

مرنيز فاطمة

أستاذ بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بشار
عضو مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران.

حرمة الحق في الخصوصية للعامل في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة

إن الأجهزة التكنولوجية الحديثة يمكن أن تهدد حق العمال في الخصوصية أثناء العمل مما يستوجب البحث عن ضوابط الموازنة، بين مصلحة صاحب العمل في مراقبة عماله بهذه الأجهزة، وبين احترام الحياة الخاصة لهؤلاء العمال، وهذه الضوابط تتمثل في الضمانات القانونية التي تحقق هذه المصلحة.

The new technological system can threaten the worker's Right for privacy during work. this menace pushes us to look for regulation for employer, to control his employees and respecting his employees right for privacy, these rules provide protection in terms of law.

إن علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية واجتماعية إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية، فكانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما يريانه ضروريا لإبرامها، حتى ولو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى التقيد بشروطها وتنفيذها¹.

لذلك ظهرت ضرورة لحماية هذا العامل بإصدار قواعد وأحكام ونصوص قانونية تتكفل بتنظيم هذه العلاقة التي تربطه بالمستخدم، وتضمن بقاءه بضمان حقوقه، ولعل أهم هذه الحقوق تلك اللصيقة بالشخصية، وينتصدها الحق في حرمة حياته الخاصة أو الحق في الخصوصية²، وباعتبار هذا الحق وليد حاجة إنسانية تستوجب الاحترام

¹ بشين زهير وآخرون: عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15 لسنة 2004-2007، الجزائر، ص.3.

² يستخدم الفقه في النظم اللاتينية مصطلح الحق في الحياة الخاصة *la vie privée*، ويطلق مصطلح الحق في الخصوصية *privacy* عند الفقه النظم الانجلوسكونية. (محمد أمين الشوابكة: جرائم الحاسوب والإنترنت، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، دار الثقافة، عمان، 2006، ص.58).

في مجتمع متحضر، وتسدعي حماية القانون التي ينبغي أن تزداد، وتتفاعل كلما زادت احتمالات التهديد له، فإنه في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، أصبح أكثر عرضة للتهديد من ذي قبل، لاسيما في ظل تسلسل الوسائل التكنولوجية إلى مخائيل الفرد وأسرارها، هذا التسلسل الذي قد يتم بعلمه حيناً وبدون علمه في أحيان أخرى².

ويرى الأستاذ "ويسن" Alan .f.wesen أن الأجهزة التكنولوجية الحديثة يمكن أن تهدد الحرية الشخصية في ثلاث حالات: الأولى المراقبة البدنية من خلال الأجهزة البصرية أو السمعية لاماكن وجود الشخص وأفعاله وأقواله أو كتاباته الخاصة دون علم منه أو بعلمه قصداً، وهنا يقوم أكبر الخطر بالتكنولوجية الحديثة على الحريات الشخصية للفرد أو الجماعات، وفي الحالة الثانية هو المراقبة النفسية حيث تستخدم الاختبارات الشفوية أو التحريرية أو استخدام الأجهزة أو المواد للحصول على المعلومات الشخصية دون إرادته أو لا يعلم أنه يكشف عنها، أو يكشف عنا بدون وعي كامل لأهميتها لخصوصياته الشخصية. وأخيراً هو رقابة البيانات وتجميعها وتبادلها والتعامل بوثائق المعلومات حول الأفراد والجماعات بواسطة آلات تجهيز البيانات³.

وفي محاولة التوفيق بين مصلحة صاحب العمل في مراقبة عماله بالوسائل التكنولوجية الحديثة، وبين احترام الحياة الخاصة لهؤلاء العمال، نتساءل عن ماهية ونقاط التقاطع بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل الموجبة للحماية القانونية(المطلب الأول)، ثم ما هي الضمانات التي تحقق هذه المصلحة(المطلب الثاني)؟

المطلب الأول. ماهية الحق في الخصوصية للعامل في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة، أي مصالح العمال فرادى وجماعات من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى³، والبحث عن ضوابط موازنة بين مصلحة صاحب العمل في مراقبة عماله بالوسائل التكنولوجية الحديثة، وبين احترام الحياة الخاصة لهؤلاء العمال أثناء العمل، اقتضى تحديد المقصود أولاً بالحق في الخصوصية، وثانياً الحياة المهنية وأخيراً بحث العلاقة بين الحياة الخاصة للعامل وحياته المهنية.

