

حق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة**بنور سعاد****طالبة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي****كلية الحقوق جامعة وهران 2****محمد بن احمد****المقدمة:**

إذا كانت الحياة الخاصة موضوع اهتمام منذ القدم، فإنَّ هذا الإهتمام قد تزايد في المجتمعات الحديثة بعد التطور التكنولوجي التي اجتاحت مختلف ميادين الحياة، وانتشار استعمالها في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على الحياة الخاصة للأفراد. إنَّ علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناءً على علاقات انسانية واجتماعية إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية، ولا شكَّ أنَّ العامل كأحد طرفي هذه العلاقة أكثر عرضة لمخاطر التكنولوجيا الحديثة أكثر من غيره، بحكم عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل، إذ يخضع في أدائه للعمل المنوط به لرقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل تطبيقاً لرابطة التبعية التي تعتبر العنصر المميز لعقد العمل عن غيره من العقود.

تبعية العامل لصاحب العمل أخذت وجهاً جديداً يتناسب والأشكال الحديثة للمؤسسة، تنصب على ضرورة مراقبة العامل أثناء تأديته لمهامه، غير أن سلطة صاحب العمل في مراقبة العمال أضحت تأخذ شكلاً غير مرئي مع ظهور وسائل التكنولوجيا الحديثة وقدرتها على التقاط الصورة والصوت، مما يزيد من احتمالات تهديد الحياة الخاصة للعمال، حيث أفرزت التكنولوجيا الحديثة من الأجهزة ما يمكن من خلالها مراقبة ومتابعة العامل للعمل المنوط به بشكل قد يؤدي إلى تجاوز الأغراض المقصودة منها أصلاً، لتشكل خطراً يهدد حرمة الحياة الخاصة لهؤلاء العمال.

وكضرورة لحماية هؤلاء العمال وضمان احترام حقوقهم، حرصت أغلب التشريعات على إصدار نصوص القانونية تتولى حماية الحق في الحياة الخاصة للعامل في مواجهة مختلف وسائل التكنولوجيا الحديثة التي قد يلجأ إليها صاحب العمل لتسيير مؤسسته ومراقبة عماله، وتحديد شروط و ضوابط استعمالها في أماكن العمل.

المحور الأول: مدى تأثير الحياة الخاصة للعامل بمخاطر التكنولوجيا الحديثة

إن مخاطر التكنولوجيا الحديثة بمظاهرها المختلفة، هي مخاطر عامة من حيث نطاقها، يمكن أن يتعرض لها أي فرد من أفراد المجتمع، وبالرغم من ذلك فإن هناك فئة من فئات المجتمع تعد وبحكم مركزها القانوني أكثر عرضة لمخاطر هذه التكنولوجيا مقارنة بغيرها من الفئات هذه الفئة هي فئة العمال.

وفي محاولة للتوفيق بين مصلحة صاحب العمل في متابعة عماله من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة، وبين احترام الحياة الخاصة لهؤلاء العمال، لا بد من تحديد مفهوم الحياة الخاصة للعامل، وتبيان نقاط التقاطع بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل، قبل التطرق إلى أبرز مظاهر التهديد التكنولوجي للحياة الخاصة للعامل.

أولاً: مفهوم الحياة الخاصة للعامل

تبرز الحاجة أكثر للبحث عن مفهوم الحياة الخاصة إذا تعلق الأمر بالعمال، ذلك أن هذا الأخير يعتبر فرداً من أفراد المجتمع من جهة، وعاملاً مرتبطاً بعقد عمل وعلاقة تبعية تجعله تابعاً لصاحب العمل من جهة أخرى، مما يجعل إيجاد تفرقة بين حياته الخاصة والمهنية أكثر تعقيداً وتشعباً، خاصة أمام سكوت قانون العمل والقانون المدني عن رسم معالم الحياة الخاصة، وتوفير الحماية اللازمة لها، وندرة الاجتهاد القضائي الجزائري في هذا الخصوص.

1- تعريف الحق في الحياة الخاصة للعامل:

يكاد ينعقد الاجماع على صعوبة ايجاد تعريف جامع مانع للحق في الحياة الخاصة¹، إذ توصل الفقه إلى انعدام أي تعريف تشريعي لهذا الحق، بالرغم من الحماية المكرسة له ضمن الاتفاقيات والعهود الدولية، والداستير، والقوانين المقارنة²، التي لا تختلف في شأن وجوب حماية الحق في الحياة الخاصة، لكن الاختلاف في تعدد مجالاتها وتشعبها³. نجد من الأهمية لتحديد مفهوم هذا الحق ضرورة تعريفه لغة واصطلاحا على النحو الآتي:

1-1- من الناحية اللغوية:

يجد مفهوم الحياة الخاصة ذو التداول التقليدي مرادفا له يتمثل في لفظ الخصوصية، يرجع أصل هذه الكلمة في اللغة العربية إلى الفعل خص، فيقال خصه بالشيء يخصه خصا وخصوصا وخصوصية⁴، والخصوص نقيض العموم، ويقال اختص فلان بالأمر وتخصص له أي انفرد، وخاصة الشيء ما يختص به دون غيره أي ينفرد به، ويقابله في اللغة الانجليزية لفظ الخصوصية privacy والتي يقصد بها حالة العزلة والانسحاب من صحبة الآخرين.

¹ سليم جلا، الحق في الخصوصية بين الضمانات والضوابط، في التشريع الجزائري و الفقه الاسلامي، مذكرة ماجيستر في الشريعة والقانون، كلية العلوم الانسانية والحضارة الاسلامية، 2012، 2013، ص 13.

² الطروانة محمد، ضمانات حقوق الانسان في الدعوى الجزائرية (دراسة مقارنة)، الأردن، عمان، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2004، ص 40.

³ LOLIES.I, La protection pénale de la vie privée, P.U. d'aix- Marseille, 1991, n° 19, p 34.

1-2 من الناحية الاصطلاحية:

إن وضع تعريف دقيق وجلي للحق في الحياة الخاصة يصطلح عليه يعد أمرا عسيرا وصعبا، ودون التطرق لجزئيات الخلاف الواسع في الحق حول مدلول الحياة الخاصة لما تمتاز به هذه الفكرة من مرونة من جهة، واختلافها باختلاف التقاليد والثقافات والقيم الدينية السائدة والنظام السياسي في كل مجتمع من جهة أخرى¹، نكتفي بذكر أبرز التعريفات التي وردت في الفقه.

اختلف الفقه في تحديد مفهوم الحياة الخاصة فمنهم من عرفها تعريفا ايجابيا على أنها حقا في الخلوة، أي أنها عبارة في الوحدة والألفة والتخفي والتحفظ³، حيث يرى هذا الاتجاه الفقهي أن عبارة الحياة الخاصة تثير الارتباط بمكان معين أو بمكان خاص، وأن الخصوصية تقترب من السر لكنها لا ترادفه، فالسر يفترض الكتمان التام، أما الخصوصية فقد تتوافر بالرغم من عدم وجود سرية².

