

## تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية

الدكتور زهير حرح

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة دمشق

### الملخص

لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة. وهذا الحق هو من حقوق الإنسان الأساسية. فلكل إنسان الحق في منع تطفل الآخرين وفضولهم، كما أن له الحق في اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة لحماية حياته الخاصة .

ويختلف مدى احترام هذا الحق من مجتمع إلى آخر، وتأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية ، وما يدخل في دائرة الحياة الخاصة للعامل، التي يتعين احترامها، وعدم التعرض لها، وبين ما لا يعدّ داخلها فيها ، هو موضوع خلاف، وسبب الاختلاف يكمن في اختلاف الظروف الثقافية، والاجتماعية، والسلوكية التي تحكم كل مجتمع من المجتمعات.

وقد نما مفهوم الحياة الخاصة وتطور كأثر للتغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي مرت بها المجتمعات، وقد عرضنا في هذا البحث لتأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية من خلال عرض مدى تأثر الحياة الخاصة بخصائص عقد العمل، وعرضنا كذلك للفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل وأثره في حياته الخاصة. في مرحلة التفاوض على العقد وفي أثناء سريان العقد.

## مقدمة:

لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة. وهناك اتفاق عالمي التوجه، بشأن هذا الحق الإنساني<sup>1</sup>، فهو من حقوق الإنسان الأساسية. فلكل إنسان الحق في منع تطفل الآخرين وفضولهم والحيلولة بينهم، وبين النشر غير المشروع لكل ما يخصه أو يخص عائلته، كما أن له الحق في اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة لحماية حياته الخاصة .

إلا أن هذا الاتفاق الجماعي، الظاهري لا يمنع الاختلاف بين المفهوم العملي والتطبيقي لهذا الحق وكيفية حمايته من الاعتداءات والانتهاكات. فحقوق الإنسان نسبية ومدى الاحترام الذي تحظى به يختلف من مكان إلى آخر، وانتهاك هذه الحقوق خاصة عندما تكون حياة الإنسان في خطر يجعل الدولة عرضة للتدخل الجماعي لوقفه.

ونعرض في هذا البحث، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، وما دفعنا إلى الاهتمام بهذه الجزئية هو عالمية الحق الإنساني في فرض احترام الحياة الخاصة. ومما لاشك فيه أن هناك اختلافاً بشأن ما يدخل في دائرة الحياة الخاصة للعامل، التي يتعين احترامها، وعدم التعرض له، وبين ما لا يعدّ داخلاً فيها. وسبب الاختلاف يكمن في اختلاف الظروف الثقافية، والاجتماعية، والسلوكية التي تحكم كل مجتمع من المجتمعات.

وتؤكد الدول موقفها من حق المواطن في احترام حياته الخاصة من خلال المنظومة القانونية التي تحكمها. فقد نص الدستور السوري الجديد الصادر عام 2012 في المادة الثالثة والثلاثين من الباب الثاني، الفصل الأول الخاص بالحقوق والحريات على أن: (الحرية حق مقدس وتكفل الدولة للمواطنين حريتهم الشخصية وتحافظ على كرامتهم وأمنهم. والمواطنة مبدأ أساسي ينطوي على حقوق وواجبات يتمتع بها كل مواطن ويمارسها وفق القانون. والمواطنون متساوون في الحقوق والواجبات، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيد. وتكفل الدولة مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين). كما نص الدستور في المادة السادسة والثلاثين على أن: (للحياة الخاصة حرمة يحميها القانون والمسكن مصونة لا يجوز دخولها أو تفتيشها إلا بأمر من الجهة القضائية المختصة وفي الأحوال المبينة في القانون). ونص الدستور أيضاً في المادة الأربعين على

1 المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948. والمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية الموقعة 1950. والمادة 17 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966. والمادة 16 من الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل والموقعة في نيويورك عام 1990 .

أن: (العمل حق لكل مواطن وواجب عليه، وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين، ويتولى القانون تنظيم العمل وشروطه وحقوق العمال).

ونص الدستور أيضاً في المادة الرابعة والخمسين على أن: (كل اعتداء على الحرية الشخصية أو على حرمة الحياة الخاصة أو على غيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها الدستور يعد جريمة يعاقب عليها القانون).

وحق الإنسان في احترام حياته الخاصة يجب أن يكون توجهاً جماعياً، إذ يمكن لكل فرد تنمية تكوينه الجسدي والمعنوي وتدعيمه<sup>2</sup>. فالحياة الخاصة للشخص هي المجال الحيوي للحرية الفردية والارتباط بينهما وثيق، فإذا تقلصت الحرية الفردية في مجتمع ما، تقلصت من ثم نظرتة إلى الحياة الخاصة، وحماتها، واحترامها<sup>3</sup>. والتأكيد الدستوري احترام هذا الحق ينعكس على سائر العلاقات القائمة في المجتمع. فهذا الحق يجب احترامه من قبل الأفراد، والمنشآت، والسلطات جميعها، بما يعكس تناغم المنظومة القانونية السائدة في المجتمع<sup>4</sup>.

وقد نما مفهوم الحياة الخاصة وتطور كأثر للتغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي مرت بها المجتمعات<sup>5</sup>، وليس من اليسير تحديد ما يدخل في دائرة الحياة الخاصة للفرد وما لا يعد ذلك سعياً إلى تحديد حدوث اعتداء عليها من عدمه، ذلك أن النظر في المفاهيم السائدة بشأن الحق في احترام الحياة الخاصة بوصفه من الحقوق الملازمة للشخصية<sup>6</sup>، يُظهر قدراً كبيراً من التنوع، فهي تختلف بحسب التوجهات القانونية والقضائية السائدة في كل مجتمع<sup>7</sup>.

كما يمكن أن ننظر إلى الحياة الخاصة من زاوية أكثر اتساعاً بحيث تشمل ما يلزم كلاً لتكامل الشخصية يمارسه الشخص ويتمتع بها دون إزعاج من قبل الآخرين. فيكون للإنسان حق شخصي

2 M-T MEUDERS - KLEIN "Vie privée, vie familiale et droit de l'homme" Revue international droit compar 1992 p.77..

3 J.RAVANAS Protection de la vie privée, Art.9 code civil, in Juris-classeur, Droit civil, art 9, Fasc. 1, no.9.

4 J.CARBONNIER, Droit Civil, Introduction, Les personnes, 1980.p.329.

حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1977، ص 35.

KAYSER, Le secret de la vie privée et la jurisprudence civile, Mélanges Savetier, 1965, p.409.

5 M.PERROT M.PERROT, Histoire de la vie privée, t.4. De la révolution à la Grande Guerre op.cit p.15.

6 F.RIGAUX, La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité. n°121 Bibliothèque de la faculté de droit de l'Université Catholique de Louvain, Bruylans Bruxelles, LGDJ.

7 حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 57 وما بعدها.

يمارسه شرط عدم تعديده على حقوق الآخرين ، وعدم مخالفة القانون<sup>8</sup>. فالحياة العامة التي تمارس خارج الإطار المهني تعدّ من مظاهر الحرية الفردية وتعدّ حياة خاصة تستحق الحماية في مواجهة صاحب العمل.

وللعامل حياته الخاصة التي تتضمن ما يعدّ أسراراً يحق له الاحتفاظ بها، وهنا نكون أمام أضيق مناطق الحياة الخاصة بحيث يكون لصاحب الشأن الحق في اتخاذ الإجراءات التي من شأنها منع تدخل الآخرين بشأنها. وللعامل حياته المهنية التي تبدأ عند تعاقدته للقيام بعمل محدد، أو لدى سعيه لهذا التعاقد . وما يخرج عن الإطار المهني يعدّ حياة خاصة لا يحق لصاحب العمل التعرض لها. ونعرض لتأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية وفق الآتي: المبحث الأول: مدى تأثر الحياة الخاصة بخصائص عقد العمل، وقد قسمناه إلى ثلاثة مطالب عرضنا في المطلب الأول: الطابع المهني لعقد العمل، أمّا المطلب الثاني فقد عرضنا فيه للطابع الشخصي لعقد العمل، أمّا المطلب الثالث فقد عرضنا فيه عنصر التبعية في عقد العمل.