أولاً. المقصود بالحق في الخصوصية

³ أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص.5.

يكاد ينعقد الإجماع على صعوبة التوصل إلى تعريف جامع مانع الحق في الحياة الخاصة أو الخصوصية أو السرية الشخصية كما يسميها البعض⁴، لذلك نجد من الأهمية لتعريف هذا الحق أن نعرفه لغة واصطلاحاً على النحو الآتي:

الخصوصية لغة. يرجع أصل هذه الكلمة في اللغة العربية إلى الفعل خص، فيقال خص فلاناً بالشيء، بمعنى فضله به وأفرده، ويقال كذلك: خصه بالود أي حبه دون غيره، وخاصة الشيء ما يختص به دون غيره أي ينفرد به، وتعني لفظة الخصوصية في اللغة الانجليزية privacy أي أنها حالة العزلة والانسحاب من صحبة الآخرين⁵، كما تستخدم لمعان قد تعبر بشكل أو بآخر عن مظاهر معنى هذه الكلمة إن لم يكن مرادفاً لها، لتدل على الطمأنينة والسلم والوحدة والانسحاب من الحياة العامة والتفرد.

الخصوصية اصطلاحاً. رغم أن الدساتير والتشريعات الحديثة قد اتفقت على حماية حرمة الحياة الخاصة، إلا أن تعريف هذا الحق ما زال يثير جدلاً وخلافاً في القانون المقارن، وقد اتفق الفقه على صعوبة تحديد هذا المضمون بصورة تتلاءم مع مقتضيات العلم القانوني⁶.

ولقد درج الفقه عند بحثه عن تعريف للحياة الخاصة وتحديد نطاقها، إلى إبراز مختلف التعريفات التي تتباين تبعاً لزاوية الرؤيا والمسائل محل البحث، ولعل من أشهر التعريفات للحق في الحياة الخاصة، التعريف الذي وضعه معهد القانون الأمريكي، وهو تعريف لهذا الحق من زاوية المساس به: "كل شخص ينتهك بصورة جدية وبدون وجه حق، حق شخص آخر في أن لا تصل أموره وأحواله إلى علم الغير، وأن لا تكون صورته عرضة لأنظار الجمهور، يعد مسؤولاً أمام المعتدي عليه"³، ولما كان لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة، وأن هذا المبدأ لا يثير خلافاً بين أولئك الذين يسعون لتدعيمه، وأن هناك اتفاق عالمي التوجه بشأن هذا الحق الأساسي⁷، فإنه يمكن تعريفه بأنه "حق احترام سرية وخصوصية الأشخاص من أي تدخل مادي أو معنوي، وهو حق عميق الجذور من الوجهة التاريخية"⁸.

وتستهدف حماية هذا الحق صون كرامة الإنسان واحترام أدميته من خلال عدم التطفل عليه، وعدم انتهاك أسرارته ومحادثاته وسائر جوانب حياته الخاصة كأحد الحقوق اللصيقة بالشخصية التي تثبت للإنسان، والتي غالباً ما يصعب حصر الجوانب المختلفة لها، والتمييز بحدود واضحة بين ما يعد من الحياة الخاصة للإنسان وما يعد من الحياة العامة له⁹، ولهذه الأهمية، حظيت الحياة الخاصة للأفراد بحماية

⁴ بن يحيى إسماعيل: جرائم التعدي على التجارة الالكترونية، مذكرة ماجستير تخصص قانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بشار، 2009-2010، ص.52.

