

الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة

Monitoring workers using modern technology

قادري زهير* ، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

zouhair.kadri@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2022 / 07 / 03 تاريخ قبول المقال: 2022 / 09 / 26 تاريخ نشر المقال: 2022 / 11 / 02

المخلص:

أصبح من الضرورة في وقتنا الحالي على صاحب العمل أن يستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة سواء في العمل وحتى في مراقبة أداء العمال داخل المؤسسة أو خارجها ، ليضمن بذلك قيام العامل بعمله على أحسن وجه من جهة وليتخذ إن استدعى الأمر ذلك كوسيلة للإثبات. غير أن المراقبة المستمرة للعامل سواء إذا كان يؤدي عمله بصفة عادية وبطريقة تقليدية أو بطريقة العمل عن بعد؛ فيها مساس بالحرية الشخصية للعامل وبالتالي التدخل في حياته الخاصة ، لذا كان من اللازم على المشرع أن يتدخل لحماية العامل من انتهاك حياته الخاصة أثناء أدائه للعمل ، عند استعمال المستخدم للتكنولوجيات الحديثة لمراقبة عماله سواء داخل المؤسسة أو خارجها. لذا نحاول أن نسلط الضوء على هذا النوع من الرقابة التي أصبحت شائعة في مختلف أماكن العمل ونبين مدى حدود الرقابة المسموح بها ، خاصة في حالة عدم نقص النصوص التنظيمية الصريحة التي تحدد ذلك.

الكلمات المفتاحية: سلطة الرقابة، التكنولوجيا الحديثة، حرمة الحياة الخاصة.

Abstract:

At present, it has become necessary for the employer to use modern technological means both at work and even in monitoring the performance of workers inside or outside the enterprise, thereby ensuring that the worker does his job best, and if necessary, as a means of proof. However, continuous surveillance of the worker whether he or she performs his or her work normally, or in a teleworking manner; in order to infringe the worker's personal liberty and thus interfere in his or her private life, the legislator was therefore obliged to intervene to protect the worker from violation of his or her private life while performing his or her work, when the user used modern technologies to monitor his or her workers both within and outside the enterprise. We therefore try to highlight the kind of censorship that has become common and indicate the extent of permissible control limits, especially in the absence of explicit regulatory texts that define this.

Key words: Monitoring authority, New technology, Inviolability of the private life.

مقدمة:

لقد صيغت أحكام قانون العمل بصفة عامة على افتراض التواجد المادي للعامل داخل المؤسسة، باعتبار أن ذلك هو المكان الطبيعي الذي يؤدي العامل داخله العمل المنوط به. وفي هذا الإطار يمارس

صاحب العمل ما يخوله له القانون من سلطات في الرقابة والإشراف والوجيه. فهذا المكان هو النطاق الجغرافي الطبيعي الذي تمارس فيه مظاهر تبعية العامل لصاحب العمل.

غير أنه في ظل التكنولوجيا الحديثة التي أصبحت أمرا حتميا لا غنا عنها بالنسبة للمؤسسة والتي غيرت بشكل جذري سير العمل بداخل المؤسسة وعالم الشغل بصفة عامة ، مما أدى إلى ظهور طرق جديدة في العمل وتطور ملحوظ في علاقات العمل، بحيث لم تعد المؤسسة أو المصنع أو الورشة أو الإدارة المكان الوحيد الذي يجري بداخله العمل ، بل تعددت الأماكن التي يمكن أن يؤدي فيها العمل مع الاحتفاظ بنفس علاقة العمل ونفس المزايا وحتى نفس الآثار التي كانت محصورة على العمال داخل مقر العمل. وبالتالي فتحت تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة آفاقا لتطوير العمل ولمراقبة العامل حتى وإن كان بعيدا عن مقر عمله الرئيسي. وقد استتبع هذه الصورة الجديدة للعمل إشكاليات جديدة، لعل من أبرزها الخلط بين وقت العمل المخصص للعمل من ناحية والوقت الشخصي الذي يملكه العامل وحده ويملك حرية التصرف فيه، لأنه يعود إلى حياته الشخصية الخاصة وحرية ممارسته لها. ومن ناحية أخرى وبالرغم من التطورات الحاصلة في أداء العمل إلا أن صاحب العمل مازال يملك الحق في مراقبة أداء العامل في تنفيذ العمل المكلف به. غير أن الوسائل التكنولوجية الحديثة المستخدمة لهذا الغرض تكون في بعض الأحيان مصدرا للاعتداء على الحياة الخاصة، مما يقتضي البحث على مدى الحماية القانونية التي يكفلها القانون للعامل في مثل هذه الحالات.

لهذا سوف نحاول من خلال هذه الورقة البحثية أن نبين أساليب المراقبة باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لأداء العامل لعمله سواء كان داخل العمل أو خارجه، مع توضيح حدود هذه المراقبة.