أما الإتجاه الثاني من الفقه يعرف للحياة الخاصة تعريفا سلبيا من خلال مفهوم الحياة العامة، من أنصار هذا الاتجاه الفقيه الفرنسي GREBONVAL الذي عرفها على أنها: " كل ما ليس له علاقة بالحياة العامة أو هي كل ما لا يعتبر من الحياة العامة"¹، وقد نجم عن اعتماد هذا الاتجاه على أسلوب النقيض في التعريف إلى إضفاء صعوبة على تعريف الحق في الحياة الخاصة، وهو البحث عن معيار يفصل بين الحياة الخاصة والحياة العامة³.

¹ محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، القاهرة، دار النهضة العربية، دون طبعة، 2005، ص 115.

² GREBONVAL Alice, La protection de la vie privée du salarié, Ecole doctorale, Université de Lille II, Année 2001-2002, p 13.

2- مظاهر الحياة الخاصة للعامل المعرضة لمخاطر التكنولوجيا الحديثة:

أمام صعوبة تعريف الحياة الخاصة تعريفا جامعا مانعا، اتجه الفقه تدريجيا إلى البحث عن قائمة من العناصر التي تحدد مفهوم الحق في الحياة الخاصة، وقد حاول فريق من الفقهاء الفرنسيين وضع قائمة بالأمر التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة، فذكروا الحياة العائلية والحياة المهنية، الحالة الصحية، والحق في الصورة، ومكان قضاء أوقات الفراغ، كشف الراتب، الضرائب، الزواج والطلاق، وأضاف البعض الحق في الاسم، والحق في الشرف والاعتبار، والحق في النسيان، وماضي الشخص.

سنحاول في ما يلي لفت النظر لأهم العناصر المتعلقة بالحياة الخاصة للعامل، لذلك نقتصر في دراسة العناصر المهمة للحياة الخاصة للعامل بالشكل الذي يمثل مجالا مفتوحا امام انتهاك الاستعمال الالكتروني للوسائل التكنولوجية الحديثة، مما يشكل اعتداء على حرمة الحق في الحياة الخاصة للعامل.

1-2- المحدثات والمراسلات الشخصية للعامل:

تعد المحدثات والمراسلات الشخصية من عناصر الحق في الحياة الخاصة، ويقصد بها الأحاديث والمراسلات الشخصية التي يتم تبادلها عبر وسائل الاتصال الحديثة السلوكية واللاسلكية، ويتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة في هذه الحالة بمجرد التنصت على المحادثات أو اعتراض المراسلات الشخصية، إذ يشكل ذلك مساسا بسرية هذه الحياة.

و قد حرص المشرع الجزائري على كفالتها هذا الحق في المادة 39 الفقرة الثانية من دستور 1996 بنصها: "سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة"، كما نص قانون العقوبات في المادة 303 مكرر الفقرة الأولى على معاقبة

كل من قام أو شرع في التقاط أو تسجيل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه.

واعتبر القضاء الفرنسي أن الحديث الذي يجري في مكان العمل من الأماكن الخاصة لأنه لا يجوز للغير دخوله دون رغبة وعلم العمال أو الموظفين¹، حيث أدانت محكمة جنح باريس صاحبة صيدلية عمدت إلى وضع جهاز تسجيل للتجسس على إحدى العاملات بالصيدلية²، وأكدت محكمة النقض الفرنسية موقفها على وجود مساس بالحياة الخاصة في قرارها المؤرخ في 16/10/1990 في قضية قام فيها رئيسان في العمل بتسجيل محادثات كان قد أجريها مع أحد عمالهما³.

و بناء على ذلك ذهب الفقه الفرنسي إلى أن وضع أجهزة التنصت والتسجيل داخل المؤسسات والشركات لتسجيل كافة المحادثات التي تدور خلال فترة العمل تعتبر أعمالا غير مشروعة تحت طائلة قانون العقوبات، كما لا يجوز وضع أجهزة في مقصف المصانع للتنصت على محادثات العمال أثناء راحتهم⁴.

1-3- الحالة الصحية للعامل:

تعد الحياة الصحية وما يرتبط بها من رعاية طبية، ومعلومات طبية من أهم مظاهر الحياة الخاصة، ذلك أن الأصل العام هو حماية أسرار المرضى واعتبار ذلك من صميم الحياة الخاصة، و قد تودع أسرار العامل المريض على الحاسب الآلي في

¹ T.G.I saint. E Tiennes, 10 avr. 1977. D.S.1978, p 122.

² T.G.I Paris 7 Nov. 1975, D.1976. P 270.

³ KAYSER (p): « La protection de la vie privée par le droit. Protection du secret de la vie privée ». 3^{ème}ed, ECINOMICA, 1995, p396.

⁴ Voir également : J. RAVANAS, La protection de personnes contre la réalisation et la publication de leur image, Thèse, AIX-en Provence, 1994, p6.

المؤسسات العلاجية⁵، أو لدى الهيئة المستخدمة أو هيئات الضمان الاجتماعي، و في جميع الأحوال ينبغي حماية أسرار العمال المرضى.

و لقد حرصت القوانين المقارنة على حماية الحياة الصحية، كما سائر القضاء هذا الموقف في عدة قضايا طرحت أمامه، فالمعلومات ذات الطابع الطبي تحاط بحماية قانونية في مواجهة مظاهر التكنولوجيا الحديثة التي قد تسعى إلى إفشائها سواء بالتصوير أو الانتهاك الإلكتروني للمعلومات الطبية للمريض.

و المشرع الجزائري من جانبه قد ألزم الطبيب بالحفاظ على السر الطبي، فجاء نص المادة 1/206 من القانون 17/90 المعدل والمتمم لقانون حماية الصحة وترقيتها: «يضمن احترام شرف المريض وحماية شخصيته بكتمان السر المهني الذي يلزم به كافة الأطباء وجراحو الأسنان والصيدالة»¹، وهذا الالتزام يقع على أيضا عاتق طبيب العمل في مجال طب العمل بالتزامه بعدم إفشاء أسرار العامل الصحية لغير الهيئات المحددة قانونا كهيئة الضمان الاجتماعي وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا.

1-4- صورة العامل:

تعتبر صورة الانسان انعكاس لروحه وشخصيته العميقة¹، وهي محاكاة لجسمه أو جزء منه، وقد اختلف الفقهاء حول مدى اعتبار الحق في الصورة عنصرا من عناصر الحياة الخاصة، إذ اعتبر البعض بأن الاعتداء على الصورة في حالات

¹ سليم جلاّد، المرجع السابق، ص 56.

² D. ACQUARONE - L'ambiguïté du droit à l'image, D. 1985, chr., p. 129.

معينة من قبيل المساس بالحياة الخاصة، وفي حالات أخرى ينظر إليه على أنه حق مستقل، غير أن الرأي الغالب من الفقه يعتبره ذو طبيعة مزدوجة².