⁵ علي أحمد عبد الزعي: حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2006، ص.116، 115.

⁶ محمد أمين الشوابكة: مرجع سابق، ص.58.

⁷ طارق عثمان: الحماية الجنائية للحياة الخاصة عبر الانترنت، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007-2006، ص.8.

⁸ عبد الله فكري: جرائم نظم المعلومات، دراسة مقارنة، دار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2007، ص.613.

⁹ محمد أمين الشوابكة: المرجع السابق، ص.58.

دستورية¹⁰ وقانونية في مختلف تشريعات الدول المتقدمة، كما عنيت الإعلانات والمواثيق الدولية والإقليمية بحماية هذا الحق.

ثانياً. المقصود بالحياة المهنية.

لغة المهنة: العمل و العمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارسته. ويقال: ما مهنتك هنا؟ عمك وهو في مهنة أهله: في خدمتهم، امتهن: اتخذ مهنة. يقال امتهن الحياكة مثلاً¹¹. وإصلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

والمهنة بهذا التحديد تختلف عن الحرفة وهي لغةً: من الاحتراف، هو الكسب¹²، واصطلاحاً: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير، وتختلف عن مفهوم الوظيفة وهي لغةً: ما يفتر من عمل أو طعام أو رزق، وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة¹³، واصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر، والموظف بموجب المادة 4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري."¹⁴

أما الحياة المهنية فهي مجموع الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته المهنية، وتبدأ منذ دخول الفرد الحياة العملية إلى غاية توقفه عن العمل، وذلك إما لوصوله سن التقاعد أو الوفاة، ويمكن القول أن أهداف الحياة المهنية هي المناصب التي يرمي إليها الفرد، والتي تشكل تتبع ماضي، حاضر ومستقبل انتقالات العامل في خضم بنية المؤسسة، وبعد هذا البيان للمفاهيم، فإن جوهر البحث يكتمل ببحث العلاقة بين الحياة الخاصة للعامل وحياته المهنية.

ثالثاً. العلاقة بين الحياة الخاصة للعامل وحياته المهنية.

¹⁰ اهتم الدستور الجزائري بالحق في الحياة الخاصة من خلال مجموعة من النصوص نذكرها:

تنص المادة 32 من دستور 23 نوفمبر 1996 على ما يلي: "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثاً مشتركاً بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهن أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة". والمادة 34 منه: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة". والمادة 35: "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية" والمادة 39: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة وحرمة شرفه، ويحميها القانون"، والمادة 139: "تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية".

¹¹ إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة ربيع الأول 1392هـ مايو 1982، الجزء الأول والثاني، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، اسطنبول، تركيا، ص.890.

¹² نفس المرجع السابق، ص.167.

¹³ نفس المرجع السابق، ص.1042.

¹⁴ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ويحدد نطاق الحق في الحياة الخاصة في علاقته بالحياة المهنية للعامل وفقا لعاملين أساسيين متنازعين وهما: المصلحة الفردية للعامل في حرمة الحياة الخاصة، وإضفاء السرية على نشاطاتها، والعامل الثاني يتمثل في مصلحة صاحب العمل أثناء ممارسة سلطة الرقابة باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، ولا جدال في أن الحياة المهنية بها أوضاع تتطوي على المساس بالحياة الخاصة للعامل أمام حق صاحب العمل في مراقبة نشاط عماله وتنفيذهم للعمل، خاصة باستخدامه للوسائل التكنولوجية الحديثة، والتي في الغالب تأخذ شكلا غير مرئي.

