

أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل

أ / سعاد بنور

كلية الحقوق - جامعة أحمد بن بلة 2 - وهران

الملخص

تثير مسألة حماية الحياة الخاصة للعامل في ميدان علاقات العمل عدة إشكالات، وتكمن الإشكالية الأساسية في صعوبة التوفيق بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته وحق العامل في احترام حياته الخاصة. فأتثناء سريان علاقة العمل قد تتأثر الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية، بسبب علاقة التبعية التي تقيد نسبيا حريات العامل، فتجعله تابعا لسلطة الإشراف لصاحب العمل الذي يفرض المراقبة المستمرة على العمال داخل الهيئة المستخدمة باستعمال وسائل الرقابة الإلكترونية مما يهدد حياتهم الخاصة، ولهذا تدخل المشرع وأقر حق العمال بالاحتفاظ حتى في زمان ومكان العامل بممارسة حقهم في الحياة الخاصة، و يحظر على صاحب العمل التدخل فيها إلا في حالة وجود ما يدعو إلى المحافظة على المصالح المشروعة للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: أثر، المراقبة الإلكترونية، العامل، الحياة الخاصة، العمل.

Résumé

La protection de la vie privée de l'employé dans le domaine du travail soulève plusieurs problèmes, surtout que le problème fondamentale réside dans la difficulté de concilier le droit de l'employeur d'exercer ces pouvoirs et le droit de l'employé au respect de sa vie privée. Pendant la relation contractuelle, la vie privée de l'employé peut être menacée par sa vie professionnelle à cause du lien de subordination au pouvoir de l'employeur, cela pourrait relativement restreindre les libertés du travailleur, sous l'autorité de contrôle de l'employeur qui imposé un contrôle ou surveillance au sein de son entreprise, en utilisant des moyen de contrôle électroniques, et pour cela le législateur a reconnu le droit des travailleurs à se préserver et à exercer même au temps et lieu de travail leur droit à la vie privée, et il est interdit à

l'employeur d'intervenir sauf s'il est justifié de maintenir les intérêts légitime de l'établissement.

Mots clés: protection, vie privée, l'employé, travail.

مقدمة:

لا شك في أن العامل أكثر عرضة لمخاطر التكنولوجيا الحديثة أكثر من غيره، بحكم عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل، إذ يخضع في أدائه للعمل المنوط به لرقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل وهذا ما يعبر عنه بعلاقة التبعية التي تعتبر جوهر عقد العمل ومعياره المميز¹.

إذا كان من حق صاحب العمل أن يراقب نشاط عماله وتنفيذهم للعمل، فإن سلطته في ذلك تأخذ أحيانا شكلا غير مرئي مع ظهور وسائل التكنولوجيا الحديثة وقدرتها على التقاط الصورة والصوت، مما يزيد من احتمالات تهديد الحياة الخاصة للعمال، حيث أفرزت هذه التكنولوجيا الحديثة من الأجهزة ما يمكن من خلالها مراقبة ومتابعة العامل للعمل المنوط به بشكل قد يؤدي إلى تجاوز الأغراض المقصودة منها أصلاً، لتطال وتنتهك خصوصية العامل أثناء أدائه لعمله².

فتبعية العامل لصاحب العمل أخذت وجهاً جديداً يتناسب والأشكال الحديثة للمؤسسة، تنصب على ضرورة مراقبة النشاط في حد ذاته وليس العامل، إلا أننا من ناحية أخرى نجد أن التكنولوجيا وتقنيات التنظيم الحديثة تفرض استعمال وسائل تقنية دقيقة لا يكون العمال على علم بها³ من أجل مراقبة تحركاتهم واتصالاتهم داخل المؤسسة، الشيء الذي يؤدي لمحال إلى المساس بحرمة حياتهم الخاصة.