وقد عرضنا في المبحث الثاني للفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل وأثرها في حياته الخاصة، وقد قسمناه بدوره إلى مطلبين عرضنا في المطلب الأول: التداخل بين الإطار المهني والإطار غير المهني في مرحلة التفاوض على العقد، وفي المطلب الثاني: التداخل بين الإطار المهني والإطار غير المهني في أثناء سريان العقد.

## المبحث الأول

### مدى تأثر الحياة الخاصة بخصائص عقد العمل

عقد العمل هو العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وبإدارته أو بإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر<sup>9</sup>.

8 F.FERRAND Droit privé Allemand Précis DALLOZ 1998, no. 55., Cassation sociale 22 janvier 1992 Droit social 1992 p. 334

،P.KAYSER, op. cit., p. 229. C.CHAVANNE , La protection de la vie privée dans la loi du 17 juillet 1980 , Rev . sc. Crim et dr. pén. Comp., 1971, p.606

J.PRADEL , Les dispositions de la loi n° 78 - 643 du 17 juillet 1970 sur la protection de la vie privée. D.1971, chr/ p.112\_C.A. Vers oilles 14 septembre 1989. Gaz. Pal. 1990

9 المادة (640) من القانون المدني السوري ، وانظر د احمد حسن البرعي ،شرح عقد العمل الفردي ،دار النهضة العربية 1995، مصر، ص 17

وعرّفت المادة (46) من قانون العمل رقم 17 لعام 2010، عقد العمل الفردي بأنه: "العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر".

وهذا يعني أن عقد العمل هو اتفاق يتعهد فيه أحد المتعاقدين (العامل) وهو كل شخص طبيعي. بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر (صاحب العمل)، وبإدارته، وبإشرافه ويمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً، وقد يكون اعتبارياً<sup>10</sup>، مقابل أجر يتعهد بدفعه المتعاقد الآخر، أياً كان نوع هذا الأجر. ويرد عقد العمل على العمل المأجور، فالعمل، والأجر، والتبعية، عناصر العقد، ومن ثم فإن انتفاء أي عنصر من عناصره يترتب عليه انتفاء صفة عقد العمل عن هذه العلاقة.

وتتسم علاقة العمل بفقدان العامل لجزء من حريته بالقدر اللازم لتنفيذ عمله، وذلك بخضوعه المهني لإرادة صاحب العمل. وذلك بأدائه العمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، أمّا ما يخرج عن هذا الإطار فإنه لا يحق لصاحب العمل التدخل فيها. ويتميز عقد العمل بأن له طابعاً مهنيّاً، وطابعاً شخصياً، ووجود علاقة تبعية، ونعرض لهذه العناصر في ثلاثة مطالب.

## المطلب الأول

### الطابع المهني لعقد العمل

يتعيّن على العامل ممارسة عمله بإشراف صاحب العمل ورقابته. والخضوع لمقتضيات العقد (الإطار المهني) الذي قبل الدخول فيه<sup>11</sup>. وهذا يلزم العامل بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون، أو نظام العمل، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر. كما يتعيّن على العامل التقيد بمواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو، مخالفة مواعيده. وسلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات للعامل ليست سلطة مطلقة، بل هي سلطة مقيدة بتوافر ثلاثة شروط هي<sup>12</sup>:

الأول: أن يكون الأمر الصادر من صاحب العمل متعلقاً بالعمل المكلف به العامل، ولا يجوز ممارسة سلطته إلا في حدود التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، أمّا خارج هذا العمل فليس لصاحب العمل

10 انظر القاضي حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط1، 2009، ص 185

11 M.DESPAX La vie extra -professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail. JCP, 1963, Doctrine, 1776

12م 651/ب من القانون المدني السوري

تقويمه، إلا إذا كان لسلوك العامل خارج دائرة العمل تأثير في عمله. أمّا الشرط الثاني: فيجب ألا يخالف الأمر الصادر عن صاحب العمل العقد، أو القاتون، أو الآداب، والشرط الثالث: يجب ألا يكون من شأن إطاعة العامل الأمر الصادر عن صاحب العمل تعرض العامل أو غيره للخطر<sup>13</sup>. كما يجب على العامل أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أي أشياء أخرى<sup>14</sup>.

وينتهي التزام العامل بعقد العمل خارج الإطار المهني زمنياً ومكانياً، ويسترد العامل حريته بالتعامل ويمارس حياته بما ينسجم مع توجهاته، ومعتقداته، وسلوكياته، وأي تدخل من جانب صاحب العمل يعدّ تعطيلاً لحريته وكيفية ممارستها. بل إن تأثر حياته المهنية بما يحدث خارج إطارها يعدّ مساساً بحياته الخاصة التي له أن يمارسها كيفما يشاء<sup>15</sup>.

## المطلب الثاني

### الطابع الشخصي لعقد العمل

عقد العمل هو من العقود التي ترد على عمل الإنسان. فلشخصية العامل عند إبرامه العقد مع صاحب العمل اعتبار خاص.

ويجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه،<sup>16</sup> لما لهذا الأداء من طابع شخصي، إذ إن شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل، نظراً إلى أنّ الأخير قد راعى اعتبارات معينة في شخص العامل عندما تعاقد معه، مثل كفاءته، وأماتته، وإخلاصه في العمل، وقدرته على أداء العمل. فالالتزام بالعمل بتفويض العمل إنما هو التزام بعمل لذلك له طابع شخصي، فلا يجوز للعامل أن ينفذ هذا الالتزام من خلال شخص آخر، ما لم يوافق صاحب العمل على ذلك، أو يستدل على ذلك من العرف والعادات الجارية. ويترتب على الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل انقضاء العلاقة التعاقدية بوفاته<sup>17</sup> فلا يستطيع صاحب العمل عندئذٍ إلزام ورثة العامل بأداء العمل الذي كان مورثهم يتعهد به، كما لا يجوز لهؤلاء أن يحلوا محل مورثهم في أداء العمل<sup>18</sup>.

13 - د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، 1986، ص 269.

14 المادة (95) من قانون العمل السوري و د. توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 275.

15 J.SAVATIER ,La protection de la vie privée des salariés , Droit Social , Avril 1992 , 329.

16 مادة (1/651) من القانون المدني السوري والمادة (51) من قانون العمل السوري.

17 المادة (1/663) من القانون المدني السوري

والاعتبار الشخصي يظهر عند التعاقد فيكون دافعاً لإتمامه كما يكون سبباً لاستمراره، أو لإتهائه إذا اختلف عنصر من العناصر الشخصية التي أخذت في الحسبان عند التعاقد<sup>19</sup>. فتقييم العامل يستند إلى مواصفات ذاتية بعيدة عن الإطار المهني كارتياح صاحب العمل للعامل، وأمانته، ومظهره، ومعرفة سابقة، وتوصية بالتعاقد معه، وهي مفردات تتفاوت في أهميتها بحسب طبيعة العمل المطلوب أدائه<sup>20</sup>.

وتقييم الشخصية في أبعادها المختلفة يؤدي إلى تقييم للحياة غير المهنية للعامل، مما يؤثر في الإطار المهني محتماً كان أو قائماً بالفعل. وهو تأثير مرفوض، لحتمية الفصل بين الشخصية المهنية وغير المهنية في أبعادها الأخرى. إذ إن أغلب الأعمال المطلوبة في عالمنا اليوم تحتاج إلى درجة عالية من الاحتراف. والعبرة للشخصية المهنية لا للأبعاد الأخرى للشخصية في غير الإطار المهني ويحظر على صاحب العمل التعرض له. ولعله من الأجدى الاستناد إلى معيار موضوعي للتقييم، وكيفية أداء العمل، ودرجة الإتقان الفني، ومدى تقبله لتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل.