ولعل من المظاهر التي تتعلق بالحق في الخصوصية للعامل، نذكر التحري وجمع المعلومات عنه بمعرفة إدارة العمل داخل المشروع، استنادا لقواعد تجد مصدرها في لائحة العمل الداخلية، أو من خلال المعلوماتية وطرق معالجتها بمناسبة ترقى العامل أو تغيير اختصاصه أو حتى بمناسبة مفاوضات جماعية، وقد يتم جمع معلومات عن العامل عن طريق الاختبارات النفسية، أو الطبية الحديثة لكشف سرية الحياة الخاصة للعامل كاختبار كشف الكذب، والاختبارات الجينية، علما أن اختبارات كشف الكذب في مجال العمل لا تعد وسيلة ضرورية وحتمية لتحقيق أغراض المشروع، أما الاختبارات الجينية فإنها محظورة بحسب الأصل، ولا يمكن اللجوء إليها إلا في الحالات التي يكون من شأن طبيعة العمل أن تؤثر على الحالة الصحية للعامل فتجعله أكثر عرضة للإصابة بأمراض خطيرة.

ومن مظاهر الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل، مراقبة سلوكه وتحركاته داخل المشروع بحجة حماية أمن وسلامة العمال، أو المشروع من خلال برامج ونظم معلوماتية تعد على العامل سكناته وحركاته وأنفاسه، ويشعر معها باختناق أدميته وخصوصيته، فقد يلجأ صاحب العمل إلى استعمال وسائل تقنية متطورة كالمرآيا العاكسة، وآلات التصوير التي تعمل بالأشعة تحت الحمراء تستطيع أن تسجل الصور في الغرف المظلمة¹⁵ ومراقبة اتصالات العامل المختلفة سواء كانت من خلال التليفون أو شبكة الانترنت أو غيرها، ويتجسس على كل اتصال صادر أو وارد بما يمس الحياة الخاصة للعامل، ويكشف سريتها، وقد يأخذ اعتداء صاحب العمل على الحياة الخاصة للعامل صورة مراقبة البريد الإلكتروني دون علم العامل.

ومن مظاهر الاعتداء أيضا وجود كاميرات مراقبة تليفونية في المشروع ترقب وتتقل تحركات العامل ونشاطه، وقد استلزم القضاء في فرنسا وجود أسباب موضوعية تحتم اللجوء إلى هذه الكاميرات، كما ما هو الحال في تأمين سلامة المشروع ومنع السرقة، وفي اعتقادنا نرى أنه يقع على صاحب العمل الحرص أن يسود علاقات العمل مبدأ الأمانة والثقة، مع عدم جواز مراقبة العمال بطريقة سرية دون علمهم.

المطلب الثاني. الضمانات المتعلقة بالحياة الخاصة للعامل في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة.

¹⁵ عصام أحمد البيهجي: حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص.322.

إذا كان من حق صاحب العمل أن يراقب نشاط عماله وتنفيذهم للعمل، فإن سلطته في ذلك تأخذ أحيانا شكلا غير مرئي مع ظهور الوسائل التكنولوجية الحديثة وقدرتها على التقاط الصوت والصورة¹⁶، مما يزيد من احتمالات تهديد الحياة الخاصة للعمال، وأمام هذا تنوع لوسائل المراقبة وتعدد صورها، يزداد تهديد الحق في الخصوصية للعامل مما استوجب التدخل من طرف المشرع بنصوص أمره ليحظر استخدام هذه الوسائل في بعض الأحوال، وينظم استخدامها في البعض الآخر بما يكفل حماية هذا الحق، وذلك من خلال تكريس ضمانات قانونية نذكرها كالآتي:

أولا . إعلام صاحب العمل للعمال سلفا بوجود وسائل مراقبة تكنولوجية

إن المراقبة باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لأماكن العمل، غرضه قياس كفاءة الأداء، ومن مميزات هذه الأجهزة أنها تعمل بلا تدخل ولا سيطرة، ولا تعترض على سلوك العمال، غير أن البعض يرى أن هذه الأجهزة فيها ارتداد للمجتمع الذي يجاهد من أجل كرامة الإنسان وحرياته الشخصية¹⁷، ولقد أصبح التسجيل أو استخدام الميكروفونات لمراقبة نشاط الأفراد من قبل أصحاب العمل من الممارسات المنتظمة لكثير من الشركات، وذلك قبل أن يصدر قانون Wagner في الولايات المتحدة الذي يتطلب موافقة ممثلي العاملين قبل استخدام هذا النظام¹⁸، مما استوجب في هذا الإطار إعلام صاحب العمل للعمال سلفا بوجود وسائل مراقبة تكنولوجية، ويتحقق هذا الإعلام بطريقتين مختلفتين: أحدهما طريق مباشر والثاني طريق غير مباشر على النحو الآتي:

أ. الإعلام غير المباشر.

