامل في أوقات العمل وفي مكان العمل الحق في أن تحترم حياته الخاصة، وهو ما يقتضي بصفة خاصة سرية مراسلاته، وأنه لا يمكن لصاحب العمل، دون انتهاك هذه السرية، الاطلاع على رسائله الخاصة، الصادرة منه والواردة إليه، ولو تم ذلك من خلال جهاز معلوماتي وضع تحت تصرفه لغرض عمله، وذلك حتى لو كان صاحب العمل كان قد حظر الاستخدام غير المهني للجهاز" ⁽¹⁾، ولقد بررت المحكمة حكمها، وحتى تؤكد على انتهاك صاحب العمل لسرية المراسلات الخاصة بالموظف، أن

⁽¹⁾Cass. Soc. 2 oct. 2001. Bull. 2001V. M° 291. D. 233; " Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. l'article 9 du Code civil, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile et l'article L, 120-2 du Code du travail: Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée : que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances : que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur

"الملف الذي تضمن رسائل الموظف كان الأخير قد وضع له عنواناً يفيد أنه ملف شخصي Personnel" (1).

ومن هنا، نجد أن الحكم المتقدم قد رسخ مبدأ هام بخصوص مسألة سرية المراسلات الإلكترونية التي يقوم الموظف بإرسالها أو ترد إليه من خلال البريد الإلكتروني لجهاز الكمبيوتر المخصص لأغراض العمل، ومفاده أنه يثبت للموظف في وقت ومكان العمل الحق في احترام حياته الخاصة، ومن ثم لا يحق لصاحب العمل أن يقوم بمراقبة الرسائل الإلكترونية الشخصية التي ترتبط بالحياة الخاصة للموظف ومعرفة مضمونها، وإلا يعتبر انتهاكاً للحق في حرمة الحياة الخاصة في أحد أهم مظاهرها والمتمثل في سرية المراسلات الخاصة.

ومع ذلك، فإن النظر المتعمق في حكم Nikon يكشف أنه لم يُطلق مبدأ حماية سرية مراسلات العامل على إطلاقه، بل قيده بشروط معينة لتطبيق هذا الحق، رغم أنه وسّع نطاقه ليشمل المراسلات الإلكترونية الخاصة في وقت ومكان العمل، حتى لو كان صاحب العمل قد حظر استخدامها مسبقاً في غير أغراض العمل .

(1) Attendu que la Cour a décidé que le licenciement de M. était justifié par une faute grave. la cour d'appel a notamment retenu que le salarié avait entretenu pendant ses heures de travail une activité parallèle ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis et reçus par le salarié, que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de M. X... par la société et comportant un fichier intitulé " personnel

وبناء على ذلك، فإن سلطة صاحب العمل لا تمنحه الحق في مراقبة الرسائل الإلكترونية الخاصة بالعامل ، وانتهاك حرمتها مستندا إلى أن المحافظة على حسن سير العمل داخل المؤسسة يوجب عليه ذلك، كما لا يحق له فرض قيود على استخدام العمال لأجهزة الكمبيوتر في المنشأة.

ونجد أن صاحب العمل وإن كان يملك إصدار أوامره بما له من سلطة تنظيمية، وفقا للوائح الداخلية للمنشأة التي تحوي القواعد التي تهدف إلى تنظيم العمل وكفالة حسن سيره داخل المنشأة، والتي من بينها منع استخدام أدوات العمل في غير الأغراض المهنية، إلا أن المشرع الفرنسي قد قام بتقييد السلطة المخولة لصاحب العمل بنصه في المادة (L1321-3) من قانون العمل الفرنسي والتي تم تعديلها بموجب الأمر رقم (329-2007) الصادر في 12 مارس 2007م، وتم تعديلها أيضا في 29 يناير 2017م، وتم تعديلها في 17 نوفمبر 2024م، على أنه "لا يجوز أن تحتوي اللائحة الداخلية على شرط يخالف القوانين واللوائح، وكذلك أحكام اتفاقات العمل الجماعية المعمول بها داخل المشروع أو المنشأة، كما لا يجوز أن تتضمن هذه اللائحة قيوداً على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية ، لا تبررها طبيعة المهمة المراد تنفيذها ولا تتناسب مع الهدف المرجو تحقيقه ⁽¹⁾، وهذا يعني أن سلطة صاحب العمل في عملية تنظيم اللائحة الداخلية للمنشأة تصبح مقيدة بعدم احتواءها على قواعد أو شروط تنتهك حرمة الحياة الخاصة للعامل في كل جوانبها.

(1) Art. 122-35 c.trav. "Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

الا انه و برغم هذا الحكم فأن مبدأ سرية المراسلات الخاصة في وقت ومكان العمل لم يصبح مبدأ عاماً لكافة الرسائل التي يشتمل عليها البريد الإلكتروني الذي يحتويه جهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرف العامل اذ حدد نطاق هذا المبدأ بالرسائل الإلكترونية المرسلة من العامل أو الواردة إليه والتي تتضمن إشارة صريحة بأنها رسائل شخصية، كأن ينشئ ملفاً يحوي هذه الرسائل ويضع له عنواناً يفيد أنه "ملف شخصي"، بالتالي فان الرسائل التي لم يبرز العامل طبيعتها الشخصية يفترض أنها رسائل مهنية أي متعلقة بالعمل، ومن ثم فلا حرج في وصول صاحب العمل إليها والاطلاع على مضمونها.

ولقد اتبع نفس المنوال حكم Nikon العديد من الأحكام القضائية؛ حيث نجد منها حكم محكمة النقض الفرنسية في 17 مايو 2005 خلص إلى " بأنه إذا لم يكن ثمة خطر أو حادث استثنائي، فلا يحق لصاحب العمل فتح ملفات العامل التي حددها بأنها شخصية، والموجودة على القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرفه إلا في حضور هذا العامل" ⁽¹⁾.

وهناك أيضاً حكم محكمة النقض الذي صدر في 18 أكتوبر 2011 والذي خلص إلى " أن الرسائل الإلكترونية التي يقوم الموظف بإرسالها وتلقيها عبر جهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرفه لأهداف عمله من المفترض أنها رسائل مهنية، ولهذا، من حق صاحب العمل أن يقوم بفتحها ومعرفة ما فيها عند غياب

⁽¹⁾Cass. Soc. 17 mai 2006, Bull. 2005. V. N° 165, p. 143; "sauf risaue ou événement particulier. l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier".

وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: https://www.lexbase.fr/article-juridique/3207365-jurisprudenceemployeuretlesfichierspersonnelsdusalaria9lacourdecassationra9viselaju?utm_source=chatgpt.com

العامل ، طالما لم يتم الإشارة إلى أنها رسائل شخصية " ، وخلص الحكم إلى أنه في الدعوى المذكورة و اذ لم يتم ذكر أن رسائل العامل هي رسائل شخصية، بل أنها وجدت دون أية علامة بارزة بين رسائله المهنية، فإنه من حق صاحب العمل أن يقوم بفتح هذه الرسائل، ويعد الدليل المأخوذ منها دليل مشروع (1).

وبناء على ذلك، يجب التأكيد على أنه يجب على العامل أن يوضح الصفة الشخصية لرسائله الالكترونية التي يشتمل عليها بريده الالكتروني، حتى تكون إشارة قاطعة تفيد بذلك سواء من موضوعها أو من مسمى الملف الذي تم حفظها فيه، وبالتطبيق على ذلك، أشارت المحكمة إلى أن فكرة أن يضع العامل عنوان لملفه تحت اسم "وثائقي" Mes documents لا يصبغه بالصفة الشخصية، وبناء على ذلك، يأتي حكم الاستئناف فيما ذهب إليه أنه لا يجوز فتح هذا الملف دون حضور العامل المعني به، قد خالف نص المادة 9 من التقنين المدني، والمادة 9 من تقنين الإجراءات المدنية (2).

(1) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (والصادر في 18 أكتوبر 2011م، وقد تم الاطلاع على الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من الحكم: Mais attendu que les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir ; en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels

(2) Cass soc 10 mai 2012 Rull 2012 v n 135 "la saule denomination "mas documents" donnée à un fichier ne fui conférant pas un caractère personnel, la cour d'appel auï a iuqué au'il ne pouvait être ouvert en dehors de la présence du salarié a violé les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile".

الفرع الثاني: موقف القضاء الأوروبي من الحماية الخاصة بمراسلات العامل:

في الواقع، نجد أن قضية حماية الحياة الخاصة عموماً كانت موضوعاً طرحه العديد من الأحكام الهامة التي صدرت من المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان CEDH، حيث اعتبر أن التعرض لها يعد انتهاكاً صارخاً لأحد نصوص الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وهو نص المادة الثامنة والتي تشير إلى الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية وحرمة المسكن والمراسلات.

ولقد قامت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في الفترة الأخيرة بخصوص تلك النقطة بإصدار حكمين مهمين، حيث نالوا اهتمام فقهي واسع النطاق وهما الحكم الأول الصادر في القضية المعروفة بقضية Bârbulescu c. Roumanie بتاريخ 5 سبتمبر 2017، أما الثاني هو حكم Libert c. France الصادر في 22 فبراير 2018 و سوف نعرض لكلا الحكمين بشي من التفصيل على النحو الاتي :

(1) حكم Bârbulescu c. Roumanie :

تم إصدار ذلك الحكم في دعوى تخص عامل روماني الجنسية يدعى Barbulescu، وكان يعمل في إحدى المنشآت، وقد قررت المنشأة فصله من العمل لأنه أخل بقواعد اللائحة الداخلية التي تمنع منعاً باتاً استغلال الأدوات والأجهزة الخاصة بالمنشأة في أغراض شخصية، وقد استخدم الموظف البريد الإلكتروني لجهاز الكمبيوتر المخصص للعمل في المنشأة، وأرسل واستقبل رسائل شخصية.

وبعد الفصل، رفع العامل المذكور دعوى قضائية يطالب باستصدار حكم يقضي ببطلان قرار الفصل الصادر ضده، وعلى عكس المتوقع، قامت المحكمة بإصدار حكمها الذي يفيد بتأييد قرار فصله، واستندت الحكمة في حكمها إلى أن صاحب العمل قد أصدر قراره بالفصل بإتباع القواعد والإجراءات الواردة في قانون العمل، ويحق أيضاً لأصحاب العمل أن يقوموا بوضع قواعد وأسس من أجل تنظيم استخدام

الإنترنت داخل المنشأة، من خلال الأجهزة الموضوعة تحت تصرف الموظفين لأغراض العمل، وأشار الحكم في مضمونه أن العامل Roumanie كان قد تم إعلامه سلفاً بتلك الأسس، وبالشكل المحدد قانوناً، وتم إبلاغه بهذه القواعد التي ضمتها اللائحة الداخلية الخاصة بتنظيم العمل، وأنه، وقبل إصدار هذا الجزاء التأديبي على العامل، كان قد تم فصل عامل آخر في نفس المنشأة بسبب استخدامه للإنترنت والهاتف وآلة التصوير الخاصة بالمنشأة من أجل أمور شخصية.

وبعد ذلك، قام Bârbulescu بالطعن على الحكم المتقدم أمام محكمة الاستئناف في رومانيا، و أسس طعنه على أساس أن صاحب العمل كان قد تعدى على خصوصيته؛ لأنه راقب مراسلاته الخاصة، واطلع على رسائله الموجودة في بريده الإلكتروني، والتي كانت تتضمن جوانب شديدة الخصوصية عن حياته الخاصة، وبعد ذلك، قامت المحكمة برفض الطعن وأيدت الحكم السابق بناء على أن رد فعل صاحب العمل كان منطقي، وأن الاطلاع على مراسلات العامل كانت الطريقة الوحيدة من أجل إثبات تلك المخالفة في حقه، وقد تم تأييد هذا الحكم أيضاً أمام محكمة النقض.

وعقب ذلك، اتجه العامل المدعي إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان والتي قد أصدرت حكماً في 12 يناير عام 2016، قررت فيه الاتي "أولاً: ليس تعسفاً أن يرغب صاحب العمل في التحقيق من قيام عماله بأداء مهامهم المهنية أثناء ساعات العمل، وأن صاحب العمل قد أطلع على البريد الإلكتروني للعامل معتقداً أنه يتضمن مراسلاته مع عملائه، وثانياً: أن الأحكام الصادرة عن المحاكم الوطنية لم تشر إلى مضمون هذه المراسلات، كما أن سجلات هذه المراسلات لم تستخدم إلا بالقدر الذي يثبت استخدام العامل المدعي لجهاز الحاسب الآلي للمنشأة لأغراض شخصية خلال ساعات العمل، فضلاً عن أنه لم يتم الإفصاح عن هوية الأشخاص الذين كان يتواصل معهم من خلال تلك المراسلات"، وعلى ذلك تخلص المحكمة إلى أن المحاكم الوطنية قد نجحت في إقامة توازن عادل بين حق المدعي في أن تحترم حياته

الخاصة، ومصالح صاحب العمل، وعلى ذلك فإن ذلك لا يعد مخالفة للمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية⁽¹⁾، لأن هذا التوازن يضمن استخدام العامل لجهاز الكمبيوتر في أغراض العمل فقط.

⁽¹⁾CEDH, 12 janv. 2016t Barbulescu v, Romania, req, n* 61496/08;H La Cour estime que le fait que l'employeur ait accédé au compte internet professionnel de M.Barbulescu et que le relevé de ses communications ait été utilisé dans le cadre de la poursuite; que l'employeur avait suffisamment d'arguments suffisants à mettre «vie Privée» et sa «correspondance» du requérant. Dès lors, elle estime que est applicable.

Premièrement, elle ne trouve cependant pas abusif qu'un employeur souhaite vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles pendant les heures de travail, et relève que l'employeur a accédé au compte de M. bârbulescu en pensant qu'il contenait des communications de celui-ci avec ses clients. Deuxièmement. M. Bârbulescu a dû faire valoir ses moyens relatifs à la violation alléguée de sa vie privée et de sa correspondance devant les tribunaux nationaux, et les décisions subséquentes n'ont fait aucune mention du contenu concret des communications. Notamment, les juridictions internes ont utilisé les relevés de ces communications uniquement dans la mesure où ils prouvaient que l'intéressé avait utilisé l'ordinateur de sa société à des fins Privées pendant les heures de travail, et l'identité des personnes avec lesquelles il a communiqué n'a pas été divulguée.

Dès lors, la Cour conclut que ces juridictions internes ont menacé un juste équilibre entre le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance en vertu de l'article 6 et les intérêts de son employeur. Partant, il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention européenne."

راجع في التعليق على الحكم المتقدم

Pevronnt (M) la vie privée du salarié sur internet en voie d'extinction. D. Acl. 29 janvier 2016; Lokiec (P.)- Porta (J.), Droit du travail, Relations individuelles de travail, Q. 2016, p. 807,

وقد أشار إليه : منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص108.

ولكن هذا الحكم قد تعرض في معرض التعليق عليه لانتقاد بعض الفقه⁽¹⁾، باعتبار أن ما احتواه الحكم المشار إليه يتعارض مع المنهج الذي سارت عليه المحكمة ذاتها في أحكام سابقة، حيث كانت المحكمة قد اتجهت في حكمها الصادر بتاريخ 3 أبريل 2007 إلى أن "المكالمات الهاتفية التي تجرى في أماكن العمل تدخل في مفهومي "الحياة الخاصة" و "المراسلات" وفقاً للفقرة 1 من المادة 8 من اتفاقية حقوق الإنسان، وينبغي على ذلك منطقياً أن الرسائل الإلكترونية المرسلة في مكان العمل يجب أن تتمتع بالحماية ذاتها المقررة بموجب المادة 8 المذكورة، وينطبق ذلك على كافة الأدلة التي يتم تجميعها باستخدام وسيلة من وسائل مراقبة استخدام الشخص للإنترنت داخل المنشأة"⁽²⁾.

(1)Pevronnet (MA La vie Drivée du salarié sur internet en voie d'extinction, art préc.

وقد أشار إليه : منى أبو بكر الصديق محمد حسان. المرجع السابق، ص108.

(2)"Les appels téléphoniques émanant de locaux professionnels sont a priori dans les rations de "vie privée" et de "correspondance" au sens de l'article 8, S 1 il s'ensuit logiquement que les messages électroniques envoyés depuis le lieu de travail doivent jouir de la même protection au titre de l'article 8, tout comme les éléments recueillis au mrwan H'un» Bun/«i|lanm H» l'nsa/m nu'iinn norqmp fait de [internet"; 3 avf. 2007, Copland c. Royaume–Uni, §41, Req. n° 62617/00.

كما انتقد الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال (CES) La Confédération européenne des syndicats ما انتهى إليه حكم المحكمة الأوروبية المذكورة، حيث اعتبر أن تأييد الحكم لفصل العامل لم يكن موقفاً، وعبر عن ذلك بقوله "ماذا لو استخدم أحد العمال مظلوماً وختماً في المنشأة التي يعمل بها لإرسال خطاب خاص إلى شخص آخر، فهل يسمح لصاحب العمل بفتح هذه الرسالة دون علم العامل ودون موافقته؟ نفس الحكم إذن ينطبق على الرسائل الإلكترونية"

Si un salarié utilise une enveloppe et un timbre pris dans son entreprise pour envoyer une lettre privée à une personne privée, est-ce que son employeur serait autorisé à ouvrir cette lettre sans en informer le salarié et sans avoir son consentement?", a demandé la CES dans son argumentaire. "La même chose devrait valoir pour les messages électroniques

مشار إليه في المقالة الآتية:

وفي الواقع أن هذه القضية لم تنته بصدر حكم 12 فبراير 2016، ولكن تم إحالة الدعوى إلى الدائرة الكبرى بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بناءً على طلب المدعي Barbulescu وقد أصدرت حكمها في 5 سبتمبر 2017⁽¹⁾، والذي خالف كلية ما جاء بحكم 12 يناير 2016، حيث قرر أن فصل العامل لاستخدامه جهاز الحاسب الآلي المخصص للعمل في المراسلات الشخصية يشكل انتهاكاً للمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، فيما تقرره من الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية وحرمة المسكن والمراسلات.

ويضيف هذا الحكم أن الأحكام الوطنية الصادرة في هذه الدعوى لم تقم التوازن العادل بين حق العامل في احترام حياته الخاصة، وحق صاحب العمل في اتخاذ التدابير اللازمة لضمان حسن سير العمل في المنشأة؛ إذ لم تبحث مسألة موافقه العامل على قرار صاحب العمل بخصوص مراسلات العامل للمراقبة، أو موافقه على المراقبة، وإلى أي درجة يمكن أن تمس حياته الخاصة.

La CFDH se à l'heure du IOût connecté, publié le 4 Septembre 2017; [http://www. francesoir.fr](http://www.francesoir.fr)

⁽¹⁾ CEDH. qr! ch., 5 sept. 2017, Barbulescu c/Roumanie, req. n° 61496/08.

انظر في هذا الحكم

Margnenaud (J-p) Rénwtnire droit euroneen Le Droit au respct de la correspondance D octobre 2017- Pevrnrinet (M) CEDH la de la vie privée du salarié sur internet, D. Act. 11 septembre. 2017

كما أن تلك الأحكام لم تُبين بشكل كافٍ الأسباب المبررة لاتخاذ إجراءات المراقبة، ولم توضح ما إذا كان بالإمكان اعتماد وسائل رقابية أقل مساسًا بالحياة الخاصة للعامل وسرية مراسلاته، أو ما إذا كان الوصول إلى محتوى هذه المراسلات ممكنًا دون علمه ⁽¹⁾.

والحقيقة أن حكم 5 سبتمبر 2017 قد صحح الأوضاع، وأكد على مبدأ حرمة المراسلات الخاصة للعامل داخل مكان العمل، حيث أن منطق حكم المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 12 يناير 2016 إنما يشير إلى أن كل الرسائل الإلكترونية الصادرة والواردة عبر البريد الإلكتروني للأجهزة المعلوماتية

⁽¹⁾ Dans son arrêt de Grande chambre rendu ce jour dans l'affaire la Cour Européenne des droits de l'homme dit, par onze voix contre six, qu'il y a eu:

violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance) de la Convention européenne des droits de l'homme.

La Cour conclut que les autorités nationales n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Les autorités n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu.

En particulier, les juridictions nationales n'ont pas, d'une part, vérifié si M. Bărbulescu avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées et n'ont pas non plus, d'autre part, tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, les juridictions nationales n'ont pas déterminé, premièrement, quelles raisons sérieuses avaient justifié sa mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance de M. Bărbulescu et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu,

بالمنشأة، تعد رسائل مهنية ، أي مرتبطة بالعمل ومن ثم ترتفع عنها صفة المراسلات الخاصة التي يفرض عليها القانون الحماية.

ومما لا جدال فيه، أن حكم 2016 قد احتوى فيما حدده تراجعاً عن الحماية التي تم إحرازها للحق في احترام الحياة الخاصة للموظفين في أماكن عملهم، ومن أهم مظاهرها سرية مراسلاتهم الخاصة، حيث تجاهل مبدأ حرمة المراسلات الخاصة وسريتها، لصالح تغليب مصلحة صاحب العمل وممارسة سلطته في مراقبة أداء عماله، كما لا يخفى ما تضمنه هذا الحكم من تشدد في مواجهة العامل في حالة مخالفته ما يشترطه صاحب العمل من عدم استخدام أدوات العمل لأغراض غير مهنية، واعتبار ذلك مبرراً لفصله من العمل، وهذا ما يخالف التوجه القضائي العام الذي يقر التسامح بشأن استخدام أدوات العمل في حدود المعقول وبما لا يضر بمصلحة العمل.

وفي النهاية، يعتقد الباحث أن الوضع القانوني للعامل يختلف عن الفرد العادي في قضية الحياة الخاصة، ولا تخالف ذلك أحكام الدستور ولا القانون العادي، ويحق لصاحب العمل أن يراقب العاملين لديه، ولكن لا يجوز أن يمد تلك المراقبة إلى خارج مكان العمل، وذلك بتتبع العامل خارج العمل ولو كان ذلك لمصلحة العمل، إلا إذا تم ذلك بعلم العامل وموافقة، و في حالة الضرورة التي تقدر بقدرها، و التي يجب أن تكون متناسبة مع الغاية المرجوة في مراقبة الأماكن والأشخاص، ويرى الباحث أيضاً أنه قد يترتب على الإخلال بحق العامل في احترام سرية حياته الخاصة انعكاسات كثيرة تمتد إلى القرار الصادر بفصل العامل لمخالفته الحق الذي يحميه القانون، بالإضافة إلى التأثير في الدليل المستمد من انتهاك سرية الحياة الخاصة للعامل ليميزه بعدم المشروعية، كما أن صاحب العمل يتعرض للمساءلة المدنية والجنائية جزاء مخالفته القانون والاعتداء على الحياة الخاصة للعامل، كما ينتج عن هذا الإخلال أيضاً عدم جواز فصل الموظف استناداً إلى هذا النوع من المراقبة.

المبحث الثاني

ماهية التبعية وطبيعتها في عقد العمل عن بُعد

مقدمة:

لقد أكدت العديد من القوانين مثل القانون البحريني ، الكويتي ، المصري و الفرنسي أن عقد العمل عن بعد يتميز بخاصيتين أساسيتين وهما عنصر التبعية وعنصر الأجر بحيث لا تقوم بهما إلا مجتمعين، وأن المناط في تكييف عقد العمل عن بعد وتمييزه عن غيره من العقود الأخرى، وهو توافر عنصر التبعية الذي يتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل وإشرافه ورقابته، فقانون العمل لا يحكم إلا العمل التابع الذي يقوم به لحساب شخص آخر، وتحت رقابته، أما العمل الذي يؤديه شخص لحسابه الخاص لا يخضع لقانون، وهناك نوعان من التبعية وهما التبعية القانونية، والتبعية الاقتصادية⁽¹⁾.

وعنصر التبعية في عقد العمل عن بعد ليس كعنصر التبعية في عقد العمل التقليدي، حيث إنه يعطي صاحب العمل حق الإشراف والرقابة على العامل أثناء ممارسته لعمله كأحد مظاهر علاقة التبعية التي تربط بينهما، ويتحقق عنصر التبعية في عقد العمل عن بعد من خلال استخدام التقنية الحديثة، واستخدام التقنية الحديثة في تحقيق عنصر التبعية قد يترتب عليها انتهاك الحياة الخاصة للعامل، مما يستلزم تطبيق عنصر التبعية على نحو يحقق الموازنة بين حق العامل وحق صاحب العمل، حق العامل في حماية حياته الخاصة، وحق صاحب العمل في الإشراف والرقابة على العاملين التابعين له، وتحقيق

(1) عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص:

الموازنة يستلزم معرفة الأساس القانوني الذي تستند عليه التبعية وأنواعها حتى يتم بيان مدى ملاءمة عنصر التبعية لعقد العمل عن بعد وتطويعه بما يتناسب مع هذا الشكل الجديد لعقد العمل.