و الهدف من هذه الدراسة هو الإشارة إلى الفراغ القانوني في التشريع الجزائري، حيث لم ينظم مثل هذا النوع من الوسائل الرقابية في مجال العمل، بغية حماية حقوق العمال ومعرفة واجباتهم. ومعرفة أنواع النشاطات و القطاعات التي يمكن أن يشملها هذه الرقابة التكنولوجية الحديثة.

و تكمن أهمية الدراسة في جلب الاهتمام من طرف الباحثين إلى التغيرات الحاصلة في علاقات العمل و بالأخص في سلطات المستخدم في ظل استخدام تكنولوجيا الإعلام و الاتصال أو مدى فرض هذا الأخير لسلطته المتمثلة في الرقابة على العامل وبالأخص خارج مقر العمل و تكييفها مع التقنيات الجديدة المستعملة. هذا كله يؤدي بنا الى طرح الإشكالية التالية :

ماهي الوسائل التكنولوجية الحديثة في الرقابة على نشاط العامل وما هي حدودها.

1- مراقبة العامل داخل المؤسسة

إن الوقت القانوني المخصص للعمل اليومي هو ثماني ساعات في اليوم(01)، فلا يتصور أن يبقى العامل خلالها قابعا بلا حراك في مقعده أمام المكتب أو المكان المخصص له لإنجاز مهامه أو أمام آلة يقوم بواسطتها بأداء عمله. فإن كان الأمر كذلك فهذا يعني تخلي العامل عن إنسانيته و تشبهه بإنسان آلي(02)،

لذا يقوم بالحركة داخل المؤسسة من حين لآخر ويتصل بغيره من الزملاء في حدود ما يسمح به النظام الداخلي للمؤسسة. وباعتبار أن صاحب العمل هو المسؤول الأول عن الأمن الداخلي للمؤسسة فإنه يسعى إلى مراقبة تحركات العمال بصفة عامة ، كما أنه يلجأ إلى أسباب تبرير أخرى مثل المنافسة أو الحفاظ على الممتلكات الخاصة وحمايتها من السرقة أو التخريب. و مما لا شك فيه أن التكنولوجيا الحديثة بمظاهرها المختلفة تعتبر أداة فعالة في خدمة صاحب العمل يحقق من خلالها المراقبة التي يسعى إليها. وسوف نتطرق فيما يلي إلى عملية المراقبة باستعمال كاميرا الفيديو ثم مراقبة الاتصالات التي تجري داخل المؤسسة.

1.1- المراقبة باستعمال كاميرا الفيديو

إن عملية المراقبة من خلال كاميرا الفيديو هي أكثر فعالية مقارنة بالوسائل البشرية التقليدية التي تمارس من طرف صاحب العمل ، فالكاميرا تسمح برصد أقل حركة من قبل العامل وتسجل كل شيء وتخزن كل ما تتلقاه من معلومات على مدى الزمان والمكان الذي تستخدم فيه، دون احتمال لنسيان أو تواطؤ. فهي بذلك أشد وسائل المراقبة دقة لأنها تظهر عناصر تخرج عن إطار النشاط المهني وتعود بالتالي إلى دائرة حياته الخاصة.(03)

ومن هنا يثور التساؤل حول ما اذا كان اللجوء الى هذه الوسيلة من المراقبة يشكل انتهاكا لخصوصية العامل و ذلك باعتبار أن هذه الوسيلة تمس بصورة العامل وهيئته .

أ- مدى مشروعية المراقبة من خلال كاميرا الفيديو

إذا كان من المعروف أن صاحب العمل يملك الحق الرقابة على العمال في مكان العمل وفي وقت العمل، فإن هذا الحق قد قيده المشرع في حالة استعمال أجهزة المراقبة بواسطة الكاميرا، حيث ألزم المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 09-410 المؤرخ في 10/12/2009، المحدد لقواعد الأمن المطبقة على النشاطات المنصبة على التجهيزات الحساسة(04)، كل شخص طبيعي أو معنوي عاما كان أو خاصا بضرورة الحصول على رخصة مسبقة من طرف مصالح وزارة الداخلية من أجل إقتناء واستغلال وبيع و تركيب وتصليح هذه الأجهزة، هذا من جهة و من جهة أخرى، تجدر الإشارة الى أن هذه الوسيلة الرقابية لا يمكن اللجوء إليها الا بعد التأكد من أن الوسائل الأخرى لا تقي بالغرض المطلوب مثل تأمين جميع المنافذ باستخدام البطاقات المغناطيسية. لذا لابد عند وضع نظام للمراقبة عن طريق كاميرا الفيديو الحرص على احترام الشروط التالية :

- تناسب هذه الوسيلة مع الهدف المنشود منها.
- استخدام هذه الوسيلة لمراقبة عامل بحد ذاته أو مجموعة معينة من العمال.
- الإعلام المسبق للعمال أو لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال.