والمفهوم التقليدي للاعتبار الشخصي يعكس تداخلاً بين مفردات الشخصية المختلفة التي من أهمها البعد السلوكي، أو العقائدي وذلك من زاوية صاحب العمل إذ يكون تقييمه لهذه الأبعاد متأثراً بنظرة شخصية<sup>21</sup>.

### المطلب الثالث

#### عنصر التبعية في عقد العمل

اتخذت التبعية القانونية معياراً لتمييز العمل التابع عن العمل المستقل، ويقصد التبعية القانونية قيام العامل بأداء العمل تحت سلطة وإدارة صاحب العمل، فصاحب العمل يتمتع بسلطة توجيه العامل وإصدار أوامره إليه، ومراقبته في تنفيذه<sup>22</sup> وفرض الجزاء عليه في حال المخالفة<sup>23</sup>.

18 حسين حمدان، المرجع السابق، ص 189

19 CAILLE La rupture du contrat du travail éd. Journal de Notaires et des Avocates 1988, p. 16.

Soc. 29 mai 1973, Bull. Civ. V, no.346.20

21 Xavier AGOSTINELLI Le droit à l'information face à la protection civil de la vie privée L'Ilrairie de l'université d'Aix En Provence 1994. P. 96.

22 انظر شفيق طعمة، التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال، 1995، ط2، ص77، توفيق حسن فرج، المرجع

السابق، ص 121، حسن البرعي المرجع السابق، ص 30 و38 و375،

كما أن الاعتماد على عنصر التبعية يؤدي إلى توصيف العقد استناداً إلى عنصر خارجي عنه وهو حاجته إلى الأجر الذي يحصل عليه من عمله<sup>24</sup>.

والتبعية القانونية تظهر بأشكال مختلفة، تختلف باختلاف الأشخاص ونوع العمل والظروف التي يجري ضمنها العمل. وهذه الأشكال نوعان: التبعية الفنية، والتبعية الإدارية والتنظيمية.

وتمثل التبعية القانونية قيدياً على حرية العامل في التصرف، والتعامل مع الأمور في إطار تصوراته الخاصة. وهذا القيد مبرر ومقبول بالنظر إلى الهدف منه والنتائج المترتبة على احترامه في سير العمل في المنشأة. والحد من حرية العامل تحكمه مبررات تنفيذ عقد العمل<sup>25</sup>.

وسلطة صاحب العمل بالإشراف والرقابة والتوجيه وما تعكسه من قيد على حرية العامل ترتبط فقط بالإطار المهني<sup>26</sup>. ولا يحق لصاحب العمل مد نطاقها إلى الإطار غير المهني. فللعامل حياته غير المهنية يمارسها دون السماح لصاحب العمل بالاقتراب منها. فإذا استند إلى سبب غير مهني لإنهاء عقد العمل، فإنه يكون متعسفاً في إنجازه. وانتهاك الحياة الخاصة للعامل الذي يحق له ممارستها على النحو الذي يراه مناسباً والتي يفترض عدم تأثيرها سلباً في حياته المهنية.

## المبحث الثاني

### الفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل وأثره في حياته الخاصة

يتعين الفصل بين الإطار المهني للعامل، والإطار غير المهني، إذ يمارس العامل حياته العامة والخاصة بعيداً عن أي تدخل محتمل من قبل صاحب العمل.

ويتمتع الإطار غير المهني بالحماية ذاتها التي تحظى بها الحياة الخاصة، من حيث عدم السماح للغير بالتعرض لها، وتقييمها تقييماً غير مبرر. ومن ثمّ كل ما يخرج عن الإطار المهني، يعدّ حياة خاصة

23- نقض سوري قرار رقم 845/ تاريخ 1961/3/11، أشار إليه إدوار حشوة، الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد، الطبعة الأولى، الجزء الأول، المطبعة الجديدة، دمشق، 1969، ص 28. حسن برعي، المرجع السابق، ص 32. حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 145.

24- د. توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 124.

25 J.RIVERO :Les libertés publiques dans l'entreprise , Droit social 1982, p. 423.

حسين حمدان، المرجع السابق، ص 195

P.KAYSER La protection de la vie privée. Op. cit., no. 61.

26 انظر نقض رقم 88 أساس عمالي 906 تاريخ 4-2-1975 شفيق طعمة، التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال، 1995، ط 2، ص 81

للعامل في مواجهة صاحب العمل، فالإطار المهني للعامل يرتبط بعقد العمل، في حين يستقل الإطار غير المهني عن التعهدات التي التزم بها العامل، ويختلف أي دور لصاحب العمل في هذا الإطار. فتختلفي التبعية، ويتحرر العامل من الخضوع لمقتضياتها<sup>27</sup>. ومن ثمّ ليس لصاحب العمل التدخل في هذه المنطقة<sup>28</sup>.

إلا أن الفصل التام بين حياة العامل المهنية وحياته غير المهنية ليس بالأمر اليسير؛ ذلك أن هذا الفصل ليس واضحاً على المستوى الفكري والثقافي للأفراد. وتعاملهم مع مسألة الحياة الخاصة والحرية الفردية لا يتسم بنظرة واحدة .

ورغم وجود إطار تشريعي عام يؤكد احترام المبدأ إلا أن تفعيله يحتاج إلى صدور تشريعات تحمي الحياة الخاصة وما يرتبط بها. كما أن القضاء يؤدي دوراً أساسياً في بلورة المفاهيم المتعلقة بهذا المبدأ من خلال تحديد نطاقه ، وماهية المساس به ودرجته .

والعامل قد يمارس نشاطاً في غير الإطار المهني، ويرى صاحب العمل فيه مساساً بمنشأته فيسعى إلى تغييره فإن لم يفلح فإنه يفصل العامل استناداً إلى هذا السبب .

ودور صاحب العمل الذي يعترف به في الإطار المهني يكون مقبولاً في هذه المنطقة من حياة العامل، ولا يقبل استناد صاحب العمل في فصل العامل إلى سبب مصدره الحياة الخاصة للعامل لإنهاء الإطار المهني.

إلا أن استناد صاحب العمل إلى أسباب موجودة في الإطار غير المهني قد يظهر في مرحلة السعي إلى الدخول في إطار مهني ، فيتعرض لحياة المرشح للعمل الخاصة لتكوين موقفه من العامل. ومن ثمّ فإن التأثير السلبي غير المبرر للإطار غير المهني للشخص قد يظهر في مرحلتين: الأولى: مرحلة التفاوض بشأن العقد التي تنتهي بإبرامه، أو بالامتناع عن التعاقد (مطلب أول). الثانية: مرحلة تنفيذ العقد التي قد يقدم فيها صاحب العمل على إنهاء العقد استناداً إلى أسباب مصدرها الإطار غير المهني (مطلب ثان). وفي الحالتين نكون أمام تأثير غير مبرر للحياة الخاصة بالمعنى الواسع في الإطار المهني القائم أو المحتمل، ونعرض للحالتين وفق الآتي:

27 J.SAVATIER La protection de la vie privée, Droit Social 1992, p. 329.

28 M.DESPAX La vie extra - professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat du travail J.C.P. 1963, Doc. 1976

## المطلب الأول

### التداخل بين الإطار المهني والإطار غير المهني في مرحلة التفاوض على العقد

استناداً إلى مبدأ سلطان الإرادة وما يتفرع منه من مبادئ مثل مبدأ الحرية التعاقدية الذي يعدّ نتيجة حتمية لمبدأ سلطان الإرادة فإن لكل شخص الحق في الدخول في علاقة عقدية يراها تحقق مصلحته، كما أن له الامتناع عن التعاقد متى بدا له أن العقد لا يحقق مصالحه. وتظهر الحرية التعاقدية في علاقات العمل شأن العلاقات القانونية العقدية الأخرى كلها، فليس لأي من أطرافها أن يجبر الغير على الدخول في علاقة عمل لا يراها الطرف الآخر محققة لمصلحته .