المبحث الأول: التهديد التكنولوجي للحياة الخاصة للعامل

إن علاقة العمل وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالاً لمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن حقه في حياته الخاصة⁴، لا سيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال وبشكل متزايد إلى استعمال أجهزة المراقبة الالكترونية لرقابة نشاط

العامل من ناحية و للمحافظة على مصالح مؤسسته، ولضمان السير الحسن لها وخلق الإنسجام داخل أماكن العمل، ولمنع السرقات أو المخالفات من ناحية أخرى⁵

المطلب الأول: مراقبة تحركات العامل داخل المؤسسة

لقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى اختلاف أساليب المراقبة الحديثة عن تلك التقليدية، والتي كانت تعتمد أساسا على العنصر البشري في مراقبة ومتابعة أداء العامل للعمل المنوط به، وأضحت الرقابة الحديثة تتميز بالاستمرارية والشمول لكل تحركات العامل حفاظا على السلامة والأمن داخل المؤسسة، ولتأمين ممتلكاتها من السرقات والحفاظ على سرية المعلومات⁶.

ولكن في نفس الوقت، يمكن لهذه الوسائل أن تشكل خطراً على الحياة الخاصة للعامل إذا ما تم استعمالها لغير ما أعدت له، على سبيل مثال: البطاقات الإلكترونية، وكاميرات المراقبة.

أولاً: البطاقات الإلكترونية

مراقبة الدخول والخروج والتنقل داخل المؤسسة يتم حالياً عن طريق البطاقة الإلكترونية الممغنطة، التي يتم تزويد العمال بها قصد رصد تحركاتهم، والتي تحتوي على معلومات ضرورية تسمح بتحديد هوية العامل⁷.

فالعامل بمجرد إبرامه لعقد العمل يكون قد وافق على الخضوع لما يضعه صاحب العمل من ضوابط في الدخول إلى مكان العمل والتنقل بداخله، وإذا كان ذلك يعد ممارسة لسلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل المؤسسة، إلا أنه يخشى في ظل التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة أن يتجاوز هذه السلطة لما لا يجوز المساس به من خصوصيات العامل.

تتدبُّع العامل ومراقبته قد يشكل اعتداء على حقه في الخصوصية، فحماية الحياة الخاصة ليست إلا امتداد للحرية الشخصية التي يجب أن يتمتع بها الفرد⁸، فرغم الدور الكبير الذي تؤديه البطاقات الممغنطة في تسهيل فرض المراقبة من جانب صاحب العمل على عمله، إلا أنها قد تشكل خطراً على حقوقهم وحررياتهم في حالة انحرافها عن الغاية

التي أنشئت لأجلها، وبما أن صاحب العمل هو مصدر البطاقة؛ فإن البيانات والمعلومات الإلكترونية المسجلة بها قد تشكل ملفا إلكترونيا للعامل، مما يسمح لصاحب العمل بالدخول مباشرة إلى كل المعلومات الموجودة بالبطاقة دون حاجة لحصوله على الموافقة⁹.

وتثير مسألة استعمال البطاقات الإلكترونية كوسيلة لمراقبة تحركات العمال نوعين من المشاكل:

أولهما: يتعلق بحرية العامل في التنقل داخل المؤسسة، وما تسببه هذه البطاقات من اعتداء على هذه الحرية الأساسية، فكمبدأ عام ينبغي أن تظل الحريات الفردية داخل المؤسسة أمراً استثنائياً وأن تجد مبرراتها في رقابة الأمن والإنتاج وأن تكون سلطة صاحب العمل في استخدامها ملائمة للهدف المراد تحقيقه¹⁰.

والواضح أن هذه المبررات غير متوفرة في أغلب المؤسسات التي تلجأ لندظم البطاقات الإلكترونية، حيث تثار المشكلات المرتبطة بحرية التنقل عموماً في مجال الحقوق الخاصة التي يتمتع بها الممثل العمالي أو النقابي¹¹، فحرية التنقل داخل المؤسسة تعد من الأمور التي لا يعارضها صاحب العمل، ويستلزم الأمر فقط التوفيق بين صاحب العمل في منع السرقة وتأمين بعض المواقع ذات الأهمية الخاصة وبين حقوق الممثل العمالي بما يكفل له أداء أعماله¹².