يلتزم صاحب العمل قبل إعمال نظام المراقبة الالكترونية بإخطار لجنة المشروع واستشارتها، وهو الأمر الذي يحقق بطريقة غير مباشرة إعلام العمال بقيام صاحب العمل باستخدام وسائل مراقبة تكنولوجية، واختصاص لجنة المشروع في هذه المسألة جاء في البداية مع قانون 28 أكتوبر سنة 1982 ثم توسع الاختصاص في ظل قانون 31 ديسمبر 1992 حيث حرص هذا القانون الأخير على التوفيق بين حقوق العمال وبين صاحب العمل في مراقبة تنفيذهم للعمل، وأقام نوعا من التوازن بين هذه الحقوق¹⁹.

كما أنه إذا لم يكن هناك عمال في المكان الذي سيتم تركيب أجهزة مراقبة به، فلا حاجة لاستشارة لجنة المشروع، إذ ليس هناك اعتداء على حقوق العمال، وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية حيث قضت بشرعية فصل أحد السائقين العاملين

¹⁶ صلاح محمد أحمد أيوب دياب: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، بدون سنة النشر، مصر، ص.197.

¹⁷ منذر لويس: مرجع سابق، ص.19.

¹⁸ صلاح محمد أحمد أيوب دياب: المرجع السابق، ص.198.

¹⁹ اقتباس عن صلاح محمد أحمد أيوب دياب، المرجع السابق، ص.201.

في الشركة بناء على خطئه الجسيم الذي ثبت من خلال تسجيل كاميرا المراقبة له، وهو يقوم بالاشتراك مع آخرين بسرقة بضائع من مخزن الشركة رغم أن صاحب الشركة لم يخطر لجنة المشروع ويستشيرها قبل إعمال نظام المراقبة في المخزن لأنه لا يوجد عمال بالمخزن²⁰.

وفي المقابل لا يمكن لصاحب العمل أن يستفيد من وسيلة الإثبات التكنولوجية في المراقبة إذا كان إخطار اللجنة أمرا مطلوباً ولم يقيم صاحب العمل بإجراءاته، ويثور التساؤل حول دور الممثل العمالي في مجال حماية حقوق العمال وحررياتهم وما إذا كان له حق في مطالبة صاحب العمل بإلغاء قراره بفصل أحد العمال بناء على دليل إثبات مستقى من مراقبة غير مشروعة أجراها صاحب العمل أم إنه لا يملك ذلك.

قضت محكمة النقض بأن الممثل العمالي ليس له سلطة المطالبة بإلغاء قرار الفصل الذي اتخذه صاحب العمل بناء على اعتداء مس الحقوق والحريات الأساسية للعمال ولا يمكنه أن يتمسك بنص المادة 422-1-1 من تقنين العمل الفرنسي، غير أن الفقه اعتبر هذا الحكم لا ينسجم مع قانون 31 ديسمبر سنة 1992 الذي استهدف وقف الاعتداء على حقوق العمال وحررياتهم الفردية في المشروع، فلا يمكن قبول سحب كاميرا خفية باعتبارها تمثل اعتداء على هذه الحقوق وفي نفس الوقت الإبقاء على الآثار التي نجمت عن هذا الاعتداء والمتمثلة في فصل العامل²¹.