- عدم استخدام كاميرات المراقبة بطريقة خفية على العمال (05)، لأن ذلك يعد خرقاً لمبدأ تنفيذ الالتزامات بحسن نية. (06)

ب- التطبيق القضائي للحماية

إن استخلاص الموقف القضائي في مواجهة استخدام كاميرا الفيديو كوسيلة للمراقبة في مجال العمل يبدو أمراً صعباً وذلك بغياب التطبيق في ظل القانون الجزائري و حتى القانون المصري أو غيرهم من القوانين لأن هذا يدخل ضمن المجال الأمني وحتى القضاء الفرنسي لم يتناوله إلا من زاوية مشروعية دليل الإثبات المستمد من هذه الوسيلة . و هنا لابد من الإشارة إلى موقف الفقه الذي اعتبر مراقبة العمال من خلال كاميرا الفيديو أمراً غير مشروع ،لأن الكاميرا بطبيعتها تشكل وسيلة مراقبة غير متناسبة مع الهدف الذي ينشده صاحب العمل، سواء تعلق هذا الهدف بمراعاة النظام داخل المنشأة أو تحسين أداء العمال أو تحقيق اعتبارات الأمن والسلامة أو مواجهة لما قد يحدث من سرقات. فالتسجيل الدائم لتحركات العمال و تصرفاتهم في إطار النشاط المهني، يسمح بإبراز عناصر لا تتعلق بهذا النشاط، وإنما تتعلق بشخصية العامل أو ذاتيته. (08)

إن الموقف الفقهي الرافض لاستخدام كاميرا الفيديو لمراقبة نشاط العامل يدل على ضرورة إعطاء قيمة كبيرة لإحترام الحياة الخاصة للعامل، الذي وإن قبل عن اختيار التبعية لصاحب العمل، فإنه لم يتنازل عن خصوصيته داخل المؤسسة التي يعمل بها. خاصة وأن بعض المؤسسات الكبرى قد تستعمل هذه الوسيلة لمعرفة ما يدور بين العمال داخل المؤسسة لتفادي أي احتجاج محتمل للعمال. والسؤال الذي يمكن طرحه هنا، هل اعتمد القضاء الفرنسي خاصة موقف الفقه في الرقابة الالكترونية الذي اعتبر ذلك اعتداء على الحياة الخاصة للعامل أم خالفه في موقفه ذلك.

يمكن أن نجد الإجابة على هذا السؤال من خلال حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1991/11/20، حيث أعلنت المحكمة بوضوح " أنه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة أداء عماله خلال وقت العمل، فإن كل تسجيل أيا كان سببه لصورهم أو كلامهم بغير علمهم، يعتبر أداة اثبات غير مشروعة... (09) " يبدو من خلال هذا الحكم و أحكام أخرى موائية له بأن القاضي الفرنسي لم ينكر على صاحب العمل استخدام الكاميرا لمراقبة نشاط عماله وإنما أنكر عليه استخدامها بطريقة سرية دون علم العمال.

2.1- مراقبة الاتصالات التي تجري داخل المؤسسة

في سبيل مواجهة المنافسة في سوق العمل، تلجأ أغلب المؤسسات الى الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة المتاحة لحماية مصالحه وزيادة إنتاجها، خاصة تلك المشروعات القائمة بنشاط البيع من خلال التلفون، مما يتيح لصاحب العمل التنصت على مكالمات و اتصالات العمال للتأكد من أن العمل يتم طبقاً لتوجيهاته وتعليماته، كما أن ذلك يفيد في تقدير حسن تلقي العامل للمكالمات الزبائن وجودة الخدمة

التي يقدمها لهم. الى جانب ذلك يتمكن رب العمل في المؤسسات التي بحكم نشاطها تتعامل مع معلومات سرية أو ذات حساسية خاصة، من مواجهة عدم أمانة بعض عماله الذين يقدمون على إفشاء أسرار العمل للغير من المنافسين. بالإضافة الى ما سبق فإن عملية التنصت التليفوني على الاتصالات التي يجريها العمال باستعمال أجهزة المؤسسة في مكالمات ليست لها علاقة بالعمل، هي عبارة عن إضاعة للوقت المخصص للعمل وزيادة للتكلفة التي تقع على عاتق صاحب العمل. لقد ساعدت التقنيات الحديثة في تغيير جذري في وسائل مراقبة الاتصالات التي يقوم بها العمال بحيث أصبحت أكثر دقة وسرية وقليلة التكلفة والسرعة في أدائها وفي شموليتها و قدرتها على الاحتفاظ بالبيانات التي تحصل عليها. ومن بين الوسائل التكنولوجية الحديثة المستعملة في التنصت هناك ما يعرف بالعداد الآلي للمكالمات Autocommutateur téléphonique والتراسل الإلكتروني Messagerie électronique والتي يطلق عليها عادة الرسالة الالكترونية أو E-MAIL .