وثانيهما: تتعلق بالمعلومات التي يمكن أن تحتويها البطاقات الإلكترونية، فهذه البطاقة تعتبر بمثابة نظام للمعلومات الشخصية تسمح بتحديد هوية صاحبها وبالتوقيع الإلكتروني وبتخزين المعلومات وبسريتها، ولها قدرات تمكن من تخزين تنقلات العامل وتحركاته، كما تسمح بتسجيل سلوك العامل وتصرفاته مع تحديد زمانها ومكانها¹³.

وتمكن هذه البطاقات صاحب العمل من معرفة كل تحركات العامل من حضور وتأخر وغياب، لكن لا بد أن يتناسب اعتماد هذه الرقابة وهدف المؤسسة، فاستعمال هذه الرقابة يعتبر مشروعاً طالما أن المعالجة الآلية للمعطيات قد تم الإعلان عنها مسبقاً، وتعت وفقاً للشروط التي يتطلبها القانون، والتي من بينها الحصول على موافقة العامل،

كما يجب على صاحب العمل أن يستشير لجنة ممثلي العمال بالمؤسسة ويخطر سلفاً، قبل الشروع في استخدام هذه البطاقات في المؤسسة¹⁴.

ثانياً: كاميرات المراقبة

إن علاقة العمل وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالاً لمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن حقه في حياته الخاصة، لا سيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال وبشكل متزايد إلى استعمال كاميرات مراقبة .

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

ولقد شهدت أنظمة مراقبة العمال انتشاراً كبيراً وتطوراً واسعاً بتطور تقنيات التصوير بالكاميرات، من المراقبة التناظرية (Vidéosurveillance analogique) إلى المراقبة التلفزيونية الرقمية (Vidéosurveillance numérique) بما يعني القدرة على تخزين معلومات الصورة والصوت ومعالجتها بواسطة الحاسب الآلي، الأمر الذي يشكل خطراً على الحياة الخاصة للعامل¹⁵.

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

ولقد تضاربت الآراء الفقهية حول مشروعية مراقبة صاحب العامل للعمال عبر كاميرا المراقبة، فيرى بعض الفقهاء أن مجرد النقاط صورة العامل بغير علمه يشكل

اعتداء على حياته الخاصة، كون هذا النوع من الرقابة يسمح برصد وملاحقة تحركات العامل مما يشكل ضغط نفسي عليه.¹⁶

كما أن المراقبة عبر كاميرا الفيديو تسمح بإظهار عناصر تخرج عن نشاط العامل المهني لتطال دائرة حياته الخاصة¹⁷، وقد تم اعتبار الدليل المتحصل عليه من مراقبة العمال بكاميرات المراقبة دون علمهم بمثابة دليل غير مشروع وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية حيث اعترفت أنه وإن كان يحق لصاحب العمل مراقبة نشاط عماله أثناء العمل، فإن أي تسجيلات مهما كانت دوافعها لصورة العمال أو أقوالهم تشكل وسيلة إثبات غير مشروعة طالما تمت بدون علمهم¹⁸.

في حين يرى اتجاه فقهي آخر أن الرقابة من خلال كاميرا الفيديو هي أكثر فعالية مقارنة بوسائل الرقابة البشرية التقليدية التي يتولاها ممثل صاحب العمل، فالكاميرا تسجل وتخزن كل ما تتلقاه من معلومات بشأن تحركات العامل على مدى الزمان والمكان¹⁹، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بأن تسجيل تصرفات العمال الذي يستهدف الكشف عن معلومات عن السرقة، أو خيانة الأمانة، لا يمكن أن يتشابه مع تسجيل الصور المتعلقة بألفة الحياة الخاصة للأفراد، وعليه فإن التسجيل لا يشكل اعتداء غير مشروع على الحياة الخاصة للعمال الذين تم تصويرهم²⁰.

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

و تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري أقر مبدأ اعتماد نظام المراقبة بالفيديو في المؤسسات الاقتصادية الكبرى بموجب المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 228/15 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو، وأجل تحديد شروطها بموجب نص قانوني لاحق طبقا لنص المادة 16 من المرسوم السالف الذكر والتي جاء فيها "تحدد شروط وضع وتسيير أنظمة المراقبة بواسطة الفيديو الخاصة... بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى بموجب نصوص خاصة"²¹.