إلا أن الدخول أو الإحجام عن الارتباط العقدي يفترض أن هناك أساساً موضوعية تعتمد على تقييم العقد المقترح . فيكون محلاً للتقييم مثلاً خبرة المرشح، وقدرته على أداء العمل المطلوب، وبعده أو قربه من مكان العمل، وتوصيات أصحاب الأعمال السابقين. أي إن تقييم المرشح للعمل ينبغي أن يكون تقييماً مهنيّاً بقبوله عاملاً ، أو رفض ترشيحه .

إلا أن التمسك بالحرية العقدية قد يخفي نزعة شخصية لصاحب العمل في تقييمه للمرشح للعمل بحيث يستند إلى انطباعه الشخصي عن المرشح، فيخضع العامل لتقييم غير مهني يسفر عن عدم قبوله كمرشح للعمل فيستبعد من الدخول في إطار مهني مشترك. ففي هذه الحالة يستند صاحب العمل إلى تصرفات صدرت من العامل محددة تدخل في إطار الحياة الخاصة للمرشح لا علاقة لها بأدائه المحتمل أو لتنفيذه للعقد المقترح<sup>29</sup>.

ولكن ما مدى قدرة صاحب العمل على رفض التعاقد لأسباب مصدرها الإطار غير المهني للمرشح؟

حق الإنسان في العمل هو من الحقوق التي كفلها الدستور<sup>30</sup>، والاعتراف بحق الإنسان في العمل يستتبع الاعتراف له بحرية العمل، وبعده من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر

29 J.RAY , Droit du travail ,droit vivant 1999 . 7e édition p. 52.

30 نصت المادة الأربعون من الدستور السوري:

1- العمل حق لكل مواطن وواجب عليه و تعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين و يتولى القانون تنظيم العمل وشروطه وحقوق العمال .

2 - لكل عامل أجر عادل بحسب نوعية العمل ومردوده على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذي يضمن متطلبات الحياة المعيشية و تغيّرها

3 - تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعمال . من الدستور

الحديث<sup>31</sup>. فلكل شخص الحق في أن يختار من الأعمال ما يناسبه، فله حرية العمل وحرية اختيار العمل الذي يقوم به، وله كذلك حرية اختيار صاحب العمل الذي يعمل لديه. كما أن لصاحب العمل الحرية في أن يختار العامل الذي يعمل لديه، أو يعمل في منشأته<sup>32</sup>.

والأصل أن لكل شخص الحق في الدخول أو الإحجام عن العلاقة العقدية المعروضة عليه، وهو ما يتفق مع مبدأ الحرية العقدية إعمالاً لمبدأ سلطان الإرادة<sup>33</sup>. ولا توجد في القواعد العامة قواعد تشير إلى إمكانية التدخل لإتمام عقد تراجع أحد أطرافه المحتملين عن إبرامه. إلا أنه يمكن منع إبرام عقد يُسعى أطرافه إلى إتمامه.

وقد أجازت المادة (136) من المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري لمن وجه إليه الإيجاب أن يرفضه، ما لم يكن قد دعا إليه، رفض التعاقد إلا لأسباب مشروعة. إلا أن هذا النص حذف من المشروع اكتفاء بالقواعد العامة، ومن ثمَّ يبقى من حق صاحب العمل رفض التعاقد المعروض عليه سواء أكان موجهاً الدعوة للتعاقد، أم كان قد دُعي إليه.

وممارسة صاحب العمل لهذا الرفض تخضع لضوابط ممارسة الحقوق عموماً وخاصة عدم التعسف في استعمالها. ويكون التعسف قائماً إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. ويكون تعسفاً كذلك إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر يسببها. كذلك يكون هناك تعسف إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها صاحب العمل غير مشروعة<sup>34</sup>. فإذا لم يكن لصاحب العمل مبرر مشروع لرفض التعاقد فإنه يكون مسؤولاً عن الأضرار التي تصيب المرشح للعمل من جراء رفضه<sup>35</sup>. وتقييم موقف صاحب العمل من رفضه التعاقد وهل كان هناك تعسف من جانبه هي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي في كل حالة على حدة؟.

ولم يتعرض المشرع في قانون العمل لكيفية مواجهة التداخل بين كل من الإطار المهني و غير المهني للعامل عند مرحلة الترشيح للعمل، فلا توجد في الأحكام المتعلقة بانعقاد عقد العمل نصوص تعالج تصرفات صاحب العامل التي تشكل انتهاكاً، أو تعرضاً لحياة العامل الخاصة. وسكوت المشرع لا يعني عدم إمكانية مواجهة التعرض غير المبرر للإطار غير المهني للعامل من صاحب العمل، إذ

31 حسين حمدان، مرجع سابق، ص 300

32-د. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، علاقات العمل الفردية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، 2007، ص 171.

33 د حسن توفيق فرج، المرجع السابق، ص 187 و 179 و 234

34 المادتان 5 و 6 من القانون المدني السوري.

35 د محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، 1994، ص 549

يمكن اللجوء إلى أحكام القانون المدني بوصفه يتضمن الأحكام العامة بشأن ما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون العمل.

ويمكن النظر في حدوث تداخل بين الإطار المهني وغير المهني وهل كان للحياة الخاصة للعامل تأثير سلبي غير مبرر في إطاره المهني في الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل؛ وسلوك العامل غير المتصل بالمنشأة لا يعد مبرراً مشروعاً لفصله أياً كان إطار تقييمه.

كذلك خلت نصوص قانون العمل من قواعد تمنع التداخل غير المبرر بين الإطار المهني وغير المهني بسبب معلومات مصدرها التقنيات المعلوماتية التي يمكنها بعد معالجتها آلياً إعطاء صورة كاملة عن شخصية المرشح بأبعادها المهنية وغيرها، ممّا يعدّ مساساً يجب الحد من آثاره السلبية في العامل عند ترشحه لأداء عمل ما. ولا توجد ضوابط للمساس بالمعلومات للحياة الخاصة إذ لا توجد أحكام تتعرض لما يمكن طرحه من استفسارات خاصة بالعامل، لا تتصل بحياته المهنية.

والسكوت التشريعي بشأن الحياة الخاصة للعامل سواء عند مرحلة التشريع أو بعد تمام العقد يفسر بأن المشرع لم يرغب بحصر المسألة في نصوص محددة، مما قد يؤدي إلى خروج بعض مظاهر الاقتحام غير المبرر للدائرة غير المهنية من منطقة الحماية القانونية، ففضل الاعتماد على المبادئ العامة في الدستور مع إمكانية اللجوء لأحكام القانون المدني<sup>36</sup> الخاصة بالإضرار بالغير لدرء كل اعتداء محتمل، أو مواجهته متى وقع. على أن يكون الدور الأساسي لتدعيم الحماية قضائياً من خلال إعطاء تفسيرات واسعة للنصوص القليلة القائمة في المنظومة السورية القانونية.

