

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

عنوان المقال:

أي توازن بين سلطات صاحب العمل في إدارة المؤسسة وحماية الحياة الخاصة
للعامل؟

أ. بنور سعاد / جامعة وهران2

د. بن عزوز بن صابر / جامعة وهران2

أي توازن بين سلطات صاحب العمل في إدارة المؤسسة وحماية الحياة الخاصة للعامل؟

أ. بنور سعاد / د. بن عزوز بن صابر

الملخص:

تثير مسألة حماية الحياة الخاصة للعامل في ميدان علاقات العمل عدة إشكالات، وتكمن الاشكالية الاساسية في صعوبة التوفيق بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته وحق العامل في احترام حياته الخاصة.

فأثناء سريان علاقة العمل قد تتأثر الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية، بسبب علاقة التبعية التي تقيد نسبيا حريات العامل، فتجعله تابعا لسلطة الاشراف لصاحب العمل الذي يفرض المراقبة المستمرة على العمال داخل الهيئة المستخدمة باستعمال وسائل الرقابة الالكترونية مما يهدد حياتهم الخاصة، ولهذا تدخل المشرع وأقر حق العمال بالاحتفاظ حتى في زمان ومكان العامل بممارسة حقهم في الحياة الخاصة، وحظر على صاحب العمل التدخل فيها ما لم يبرره المحافظة على المصالح المشروعة للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: السلطة التنظيمية، الحماية، صاحب العمل، الحياة الخاصة، التأديب، العامل، التبعية.

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: Vie privée de l'employé, L'autorité de contrôle de l'employeur.

مقدمة

إذا كان قانون العمل يميل تقليدياً إلى حماية العامل بحكم ما يميز وضعيته من تبعية وخضوع اتجاه صاحب العمل، فإنه في نفس الوقت يضيء شرعية على نفوذ هذا الأخير داخل المؤسسة باعتبار ما يتمتع به من صلاحيات قانونية واسعة تدعم سلطته على العاملين التابعين له¹

فكثيراً ما يحدث تنازع بين حق صاحب العمل في تسيير مؤسسته وفق ما تحققه من ربح، وبين حق العامل في احترام حياته الخاصة، ذلك أن صاحب العمل يتمتع بسلطة التوجيه والإشراف على عماله نتيجة عقد العمل الرابط بينهما²، وما ينشأ عنه من علاقة تبعية³ التي تعتبر جوهر عقد العمل ومعياره المميز⁴.

بمقتضى هذه التبعية يكون لصاحب العمل سلطة تنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة باعتباره مالكا لها، وبمقتضاها أيضاً يكون لصاحب العمل الحق في التحقق من التزام عماله بأداء العمل المنوط بهم وفقاً لتعليماته واحترامهم القواعد التنظيمية المعمول بها في مؤسسته⁵.

ولا شك أن التبعية بهذا المعنى تفرض تنازل العامل عن جزء من حريته بالقدر اللازم لتنفيذ عمله، وهنا يبرز التساؤل عن المدى الذي يمكن أن تصل إليه سلطة التبعية، والأثر الذي ترتبه على الحياة الخاصة للعامل⁶، فما مدى تأثير سلطة صاحب العمل على الحياة الخاصة للعامل، وهل لصاحب العمل أن يمارس سلطته في التبعية على الحياة الخاصة للعامل.

لتبيان ذلك يتوجب علينا التعرض للسلطة التنظيمية لصاحب العمل والمساس بالحياة الخاصة للعامل في المبحث الأول والتطرق للسلطة التأديبية لصاحب العمل والمساس بالحياة الخاصة للعامل في المبحث الثاني.

المبحث الأول: أثر السلطة التنظيمية لصاحب

العمل على الحياة الخاصة للعامل

يتمتع صاحب العمل بسلطات واسعة للمحافظة على مصالح مؤسسته، ولضمان السير الحسن لها وخلق الانسجام داخل أماكن العمل، أهمها سلطة التنظيم والإدارة والتأديب⁷، والتبعية كحالة قانونية تخضع العامل أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله لإدارة وإشراف أو سلطة من يمارس العمل لحسابه⁸.