وبناء على ما سبق، يقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

- **المطلب الأول: تعريف التبعية في ظل عقد العمل عن بُعد.**
- **المطلب الثاني: الأساس القانوني للتبعية وأنواعها.**

المطلب الأول

تعريف التبعية في ظل عقد العمل عن بُعد

برغم من أن تعريف مفهوم التبعية في عقد العمل عن بُعد يعد عنصر هام للغاية، إلا أن خصوصية

التبعية في عقد العمل أمر يمكن تناوله، ومن ثم، جاء هذا المطلب كما يلي:

الفرع الأول: تعريف التبعية في عقد العمل عن بُعد:

نظرا لحدثة عقد العمل عن بعد فإن تحديد عنصر التبعية فيه لم يكن أمرا محل اتفاق وإنما كان محل اختلاف بين التشريع والفقه، فالتشريع الفرنسي اكتفى في تعريف التبعية في عقد العمل عن بُعد بما ورد في تعريف التبعية الإقتصادية، حيث إنه اعتمد التبعية الإقتصادية عند بيانه للعمل من المنزل وذلك في نص المادة رقم (1-7412L) من قانون العمل الفرنسي والمعدلة بموجب الأمر رقم (329-2007) الصادر في 12 مارس 2007م، ، حيث إن المادة بينت أن العمل من المنزل هو أن يتم العمل لصالح المنشأة مقابل أجر، فالمادة أشارت إلى أن التبعية ليست قانونية وإنما تبعية إقتصادية⁽¹⁾، ويقصد بالتبعية الإقتصادية: أن يستأثر صاحب عمل واحد بجهود عامل في مقابل أجر يعتبر بالنسبة لهذا العامل المورد الوحيد لرزقه، على نحو يجعل هذا الأخير في مركز التابع لصاحب العمل من الناحية الإقتصادية كونه

(1) وقد أشار إلى هذا الرأي : Jean-Emmanuel Ray: nouvelles technologies et nouvelles forms de subordination, droit social.n6 juin 1992,pp525-528.

وقد أشار إلى هذا المرجع: أميرة بدوي بدوي نجم. التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، جامعة المنوفية، العدد 57 ج3، 2023م، ص25.

يعتمد في معيشتة بصفة أساسية على الأجر الذي يتقاضاه منه ⁽¹⁾، فطبقاً لهذا الرأي تكون التبعية في عقد العمل مرادفة للتبعية الإقتصادية.

وقد ذهب العديد من الفقهاء ومن بينهم الفقيه الفرنسي ² alain supiot الى ان التبعية في عقد العمل عن بُعد تأخذ شكل التبعية الفنية القائمة على تحقق النتيجة، بمعنى أن العامل قد حقق الذي طلبه منه صاحب العمل في الوقت والمكان المحدد، فهذا الرأي يبين أن التبعية في عقد العمل عن بُعد، تتحقق من خلال مراقبة صاحب العمل للمنتج النهائي أو شبه النهائي ، وهذه المراقبة تكون مقرونة بتوقيع الجزاء كلما أخل العامل بالتعليمات أو عدم تنفيذ العمل على الوجه المطلوب ⁽³⁾، و مثال على ذلك موظف يعمل من منزله كمصمم جرافيك مع شركة إعلانات، لا يُطلب منه التواجد في مقر العمل أو الالتزام بساعات عمل محددة، بل يُطلب منه تسليم تصميم إعلان معين قبل نهاية الأسبوع ، هنا، صاحب العمل لا يراقب “كيفية” أداء العمل أو “متى” أنجزه العامل، بل يراقب “النتيجة” النهائية فقط (التصميم المُسلم في الموعد) ، ولو لم يُعجبه التصميم أو لم يُسلم في الوقت المطلوب، يوقع جزاء تأديبي (خصم - إنذار - إنهاء).

فالمراقبة طبقاً لهذا الرأي تكون مختلفة عن مفهوم التبعية القانونية لصاحب العمل على العامل لتأخذ مفهوم التبعية عن بُعد، وهو التبعية الفنية، لأن التبعية القانونية قيل في تعريفها: خضوع العامل لصاحب العمل، وتتمثل بالسلطة التي يملكها صاحب العمل في توجيه العامل وملاحظته أو رقابته أثناء

(1) لقد ظهرت فكرة التبعية الإقتصادية قبيل الحرب العالمية الأولى، متزامنة مع القوانين الاجتماعية التي تهدف الى حماية الطبقة العاملة من العجز عن العمل لشيخوخة أو عاهة أو مرض، د. محمود جمال الدين زكي. المرجع السابق، ص 90-91.

² راجع : Alain Supiot, Critique du droit du travail, Presses Universitaires de France (PUF), 1994

(3) أميرة بدوي بدوي نجم. المرجع السابق، ص25.

قيامه بالعمل، مقابل التزام العامل بإطاعته لهذا التوجيه، وبالإمتثال له في تلك الملاحظة أو الرقابة، كما تظهر التبعية أيضا في الجزاءات التي يمكن عند المخالفة أن يوقعها صاحب العمل على العامل، وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت امكانات صاحب العمل في استعمال سلطته، وتختلف سعة وضيقاً باختلاف وجوه نشاط العامل، ويكون مصدر هذه التبعية هو الرباط التعاقدي الذي يُخضع العامل السلطة صاحب العمل⁽¹⁾، فالتبعية القانونية تكون الرقابة فيها على الوسيلة التي تحقق النتيجة، أما التبعية الفنية فتكون الرقابة فيها على النتيجة دون الوسيلة.

ومما سبق ذكره يرى الباحث أن التبعية في عقد العمل عن بُعد تبعية فنية قائمة على تحقق النتيجة، وليست تبعية إقتصادية ولا تبعية قانونية، ويستدل على ذلك بما يلي:

- أن التبعية القانونية تستلزم الرقابة والإشراف من قبل صاحب العمل على العامل، ولا يمكن تحقق ذلك في العمل عن بُعد حيث إن البعد عن مكان العمل يجعل ممارسة الإشراف والرقابة على العامل من لدن صاحب العمل صعبة جدا، وذلك بسبب عدم تواجد صاحب العمل والعامل في نفس المكان⁽²⁾
- أن التبعية الإقتصادية تستلزم أن يكون العامل تابعا للمنشأة في الأجر الذي يتقاضاه وغير تابع لمنشأة أخرى وهذا لا يكون متحققا في بعض صور العمل عن بُعد، حيث يمكن للعامل أن يخضع لأكثر من منشأة ويحصل على أكثر من أجر في نفس الوقت.

(1) د. محمود جمال الدين زكي. المرجع السابق، ص 88،

(2) د. دلاوه ر صالح محمود. التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد. مجلة دراسات البصرة، العدد 42، تاريخ 2021م، ص 286.

- أن الرقابة من قبل صاحب العمل في العمل عن بُعد تكون على الإنتاج، وهل المنتج مطابق لتعليمات وملاحظات صاحب العمل، وكذا الجزاء يكون على مخالفة التعليمات الصادرة من صاحب العمل بشأن المنتج، ولا تكون رقابة صاحب العمل على الوسيلة التي يتم أخذها لتحقيق الإنتاج، فصاحب العمل يحدد للعامل في العمل عن بُعد الأهداف ويترك للعمال الوسيلة التي تحقق هذه الأهداف.⁽¹⁾

الفرع الثاني: خصوصية التبعية في عقد العمل عن بُعد:

تتميز التبعية في عقد العمل عن بُعد باختلافها عن التبعية في عقد العمل التقليدي، حيث إنها توجد في عقد العمل عن بُعد بصورة مختلفة، فالتبعية التقليدية إنما تقوم على معيار الرقابة والإشراف المباشر من قبل صاحب العمل على العامل، أما التبعية في عقد العمل عن بُعد، فالعامل لا يكون تحت إشراف صاحب العمل مباشرة كما في التبعية التقليدية، ولذلك يمكن أن يُطلق عليها الرقابة التكنولوجية المتزامنة وغير المتزامنة، والتي تعرف بأنها: رقابة صاحب العمل على العامل في عقد العمل عن بُعد رقابة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق وسائل الاتصال التكنولوجية، بحيث يكون معيار التبعية "تبعية تكنولوجية"، ويكون فيها العامل مسؤولاً عن عمله وعن مدته أمام صاحب العمل، وذلك بدون الإخلال بخصوصية الأطراف أو التعدي على حقوق ملكياتهم الفكرية وحقوقهم الدستورية.⁽²⁾

فنظراً لكون التبعية عنصراً مهماً في عقد العمل، ونظراً لكون التبعية لا تتحقق إلا إذا راقب صاحب العمل العامل في عمله، فإن التبعية في عقد العمل عن بُعد تقوم بدور التبعية التقليدية في الرقابة والإشراف

(1) د. دلاوه ر صالح محمود. المرجع السابق، ص 286.

(2) بشائر يوسف عبدالعزيز الماجد. المرجع السابق، ص 141.

على العامل ولكن بوسيلة تتناسب مع طبيعتها الخاصة، وذلك من خلال وسائل الاتصال الحديث، حيث إن التبعية في عقد العمل عن بُعد تحقق الرقابة والإشراف ولكن رقابة غير مباشرة بحيث يباشر صاحب العمل سلطته في الرقابة التكنولوجية من غير أن يرى العامل بل إنها لا تحتاج إلى وجود العامل أصلاً، وهذه هي فلسفة التبعية في عقد العمل عن بُعد، حيث إن معيار الرقابة فيها يكون مرناً وقابلًا للتطبيق، فالرقابة لا تكون مباشرة وإنما تكون رقابة فاعلة ومحقة لمغزاها، فالعامل في تبعته لصاحب العمل في عقد العمل عن بُعد يكون ملتزماً بتأدية وظيفة معينة وعمل معين، ويترتب على خصوصية التبعية في عقد العمل أن يختلف معيار الرقابة في التبعية التقليدية عنه في التبعية في عقد العمل عن بُعد، حيث إنها في التبعية التقليدية تقوم برؤية العامل وتواجهه في مكان العمل طوال المدة المحددة له مع الخضوع لتوجيهات صاحب العمل ، أما في عقد العمل عن بعد فيكون معيار التبعية هو كمية العمل المنجز وجودته وما إذا كان يطابق شروط العمل المتفق عليه ومدى فاعليته أم لا، وهذا هو الفارق بين التبعية التقليدية والتبعية في عقد العمل عن بُعد، كما أن التبعية التقليدية إنما نشأت اختارياً بقانون، أما التبعية في عقد العمل عن بُعد فقد نشأت اضطرارياً بناء على توصية الحكومة بسبب انتشار وباء كورونا.⁽¹⁾

وقد تتخذ التبعية صور مختلفة ومن أهمها المراقبة الكترونية عبر شبكة الانترنت والتي تتم عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمنشأة متصلة بالحاسب الشخصي للعامل ومنها تقنية المراقبة من خلال الفيديو، وهناك أنظمة أخرى يعتمد عليها صاحب العمل من أجل جمع المعلومات، وتلك الأنظمة تسمح بحدوث اتصال مباشر بين العامل وصاحب العمل، وتهدف تلك الأنظمة إلى رصد وإحصاء حركات

(1) يراجع في ذلك المعنى: المرجع السابق نفسه.

العامل، ومن ثم، تسمح لصاحب العمل بأن يتخذ الإجراءات اللازمة تجاه العمال المتقاعسين عن العمل (1).

ومن ثم، فإن المنطق القانوني يفرض أن يكون العمل عن بعد خاضع للرقابة والإشراف من صاحب العمل خلال أوقات أداء العمل، وهذا بسبب الثورة المعلوماتية التي ساهمت في تطوير أساليب المراقبة المباشرة من صاحب العمل، دون أن يتطلب الأمر تواجد فعلي لصاحب العمل، وهذا يجعل فكرة تباين الأداء والنشاط في العمل تختفي تدريجياً برغم وجود مسافات بعيدة بين مكان العمل وصاحب العمل (2).

وفي نهاية الفرع ، نرى أنه لو كانت علاقة العمل تضع العامل عن بعد تحت سلطة ورقابة صاحب العمل إعمالاً بمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل عن بُعد لسلطة صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازل من قبل العامل عن بُعد عن حقه في الحياة الخاصة.

(1) د. علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص 25.

(2) محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، الأردن، 2019، ص: 250.

المطلب الثاني

الأساس القانوني للتبعية وأنواعها

يتمثل الأساس القانوني للتبعية في عقد العمل عن بُعد في وجود الإشراف والرقابة والتوجيه المستمر من صاحب العمل للعامل دون اشتراط التواجد المادي من العامل في مقر العمل، وهذا ما أكدته النصوص القانونية الخاصة التي نظمت عقد العمل عن بُعد، ومن ذلك مثلاً قانون العمل الفرنسي الذي نص في المادة رقم (L1222-9) على أن العمل عن بُعد هو أسلوب تنظيم للعمل يتم بموجبه أداء نشاط مهني خارج أماكن العمل التابعة لصاحب العمل بشكل دائم أو مؤقت باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع الحفاظ على العلاقة التعاقدية القائمة⁽¹⁾.

كما أن المادة رقم (1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 177 لسنة 1996م بشأن العمل المنزلي قد نصت على أن العمل المنزلي هو العمل الذي يؤديه شخص في منزله أو في مكان آخر يختاره غير مقر صاحب العمل لقاء أجر ويظل خاضعاً لعلاقة عمل⁽²⁾.

كما أن محكمة النقض الفرنسية قد أصدرت حكمها رقم (99.727-42) والمؤرخ في 2 أكتوبر 2001م، ويتلخص هذا الحكم في أن تبعية العامل لا تشترط حضوراً مادياً داخل المنشأة بل يكفي إثبات سلطة العمل في الرقابة والتوجيه حتى وإن كانت تتم بوسائل إلكترونية⁽²⁾.

(1) هذه المادة أدرجت بموجب القانون رقم (387-2012) الصادر في 22 مارس 2012م ولقد تم تعديل لهذه المادة ولكن لم يكن تغييراً جذرياً بموجب الأمر رقم (2017-1387) المؤرخ في 22 سبتمبر 2017م.

(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (99.727-42) والصادر بتاريخ 2 أكتوبر 2001م، وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

و استنادا إلى ماسبق ، يمكن القول إن الأساس القانوني للتبعية في عقد العمل عن بُعد يتمثل في الإشراف والإدارة من قبل صاحب العمل وإن كانت تتم عبر وسائل إلكترونية وليست وسائل تقليدية، وهذا بسبب عدم تمكن صاحب العمل من الاتصال المادي المباشر مع العاملين عن بُعد ، مما يجعل من الصعب فرض الرقابة المادية أو التحكم الكامل في توقيت تنفيذ العمل أو عدد ساعاته ، وقد استوجب هذا الواقع البحث عن معيار جديد للتبعية يراعي خصوصية بيئة العمل الرقمي، فحتى مع المسافة الفاصلة بين العامل وجهة العمل، تبقى رابطة التبعية قائمة، ويظل العامل خاضعاً للالتزامات تعاقدية تتطلب الحماية القانونية، تماماً كما هو الحال في عقود العمل التقليدية ⁽¹⁾ ، ولذا ظهرت أشكال جديدة من التبعية تتلاءم مع طبيعة العمل عن بُعد، و يمكن حصرها في الأنواع الآتية :

أولاً: التبعية القانونية :

ويقصد بها هيمنة رب العمل، أثناء تنفيذ العقد، على نشاط العامل، بما يخول رب العمل سلطة توجيه العامل وملاحظاته أو رقابته أثناء قيامه بالعمل، والتزام العامل بإطاعته في التوجيه، وهذه التبعية القانونية إما أن تتخذ صورة التبعية الفنية ويقصد بها خضوع العامل للإشراف والتوجيه الكامل لرب العمل في كافة دقائق العمل وتفضيلاته، ويحدث ذلك عادة إذا كان صاحب العمل يحترف الحرفة التي يستخدم فيها العامل،

ومن حيثيات هذا الحكم: Attendu que pour dire que le contrat n'avait pas été modifié et rejeter la demande du salarié, la cour d'appel a énoncé que la mise à disposition d'un bureau dans les locaux de la société n'était pas prévue par le contrat et que l'obligation imposée au salarié d'équiper son domicile d'un téléphone voire d'un minitel à usage professionnel et d'y détenir ; des dossiers nécessaires à son activité ne constituait pas une atteinte à la vie privée Attendu, cependant, que le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y ; installer ses dossiers et ses instruments de travail ⁽¹⁾ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء والدراسات الانسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، ص: 208.

أو أن تكون تبعية تنظيمية أو إدارية حيث لا يشرف صاحب العمل على العامل في عمله من الناحية الفنية ولكنه يتولى تنظيم الظروف المختلفة للعمل كتنظيم ساعات العمل وأوقاته ومكانه وقواعد الإجازات.

وثانياً : التبعية الاقتصادية :

وهي تركز على أن الدخل الناتج من العمل هو مصدر الرزق الرئيسي أو الوحيد للعامل، ولا داعي للبحث عن وجود سلطة على هذا الأخير من قبل صاحب العمل، ويقدم العامل كل نشاطه وجهده لخدمة صاحب العمل والذي يلتزم بدوره بأن يوفر له عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر لرزقه.⁽¹⁾

ويأخذ المشرع المصري بالتبعية القانونية في صورتها التنظيمية، وهو ما يتضح في تعريفه لعقد العمل سواء في إطار القانون المدني أم قانوني العمل.

وإن كان الفقه يرى أن التحول في مفهوم التبعية التقليدية والاعتماد على التبعية بمفهومها الجديد القائم على الرقابة الالكترونية، أدى إلى ظهور بعض المخاطر التي قد يتعرض لها العامل بالنسبة لحريته الشخصية من خلال الرقابة التي سمحت بها التقنية الحديثة في أوقات العمل وخارجه، بالإضافة إلى خطورته

(1) راجع تفصيلاً في عنصر التبعية في عقد العمل: حسن كيره، أصول قانون العمل، ط1 منشأة المعارف، الاسكندرية، 1961، ص118؛ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط6، 1965، دار القلم، ص237؛ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص487؛ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، بدون ناشر، 1991، ص130. وفي الفقه الفرنسي؛ راجع:

Radé (ch) Droit social Des critères du contrat de travail D 2013 p 202، péliissier (J) Supiot (A) Jeammaud (A) Droit du travail 23e ed précis Dalloz 2006 p 150. Supiot (A) Les Pouvoirs visages de la subordination، Droit social، Février 2000، p. 131

وفي تحديدها لمفهوم التبعية قررت محكمة النقض الفرنسية بوضوح أن "التبعية تعني تنفيذ العمل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل الذي يصدر أوامره وتوجيهاته ويراقب تنفيذها، ويجازي الأخطاء الصادرة عن تابعيه"

"Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives، d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné"; Cass. soc.، 13 novembre 1996، Bull. civ.، V، no 386، p. 275

على الحياة الخاصة عندما يؤدي العامل العمل في المنزل، بجانب صعوبة التفريق بين العمل التابع والعمل المستقل.⁽¹⁾

و لقد نظم المشرع البحريني العمل عن بُعد في القطاع العام من خلال نظام العمل عن بُعد لموظفي الجهات الحكومية الصادر عن ديوان الخدمة المدنية بموجب تعميم رقم (4) لسنة 2021، والذي نص على ضوابط محددة لممارسة العمل عن بُعد، من بينها تحديد ساعات العمل، وأهداف الأداء، وآلية التقييم، والتواصل بين الموظف وجهة عمله. ويستفاد من ذلك أن التبعية المعتمدة في هذا النظام هي تبعية فنية وإدارية مركبة، تمارس عبر وسائل إلكترونية.

أما بالنسبة إلى القطاع الخاص، فلم يصدر حتى تاريخه قانون خاص أو قرار وزاري ينظم العمل عن بُعد بشكل مفصل، كما لم تُحدد طبيعة التبعية القانونية في هذا النوع من العقود، مما يُعد فراغاً تشريعياً قد يؤدي إلى تفسيرات متضاربة حول حقوق وواجبات أطراف العقد.

وبالإضافة إلى ما سبق، يرى الباحث أنه يمكن الاستفادة من معيار التبعية الاقتصادية كأحد الأدوات المفيدة في تكييف عقد العمل عن بُعد، وذلك لما يحققه هذا النوع من التبعية من احترام لخصوصية العامل، نظراً لأنه لا يتضمن رقابة مباشرة أو إشرافاً لصيقاً من صاحب العمل، مما يخفف من احتمالات المساس بالحياة الخاصة للعامل أثناء عمله من المنزل ، وقد اتجه المشرع الفرنسي إلى هذا المنحى حين قام بتعديل المادة (L7412-1) من قانون العمل الفرنسي بموجب الأمر رقم (329-2007) الصادر بتاريخ 12 مارس 2007، حيث تم إلغاء اشتراط التبعية القانونية في حالة العامل من المنزل، والاكتفاء بالنص على أن يكون العمل لصالح المنشأة مقابل أجر، مما يعكس تبني مفهوم التبعية الاقتصادية في

(1) محمد عبد الحفيظ المناصير، مرجع سابق، ص: 249.

بعض حالات العمل غير النمطي، ومنها العمل عن بُعد.⁽¹⁾ ومع ذلك، فإن الباحث يرى أن التبعية الاقتصادية لا تكفي وحدها كأساس قانوني لعقد العمل عن بُعد، إذ إنها لا توفر العناصر الأساسية للعلاقة التعاقدية، مثل سلطة الرقابة والتوجيه وعليه، يمكن اعتبارها عنصرًا مكملًا لمعيار التبعية التقليدية بمفهومه الجديد القائم على الإشراف والرقابة الإلكترونية، وليس بديلاً عنه، بحيث تُسهم في تحقيق التوازن بين حماية خصوصية العامل وضمان تنفيذ التزامات العقد.

كما يرى الباحث أن ما أقرّه المشرع البحريني في نظام الخدمة المدنية من تنظيم محكم للعمل عن بعد في القطاع الحكومي يمكن الاستفادة منه كنموذج لتنظيم العمل عن بُعد في القطاع الخاص، عبر وضع ضوابط واضحة تحدد المسؤوليات وتضمن حماية حقوق العامل وصاحب العمل على حد سواء، مع التأكيد على ألا تتعارض الرقابة الإلكترونية مع حق العامل في الخصوصية، الذي يُعد من الحقوق الأساسية في بيئة العمل الحديثة .

(1) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص: 209.

المبحث الثالث

الحد الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة

يُعد التمييز بين الحياة المهنية والحياة الخاصة أحد التحديات الأساسية في علاقات العمل الحديثة، خاصة في ظل تطور تقنيات الاتصال وظهور أنماط عمل مرنة كالعمل عن بُعد ، فبينما يُملي عقد العمل على العامل الخضوع لتنظيم معين داخل بيئة العمل، فإن هذا الخضوع لا ينبغي أن يمتد إلى حياته الخاصة، سواء أثناء أداء العمل أو خارجه.

وتقتضي علاقة التبعية - كما سبقت الإشارة - خضوع العامل لتعليمات صاحب العمل، إلا أن هذا الخضوع يجب أن يظل محصوراً في النطاق المهني دون المساس بجوانب الحياة الخاصة التي تخرج بطبيعتها عن مضمون العلاقة التعاقدية ، ومن ثم، فإن مسألة رسم حد فاصل واضح بين ما يحق لصاحب العمل تنظيمه وما يجب أن يظل بمنأى عنه، تمثل أساساً لضمان التوازن بين مصالح الطرفين⁽¹⁾.

وفي هذا السياق، تبنت المشرع الفرنسي نهجاً واضحاً، حيث نص في المادة 1-1121 L من قانون العمل (المعدلة بالأمر رقم 329-2007 الصادر في 12 مارس 2007م) على أنه " لا يجوز فرض قيود على حقوق الأشخاص وحرياتهم الفردية والجماعية، إلا إذا كانت هذه القيود مبررة بطبيعة المهمة المطلوب تنفيذها، وكانت متناسبة مع الهدف المنشود " .