أ- استخدام عداد المكالمات الآلي في مكان العمل :

العداد الآلي للمكالمات التليفونية هو جهاز يوضع في بعض المؤسسات ويستخدم لتسجيل أرقام التليفونات التي يتم الاتصال بها عبر أجهزة التليفون المخصصة للعمال وذلك بهدف حساب تكلفة الاتصالات التي يجريها هؤلاء العمال. هذا الجهاز هو عبارة عن حاسب آلي أو كمبيوتر يتم توصيله بمركز الاتصالات الرئيسي بالمؤسسة لإدارة المكالمات الداخلية والخارجية. من خلال هذا الكمبيوتر يتم استخراج قائمة شهرية لكل جهاز تليفون داخل المؤسسة، تتضمن كافة الاتصالات التي تم إجرائها مع أرقام الهواتف التي تم طلبها مع تحديد الساعة والمدة وتكلفة الاتصال. ولا تنحصر إمكانيات هذا الجهاز فيما سبق ذكره بل يمكن استخدامه أيضا في عملية التنصت على العمال خاصة إذا كان النظام الداخلي للمؤسسة يمنع المكالمات الشخصية أثناء العمل (10). لذا يمكن أن نلاحظ مدى خطورة هذا الجهاز على حرية الحياة الخاصة للعامل، لأنه يكشف أدق أسراره بدون علمه و لا يفرق بين الاتصالات المهنية والشخصية، فضلا عن أنه يمتد الى أسرار الآخرين لمجرد تواصلهم مع العامل، فعلى هذا النحو لم تعد الحياة الخاصة للعامل فقط هي المهددة، بل الحياة الخاصة للغير الذي تم التواصل معه هاتفيا. (11)

لقد تصدت لجنة المعلوماتية والحريات في فرنسا لهذه المسألة من خلال ردها على شكوى قدمت لها حول التنصت الإلكتروني الذي يقوم 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 حد ذاتها انتهاك الحرة الحياة الخاصة وحرية ممارستها متى كان الهدف منها هو مراقبة أداء العاملين و تأهيلهم ومت كان العمال على علم بذلك.

و لمواجهة المخاطر المحتملة التي تهدد الحياة الخاصة للعمال من جراء استخدام نظام التتبع والتسجيل لمحادثاتهم، وضعت لجنة المعلوماتية والحريات مجموعة من التوصيات العامة يجب مراعاتها عند اللجوء الى مثل هذا النظام. فقد أوصت اللجنة بضرورة إخبار العمال المسبق بوضع هذا النظام، مع بيان النتائج الفردية التي يمكن أن تعود عليهم من جراء استخدامه، الوضع بتصرف العمال خطوط هاتفية مستقلة عن خطوط الخدمة المراقبة، ضمان مباشرة العمال حق الاطلاع على محاضر محادثاتهم التي يتم تسجيلها وإمكانية إبداء الرأي بشأنها. بالإضافة الى التوصية بمحو التسجيلات بعد الاستماع إليها في حالة ما إذا كان الهدف منها هو مراقبة جودة الخدمة المؤداة للعملاء. كما أوصت اللجنة بضرورة إبلاغ العملاء المتصلين بالمؤسسة بوضع هذا النظام.(12)

ب- التراسل الالكتروني MESSAGERIE ELECTRONIQUE

لقد جاءت التكنولوجيا الحديثة بتقنية أخرى تتطوي كذلك على إمكانية المساس بالحياة الخاصة للعامل وهي تقنية التراسل الالكتروني. ويقصد بها الإرسال و الاستقبال الالكتروني للرسائل بين المرسل والمرسل إليه من خلال أجهزة الكمبيوتر المخصصة لكل واحد منهما وذلك عبر العنوان الالكتروني الخاص بكل عامل من عمال المؤسسة. ويتولى جهاز الكمبيوتر تسجيل الرسائل المتبادلة وحفظها، فيكون لمتلقي هذه الرسالة قراءتها من خلال شاشة الجهاز الخاص به وقت ما شاء. وقد تطور و انتشر هذا النوع من الرسائل بحيث أدى الى تراجع الرسائل التقليدية.

و هنا يمكننا أن نطرح السؤال حول حق صاحب العمل في الاطلاع على ما تم تبادله من مراسلات بواسطة الأجهزة المعلوماتية المملوكة للمؤسسة والموضوعة تحت تصرف العمال من أجل العمل.