وتعدّ المنظومة القانونية الفرنسية متجانسة في توجهها العام بشأن حماية الحياة الخاصة للشخص من نصوص تشريعية وتطبيق قضائي لهذه النصوص، والحالة العامة لاحترام الحياة الخاصة في فرنسا موضع تقدير. وأغلب المنازعات التي تثار أمام القضاء عند زعم أحد أطرافها أن حياته الخاصة قد مُست تطرح بمناسبة فصل العامل وليس بمناسبة الامتناع عن التعاقد معه لأسباب تمس حياته الخاصة. وقد أثّرت في المدة الأخيرة حالات عديدة أمام القضاء بسبب الامتناع عن التعاقد إلا أن التداخل بين الإطار المهني والإطار غير المهني للعامل في أثناء الترشيح هو الأكثر احتمالاً في ظل انتشار المعلوماتية. وقد حظر المشرع الفرنسي على أصحاب الأعمال التحري عن معلومات تتعلق بحياة العامل الخاصة<sup>37</sup>، حماية لحياته الخاصة. كما أن للمرشحين الحق بالاطلاع على القواعد التي

36 تنص المادة (164) من القانون المدني السوري على أن ((كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض))

37 L.122-25 Art

سيقيّمون على أساسها، وهذا يفترض وضوحاً وأمانةً من جانب صاحب العمل<sup>38</sup>. كذلك فإن وزارة العمل الفرنسية أعتت المرشح للعمل من الإجابة عن استفسارات لا تتصل مباشرة بالعمل المقترح<sup>39</sup>. كما أنه ليس مطلوباً من المرشح للعمل لتقديم وثائق شخصية لصاحب العمل من شأنها إعطاء انطباعات عن شخصيته غير المهنية، أو عن بيئته الاجتماعية والعائلية<sup>40</sup>.

وعدم إفصاح المرشح للعمل، عن معلومات يعتقد صاحب العمل ضرورة الإفصاح عنها عند الترشيح، لا يعطيه حق طلب إبطال العقد لوقوعه في غلط شاب إرادته لفصل العامل<sup>41</sup>.

وهناك صعوبة تواجه المرشح للعمل تتمثل في إثبات عدم وجود مبرر مشروع ومهني لرفض صاحب العمل للتعاقد، ويستطيع المرشح إثبات موقف صاحب العمل المتعسف بطرائق الإثبات كلها.

وقد أدى التقدم العلمي إلى إيجاد مخاطر عديدة بشأن الحياة الخاصة وكيفية احترامها وصور الاعتداء عليها دفعت بالمشرع في دول عديدة للتدخل لمواجهة هذه المخاطر. وقد أظهر التعامل مع المعلومات ألباً بعد معالجتها، مخاطر شديدة بشأن حريات الأفراد وخصوصياتهم، لذا فإن الأنظمة القانونية المختلفة سعت لضبط الجنوح المحتمل لهذه التقنية. بإيجاد قواعد قانونية تحدد ضوابط للتدخل المعلوماتي تبيّن الأفعال التي يجوز القيام بها لمنع التأثير السلبي للمعلوماتية.

وتظهر التأثيرات السلبية للمعلوماتية في مجال علاقات العمل في مرحلة ما قبل التعاقد ومدى إمكانية الاعتماد على المعلوماتية لرفضه. كما قد تظهر بعد نشوء العقد وفي أثناء سريانه. وقد يُستند إلى ما أسفرت عنه هذه التقنية لإنهاء علاقة العمل<sup>42</sup>. فقد يعتمد صاحب العمل على المعلوماتية في تجميع معلومات عن المرشحين للعمل، وفي تقييمهم أيضاً، سواء في مرحلة الترشيح أو في أثناء سريان العقد ومراقبة ما يعتقد أنه ضروري لحسن أداء العامل.

والاستناد إلى المعلوماتية لرفض التعاقد، عمالاً لمبدأ الحرية التعاقدية، تتجاوز القدر اللازم لتقييمه مهنيّاً. فلا يجوز الاستناد إلى مفردات مصدرها الإطار غير المهني للمرشح للوصول إلى نتائج مهنية<sup>43</sup>. فهنا تقتحم الحياة الخاصة للمرشح للعمل، وتكون موضوعاً لتقييم غير مبرر من صاحب العمل،

38 L.122-35

39 RM, JO AN 15 oct. 1990, p. 4481.

Cass. Soc. 17 Octobre 1987, Droit Social, 1984, 290 note Savatier, JCP. 1974, II, 17.968, note Y.Saint-JOURS.\_Cass. Soc. 25 Avril 1990, Bull, 5, n 186.\_ Cass. Soc 25 Avril 1990 Bull. 5, n 186.3 juillet. 1990, Bull. 5, n 349

42 C.LENOIR, B.WALLON, Informatique, travail et libertés, Droit Social, Mars 1988, p. 213.

43 A.MOLE. Informatique et libertés du travail. Les nouveaux enjeux. Droit Social 1990, p. 315..

C.LENOIR, B.WALLON, op. cit. p 215

كأن تُطرح أسئلة عن حالته الاجتماعية هل كان سعيداً فيها أم لا؟ أو استفسارات بشأن حالته الصحية التي قد تصل إلى إجراء تحاليل.

والموقف الفرنسي من الحياة الخاصة للعامل يؤكد ضرورة عدم تأثر الإطار المهني المحتمل بمعلومات مصدرها الإطار غير المهني، وهذا الموقف يعكس توجهها قانونياً عاماً بشأن المعلوماتية وتأثيراتها المحتملة. وفي إطار احترام الحياة الخاصة للمواطن أصدرت اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات الفرنسية توصيات ينبغي مراعاتها في حالة الترشيح للعمل، إذ يجب أن تكون مرتبطة بالإطار المهني دون أن تمتد إلى تساؤلات خاصة بالإطار غير المهني ويكون لها تأثير غير مبرر في الإطار المهني المحتمل. وهو تأثير مرفوض يجب مواجهته.

ويتعين أن تكون الاستفسارات الموجهة للمرشح واضحة ومكتوبة مما يمكن من بحث قانونيتها عند النظر هل كان رفض التعاقد راجعاً إلى أسباب مهنية أم غير مهنية؟

وقد ألزم القانون الفرنسي صاحب العمل إبلاغ المرشح للعمل بنتيجة التقييم. وهو ما يتيح للعامل إمكانية المنازعات في أسباب رفض التعاقد معه وإثبات استناده إلى أسباب غير مهنية؟.

ولا يجوز اقتحام صاحب العمل للإطار غير المهني للعامل بوصفه مرشحاً والاستناد إلى ما يسفر عنه هذا الاقتحام لرفض التعاقد معه إذ إن مفردات التقييم الذي يخضع له المرشح مرتبطة بما يلزم لتقييمه مهنياً، وأن ما يخرج عن هذا الإطار كتفاصيل الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج)، أو المالية، أو الصحية يمكن أن تكون محلاً لمراجعة قضائية في حالة الاستناد إليها لرفض التعاقد.

## المطلب الثاني:

### التداخل بين الإطار المهني والإطار غير المهني في أثناء سريان العقد

نعرض للتداخل غير المبرر بين الإطار المهني القائم كنتيجة لإبرام العقد ، وبين الإطار غير المهني الذي يعكس كل ما لا يتعلق بتنفيذ العقد والذي يعدّ تدخلاً من صاحب العمل في حياة العامل الخاصة.

فإبرام عقد العمل بين طرفي عقد العمل يُنشئ الإطار المهني للعامل وفيه يسمح لصاحب العمل بصفته مسؤولاً عن عمل المنشأة أداء دور محدد إعمالاً لمقتضيات التبعية التي يخضع لها العامل. أمّا في غير الإطار المهني فلا يحق لصاحب العمل التدخل في حياة العامل غير المهنية لأنها محمية من

تدخل صاحب العمل.<sup>44</sup> لأن تنفيذ عقد العمل لا يرتبط بمفردات خارج إطاره. إلا أن الفصل الكامل بين الإطارين أو التداخل بينهما يعتمد على مدى الاقتراب أو الابتعاد عن المنشأة التي تجمع بين العامل وصاحب العمل.

فعدم المساس بالمنشأة يفرض احترام مبدأ الفصل الكامل بين الإطار المهني والإطار غير المهني إذ يعدّ الاقتراب من الأخير مساساً بالحياة الخاصة للعامل يستوجب المسؤولية.