ويُفهم من هذا النص أن الحق في الحياة الخاصة للعامل محمي قانوناً، ولا يجوز الحدّ منه إلا في أضيق الحدود ووفقاً لمعيار الضرورة والتناسب، ما يشكل ضماناً هامة في وجه الممارسات الرقابية المفرطة أو التعدي على الخصوصية الشخصية.

¹ محمد عبد الفتاح محمد ، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته ، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ، 2005، ص229 .

أما على صعيد التشريع البحريني، فإنه وعلى الرغم من تطور التشريعات العمالية، إلا أن مسألة الحد الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة لم يتم تناولها بشكل صريح في قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (36) لسنة 2012، ولا في اللوائح التنظيمية المرتبطة به ، ومع ذلك، يمكن الاستناد إلى بعض المبادئ العامة الواردة في دستور مملكة البحرين، حيث نصّت المادة (26) على أن:

" حرية المراسلة البريدية والبرقية والهاتفية والإلكترونية مكفولة، وسريتها مصونة، فلا يجوز مراقبة المراسلات أو إفشاء سريتها إلا في الضرورات التي يقررها القانون وبالكيفية المنصوص عليها فيه".¹

كما أن قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018م أرسى عددًا من الضمانات المرتبطة بحماية المعلومات الشخصية، والتي يمكن اعتبارها غطاءً لحماية خصوصية العاملين في بعض جوانبها، وخاصة فيما يتعلق برقابة البريد الإلكتروني أو الكاميرات داخل أماكن العمل.

غير أن غياب نصوص واضحة تُعالج مسألة التوازن بين سلطة رب العمل وخصوصية العامل - خاصة في بيانات العمل الرقمية أو عن بُعد - يثير الحاجة إلى تدخل تشريعي يُحدد الضوابط، بما يضمن احترام خصوصية العامل دون المساس بحقوق الإدارة في تنظيم العمل.

ومن ثم، فإن الباحث يرى أهمية أن يتخذ المشرع البحريني نهج الذي سار عليه المشرع الفرنسي، في وضع إطار قانوني صريح يُعالج مسألة الحد الفاصل بين الحياة المهنية والخاصة، خصوصًا في ظل تطور أنماط العمل وعدم وضوح الحدود التقليدية بين الزمان والمكان في بيئة العمل عن بُعد.

¹ دستور مملكة البحرين لسنة 2002، الجريدة الرسمية، العدد 2517، بتاريخ 14 فبراير 2002، مادة (26)

الفصل الثاني

الآليات والضمانات القانونية لحماية الحياة الخاصة للعامل في عقد العمل عن بُعد

تمهيد وتقسيم:

يُحوّل عقد العمل لصاحب العمل، بوصفه المسؤول عن إدارة المنشأة، وبالنظر إلى ما يترتب على علاقة التبعية القانونية من حقوق، أن يلعب دورًا محوريًا في حياة العامل المهنية ، غير أن تجاوزه لحدود هذا الإطار يُعدّ تدخّلًا في الحياة الخاصة للعامل، الأمر الذي يقتضي توفير الحماية اللازمة ومن ثمّ، كان من الضروري وضع حدود فاصلة بين الإطار المهني، الذي يُعد نتيجة مباشرة لإبرام عقد العمل، وبين الإطار غير المهني، الذي يشمل كل ما لا يتصل بالعقد ومقتضيات تنفيذه، والذي يُمثّل الحياة الخاصة للعامل، المحمية من أي مساس أو تدخل من جانب صاحب العمل ⁽¹⁾.

ومن جانب آخر، نجد أن الدخول في العلاقة العقدية أو الاحجام عنها في علاقات العمل يخضع لمبدأ الحرية القانونية وبالتالي التعاقدية، فليس لأي طرف أن يجبر الغير على الدخول في علاقة عمل لا يراها الطرف الآخر مناسبة، ويفترض في مصطلح المترشح للعمل أو طالب الوظيفة وجود وظيفة شاغرة ومعرضة لشغلها، سواء بطريقة مباشرة عبر صاحب العمل نفسه، أو غير مباشرة عبر الصحف أو وسائل الاعلام أو مكاتب التشغيل، وعلى ذلك فإن حماية الحياة الخاصة للعامل لا تكون فقط أمام صاحب العمل، بل أيضاً أمام أي جهة أخرى تبحث عن العامل من أجل تشغيله ⁽²⁾.

(1) كندة فواز الشماط، الحق في الحياة الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2009، ص: 121.

(2) المرجع السابق نفسه، ص: 122.

وبناء على ما سبق , يتضمن هذا الفصل ما يلي:

- المبحث الأول: اشكال انتهاك الحياة الخاصة للعامل في عقد العمل عن بُعد.

- المبحث الثاني: وسائل وآليات حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد.

المبحث الأول

اشكال انتهاك الحياة الخاصة للعامل في عقد العمل عن بُعد

تمهيد و تقسيم :

اهتمت العديد من التشريعات العربية المقارنة بحماية الحق في الحياة الخاصة للعامل، لا سيما في إطار القانون الجنائي، انطلاقاً من الحقوق التقليدية المستقرة، مثل الحق في حرمة المسكن باعتباره الامتداد الطبيعي لخصوصية الإنسان، حيث يجد فيه الأمان ويُخفي أسراره بعيداً عن أعين الآخرين. كما امتدت الحماية لتشمل الأسرار المهنية، التي تُعد جزءاً من الاعتبار الشخصي والمهني للعامل، فلا يجوز المساس بها أو الإضرار بسمعته وشرفه (1)

وتزداد أهمية هذه الحماية بالنسبة للعاملين عن بُعد منذ اللحظة الأولى لتقدمهم للعمل، حيث ساعد التطور التكنولوجي أصحاب الأعمال على استخدام أدوات تقنية متقدمة في عملية الاختيار والانتقاء. وقد يترتب على ذلك انتهاك خصوصية المترشحين، سواء من خلال استغلال البيانات التي يتم الحصول عليها أثناء اختبارات القبول، أو عبر توجيه أسئلة شخصية دقيقة وجمع بياناتهم ومعالجتها آلياً باستخدام تقنيات المعلوماتية. كما يمتد الأمر إلى إخضاع المترشحين لاختبارات طبية أو تقنية حديثة، بغرض التحقق من لياقتهم الصحية أو المهنية، وهو ما يُثير إشكالية التوازن بين متطلبات العمل وحقوقهم في الحفاظ على حياتهم الخاصة (2).

(1)، علي أحمد عبد الزغبي، مرجع سابق ، ص: 13.

(2) خالد حمدي عبد الرحمان، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000، ص: 36

وبناء على ما سبق , يتضمن هذا المبحث ما يلي:

- **المطلب الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل عن بُعد.**
- **المطلب الثاني: أثر وسائل المراقبة في نظام العمل عن بُعد في الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل.**

المطلب الأول

صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل عن بُعد

تمهيد وتقسيم:

يتخذ الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل عدة صور، وهذه الصور تشترك جميعها في انتهاك خصوصية العامل، وتتمثل هذه الصور فيما يلي:

أولاً: الاستعمال غير المشروع لاسم وصور العامل عن بُعد: ويتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل في هذه الصورة من خلال قيام صاحب العمل باستخدام صورة واسم العامل استخداماً غير مشروع دون الحصول على تصريح منها بالاستخدام، كأن تقوم المؤسسة باستخدام اسم العامل وصورته بغرض الترويج لمنتجاتها وخدماتها دون أن تحصل على إذن مسبق منه.⁽¹⁾

في البحرين ، يفرض قانون حماية البيانات الشخصية رقم 30 (الذي صدر عام 2018) وجوب موافقة خطية و صريحة من الشخص لأي استخدام لبياناته الشخصية، بما فيها صورته أو اسمه، إلا إذا كان الاستخدام لأغراض محددة قانونيًا ، فهو يُنص على أن استخدام البيانات بدون إذن، حتى لو لم يُثبت ضرر فعلي، يُعد انتهاكاً للخصوصية ويترتب عليه تعويض⁽²⁾ .

(1) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص192.

² القانون البحريني رقم 30 لسنة 2018 بشأن حماية البيانات الشخصية، المواد المتعلقة بشرعية المعالجة والموافقات

و بالنسبة القانون المصري، توجد نصوص واضحة تحمي خصوصية العامل وحقه في الصورة والاسم من الاستخدام غير المشروع، لا سيما في قانون العقوبات وقانون حماية البيانات الشخصية الصادر حديثاً.⁽¹⁾

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (20-12.420) الصادر في 19 يناير 2022م أن مجرد استخدام صورة العامل دون موافقته يشكل انتهاكا لحقه في الصورة ويستوجب التعويض دون الحاجة لإثبات وجود ضرر فعلي، وكان ذلك بمناسبة قضية وقائعها تتلخص في أن موظفين قد لاحظا أن صورتهم لا تزال منشورة على موقع الشركة الإلكتروني بعد انتهاء علاقة العمل وقد طلبا إزالة الصورة ولكن الشركة لم تستجب فوراً.⁽²⁾

ثانيا: التدخل غير المعقول في الحياة الخاصة للعامل عن بُعد: ويتحقق الاعتداء في هذه الصورة من خلال اطلاع صاحب العمل أو نائبه على أمر أو شيء ما يكون ذا اعتبار وأهمية للعامل ويكره أن يطلع

¹ قانون حماية البيانات الشخصية رقم 151 لسنة 2020 (مصر)

⁽²⁾ راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (20-12.420) الصادر في 19 يناير 2022م. وقد تم الاطلاع على ملخص هذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.petrel-avocats.com>.

Dans un arrêt du 19 janvier 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation : **الحكم:** وهذا تلخيص للحكم: a jugé que la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvrait droit à réparation, sans que le salarié n'ait à prouver l'existence de son préjudice

Dans cette affaire, deux salariés avaient été photographiés avec l'ensemble de leur équipe, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, pour apparaître sur le site internet de leur employeur.

Postérieurement à leur sortie des effectifs de la société, ces deux salariés avaient demandé à leur ancien employeur de retirer du site internet la photo sur laquelle ils apparaissaient. Faute de réaction de la part de la société, les deux salariés avaient saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le retrait de cette photographie sur le site internet ainsi que le versement de dommages-intérêts par leur ancien employeur au titre de leur droit à l'image. En cours de procédure, la société avait finalement retiré la photographie litigieuse

عليه غيره كائنًا من كان إلا بإذنه وذلك أثناء العمل أو بمناسبةه، كأن يقوم صاحب العمل أو من يقوم مقامه بالتصنت على المحادثات التليفونية الخاصة بالعامل أو مراقبتها أو أن يقوم بالاطلاع على البريد الإلكتروني الخاص بالعامل أو غير ذلك⁽¹⁾، و لذلك نص التشريع البحريني، في المادة (4) من قانون جرائم تقنية المعلومات رقم (60) لسنة 2014 على أنه يعاقب بالحبس وبغرامة لا تجاوز مائة ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تنصت أو التقط أو اعترض دون مسوغ قانوني مستخدمًا وسائل فنية إرسالًا غير موجه للعموم لبيانات وسيلة تقنية المعلومات، سواء كانت البيانات مرسله من نظام تقنية المعلومات أو إليه أو ضمنه، ويشمل ذلك حماية المحادثات الهاتفية والبريد الإلكتروني للعامل من التنصت أو المراقبة غير المصرح بها، مما يعكس حرص التشريع البحريني على حماية الحياة الخاصة للعامل في بيئة العمل الرقمية⁽²⁾، وقد نص التشريع المصري في المادة (309) مكرر على أن المكالمات والمحادثات الخاصة تقريباً مماثلة لبعضها، وجاءت الفقرة (أ) في هذه المادة بأنه يعاقب كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة الذي استرق السمع وكل من سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أيًا كان نوعه محادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق التليفون⁽³⁾.

أما التشريع الفرنسي، فقد نصّت المادة رقم (1-226) من القانون الجنائي الفرنسي، التي خضعت لعدة تعديلات كان آخرها في 26 مارس 2025م، على أنه يعاقب بالسجن لمدة عام وغرامة تصل إلى

(1) Huberet Bouchet: la preuve des nouvelles technologies: le travail et le salaire la preuve des nouvelles technologies: le travail et le salaire, Droit social, no1, janvier 2002 p. p80/81.

(2) المادة (4) من قانون جرائم تقنية المعلومات البحريني رقم (60) لسنة 2014

(3) وجاء في نص المادة (380) من قانون العقوبات الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة على أنه يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن ثلاثة الف درهم من فض رسالة أو برقية بغير رضا من ارسلت إليه أو استرق السمع في مكالمة هاتفية، ونلاحظ أن هذا النص جرد فقط الاعتداء على المحادثات الهاتفية دون الأحاديث المباشرة، ودون أن يشترط وسلة معينة.

45,000 يورو كل من اعتدى عمدًا وبأي وسيلة على الحياة الخاصة للغير، سواء بالتنصت أو التسجيل أو النقل دون موافقة صاحب الشأن، إذا كان الكلام أو الفعل ذا صفة الخصوصية أو السري⁽¹⁾.

ونظرا لعدم وجود نصوص خاصة بالعاملين عن بُعد فيتم الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في قانون العقوبات التي تسري على كافة المواطنين سواء كانوا عاملين أو غير عاملين.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية أن المراقبة الدائمة للعامل تعد انتهاكا غير متناسب لخصوصيته حتى وإن كانت تهدف إلى حماية الأشخاص والممتلكات، ويترتب على ذلك أن الأدلة المستمدة من هذا النظام لا يمكن استخدامها ضده، وكان هذا الحكم بمناسبة قيام صاحب العمل بوضع كاميرا مراقبة تقوم بمراقبة أحد الطهاة بشكل دائم، حيث رأت المحكمة أن المراقبة الدائمة للعامل تعد تدخلا غير معقول في الحياة الخاصة له.⁽²⁾

(1) نص التشريع الألماني العقابي على أن في المادة (354) يعتبر اعتداء على الحريات الفردية التنصت دون إذن على المحادثات الخاصة بإحدى وسائل استراق السمع أو إذاعة تلك الأحاديث أو تداولها.

(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (19-13.856) والصادر في 23 يونيو 2021م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من حيثيات الحكم: ALORS QU'est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché l'atteinte portée à la vie privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance de la cuisine du restaurant où il travaille , afin de s'assurer de l'absence de réitération par ce dernier de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, dans un but de sécurité des personnes et des biens, peu important qu'il soit le seul salarié à travailler dans la cuisine ; qu'en jugeant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance mis en place, que M. [Y] étant le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement, l'installation d'une caméra dans ce lieu portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et les articles ; 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978

ثالثاً: التشهير بالعامل عن بُعد: تتحقق هذه الصورة من صور انتهاك خصوصية العامل عن بُعد عندما يقوم صاحب العمل، أو من ينوب عنه، بالكشف عن معلومات أو تفاصيل تتعلق بالحياة الخاصة للعامل دون موافقته المسبقة ، وقد يشمل ذلك الإعلان أو النشر عن بيانات شخصية أو مواقف خاصة، بغض النظر عما إذا تم الحصول عليها عن قصد أو بطريق الخطأ أو المصادفة ، وما يميز هذه الصورة عن غيرها هو أن مجرد نشر المعلومات دون إذن كافٍ لتحقيق الانتهاك، دون الحاجة لإثبات وجود نية في التدخل ، ومثال على ذلك أن يتم تسجيل العامل بواسطة كاميرات المراقبة، ثم تُستخدم صورته لاحقاً في إعلان تجاري دون علمه أو موافقته.⁽¹⁾

تنص المادة 9 من القانون البحريني رقم 30 لسنة 2018 بشأن حماية البيانات الشخصية على ان " يُحظر على مدير البيانات الإفصاح عن أية بيانات شخصية إلا بموافقة صاحب هذه البيانات، أو تنفيذاً لأمر قضائي صادر من محكمة مختصة أو النيابة العامة أو قاضي التحقيق أو النيابة العسكرية " ⁽²⁾

ويؤكد القانون الكويتي على حماية هذه الحقوق حيث تنص المادة 32 من قانون المعاملات الإلكترونية على أنه " لا يجوز في غير الأحوال المصرح بها قانوناً - للجهات الحكومية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجهات غير الحكومية أو العاملين بها - الاطلاع دون وجه حق أو إفشاء أو نشر أي بيانات أو معلومات شخصية مسجلة في سجلات أو أنظمة المعالجة الإلكترونية المتعلقة بالشؤون الوظيفية أو بالسيرة الاجتماعية أو بالحالة الصحية أو بعناصر الذمة المالية للأشخاص أو غير ذلك من البيانات الشخصية المسجلة لدى أي من الجهات المبينة في هذه المادة أو العاملين بها بحكم وظائفهم، ما لم يتم ذلك بموافقة الشخص المتعلقة به هذه البيانات أو المعلومات أو من ينوب عنه قانوناً أو بقرار قضائي

(1) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص 194.

(2) المادة 9 من القانون البحريني رقم 30 لسنة 2018 بشأن حماية البيانات الشخصية

مسبب " وبناءً عليه، فإن إفشاء أو نشر هذه المعلومات دون إذن صريح يُعد انتهاكاً قانونياً لخصوصية العامل ويعرض الجهة المخالفة للمساءلة القانونية. ⁽¹⁾

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في سبيل ذلك أن نشر صورة العامل على موقع الشركة دون موافقته يعد انتهاكاً لحقوقه في الخصوصية ويحق له المطالبة بالتعويض دون الحاجة لإثبات الضرر، كما أن المحكمة قد أكدت أن موافقة الموظف على نشر صورته يجب أن تكون صريحة ولا يعتد بالضمنية⁽²⁾، فالمحكمة قد اعتبرت أن نشر الصورة دون موافقة العامل سواء كان عن بُعد أو كان عاملاً عادياً يعد تشهيراً به بسبب له ضرراً ويحق له الحصول على التعويض.

رابعاً: **إظهار العامل بمظهر غير حقيقي**: تتحقق هذه الصورة من صور المساس بخصوصية العامل عن بُعد عندما يقوم صاحب العمل، أو من ينوب عنه، بنشر معلومات غير دقيقة أو مشوهة تتعلق بالعامل، يكون قد حصل عليها دون قصد أثناء الاطلاع على بريده الإلكتروني أو من خلال التقاط صورة له في موقف معين، ويؤدي هذا النشر إلى تقديم صورة مغلوطة عن العامل أمام زملائه أو محيطه الاجتماعي، مما يسبب له أذى نفسياً ومعنوياً، وقد يتمثل هذا الأذى في وصفه بصفات تثير الشفقة أو السخرية أو

⁽¹⁾ قرار رقم ٤٨ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٤ في شأن المعاملات الإلكترونية المادة 32

<https://mesferlaw.com/archives/1675>

⁽²⁾ راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (20-12.420) والطعن رقم (20-12.421) والصادر بتاريخ 19 يناير 2022م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://juricaf.org> وهذا جانب من الحكم: *ALORS QUE le seul constat de l'atteinte au droit de chacun de s'opposer à la publication de son image ouvre droit à réparation sans qu'il y ait lieu de s'expliquer davantage sur la nature du préjudice qui en est résulté ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour atteinte à son image motif pris qu'il ne démontrait pas « l'existence d'un préjudice personnel, direct et certain », quand la seule constatation de l'atteinte au droit du salarié de s'opposer à la publication de son image lui ouvrait droit à réparation, la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil*

الاستخفاف، دون أن يكون لذلك مبرر أو سند حقيقي، وتبقى المسؤولية قائمة في هذه الحالة، سواء تم

النشر بقصد الإهانة أو بسبب الإهمال أو التهور أو أي سلوك غير مسؤول من جانب صاحب العمل.⁽¹⁾

و يحظر القانون البحريني نشر اخبار كاذبة عن عامل تؤثر على سمعته او عمله ، و نشر صور او مقاطع

فيديو للعامل دون رضاه أو في وضع غير لائق ، و يعاقب كل من يقوم بذلك بالحبس أو الغرامة.

وفي سبيل أن إظهار الشخص بمظهر غير حقيقي يعد انتهاكا لخصوصيته والإساءة إليه، قضت محكمة

النقض الفرنسية أن قيام القناة الفرنسية M6 ببث مقطع فيديو ضمن إعلان ترويجي لبرنامج تليفزيوني حيث

تم تصوير طبيب بكاميرا خفية داخل عيادته دون علمه ودون موافقته، وقد قامت القناة بطمس ملامح

الطبيب وتغيير صوته مما جعیه يتعرض للإحراج والإساءة إلى سمعته المهنية، فإن ذلك يعد انتهاكا لحق

الطبيب في صورته وخصوصيته وقد قضت المحكمة بدفع تعويض للطبيب قدره سبعة آلاف يورو.⁽²⁾

(1) علا فاروق عزام. المرجع السابق، ص194.

(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (16-21.679) والصادر بتاريخ 6 ديسمبر 2017م. وقد تم

الاطلاع على هذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من حيثيات الحكم: ET QUE le recours à une caméra cachée pour capter des images et des paroles dans des circonstances est de nature à aggraver le préjudice subi par M. X..., tout comme le commentaire qui précède la séquence litigieuse, qui utilise le terme extrêmement péjoratif de « charlatans » et faite référence à l'utilisation de produits dangereux, induisant nécessairement dans l'esprit du spectateur la mise en cause tant de la probité que de la compétence du professionnel dont l'image apparaît ensuite ; qu'il sera en conséquence fait droit à titre provisionnel à la demande indemnitaire à hauteur de 7 000 € ; que l'atteinte portée au droit à l'image de M. X... par les images figurant dans la bande annonce, renforcée par le commentaire qui l'introduit, qui tend à jeter le discrédit sur M. X... identifiable dans les images qui suivent, justifie qu'il y soit mis fin en ordonnant aux sociétés Métropole et M6 de modifier la voix et de flouter l'intégralité des images de M. X... obtenues à son insu dans la bande annoncé litigieuse, qu'elle soit diffusée sur la chaîne de télévision M6 ou visible sur le

خامساً: التقاط أو تسجيل أو نقل صورة للعامل عن بُعد:

من الصور التي يترتب عليها الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل التقاط أو تسجيل أو نقل صورة للعامل، ففي البحرين هناك مشروع تعديل جديد لقانون العقوبات البحريني يهدف إلى توسيع حماية حرمة الحياة الخاصة، بحيث يجرم التقاط أو نشر صور أو معلومات من خصوصيات الأفراد دون موافقة، بما في ذلك عبر وسائل إلكترونية ، ويجري حالياً مناقشة هذه التعديلات في مجلس الشورى والجهات التشريعية المختصة.

و نصت المادة (309) مكرر في الفقرة (ب) من القانون المصري على أنه يعاقب كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة في مكان خاص، وذلك بالتقاط أو نقل بجهاز من الأجهزة أيا كان نوعه صورة شخص في مكان خاص، في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو بغير رضا المجني عليه.⁽¹⁾

وهذا النص يسري على كل صاحب العمل أو من يقوم مقامه إذا اعتدى على حرمة الحياة الخاصة للعامل فقام بالتقاط أو نقل بجهاز من الأجهزة أيا كان هذا الجهاز صورة العامل في غير الأحوال المصرح بها قانوناً وبدون رضاه.

site internet M6 web, mesures suffisantes à assurer la cessation de l'atteinte en ne rendant ...plus identifiable M. X

(1) راجع في ذلك نص المادة رقم 309 من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937م.

ونصت المادة (226 - 1) من القانون الجنائي الفرنسي والتي خضعت لعدة التعديلات آخرها في 26 مارس 2025م، يعاقب بالسجن لمدة عام وغرامة 45000 يورو كل من اعتدى عمداً وبأي وسيلة بالتقاط وتسجيل ونقل صورة شخص في مكان خاص⁽¹⁾.

كما أن محكمة النقض الفرنسية قضت بأن استخدام نظام مراقبة الفيديو بهدف تسجيل نشاط العمال دون إبلاغهم المسبق يعد انتهاكا لخصوصيتهم ويعد وسيلة إثبات غير قانونية، كما أشارت المحكمة في هذا الحكم أن هذه التسجيلات لا يمكن استخدامها كدليل في النزاعات العمالية إلا إذا تم إعلام العمال بوجود الكاميرات والغرض منها⁽²⁾.