لضمان سرية المراسلات نص الدستور الجزائري لسنة 2020 على حرمة سرية المراسلات والاتصالات من خلال المادة 47 منه،(13) وحددت المادة 164 من القانون 18-04، المتعلق بالبريد والاتصالات الالكترونية، العقوبات المتعلقة بانتهاك حرمة سرية المراسلات العادية أو الالكترونية.(14) اذا كان القانون يكفل سرية المراسلات ويحميها وأنه لا يجوز الاطلاع عليها الا في الأحوال المسموح بها قانونا(15)، وبما أن العامل غير مستثنى من هذا الحق في احترام المراسلات الخاصة به سواء كانت مكتوبة ومرسلة عن طريق البريد العادي أو الالكتروني، حتى وإن كان متواجدا بمكان عمله ورغم تبعيته لصاحب العمل ، خاصة وأن العامل يستخدم أجهزة الكترونية مملوكة للمؤسسة .وهنا يثار التساؤل حول مدى حق صاحب العمل في الاطلاع على البريد الالكتروني للعامل، انطلاقا من سلطته في مراقبة نشاط العمال والاطلاع على مضمون الرسائل التي يحويها وماذا يكون الحكم لو أنه اطلع خلال بحثه على رسالة شخصية ليس لها علاقة بالعمل، فهل يعد ذلك انتهاك لمبدأ سرية المراسلات الخاصة، ثم ماذا عن الحكم في حالة ما إذا كان صاحب العمل وبمقتضى سلطته في تنظيم العمل،لقد منع استخدام الأدوات المعلوماتية الموضوعة

بتصرف عماله في غير أغراض العمل؟ فهل انطلاقاً من هذا المنع، يسقط مبدأ سرية المراسلات؟ بالإضافة إلى ذلك يبرز تساؤلاً هاماً في هذا الصدد يتعلق بكيفية أو معيار التمييز بين ما هو متعلق بالعمل وما هو خاص بالعامل من رسائل الكترونية تتم من خلال أجهزة مخصصة بحسب الأصل لإنجاز مهام العمل. للإجابة على هذه التساؤلات التي تطرحها التكنولوجيا الحديثة حول مبدأ سرية المراسلات الخاصة والذي لا يستثنى منه العامل، يمكن تلمسها من خلال حكم شهير صدر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 2001/10/02، يعرف بحكم Nikon و يعتبره الفقه الفرنسي من الأحكام المبدئية (16). الذي من خلاله قررت محكمة النقض بأنه لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع على الرسائل الالكترونية الشخصية التي تخص العامل، لأنها محمية بمبدأ سرية المراسلات وأن الاطلاع عليها دون رضاه، غير جائز إلا في الحالات التي يحددها القانون. من هنا يمكن القول بأن منع استخدام أدوات العمل لأغراض شخصية يعتبر صحيحاً، باعتباره مظهراً لسلطة صاحب العمل في الإدارة والرقابة والإشراف على عماله. وبالتالي فإن مخالفته تستتبع توقيع الجزاء على العامل المخالف، غير أنه لا يمكن لصاحب العمل التستر وراء هذا المنع لتبرير اعتدائه على الحياة الخاصة للعامل و انتهاك سرية مراسلاته.

2- مراقبة العامل خارج المؤسسة

لقد أدت الثورة المعلوماتية إلى ظهور وتطور أجهزة الاتصال، مما سمح بظهور أنواع جديدة من العمل من بينها العمل عن بعد أو العمل خارج المقر الرئيسي للمؤسسة أو ملحقاتها، حيث يمارس العامل عمله خارج مكان العمل بمفهومه التقليدي. وقد نتج عن ذلك أن يتغير عنصر التبعية إلى شكل جديد عرف بالأجنبية Télésubordination ، مما يسمح بمراقبة أداء العامل خارج مقر العمل المعتاد، وقد أصبحت تستخدم الشركات مجموعة متنوعة من التطبيقات الرقمية لتتبع موظفيها خلال ساعات العمل عن بُعد، لكن الكثير من الأسئلة تحوم حول حدود الرقابة المتاحة لصاحب العمل؟

1.2- تتبع تحركات العامل باستخدام نظام GPS (Global positioning system)

هي عبارة عن تقنية تستخدم لتتبع المواقع عن طريق الساتليت وتسمح بمعرفة مكان الشيء أو الشخص بدقة و تستعمل عادة داخل سيارة الخدمة المصلحية أو عن طريق تطبيق في الهاتف، مما يسمح بمراقبة مستعملها في نفس المكان والزمان الذي يكون فيه. (17)

وفي تقرير نشرته صحيفة "لوفيغارو" LeFigaro الفرنسية، تقول الكاتبة آن بوديسكو إن بعض التطبيقات تتيح للشركات الدخول إلى إعدادات حواسيب الموظفين والحصول على بيانات تشمل الموقع الجغرافي أو تطبيق آخر يستعمل كعداد لإحتساب الوقت يؤدي وظيفة التتبع الجغرافي للعامل خارج مكان العمل، يمكن من خلاله معرفة الوقت المستغرق بالضبط في أداء العمل عن بعد. وعلى سبيل المثال، تستخدم شركات توصيل الطلبات تطبيقات لتتبع موظفيها وتسجيل تنقلاتهم الميدانية، وتستخدمها شركات الأمن للتأكد من أن عملاءها لا يواجهون أي متاعب.