في حين أن الاقتراب من المنشأة يفيد أن تداخلاً بين الإطارين قد حدث وأن الفصل الكامل بينهما غير حقيقي.<sup>45</sup> فأفعال العاملين لدى المنشأة في غير الإطار المهني عديمة التأثير في عملها، لا يجيز تعرض مصيرهم المهني بسبب هذه الأفعال.

وهناك معيار يمكن من خلاله بحث مدى التداخل بين الإطار المهني وغير المهني وهو معيار تأثر المنشأة. أي إنَّ هناك اضطراباً لحق بعمل المنشأة سببه الإطار غير المهني (الفقرة الأولى)، أو تكون بصدد اضطراب محتمل حدوثه بسبب ما صدر من تصرفات عن العامل في غير الإطار المهني (الفقرة الثانية). ونعرض لهما وفق الآتي:

#### الفقرة الأولى - اضطراب عمل المنشأة بسبب الإطار غير المهني:

يتعيّن الفصل الكامل بين الإطار المهني وغير المهني في أثناء سريان العقد بحيث لا يتأثر الإطار الأول بما يحدث في ظل الثاني؛ مما يعني عدم جواز فصل العامل بسبب مستمد من حياته الخاصة غير المهنية<sup>46</sup>. غير أن هذا الفصل الكامل بين بعدي حياة العامل يجد منطقه في كون المنشأة غير متأثرة بممارسة العامل لحياته الخاصة<sup>47</sup>. ويستطيع العامل تحصين حياته الخاصة بمنع تدخل صاحب العمل، بعدم إحداث أي اضطراب في عمل المنشأة. وتقييم حياة العامل في حياته غير المهنية بحثاً عن تأثير سلبي في عمل المنشأة يفتح الباب واسعاً لأهواء صاحب العمل، أياً كان الإطار الذي تنتمي إليه<sup>48</sup>.

44- M.DESPAX, La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail, J.C.P. juin 1963 Doc. 1776.

45 J.RIVERO, les libertés publiques dans l'entreprise, Droit social 1982, p. 423.

46 J.SAVATIER, La protection de La vie privée des salariés, Droit social, Avril 1992, p. 329.

47 المادة 9 من القانون المدني الفرنسي .

48 X.AGOSTINELLI, op. cit., p. 96.

ويتعين التوفيق بين الاعتبارات المختلفة التي يسعى كل طرف من أطراف عقد العمل إلى تأكيد أهميتها من زاويته فيما بين زعم صاحب العمل بأن عمل المنشأة مهدد بسبب ممارسات العامل خارج الإطار المهني وبين زعم العامل بأن حياته الخاصة قد انتهكت من دون مبرر<sup>49</sup>.

فالمنشأة وما يتصل بها هي نقطة التماس في الإطارين المهني وغير المهني، وتدخل صاحب العمل في حياة العامل غير المهنية يكون مشروعاً متى بدا أن ممارسات العامل تحدث اضطراباً في عمل المنشأة<sup>50</sup>. فالاضطراب يعدُّ مبرراً مشروعاً لصاحب العمل الاستناد إليه لإنهاء عقد العمل. رغم أن مصدره مستمد من حياة العامل الخاصة<sup>51</sup>. أمّا في حال عدم وجود اضطراب في عمل المنشأة فإن ممارسات العامل لا تؤثر في عمل المنشأة<sup>52</sup>.

وتقييم ممارسة العامل لحياته الخاصة يعدُّ أمراً غير مقبول ما دامت لا تتعارض مع التزاماته العقدية ولا مع أهداف المنشأة. ويتعين توافر عنصرين للقول بحدوث اضطراب في عمل المنشأة. وهما الاصطدام مع المهام المنوطة بالعمال. والاصطدام مع أهداف المنشأة. ويخضع للرقابة القضائية فصل العامل نتيجة تصرفات صدرت منه اتخذها خارج الإطار المهني كان لها أثر في إحداث اضطراب بعمل المنشأة، لتعارضها مع مهامه<sup>53</sup>.

والبحث في وجود تعارض بين ممارسة العامل لحياته الخاصة، وبين العمل المطلوب منه تنفيذه في الإطار المهني يعدُّ مسألة موضوعية يقدرها القاضي. فأطراف علاقة العمل يتمسكون بموقفين متعارضين بشأن خلافهم. فالعامل يدعي أن فصله كان غير مشروع لانقضاء السبب المشروع للفصل كونه مستمداً من حياته الخاصة التي له ممارستها كيفما يشاء دون أن يترتب على هذه الممارسة مساس بحياته المهنية. في حين يدعي صاحب العمل أنه غير متعسف في فصله للعامل إذ يستند إلى أن ممارسات العامل في الإطار غير المهني سببت اضطراباً في عمل المنشأة لتعارضها مع المهام الموكولة له.

49 B.TEYSSIE, op. cit., p. 384.

50 J.SAVATIER, La liberté dans le travail, Droit social, Janvier 1990, p. 51

51. Cass. Soc. 17 avril 1991, Dr. soc. 1991, 485 note J.SAVATIER.

52 P.KAYSER, Le secret de la vie privée, op. cit., p. 409.

G.LYON-CAEN, droit du travail, p.286. DALLOZ, 17 éd. 1994

p. 40953 op. cit. P.KAYSER

G.LYON-CAEN, droit du travail, p.286. DALLOZ, 17 éd. 1994\_ G.LYON-CAEN, op. cit., p. 294.

ولا يكفي الاستناد إلى حدوث تعارض بين ممارسة العامل لحياته الخاصة بعيداً عن إطاره المهني وبين مهامه المهنية للقول بحدوث اضطراب في عمل المنشأة سببه ممارسة العامل لحياته الخاصة. بل يجب كذلك أن يمتد التعارض إلى أهداف المنشأة ونشاطها<sup>54</sup>. ويترتب على ذلك أن عدم الاصطدام بأهداف المنشأة يحصن الإطار المهني للعامل ضد أي تدخل من جانب صاحب العمل تنتهي به إلى فصله العامل. وقد أكد هذا المعنى حكم لمحكمة النقض الفرنسية في 1991\4\17، إذ أوضحت أن فصل العامل لأسباب مستمدة من الإطار غير المهني للعامل أي حياته الخاصة<sup>55</sup> دون بيان مدى تأثيرها في المنشأة ذاتها، وهل أحدثت اضطراباً في عملها من عدمه؟ يعدُّ سبباً لنقض الحكم.

إلا أن احترام الحياة الخاصة للعامل وحرية ممارستها يجب ألا يتعارض مع نشاط المنشأة وأهدافها، ومهام العامل، كما أنه يجب ألا تكون وسيلة للتخلص من مهام الإطار المهني، إذ يفترض أن تُنفذ الالتزامات العقدية بحسن نية<sup>56</sup>. ويتبغى للعامل عدم التمسك بحقه في ألا يقتحم عليه حياته الخاصة بشكل متعسف في ممارسة الحق.

54- Cass. Social 22 janvier 1992 Dr. Soc. Avril 1992, p. 334. G.LYON-CAEN, op. cit. p. 286.

55 G.LYON-CAEN, op. cit., p.286..

56 المواد 95 و 96 من قانون العمل السوري. وقد نصت المادة (95) على أنه:  
أ -يتمتع العامل بـ :

- 1- الحق في الزيادة الدورية للأجور مرة كل سنتين وفق النسبة المحددة في النظام الداخلي أو في عقد العمل.
  - 2- الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز.
  - 3- الحق في الحفاظ على كرامته الإنسانية.
  - 4- الحق في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله.
  - 5- الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الحرفية.
- ب- مع مراعاة أحكام المادة (652) من القانون المدني يجب على العامل ما يأتي:
- 1- أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بدقة وأمانة وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية وأن ينجزها في الوقت المحدد وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
  - 2- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو نظام العمل أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر.
  - 3- أن يتقيد بمواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
  - 4- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أي أشياء أخرى وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.
  - 5- أن يحسن معاملة زبائن صاحب العمل.
  - 6- أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
  - 7- أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.
  - 8- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.