و لغرض حماية حق العامل في الصورة باعتباره مظهرا من مظاهر الحياة الخاصة، أقر القضاء الفرنسي؛ أنه حتى وإن كان لصاحب العمل الحق في التعرض لبعض الجوانب الخاصة لأسباب تتعلق بحسن أداءه لعمله، أو لأسباب أمنية في مكان العمل، كأن يصدر المستخدم تعليمات تقتضي ضرورة لبس هندام معين كالمآزر أو الخوذة مثلا، أو منع ارتداء اللباس الرياضي في مكان العمل³، فإن للعامل الحق في احترامه حياته الخاصة، إذ يمنع على المستخدم مراقبة تصرفاته بأية وسيلة كانت في أوقات العمل أو خارجها بالتصوير أو التجسس عليه⁴.

1-5- حرمة جسم العامل:

يعد الحق في حرمة جسم الانسان من أهم الحقوق التي يتمتع بها الفرد في كل المجتمعات، و ساهم كل من التشريع والقضاء والفقه في إقرار الحماية لهذا الحق، آخذين بعين الإعتبار بأن أي إجراء يمس حرمة جسم الانسان كأحد عناصر حياته الخاصة، ولا تبرره المصلحة العامة يكون باطلا، مع إمكانية بكل ما يترتب على ذلك آثار أهمها منح المعتدى عليه الحق في المطالبة بالتعويض لانتهاك خصوصيته.

لقد كان للقضاء الفرنسي دور في حماية الحقي في حرمة الجسد بالنسبة للعمال، وذلك بمناسبة دعوى أقامها أحد العمال في مواجهة صاحب العمل الذي قام بوضع وسائل تكنولوجية حديثة ظاهر الغرض منها مراقبة أوقات حضور وانصراف

¹ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011، ص 16.

³ T.G.I Paris ch.soc, 16 Jan 2001, Cass. Soc, du 20 Mai 2003.

⁴ Cass. Soc, du 20 Nov. 2006, Bull. civ.V, N°519. D. 2007-73.

العمال ولكنها في الوقت ذاته تتمكن من كشف كل جسم الانسان من خلال أشعة خاصة غير ضارة، وقد جاء الحكم ليقرر أن قيام صاحب العمل بمثل هذا الإجراء دون الحصول على إذن سابق من العامل وموافقته على ذلك يشكل خطأ في جانب صاحب العمل ومساسا بحق العامل في احترام جسمه خاصة وأن لدى الأول الوسائل غير الماسة بالجسم ما يمكنه من مراقبة الحضور والانصراف⁵.

1-6- الحياة الزوجية والعائلية للعامل:

حياة العامل العاطفية و الزوجية و العائلية من أدق عناصر الحياة الخاصة التي لا يجوز التطفل عليها أو كشفها للجمهور عن طريق النشر أو بأي وسيلة أخرى، و في هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه: " لا يجوز نشر أخبار حقيقية أو مزعومة عن خطبة أحد الأشخاص، و قررت أنه من مسائل الحياة الزوجية علاقة الزوج بزوجته و مدى نجاح أو فشل هذه العلاقة و ما يترتب عليه من نتائج كالطلاق أو الزواج الجديد"⁶.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه محذور على صاحب العمل أن يبحث في الملفات الشخصية الموجودة في الكمبيوتر الخاص بالعمل الذي هو تحت تصرف العامل أثناء العمل، و أن قيام صاحب العمل بدخول مكتب العامل أثناء غيابه من صلاحياته، ولكن ليس له أن يبحث في أي ملفات خاصة موجودة في جهاز الكمبيوتر معنونة بأنها ملفات شخصية، لأن قيام صاحب العمل بذلك أثناء غياب العامل يشكل مساسا بحق العامل في احترام حياته الخاصة طبقا لأحكام المادة 9 من القانون المدني الفرنسي¹.

⁵ T.G.I Paris ch.soc, 19/04/2005.

¹ محمد الشهاوي، المرجع السابق، ص 24.

² Cass. Soc, 17 mai 2005, p 789, note J.E. RAY.

كما أدت التكنولوجيا حديثة في حالة العمل عن بعد بالتدخل في الحياة الخاصة للعامل، سيما إذا كان العمل يؤدي في منزل العامل، سواء فيما يتعلق بإمكانية التعرض لحياة العامل العائلية، أو من خلال التعرض إلى وقته الذي يخصصه لممارسة مظاهر حياته الشخصية من ناحية أخرى.

ثانيا: مخاطر التكنولوجيا الحديثة على الحياة الخاصة للعامل

إن علاقة العمل وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالا لمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلا من قبل العامل عن حقه في حياته الخاصة¹، لا سيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال وبشكل متزايد إلى استعمال أجهزة المراقبة الالكترونية لرقابة نشاط العامل من ناحية و للمحافظة على مصالح مؤسسته، ولضمان السير الحسن لها وخلق الإنسجام داخل أماكن العمل، ولمنع السرقات أو المخالفات من ناحية أخرى³.

1- مخاطر التكنولوجيا الحديثة على حرية العامل في التنقل ومعلوماته الشخصية:

لقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى اختلاف أساليب المراقبة الحديثة عن تلك التقليدية، والتي كانت تعتمد أساسا على العنصر البشري في مراقبة ومتابعة أداء العامل للعمل المنوط به، وأضحت الرقابة الحديثة تتميز بالاستمرارية والشمول لكل تحركات العامل حفاظا على السلامة والأمن داخل المؤسسة، ولتأمين ممتلكاتها من السرقات والحفاظ على سرية المعلومات⁴، ولكن في نفس الوقت، يمكن لهذه الوسائل

¹ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 137.

² محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 35.

أن تشكل خطراً على الحياة الخاصة للعامل إذا ما تم استعمالها لغير ما أعدت له، على سبيل مثال: البطاقات الإلكترونية، وكاميرات المراقبة.

1-1 انتهاك الأجهزة البيومترية للحياة الخاصة للعامل:

تتبع العامل ومراقبته عن طريق الأجهزة البيومترية أو ما يطلق عليها بالبطاقة الإلكترونية الممغنطة أو بطاقات الذاكرة، التي يتم تزويد العمال بها قصد رصد تحركاتهم، والتي تحتوي على معلومات ضرورية تسمح بتحديد هوية العامل⁵، قد يشكل اعتداء على حقه في الخصوصية، فحماية الحياة الخاصة ليست إلا امتداد للحرية الشخصية التي يجب أن يتمتع بها الفرد⁶.

بالرغم من الدور الكبير الذي تؤديه البطاقات الممغنطة في تسهيل فرض المراقبة من جانب صاحب العمل على عماله، إلا أنها قد تشكل خطراً على حقوقهم وحررياتهم في حالة انحرافها عن الغاية التي أنشئت لأجلها، وبما أن صاحب العمل هو مصدر البطاقة؛ فإن البيانات والمعلومات الإلكترونية المسجلة بها قد تشكل ملفاً إلكترونيًا للعامل، مما يسمح لصاحب العمل بالدخول مباشرة إلى كل المعلومات الموجودة بالبطاقة دون حاجة لحصوله على الموافقة¹.