واعتمد أرباب عمل آخرون على هذه الأنظمة لتسهيل سداد نفقات السفر أو فواتير العملاء وقياس الكيلومترات التي يقطعها مندوبو المبيعات، في حين وظّفها البعض الآخر لمراقبة تحركات الفرق العاملة عن كئيب أو قياس وقت العمل. (18)

- ماهي حدود استعمال هذه التقنية

لقد وضعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بفرنسا (cnil) عدة ضوابط لاستعمال تقنية المراقبة عن طريق التتبع مواقع تواجد العامل باستخدام الساتليت أو ما يعرف بـ GPS من أجل احترام الحياة الخاصة للعامل، تتمثل فيما يلي :

- لا يمكن أن تستخدم هذه التقنية بصفة مستمرة للعامل، بمعنى أنه يجب الفصل بين الوقت المخصص للعمل والذي يمكن رابته والوقت المخصص للحياة الخاصة للعامل والذي يكون فيه حراً من الالتزامات المهنية.
- لا يمكن أن تستخدم هذه التقنية لمعرفة تجاوز السرعة المسموح بها من طرف العامل وبالتالي اتخاذها كدريئة لمعاقبته على ذلك، لأن هناك سلطات مختصة في مراقبة السرعة وهي المكلفة بتوقيع الجزاء عن مثل هذه المخالفات.
- لا يسمح باستخدام هذه التقنية إذا كان فيه طريقة أخرى لمعرفة الوقت المستغرق في الخدمة.

- ماهي الضمانات التي يملكها العامل

- لقد وضعت هذه اللجنة عدة ضمانات للعامل في إطار استخدام هذه التقنية من طرف صاحب العمل لمراقبة وتتبع نشاط العامل، نذكر منها:
- يجب أن يطلع العامل مسبقاً باستخدام هذه التقنية من طرف صاحب العمل.
 - يمكن للعامل أن يرفض استخدام هذه التقنية، إذا لم يحترم المستخدم الالتزامات المفروضة عليه من طرف اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات.
 - يجب أن يسمح للعامل بتوقيف جهاز التتبع خارج أوقات العمل .
 - المعلومات التي تستخدمها المصالح المعنية بهذه التقنية يجب أن تكون سرية ولا يطلع عليها الا من كانت له صفة خاصة بذلك
 - يجب اخطار ممثلي العمال و استشارتهم قبل اللجوء الى استعمال هذه التقنية(19).

2.2- الرقابة في إطار العمل عن بعد

عرفت عديد الدول في العالم العمل عن بعد لأسباب مختلفة و قد تعدد أنواعه، ومن بينها العمل عن بعد المستقر أو القار الذي يقوم به العامل في بيته أو في مكان آخر يختاره العامل في المكان المناسب

له مثل المقاهي الالكترونية أو مكاتب الأعمال، فيقدم من خلاله العمل المطلوب منه الى المستخدم، باستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال كما هو الحال بالنسبة للمرأة التي ترعى أطفالا في سن صغيرة أو مصابين بأمراض أو إعاقات. وهناك العمل عن بعد غير القار أو المتنقل، حيث يكون العامل في تنقل مستمر من مكان لآخر، كالعامل المكلف بتوصيل الخدمات أو السلع بالنسبة لعملية البيع عن طريق الأنترنت.

لقد بينت منظمة العمل الدولية سنة 1990 ، صعوبة إيجاد تعريف مشترك للعمل عن بعد ومن بين الاجتهادات في تعريفه بأنه شكل من أشكال تنظيم أو أداء عمل باستعمال تكنولوجيا المعلوماتية في اطار عقد عمل ، يتم خارج مباني المؤسسة على أساس منتظم.(20) كما يعرف العمل عن بعد على أنه اللجوء الى تكنولوجيا الاعلام و الاتصال كالهواتف الذكية، اللوحات الالكترونية، الكمبيوتر المكتبي والمحمول، للقيام بمهام وظيفية خارج مكان العمل. وبعبارة أخرى فإن العمل عن بعد يفترض القيام بعمل بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، خارج محلات عمل المستخدم. ولذا فقد كیفه الكثيرون على أنه ليس عملا بحد ذاته وإنما وسيلة لأداء العمل وبكل بساطة، فقد عرف العمل عن بعد على أنه العمل من أي مكان وفي أي وقت. وهو يعتبر بالنسبة للقطاع العام أحد الخيارات البديلة لضمان استمرار المرفق العام من خلال تأدية المهام المرتبطة بالخدمات العمومية ويمكن اعتماده من قبل الإدارة في الحالات التي تتطلب تأدية الأعمال وانجاز المهام من خارج مقر العمل، دون أن يعتبر ذلك نوعا من الإجازات. وفي القطاع الخاص أحد أهم صور العمل غير النمطي التي تجسد التغيير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل يفترض أن يتم العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة و في مكان بعيد عن العمل كمركز للإدارة وإصدار الأوامر والتوجيهات.(21) ولم تعرف الجزائر هذا الشكل من أشكال العمل بصفة رسمية الا بعد إنتشار جائحة كورونا في سنة 2020، حيث سمح المشرع بتطبيقه في حالة الحجر الصحي(22) وهنا لابد من الاشارة الى أن النوع يختلف تمام عن العمل المنزلي الذي نظمه المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 1997/12/28، الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال المنزل.(23)