المطلب الثاني: مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة

تعتبر مراقبة الإتصالات السلكية واللاسلكية من قبيل الأمور الماسة بالحياة الخاصة²² باعتبار أنها تكشف السرية عما يتم الإدلاء به من خصوصيات²³، ومما لا شك فيه أن الإتصالات التي يجريها العامل في مكان العمل يمكن أن تتصل بالحياة الخاصة، مما يستوجب حمايتها من كل تطفل وفضول، لا سيما في ظل اعتماد أغلب المؤسسات على التكنولوجيات الحديثة للاتصال لتسهيل أداء العمل وزيادة إنتاج المؤسسة، وهذا ما قد ينجر عنه انتهاك للحياة الخاصة للعامل بالتصنت على اتصالاته الهاتفية التي يجريها أثناء العمل، ومراقبة بريديه الإلكتروني داخل مكان العمل.

أولاً: مراقبة الإتصالات الهاتفية للعامل

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

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

ولعل أهم الوسائل الحديثة التي ساهمت في تدعيم مراقبة صاحب العمل لعماله ما يسمى بالعداد الآلي للإتصالات الذي يقوم بتحويل الاتصالات الداخلية والخارجية للعمال، ويتولى تسجيل وتخزين كافة البيانات المتعلقة بها كتحديد اليوم والساعة ومدة المكالمات وتكلفتها، ويسمح هذا الجهاز لصاحب العمل بالتنصت الهاتفي ومراقبة مضمون

الإتصالات التي أجراها العامل أثناء العمل، وهذا من شأنه الاعتداء على الحرية الفردية للعمال ويطال الحياة الخاصة للعامل وللمتحدث معه.

وتكمن خطورة مراقبة هذه الإتصالات الهاتفية أنها تكشف أدق أسرار العامل دون علمه، ولا تفرق بين الاتصالات المهنية والاتصالات الشخصية، فضلا عن امتدادها لأسرار أشخاص آخرين لمجرد تواصلهم بالعامل²⁴، على هذا النحو لم تعد فقط حياة العامل الخاصة هي التي يتهدها خطر التنصت ، بل أيضا الحياة الخاصة للغير الذي تم الإتصال به أو الحديث معه.

ولقد تصدت لجنة المعلوماتية والحريات في فرنسا لهذه المسألة من خلال شكوى تم التقدم بها بشأن التنصت الإلكتروني الذي يسمح به العداد الآلي للمكالمات التليفونية، فأوضحت اللجنة بأنه من الجائز لصاحب العمل متابعة تسجيل المكالمات من خلال العداد الآلي، حيث رأت أن هذه التسجيلات لا تشكل في ذاتها انتهاكا لحرمة الحياة الخاصة وحرية ممارستها، متى كان الهدف من إجرائها هو مراقبة أداء العمال وتأهيلهم، ومتى كان العمال على علم بها مسبقا²⁵.

ولغرض حماية الحياة الخاصة للعمال من المخاطر التي قد تهدها جراء الإعتماد على نظام التنصت وتسجيل المحادثات الهاتفية، وضعت لجنة المعلوماتية والحريات عدة توصيات يجب مراعاتها عند اللجوء إلى مثل هذا النظام وهي:

- ضرورة إخبار العمال مسبقا بوضع هذا النظام، مع بيان النتائج الفردية التي يمكن ان تعود عليهم جراء استخدامه.
- ضمان مباشرة العمال حق الإطلاع على محاضر محادثتهم التي يتم تسجيلها وإمكانية إيداء ملاحظاتهم بشأنها.
- ضرورة وضع آلية لإبلاغ العملاء المتصلين بالمؤسسة المستخدمة بنظام التنصت وتسجيل محادثات العمال في حالة استخدامه²⁶.

أما في التشريع الجزائري فقد أقرت المادة 39 دستور 1996، أن سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة، كما منع قانون الإجراءات الجزائية اعتراض

المراسلات التي تتم عن طريق وسائل الإتصال السلوكية واللاسلكية، إلا في إطار التحقيق القضائي وبعد الحصول على إذن من النيابة العامة أو قاضي التحقيق، وفي جرائم محدد²⁷.