تثير مسألة استعمال البطاقات الإلكترونية كوسيلة لمراقبة تحركات العمال العديد من المشاكل، منها ما يتعلق بحرية العامل في التنقل داخل المؤسسة، وما تسببه هذه البطاقات من اعتداء على هذه الحرية الأساسية، فكمبدأً عام ينبغي أن تظل

⁵ ARIANE : Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Gaz, pal, 1994, N°117, p 8.

⁶ حسام الدين كامل الهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة " الحق في الخصوصية"، دار النهضة العربية، 1987، ص 167.

¹ بيو خلاف، المرجع السابق، ص 83.

الحريات الفردية داخل المؤسسة أمراً استثنائياً وأن تجد مبرراتها في رقابة الأمن والإنتاج وأن تكون سلطة صاحب العمل في استخدامها ملائمة للهدف المراد تحقيقه².

من بين المشاكل أيضا التي تترتب على استعمال هذه التكنولوجيا في المراقبة ما تتعلق بالمعلومات التي يمكن أن تحتويها البطاقات الإلكترونية، فهذه البطاقة تعتبر بمثابة نظام للمعلومات الشخصية تسمح بتحديد هوية صاحبها وبالتوقيع الإلكتروني وتخزين المعلومات وبسريتها، ولها قدرات تمكن من تخزين تنقلات العامل وتحركاته، كما تسمح بتسجيل سلوك العامل وتصرفاته مع تحديد زمانها ومكانها⁴.

تمكن هذه البطاقات صاحب العمل من معرفة كل تحركات العامل من حضور وتأخر وغياب، لكن لا بد أن يتناسب اعتماد هذه الرقابة وهدف المؤسسة، فاستعمال هذه الرقابة يعتبر مشروعا طالما أن المعالجة الآلية للمعطيات قد تم الإعلان عنها مسبقا، وتمت وفقاً للشروط التي يتطلبها القانون، والتي من بينها الحصول على موافقة العامل، كما يجب على صاحب العمل أن يستشير لجنة ممثلي العمال بالمؤسسة ويخطرهما سلفا، قبل الشروع في استخدام هذه البطاقات في المؤسسة⁵.

1-1 انتهاك كاميرا الفيديو للحياة الخاصة للعامل:

إن علاقة العمل وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالاً لمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن حقه في حياته الخاصة، لا سيما في ظل لجوء

² S.LEFEBVRE : Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et ou Québec, presses universitaires d'Aix – Marseille, 1998, p 131.

⁴ G .LYON-CAEN : Les libertés publiques et l'emploi, la documentation française, 1992, p 144

⁵ L'article L 432-2-1 du code du travail Français.

الكثير من أصحاب الأعمال وبشكل متزايد إلى استعمال كاميرات الفيديو لمراقبة العمال أثناء العمل .

لعل أبسط أشكال مراقبة العمال وضع كاميرا فيديو أو عدة كاميرات في أماكن العمل، مع توصيلها بشاشة عرض لحجرة المراقبة، يتم من خلالها نقل صورة وصوت العمال، وتخزينها بشكل آلي مع إمكانية التحكم اليدوي في المراقبة.

في عصرنا الحاضر أصبحت كاميرا المراقبة شكلاً جديداً من أشكال التنقيش والتنقيب، لأن استعمال صاحب العمل للكاميرات لرصد العامل يشكل نوع من التدخل الذي يسمح بالتقاط صورته، وتسجيل محادثاته، ونقل كل تحركاته داخل أماكن العمل، ومراقبة صاحب العمل للعامل بهذه الطريقة يعد استثناءً للمبدأ العام القاضي بحضر هذه المراقبة لما تشكله من مساس بالحياة الخاصة للعامل، ولتعلقها بالحقوق الأساسية للعامل المعترف بها قانوناً.

تضاربت الآراء الفقهية حول مشروعية مراقبة صاحب العامل للعمال عبر كاميرا الفيديو، فيرى بعض الفقهاء أن مجرد التقاط صورة العامل بغير علمه يشكل اعتداء على حياته الخاصة، كون هذا النوع من الرقابة يسمح برصد وملاحقة تحركات العامل مما يشكل ضغط نفسي عليه¹.

كما أن المراقبة عبر كاميرا الفيديو تسمح بإظهار عناصر تخرج عن نشاط العامل المهني لتطال دائرة حياته الخاصة²، وقد تم اعتبار الدليل المتحصل عليه من مراقبة العمال بكاميرات المراقبة دون علمهم بمثابة دليل غير مشروع وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية حيث اعترفت أنه وإن كان يحق لصاحب العمل مراقبة نشاط

¹ L.CADOUX: Vidéosurveillance et protection de la vie privée et des libertés fondamentales, Rapport présenté devant la CNIL, le 30/11/1993, p 12.

² M .GREVY: Vidéosurveillance dans l'entreprise, Un mode normal de contrôle des salaires, Dr. Soc.1995, p330.

عماله أثناء العمل، فإن أي تسجيلات مهما كانت دوافعها لصورة العمال أو أقوالهم تشكل وسيلة إثبات غير مشروعة طالما تمت بدون علمهم³.

في حين يرى اتجاه فقهي آخر أن الرقابة من خلال كاميرا الفيديو هي أكثر فعالية مقارنة بوسائل الرقابة البشرية التقليدية التي يتولاها ممثل صاحب العمل، فالكاميرا تسجل وتخزن كل ما تتلقاه من معلومات بشأن تحركات العامل على مدى الزمان والمكان⁴، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بأن تسجيل تصرفات العمال الذي يستهدف الكشف عن معلومات عن السرقة، أو خيانة الأمانة، لا يمكن أن يتشابه مع تسجيل الصور المتعلقة بألفة الحياة الخاصة للأفراد، وعليه فإن التسجيل لا يشكل اعتداء غير مشروع على الحياة الخاصة للعمال الذين تم تصويرهم⁵.

باعتبار المبدأ العام لا يجوز لصاحب العمل إجراء هذه المراقبة، ما عدا في حالات محددة ووفقا لشروط معينة، لأن الأمر يتجاوز علاقات العمل، ويمتد إلى انتهاك الحقوق المعترف بها قانونا للعامل ومنها الحق في الحياة الخاصة.

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري أقر مبدأ اعتماد نظام المراقبة بالفيديو في المؤسسات الاقتصادية الكبرى بموجب المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 228/15 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو، وأجل تحديد شروطها بموجب نص قانوني لاحق طبقا لنص المادة 16 من المرسوم السالف الذكر والتي جاء فيها "تحدد شروط وضع وتسيير أنظمة المراقبة بواسطة الفيديو الخاصة...بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى بموجب نصوص خاصة"⁶.

³ Cass.soc, 20 Nov. 1991, Dr.soc, 1996, p 28.

⁴ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 146.

⁵ Cass. Crim , 23 Juillet 19 92, Bull, crim. N° 274.