- ماهي الشروط الواجب توفرها في العمل عن بعد

إذا كانت شروط العمل عن بعد تختلف وتتطور من دولة الى أخرى على مر السنين الماضية، فإنها في ظل جائحة كورونا قد عرفت نوعا من التشابه والتوحد ومن بين هذه الشروط نذكر:

- وضع اتفاق بين العامل والمستخدم وبأية طريقة كانت مكتوبة أم غير مكتوبة وبصفة فردية أو جماعية ، تحدد فيه المهام وطريقة العمل ووسائل العمل.
- تأمين الأجهزة الالكترونية وأجهزة الاتصال المستعملة في العمل من خطر الفيروسات الالكترونية.
- استعمال بروتوكولات و برمجيات تضمن السرية و المطابقة مع رابط المرسل إليه.

- مراقبة العامل في اطار العمل عن بعد

بما أن العمل عن بعد ما هو إلا طريقة في تنظيم العمل، فإن المستخدم يحتفظ دائما بحقه في الإشراف والتوجيه والمراقبة للعمل الذي يقوم به العامل عن بعد، غير أن عملية المراقبة تختلف في هذه الحالة، فلا يجب أن تكون مستمرة وبدون انقطاع حماية للحياة الخاصة للعامل، بل يجب أن تتناسب مع الهدف المسطر من قبل.

كما يجب أن تخضع لإخطار و استشارة ممثلي العمال و هذا لضمان الشفافية و الحوار الاجتماعي بين العمال وصاحب العمل.

وقد يلجأ المستخدم الى استعمال كاميرا الانترنت(webcam) من أجل المراقبة والتواصل مع العامل عن بعد، لذلك توصي اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا ، أن لا يكون الاستعمال مستمرا سواء بالصورة أو بالصوت من أجل التأكد من أن العامل يؤدي العمل المطالب به. وأن يكون في إمكان المستخدم أن يحجب الرؤيا إلا في اطار الزاوية التي يعمل فيها(24).

الخاتمة:

ما تبين لنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع وبالأخص من ناحية صاحب العمل، حيث أتاحت التكنولوجيات الحديثة عدة ايجابيات وأصبحت أداة أساسية في مراقبة العامل وتقييم أدائه، نظرا لقدراتها وتقنياتها العالية التي جعلتها تتفوق كثيرا على طرق المراقبة التقليدية التي تستند الى العنصر البشري . وفي المقابل من ناحية العامل فلا شك أن هذه التكنولوجيا تدخلت في الكشف عن حياته الخاصة وانتهكت حرمة.

فإذا كان من المستبعد الاستغناء عن هذه التكنولوجيات الحديثة في مجال علاقات العمل، حيث لم يعد لصاحب العمل الخيار في تركها وإنما عليه محاولة إقامة نوع من التوازن بين المصالح المتعارضة وذلك من خلال احترام القوانين التي تنظمها لحماية الحياة الخاصة للعامل.

و هنا لا يفوتنا أن نشير الى ضرورة تدخل المشرع الجزائري، لسد الفراغ الموجود في هذا المجال وسن قوانين واضحة وسهلة التطبيق لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل، وإعطاء المادة القانونية للقاضي لحل النزاعات التي تثور في مثل هذه المسائل بين العامل ورب العمل.

الهوامش:

1- Leila Borsali Hamedan, Droit Du Travail, Edition BERTI ,2014,Alger, P.385

²- محمد حسن قاسم ، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة ، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2011، بيروت - لبنان ،ص.41

3- Grévy. M, Vidéosurveillance dans l'entreprise :Un monde normal de contrôle des salaires ,Droit social, p.329

4- المرسوم التنفيذي 09-410 المؤرخ في 10/12/2009 المحدد لقواعد الأمن المطبقة على النشاطات المنصبة على التجهيزات الحساسة، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 73 في 13/12/2009، ص.04

5- Richeveaux Marc, Geolocalisation collecte d'informations et protection des droits fondamentaux des salariés dans la législation française, Revue Européenne Du Droit Social, Romania, 2012.