كما أن قانون العقوبات يحظر إفشاء سرية المكالمات الهاتفية والمراسلات، إلا برضا مسبق من الأطراف المعنية، كما أنها تشكل جريمة معاقب عليها طبقا للمادة 303 من قانون العقوبات، كل مساس بالحياة الخاصة للغير عن طريق النقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه بأية تقنية كانت²⁸.

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

ثانيا: مراقبة البريد الإلكتروني للعامل

يمثل البريد الإلكتروني أهم وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال الأعمال، وقد عرف جانب من الفقه البريد الإلكتروني على أنه "طريقة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة المعلومات"²⁹، بينما عرفه البعض الآخر على أنه "تلك المستندات التي يتم إرسالها أو استلامها بواسطة نظام اتصالات بريد إلكتروني وقد تتضمن مرفقات به"³⁰.

كما يستخدم البريد الإلكتروني أيضا في التفاوض على عقود العمل وإبرامها، وذلك لقلّة التكلفة وسرية المراسلات، حيث أن الوسائل الأخرى مثل الفاكس والتلكس لا تتمتع بنفس الأمان والسرية التي يتسم بها البريد الإلكتروني، وقد جرى ربط البريد الإلكتروني

بمواقع الشركات ومؤسسات العمل عبر الانترنت لتسهيل عمليات الإرسال والاستقبال أثناء الوجود على موقع الانترنت³¹.

ويقصد بالتراسل الإلكتروني داخل الهيئة المستخدمة إمكانية تبادل الرسائل الكترونيا بين مجموعة من عمال المؤسسة، وذلك من خلال جهاز الكمبيوتر المخصص لكل منهم³²، وقد أضحى يشكل استخدام البريد الالكتروني داخل أماكن العمل مشاكل عديدة لصاحب العمل، مما جعله مبررا لمراقبته، فتكنولوجيا الاتصال الحديثة قد جعلت الاتصالات أكثر عرضة للإنتهاك في مجال علاقات العمل.

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

ولضمان سرية المرسلات الإلكترونية أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم 646/91 بتاريخ 10 جويلية 1991³³ المعدل بموجب القانون رقم 2003 الصادر بتاريخ 9 جويلية 2004 المتعلق بالمراسلات الصادرة بطرق الاتصالات الالكترونية³⁴، كما أضفى المشرع الجزائري حماية قانونية على وسائل الاتصال الإلكترونية بموجب القانون رقم 04/09 المؤرخ في 05 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والإتصال³⁵.

فإذا كان القانون يكفل سرية المرسلات ويحميها، وأنه لا يجوز الإطلاع عليها إلا في الأحوال المبينة قانوناً، فان ذلك ينطبق على رسائل البريد الإلكتروني، وهذا ما أكدت عليه إحدى محاكم الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أشارت المحكمة الى أن خصوصية رسائل البريد الالكتروني تعتمد بشكل كبير على طبيعة الرسائل، وطبيعة مرسلها³⁶.

كما أن مبدأ سرية المرسلات لا يستثني العامل وهذا ما نلمسه من خلال حكم صادر عن الغرفة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 2001/10/2 والذي تتلخص وقائعه أن صدر قرار بتسريح العامل ONEF أحد عمال شركة NIKON

استناداً إلى إدعاءات الشركة بارتكابه خطأً جسيماً باستخدامه المتكرر ولأغراض شخصية لأجهزة العمل المعلوماتية المخصصة له من قبل الشركة³⁷.

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

المبحث الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل من وسائل التكنولوجيا الحديثة

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

فعلى صاحب العمل احترام مبدأ الأمانة في علاقات العمل في إعلام العمال بهذه الأجهزة في المراقبة، بالإضافة إلى احترام النصوص القانونية وعدم اعتراضها على هذه الرقابة، ومدى ومشروعية ومصداقية الدليل المتحصل عليه من وسائل هذه المراقبة التكنولوجية.