ب. الإعلام المباشر

يقتضي مبدأ الأمانة في تنفيذ عقود العمل إعلام صاحب العمل عماله مسبقاً بأنه سيضع وسائل مراقبة داخل المشروع، ويؤكد القضاء على ذلك بأنه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة أو ملاحظة نشاط عماله خلال وقت العمل، فإن أي تسجيل أياً كانت أسبابه لصور أو أقوال دون علم العمال يمثل وسيلة إثبات غير مشروعة، وقد افترض القضاء الفرنسي علم العامل بالوسيلة في بعض الحالات مثل حالة الاتصالات التليفونية، وحصول صاحب العمل على فاتورة تفصيلية بالاتصالات من شركة الاتصالات تحدد المكالمات التي سبق للعامل أن أجراها من مكان العمل، على أساس أن العامل يعلم بحق صاحب العمل في طلب تفاصيل المكالمات من شركة

²⁰ نفس المرجع السابق.

²¹ La circulaire D+T n° 83 -5 du 15 mars 1983 et la circulaire D+N n° 90- 17 du 10/09/1991 – lamy social (1997) p 425.

الاتصالات وحصوله على بيان بها، وبالتالي فاتورة الاتصالات التي تقدمها شركة الاتصالات لا تشكل وسيلة مراقبة غير مشروعة لم يكن العمال على علم مسبق بها²².

كذلك لا يعد قيام أحد البنوك باستخدام نظام معلوماتي يسمح بالتعرف على الأشخاص الذين يطلعون على الحسابات به جمعا لمعلومة شخصية، ولا استنادا لدليل غير مشروع بقدر ما هو تحديد لنوع الأعمال التي يؤديها عمال البنك دون تستر عليها، وعلى العموم إذا اعلم صاحب العمل عماله بوسيلة المراقبة والهدف من استخدامها داخل المشروع تحقق شرط الإعلام، ويصبح ما تسفر عنه هذه الوسيلة من أدلة إثبات أمرا مشروعاً يجوز التمسك به في مواجهة العمال، لكن ينبغي على صاحب العمل أن يتقيد بالهدف المعلن والغاية التي ابتغاهها من وضع وسائل المراقبة، وإلا يعد خروج من نطاق المشروعية إلى دائرة عدم المشروعية، وتحلل من مبدأ الأمانة الواجب مراعاته.

ثانياً. ألا يتعارض استخدام وسيلة المراقبة مع نصوص قانون العمل

باعتبار أن النظام الداخلي هو مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل، شريطة ألا يخالف أو يلغي الحقوق والامتيازات المعترف بها قانوناً للعمال، سواء بمقتضى نصوص قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية وفق ما تنص عليه المادة 78 من القانون 11/90، فإن الحريات الخاصة المتعلقة بشخص العامل، وهي واسعة لا يمكن حصرها، وعلى سبيل الاستدلال فقط رجعنا إلى القانون الفرنسي، وهذا الأخير حصر جل الحريات بموجب تعليمة²³، ومن المستحسن للتشريع الجزائري أن يأخذ بهذه المبادرة لكي لا يتعسف رب العمل في الحد من الحريات الشخصية، وكأمثلة على ذلك ما يلي:

✓ لا يمكن النظام الداخلي أن يمس بحرية الرأي والمعتقد الديني والفكري أو الانتماء أو القناعات السياسية أو النقابية للعامل، فحرية الرأي والمعتقد تعتبر من الحريات الأساسية للفرد، فلا يمكن تقييدها ولا تحديدها من قبل المستخدم.

✓ يمنع وضع بنود في النظام الداخلي تسمح بتفتيش العمال عند الدخول أو الخروج من العمل إلا استثناءاً.

✓ يمنع أن يتضمن النظام الداخلي بنود تمييز بين العمال على أساس الجنس، اللون، اللغة، الدين...إلخ.

وقد ذكر المنشور الوزاري الصادر في 15 مارس سنة 1983 أنه بموجب هذا المادة 120-2 من تقنين العمل الفرنسي، لا يمكن اللجوء لوسائل المراقبة إلا حينما توجد ظروف خاصة تبرر ذلك، وعلى ذلك فإن الحياة الخاصة للعامل وحقوقه الشخصية لا يمكن المساس بها أو وضع قيود عليها إلا إذا اقتضت طبيعة العمل المكلف به العامل وبالقدر المناسب لتحقيق الهدف، وعلى ذلك فاستخدام صاحب العمل لوسائل المراقبة

²² صلاح محمد أحمد أيوب دياب، المرجع السابق، ص.201.