ويرى الفقه الفرنسي أن من أهم الأخطار التي تشكل تهديداً على الحياة الخاصة، السماح لأصحاب الأعمال بإنشاء بنوك خاصة للمعلومات المتعلقة بالعمال عن بُعد، دون رقابة من الدولة أو دون تقرير حق هؤلاء العاملين في الاطلاع عليها وتصحيحها وتعديلها، ومعرفة الفرض الذي جمعت من أجله، وخلص الفقه

(1) وقد أشار إلى هذه المادة: طارق سرور، حق المجني عليه في تسجيل المحادثات التليفونية الماسة بشخصه، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص: 18 - 19.

(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (10-23.482) والصادر بتاريخ 10 يناير 2012م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من الحكم: ALORS QU'en application du principe de loyauté et de l'article L1222-4 du Code du travail, l'employeur ne peut utiliser un système de vidéo-surveillance permettant de contrôler et surveiller l'activité des salariés sans avoir préalablement informé ces derniers ; qu'un tel principe est applicable quel que soit le lieu de travail et le responsable du dispositif de vidéo-surveillance ; qu'en retenant que constituait un mode de preuve licite un enregistrement vidéo effectué par un dispositif installé par la société cliente dès lors que celui-ci n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés de la société prestataire de service mais uniquement de surveiller les portes d'accès de ses locaux, alors que la surveillance desdites portes d'accès permet un contrôle des heures d'entrée et de sortie de travail et, par conséquent, de l'activité des salariés, la Cour d'appel a violé le texte susvisé.

الفرنسي إلى أن الأخطار الناشئة عن بنوك المعلومات سواء نتيجة استخدام البيانات في غير الغرض المخصص لها، أو جمعها بغير سبب مشروع، أو دون علم العامل، أو من مصادر مزورة، أو بيانات بطبيعتها لا يجب جمعها عن العاملين عن بُعد لتعلقها بحياتهم الخاصة؛ يعد اعتداء على حرمة حياتهم الخاصة وتهديداً لحرياتهم.⁽¹⁾

(1) المرجع السابق نفسه، ص: 20

المطلب الثاني

أثر وسائل المراقبة في نظام العمل عن بُعد في الاعتداء على الحياة الخاصة

للعامل

في ظل التحول المتسارع نحو أنظمة العمل عن بُعد، برزت وسائل المراقبة الإلكترونية كأدوات يستخدمها أصحاب العمل لمتابعة أداء العاملين وضمان الانضباط الوظيفي ، إلا أن هذه الوسائل، رغم مشروعية استخدامها في بعض الحالات، قد تتحول إلى أدوات تنتهك خصوصية العامل إذا استخدمت بشكل مفرط أو دون ضوابط قانونية، ويزداد الأمر خطورة إذا نتج عن تلك المراقبة جمع بيانات شخصية أو تصوير العامل أو تتبّع سلوكه بشكل يؤدي إلى المساس بكرامته أو إظهاره في صورة غير حقيقية وفي هذا المطلب يتناول الباحث أنواع وسائل المراقبة في نظام العمل عن بُعد وأثرها في الاعتداء على الحياة الخاصة للعاملين من خلال بيان النقاط التالية:

أولاً: أنواع وسائل المراقبة الإلكترونية: تتنوع وتتعدد وسائل المراقبة الإلكترونية التي يتم استخدامها في مراقبة العاملين عن بُعد وفي تحقيق الإشراف من قبل أصحاب العمل، وتتمثل هذه الوسائل فيما يلي:

1. **المراقبة بالفيديو:** يتم استخدام هذه التقنية في مراقبة العاملين على نطاق واسع في نظام العمل

عن بُعد، وبالرغم من أن هذه الوسيلة لها أهمية كبيرة في المحافظة على سلامة الممتلكات وتحقيق

الإنتاجية المطلوبة من العاملين إلا أن ما يترتب عليها يؤدي إلى وضع العاملين تحت المراقبة

الدائمة والمستمرة، وبالتالي يترتب عليها الاطلاع على خصوصية العاملين وانتهاكها، ولذلك نص

دليل المراقبة بالفيديو في العمل الفرنسي على ضرورة أن يتم اتخاذ الاحتياطات التي تلزم عند

استخدام هذه الوسيلة مثل عدم تصوير الموظفين، وعدم تصوير مناطق الراحة للعاملين، واقتصار

الاطلاع على ما تم تسجيله على الأشخاص المصرح لهم فقط من قبل صاحب العمل.⁽¹⁾

2. **المراقبة السلوكية:** تعتمد هذه الوسيلة على جمع وتحليل أنماط استخدام العامل لجهازه أو البرامج

التي يعمل من خلالها طوال فترة العمل مثل استخدام لوحة المفاتيح وسرعة الطباعة والمحتوى

المتفاعل معه، والبرامج وصفحات الويب التي يقوم بزيارتها، وهذا النظام بالرغم من مساعدته

لصاحب العمل في متابعة العامل في نظام العمل عن بعد إلا أنه قد يؤدي إلى انتهاك

خصوصيته⁽²⁾، ولذلك نصت اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) على أن البيانات السلوكية

تعد من البيانات الشخصية التي يلزم حمايتها ويجب أن تخضع معالجتها لمبادئ الشفافية والغرض

المحدد والتناسب، فقد نصت المادة الرابعة من اللائحة العامة لحماية البيانات على أن البيانات

الشخصية هي بيانات الموقع، المعرف الإلكتروني أو أي عوامل خاصة بالهوية البدنية أو

الفسولوجية أو الجينية أو النفسية أو الإقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية لذلك الشخص".

3. **أنظمة تتبع الوقت:** تعد هذه الوسيلة هي الأكثر استخداما في مراقبة العاملين عن بعد، حيث يتم

استخدامها من قبل صاحب العمل بهدف تحليل وتسجيل الوقت الذي يستغرقه العامل في تنفيذ

المهام الموكولة إليه، ومن أبرز ما تقوم به هذه الوسيلة احتساب ساعة العمل الفعلية وإصدار تقارير

دورية عن وقت الإنجاز، وتهدف هذه الوسيلة إلى تقييم إنتاجية العاملين عن بعد.⁽³⁾ و من الدول

⁽¹⁾ راجع في ذلك المعنى دليل المراقبة بالفيديو في العمل الفرنسي، وتم الاطلاع عليه عبر الموقع الإلكتروني:

<https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>.

⁽²⁾ يراجع في ذلك المعنى مقالا منشورا بعنوان مزايا وعيوب مراقبة الموظفين لعاصم قريشي الرئيس التنفيذي لشركة جبل،

وقد تم نشره في 24 ديسمبر 2024م، وتم الاطلاع عليه عبر الرابط الإلكتروني: [HTTPS://WWW.JIBBLE.IO](https://www.jibble.io).

⁽³⁾ يراجع في ذلك مقالا منشورا بعنوان تتبع الوقت وأهمية تتبع الوقت في مكان العمل، وتم الاطلاع على هذا المقار عبر

الموقع الإلكتروني: <https://fastercapital.com>.

التي تستخدم هذا النظام الولايات المتحدة، كندا، المملكة المتحدة، ألمانيا، فرنسا، والهند، مع اختلاف في مستوى التنظيم القانوني وشروط الاستخدام، خاصة فيما يتعلق بالخصوصية والموافقة .

4. **برمجيات تسجيل الشاشة:** برمجيات تسجيل الشاشة تعد من وسائل المراقبة التي تقوم بتسجيل كل ما يبدو على شاشة الجهاز الذي يستخدمه العامل عن بعد خلال فترات محددة، وهذه الوسيلة تقوم بتسجيل مقاطع فيديو زمنية لما يظهر على الشاشة، والتقاط صورة ثابتة للشاشة بشكل دوري، والقيام بتسجيل مرئي أو صوتي في بعض الحالات وبخاصة عند الاجتماعات، وتهدف هذه الوسيلة إلى التحقق من إنتاجية العاملين عن بعد والتحقق من امتثال الموظفين لما يوكل إليهم من مهام.⁽¹⁾

ثانياً: أثر وسائل المراقبة الإلكترونية على انتهاك الحياة الخاصة للعاملين عن بُعد: يترتب على الاعتماد على وسائل المراقبة الإلكترونية في نظام العمل عن بُعد انتهاك الحياة الخاصة للعاملين، حيث إن استخدام وسيلة المراقبة بالفيديو تسمح بإظهار عناصر تخرج عما يقوم به العامل من نشاط لتطال دائرة الحياة الخاصة له، حيث إنها تقوم بتسجيل كافة تصرفات العمال، لأنها تقوم بتسجيل وتخزين كل ما تتلقاه من بيانات ومعلومات تتعلق بتحركات العامل عن بعد على مدى المكان والزمان، فقد يقوم العامل بالإدلاء ببعض خصوصياته، وهذه الخصوصيات سرية ولكن بسبب استخدام هذه الوسيلة في مراقبته فإنها قد تكشف السرية عن هذه الخصوصيات ويتم الاطلاع عليها من قبل صاحب العمل أو من هو مصرح له من قبل صاحب العمل بالاطلاع على هذه البيانات والمعلومات⁽²⁾، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في أحد

(1) راجع في ذلك مقالا بعنوان كيف تتم مراقبة أداء الموظفين الذين يعملون عن بعد وتم نشره في 2 أبريل 2020م، والمقال منشور على الرابط الإلكتروني: <https://www.alarabiya.net>.

(2) سعاد بنور. مرجع سابق، ص162&163.

أحكامها الشهيرة أن تركيب نظام للمراقبة بالفيديو في مكان العمل دون إبلاغ العمال به مسبقاً يشكل انتهاكاً لحقوقهم في احترام حياتهم الخاصة ويجعل الأدلة المستمدة من هذا النظام غير مقبولة أمام المحكمة.⁽¹⁾

كما أن المراقبة السلوكية التي يتم الاعتماد عليها في مراقبة العامل عن بُعد تؤدي إلى الاعتداء على حياته الخاصة من خلال أنها تقيد حريته في التنقل داخل المؤسسة، حيث إنه ملزم بأن يستخدم جهازه طوال فترة العمل المتفق عليها ولا يمكنه مغادرة مكانه أو جهازه الذي يعمل عليه، فعند قيام العامل عن بعد بالتنقل خلال فترة العمل، فإن ذلك سيعطي مؤشراً على أن العامل لم يبق بالعمل طوال فترة عمله⁽²⁾، وهذا قد يترتب عليه الإضرار بالعامل وبخاصة إذا كانت التقارير التي تصدر عن العمال آلية لا يتدخل فيها أحد، فبعض أنظمة التحليل السلوكية قد تؤدي إلى اتخاذ قرارات آلية مثل تخفيض الأداء والإنذار، وهذا يتضمن تمييزاً غير مباشر أو تفسير خاطئ لسلوك العامل، وهذا لا شك يشكل انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل فالمادة رقم (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان تنص على كفالة الحق في احترام الحياة الخاصة، والتنقل يعد من الحياة الخاصة للعامل التي لا يجوز تقييدها أو منعها إلا باتفاق بين العامل وبين صاحب العمل، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها أن العامل يتمتع بالحق في احترام خصوصيته حتى أثناء وقت العمل وأن الرقابة المستمرة لسلوك العامل مثل تتبعه بشكل مبالغ فيه أو المراقبة الدقيقة له دون

⁽¹⁾ راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (10-23.482) والمؤرخ في 10 يناير 2012. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legalis.net>

وهذا جانب من حيثيات الحكم: Attendu cependant que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéo-surveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence

⁽²⁾ يراجع في ذلك المعنى: خالد علي محمد محمد. المرجع السابق، ص79.

إخطاره يشكل انتهاكا للخصوصية، كما أكدت المحكمة على ضرورة أن تكون الرقابة السلوكية للعامل ضرورية ومتناسبة ومعلنة.⁽¹⁾

كما أن وسيلة المراقبة من خلال تسجيل الشاشة قد تؤدي إلى انتهاك الحياة الخاصة للعاملين عن بُعد، حيث إنها تقوم بالتقاط الصور والفيديوهات التي يتم تسجيلها من الشاشة وقد يكون بعد ذلك لا يرتبط بالحياة المهنية للعامل عن بُعد، وبالتالي فإن هذه الصور وتلك الفيديوهات تعد من البيانات الشخصية للعامل، ووفقا للعديد من التشريعات فإن البيانات الشخصية يجب حمايتها وكل اعتداء عليها يعد اعتداء على حرمة الحياة الخاصة، منها على سبيل المثال قانون حماية البيانات الشخصية البحريني الذي نص على أن البيانات الشخصية هي "أية معلومات في أية صورة تخص فردا معرّفا أو قابلا بطريق مباشر أو غير مباشر لأن يعرف"⁽²⁾، كما أن هذه الوسيلة قد تكون أكثر خطورة في حال امتدادها إلى الصور

(1) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (15-41211) والمؤرخ في 17 مارس 2016م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من الحكم: ALORS D'UNE PART QU'une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que pour ordonner la mission litigieuse, le juge s'est notamment fondée sur une enquête réalisée par un détective privé qui a procédé à une filature du salarié pendant huit jours au cours du mois de mai de la sortie de son domicile jusqu'à son retour en ce compris les jours de congés ; qu'en refusant de rétracter l'ordonnance litigieuse qui s'était fondée sur un moyen de preuve illicite pour missionner l'huissier, la cour d'appel a violé les articles 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, 9 et 145 du code de procédure civile ;

ALORS D'AUTRE PART QUE le droit

(2) راجع في ذلك نص المادة الأولى من قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018م.

الشخصية التي لا ترتبط بالعمل والمعلومات التي لا تتصل به، كما أنها قد تؤدي إلى الاعتداء على ذوي العاملين عن بعد والامتداد إلى معلومات عائلية وشخصية سواء كان عن قصد أو غير قصد⁽¹⁾، ويمكن الاستناد في ذلك إلى ما قضت به محكمة النقض الفرنسية أن مراقبة العامل وتسجيله عبر نظام مراقبة الفيديو دون علمه أو إشعاره بوضوح يشكل انتهاكاً للحياة الخاصة له والتي كفلها القانون الفرنسي بموجب المادة رقم 9 من القانون المدني الفرنسي، واعتبرت المحكمة أن تسجيل الفيديو بشكل مستمر أو بدون أن يعلم العامل يعد من الأمور المفرطة وغير المشروعة التي تعتدي على حياته الخاصة⁽²⁾، وإن كان هذا الحكم قد صدر بشأن تسجيل الشاشة التي يتم تثبيتها في مكان العمل للاطلاع على العامل وأنها إذا كانت بدون علم العامل أو إخطاره تعد انتهاكاً للحياة الخاصة، فيمكن اعتبار تسجيل شاشة جهاز العامل لما يحدث من تصرفاته مثلها في الحكم.

كما أن أنظمة تتبع الوقت التي يتم الاعتماد عليها قد تؤدي إلى انتهاك البيانات الشخصية للعاملين مثل وقت الدخول للعمل ووقت الخروج من العمل ووقت الراحة ووقت النشاط، وهذه البيانات تعد من البيانات الشخصية التي يجب حمايتها ويعد كل اعتداء عليها انتهاكاً للحياة الخاصة للعاملين عن بُعد طبقاً لقانون حماية البيانات الشخصية المصري، حيث نصت المادة الأولى على أن البيان الشخصي " كل بيان يمكن

(1) يراجع في ذلك المعنى: سعاد بنور. المرجع السابق، ص 165

(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (19-13.856) والمؤرخ في 23 يونيو 2021م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من حيثيات الحكم: La cour d'appel a constaté que le salarié, qui exerçait seul son activité en cuisine, était soumis à la surveillance constante de la caméra qui y était installée. Elle en a déduit à bon droit que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, n'étaient pas opposables au salarié et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

من خلاله تحديد شخص طبيعي معين أو يمكن التعرف عليه بشكل مباشر أو غير مباشر وبوجه خاص....أو أي بيانات تحدد الهوية النفسية أو الصحية أو الإقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية⁽¹⁾، وقد ورد ما يشير إلى مثل ذلك في قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018م، وطالما أن أنظمة تتبع الوقت تؤدي إلى الإفصاح عن بيانات وقت الراحة والنشاط للعامل فإنها بذلك تكون قد اعتدت على البيانات الشخصية له، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في واقعة تبين منها استخدام أنظمة التتبع في معرفة أمانة الموظف، وبينت أن العامل له الحق في احترام حياته الخاصة حتى أثناء العمل وأن استخدام أنظمة التتبع يجب أن تكون متناسبة مع الهدف المشروع وأن الاستخدام المفرط لها أو غير المبرر يعد انتهاكا للخصوصية وتعتبر الإجراءات الناتجة عنها غير قانونية.⁽²⁾

(1) راجع في ذلك نص المادة الأولى من القانون المصري رقم (151) لسنة 2020م والصادر بشأن حماية البيانات الشخصية.
(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم (40.852-06) والمؤرخ في 18 مارس 2008. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجما عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.app.livv.eu>

Et attendu ensuite que la cour d'appel a relevé, par motifs adoptés, :
que l'employeur s'était assuré le concours d'un huissier qui avait organisé un montage en faisant effectuer, dans les différentes boutiques et par des tiers qu'il y avait dépêchés, des achats en espèces puis en procédant, après la fermeture du magasin et hors la présence de la salariée, à un contrôle des caisses et du registre des ventes ; qu'en l'état de ces constatations, dont il ressortait que l'huissier ne s'était pas borné à faire des constatations matérielles, mais avait eu recours à un stratagème pour confondre la salariée, elle en a exactement déduit que le constat établi dans ces conditions ne pouvait être retenu comme ; preuve ; que le moyen n'est pas fondé

المبحث الثاني

وسائل وآليات حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد

تمهيد و تقسيم :

إن من أهم الضروريات التي تؤدي للحفاظ على كرامة العامل عن بُعد والمرشح للعمل هي احترام الحياة الخاصة به وذلك باعتباره إنساناً في المقام الأول ،حيث إنه خرج من إطار التبعية لصاحب العمل مما يجعله يتمتع بكامل حريته الشخصية بغير قيود أو فروض ، لاسيما تلك المتعلقة بالجوانب الأكثر خصوصية في حياته، وعلى الرغم من التأكيد على حق صاحب العمل في الاختيار الحر لعماله، باعتباره المسؤول عن حسن سير مؤسسته، إلا أن سلطته في الاختيار لابد أن تحكمها مجموعة من الضوابط، التي تستند إلى الاعتبارات الموضوعية والشخصية، والتي يتطلب اقتصارها على الجانب المهني اللازم لشغل الوظيفة، كما يجب ضمان سرية المعلومات والبيانات الشخصية المتحصل عليها، لاسيما نتائج الاختبارات الطبية والشخصية، وأخيراً لمنع الانتهاكات التي قد تصيب بقعة الحياة الخاصة (1).

ومع ذلك، زاد الاهتمام بالحياة الخاصة للعامل عن بعد في المجتمعات الحديثة في القرن الحادي والعشرين عقب التطور التكنولوجي والعلمي الذي شهده العالم، وأيضاً الانتشار السريع لوسائل الاعلام والاتصال حيث أصبح يهدد الحياة الخاصة للعامل عن بعد (2).

(1) بيو خلاف، المرجع السابق، ص: 25.

(2) المرجع السابق نفسه، ص: 26.

وبما أن الحياة الخاصة للعامل عن بُعد معرضة بشكل كبير للتهديد والاختراق كما في حالات تسرب بيانات العاملين بسبب استخدام أجهزة غير مؤمنة أو تعرضهم لهجمات إلكترونية أثناء أداء مهامهم الوظيفية عن بُعد ، وحيث إن مراقبة العامل إلكترونياً ترتب عليها الاطلاع على البيانات والمعلومات الشخصية فقد تنامي في مؤسسات العمل الاستخدام غير المشروع للمعلومات والوثائق الشخصية والاعتداء على البيانات الخاصة للعاملين عن بعد، وحيث إن احترام الحياة الخاصة من أقدم الحقوق التي أقرتها التشريعات ووضعت لها نصوصاً تكفل حمايتها، وحيث إن تبعية العامل لصاحب العمل تبعية مهنية فقط وليست تبعية شخصية، فلا يمكن قبول الاعتداء على حياة العامل الخاصة، ونتيجة لذلك فإن غالبية التشريعات عملت على توفير الحماية الخاصة للحياة الخاصة للعامل عن بُعد، وتوفير الرعاية لخصوصيته بما لا يجعلها مجالاً للانتهاك من قبل مدير العمل.

وبناء على ما سبق، يتضمن هذا المبحث ما يلي:

- **المطلب الأول: تقييد جمع المعلومات.**
- **المطلب الثاني: تدابير مواجهة انتهاك الحياة الخاصة للعامل في ظل عقد العمل عن بُعد.**

المطلب الأول

تقييد جميع المعلومات

تمهيد وتقسيم:

نظرا لكون عقد العمل عن بُعد يتطلب معرفة من يمارسون العمل من أجل التحقق من صلاحيتهم للقيام بالمهام الموكولة إليهم، فإن ذلك يفرض على صاحب العمل أن يقوم بالتحري وجمع المعلومات التي تخص العاملين في المؤسسة، وبالرغم من مشروعية جمع المعلومات من قبل صاحب العمل للعاملين عن بُعد، إلا أن هناك بعض المعلومات والبيانات التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة للعامل عن بُعد والتي يعد الاطلاع عليها اعتداء على حرمة الخاصة له، ولذلك فقد قننت العديد من التشريعات المقارنه عملية جمع المعلومات من قبل صاحب العمل، مثل القانون البحريني بشأن حماية البيانات الشخصية ، و القانون الفرنسي لحماية البيانات الشخصية ، إلى جانب النصوص المقابلة في التشريعات المصرية و الكويتية التي تحظر جمع و معالجة البيانات الشخصية دون مبرر مشروع أو اذن من صاحبها ومن ثم، جاء هذا المطلب كما يلي:

أولاً: مدى مشروعية جمع المعلومات:

تهدف عملية جمع المعلومات عن المرشح للعمل إلى تحقيق توازن دقيق بين مصلحة المؤسسة في التأكد من كفاءة المرشح وقدرته على أداء المهام المطلوبة، ومصلحة المرشح في الحفاظ على خصوصيته وحياته الخاصة ، ولهذا ينبغي وضع إطار واضح يحدد حدود سلطة صاحب العمل في البحث والتقصي، مع بيان طبيعة المعلومات التي يجوز جمعها والغاية من ذلك ، وتعد مشروعية الجمع مرتبطة بمدى

ارتباط المعلومات بطبيعة الوظيفة؛ فكلما كانت المعلومات ضرورية ومتصلة اتصالاً مباشراً بالعمل، كان جمعها مبرراً، بشرط أن يتم ذلك بوسائل نزيهة وشفافة، وألا تتجاوز الغرض المحدد، كما ينبغي أن يكون جمع المعلومات على أساس من الاحترام لكرامة الشخص وعدم استغلالها في أغراض أخرى، وأن يتم إطلاع المرشح على طبيعتها وأسباب طلبها، بحيث تبقى العملية في إطارها المهني ولا تتحول إلى تدخل في الجوانب الشخصية البحتة لحياته.

ومن الأمثلة على ذلك، أن يكون من المشروع لصاحب العمل التحقق من المؤهلات العلمية والخبرات السابقة للمرشح، أو التأكد من خلو سجله من مخالفات مهنية تتعلق بطبيعة الوظيفة، بينما لا يعد مشروعاً التعمق في تفاصيل حياته الأسرية أو الاطلاع على آرائه السياسية أو معتقده أو أنشطته على وسائل التواصل الاجتماعي إذا لم تكن ذات صلة مباشرة بالعمل ، كما أن البحث عن معلومات من مصادر غير موثوقة أو عبر وسائل تنطوي على خداع أو انتهاك للسرية يشكل تعدياً صريحاً على الحق في الخصوصية .

ثانياً: طبيعة المعلومة التي يتم التحري عنها وجمعها:

لا يحق لصاحب العمل أن يطلب من المرشح للعمل، إلا المعلومات التي يكون غرضها النهائي تقييم مؤهلاته لشغل العمل المقترح، أو مع المهارات المهنية، ووفقاً لذلك يسمح له أن يطلب من المرشح كافة المعلومات اللازمة للتحقق من مؤهلاته، ومن بين المعلومات التي يسمح له بمعرفتها: الحالة المدنية للمرشح للعمل (كالاسم واللقب، وتاريخ ومكان الميلاد، وعنوانه وجنسيته)، وكذا حالته العائلية، إذا كان ذلك لا يشكل مساساً بحياته الخاصة، وإذا اقتضى الأمر الحالة الزوجية، وعدد الأولاد المتكفل بهم ، وكذلك الشهادات والمؤهلات المتحصل عليها للتحقق من موافقتها للمعلومات المسجلة في السيرة الذاتية، ومعرفة مستواه في

المواد التي لها علاقة مباشرة مع العمل المقترح، وسوابقه المهنية وكذا شهادات العمل الصادرة من قبل أصحاب العمل بالمؤسسات التي عمل بها سابقاً وهذا للتأكد من خبرته إذا تعلق الأمر بشغل عمل مماثل، أو عدم وجود شرط عدم المنافسة، أو شخصيته إذا لزم الأمر⁽¹⁾.