6- Herne Maude, la preuve en droit du travail a l'épreuve des nouvelles technologies de l'information et de la communication, mémoire de fin d'étude ,master en droit social ,université Lille2,faculté des sciences politiques, juridiques et sociales ,Aout 2012.p.44 « les procédés l'obtention de la preuve dans le cadre du procès prud'homal. la surveillance sous contrôle »Cass, soc,16/01/1991.

7- محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص.156

8- محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص.158

9- حسام الدين كامل الأهواني ، الحماية القانونية للحياة الخاصة في مواجهة الحاسب الالكتروني ،مجلة العلوم القانونية و الاقتصادية ،العدد الثاني، يوليو 1990، ص. 32

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

11- محمد حسن قاسم ، المرجع السابق ، ص.59

12- المادة 47 من الدستور الجزائري لسنة 2020، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 82 في 30/12/2020.

13- المادة 164 من القانون 04-18 المؤرخ في 10/05/2018، الذي يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد والاتصالات الالكترونية : "يعاقب بالحبس من سنة الى خمس سنوات وبغرامة من 500.000 دج الى 1.000.000 دج كل شخص ينتهك سرية المراسلات المرسلة عن طريق البريد أو الاتصالات الالكترونية أو يفشي مضمونها أو ينشره أو يستعمله دون ترخيص من المرسل أو المرسل إليه أو يخبر بوجودها." الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 27 الصادر في 13/05/2018.

14- المادة 04 من القانون 04-09 المؤرخ في 05/08/2009، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 47 في 16/08/2009.

15- تتلخص وقائع الدعوى التي صدر فيها هذا الحكم في أن أحد عمال شركة Nikon، كان قد صدر قرار بفصله من قبل الشركة المذكورة، حسب ما ادعته الشركة خطأ جسيما ارتكبه العامل يتمثل في استخدامه المتكرر ولأغراض شخصية لأدوات العمل المخصصة له من قبل الشركة. طعن العامل في قرار الفصل، غير أن محكمة الاستئناف أيدت قرار الفصل مؤكدة على أن ما ارتكبه العامل يشكل خطأ جسيما يبرر قرار صاحب العمل بالفصل ، حسب هذه المحكمة ، ما قام به العامل بإرساله و تلقيه من رسائل الكترونية بالبريد الالكتروني لجهاز الكمبيوتر المخصص له لأداء ما يتعلق بعمله والتي تم

وجودها بالأسطوانة الصلبة لهذا الجهاز و التي استند عليها صاحب العمل في قراره بالفصل ،تظهر ممارسة العامل لنشاط مواز لعمله خلال ساعات العمل، مما يشكل خطأ جسيما من قبله يجعل قرار الفصل مبررا و مشروعاً.

لم يقتنع العامل بهذا الحكم، فقام بالطعن أمام محكمة النقض ،وقد جاء في قرار النقض التي اعتمدت من خلاله على المادة 08 من الاتفاقية الأوروبية بشأن صيانة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتي تقضي بأن لكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية وموطنه ومراسلاته وذلك قبل أن تقرر بأن للعامل في أوقات العمل وفي مكان العمل، الحق في أن تحترم حياته الخاصة وأنه لا يمكن دون خرق لهذه السرية، الاطلاع على رسائله الخاصة الصادرة عنه والمرسلة إليه ولو كان ذلك من خلال أداة معلوماتية موضوعة بتصرف من أجل أغراض العمل.

16-Laurence Burgorgue-Larsen, Les nouvelles technologies, cairn.info,

2009/3,n°130,p.65a80

<https://www.cairn.info/revue-pouvoirs-2009-3-page-65.htm>

17 - www.cnil.fr, consulté le 20/05/2022.

18-Anne Bodescot, votre employeur a-t-il le droit de vous surveiller a distance ?

www.lefigaro.fr/decideur/management/votre-employeur-a-t-il-le-droit-de-vous-surveiller-a-distance-20211215

19- Alexandre Barége, Bernard Bossu, les TIC et le contrôle de l'activité du salarié, la semaine juridique ,social,08 octobre 2013 , Hebdomadaire, n°41,p.1393

20- سكيل رقية ،العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، المجلد 07 ، العدد

01 سنة 2020 ، ص.1834

21- رضوان ربيعة ، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، صنف ج ، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية ، تصدر عن مخبر قانون العمل و التشغيل ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، عدد خاص ، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت2020، ص.58.

22- المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا ومكافحته، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 15 بتاريخ 2020/03/21.

23 - المرسوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 1997/12/28، الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال المنزل، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 82 بتاريخ 1997/12/14.

24-www.cnil.fr ,consulté le22/05/2022.