⁶ المرسوم الرئاسي 228/ 15 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو وسيره، ج. ر. عدد 45 الصادرة بتاريخ 23 أوت 2015.

1- مخاطر التكنولوجيا الحديثة على اتصالات ومراسلات العامل الشخصية:

تعتبر مراقبة الإتصالات السلكية واللاسلكية من قبيل الأمور الماسة بالحياة الخاصة باعتبار أنها تكشف السرية عما يتم الإدلاء به من خصوصيات⁷، ومما لا شك فيه أن الإتصالات التي يجريها العامل في مكان العمل يمكن أن تتصل بالحياة الخاصة، مما يستوجب حمايتها من كل تطفل وفضول، لا سيما في ظل اعتماد أغلب المؤسسات على التكنولوجيات الحديثة للاتصال لتسهيل أداء العمل وزيادة إنتاج المؤسسة، وهذا ما قد ينجر عنه انتهاك للحياة الخاصة للعامل بالتصنت على اتصالاته الهاتفية التي يجريها أثناء العمل، ومراقبة بريديه الإلكتروني داخل مكان العمل.

1-1-التصنت التليفوني على اتصالات العامل :

في سبيل مواجهة المنافسة في سوق العمل تلجأ أغلب المؤسسات الى الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة المتاحة لحماية مصالحها وزيادة انتاجها، مما يتيح لصاحب العمل التصنت على مكالمات واتصالات العمال للتأكد من أن العمل يتم طبقا لتعليماته وتوجيهاته، وكذلك لمواجهة عدم أمانة بعض العمال في حالة إفشاء أسرار العمل للغير من المنافسين، وللتصدي للتجاوزات التي قد ترتكب من قبل العمال عند استخدامهم لأجهزة الإتصال الخاصة بالمؤسسة لإجراء اتصالات شخصية وإضاعة الوقت في غير أداء العمل.

⁷ حمود خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي ، دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة، القاهرة، 1992، ص 578.

تتم مراقبة صاحب العمل لإتصالات العامل بوسيلتين إما بالتصنت عليها أو عن طريق تسجيلها، وتعتبر مراقبة الإتصالات على هذا النحو من أخطر الوسائل التي تقررت استثناء على الحق في الحياة الخاصة.

لعل أهم الوسائل الحديثة التي ساهمت في تدعيم مراقبة صاحب العمل لعماله ما يسمى بالعداد الآلي للإتصالات الذي يقوم بتحويل الإتصالات الداخلية والخارجية للعمال، ويتولى تسجيل وتخزين كافة البيانات المتعلقة بها كتحديد اليوم والساعة ومدة المكالمة وتكلفتها، ويسمح هذا الجهاز لصاحب العمل التنصت الهاتفي ومراقبة مضمون الإتصالات التي أجراها العامل أثناء العمل، وهذا من شأنه الاعتداء على الحرية الفردية للعمال ويطال الحياة الخاصة للعامل وللمتحدث معه.

تكمن خطورة مراقبة هذه الإتصالات الهاتفية أنها تكشف أدق أسرار العامل دون علمه، ولا تُفرق بين الإتصالات المهنية والإتصالات الشخصية، فضلا عن امتدادها لأسرار أشخاص آخرين لمجرد تواصلهم بالعامل¹، على هذا النحو لم تعد فقط حياة العامل الخاصة هي التي يتهددها خطر التنصت، بل أيضا الحياة الخاصة للغير الذي تم الإتصال به أو الحديث معه.

و لقد تصدت لجنة المعلوماتية والحرية في فرنسا لهذه المسألة من خلال شكوى تم التقدم بها بشأن التنصت الإلكتروني الذي يسمح به العداد الآلي للمكالمات التليفونية، فأوضحت اللجنة بأنه من الجائز لصاحب العمل متابعة تسجيل المكالمات من خلال العداد الآلي، حيث رأت أن هذه التسجيلات لا تشكل في ذاتها انتهاكا

¹ محمد أبو العلا عقيدة، مراقبة المحادثات التليفونية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2008، ص 11.

لحرمة الحياة الخاصة وحرية ممارستها، متى كان الهدف من إجرائها هو مراقبة أداء العمال وتأهيلهم، ومتى كان العمال على علم بها مسبقاً².

من أجل حماية الحياة الخاصة للعمال من المخاطر التي قد تهددها جراء الإعتماد على نظام التنصت وتسجيل المحادثات الهاتفية، وضعت لجنة المعلوماتية والحريات عدة توصيات يجب مراعاتها عند اللجوء إلى مثل هذا النظام لعل أهمها كان ضرورة إخبار العمال مسبقاً بوضع هذا النظام، مع بيان النتائج الفردية التي يمكن ان تعود عليهم جراء استخدامه، وضمان مباشرة العمال حق الإطلاع على محاضر محادثتهم التي يتم تسجيلها وإمكانية إبداء ملاحظاتهم بشأنها، مع لزوم وضع آلية لإبلاغ العملاء المتصلين بالمؤسسة المستخدمة بنظام التنصت وتسجيل محادثات العمال في حالة استخدامه¹.

أما في التشريع الجزائري فقد أقرت المادة 39 دستور 1996، أن سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة، كما منع قانون الإجراءات الجزائية اعتراض المراسلات التي تتم عن طريق وسائل الإتصال السلكية واللاسلكية، إلا في إطار التحقيق القضائي وبعد الحصول على إذن من النيابة العامة أو قاضي التحقيق، وفي جرائم محدد².

² محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 57.

¹ BOUCHET (H) : La cyber surveillance des salariés dans l'entreprise Rapport présenté devant la CNIL, Mars 2001, op.cit.22 et s.

² المادة 56 مكرر 5 من القانون أمر رقم 155-66 مؤرخ في 08 جوان 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-06 مؤرخ في 19 20 ديسمبر 2006، جريدة رسمية عدد 84، مؤرخ في 24 ديسمبر 2006

كما أن قانون العقوبات يحظر إفشاء سرية المكالمات الهاتفية والمراسلات، إلا برضا مسبق من الأطراف المعنية، كما أنها تشكل جريمة معاقب عليها طبقا للمادة 303 من قانون العقوبات، كل مساس بالحياة الخاصة للغير عن طريق التقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه بأية تقنية كانت³.

في حين لا يوجد في قانون العمل الجزائري أي نص خاص يحكم هذه المسألة، سوى المبادئ العامة، ومنها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ومبدأ الأمانة والإخلاص الذي ينبغي أن يتحلى بهما أطراف العقد، التي تمنع صاحب العمل من اللجوء إلى مثل هذه المراقبة كقاعدة عامة، واستثناءً عليها يجوز له مراقبة المحادثات الهاتفية لأغراض مهنية، أو حماية لمصالح المؤسسة ولحسن سير العمل، مع ضرورة تبرير لجوئه إلى هذه المراقبة، كوضع حد للمخالفات أو حماية مصلحة المؤسسة المستخدمة، أو حماية سرية المعلومات وتقنيات الإنتاج من المنافسين في سوق العمل، أو لغرض تقييم سيرة العامل وسلوكه، أو بغية رصد الاستعمال غير المشروع من العمال لهاتف المؤسسة.