في القانون البحريني، يُسمح بالتحري عن بعض المعلومات الخاصة بالمرشحين للعمل، مع مراعاة حماية بياناتهم الشخصية ، فيجب أن تتم عملية جمع ومعالجة وتخزين هذه البيانات بصورة قانونية وشفافة، مع الحصول - في معظم الحالات - على موافقة خطية من المرشح للعمل، واتخاذ التدابير الأمنية المناسبة لحمايتها ، وقد نظمت هذه المبادئ عدة تشريعات بحرينية، من بينها قانون حماية البيانات الشخصية رقم (30) لسنة 2018، وقانون رقم (60) لسنة 2014 بشأن جرائم تقنية المعلومات، وقانون المعاملات الإلكترونية رقم (54) لسنة 2018 .

وكذلك في القانون الكويتي، يُسمح بالتحري عن المعلومات المتعلقة بالمرشحين للعمل في إطار قانوني محدد، مع مراعاة حقوق الأفراد وخصوصيتهم ، وتحدد القوانين واللوائح نطاق هذه التحريات، مع التركيز على جمع المعلومات التي تؤثر على أداء الوظيفة وحسن سير العمل، وتجنب البحث في المعلومات الشخصية أو الخاصة التي لا ترتبط بالعمل ، وقد ورد ذلك في قانون الخدمة المدنية، وقانون العمل الكويتي، وقانون الجزاء الكويتي، من خلال أحكام خاصة تنظم التحريات والمعلومات المسموح بجمعها .

(1)Olivier Chénédé, Dominique Jordan, Contrat de Travail, du recrutement à la rupture, Delmas, Paris, 2005 ,p 41.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص54.

وطبقاً للمنشور الوزاري في الجرائد رقم 93-10 المؤرخ في 15 مارس 1993⁽¹⁾، فإن تقدير الكفاءة المهنية للمرشح للعمل، يمتد إلى صلاحيته ومعلوماته الفنية وقدراته على التكيف مع ظروف العمل والانخراط في فريق العمل، وقدراته على الترقية أو الانتقال إلى وظائف أخرى في المؤسسة، مما يجعل الأمر منصباً على عناصر شخصية وصفات تتوافر في شخص المرشح، وينبغي أن تنحصر المعلومات المطلوبة فقط في تلك التي تسمح بمعرفة خصائص الشخصية بالنظر للوظيفة المطلوب شغلها.

وعلى سبيل المثال، نجد أن المشرع الجزائري ذهب في المادة (20-2) من قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل إلى أنه يجب أن تنصب المعلومات المطلوبة على المؤهلات والخبرة المهنية لطالبي التشغيل المعنيين".

وفي تقرير أعده الأستاذ (G.Lyon-Caen) حول موضوع الحريات العامة وعلاقتها بالعمل، أشار إلى أن إخضاع المترشحين للعمل إلى تحريات تمس سماتهم الشخصية، أو طريقة تفكيرهم أو طرح أسئلة تتعلق بحياتهم العائلية، أو معتقداتهم الدينية أو ميولهم الجنسية... الخ، يعد انتهاكاً بالغاً لحقهم في احترام خصوصيتهم، بل ويمثل مساساً بكرامتهم الإنسانية كأفراد متقدمين للعمل⁽²⁾.

فعندما يتقدم الفرد لشغل وظيفة، فإنه سيذكر في البيانات التي يقدمها اسمه وصفته، ويكون ملزماً بالإجابة على الأسئلة التي يتم طرحها عليه أثناء إجراء المقابلات المهنية، ويتوقع منه أن يقوم بالإجابة

(1) Circulaire DRT.N° 93-10 du 15 mars 1993, sem.soc. Lamy 1993, N° 641, p 68.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 54.

(2) Gérard Lyon-Caen, Les libertés publiques et l'emploi, rapport au ministre du travail et de l'emploi, l documentation française, 1992, No27. المرجع السابق، ص 54.

عليها بنزاهةٍ وصدق وفقاً لما يفرضه القانون، وفي هذه الحالة قد يقبل أن يكشف عن المعلومات التي تتعلق بشخصيته، إلا أنه في الوقت نفسه يسعى إلى الحفاظ على جانبٍ معين من حياته الخاصة، لا يرغب في كشفه أمام صاحب العمل، إما لأنه يرى أن هذه المعلومات غير مرتبطة بأهليته للوظيفة، أو لأنه يعتقد أن إخفاءها قد يعزز فرصه في الحصول على المنصب.⁽¹⁾

وإذا كان لصاحب المؤسسة أحقية جمع المعلومات التي تتعلق بكفاءة المرشح لشغل الوظيفة، إلا أنه يكون ملتزماً بالاعتصام على ما يتعلق بطبيعة المنصب فقط، وعدم الخروج عن هذا الإطار، فالقانون يلزمه أن يقوم بجمع ما له علاقة مباشرة بمواصفات الوظيفة، والامتناع عن التطرق إلى أمور خارجة عنها.⁽²⁾

وقد طبق بالفعل هذا المبدأ من قبل الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، منذ قرار (fives lille cail) الصادر في 17 أكتوبر 1973، وقد دارت وقائع هذه القضية حول فصل أحد العاملين لأنه لم يقدّم بالإفصاح عن وظيفته الكنسية، ورأت المحكمة أن الامتناع عن الإدلاء بهذه المعلومة لا يشكل مخالفة، لأن المعلومات المطلوبة خلال مرحلة التقدم للعمل يجب أن يتم استخدامها فقط لتقييم مدى ملاءمة المرشح من الناحية المهنية، ولا ينبغي أن تمتد إلى مجالات لا علاقة لها بطبيعة الوظيفة.⁽³⁾

(1) صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 46.

(2) Gérard Lyon –Caen, rapport op.cit, p 37..54، المرجع السابق، ص 54. بيو خلاف.

(3) Citer par: Marie Annick Péano, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr.soc N°2, février 1995, p 132.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 55

كما قد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من حيثيات الحكم: QU'EN SON POURVOI, LA SOCIETE SUSNOMMEE FAIT GRIEF A L'ARRET CONFIRMATIF ATTAQUE DE L'AVOIR CONDAMNEE A PAYER UNE SEMAINE DE PREAVIS ET 5 000 FRANCS DE DOMMAGES ET INTERETS A HUBERT X..., EN

كما أكد الاجتهاد القضائي علاوة على ذلك، أن عدم دقة المعلومة أو إغفالها من قبل المرشح لا يعد خطأ يستوجب الفصل إذا كانت تتعلق بجوانب من حياته الخاصة ولا ترتبط بمتطلبات العمل ، وقد أيد هذا الاتجاه القانون الصادر في 31 ديسمبر 1992، فقد نص في الفقرة الأولى من المادة رقم (6-1221 L) من الأمر رقم (2007-329) المؤرخ في 12 مارس 2007 والمتعلق بقانون العمل الفرنسي على أن المعلومات المطلوبة من المرشح، أو العامل أثناء التقييم يجب أن تكون مقتصرة على ما يهدف إلى قياس ملاءمته لشغل الوظيفة المقترحة أو قدراته المهنية.⁽¹⁾

ومن الملاحظ أن الهدف من هذه البيانات لا يقتصر على فحص الكفاءة المهنية للمرشح للعمل، بل يكون ممتداً أحياناً إلى تقييم بعض السمات الشخصية للمرشح، كما أشار وزير العمل الفرنسي قبل فترة وجيزة من اعتماد قانون العمل لسنة 1992م، بقوله إننا نعلم جيداً أن من الضروري في حالات معينة أخذ

RELEVANT ESSENTIELLEMENT QUE LE FAIT POUR CELUI-CI D'AVOIR DISSIMULE SON ETAT DE PRETRE AINSI QUE SON VERITABLE NIVEAU D'ETUDES ET DE FORMATION INTELLECTUELLE LORS DU QUESTIONNAIRE PREALABLE A L'EMBAUCHAGE NE CONSTITUAIT PAS UNE INFRACTION AU REGLEMENT INTERIEUR ET QUE LA SOCIETE AVAIT COMMIS UNE FAUTE GRAVE EN LE CONGEDIANT SANS DELAI, QUE LE QUESTIONNAIRE D'EMBAUCHAGE NE DEVAIT PAS CONCERNER DES DOMAINES SANS LIEN DIRECT ET NECESSAIRE AVEC L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DU CANDIDAT A L'EMPLOI, NOTAMMENT LES OPINIONS RELIGIEUSES OU POLITIQUES DE CE ; DERNIER, CE QUI HEURTERAIT LE PRINCIPE DU RESPECT DE LA VIE PRIVEE

⁽¹⁾ Art. 121-6 Alenia 1 « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles »

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص55.

شخصية المرشح بعين الاعتبار لتقييم قدرته على الإشراف أو التوجيه لفريق معين وقيادته، مما يجعل الجانب الشخصي جزءاً من السلطة التقديرية في عملية التوظيف.⁽¹⁾

وعلى هذا الأساس يجب أن يركز اهتمام صاحب العمل على جمع المعلومات التي تكون مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كخبرة المرشح، وكفاءته في أداء المهام، ومستوى مؤهلاته، وآراء أصحاب العمل السابقين... الخ، ويهدف هذا التقييم المهني إلى تحليل الجوانب التي تتعلق بأداء العمل دون التدخل في تفاصيل الحياة الخاصة للمرشح، وفي المقابل ، فإن صاحب العمل يتمتع بحرية اختيار الشخص الذي يعتبره الأنسب للوظيفة، والتفريق بين المرشحين بحسب تقييمه، ومع ذلك يُسمح له بجمع بعض البيانات التي تتعلق بالجوانب الشخصية في حالات خاصة تتطلبها طبيعة العمل مثل المجالات التي تتطلب معايير أخلاقية صارمة مثل الأمن، الحراسة، أو الأعمال المصرفية، حيث يمكن لصاحب العمل أن يطلب من المرشح للعمل صحيفة الحالة الجنائية أو التحقق من النزاهة الشخصية وذلك عندما يكون المنصب المعروض يتعلق بالتعامل مع مبالغ طائلة فمن حق صاحب العمل التحقق من تحلي المرشح بصفات خلقية، من بينها الأمانة التي تكفي لشغل هذه الوظيفة ، ومع ذلك يبقى من غير المقبول التدخل في تفاصيل الحياة الخاصة بحثاً عن معلومات لا تبررها طبيعة العمل المعروض.⁽²⁾

ولأجل هذا فقد أوجب المشرع الفرنسي في الفقرة الثانية من المادة (6-1221 L) من الأمر رقم (329-2007) المؤرخ في 12 مارس 2007 والمتعلق بقانون العمل الفرنسي ضرورة وجود صلة مباشرة

⁽¹⁾ Marie Annick Péano, op.cit 135.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص55.

⁽²⁾ صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سابق، ص 70، وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص56.

وضرورية للمعلومة المطلوبة بالوظيفة المعروضة، وأما فيما يخص العامل عن بعد، وحيث إن مراقبته إلكترونياً قد تتيح الاطلاع على المعلومات وجمعها والاحتفاظ بها، فإن المادة رقم (1/6) من توجيه الاتحاد الأوروبي قد منعت 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، كما أن المادة رقم (6) من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي رقم (1125-2018) الصادر في 12 ديسمبر 2018م قد قضت بعدم مشروعية كل جمع أو معالجة للبيانات الشخصية بطريق غير مشروعة وأعطت للعامل حق الاعتراض على هذه المعالجة ورفضها، وقد يقول قائل أن عقد العمل عن بعد قد يتضمن قبولاً من العامل بجمع البيانات ومعالجتها، مما يمنح رب العمل مبرراً مشروعاً للقيام بذلك، ولكن المشرع الفرنسي قد عالج هذه المسألة في نص المادة رقم (38) من قانون حماية البيانات الشخصية الفرنسي والتي تم تعديلها بموجب الأمر رقم (1125-2018) الصادر 12 ديسمبر 2018م، فقد نصت المادة على منح أصحاب البيانات الحق في الاعتراض على معالجة البيانات الشخصية حتى ولو سبق له أن عبر عن قبوله القيام بهذا العمل ولكن بشرط وجود مبرر مشروع لهذا الاعتراض، وبما سبق ذكره يتبين للباحث أن معالجة البيانات الشخصية الخاصة بالعامل عن بعد تقيد حسب ما يحتاج إليه عمله فقط ولا يتعداها إلى غيرها من البيانات، وسواء كانت هذه البيانات متعلقة باختياره وترشيحه أو متعلقة بقيامه بعمله ومراسلاته ودخوله المواقع الإلكترونية المختلفة خلال قيامه بعمله.

ثالثاً: صلة المعلومة المطلوبة بالكفاءة المهنية للوظيفة:

يجب أن يكون تقييم المتقدم للعمل بناءً على مجموعة من المعطيات التي تتعلق بطبيعة العمل أو تتعلق بمتطلبات أدائه، لأن تقييم المتقدم للعمل بناءً على معطيات لا تتعلق بطبيعة العمل أو بمتطلبات أدائه يشكل خرقاً لمبدأ ضرورة التمييز بين ما هو مهني وما هو غير مهني في سياق العمل، ويقتضي

الالتزام بهذا المبدأ أن يتم الفصل بين المجالين بوضوح، بحث يظهر لكل طرف من طرفي علاقة العمل موقفه من أي محاولة للتدخل بينهما، وبالتالي فلا يحق لرب العمل أن يقوم بالتدخل في شؤون المتقدم للعمل الخاصة بمعناها الواسع، أي ما لا يكون متصلاً مباشرة بمحتوى عقد العمل المقترح أو ضرورته، أو أن يقوم بطرح استفسارات خارجة عن نطاق الوظيفة، لأن ذلك يعد خروجاً عن الإطار المشروع ويشكل إساءة استعمال السلطة إذا نتج عن ذلك رفض إبرام العقد على أساس تلك المعطيات. (1)

و في البحرين و وفقاً للمادة (68) من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012، يلتزم صاحب العمل بإعداد ملف لكل عامل يتضمن بيانات محددة تتعلق بعمله فقط، مثل: الاسم، العمر، الرقم الشخصي (CPR)، الحالة الاجتماعية، محل السكن، الجنسية، الوظيفة أو المسمى الوظيفي، المؤهلات والخبرة، تاريخ التعيين والأجر، وأي تعديلات تطرأ على ذلك. كما يلتزم بالاحتفاظ بهذه السجلات لمدة لا تقل عن سنتين بعد انتهاء خدمة العامل ، ويُفهم من حصر المشرع للبيانات المطلوبة على ما يتعلق بالعمل، أن أي بيانات أخرى لا ترتبط مباشرة بأداء العمل أو بتنظيمه لا تدخل ضمن نطاق البيانات المسموح لصاحب العمل بجمعها أو معالجتها في سياق علاقة العمل (2).

و كذلك قانون حماية البيانات الشخصية رقم 30 لسنة 2018 أنشأ إطاراً قانونياً صارماً لمعالجة البيانات الشخصية، ويضمن الآتي: لا يجوز جمع أو معالجة أي بيانات شخصية دون موافقة خطية صريحة من صاحب البيانات ، و أن يحق لصاحب البيانات طلب تصحيح، حجب، أو مسح بياناته الشخصية إذا كانت

(1) خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع السابق، ص 72. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 56.

(2) المادة (68) من قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012

غير دقيقة أو غير ضرورية أو تُستخدم بطريقة تضر به ، و يجب أن تكون البيانات المجمعة محدودة وذات صلة بالغاية ولا يتم جمع معلومات زائدة أو غير ضروري .

وقد نص قانون العمل الفرنسي في المادة (8-1221 L) في الإطار الذي ينظم عملية جمع المعلومات عن المترشح للعمل، إضافة إلى تقييم القدرات المهنية للمترشح لشغل الوظيفة، ضرورة أن تقتصر هذه المعلومات المطلوبة على ما له علاقة مباشرة وضرورية بالوظيفة المعروضة أو ما يساهم في تقييم الكفاءة المهنية للمترشح للعمل⁽¹⁾، ويُفهم من عبارة "العلاقة المباشرة والضرورية" أن المعلومات والبيانات يجب أن تتسم بدرجة من الشرعية والموضوعية العلمية والتي في غيابها تفقد أدوات التقييم قيمتها ومصادقيتها⁽²⁾، وبناءً عليه، يُمنع استخدام وسائل مثل علم التنجيم، علم الأعداد، أو دراسة الخط، لأن هذه الوسائل لا تعتمد على أساس علمي معترف به، كما أنها لا ترتبط جوهرياً بطبيعة العمل الذي يسعى المترشح للحصول إليه.⁽³⁾

كما أوجبت المادة (3-1222 L) من قانون العمل الفرنسي على صاحب العمل أن يقوم بإخطار المترشح للعمل بشكل صريح ومسبق، بالطرق والأساليب التي سيتم اللجوء إليها خلال إجراءات الاختيار، مع التأكيد على أن تكون هذه الوسائل مرتبطة بشكل وثيق بهدف التقييم الوظيفي⁽⁴⁾

⁽¹⁾Art. L1221-8Alenia 2 « Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles » ، وقد أشار إلى هذا ، المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص56

⁽²⁾ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 71. ، وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص56.

⁽³⁾ يراجع في ذلك المعنى: بيو خلاف. المرجع السابق، ص56-57.

⁽⁴⁾Art. L1222-3 Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des methods et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard... Les

كما تنص المادة (3-1222L) من قانون العمل الفرنسي على حظر قيام صاحب العمل بجمع معلومات شخصية عن المترشح للعمل دون علمه، وذلك من خلال وسائل لم يتم الكشف عنها مسبقاً له، غير أن التساؤل الجوهرى يتمثل في الكيفية التي يحدد بها معيار الصلة المباشرة والحتمية بين البيانات المطلوبة وطبيعة الوظيفة، ولقد تولى المنشور الخاص بتطبيق هذه النصوص⁽¹⁾، توضيح عدد من الأمثلة التي لا يتوافر بها هذا الارتباط، ومنها الحالة الصحية للعامل، الحياة الجنسية، المسكن والمهنة التي يزاولها الوالدين أو الزوج وأوقات الفراغ، وقد أوضحت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا (CNIL) في تقريرها الثامن عشر، أن هناك أنواعاً من البيانات غير المرتبطة بموضوع العمل مثل تاريخ المرشح للعمل إلى فرنسا، أو وقت حصوله على الجنسية، أو تفاصيل خدمته العسكرية، كما أنها عدت بعض الجوانب الصحية مثل الطول أو الوزن أو المعتقدات الشخصية ضمن المعلومات غير المسموح بجمعها، كما أنها حظرت تخزين المعلومات غير المسموح بجمعها، كذلك حظرت تخزين أو معالجة البيانات التي تفصح بشكل مباشر أو غير مباشر عن الانتماءات العرقية أو المواقف السياسية والدينية، أو الارتباطات النقابية، إلا في حالات استثنائية خاصة حيث تقتضي طبيعة المنصب ذلك بصورة صريحة ومبررة.⁽²⁾

méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. ، وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص57.

(1) Circulaire DRT,N93-10,OP.cit.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص57.

(2) Isabelle de Benalcázar, droit du travail et nouvelles technologies, Montchrestien, Gualino éditeur, EJA, paris 2003. Olivier Chénéde, Dominique Jordan, op. cit, P 42.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص57.

ولقد قضت محكمة النقض الفرنسية أن أي معلومات يطلبها صاحب العمل من العامل يجب أن تكون ذات صلة مباشرة بالكفاءة المهنية المطلوبة للعمل ولا يجوز لصاحب العمل فرض متطلبات غير مبررة أو غير مرتبطة بالمهام الوظيفية، وكان هذا الحكم بمناسبة ما يحدث من تمييز في الترقيات بناء على معايير غير مهنية، ولذلك قضت المحكمة بأن أي تمييز في الترقية يجب أن يكون متعلقا بالكفاءة المهنية وأن استخدام أي معايير غير مهنية مثل الحالة العائلية أو الشخصية يعد انتهاكاً للخصوصية ولمبدأ المساواة في المعاملة.⁽¹⁾

وتتجلى أهمية هذا المبدأ في بيئة العمل عن بُعد، إذ تتيح طبيعة هذا النمط من العمل لصاحب العمل إمكانية طلب أو الوصول إلى بيانات شخصية للعامل لا علاقة لها مباشرة بالأداء المهني، مثل طبيعة المسكن أو الوضع العائلي أو العادات اليومية أو موقع الإقامة. واستناداً إلى ما قرره المحكمة الفرنسية، فإن جمع أو استخدام مثل هذه البيانات في التوظيف أو الترقية أو التقييم يُعد تعدياً على

(1) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (17-21.790) والصادر بتاريخ 29 مايو 2019م. وقد تم

الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من حيثيات الحكم: Attenué que pour débouter la salariée de ses demandes de dommages et intérêts pour discrimination et nullité du licenciement du fait de la discrimination, la cour d'appel retient que le refus d'inscrire la salariée à la formation DU oculariste et le fait qu'après son licenciement, son collègue masculin a pu suivre cette formation, en l'absence de tout élément probant, n'établissent pas que la salariée a été victime de discrimination, que le seul fait que certains praticiens refusaient de travailler avec elle et qu'un médecin ait eu un comportement désagréable et inapproprié à son égard sont insuffisants pour démontrer une ; quelconque discrimination en raison de son sexe

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son sexe, et qu'il lui appartenait dès lors de rechercher si l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel, qui n'a ; pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés

الخصوصية وتمييزاً غير مشروع، ما يستدعي الالتزام الصارم بحصر البيانات المطلوبة على ما يتصل فعلياً بمهام العمل عن بُعد وكفاءة أدائه .

رابعاً: صلة المعلومة المطلوبة بقياس فاعلية أداء العامل:

أدت التقنيات الرقمية الحديثة إلى ظهور أنظمة متقدمة تتيح مراقبة النشاط المهني للعامل عن بُعد، ومن أبرز هذه النظم: أنظمة المعلوماتية أو ما يُعرف بالتليمترية (La télémetrie) ، وهي آلية تقوم على متابعة أداء العامل وقياس إنتاجيته من خلال تجميع البيانات المرتبطة بنشاطه المهني بشكل آلي، لتعويض غياب الرقابة الميدانية المباشرة ، وتبرز أهمية هذه الأنظمة بصفة خاصة في الأعمال التي تتم بالكامل عبر الحاسوب، مثل إدخال البيانات، أو استقبال الرسائل والمكالمات، أو تحرير النصوص إلكترونياً، حيث تمكّن صاحب العمل من قياس معدلات الإنجاز بدقة نسبية.⁽¹⁾

وتتيح بعض البرامج المعلوماتية توثيق كل مرحلة من مراحل تنفيذ المهمة، مثل إنهاء إنتاج وحدة معينة وتحديد الزمن الذي استغرقه إنجازها، مما يجعل من الممكن حساب الانتاجية الفردية لكل عامل بطريقة تلقائية دون تدخل بشري.⁽²⁾

غير أن هذه الممارسات، على الرغم من دورها في تحسين إدارة العمل وتقييم الأداء، قد تثير إشكاليات قانونية متعلقة بالخصوصية إذا ما امتد نطاق جمع البيانات إلى معلومات شخصية أو سلوكية لا ترتبط مباشرة بقياس فاعلية الأداء ، وفي سياق العمل عن بُعد، تتسع فرص صاحب العمل للوصول إلى معلومات قد تتجاوز حدود الضرورة المهنية، مثل ساعات الاتصال خارج أوقات العمل، أو أنماط النشاط على المنصات الرقمية، أو حتى بيئة العمل المنزلية، بدعوى تقييم الكفاءة ، ومن ثم، فإن المبدأ القانوني المستقر

(1) د. محمد حسن قاسم. الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2016م، ص 112.

(2) د. محمد حسن قاسم. المرجع السابق، ص 114.