وكل ما يخرج عن الإطار المهني يعدُّ ممارسةً لحرية العامل الخاصة، أياً كان مجال هذه الممارسة بشرط عدم التعارض مع حريات الآخرين وحقوقهم<sup>57</sup>. وممارسة الحياة الخاصة قد لا يسفر عن تعارض من حيث آثارها مع المهام الموكلة للعامل. إلا أنها قد تؤدي إلى خلل في الثقة بين أطراف إطار العمل المهني. لكن هل يحق لصاحب العمل فصل العامل استناداً إلى سبب مستمد من حياته الخاصة أدى إلى اهتزاز ثقته في العامل لخشيته من أن تؤدي التصرفات الصادرة من العامل خارج الإطار المهني إلى إحداث اضطراب فيها، وهو ما نعرض له في الفقرة الثانية.

### الفقرة الثانية

احتمالات تأثر الحياة المهنية للعامل بسبب ما صدر منه من تصرفات خارج الإطار المهني إن عدم وجود اضطراب في عمل المنشأة يعني انقطاع الصلة بين الحياة المهنية وغير المهنية للعامل أي بين التزاماته العقدية وبين ما يصدر من تصرفات بعيداً عنها.

- 9- أن يحافظ على أسرار العمل فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل بهذا الشأن.
- 10- أن يزود صاحب العمل أو من يمثله بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية ووضعه بالنسبة إلى أداء الخدمة الإلزامية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدرجها في السجل الخاص به وبكل تغيير يطرأ على البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.
- 11- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة وذلك مع مراعاة أحكام المادة (51) من هذا القانون.
- ونصت المادة (96) على أنه يحظر على العامل:
- أ- الاحتفاظ بأصل أي ورقة أو مستند خاص بالعمل.
- ب- العمل لدى الغير من دون موافقة صاحب العمل سواء بأجر أو دون أجر.
- ج- العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده لتعرف أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- د- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل في أثناء مدة سريان عقده أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته عاملاً أو شريكاً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
- هـ- الاقتراض من زبائن صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.
- و- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأي صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته من دون موافقة صاحب العمل.
- ز- جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل من دون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين الناظمة للنقابات العمالية.

57 J.RIVERO, Les libertés publiques dans l'entreprise, Dr. Soc. 1982, p. 423.

ومن ثم لا يحق لصاحب العمل مد سلطاته إلى الإطار غير المهني، فلا يمكنه الادعاء أن تصرفات العامل خارج الإطار المهني للعمل قد أثرت سلباً في عمل المنشأة<sup>58</sup>. ومن ثم فإن إنهاء عقد العمل في هذه الحالة لا يستند إلى مبرر مشروع. بل إن الرقابة القضائية وبالنظر إلى غياب الاضطراب في عمل المنشأة ستنتهي إلى انتفاء المبرر المشروع للفصل، مما يجعل فصل العامل تعسفياً. كون صاحب العمل استند إلى أمور تدخل في مجال الحياة الخاصة لفصل العامل غير مهنية .

فاهتزاز ثقة صاحب العمل بالعامل يستند إلى تقييم شخصي وغير مهني للعامل يختلف من شخص إلى آخر، وقد لا يرتبط التقييم بتصرفات صدرت من العامل شخصياً، بل بتصرفات صدرت من العامل لأشخاص آخرين لهم صلة ما بالعامل تسهم في إيجاد توتر وانزعاج بينه وبين العامل .

وموضوع الثقة وتأثرها بتصرفات صدرت من العامل في الإطار غير المهني، يثير تساؤلات فالأسباب تختلف من شخص إلى آخر فلا يتفق الناس على ما يدفعهم إلى الثقة في شخص ما أو على ما يدفعهم لعدم الثقة<sup>59</sup> خاصة إذا كانت هذه الأسباب تدخل في إطار الحياة الخاصة وكيفية ممارستها<sup>60</sup>.

واختلال الثقة حالة نفسية، تتولد نتيجة انطباعات شخصية لدى صاحب العمل فتولد لديه قناعة بعدم إمكانية التعامل مع هذا العامل أو ذلك. ويتعين أن يعتمد تقييم صاحب العمل للعامل على مدى تأثر المنشأة بالأسباب التي أدت إلى اختلال ثقة صاحب العمل في العامل والاعتراف بحالة اهتزاز الثقة، والقبول بالآثار الذي يسعى صاحب العمل إليه ترتيباً عليها، إذ يتعين استنادها إلى أسباب يمكن تقييمها موضوعياً<sup>61</sup>. للابتعاد عن التقييم الشخصي المجرد عن أي وقائع محددة.

واختلال الثقة التي يستند إليها صاحب العمل لفصل العامل، إما أن تكون بسبب أفعال صدرت من العامل، أو بسبب أفعال منسوبة إلى أشخاص ذي صلة وثيقة به. وفي الحالتين لا تعد هذه الأفعال خطأ مهنيًا منسوبيًا إلى العامل يصلح كمبرر مشروع لفصله .

فعدم ثقة صاحب العمل في العامل لا يكفي بذاته لفصله من العمل. فهذه الحالة النفسية المجردة يصعب تقييمها لاعتمادها على مفردات ذاتية لديه، ومن ثم لا تعد سبباً جاداً للفصل، ولا تعكس مبرراً مشروعاً للفصل يعفي صاحب المنشأة من تبعات الفصل<sup>62</sup>.

58- P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit, p. 250.

59 F.GAUDU, le licenciement pour perie de confiance, droit social janvier 1992, p. 33.

60 A.CHIREZ, la perte de confiance de l'employeur constitue-t-elle une cause réelle et serieuse de licenciement, D. 81. Chr. P. 193.

61 Cour de Cassation. Ch. Social 30 mars 1982 JCP. 1983, II, 14029 note J-F. MONTREDON..

62 C.RADE, op. cit., p. 450

ورغم أن الأصل هو عدم الالتفات إلى ما يحدث من تصرفات خارج الإطار المهني إعمالاً لمبدأ عدم التداخل بين الإطارين إلا أنه إذا كانت مصلحة المنشأة مهددة وتقتضي فصل أحد العمال بسبب تصرفات صدرت من العامل خارج الإطار المهني، فإن فصله يكون مشروعاً إذ قد يترتب على عدم فصله نسب إهمال جسيم إلى صاحب العمل كونه يملك سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه على تابعيه<sup>63</sup>.

وقد تتأثر المنشأة سلباً بتصرفات صدرت من العامل خارج المؤسسة، مما قد يسبب اضطراباً داخلها<sup>64</sup>. رغم عدم صدور أفعال مزعجة من العامل داخل المنشأة إلا أن ما حدث خارجها أدى إلى فقدان الثقة به، مما يشير إلى أن فصله لا يعتمد فقط على معيار شخصي بل يستند إلى معيار موضوعي يعكس احتمالات تأثر المنشأة سلباً لأسباب خاصة بالعمل. فأى شكوك يستند إليها صاحب العمل لتبرير حالة فقدان الثقة سعياً لفصل العامل يجب أن تكون مستندة إلى أسباب موضوعية يمكن مراقبتها قضائياً<sup>65</sup>.