1-1 اعتراض المراسلات الالكترونية للعامل

يمثل البريد الإلكتروني أهم وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال الأعمال، وقد عرف جانب من الفقه البريد الإلكتروني على أنه "طريقة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة المعلومات"⁴، بينما عرفه البعض الآخر على أنه

³ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل والمتمم بالأمر رقم 23/06 المؤرخ 2006/12/20 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج. ر. عدد 84 الصادرة بتاريخ 2006/12/24.

⁴ خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية مصر 2008، ص 55.

"تلك المستندات التي يتم ارسالها أو استلامها بواسطة نظام اتصالات بريد الكتروني وقد تتضمن مرفقات به"⁵.

كما يستخدم البريد الإلكتروني أيضا في التفاوض على عقود العمل وإبرامها، وذلك لقلّة التكلفة وسرية المراسلات، حيث أن الوسائل الأخرى مثل الفاكس والتلكس لا تتمتع بنفس الأمان والسرية التي يتسم بها البريد الإلكتروني، وقد جرى ربط البريد الإلكتروني بمواقع الشركات ومؤسسات العمل عبر الانترنت لتسهيل عمليات الإرسال والاستقبال أثناء الوجود على موقع الانترنت¹.

يقصد بالتراسل الإلكتروني داخل الهيئة المستخدمة إمكانية تبادل الرسائل الكترونيا بين مجموعة من عمال المؤسسة، وذلك من خلال جهاز الكمبيوتر المخصص لكل منهم²، وقد أضحى يشكل استخدام البريد الإلكتروني داخل أماكن العمل مشاكل عديدة لصاحب العمل، مما جعله مبررا لمراقبته، فتكنولوجيا الاتصال الحديثة قد جعلت الاتصالات أكثر عرضة للإنتهاك في مجال علاقات العمل.

هنا يثار التساؤل حول مدى حق صاحب العمل في الاطلاع على البريد الإلكتروني للعامل، انطلاقاً من مما تخوله له سلطة التبعية من حق في المراقبة، فهل يشكل هذا انتهاكاً لمبدأ سرية المراسلات لاسيما إذا اطلع على رسائل شخصية لا تمت بصلة بعلاقة العمل؟

⁵ Karen. M , Coon, E-mail, and the Attorney – Client Privilège Richmond Journal of law Technology, 2001. www.Richmond.edu.

¹ تنوير احمد بن محمد نذير، حق الخصوصية، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الانجليزي أطروحة دكتوراه في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الاسلامية باسلام آباد، الباكستان، 2007، ص 251.

² محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 60.

لضمان سرية المرسلات الإلكترونية أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم 646/91 بتاريخ 10 جويلية 1991³ المعدل بموجب القانون رقم 2003 الصادر بتاريخ 9 جويلية 2004 المتعلق بالمراسلات الصادرة بطرق الاتصالات الإلكترونية⁴، كما أضفى المشرع الجزائري حماية قانونية على وسائل الاتصال الإلكترونية بموجب القانون رقم 04/09 المؤرخ في 05 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال⁵.

فإذا كان القانون يكفل سرية المرسلات ويحميها، وأنه لا يجوز الإطلاع عليها إلا في الأحوال المبينة قانونا، فإن ذلك ينطبق على رسائل البريد الإلكتروني، وهذا ما أكدت عليه إحدى محاكم الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أشارت المحكمة الى أن خصوصية رسائل البريد الإلكتروني تعتمد بشكل كبير على طبيعة الرسائل، وطبيعة مرسلها⁶.

كما أن مبدأ سرية المرسلات لا يستثني العامل وهذا ما نلمسه من خلال حكم صادر عن الغرفة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 2001/10/2 والذي تتلخص وقائعه أن صدر قرار بتسريح العامل ONEF أحد عمال شركة NIKON استناداً إلى إدعاءات الشركة بارتكابه خطأً جسيماً باستخدامه المتكرر ولأغراض شخصية لأجهزة العمل المعلوماتية المخصصة له من قبل الشركة⁷.

³ Loi n° 91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques.

⁴ Loi n°2004-669 du 9 juillet 2004 – art 125 JORF 10 juillet 2004.

⁵ القانون رقم 04/09 المؤرخ في 05 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال، ج. ر. عدد 47 بتاريخ 16 أوت 2009

⁶ USA, v , Charbonneau, 979 F, supp, 1127 (S.D.Ohio.1997).

⁷ Vincent Varlet, «Quand l'employeur devient Big Brother, le salarié a-t-il encore une vie privée ? <http://www.unpeudedroit.fr/droit-du-travail/>.

ولكن بعد نقض العامل لحكم الاستئناف قررت المحكمة أن "العامل في أوقات العمل وفي مكان العمل الحق في أن تحترم حياته الخاصة" مستندة في ذلك على نص المادة 8 من الإتفاقية الأوروبية بشأن صيانة حقوق الانسان والحريات الأساسية، والتي تقضي بأن لكل انسان الحق في احترام حياته الخاصة، والعائلية وموطنه، ومراسلاته.

المحور الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة وسائل التكنولوجيا الحديثة

في سبيل مواجهة التهديدات التي يشكلها اعتماد وسائل المراقبة التكنولوجية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، تم وضع بعض القيود و الشروط التي يجب على صاحب العمل احترامها عند استخدام هذه الوسائل لرقابة عماله أثناء العمل، لتوفير حماية وإضفاء ضمانات على حرمة الحياة الخاصة للعامل.

أولاً: ضمانات حماية الحياة الخاصة في مواجهة الوسائل التكنولوجية للمراقبة

من أهم الضمانات القانونية الكفيلة بحماية حق العامل في احترام حياته الخاصة ضد أي انتهاكات قد تطاله جراء استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لمراقبة أداء العمال داخل أماكن العمل، هي التزام صاحب العمل احترام مبدأ الأمانة في علاقات العمل في إعلام العمال بهذه الأجهزة في المراقبة، بالإضافة إلى احترام النصوص القانونية وعدم اعتراضها على هذه الرقابة، ومدى ومشروعية ومصداقية الدليل المتحصل عليه من وسائل هذه المراقبة التكنولوجية.

1- الإعلام المسبق للعمال باستعمال الوسائل التكنولوجية في المؤسسة
إعمالاً لمبدأ الأمانة في قانون العمل يلتزم صاحب العمل بإعلام عماله
بالوسائل المستخدمة لمراقبتهم أثناء العمل، كما يجب عليه إخطار واستشارة لجنة
المؤسسة قبل اعتماد نظام المراقبة الإلكترونية داخل أماكن العمل¹.

1-1- الإعلام المباشر:

إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله داخل أماكن العمل
وأثناء وقت العمل، فإنه لا يمكنه الاعتماد على وسائل رقابة لم يكن العمال على علم
بها، وهذا ما جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 22 ماي
1995².