يقتضي أن تكون المعلومات المطلوبة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأداء المهام الموكلة، وألا تمتد إلى تفاصيل شخصية أو حياتية لا تؤثر على جودة العمل، إذ إن تجاوز هذا المبدأ يهدد خصوصية العامل ويؤدي إلى خلط غير مبرر بين حياته الخاصة والمهنية (1)

أما في التشريع البحريني، ورغم عدم وجود نص صريح في قانون العمل رقم (36) لسنة 2012 يربط طلب المعلومات بقياس فاعلية الأداء، إلا أن المادة (68) منه حصرت البيانات التي يجوز لصاحب العمل الاحتفاظ بها في ملف العامل على ما يتعلق مباشرة بالعمل، مثل المؤهلات، والخبرة، وتاريخ التعيين، والأجر، وأي تعديلات تطرأ على ذلك، ويفهم من هذا الحصر أن المشرع البحريني يضيق نطاق المعلومات المسموح بجمعها، بحيث تكون مرتبطة جوهرياً بطبيعة العمل أو تنظيمه، وهو ما يتفق مع مبدأ التناسب الذي أقره قانون حماية البيانات الشخصية رقم (30) لسنة 2018، والذي اشترط أن تكون البيانات المطلوبة محدودة وذات صلة بالغرض من جمعها، وعليه، فإن أي توسع في جمع بيانات العامل عن بُعد بما لا يرتبط مباشرة بقياس فاعلية أدائه، يعد مخالفاً لمقتضيات حماية الخصوصية في التشريع البحريني .

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية أنه عند تقييم أداء العامل أو مساره المهني مع زملائه يجب أن تكون المعلومات المطلوبة ذات صلة مباشرة بالكفاءة المهنية، كما أكدت المحكمة أن استخدام بيانات شخصية يجب أن تكون متناسبة مع الهدف المشروع وأن تكون مبررة مع العمل على تقليل البيانات أي جمع الحد اللازم منها فقط لتحقيق الغرض المحدد. (2)

(1) ريهام كمال أحمد نوار. المرجع السابق، ص 1557.

(2) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (21-20.979) والصادر بتاريخ 24 أبريل 2024م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من الحكم: PAR CES MOTIFS, la chambre sociale :

: EST D'AVIS QUE

c) il appartient au juge saisi de veiller au principe de minimisation des données à caractère personnel, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer

وبذلك يتبين للباحث أن كل معلومة لها صلة بأداء العامل لعمله فإن جمع صاحب العمل لها ومعالجتها وحفظها يكون مشروعاً، أما إذا تعدى جمع المعلومات ذلك فإن ذلك يعد اعتداء على حق الحياة الخاصة للعامل عن بعد، ولذلك وجب تقييد جمع المعلومات بأن تكون ضمن المعلومات التي لها صلة بقياس فاعلية أداء العامل عن بعد لعمله وعدم تجاوزها.

par l'employeur au salarié demandeur, de toutes les données à caractère personnel des salariés de comparaison non indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi ; pour ce faire, il lui incombe de s'assurer que les mentions, qu'il spécifiera comme devant être laissées apparentes, sont adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre salariés en tenant compte du ou des motifs allégués de discrimination

المطلب الثاني

تدابير مواجهة انتهاك الحياة الخاصة للعامل في ظل عقد العمل عن بُعد

أدى انتشار العمل عن بُعد إلى بروز تحديات جديدة تمس الحياة الخاصة للعامل، نتيجة الاعتماد المتزايد على المنصات الرقمية وشبكات الاتصال في أداء المهام الوظيفية، وما يترتب على ذلك من جمع ومعالجة وتخزين كميات كبيرة من البيانات الشخصية والمهنية في بيئات إلكترونية مترابطة ، وقد دفعت هذه المخاطر العديد من التشريعات إلى تبني تدابير وقائية تكفل حماية هذه البيانات، من خلال وضع قواعد قانونية تنظم مشروعية المعالجة، وتحدد أغراض جمع المعلومات وفترات الاحتفاظ بها، وتقرض الرقابة المستقلة على أنظمة معالجة البيانات، مع ضمان حقوق العامل في الاطلاع والتصحيح والحذف ، وإلى جانب التدابير القانونية، ظهرت حلول فنية متقدمة لتأمين سرية المعلومات وحمايتها من الاختراق أو الاستغلال غير المشروع، مثل تقنيات التشفير، وإخفاء الهوية (الغلفية)، وأنظمة التحكم في الوصول ، ويهدف هذا التكامل بين الأدوات القانونية والتقنية إلى تحقيق التوازن بين متطلبات متابعة العمل وضمان حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد .

أولاً: الوسائل القانونية الوقائية لحماية الحياة الخاصة للعاملين عن بُعد:

لقد أقرت مختلف القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية الحق في الوصول إلى المعلومات، كما تضمنت نصوصها الحق في الخصوصية وعدم التعدي على البيانات الشخصية، حيث نصت تشريعاتها على ضرورة حماية الحياة الخاصة للأفراد ومنهم العاملون عن بعد من المخاطر التي تنجم عن جمع المعلومات الشخصية لهم أو معالجتها أو استخدامها من قبل أصحاب العمل، وجرمت إفشاء هذه البيانات

أو الكشف عنها لمن لا يملك الصلاحية أو استعمالها في غير الأغراض التي جمعت من أجلها، كما ألزمت باتخاذ وسائل حماية فنية مناسبة لتأمين تلك البيانات والوقاية من سوء استخدامها عبر الأنظمة المعلوماتية مثل التشفير و تقنية الغفلية ، وكرست مبدأ الشفافية بضرورة الإعلان عن السياسات المتبعة في إدارة هذه البيانات، وأكدت أيضا أحقية الأفراد أصحاب البيانات في المشاركة من خلال تمكينهم من الاطلاع عليها ومراقبتها وتصحيحها وطلب حذفها إذا كانت غير دقيقة. (1)

ويُستكمل هذا الإطار في التشريع البحريني عبر قانون حماية البيانات الشخصية رقم (30) لسنة 2018 (DPA)، الذي يفرض على أصحاب العمل—خاصة في حالات العمل عن بُعد—التقيّد بمبادئ أساسية تشمل: مشروعية المعالجة فقط لأغراض محددة مرتبطة بالعمل، أمن البيانات من خلال اتخاذ تدابير تقنية وتنظيمية ملائمة، الاحتفاظ بالبيانات لفترة لا تتجاوز الضروري، وضمان حقوق العامل في الوصول إلى بياناته وتصحيحها أو حذفها عند الاقتضاء. (2)

وقد نص القانون الفرنسي رقم 78-17 المؤرخ في 06 يناير 1978 (3)، المتعلق بالمعلوماتية والملفات والحريات، في المادة الأولى على أن المعلوماتية يجب أن تكون في خدمة المواطنين ولا يجب أن تحمل أي اعتداء على شخصية أو حقوق الإنسان أو الحياة الخاصة أو الحريات الفردية أو العامة (4)، وإن

(1) Pierre Kayser, op.cit, p 276.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص58.

(2) قانون حماية البيانات الشخصية رقم (30) لسنة 2018 (DPA) مادة (8)

(3) تم تعديل هذا القانون (78-17) عدة مرات، وكان آخر تعديل له، بقانون رقم (526-2009) بتاريخ 12 مايو 2009، ج ر الصادرة بتاريخ 13 مايو.

(4) Article 1er « L'informatique doit être au service de chaque citoyen. Son développement doit s'opérer dans le cadre de la coopération internationale. Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité

كان قد تم تعديل هذا القانون عدة مرات إلا أن آخر القوانين تعديلاً له وهو قانون الجمهورية الرقمية رقم (2016-1321) الصادر سنة 2016م قد نص في المادة رقم (2-1-312.L) منه ما يماثل نص هذه المادة الملغاة، أن التشريعات واللوائح ما لم تنص على خلاف ذلك أو إذا أعطى الأشخاص المعنيون موافقتهم عندما تحتوي الوثائق والبيانات المشار إليها في المادتين (1-312.L) أو (1-1-312.L) على بيانات ذات طابع شخصي لا يمكن نشرها علناً إلا بعد معالجتها بطريقة تجعل من المستحيل تحديد هوية هؤلاء الأشخاص.

- وفي الواقع، فإن تشغيل أنظمة المعالجة الإلكترونية للبيانات الشخصية، والحد من آثارها السلبية على خصوصية الأفراد، يتطلب وضع ضوابط وأسس قانونية تلتزم بها تلك الأنظمة، بحيث تمثل حماية مسبقة للحياة الخاصة، ومن خلال الرجوع إلى قوانين بعض الدول الأجنبية وكذلك الوثائق الدولية ذات الصلة، يمكن استخلاص أربع مبادئ جوهرية تهدف إلى إرساء توازن عادل بين تطور آليات معالجة البيانات الشخصية وبين الحفاظ على الخصوصية⁽¹⁾، وهذه المبادئ تشمل: مبدأ الإشراف والرقابة والمتابعة، مبدأ المشروعية، وكذلك مبدأ اطلاع العامل عن بُعد على المعلومات والبيانات المعالجة آلياً، وأخيراً التزام الجهة القائمة على نظم المعلومات بالحفاظ على سرية تلك البيانات الخاصة بالعاملين عن بُعد.

humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques
».

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص58.

(1) بولين أنطونيوس أيوب. الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009م، ص452. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص59.

1 - مبدأ الإشراف والرقابة⁽¹⁾:

يتطلب الأمر أن تمارس الدولة رقابة غير مباشرة وإشرافاً عاماً على عمل الأنظمة المعلوماتية، ويُعد هذا أحد الضمانات الوقائية الأساسية التي تهدف إلى الحيلولة دون المخاطر المحتملة التي قد تُحدثها هذه الأنظمة على خصوصية الأفراد، لا سيما العاملين عن بعد، ويتحقق هذا من خلال إنشاء هيئة متخصصة تضم خبراء في مجال المعلوماتية وقانونيين ذوي كفاءة عالية، وتكون مهمتها تحقيق التوازن بين الحاجة لتطوير الأنظمة المعلوماتية وضرورة وجودها، وبين الالتزام بحماية الخصوصية الفردية للعاملين.⁽²⁾

وانطلاقاً من أهمية وجود كيان مختص بمهمة الإشراف والرقابة على إنشاء وتسيير أنظمة المعلومات الاسمية، حرص المشرع الفرنسي على إنشاء "اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات"⁽³⁾، التي أُسندت إليها مهمة الإشراف الفعال على حسن تطبيق أحكام قانون المعلوماتية، وبموجب ذلك، فإن أي نظام معلومات يرغب صاحب العمل في إنشائه، يجب أن يحدد بوضوح هدفه، وخصائصه، والجهات المستهدفة به، ونوع البيانات الشخصية المطلوب جمعها وأسباب جمعها، ومصادر هذه البيانات، والمدة المقررة للاحتفاظ بها، والجهات التي يحق لها الوصول إليها أو استخدامها، إلى جانب طرق المعالجة والتحليل، و ضمانات أمن وسرية تلك البيانات⁽⁴⁾، ولا يجوز لصاحب العمل الشروع في إجراء أي معالجة إلكترونية للبيانات الخاصة

(1) وتعد المبادئ وسيلة من وسائل الحماية التي تقررها بعض القوانين لحماية الحياة الخاصة عن طريق الوقاية، حيث إن الرقابة والإشراف من قبل الدولة على مؤسسات العمل وعلى أصحاب الأعمال يترتب عليها ردعهم عن انتهاك خصوصية العمال، للتوسع في هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى: سعاد بنور. المرجع السابق، ص 329.

(2) يراجع في هذا المعنى: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 59.

(3) للمزيد من المعلومات حول تشكيلة هذه اللجنة وصلاحياتها، انظر الموقع المشار إليه سابقاً: <https://www.cnil.fr>

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 59.

(4) بولين أنطونيوس أيوب. المرجع السابق، ص 458. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 59.

بالعاملين عن بُعد، دون الرجوع إلى لجنة المؤسسة المعنية، والحصول على ترخيص مسبق من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية على أن كل معالجة آلية للبيانات الشخصية التي تخص العاملين، يجب أن تكون خاضعة لرقابة قانونية صارمة، وتحت إشراف فعلي، وفق الإجراءات المحددة في قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾، وهذا يبرز ضرورة وجود رقابة منظمة لحماية بيانات العاملين عن بُعد عند خضوع هذه البيانات للمعالجة.

2- مبدأ المشروعية:

يُعد الأساس الذي يتم من خلاله معرفة هل جمع وتسجيل المعلومات الشخصية الخاصة بالعاملين عن بعد مشروعًا أم لا؟، إذا كان الجمع والتسجيل قد استند إلى موافقة صريحة من العامل الذي تتعلق به هذه البيانات، ويشترط أن يكون ذلك بمحض إرادته، وتشمل هذه البيانات معلومات تتعلق بهوية العامل مثل اسمه، حالته الاجتماعية، محل سكنه، حالته الصحية، الميول السياسية أو الدينية، الانتماءات النقابية، السجل العدلي له، بيانات الحساب المصرفي، وعنوان البريد الإلكتروني الشخصي، وغيرها من المعلومات التي يتم وصفها بأنها من البيانات الحساسة التي يُمكن أن تكشف هوية العامل بشكل مباشر أو غير مباشر، مما يستوجب الحصول على إذن مسبق منه قبل الشروع في جمعها، إلا في بعض الحالات التي يجيزها القانون دون الحاجة لهذه الموافقة.⁽²⁾

(1) راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (21-20.979) الصادر بتاريخ 24 أبريل 2024م. وقد تم الاطلاع على الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذا جانب من الحكم: Examen de la demande d'avis
Sur la licéité du traitement

Selon l'article 6, §1, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil .2 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 circulation de ces données (règlement général sur la protection des données ou RGPD), le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie, notamment : b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne est partie ; c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ; e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant .de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement

Selon l'article 6, § 3, du RGPD, le fondement du traitement visé au § 1, points c) et e), .3 est défini par a) le droit de l'Union ; ou b) le droit de l'État membre auquel le responsable du traitement est soumis. Les finalités du traitement sont définies dans cette base juridique ou, en ce qui concerne le traitement visé au § 1, point e), sont nécessaires à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement. Cette base juridique peut contenir des dispositions spécifiques pour adapter l'application des règles du présent règlement, entre autres : les conditions générales régissant la licéité du traitement par le responsable du traitement ; les types de données qui font l'objet du traitement ; les personnes concernées ; les entités auxquelles les données à caractère personnel peuvent être communiquées et les finalités pour lesquelles elles peuvent l'être ; la limitation des finalités ; les durées de conservation ; et les opérations et procédures de traitement, y compris les mesures visant à garantir un traitement licite et loyal, telles que celles prévues dans d'autres situations particulières de traitement comme le prévoit le chapitre IX. Le droit de l'Union ou le droit des États membres répond à un objectif .d'intérêt public et est proportionné à l'objectif légitime poursuivi

Selon l'article 6, § 4, du RGPD, lorsque le traitement à une fin autre que celle pour laquelle .4 les données ont été collectées n'est pas fondé sur le consentement de la personne concernée ou sur le droit de l'Union ou le droit d'un État membre qui constitue une mesure nécessaire et proportionnée dans une société démocratique pour garantir les objectifs visés à l'article 23, § 1, le responsable du traitement, afin de déterminer si le traitement à une autre fin est compatible avec la finalité pour laquelle les données à caractère personnel ont été initialement : collectées, tient compte, entre autres

a) de l'existence éventuelle d'un lien entre les finalités pour lesquelles les données à caractère personnel ont été collectées et les finalités du traitement ultérieur envisagé

وفي حال تضمنت الاستمارة الموجهة للعامل عند التقدم لوظيفة ما أسئلة تتعدى الغرض الوظيفي وتتعلق بجوانب حياته الخاصة والتي لا تكون متناسبة مع ما يجب أن يدلي به بل تتجاوزه بكثير، فقد يشعر العامل بأنه مجبر على الإدلاء بهذه البيانات لأسباب تتعلق بالحصول على الوظيفة، مما يثير شكوك حول مدى حرية اختياره، وإن كان هذا القبول ناتجاً عن إرادة حقيقية أم أنه خضع لإكراه للإفصاح عن بيانات أو معلومات لا صلة لها بالكفاءة المهنية، وإنما تتعلق بحياته الخاصة أو تعكس أسلوب العامل عن بعد عند ممارستها.⁽¹⁾

ويُعتبر القيام بجمع ومعالجة البيانات الشخصية دون علم العامل أو دون الحصول على موافقته المسبقة، عملاً غير مشروع، يُرتب المسؤولية القانونية على عاتق الجهة القائمة على المعالجة، كما أن اعتراض العامل على تسجيل معلوماته الخاصة، باعتبارها جزءاً من خصوصيته، ينفي

b) du contexte dans lequel les données à caractère personnel ont été collectées, en particulier en ce qui concerne la relation entre les personnes concernées et le responsable du traitement ;

c) de la nature des données à caractère personnel, en particulier si le traitement porte sur des catégories particulières de données à caractère personnel, en vertu de l'article 9, ou si des données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions ; sont traitées, en vertu de l'article 10

d) des conséquences possibles du traitement ultérieur envisagé pour les personnes ; concernées

e) de l'existence de garanties appropriées, qui peuvent comprendre le chiffrement ou la pseudonymisation

(2) Jacques Robert, Jean Duffar, Droits de l'homme et libertés fondamentales, 1^{er} éd, Montchrestien, 1999, P 50 .

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 60.

(1) خالد حمدي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 74. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 60.

صفة المشروعية عن أي عملية تجميع أو تسجيل للبيانات. وينطبق ذلك أيضاً على المعلومات التي يتم الحصول عليها بطرق غير مشروعة، كالتسجيل الهاتفية أو التصنت الهاتفية، دون علم العامل⁽¹⁾، ويشترط أن يُقتصر جمع البيانات على تلك المعلومات التي تكون ضرورية ومناسبة للهدف الذي تم التصريح عنه لدى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات، فمن الضروري أن تكون البيانات الشخصية ذات صلة واضحة بالغايات التي تم الجمع من أجلها، وأن لا تتجاوز حدودها أو تتعارض مع الأهداف المشروعة التي جُمعت من أجلها.⁽²⁾

وفي هذا السياق، قضت المحكمة الإدارية العليا في فرنسا بإلزام شركة (Google LLC) بدفع غرامة مالية قدرها خمسون مليون يورو، بناءً على شكوى من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات، وذلك نتيجة قيام الشركة بمعالجة بيانات شخصية تخص المستخدمين دون الحصول على إذن صريح منهم، لأغراض دعائية مستهدفة، وهو ما اعتُبر مخالفة صريحة لأحكام اللائحة العامة لحماية البيانات.⁽³⁾

⁽¹⁾Pierre Kayser, op.cit. p 256 .

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص60.

⁽²⁾Article 16 de la loi de 6 janvier 1978 précitée.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص60.

⁽³⁾ راجع في ذلك القرار الصادر عن المحكمة الإدارية العليا الفرنسية رقم 430810 بتاريخ 19 يونيو 2020م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.conseil-etat.fr>

وهذا جانب من الحكم: Il résulte de l'instruction que la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a été saisie les 25 et 28 mai 2018 de deux plaintes collectives déposées en application de l'article 80 du règlement (UE) 2016/679 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 circulation de ces données, dit Règlement général sur la protection des données (RGPD), formées par les associations None of Your Business et La Quadrature du

3- اطلاع العامل عن بعد على المعلومات والبيانات المعالجة آلياً:

من الوسائل القانونية الاحترازية (الوقائية) التي تكفل حماية خصوصية العاملين عن بُعد، تمكينهم من الاطلاع على البيانات التي تُجمع عنهم، وكذلك نتائج المعالجة الآلية لتلك البيانات، وذلك لضمان دقتها وتصحيح ما قد يرد فيها من أخطاء، بالإضافة إلى حذف المعلومات التي تم جمعها أو تخزينها بصورة مخالفة للقانون، ويترتب على هذا الحق تمكين العامل من تصحيح المعلومات المتعلقة به، بما يتيح له استعادة صورته الذاتية وشخصيته الحقيقية إذا شُوهِت أمام الغير بسبب بيانات مغلوطة عنه.⁽¹⁾

وقد أصدرت المحكمة الإدارية العليا في فرنسا حكماً يقضي بأن البيانات الشخصية التي تُجمع أو تُعالج بوسائل إلكترونية دون إبلاغ اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات لا يُعتمد بها كدليل في قضايا الفصل

Net. Le 21 septembre suivant, la CNIL a diligenté un contrôle en ligne afin de vérifier la conformité des traitements opérés par la société Google LLC à partir des données personnelles des utilisateurs du système d'exploitation Android à la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au RGPD. A la suite de ce contrôle, la présidente de la CNIL a engagé une procédure de sanction. Par une délibération du 21 janvier 2019, dont la société Google LLC demande l'annulation, la formation restreinte de la CNIL a infligé à cette société une sanction pécuniaire de 50 000 000 d'euros à raison de manquements aux articles 6, 12 et 13 du RGPD et a décidé de rendre cette sanction publique pendant une durée de deux ans à compter de sa publication.

Il résulte de ce qui précède qu'en égard à la gravité particulière des manquements commis, . qui tient à la nature des exigences méconnues et à leurs effets sur les utilisateurs, au caractère continu de ces manquements et à la durée de la période durant laquelle ils ont perduré, aux plafonds prévus par le 4 de l'article 83 du RGPD, et à la situation financière de la société, la sanction pécuniaire de 50 000 000 d'euros prononcée à l'encontre de la société Google ne revêt pas un caractère disproportionné.

⁽¹⁾ Pierre kayser, op.cit.p316et s.

وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص60.

أو الإجراءات التأديبية بحق الموظف⁽¹⁾، ويوضح هذا الحكم أن للعامل حقاً ثابتاً في الوصول إلى بياناته الشخصية التي تتم معالجتها إلكترونياً، وأن تجاهل هذا الحق يجعل من عملية المعالجة عملاً غير مشروع لا يمكن الاستناد إلى نتائجه.

4- التزام الجهة القائمة على نظم المعلومات بسرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالعاملين عن بعد:

تُعد من الوسائل الوقائية التي تضمن صون خصوصية العاملين عن بعد، التزام الجهة المسؤولة عن نظام المعلومات بالمحافظة على سرية البيانات والمعلومات المعالجة المخزنة ضمن النظام، وذلك بمنع تداولها أو نقلها واتخاذ التدابير الأمنية المناسبة التي تضمن عدم وصول أطراف غير مخولين إليها.⁽²⁾

وقد استُمد هذا الإجراء من التشريع الجزائري، إذ نصت المادة 20 من القانون 04-19 المتعلق بمراقبة التشغيل، على إلزام الوكالة المؤهلة والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة باتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بحماية المعلومات الشخصية الخاصة بطالبي الشغل، كما جاءت المادة 27 لتقرر عقوبة الغرامة التي

⁽¹⁾ راجع في ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا الفرنسية الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم (13-14.991) والمؤرخ في 8 أكتوبر 2014م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://baumann-avocat.fr>
وهذا جانب من الحكم: ALORS QUE la mise en oeuvre d'un dispositif automatisé de contrôle individuel de la messagerie d'un salarié sans qu'ait été, au préalable, effectuée la déclaration à la commission nationale de l'informatique et des libertés exigée par l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 est illicite et rend illicite les éléments de preuve obtenus par ce dispositif ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les dispositions précitées et l'article 9 du ; code de procédure civile

⁽²⁾ بولين أنطونيوس أيوب. المرجع السابق، ص 470 وما بعدها. وقد أشار إلى هذا المرجع: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 60.

تتراوح بين 50.000 إلى 100.000 دج لكل من يقوم بإفشاء معلومات تمس بالحياة الخاصة لطالب التشغيل.⁽¹⁾

وإذا كان النص يتعلق بطالب التشغيل، فإن مضمونه يمتد ليشمل كذلك فئة العاملين، سواء كانوا يمارسون وظائفهم بالحضور المباشر وهو العمل التقليدي أو من خلال العمل عن بعد، باعتبار أن تلك الجهات يقع على عاتقها ضمان أمن البيانات المتعلقة بهم جميعاً.