وقد نقضت محكمة النقض الفرنسية أحكاماً تشددت في موقفها من صاحب العمل لانتفاء العناصر الموضوعية للفصل لغياب السبب الجاد، ولم تهتم هذه الأحكام بالنظر في مسألة اهتزاز الثقة المفترض وجودها في العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وقد فُسر موقف محكمة النقض الفرنسية بأنه رغبة منها في التوسع في مجال فقدان الثقة، وميراثه، وآثاره. إلا أن محكمة النقض الفرنسية أعادت النظر في تقييم حالة فقدان الثقة التي تظهر بين أطراف علاقة العمل وتسفر عن إنهاء صاحب العمل للعقد<sup>66</sup>. فقد عدت أن الاعتماد فقط على مشاعر صاحب العمل الشخصية وعدها سبباً مشروعاً لفصل يعد انتهاكاً للقانون الذي يستلزم للفصل سبباً جاداً ينفي عنه وصف التعسف. وقد فُسر موقف محكمة النقض بأنه رغبة في التضييق من دائرة فقدان الثقة الذي يستند إليه صاحب العمل لتبرير فصل العامل. فلم يعد يكفي صاحب العمل الاستناد إلى موقفه الشخصي من العامل لفصله إذا لم يكن هناك سبب مهني يبرر فصله. ومن ثمّ فعندما يزعم صاحب العمل أن لديه مخاوف مهنية مرتبطة بحالة نفسية تجاه العامل، عليه أن يثبت كيف يمكن لعلاقات العامل الخاصة، صداقة، وقرابة،

63 انظر لبيب شنب ، المرجع السابق، ص517

p. 122.64 C.RADE op. cit.,

65 Paris & chamber 29 janvier 1992, Droit social 1992, p. 335.

66 Cass. Social 29 novembre 1990, RJS. 91. 15., J.PELISSIER D.91.190

وجواراً، أن تسبب ضرراً له ولمنشأته إذا أبقى عليه. فإذا أثبت صحة مخاوفه يكون قد أثبت السبب الجاد والحقيقي المبرر لإنهاء العلاقة بينه وبين العامل<sup>67</sup>.

### الخاتمة:

احترام الحياة الخاصة، وحرية ممارستها، له أثر مهم في تدعيم الشخصية الإنسانية وتمييزها بمفرداتها المختلفة، وهذا يستدعي العمل على تدعيمه وتفعيله، وهو هدف يجب أن نسعى جميعاً لتحقيقه، تدعيماً لمفهوم دولة القانون الذي نسعى إلى ترسيخ مبادئها.

وعندما نقيم المنظومة القانونية السورية، وموقفها من الحياة الخاصة، نلاحظ ندرة النصوص التي نظمت الحق سواء في مفرداته التي قد تكون محلاً للاعتداء، أو بشأن سبل مواجهة هذا الاعتداء.

وإذا كان الدستور قد تعرض للحياة الخاصة موضعاً بعض مفرداتها التقليدية، إلا أن المشرع لم يهتم بتدعيم هذه النصوص الدستورية بقوانين خاصة ماعدا المادتين 50 و52 من القانون المدني بالقدر الكافي مما يجعل للقضاء دوراً أساسياً، لتدعيم هذه الحقوق وبلورتها وحمايتها.

ذلك أن المشرع لم يهتم بوضع قانون خاص للحياة الخاصة ينظم جوانبها كلها كما هو الحال في فرنسا التي صدر فيها قانون خاص لحماية الحياة الخاصة. هذا على مستوى المواطن العادي عموماً، أما بالنسبة إلى العامل تحديداً، فإن الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل الفردية لم تتعرض لحياته الخاصة واحتمالات تعرضها للمساس، سواء في مرحلة السعي إلى إبرام العقد أو بعد إبرامه. وبالنظر إلى التحولات الاقتصادية التي نمر بها والتقنية التي تجعل من احتمالات التعرض لها بشكل أو بآخر أمراً متوقفاً يجب العمل على تفاديه، لذا فإننا نأمل في أن يهتم المشرع، بوضع نصوص تحقق التوازن بين مبدأ احترام الحياة الخاصة بأبعادها المختلفة وبين مقتضيات العقد منظوراً إليه من زاوية صاحب العمل.

وبالنظر إلى هذا النقص التشريعي، سواء على المستوى العام أو الخاص، فإن على القضاء أن يقدم البديل لمواجهة هذا الفراغ، من خلال تفسير النصوص القائمة تفسيراً يستوعب التطور الحاصل في المجتمع ويتفق مع ما يمكن عدّه ترسيخ الحقوق المدنية قضائياً، وبما يؤدي إلى استيعاب المفاهيم المختلفة والأكثر اتساعاً للحق في احترام الحياة الخاصة.

. F.GAU DU. op. cit., n 9. 67\_ Soc. 6 juillet 1983, B. n 395, p. 281.\_ Soc. 26 juin 1980, B. n 573, p. 431\_ Paris, 4 juin, 1988, D.87-610 note MOULY.

## المصادر والمراجع

- إدوار حشوة، الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد، الطبعة الأولى، الجزء الأول، المطبعة الجديدة-دمشق، 1969.
- د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، 1986.
- دحسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دراسة مقارنة دار النهضة العربية، 1977
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.
- د. سعيد أحمد شعلة، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987.
- د. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل - علاقات العمل الفردية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، 2007.
- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، مؤسسة الثقافة
- د. على إبراهيم، حقوق الإنسان والتدخل لحماية الإنسانية، دار النهضة العربية، 2000/1999.
- صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد، منشورات المكتب الإسلامي، دمشق، 1969.
- الاجتماعية - الإسكندرية - 1971.
- د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 2008.
- محمد مجدي البيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- د. محمود نبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1966.

## المراجع الفرنسية

- Xavier AGOSTINELLI, Le droit à l'information face à la protection civile de la vie privée, Librairie de l'université d'Aix En Provence 1994.
- CAILLE, La rupture du contrat du travail, éd. Journal de Notaires et des Avocates 1988,
- J.CARBNNIER , Droit Civil , Introduction , Les personnes , 1980.

- A.CHIREZ, la perte de confiance de l'employeur constitue-t-elle une cause réelle et sérieuse de licenciement, D. 81. Chr..
- M.DESPAX La vie extra -professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail, JCP, 1963, Doctrine , 1776
- F.GAUDU, Le licenciement pour perte de confiance, Droit social, janvier 1992 .
- C.CHAVANNE , La protection de la vie privée dans la loi du 17 juillet 1980 , Rev . sc. Crim et dr. pén. Comp., 1971
- F.FERRAND, Droit privé allemand, Précis DALLOZ 1997, no. 55.,
- N.GAVALDA, Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du Travail , Droit social, juin 1999.
- KAYSER, Le secret de la vie privée et la jurisprudence civile , Mélanges Savatier ,1965.
- P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit, 3<sup>e</sup> éd., ECONOMICA 1995.
- C.LENOIR, B.WALLON, Informatique, travail et libertés, Droit Social, Mars 1988,..
- LYON – CAEN, "Les libertés publiques et l'emploi, Documentation Française, mars 1992.
- M-T MEUDERS – KLEIN, "Vie privée, vie familiale et droit de l'homme" Revue international droit compare 1992 .
- A.MOLE, Informatique et libertés du travail, Les nouveaux enjeux, Droit Social 1990.
- M.PERROT, Histoire de la vie privée , t.4, De la révolution à la Grande Guerre .
- J.RAVANAS, Protection de la vie privée , Art.9 code civil , in Juris-classeur , Droit civil , art 9, Fasc. 1, no.9.
- J.R.A.Y, Droit du travail ,droit vivant 1999 . 7<sup>e</sup> édition , éd. LIAISONS.
- F.RIGAUX, La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalité .n<sup>o</sup>121 Bibliothèque de la faculté de droit de l'Université Catholique de Louvain , Bruylants Bruxelles , LGDJ.
- J.RIVERO, Les libertés publiques dans l'entreprise , Droit social 1982.,
- J.PRADEL, Les dispositions de la loi n<sup>o</sup> 70 = 643 du 17 juillet 1970 sur la protection de la vie privée, D.1971, chr/
- J.SAVATIER, La protection de la vie privée des salariés , Droit Social , Avril 1992 ,
- J.SAVATIER, La liberté dans le travail, Droit social, Janvier 1990,
- VERO, Les libertés publiques dans l'entreprise, Droit social 1982.