المطلب الأول: الإعلام المسبق للعمال بوسائل المراقبة الالكترونية

إعمالاً لمبدأ الأمانة في قانون العمل يلتزم صاحب العمل بإعلام عماله بالوسائل المستخدمة لمراقبتهم أثناء العمل، كما يجب عليه إخطار واستشارة لجنة المؤسسة قبل اعتماد نظام المراقبة الإلكترونية داخل أماكن العمل³⁸.

فإذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله أثناء وقت العمل، فإنه لا يمكنه الاعتماد على وسائل رقابة لم يكن العمال على علم بها، ودون إخطار لجنة المؤسسة، وهذا ما جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 22 ماي

غير أنه إذا لم يتواجد عمال في المكان الذي سيتم فيه تركيب أجهزة المراقبة، فلا حاجة لإعلام العمال أو استشارة لجنة المؤسسة، نظرا لعدم وجود اعتداء على حقوقهم، وهذا ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، حيث قضت بشرعية تسريح أحد السائقين العاملين في المؤسسة، بناء على خطئه الجسيم الذي ثبت من خلال تسجيل كاميرا المراقبة، أثناء سرقة لمخزن المؤسسة، رغم أن صاحب المؤسسة لم يخطر لجنة العمال قبل استخدام نظام المراقبة، بحكم أن المخزن لا يتواجد به عمال⁴⁰.

المطلب الثاني: عدم تعارض وسائل المراقبة الالكترونية مع النصوص القانونية

لقد كان للتشريع الفرنسي دور بارز في مجال حماية حقوق وحرية العمال في ظل علاقة التبعية ورقابة صاحب العمل، بإصداره لعدة نصوص قانونية تنظم المراقبة الالكترونية في ميدان العمل ومن ذلك ما تم النص عليه في المادة 2-120 من قانون العمل الفرنسي التي تحظر "وضع قيود على حقوق الأشخاص وحريةهم الفردية والجماعية، ما لم تبررها طبيعة العمل المراد إنجازه و ملائمة له للهدف المراد تحقيقه". وتم التأكيد على ذلك في قانون العقوبات الفرنسي بموجب نص المادة 1-126 التي تعتبر قيام صاحب العمل بتسجيل أقوال العامل مساسا بحياته الخاصة، والتي تشترط في الأقوال التي يتم تسجيلها أن تتصل بألفة الحياة الخاصة⁴¹، وقد توسع القضاء الفرنسي في مفهوم ألفة الحياة الخاصة فجعلها تمتد الى الحياة العاطفية والزوجية والعائلية، والحالة الصحية، وأيضا الآراء والمعتقدات.. الخ⁴².

كما اشترط ضرورة توفر القصد الجنائي وهذا ما أخذ به القضاء الفرنسي حين قضى بأن صاحب العمل الذي يضع وسيلة خفية لالتقاط المحادثات التليفونية لعمال يكون بالضرورة قد قصد تسمع أحاديث تتصل بألفة الحياة الخاصة⁴³.

كما كان للمشرع الفرنسي بادرة بأن قام بتحديد الحريات الشخصية للعامل التي يتوجب على صاحب العمل أخذها في الحسبان عند وضعه النظام الداخلي للمؤسسة ومن أهمها⁴⁴:

- عدم مساس النظام الداخلي بحرية الرأي والمعتقد الديني والفكري أو الإلتناء أو الفناعة السياسية أو النقابية للعامل، فحرية الرأي والمعتقد تعتبر من الحريات الأساسية للفرد، فلا يمكن تقييدها ولا تحديدها من قبل المستخدم.
 - عدم وضع بنود في النظام الداخلي تسمح بتفتيش العمال عند الدخول أو الخروج من العمل إلا استثناءا.
 - عدم وضع بنود في النظام الداخلي تتضمن تمييز بين العمال على أساس الجنس، اللون، اللغة، الدين... الخ.
- في حين لا نجد أي نص في تشريع العمل الجزائري يحمي الحريات الشخصية للعمل، فقط النصوص الجزائية تكفلت بضمان الحق في سرية الاتصالات، إذ جرم كل اعتداء على هذا الحق سواء بالتنتصت أو التجسس أو الالتقاط أو النقل، أي مهما كانت صورة الاعتداء بدون إذن أو ترخيص من أصحابها⁴⁵.