غير أنه إذا لم يتواجد عمال في المكان الذي سيتم فيه تركيب أجهزة المراقبة،
فلا حاجة لإعلام العمال أو استشارة لجنة المؤسسة، نظراً لعدم وجود اعتداء على
حقوقهم، وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، حيث قضت
بشرعية تسريح أحد السائقين العاملين في المؤسسة، بناء على خطئه الجسيم الذي
ثبت من خلال تسجيل كاميرا المراقبة، أثناء سرقة لمخزن المؤسسة، رغم أن صاحب
المؤسسة لم يخطر لجنة العمال قبل استخدام نظام المراقبة، بحكم أن المخزن لا
يتواجد به عمال³.

¹ بيو خلاف، المرجع السابق، ص 105.

² Cass. Soc, 22 mai 1995, R.J.S, 7/95, N° 757, p 501.

³ Cass. Soc, 31 Janv2001, R.J.S, 4/10, N°405.

1-2- الإعلام غير المباشر:

من أهم الضمانات التي منحها التشريع لمنع اعتداء صاحب العمل على حقوق العمال الشخصية عند استعماله للوسائل التكنولوجية للمراقبة، هو ضرورة إلزام صاحب العمل بإخطار واستشارة لجنة المؤسسة قبل إعماله نظام المراقبة التكنولوجية داخل أماكن العمل.

كان التشريع الفرنسي سابقا في إقرار هذه الضمانة من خلال إصداره لقانون 31 ديسمبر 1992 الذي كرس مبدأ التوفيق بين حقوق العمال في احترام حياتهم الخاصة داخل أماكن العمل، وبين حق صاحب العمل في مراقبة تنفيذهم للعمل، كمحاولة لإقرار التوازن بين هذه المصالح المتعارضة، وساهم القضاء الفرنسي بدوره في تطبيق هذه الحماية من خلال تأكيده في عدة مواقف على رفض استخدام أنظمة المراقبة التكنولوجية داخل أماكن العمل دون علم العمال، ودين استشارة لجنة المؤسسة⁴.

2- عدم تعارض الوسائل التكنولوجية مع النصوص القانونية

لقد كان للتشريع الفرنسي دور بارز في مجال حماية حقوق وحرية العمال في ظل علاقة التبعية ورقابة صاحب العمل، بإصداره لعدة نصوص قانونية تنظم المراقبة الالكترونية في ميدان العمل ومن ذلك ما تم النص عليه في المادة 2-120 L من قانون العمل الفرنسي التي تحظر "وضع قيود على حقوق الأشخاص وحريةهم الفردية والجماعية، ما لم تيررها طبيعة العمل المراد إنجازه و ملاءمته للهدف المراد تحقيقه".

⁴ Cass. Soc, 09 Juillet, 1997, R.J.S, 11/97, n°1252.

تم التأكيد على ذلك في قانون العقوبات الفرنسي بموجب نص المادة -L126
1 التي تعتبر قيام صاحب العمل بتسجيل أقوال العامل مساسا بحياته الخاصة، والتي
تشتت في الأقوال التي يتم تسجيلها أن تتصل بألفة الحياة الخاصة¹، وقد توسع
القضاء الفرنسي في مفهوم ألفة الحياة الخاصة فجعلها تمتد الى الحياة العاطفية
والزوجية والعائلية، والحالة الصحية، وأيضا الآراء والمعتقدات..الخ².

اشتراط المشرع الفرنسي في مثل هذه الاعتداءات على حق العامل في حرمة
حياته الخاصة ضرورة توفر القصد الجنائي، وهذا ما أخذ به القضاء الفرنسي حين
قضى بأن صاحب العمل الذي يضع وسيلة خفية لالتقاط المحادثات التليفونية لعمال
يكون بالضرورة قد قصد تسمع أحاديث تتصل بألفة الحياة الخاصة³.

كما كان للمشرع الفرنسي بادرة بأن قام بتحديد الحريات الشخصية للعامل التي
يتوجب على صاحب العمل أخذها في الحسبان عند وضعه النظام الداخلي للمؤسسة
ومن أهمها⁴؛ عدم مساس النظام الداخلي بحرية الرأي والمعتقد الديني والفكري أو
الإنتماء أو الفناعة السياسية أو النقابية للعامل، فحرية الرأي والمعتقد تعتبر من
الحريات الأساسية للفرد، فلا يمكن تقييدها ولا تحديدها من قبل المستخدم، كما منع
احتواء النظام الداخلي على بنود تتضمن تمييز بين العمال على أساس الجنس،
اللون، اللغة، الدين...الخ، أو بنود تسمح بتفتيش العمال عند الدخول أو الخروج من
العمل إلا استثناءا.

¹ RAVANAS (J) , O.p.cit, P 20.

² ابراهيم عيد نايل، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في قانون العقوبات الفرنسي، دار
النهضة العربية، 2000، ص46.

³ BADINTER (R), Le droit et l'écoute électronique en droit français, publication, Faculté de droit et sciences politique et économiques d'Amiens, 1971-1972, p 21, <https://www.u-picardie.fr>.

⁴ La circulaire DRT n° 83 -5 du 15 mars 1983 et la circulaire DRN n° 90- 17
du 10/09/1991 – lamy social (1997) p 425.

في حين لا نجد أي نص في تشريع العمل الجزائري يحمي الحريات الشخصية للعمل باستثناء النصوص الجزائية التي تكفلت بضمان الحق في سرية الاتصالات، إذ جرم كل اعتداء على هذا الحق سواء بالتتصت أو التجسس أو الالتقاط أو النقل، أي مهما كانت صورة الاعتداء بدون إذن أو ترخيص من أصحابها⁵.

ثانيا: ضمانات حماية الخاصة في مواجهة الوسائل التكنولوجية للمعلوماتية

يتم استخدام الوسائل التكنولوجية المعلوماتية في المؤسسة في ثلاثة مجالات الأول هو التنظيم الإداري والمالي للعمال والتعامل مع البيانات المحاسبية والاحصائية وعلاقة ذلك بالجهات الحكومية وهيئات التأمين الاجتماعي، أما الثاني هو دورها في تخطيط وتنظيم القوى البشرية في المؤسسة وتحديد الاحتياجات المتوقعة في حالة إعادة الهيكلة، والثالث هو المعالجة الآلية للبيانات الشخصية التي تهدف إلى التقدير النوعي لسلوك وكفاءة العمال عند تعيينهم أو ترقيتهم أو تدرجهم الوظيفي، وهنا المعلوماتية لها دور مساعد في اتخاذ القرار المتعلق بإدارة المؤسسة¹.

1- حق في العامل في الاعتراض على معلوماته الشخصية:

للعامل الحق في الاعتراض على المعلومات التي تتعلق به وتكون محلا لمعالجة آلية، وهو حق شخصي يفترض سلفا اخطار العامل به، وكان محلا لإحدى توصيات اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات الفرنسية².

⁵ المادة 303 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

¹ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص 90.