ويمكن أيضاً إلزام الجهات التي تدير نظم المعلومات بالحفاظ على سرية البيانات وعدم إفشاء بيانات العاملين عن بعد، استناداً إلى ما نصت عليه المادة (9-4624R) من قانون العمل الفرنسي، بصيغتها المعدلة وفقاً للمرسوم 679-2022 الصادر في 26 أبريل 2022، والتي تمنع طبيب العمل وأعضاء فريق الصحة المهنية في خدمات الوقاية والصحة المهنية المشتركة بين المؤسسات من كشف أسرار التصنيع أو آليات التشغيل التي يطلعون عليها خلال تأدية مهامهم، وتقرض المادة (13-226) من قانون العقوبات الفرنسي عقوبة على من يخرق واجب الكتمان، فالمادة توجب على طبيب المؤسسة أن يلتزم بكتمان السر المهني سواء تعلق الأمر بطرق التشغيل أو التصنيع أو تعلق بكشف طبي أجري على مترشح للعمل عن بعد ، كما لا يحق لرب العمل أن يقوم بالكشف عن المعلومة الصحية التي علم بها في سياق جمع البيانات.⁽²⁾

ورغم أن هذه الأحكام وردت بشأن المترشحين للعمل، إلا أنه يمكن تطبيقها كذلك على البيانات الخاصة بالعاملين عن بعد، لضمان عدم التعدي على خصوصيتهم أو استخدام معلوماتهم بشكل غير مشروع.

(1) وقد أشار إلى هذا النص القانوني: بيو خلاف. المرجع السابق، ص61.

(2) يراجع في هذا المعنى: بيو خلاف. المرجع السابق، ص61.

كما أكدت محكمة النقض الفرنسية في أحد أحكامها أن العامل يحتفظ بحقه في احترام خصوصيته حتى داخل مكان العمل وخلال ساعات العمل ، ويشمل ذلك بلا شك سرية الرسائل، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع على المراسلات الخاصة الصادرة أو الواردة عبر الوسائل التي تتيحها جهة العمل، حتى وإن كانت سياسة المؤسسة تمنع استخدامها لأغراض شخصية.⁽¹⁾

ثانياً: الوسائل الفنية الوقائية لحماية البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد:

ظهرت تقنيات متطورة تساعد على تأمين وظائف الحماية الوقائية للمعلومات والبيانات الشخصية الحساسة للعاملين عن بُعد، وقد أوجدها المتعاملون المتخصصون في مجال الأنظمة المعلوماتية وهي حماية مسبقة من شأنها منع وقوع الاعتداءات على الحياة الخاصة – والوسائل الفنية الوقائية منها ما هو عام يشمل البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد وغيرهم، ومن أهم هذه التقنيات التشفير المعلوماتي وتقنية الغفلية، ومنها ما هو خاص بالعاملين عن بُعد، ومن أهم هذه التقنيات: عناصر التحكم في الوصول إلى بيانات العامل وسيبين الباحث دور هذه التقنيات في حماية البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد.

- التشفير المعلوماتي:

⁽¹⁾ راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الإجتماعية في الحكم رقم (99-42.942) والمؤرخ في 2 أكتوبر 2001م. وقد تم الاطلاع على هذا الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وهذه صيغة الحكم: Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur

تُعد تقنيات التشفير من أبرز الوسائل المستخدمة لضمان أمن وسرية وسلامة البيانات الشخصية للأفراد بوجه عام، وللعاملين عن بُعد على وجه الخصوص، وقد عرف المشرع البحريني التشفير في المادة رقم (1) في قانون رقم 60 لسنة 2014 بشأن جرائم تقنية المعلومات بأنه : عملية تحويل المعلومات أو نظم أو وسائل تقنية المعلومات أو الاتصالات إلى رموز غير مفهومة أو مبعثرة بحيث يصعب قراءتها أو معرفتها دون إعادتها إلى هيئتها الأصلية باستخدام كلمة سرية معينة أو أداة التشفير المستخدمة⁽¹⁾، فالتشفير في القانون البحريني يُعد أداة أساسية في حماية البيانات الشخصية بموجب قانون حماية البيانات الشخصية البحريني، إذ يضمن خصوصية الأفراد ويمنع إساءة استخدام معلوماتهم ، كما يلعب دورًا محوريًا في تعزيز الأمن السيبراني من خلال حماية البيانات الحساسة على الشبكات الإلكترونية ومنع الهجمات الإلكترونية ، علاوة على ذلك، يسهم التشفير في دعم التعاملات التجارية الإلكترونية بتوفير بيئة آمنة للمعاملات عبر الإنترنت، مما يزيد من الثقة بين الأطراف المختلفة ، كما يُعد التشفير أحد الإجراءات الرئيسية التي تساعد المؤسسات والشركات على الامتثال للالتزامات القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية البيانات في البحرين، بما يضمن توافق أنشطتها مع متطلبات القانون وتدابير حماية الحياة الخاصة ، كما تُستخدم في البحرين عدة تقنيات للتشفير لضمان حماية البيانات، منها التشفير المتماثل الذي يعتمد على مفتاح واحد لكل من عملية التشفير وفك التشفير، والتشفير غير المتماثل الذي يستخدم زوجًا من المفاتيح (عام وخاص) لتحقيق مستوى أعلى من الأمان، بالإضافة إلى التشفير الهجين الذي يجمع بين الطريقتين لتوفير توازن مثالي بين الأداء والأمان، مما يعزز حماية البيانات الشخصية والحساسة في مختلف البيئات الرقمية، بما في ذلك العمل عن بُعد والمعاملات الإلكترونية ، فيشكل التشفير عنصرًا أساسيًا في البنية التحتية للأمن السيبراني في البحرين، حيث يسهم بشكل فعال في حماية البيانات والمعلومات الحساسة عبر مختلف القطاعات.

(1) المادة رقم (1) في القانون البحريني رقم 60 لسنة 2014

أما المشرّع الفرنسي عرف خدمات التشفير ضمن المادة (1) من القانون رقم 96-659 المؤرخ في 26 يوليو 1996، بأنها: "كل خدمة تهدف إلى تحويل المعلومات أو الإشارات الواضحة، عبر آليات سرية، إلى إشارات أو معلومات غير مفهومة لأطرافٍ ثالثة، أو تنفيذ الملية العكسية باستخدام أدوات أو برامج معدّة لذلك".⁽¹⁾

ويعرف الفقه التشفير بأنه عملية يتم من خلالها ترجمة أو تحويل معلومة مفهومة إلى أخرى غير مفهومة باستخدام بروتوكولات سرية قابلة للعكس، أي يمكن إعادتها لاحقًا إلى الحالة الأصلية لها.⁽²⁾

وفي المجال المعلوماتي، يمكن استخدام تقنية التشفير المتماثل (cryptographie à un clé privée)، حيث يستعمل نفس المفتاح السري لتشفير الرسائل وفكها، ويكون في حوزة كل من المرسل والمستقبل، كما يمكن استخدام التشفير بالمفتاح العمومي (cryptographie à un clé publique)، الذي يعد أول نظام تشفيري من هذا النوع، وقد بدأ العمل به عام 1978 من خلال نظام (R.S.A) الذي طوره باحثون أمريكيون، ونتجت عنه عدة برامج تشفير معروفة في شبكة الإنترنت، من أشهرها برنامج (Pretty good privacy) الذي صممه الأمريكي Phil Zimmerman عام 1991، ويُعد من أكثر البرامج أمانًا حتى اليوم.⁽³⁾

(1) يراجع في هذا المعنى: بيو خلاف. المرجع السابق، ص61.

(2) بولين أنطونيوس أيوب. المرجع السابق، ص 231. وقد أشار إليه: بيو خلاف. المرجع السابق، ص61.

(3) Mireille Campana, la cryptographie, in la protection de la vie privée dans la société d'information (sous la direction de Pierre Tabatoni), Cahier des science morales et politiques, P.U.F,2000, tome2, p 51 à 59.

وقد أشار إليه: بيو خلاف. المرجع السابق، ص62.

ورغم فعالية هذه التقنية وإيجابياتها، تبرز إشكالية التأكد من أن المفتاح العمومي مرتبط فعلاً بالمستخدم المقصود، دون أن يتم استغلاله من قبل أطراف غير مخولة بطريقة غير مشروعة، وقد عولجت هذه الإشكالية بإدخال طرف ثالث موثوق يعرف بـ "الشخص الثالث المصادق" (tiers certificateur)، وهو جهة مستقلة تُعنى بإدارة المفاتيح العمومية، والتأكد من هوية حاملها، وإصدار شهادات إلكترونية (certificat électronique) لحساب حاملي المفاتيح الخصوصية وتصادق على استخداماتهم.⁽¹⁾

وبموجب هذه الشهادات الإلكترونية، يؤكد الشخص الثالث المصادق في كل معاملة عبر الإنترنت أن المفتاح العمومي المستخدم يعود فعلاً لصاحبه الشرعي، ويؤكد كذلك على هويته وصلاحياته، وقد نص القانون الفرنسي المؤرخ في 26 يوليو 1996⁽²⁾، المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بعد، على اعتماد هيئات مسؤولة عن حفظ المفاتيح الخاصة، وعلى إلزامها بتسليم نسخة للسلطات القضائية أو الأمنية عند الطلب، لكن هذا النظام لم يسلم من الانتقادات، لا سيما فيما يتعلق بثقة المستخدمين في قدرة هذه الهيئات على الحفاظ على سرية المفاتيح والاتفاقيات، ومنع تسريبها أو إساءة استخدامها من قبل غير المخولين.⁽³⁾

ورغم أن مجلس الدولة الفرنسي أكد في حكم صدر بتاريخ 12 مارس 2021 ضرورة حماية البيانات الشخصية للمستخدمين تطبيقاً للائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)، إلا أنه لم يصدر، حتى تاريخه، حكم قضائي صريح يعتبر التشفير وسيلة قانونية لحماية تلك البيانات على حسب ما توصل إليه الباحث.

(1) وقد أشار إليه: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 62.

(2) قانون رقم 96/695 المؤرخ في 26 يوليو 1996، المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بعد، ج.ر. الصادرة بتاريخ 26 يوليو 1996.

(3) راجع في ذلك نص المادة رقم (17) من قانون رقم 96/695 المؤرخ في 26 يوليو 1996، المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بعد، ج.ر. الصادرة بتاريخ 26 يوليو 1996. وقد أشار إليه: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 62.

ومما تقدم يتضح أن لتقنية التشفير دورًا أساسيًا في تأمين البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد، من خلال ما تقوم به هذه التقنية من تحويلها بيانات العاملين عن بعد الشخصية إلى صيغ غير مفهومة لا يمكن الوصول إليها إلا لمن يملكون تفويضًا مسبقًا، ومع ذلك، فإن نطاق تطبيق هذه التقنية يقتصر على البيانات ذات الصلة بالحياة الخاصة للعامل، دون أن يمتد ليشمل بياناته المهنية التي يحق لصاحب العمل مراقبتها.

- تقنية الغفلية:

تعد تقنية الغفلية أحد الأساليب المهمة لحماية البيانات والمعلومات الحساسة في البيئات الرقمية، إذ تهدف إلى تمويه أو إخفاء البيانات أو الكود البرمجي بحيث تصبح صعبة الفهم أو التحليل لأي جهة غير مصرح لها بالوصول إليها. وتُستخدم هذه التقنية على البرمجيات وقواعد البيانات والملفات الرقمية لضمان سرية المعلومات ومنع الوصول غير المصرح أو الاستغلال السيئ لها ، كما تساهم الغفلية في منع الهندسة العكسية وتحليل البرمجيات الحساسة، مما يعزز الأمان الرقمي ويحمي خصوصية الأفراد، خصوصًا في سياق العمل عن بُعد حيث تتزايد المخاطر المرتبطة بمشاركة البيانات عبر شبكات الإنترنت ، ومثال على ذلك، يمكن تطبيق الغفلية على برنامج لإدارة المهام يعمل عن بُعد بحيث تُغيّر أسماء المتغيرات والأكواد الداخلية للبرنامج، مما يجعل من الصعب على أي جهة خارجية فهم طريقة عمل البرنامج أو استخراج بيانات العاملين بدون تصريح .

ويُطلق على هذه البرامج تسمية "برامج إعادة الإرسال بشكلٍ مغفل" (Réexpéditeurs) (anonymes)، وهي عادةً ما تكون متاحة من خلال موردي خدمات الاتصال الإنترنت¹، حيث تعتمد على إزالة جميع البيانات التي تُظهر هوية مرسل الرسالة، ومن ثم إعادة إرسالها إلى الجهة المستهدفة باستخدام عنوان مجهول أو غير مُحدد الهوية.⁽²⁾

وتُعد خاصية الغفلية أداة فعالة في حماية الحياة الخاصة للعاملين عن بُعد، فهي تتيح لهم الحفاظ على سرية اتصالاتهم عبر شبكة الإنترنت، خاصة في المنتديات النقاشية، والمجموعات الإخبارية المتخصصة بالنقاشات الطبية أو النفسية، إذ قد يفضل العامل عن بُعد عدم الكشف عن هويته لأسباب تتعلق بحقه في الخصوصية، أو لأسباب شخصية كأن المتدخل في هذه النقاشات مثلاً مصاباً بمرض معين، مما يدفعه إلى الحفاظ على سرية مشاركاته، وفي مثل هذه الحالات، تمنح الغفلية حماية مباشرة للحياة الخاصة، من خلال منع تجميع أو تحليل أو استخدام البيانات المتعلقة به، أو بأفراد أسرته أو عنوان سكنه، أو أي معلومات تسمح بالتعرف عليه دون إذنهِ الصريح.⁽³⁾

وتُعتبر هذه التقنية من الوسائل المهمة لحماية البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد، لأنها تضمن بقاء اتصالاتهم ومراسلاتهم الخاصة بمنأى عن التتبع، كما تعمل على فصل هويتهم عن محتوى هذه المراسلات،

⁽¹⁾ مورّدو خدمات الاتصال بالإنترنت هم الشركات أو المؤسسات التي توفر للمستخدمين إمكانية الوصول إلى الإنترنت. يشمل ذلك الأفراد، الشركات، والمؤسسات الحكومية و بشكل عام، هم الجهة الوسيطة التي تربط المستخدمين بشبكة الإنترنت العالمية ، و من الخدمات التي يتم تقديمها : توفير الاتصال بالإنترنت ، توفير البريد الإلكتروني و خدمات استضافه المواقع ، الامن و الحماية و خدمات الدعم الفني ، و من اهم مسؤولياتهم القانونية الحفاظ على سرية بيانات المستخدمين وحماية خصوصيتهم ،التعاون مع السلطات القانونية عند وجود مخالفات، وفق القوانين المحلية والامتثال لمتطلبات الترخيص والتشريعات المتعلقة بالاتصالات والإنترنت في البلد.

⁽²⁾ بولين أنطونيوس أيوب. المرجع السابق، ص 244. وقد أشار إليه: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 62.

⁽³⁾ بولين أنطونيوس أيوب. المرجع السابق، ص 244. وقد أشار إليه: بيو خلاف. المرجع السابق، ص 62&63.

فبفضل هذه الوسيلة، يصبح من المتعذر على صاحب العمل أو أي طرف ثالث الربط بين العامل ومراسلاته، ما يحفظ خصوصيته ويحول دون انتهاكها، كما أن استخدامها يحمي خصوصية الأشخاص الآخرين الذين يتواصل معهم العامل، كأفراد أسرته مثلاً، إذ أن مراسلة العامل لهم بدون هذه التقنية قد يؤدي إلى اطلاع جهة العمل على الرسائل المتبادلة، في حين أن الغفلة تحول دون ذلك عن طريق الفصل بين العامل وبين مراسلاته مما يرتب تعذر معرفة رب العمل لمراسلات العامل ولا مراسلات أسرته.

- تقنية عناصر التحكم في الوصول إلى بيانات العامل عن بُعد:

تلعب هذه التقنية دوراً كبيراً في حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، حيث إنها عنصر مركزي في أمن معلوماته وحمايتها من اعتداء الغير عليها، وإطلاع صاحب العمل أو من يقوم مقامه على البيانات الشخصية له دزن التصريح له بذلك، ويقصد بهذه التقنية في حق العامل: منع الاستخدام غير المصرح به لموارد النظام التابعة للعامل عن بُعد، بما في ذلك منع استخدام الموارد الخاصة بالعامل عن بُعد بطريقة غير مصرح بها⁽¹⁾، فالتعريف السابق يُظهر أهمية هذه التقنية في حماية الحياة الخاصة للعامل من خلال منع صاحب العمل أو من يقوم مقامه من الدخول إلى الرسائل والمراسلات الخاصة بالعامل وكذا منعه من الوصول إلى البيانات الخاصة بالعامل دون الحصول على ترخيص بذلك من العامل، كما أن هذه التقنية تفيد في أنها تمنع العامل أو من يقوم مقامه من استخدام البيانات الخاصة بالعامل أو المراسلات والاتصالات والرسائل الخاصة به من استخدامها استخداماً غير مشروع، وهذا ما يميز هذه التقنية في أنها لا تقتصر فقط على منع صاحب العمل من الاطلاع على الحياة الخاصة للعامل إلا أنها تتضمن بالإضافة إلى ذلك

(1) أمن المعلومات، التحكم في الوصول، ص 2&1، ورقة عمل تم الاطلاع عليها عبر الموقع الإلكتروني:

<https://darajat.ly/wp-content/uploads>.

منعه من استخدامها ضد العامل عن بعد سواء كان عن طريق الكشف عن مراسلاته أو نشرها أو التشهير بالعامل.

ويتمثل الهدف من هذه التقنية أنها تمكن العاملين عن بعد من حماية المعلومات السرية مثل بيانات العامل عن بعد، وحماية الملكية الفكرية له من السرقة من قبل صاحب العمل أو من يقوم مقامه، كما أنها تقلل من انتهاك خصوصية العامل عن بعد والوصول إلى بياناته وسرقتها من أجل الاطلاع عليها أو نشرها، فهو يمنع وقوع المعلومات الحساسة الخاصة بالعامل عن بعد في أيدي أصحاب العمل السيئين.⁽¹⁾

وتؤدي هذه التقنية إلى حرية العامل في الإفصاح عن البيانات التي يحق لصاحب العمل أن يطلع عليها، وذلك من خلال التحكم في البيانات الشخصية له والتصريح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه في الدخول إلى البيانات الشخصية له والاطلاع عليها، ونظرا لكون أن العامل لا يفصح عن كافة معلوماته وبياناته الشخصية فإن هذه التقنية تحقق له ذلك من خلال تقييد الوصول إلى بياناته إلا من صرح لهم بالدخول إلى البيانات وكذا بالاطلاع على البيانات التي يريد أن يطلع الغير عليها، أما غير ذلك فإن كافة البيانات الشخصية الأخرى الخاصة به ستكون حكرًا عليه ولمن يصرح له بالاطلاع عليها في حالة إذا أراد هو ذلك، مما يدل على أن هذه التقنية ستفيد العامل عن بعد كثيرا في مجال حماية حياته الخاصة وبياناته الشخصية.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 25 سبتمبر 2024م أن استخدام تقنيات مثل تحديد الموقع الجغرافي بهدف مراقبة وقت عمل الموظفين يجب أن يكون مبررا ولا يجوز أن يستخدم إلا إذا

(1) مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.microsoft.com>.

لم تتوفر وسائل أخرى أقل تقييدا لتحقيق نفس الغرض⁽¹⁾، فهذا الحكم يشير إلى أن العامل يحق له استخدام تقنية عناصر التحكم في الوصول وذلك من خلال إلزام صاحب العمل باتباع الإجراءات التي تلزم في حال إرادته مراقبة العامل وأن العامل يحق له إخفاء البيانات الشخصية الخاصة به عن المراقبة وإظهار الجانب المهني له فقط .

وبما سبق ذكره تبين أن هذه التقنية تعد ضماناً من الضمانات الفنية الوقائية التي يتم من خلالها حماية البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد من الاعتداء عليها وانتهاكها، وأن التطبيق السليم لها يحقق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في تطبيق المراقبة على العاملين عن بُعد ومصلحة العامل في حماية خصوصيته وعدم المساس بها.

(1) راجع في ذلك حكم حكمة النقض الفرنسية رقم (22-851-22) والمؤرخ في 25 سبتمبر 2024م. وقد تم الاطلاع على الحكم مترجماً عبر الرابط الإلكتروني: <https://consultation.avocat.fr>، وهذا جانب من الحكم: La Cour de cassation, saisie du pourvoi formé par le salarié, a cassé partiellement l'arrêt de la cour d'appel. Elle a rappelé les dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail et a souligné que "[l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace]."

La Haute juridiction a reproché à la cour d'appel de ne pas avoir caractérisé l'absence de liberté du salarié dans l'organisation de son travail, ni démontré que la géolocalisation était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail. Elle a considéré que les motifs invoqués par la cour d'appel étaient inopérants et insuffisants pour justifier l'atteinte portée aux libertés individuelles du salarié.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن حماية حق العامل في الحياة الخاصة في ظل نظام العمل عن بُعد تمثل تحديًا حقيقيًا يتطلب توازنًا دقيقاً بين متطلبات الرقابة المهنية وحقوق الأفراد في الخصوصية ، ومن خلال تحليل مفهوم الخصوصية وطبيعة التبعية في عقد العمل عن بُعد، تم الكشف عن أشكال الانتهاكات التي قد تتعرض لها حياة العامل الخاصة، سواء عبر جمع البيانات الشخصية أو مراقبة أداء العمل بطريقة غير مناسبة ، كما تم استعراض الوسائل القانونية والفنية التي تهدف إلى حماية البيانات وضمان سرية المعلومات، بما يساهم في صون الحقوق الفردية للعاملين عن بُعد ، وتشير النتائج إلى أن التطبيق الفعال لهذه الآليات يعزز ثقة العامل في بيئة العمل، ويحقق التوازن بين متطلبات العمل عن بُعد والحفاظ على الحياة الخاصة، مما يجعل هذا النمط من العمل أكثر أماناً وفاعلية لكافة الأطراف المعنية ، و خلصنا إلى العديد من النتائج و التي بنينا عليها توصياتنا .

أولاً: النتائج:

- (1) حق العامل في الحياة الخاصة يشمل جميع الجوانب الشخصية والمهنية، ويجب حمايته قانونياً حتى عند ممارسة العمل عن بُعد.
- (2) لا تتوافق طرق المعاينة و التفتيش التقليدية مع طبيعة العمل عن بُعد و الذي يتطلب أنظمة أكثر مرونة و ثقة في الفرد الذي يؤدي العمل ، و يمكن تطبيق نظم الرقابة الإلكترونية .
- (3) الانتهاكات الشائعة لخصوصية العامل عن بُعد تتمثل في جمع البيانات الشخصية دون موافقة، المراقبة غير المشروعة، والتدخل في المراسلات والاتصالات.

4) التشريعات الوطنية والدولية توفر إطارًا قانونيًا لحماية البيانات الشخصية، لكن بعضها يحتاج

لتطوير لياكبات تحديات العمل الرقمي عن بُعد.

5) الوسائل الفنية مثل التشفير، الغفلية، وعناصر التحكم في الوصول تلعب دورًا حيويًا في حماية

بيانات العامل عن بُعد، لكنها تتطلب تكاملاً مع الإجراءات القانونية لضمان فعاليتها.

6) التوازن بين متطلبات الرقابة على أداء العمل وحماية خصوصية العامل يتطلب إطارًا شاملاً يجمع

بين القوانين والإجراءات التقنية والفنية، مما يعزز الثقة بين العامل وصاحب العمل.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة، يقدم الباحث التوصيات الآتية:

1. تطوير التشريعات الوطنية: ضرورة تحديث القوانين الوطنية لتشمل جميع أشكال جمع ومعالجة البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد، مع تحديد العقوبات الواضحة عند الانتهاك.
2. تعزيز الشفافية لدى أصحاب العمل: إلزام أصحاب العمل بالإفصاح الكامل عن السياسات والإجراءات المتعلقة بجمع واستخدام البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد، وتمكينهم من معرفة ومعالجة بياناتهم.
3. تعزيز الوعي والتدريب: تقديم برامج توعوية وتدريبية للعاملين عن بُعد حول حماية الخصوصية وحقوقهم الرقمية، وطرق التعامل الآمن مع البيانات.
4. إنشاء هيئات رقابية مستقلة: وضع آليات رقابية وطنية لمتابعة ومراجعة نظم جمع البيانات وممارسات أصحاب العمل لضمان الامتثال للمعايير القانونية.
5. اعتماد تقنيات حماية متقدمة: استخدام التشفير، وتقنية الغفلة، وعناصر التحكم في الوصول لضمان سرية البيانات ومنع أي تسرب أو استغلال غير قانوني.
6. تحقيق التوازن بين المراقبة وحماية الخصوصية: وضع ضوابط واضحة تحدد متى وكيف يمكن مراقبة أداء العامل عن بُعد دون المساس بحياته الخاصة، مع الالتزام بمبدأ الأقل تدخلاً.
7. تحديد نطاق جمع البيانات: تقييد جمع البيانات الشخصية للعاملين عن بُعد بالمعلومات الضرورية فقط لتحقيق أهداف العمل، وتجنب الإفراط أو التعدي على الخصوصية.