الخاتمة:

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

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

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

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

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

الهوامش:

¹ J.PELISSIER ASUPIOT et A.JEAMMAUD, Droit du travail, Dalloz, 2e éd, 2001, p148.

² محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، ص 34.

³ ماموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الاقتصادية، محاولة لتحديد عنصر التبعية، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2003-2004، ص 113.

⁴ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، 2000، ص 40.

⁵ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 137.

⁶ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 35.

ARIANE : Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Gaz, pal,

⁷ M.1994, N°117, p 8.

⁸ حسام الدين كامل الهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة " الحق في الخصوصية"، دار النهضة العربية، 1987، ص 167.

⁹ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011، ص 83.

¹⁰ S.LEFEBVRE : Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et ou Québec, presses universitaires d'Aix – Marseille, 1998, p 131.

¹¹ يمكن لصاحب العمل أن يحدد مستويات متدرجة في الدخول إلى أماكن العمل، فهناك بعض الأماكن لا يسمح بالدخول إليها إلا لكبار العاملين، أو ممثلي العمال، الذين سبق اختيارهم والموافقة عليهم، وعادة ما يتم اللجوء إلى هذا النوع من الرقابة في المؤسسات التي تتطلب درجة معينة من السرية والأمن.

¹² صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 110.

¹³ G .LYON-CAEN : Les libertés publiques et l'emploi, la documentation française, 1992, p 144.

¹⁴ L'article L 432-2-1 du code du travail prescrit que le comité d'entreprise doit être « informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

¹⁵ بيو خلاف، المرجع السابق، ص 85.

¹⁶ L.CADOUX: Vidéosurveillance et protection de la vie privée et des libertés fondamentales, Rapport présenté devant la CNIL, le 30/11/1993, p 12.

¹⁷ M .GREVY: Vidéosurveillance dans l'entreprise, Un mode normal de contrôle des salaries, Dr.Soc.1995, p330.

¹⁸ Cass.soc, 20 Nov 1991, Dr.soc, 1996, p 28.

وتتلخص وقائع هذه القضية في قيام صاحب العمل باتهام إحدى العاملات لديه بسرقة أوراق مالية من خزانة المؤسسة التي تقع ضمن اختصاصها، وكان دليل السرقة عبارة عن تسجيل بكاميرا تلفزيونية كانت موضوعة بطريقة خفية دون علم العاملة، وقد تبين منه قيام العاملة بسرقة الورق المالية من خزانة المؤسسة، فقام صاحب العمل بفصلها على الفور، أقامت العاملة دعواها أمام المحكمة الاجتماعية على

أساس أنها فصلت من عملها بشكل تعسفي، فرفضت المحكمة دعواها ثم تم تأييد هذا الرفض على مستوى الاستئناف، فقدمت العاملة طعن بالنقض وادعت أن دليل السرقة تم الحصول عليه بطريقة غير شرعية، وأنها تستند في دعواها إلى المادة التاسعة من قانون المرافعات المدنية المتعلقة بتحصيل الدليل بشكل مشروع وطبقا للقانون، قضت محكمة النقض بإجابة الطاعنة إلى طلبها بإلغاء الحكم وأنه " إذا كان لصاحب العمل الحق في رقابة نشاط عماله خلال وقت العمل، فإن أي تسجيل لصور أو أقوال العمال مهما كانت دوافعه يعد وسيلة اثبات غير مشروعة طالما تم دون علمهم.

¹⁹ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 146.

²⁰ Cass. Crim , 23 Juillet 19 92, Bull, crim. N° 274.

²¹ المرسوم الرئاسي 228/ 15 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو وسيره، ج. ر. عدد 45 الصادرة بتاريخ 23 أوت 2015.

²² تدخل الاتصالات التليفونية ضمن نطاق الحياة الخاصة، وهو ما ذهبت إليه المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان والمواطن وفقا للمادة 8 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان و يشكل التنصت على الاتصالات تدخلا في الحياة الخاصة وجريمة بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 8 السابقة الذكر.

محمود خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي ، دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة،²³ القاهرة، 1992، ص 578.