² التقرير الثامن لأعمال لجنة المعلوماتية والحريات بفرنسا، مشار إليه في الموقع الإلكتروني

الآتي: <https://www.cnil.fr/>

كما أكد التشريع الفرنسي هذه الحماية في المادة 38 من قانون 06 جانفي 1978 المعدل السابق الذكر، والتي اعتمدت تقريبا ذات الصياغة التي كانت تتضمنها المادة 23 من هذا القانون قبل تعديله سنة 2004، حيث نصت في الفقرة الأولى والثالثة منها على أنه: "يجوز لكل شخص طبيعي أن يعترض، لأسباب مشروعة على أن تكون بعض البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به محلا للمعالجة.... وذلك فيما عدا الحالات التي تكون فيها المعالجة لهذه البيانات إعمالا للالتزام قانوني، أو حين يكون الحق في الاعتراض قد تم استبعاده بنص صريح بمقتضى الإجراء الذي صرح بالمعالجة"³.

يشمل حق الاعتراض حق العامل في السؤال عن وجود ملفات له في المؤسسة، كما أن للعامل الحق في الاعتراض على المعالجة الآلية التي تقضي إلى نتائج في غير مصلحته كما لو تعلق الأمر برفض ترقيته أو نقله إلى منصب عمل آخر⁴، ولا بد أن يتضمن الحق في الاعتراض على الأسباب والمبررات المفضية إلى النتيجة، إلى جانب الاعتراض على البرمجيات المستخدمة التي أعطت هذه النتائج.

من أهداف الحق في الاعتراض، حق العامل في التأكد بأن المعلومات المعالجة لا يمكن أن تطول حياته الخاصة، فضلا عن سرية هذه المعلومات في تخزينها وحق العامل في الإطلاع عليها وتعديلها بما علة نحو سابق بما لا يمس حياته الخاصة.

³ Article 38 : « Toute personne physique a le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement....Les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas lorsque le traitement répond à une obligation légale ou lorsque l'application de ces dispositions a été écartée par une disposition expresse de l'acte autorisant le traitement ».

⁴ LYON-CAEN (G) : Les libertés publiques et l'emploi, op.cit, p 122.

1- حق العامل في الإطلاع على معلوماته الشخصية و طلب التصحيح:

يقصد به حق العامل في الاطلاع على كل ما يتعلق به من معلومات بناء على طلب كتابي يقدمه لإدارة المؤسسة، وحقه في تعديل البيانات أو بعضها المتعلقة به على أن يتم التعديل بمعرفة إدارة الملفات أو الجهة التي لديها هذه الملفات⁵.

يعرف الفقه الحق في الاطلاع على أنه حق الشخص في معرفة مضمون البيانات المتعلقة به والتي كانت محلا للمعالجة⁶، هذا الحق يمهد لحق العامل المعني بهذه البيانات في طلب تصحيحها إذا ما كان لذلك من مقتضى⁷، والحق في تصحيح المعلومات يعني قدرة الشخص المعني على إعادة تأكيد شخصيته وذاتيته الحقيقية حينما تهتز هذه الشخصية في أعين الآخرين من خلال معلومات غير صحيحة عنه¹، وينبغي إخطار العامل بحقه في الدخول إلى المعلومات وحقه في تصحيح ما هو ناقص وغامض أو غير صحيح منها².

يعطي القانون الفرنسي الحق للعامل في الاعتراض على المعلومات الاسمية التي تخصه والتي تكون محلا للمعالجة³، حيث تنص المادة 39 من قانون 1978 المعدل الخاص بالمعلوماتية أن لكل عامل الحق في مراجعة المسؤول عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، بقصد التأكد من معالجة بيانات ذات طابع شخصي تتعلق به، أو عدم إجراء مثل هذه المعالجة، وفي حالة المعالجة يكون له الحق في طلب معلومات عن أهداف هذه المعالجة، والجهات التي تبلغ لها هذه البيانات،

¹ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص 93.

² حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق، ص 45.

³ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 210.

⁴ Article 26 de la loi 39 Janvier 1987, et l'article 26 de la loi 40 Janvier 1987.

⁵ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، نفس المرجع، ص 193.

⁶ Article 26 de la loi 6 Janvier 1987.

و الحصول على بيان مضمون البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به، وكذلك المعلومات المتعلقة بطرق وأسس المعالجة الآلية لهذه البيانات⁴.

بعد النفاذ إلى البيانات ذات الطابع الشخصي التي كانت محلا للمعالجة والإطلاع عليها للعامل المعني طبقا للمادة 40 من قانون 1978 المعدل أن يطلب من المسؤول عن هذه المعالجة، وبحسب الأحوال تصحيح هذه البيانات أو تكملتها، أو تحديثها أو محوها إذا كانت هذه البيانات غير صحيحة أو غامضة أو تغيرت، أو كانت بيانات غير مصرح بها قانونا بتجميعها⁵.

الخاتمة:

من خلال بحثنا هذا يمكن التوصل إلى أن العامل رغم وجوده في مكان ووقت العمل، إلا أنه يظل يحتفظ بذاته كإنسان وبقدر من الخصوصية التي تلازمه في مكان العمل، وبالرغم من الحماية الدولية المقررة الحياة الخاصة.

إن كان للمستخدم الحق في التعرض لبعض الجوانب الخاصة للعامل لأسباب تتعلق بحسن أداءه لعمله، أو لأسباب أمنية في مكان العمل، فإن للعامل الحق في احترامه حياته الخاصة، إذ يمنع على المستخدم مراقبة تصرفاته بأية وسيلة كانت في أوقات العمل أو خارجها بالتصوير أو التجسس عليه دون احترام الضوابط والشروط القانونية.

⁴ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 212.

¹ - حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق، ص 55 وما بعدها.

بالرغم من أن التشريع الجزائري أقر حماية الحق في الحياة الخاصة في المادة 39 من الدستور، وما تضمنته الحقوق الشخصية من حماية في المادة 47 من القانون المدني، (إلى جانب حماية قانون العقوبات لهذا الحق من خلال المادة 303 منه)، إلا أنه لم يهتم بوضع قانون خاص بحماية الحياة الخاصة بكافة جوانبها كما هو الحال في فرنسا.

كما أن تشريع العمل الجزائري يفتقر الى أي نص قانوني ينظم هذا الموضوع حيث لم يتعرض قانون علاقات العمل 11/90 لأي احتمال لحماية الحياة الخاصة للعامل لاسيما في ظل التطور الحديث للتكنولوجيا في ظل المنافسة بين المؤسسات التي قد تلجأ إلى الأساليب التكنولوجية الحديثة لتشجيع انتاجية العاملين، والانتشار الواسع للوسائل الإلكترونية في المراقبة.

كان على التشريع الجزائري أن يحدو حدو التشريعات المقارنة ويتدخل بنص قانوني لتحديد شروط وضوابط استخدام أجهزة المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل، ونص قانوني خاص بحماية الحياة الخاصة لمواجهة احتمالات تعسف صاحب العمل في انتهاك حرمة الحياة الخاصة والحريات الشخصية للعامل.