8. إلزام أصحاب العمل بالحصول على موافقة صريحة: عدم جمع أو معالجة البيانات الحساسة إلا بعد موافقة العامل، مع ضمان حقه في سحب الموافقة عند الحاجة.
9. تسهيل حق الاطلاع والتصحيح والحذف: تمكين العاملين عن بُعد من الوصول إلى بياناتهم، وتصحيح أي معلومات خاطئة، أو طلب حذف البيانات غير الضرورية أو المخالفة للقانون.
10. تطوير إطار حماية المعلومات في بيئات العمل الرقمية: اعتماد سياسات داخلية واضحة لحماية البيانات الشخصية، تشمل قواعد التخزين، النقل، والنسخ الاحتياطي للبيانات.
11. تعزيز حماية الحياة الخاصة أثناء استخدام أدوات العمل الرقمية: ضبط استخدام برامج إدارة المهام، البريد الإلكتروني، وتطبيقات الاتصال لضمان فصل المعلومات المهنية عن الخاصة.
12. الاستفادة من التجارب الدولية: الاسترشاد بالتشريعات الفرنسية، الأوروبية، والدول العربية في مجال حماية بيانات العاملين عن بُعد، لتطوير نظام حماية متكامل وفعال.

المراجع والمصادر

المراجع العربية:

أولاً: المراجع العامة:

1. أسامة عبدالله قايد، الحماية الجنائية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1994.
2. بولين أنطونيوس أيوب. الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009م.
3. جعفر محمود المغربي، حسين شاكر عساف، المسؤولية المدنية عن الاعتداء على الحق في الصورة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010.
4. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978.
5. شيماء عبدالغني عطالله. تطور الحق في الحياة الخاصة وأثره على دستورية التجريم ومشروعية الدليل في المواد الجنائية، دار الفكر والقانون، مصر، 2023م.
6. طارق سرور، حق المجني عليه في تسجيل المحادثات التليفونية الماسة بشخصه، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
7. علي أحمد عيد الزغبى، حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2006.
8. مبروك نصر الدين، الحق في الخصوصية، موسوعة الفكر القانوني، العدد الثاني، الجزائر، 2010.
9. محمد حسين منصور، المسؤولية الالكترونية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003.

10. محمد عبد المحسن المقاطع, حماية الحياة الخاصة للأفراد وضماناتها في مواجهة الحاسب الآلي, ذات السلاسل للطباعة والنشر, 1992.
11. محمد محمد الشهاوي, الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة, دار النهضة العربية, الطبعة الأولى, 2001.
12. محمود عبد الرحمن محمد, نطاق الحق في الحياة الخاصة, دراسة مقارنة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية, دار النهضة العربية, القاهرة, 1996.
13. ممدوح خليل بحر. حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي, دراسة مقارنة, دار النهضة العربية, القاهرة, 1983م.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

الكتب والأبحاث المتخصصة:

1. أحمد فتحي سرور, الحق في الحياة الخاصة, مجلة القانون والاقتصاد, جامعة القاهرة, العدد 54, 1987.
2. أسماء حسن عامر. استخدام كاميرات المراقبة وأثره على الحق في الصورة, مجلة البحوث القانونية والإقتصادية, العدد رقم 79, تاريخ مارس 2022م.
3. أميرة بدوي نجم. التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد, مجلة البحوث القانونية والإقتصادية, جامعة المنوفية, العدد 57 ج3, 2023م.

4. بشاير يوسف عبدالعزيز الماجد. عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، تاريخ 2022م، قطر.
5. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، بدون ناشر، 1991.
6. حسن كيره، أصول قانون العمل، ط1 منشأة المعارف، الاسكندرية، 1961.
7. حمدي أحمد سعد. العمل عن بعد، ذاتيته ، تنفيذه، دراسة تأصيلية تحليلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، 2010م.
8. خالد حمدي عبد الرحمان، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
9. خالد علي محمد محمد. المراقبة التكنولوجية لتحركات العامل وحقه في الخصوصية، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، المجلد الثاني، العدد الثاني، ديسمبر 2022م.
10. دلاوه ر صالح محمود. التنظيم القانوني لعقد العمل عن بُعد. مجلة دراسات البصرة، العدد 42، تاريخ 2021م.
11. رنده محمد صميده، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في الوسائل التكنولوجية الحديثة، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، الجزء الأول، العدد الثلاثون.
12. ريهام كمال أحمد نوار، ضمانات حماية خصوصية العامل عن بعد في قانون العمل المصري رقم 12 لعام 2003 والتشريعات المقارنة، كلية الدراسات الاسلامية، جامعة الأزهر، القاهرة، 2024.

13. سعاد بنور، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد الأول، العدد الثاني، 2005.
14. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراة، جامعة وهران-2، الجزائر، 2017م.
15. صبسمة مامن ، آثار التطور التكنولوجي على حماية الحق في الخصوصية في التشريع الجزائري، مجلة هيرودوت للعلوم الانسانية والإجتماعية، مجلد 6، العدد1، تاريخ 2022 م .
16. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، ط1، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010.
17. عبد الرحمن خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
18. علا فاروق عزام. الحماية المدنية لخصوصية المرأة العاملة من مخاطر بيئة العمل في العصر الرقمي، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والإقتصادية، المجلد 2، العدد 2، تاريخ 2018م، القاهرة.
19. عماد حمدي حجازي. الحق في الخصوصية ومسؤولية الصحفي ، ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2008م.
20. عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم والسياسة، العدد 4، المجلد 9، 2017.
21. محمد حسن قاسم. الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2016م.

22. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، الأردن، 2019.
23. محمد علي سويلم. عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021م.
24. محمود جمال الدين زكي. عقد العمل في القانون المصري، مطبعة لجنة التأليف والترجمة، القاهرة، 1956.
25. ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقات العمل الفردية، دراسة تحليلية في القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
26. منى أبو بكر الصديق محمد حسان. الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والإقتصادية، العدد 2، 2018م.
27. ميسوم فضيلة. حماية الحق في الاسم العائلي للطفل كأحد مظاهر الحماية المدنية، مجلة القانون، المجلد 8، العدد رقم (1)، تاريخ 2019م.
28. نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء والدراسات الانسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018.

الرسائل العملية:

- 1- محمد سامي الشواء، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1986.

2- آدم عبد البديع حسين، الحق في حرمة الحياة الخاصة ومدى الحماية التي يكفلها له القانون الجنائي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000.

3- محمد عبد الفتاح محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.

4- كندة فواز الشماط، الحق في الحياة الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2009.

5- بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011.

6- بوخريص عبد القادر، العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2022.

7- أحمد عبد الرؤوف المهدي، الجوانب الإجرائية لحماية الحق في الحياة الخاصة، بحث مقدم إلى مؤتمر الحق في الحياة الخاصة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1987.

ثالثاً: الدساتير والقوانين والقرارات:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948.
2. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، 1966.
3. التوجيه الأوروبي رقم 58 - 2002 بشأن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وحماية الحياة الخاصة للعامل في مجال الاتصالات الإلكترونية .
4. الدستور الكويتي الصادر سنة 1962.
5. الدستور الإماراتي لعام 1971.

6. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 28 نوفمبر 1996، والمعدل في 2001، منشور في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 76 بتاريخ 8 ديسمبر 1996.
7. الدستور البحريني الصادر سنة 2002م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم 2517 وتاريخ 2002م.
8. الدستور المصري الصادر سنة 2014، والمعدل سنة 2019.
9. قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937م.
10. قانون العقوبات الجزائري رقم (66-156) المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966م.
11. قانون العقوبات البحريني، المرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976.
12. قانون العقوبات الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.
13. قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر، عدد 4 بتاريخ 27 يناير 1988.
14. القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11 لسنة 1990.
15. مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر، عدد 33 بتاريخ 19 مايو 1993.
16. قانون رقم 96/695 المؤرخ في 26 يوليو 1996، المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بُعد.
17. القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948. (مفروض يجي قبل 1937 لكن عادةً يوضع بين القوانين المدنية، أبقيته)
18. قانون خصوصية الاتصالات الإلكترونية الأمريكي الصادر سنة 1986م (ECAPA).
19. قانون العمل البحريني رقم (36) لسنة 2012م.
20. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (6) لسنة 2010.
21. القانون القطري رقم (9) لسنة 2011 بشأن تنظيم استخدام كاميرات وأجهزة المراقبة الأمنية.
22. القانون الكويتي رقم (61) لسنة 2015 بشأن تنظيم وتركيب أجهزة وكاميرات المراقبة الأمنية.
23. قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات الكويتي رقم (63) لسنة 2015.
24. قانون حماية البيانات الشخصية البحريني رقم (30) لسنة 2018م.
25. قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات المصري، رقم 175 لسنة 2018.

26. القانون الفرنسي رقم (387-2012) الصادر في 22 مارس 2012م.
27. القانون الفرنسي رقم 493-2018 الصادر في 20 يونيو 2018.
28. القانون المصري رقم (151) لسنة 2020م بشأن حماية البيانات الشخصية.
29. قانون جرائم تقنية المعلومات البحريني رقم (60) لسنة 2014.
30. قانون العقوبات البحريني، مرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976، كما تم تعديلها بموجب القانون رقم (25) لسنة 2025
31. قرار وزير الداخلية بمملكة البحرين رقم (51) لسنة 2016 بشأن الأنظمة الأمنية بالمؤسسات والمنشآت، الجريدة الرسمية، العدد (3252)، بتاريخ 9 يونيو 2016.
32. القرار الوزاري البحريني رقم (3) لسنة 2022م.
33. القرار الوزاري رقم (3) لسنة 2020 م والصادر في 14 ديسمبر سنة 2022م بشأن إصدار تعليمات الخدمة المدنية بشأن نظام عمل الموظفين عن بعد.
34. قرار رقم 48 باللائحة التنفيذية للقانون رقم 20 لسنة 2014 في شأن المعاملات الإلكترونية.
35. القرار الإداري رقم 26 لسنة 2024 - هيئة تقنية المعلومات والاتصالات (CITRA) - يتعلق بإصدار لائحة حماية خصوصية البيانات، نشر في 18 فبراير 2024 في جريدة كويت اليوم.

رابعاً: الأحكام القضائية:

- 1- حكم المحكمة الإدارية العليا الفرنسية الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم (13-14.991) والمؤرخ في 8 أكتوبر 2014م.
- 2- حكم محكمة النقض الفرنسية رقم (22-22.851) والمؤرخ في 25 سبتمبر 2024م.
- 3- حكم محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية في الحكم رقم (99-42.942) والمؤرخ في 2 أكتوبر 2001م.
- 4- حكم محكمة الاستئناف في فرساي الصادر في 10 نوفمبر 1999م.
- 5- حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في الطعن رقم (94-14.798) والمؤرخ في 5 نوفمبر 1996م.

- 6- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم (13.856-19) والمؤرخ في 23 يونيو 2021م.
- 7- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم (16-21.679) والمؤرخ في 6 ديسمبر 2007م.
- 8- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم (06-40.852) والمؤرخ في 18 مارس 2008.
- 9- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم الصادر في الطعن رقم (13-18.427) والمؤرخ في 5 نوفمبر 2014م.
- 10- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: -99 cass. Soc., 2 octobre 2001, n 42.942
- 11- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: -22 cass. Soc., 20 mars 2024, n 19.170
- 12- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: -99.727 cass.soc., 2 octobre 2001, n 42
- 13- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: -22 cass.soc., 20 mars 2024, n 19.153
- 14- حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: -14.072 cass.soc., 17 mars 2016, n 15
- 15- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (20-12.420) والطعن رقم (-12.421) (20) والصادر بتاريخ 19 يناير 2022م.
- 16- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (13.856-19) والصادر في 23 يونيو 2021م.
- 17- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (20.979-21) الصادر بتاريخ 24 أبريل 2024م.
- 18- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم () والصادر في 18 أكتوبر 2011م.
- 19- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (11.412-15) والمؤرخ في 17 مارس 2016.

- 20- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (21-20.979) والصادر بتاريخ 24 أبريل 2024م.
- 21- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (17-21.790) والصادر بتاريخ 29 مايو 2019م.
- 22- حكم محكمة النقض الفرنسية في الطعن رقم (10-23.482) والصادر بتاريخ 10 يناير 2012م.
- 23- ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: -96.621 cass.crim.28 avril 1987 (86).
- 24- ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: cour de cassation, chambre sociale, 4 novembre 2021 20-13.761.
- 25- ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: المؤرخ في 14 فبراير 2024م والصادر في الطعن رقم (18.014-22).
- 26- راجع في ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية في الحكم: cass.soc., 25 janvier 2011, n 9-42.766.
- 27- القرار الصادر عن المحكمة الإدارية العليا الفرنسية رقم 430810 بتاريخ 19 يونيو 2020م.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

1. الموقع الإلكتروني: <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>.
2. الرابط الإلكتروني: <HTTPS://WWW.JIBBLE.IO>.
3. الموقع الإلكتروني: <https://fastercapital.com>.
4. الرابط الإلكتروني: <https://www.alarabiya.net>.
5. الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/Arabic/R184.pdf>.
6. الموقع الإلكتروني: <https://darajat.ly/wp-content/uploads>.
7. الموقع الإلكتروني: <https://www.microsoft.com>.
8. الموقع الإلكتروني الخاص بمنظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org>.

9. الرابط الإلكتروني: <https://normlex.ilo.org>.
10. الرابط الإلكتروني: <https://www.ilo.org/resource/ilc>.
11. الرابط الإلكتروني: <https://www.ilo.org/resource/ilc>.
12. الرابط الإلكتروني: <https://www.oitcinterfor.org>.
13. الرابط الإلكتروني: <https://consultation.avocat.fr>.
14. الرابط الإلكتروني: <https://openyls.law.yale.edu/bitstream/handle>.
15. الرابط الإلكتروني: <https://www.servat.unibe.ch/Dfr/em406600.html>.
16. الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.f>.
17. الموقع الإلكتروني: <https://www.legalaffairs.gov.bh/FullAr/L1576.docx>.
18. الرابط الإلكتروني: <https://baumann-avocat.fr>.
19. الموقع الإلكتروني: <https://www.microsoft.com>.
20. الرابط الإلكتروني: <https://www.app.livv.eu>.
21. الموقع الإلكتروني: <https://www.cnil.fr>.
22. الرابط الإلكتروني: <https://www.conseil-etat.fr>.
23. الرابط الإلكتروني: <https://www.legifrance.gouv.fr>.
24. الرابط الإلكتروني: <https://www.petrel-avocats.com>.
25. الرابط الإلكتروني: <https://www.congress.gov>.

المراجع الأجنبية:

- Rivera (J.), Les libertés publiques dans l'entreprise, Dr. soc. 1982, p. 424.
- C.Radé, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Dr. soc, (2002), 26.

- Marie Annick Péano, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr.soc N°2, février 1995.
- , état'd doctorat de thèse, privée vie la de civile protection la, Nébila Mezghani, Paris 2, 1976.
- Décret n° 2017-420 du 28 mars 2017 relatif à la confidentialité des correspondances électroniques privées, JORF n°76 du 30 mars 2017.
- Didier Ferrier, La protection de la vie privée, Thèse de Doctorat en droits, université des sciences social, Toulouse, 1973.
- Dr. soc., nov. 2001, p. 915 et s.
- Emmanuel DOCKÈS, «Notion de contrat de travail », Revue de droit social, Numéro spéciale, N°05, Editions techniques et économiques, Paris, Mai 201.
- Gérard Lyon-Caen, Les libertés publiques et l'emploi, rapport au ministre du travail et de l'emploi, l documentation française, 1992, No27.
- Hauser (J.), Vie privée, vie professionnelle, RTD civ. 2003.
- Isabelle de Benalcázar, droit du travail et nouvelles technologies, Montchrestien, Gualino éditeur, EJA, paris 2003.
- Jacques Robert, Jean Duffar, Droits de l'homme et libertés fondamentales, 1e éd, Montchrestien, 1999.

- Lanpiois (Ph). Courrier électronique et vie privée au travail. D. 2001. D. 3286: Waquet (Ph.). La vie personnelle du salarié. Droit social 2004. d. 23: René de Quenaudon. Liberté et sécurité dans l'entreprise: une conciliation de plus en plus problématique.
- Lepage (A.). Répertoire de droit civil, Droits de la personnalité, Surveillance du salarié par des moyens techniques, D. Sept. 2009 (act.: avr. 2018). n°297.
- Loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, JORF n°182 du 7 août 2004, p. 14063.
- Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, JORF n°141 du 21 juin 2018.
- Loi n° 70-643 du 17 juillet 1970 tendant à renforcer la garantie des droits individuels des citoyens. JORF du 19 juillet 1970.
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, JORF du 7 janvier 1978.

- Margnenaud (J-p) Rénwtnire droit euroneen Le Droit au respct de la correspondance D octobre 2017- Pevnrinet (M) CEDH la de la vie privee du salarié sur internet, D. Act. 11 septembre. 2017
- Molfessis (N.), Le Conseil constitutionnel et le droit privé. LGDJ. 1997. Nfl 163.
- Olivier Chénédé, Dominique Jordan, Contrat de Travail, du recrutement à la rupture, Delmas, Paris, 2005.
- Paulin (J-F), Les libertés dans l'entreprise, JA 2014, n°498,
- Peyronnet (M) la vie privée du salarié sur internet en voie d'extinction. D. Acl. 29 janvier 2016; Lokiec (P.)- Porta (J.), Droit du travail, Relations individuelles de travail, Q. 2016,.
- Radé (ch) Droit social Des critères du contrat de travail D 2013. péliissier (J) Supiot (A) Jeammaud (A) Droit du travil 23e ed précis Dalloz 2006 p 150. Supiot (A) Les Pouveaux visages de la subordination, Droit social, Février 2000.
- Rapport de la CNIL du 1 décembre 2015, Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie électronique.
- Rapport de la CNIL du 5 février 2002, la cybersurveillance sur les lieux de travail.

- sanctionner les manquements du subordonné"; Cass. soc., 13 novembre 1996, Bull, civ., V, no 386.
- The privacy opinions of justice Douglas, Published at Yale Law Qurnal, vol. 78-NO. 8-july- 1978.
- Timothy, D. Golden, and Kristen M. Shockley, Opcit.
- Trib, seine, 16 juin 1985, Gaz, Pal, 1985, 3.
- Y. Gautier; Ph. LANG- LOIS, Courrier électronique et vie privée au travail, D. 2001. Chron. 3286; J.-E. RAY, Cou- rrier privé et courriel personnel.
- Waauet (Ph.). Vie privée. vie professionnelle et vie personnelle. Droit social, 2010. d. 14; Bossu (B.) Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994.
- Y. Baruch and Ian Smith, The legal aspects of teleworking, University of East Anglia, Human Resource Management Journal, Vol 12, No.3, (2002).

فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	أ
الشكر والتقدير	ب
الملخص باللغة العربية	ج
Abstract	د
المقدمة	هـ
الفصل التمهيدي: ماهية الحق في الخصوصية في ظل نظام العمل عن بُعد	1
المبحث الأول: تعريف حق العامل في الخصوصية ونطاقه	5
المطلب الأول: تعريف الحق في الخصوصية	7
الفرع الأول: تعريف الحق في الخصوصية في الفقه	7
الفرع الثاني: تعريف الحق في الخصوصية في الاصطلاح	9
الفرع الثالث: الاتجاه الضيق في تعريف مفهوم الحق في الخصوصية	10
الفرع الرابع: الاتجاه الواسع في تعريف مفهوم الحق في الخصوصية	13
الفرع الخامس: تعريف الحق في الخصوصية إجرائياً	15
المطلب الثاني: نطاق الحق في الخصوصية	17
الفرع الأول: عناصر الحق في الحياة الخاصة المتفق عليها	17
الفرع الثاني: عناصر الحق في الحياة الخاصة المختلف عليها	31
المبحث الثاني: تعريف عقد العمل عن بُعد وصوره وسبب انتشاره	39
المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد	40
المطلب الثاني: صور عقد العمل عن بُعد وسبب انتشاره	46
الفرع الأول: صور عقد العمل عن بُعد	46
الفرع الثاني: سبب انتشار عقد العمل عن بُعد	48
المطلب الثالث: إيجابيات وسلبيات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل	49
الفرع الأول: أهمية ومميزات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل	49
الفرع الثاني: سلبيات العمل عن بُعد على الحياة الخاصة للعامل	51
المطلب الرابع: إشكالية التمييز بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل	59
الفرع الأول: التداخل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل	59

62	الفرع الثاني: إشكالية الترابط بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل في العمل عن بُعد
64	الفصل الأول: الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة وأثر علاقة التبعية عليها
67	المبحث الأول: الأساس القانوني لحق العامل في الحياة الخاصة
70	المطلب الأول: الحماية التشريعية لحق العامل في الخصوصية
70	الفرع الأول: حماية الحق في الحياة الخاصة في الدساتير والتشريعات المقارنة
82	الفرع الثاني: الحماية القانونية للمراسلات
88	المطلب الثاني: الحماية القضائية لحق العامل في الخصوصية
88	الفرع الأول: دور القضاء الفرنسي في تقرير حماية حق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية
94	الفرع الثاني: موقف القضاء الأوروبي من الحماية الخاصة لمراسلات العامل
101	المبحث الثاني: ماهية التبعية وطبيعتها في عقد العمل عن بُعد
103	المطلب الأول: تعريف التبعية في ظل عقد العمل عن بُعد
103	الفرع الأول: تعريف التبعية في عقد العمل عن بُعد
106	الفرع الثاني: خصوصية التبعية في عقد العمل عن بُعد
109	المطلب الثاني: الأساس القانوني للتبعية وأنواعها
114	المبحث الثالث: الحد الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.
116	الفصل الثاني: الآليات والضمانات القانونية لحماية الحياة الخاصة للعامل في عقد العمل عن بُعد
118	المبحث الأول: أشكال انتهاك الحياة الخاصة للعامل في عقد العمل عن بُعد
120	المطلب الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل عن بُعد
130	المطلب الثاني: أثر وسائل المراقبة في نظام العمل عن بُعد في الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل
137	المبحث الثاني: وسائل وآليات حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد
139	المطلب الأول: تقييد جمع المعلومات
154	المطلب الثاني: تدابير مواجهة انتهاك الحياة الخاصة للعامل في ظل عقد العمل عن بُعد
174	الخاتمة
178	المراجع والمصادر
193	فهرس الموضوعات

Abstract

Telework contracts are one of the most advanced forms of work in which work is carried out without the worker being present at the workplace, the worker carries out his activities from home and communicates with the employer through electronic means such as telephone, E-mail or other means. Telework contracts differ from continuous development, which has contributed to their spread and application in many countries of the world.

Despite the undeniable qualities of a teleworking contract, its application entails a series of risks that affect the private life of a teleworker, inasmuch as it contributes to the violation of the employee's privacy by means of unreasonable interference with the employee's private life, the unlawful use of his name and image, defamation, the appearance of a teleworker that is not real, the action of taking, recording or transmitting a picture of the teleworker, and the other attendant risks.

In order to adopt and implement the teleworking contract, the risks arising from teleworking are to be addressed, as already mentioned. They are to be dealt with through a variety of means and mechanisms to protect the private life of the teleworker. These include restricting the collection of information concerning the teleworker, restricting the collection of information concerning the teleworker, restricting the employer's collection, processing and archiving of information concerning the teleworker only with regard to information relating to the performance of the worker, criminalizing infringement of information gathering if it occurs from the employer, and measures to deal with infringement of the private life. The preventive legal means of protecting the private life of the teleworker and preventive technical means of protecting the teleworker's personal data.

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of law



Department of private law

**The Legal Protection of the Employee's Right to
Privacy under the Remote Work System
“ A Comparative Study”**

A Thesis Submitted in partial fulfilment of the requirement for the M.Sc.
Degree In private Law

Submitted by

Mariam Ghanem Alsayed Hashem

University ID: 202012534

Supervised by

Dr. Mohamed Mohamed Elkotb Musaad

Assistant professor

University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

June 2025