²⁴ لقد سجل بعض القضاة في الولايات المتحدة الأمريكية منذ زمن بعيد هذه الحالة عند نظرهم بعض القضايا، ففي قضية "Olmstead" سنة 1968 وصف القاضي "Brandies" خطورة مراقبة المحادثات الهاتفية بقوله: "عندما يتم التنصت على خط تليفوني تتعرض خصوصية الأفراد على طرفي الخط للاقتحام، فضلا عن مراقبة اتصال شخص معين تؤدي إلى التنصت على محادثات جميع الأشخاص الذين يتصلون بهذا الشخص أو يتصل هو بهم". انظر محمد أبو العلا عقيدة، مراقبة المحادثات التليفونية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2008، ص 11.

²⁵ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 57.

²⁶ BOUCHET (H) : La cyber surveillance des salariés dans l'entreprise Rapport présenté devant la CNIL, Mars 2001, op.cit.22 et s.

²⁷ المادة 56 مكرر 5 من القانون أمر رقم 155-66 مؤرخ في 08 جوان 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتم بموجب القانون رقم 22-06 مؤرخ في 19 20 ديسمبر 2006، جريدة رسمية عدد 84، مؤرخ في 24 ديسمبر 2006 .

²⁸ الأمر رقم 66- 156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل والمتمم بالأمر رقم 23/06 المؤرخ 2006/12/20 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج. ر. عدد 84 الصادرة بتاريخ 2006/12/24.

²⁹ خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية مصر 2008، ص 55.

³⁰ Karen. M , Coon, E-mail, and the Attorney – Client Privilège Richmond Journal of law Technology, 2001.

- مشار إليه في الموقع الإلكتروني: www.Richmond.edu

³¹ تنوير احمد بن محمد نذير، حق الخصوصية، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الانجليزي أطروحة دكتوراه في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الاسلامية باسلام آباد، الباكستان، 2007، ص 251.

³² محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 60.

³³ Loi n° 91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques.

³⁴ Loi n°2004-669 du 9 juillet 2004 – art 125 JORF 10 juillet 2004.

³⁵ القانون رقم 04/09 المؤرخ في 05 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الاعلام والإتصال، ج. ر. عدد 47 بتاريخ 16 أو 2009، والذي عرف في مادته الثانية الاتصالات الإلكترونية بأنها " أي تراسل أو إرسال أو استقبال علامات أو إشارات أو كتابات أو صور أو أصوات أو معلومات مختلفة بواسطة أي وسيلة إلكترونية.

³⁶ USA, v , Charbonneau, 979 F, supp, 1127 (S.D.Ohio.1997).

مشار إليه في المرجع عمر محمد بن يونس، أشهر المبادئ المتعلقة بالانترنت في القضاء الأمريكي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 582.

³⁷ Vincent Varlet, «Quand l'employeur devient Big Brother, le salarié a-t-il encore une vie privée ?», <http://www.unpeuedroit.fr/droit-du-travail/>.

³⁸ بيو خلاف، المرجع السابق، ص 105.

³⁹ Cass. Soc, 22 mai 1995, R.J.S, 7/95, N° 757, p 501.

⁴⁰ Cass. Soc, 31 Janv2001, R.J.S, 4/10, N°405.

⁴¹ J.RAVANAS , La protection de personnes contre la réalisation et la publication de leur image, Thèse, AIX-en Provence, 1994, p6, Jacques

RAVANAS écrit que « L'intimité évoque une zone privilégiée de paix, de secret et de tranquillité au sein de la vie privée ».

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

⁴³ BADINTER (R), Le droit et l'écoute électronique en droit français, publication, Faculté de droit et sciences politique et économiques d'Amiens, 1971-1972, p 21, <https://www.u-picardie.fr>.

⁴⁴ La circulaire DRT n° 83 -5 du 15 mars 1983 et la circulaire DRN n° 90- 17 du 10/09/1991 – lamy social (1997) p 425.

⁴⁵ المادة 303 مكرر من قانون العقوبات الجزائري تنص . " يعاقب بالحبس من ستة أشهر على 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 المكالمات أو أحاديث خاصة وسرية، بغير إذن صاحبها ورضاه.

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