²³ نفس المرجع السابق، ص.201.

التكنولوجية ينبغي أن يكون لأسباب تبرره، وأن ترجع هذه الأسباب إلى طبيعة العمل وأن تتناسب القيود مع الهدف الذي يصبو إليه صاحب العمل إلى تحقيقه²⁴.

كما توفر النصوص الجزائية حماية أكبر وأشد صرامة لسرية المحادثات كأحد مظاهر الحياة الخاصة على أساس أنها وسيلة تبادل الأسرار وتناقل الأفكار الشخصية، لأن المتحدث يتبسط في الحديث مع الطرف الآخر ويوح له بأسراره دون خوف أو حرج من تصنت الغير عليه، حيث أقر المشرع الجزائري بحق الفرد بسرية اتصالاته، إذ جرم في المقابل كل اعتداء على هذا الحق سواء بالتصنت أو التجسس أو الالتقاط أو النقل أي مهما كانت صورة الاعتداء بدون إذن ولا ترخيص من أصحابها²⁵.

ثالثاً. أن يكون الدليل المتحصل عليه من المراقبة سليماً وخالياً من التلاعب فيه

ينبغي أن يكون الدليل موثوق به وتتوافر له المصادقية، ومن المعروف أن الأدلة المحصلة من الوسائل التكنولوجية ليست دائماً يتوافر لها ذلك في ظل القدرة على التلاعب أو الغش فيها، وبالتالي فلا يمكن قبول الدليل الإلكتروني إلا إذا كانت حجته دامغة.

ذهب القضاء الفرنسي في واقعة، حيث قام صاحب العمل بتسجيل وجود ملفات أجنبية عن النشاط المهني للعامل على جهاز الحاسب الآلي الذي يعمل عليه، أنه لا يعد دليلاً في مواجهة العامل حتى ولو تم هذا التسجيل على يد محضر، إذ لا يوجد ما يؤكد على أن العامل نفسه هو الذي أنشأ هذه الملفات، إذ يمكن لأحد زملاء العامل أو رئيس القسم، وفي غفلة من العامل أن يقوم بتسجيل هذه الملفات على الجهاز طالما كان يعرف أو على علم بكلمة السر الخاصة بالدخول إلى الملفات²⁶.

كما قضي باستبعاد القرص الصلب للحاسب الآلي كدليل إثبات، قدمه صاحب عمل في مواجهة عامل و به صور فاضحة تتعلق بموقع على شبكة الانترنت التي كان يزورها العامل، على أساس أنه يمكن التلاعب بدون صعوبة في البيانات الواردة بالقرص في الفترة ما بين النزاع وبين تقديم الدليل للمحكمة، وقضت بإدانة صاحب العمل بفصل العامل دون سبب حقيقي وجدي²⁷.

²⁴ صلاح محمد أحمد أيوب دياب: مرجع سابق، ص. 207.

²⁵ المادة 303 مكرر من قانون العقوبات الجزائري: " يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 300.000 كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص، بأي تقنية كانت وذلك :

- بالتقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه.

- بالتقاط أو تسجيل أو نقل صورة لشخص في مكان خاص، بغير إذن صاحبها أو رضاه".

²⁶ اقتباس عن : صلاح محمد أحمد أيوب دياب: مرجع سابق، ص. 208.

²⁷ نفس المرجع السابق.

وعلى ذلك فيمكن من خلال التقنيات نفسها التلاعب في الدليل الإلكتروني، وتصيح بالتالي حجيبته في الإثبات محل شك، وتصير الوقائع الواردة به غير مؤكدة، خاصة إن الأمر قد ينطوي على إدانة للعامل تؤدي لفصله، فإذا كان الدليل الإلكتروني هو الفيصل، فلا بد أن يكون هذا الدليل دامغا غير مشكوك فيه لكي يعول عليه صاحب العمل عند اتخاذ قرار الفصل ويطمئن إليه القاضي عند الحكم في النزاع.

الخاتمة.

من خلال البحث يمكننا القول أن لبنات البناء القانوني لحق العامل في احترام حياته الخاصة في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة التي قد يلجأ إليها صاحب العمل، وخاصة في ظل علاقة التبعية التي تربطه بصاحب العمل، فإننا نهييب بالمشرع أن يتدخل من خلال نص في قانون العمل الجزائري:

- يحظر فيه على صاحب العمل جمع معلومات أو إجراء تحريات حول الحياة الخاصة للعامل، لأن ذلك ما يهدد الكرامة الإنسانية للعامل، ويكشف خصوصياته ويعريه أمام الآخرين بما يؤثر عليه بالسلب في العمل والإنتاج.

- ضرورة إنشاء لجنة تختص بالمعلوماتية والحريات العامة تتولى بحث ودراسة المسائل التي تمس الحياة الخاصة للأفراد، وإصدار التوجيهات خاصة عند لجوء أصحاب الأعمال إلى الوسائل التكنولوجية الحديثة في مراقبة عمالهم داخل المشروع سواء بأجهزة تسجيل صوتية للمحادثات العادية أو التليفونية أو مراقبة رسائلهم الإلكترونية عبر الحاسب الذي يستخدمه العامل داخل المشروع، أو مراقبة سلوكهم وتحركاتهم داخل المشروع عبر كاميرات مراقبة تليفونية، أو غير ذلك من وسائل المراقبة، وأن تحدد اللجنة على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى كل وسيلة من هذه الوسائل التكنولوجية وشروط استخدامها على أن يكون معاقبا على الخروج على هذه الحالات أو تلك الضوابط، ويلزم الحصول مسبقا على إذن اللجنة عند قيام صاحب العمل باستخدام وسيلة من الوسائل التكنولوجية في المراقبة بعد تحققها من توافر الشروط والضوابط.

- أن تخضع شرعية الأدلة المستمدة من وسائل المراقبة التكنولوجية لتقدير القاضي، وأن يتوافر في الدليل الإلكتروني على الضوابط الخاصة التي سبق الحديث عنها، وأنه في حالة صدور قرار أو إجراء من صاحب العمل يمس الحياة الخاصة للعامل يثبت الحق في التعويض دون حاجة لإثبات الخطأ أو الضرر فهما هنا مفترضان.

المراجع:

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1996 عدد 77 الجريدة الرسمية لسنة 1990
- 2- إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة ربيع الأول 1392هـ مايو 1982، الجزء الأول والثاني، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، اسطنبول، تركيا.
- 3- بشين زهير وآخرون: عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15 لسنة 2004-2007، الجزائر، ص.3.

- 4- صلاح محمد أحمد أيوب دياب: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، بدون سنة النشر، مصر.
- 5- منذر لويس: أثر التطور التكنولوجي على الحريات العامة، منشأة المعارف الإسكندرية، بدون سنة النشر، مصر، ص.19.
- 6- عبد الله فكري: جرائم نظم المعلومات، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007، ص.613.
- 7- علي أحمد عبد الزعبي: حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2006.
- 8- عصام أحمد البهجي: حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 9- طارق عثمان: الحماية الجنائية للحياة الخاصة عبر الانترنت، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007.
- 10- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 11- بن يحي إسماعيل: جرائم التعدي على التجارة الإلكترونية، مذكرة ماجستير تخصص قانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بشار، 2009-2010.
- 12- محمد أمين الشوابكة، جرائم الحاسوب والإنترنت- الجريمة المعلوماتية- الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، دار الثقافة، عمان، 2006.
- 13- القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات، (ج.ر. رقم 84 في 24-12-2006).
- 14- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.