وحول الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل ثار خلاف فقهي خضع لتطورات متلاحقة، فبينما ترى النظرية التقليدية أن السلطات الممنوحة لصاحب العمل أساسها حق الملكية الذي يخول لصاحب العمل سيادة على مؤسسته، أسست النظرية الحديثة هذه السلطة بناء على عقد العمل، فالعامل عند إبرامه لعقد العمل يقبل بالشروط التي يملئها صاحب العمل في العقد وما يكمل هذا العقد ألا وهو النظام الداخلي⁹.

وإن ممارسة صاحب العمل للسلطات المخول له مهما كان أساسها قد ينجر عنه مساس بالحياة الخاصة للعامل، فتبعية العامل لا يمكن أن تتعدى إلى حياته الخاصة لأنها تبعية مهنية لا تمس ما يدخل في مجال الحياة الخاصة¹⁰، فالحياة التي تمارس خارج الإطار المهني تعد من مظاهر الحرية الفردية وتعد حياة خاصة تستحق الحماية في مواجهة صاحب العمل¹¹.

تخول السلطة التنظيمية لصاحب العمل وضع القواعد التنظيمية التي يلزم العمل بالامتثال لها، أثناء الإشراف على المؤسسة، من خلال الأوامر والتعليمات واللوائح الداخلية التي يصدرها إلى العمال، والتي قد تطل الحياة الخاصة للعامل¹².

المطلب الأول: مدى مساس النظام الداخلي بالحياة

الخاصة للعامل

يشكل النظام الداخلي مصدراً مهنيًا لقانون العمل، يتولى بموجبه صاحب العمل بتحديد كفاءات تنفيذ

الرسائل الشخصية للعامل المرسله من طرفه أو الواردة إليه، حيث أكدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 2 أكتوبر 2001، أن للعامل الحق في احترام حرمة حياته الخاصة والتي تشمل سرية المراسلات في مكان العمل وأثنائه، وأنه ليس من حق صاحب العمل الاطلاع على الرسائل الشخصية للعامل حتى وإن كانت مرسله أو مستقبله عن طريق جهاز حاسوب المؤسسة، واستندت في ذلك إلى المادة 7 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والمادة 9 من القانون المدني، والمادة 9 من قانون المرافعات، والمادة 120 في فقرتها الثانية من قانون العمل¹⁶.

ولذلك يحرص المشرع الفرنسي على التأكيد على عدم جواز احتواء النظام الداخلي على نصوص تقيد من حقوق وحرريات العمال، بلا مبرر يرجع إلى مقتضيات العمل المراد إنجازها، حيث نصت المادة (L122-2) من قانون العمل الفرنسي على أنه " لا أحد يمكنه أن يمس أو ينال من الحقوق الشخصية والحرريات الفردية والجماعية أو تقييدها، عندما لا يبرر ذلك بطبيعة العمل المتمم و لا يتصل بالهدف المرجو"¹⁷.

والملاحظ من هذا النص أن المشرع الفرنسي اعتمد على مبدأ الملائمة كأساس للمحافظة على الحقوق والحرريات الفردية والجماعية داخل مكان العمل، بما فيها المحافظة على الحق في احترام الحياة الخاصة للعمال في مواجهة القيود التي تفرضها الحياة المهنية، فالقضاء الفرنسي لا يسمح بتقييد كل حقوق وحرريات العمال داخل مكان العمل بل يخضع المساس بالحق في احترام الحياة الخاصة لمبدأ الملائمة ومدى تناسب هذا الحق مع الهدف المشروع لسلطة صاحب العمل وكذا مصلحة المؤسسة.

كما حاول التشريع الفرنسي¹⁸ تحديد بعض الحقوق والحرريات المتصلة بالحياة الشخصية للعامل التي

العمل من جوانبه التقنية والأمنية وتوقيع الجزاء في حالة الاخلال بها، إلا أن المشرع وضمانا منه لعدم تعسف صاحب العمل في معاملة العامل، نجده فرض عليه قيودا قصد الحد من سلطته التقديرية.

والمستخدم ملزما قانونا بإدراج كافة المحاور الاجبارية في نظام الداخلي وهذا فيما يتعلق بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، وفي المجال التأديبي تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة، غير أن هذه المحاور لا تمثل سوى الحد الأدنى الاجباري الذي يجب أن يتضمنه النظام الداخلي للعمل، وليس هناك ما يمنع المستخدم استنادا إلى هذه السلطة أن النظام الداخلي إلى جانبها مواضع أخرى شريطة ألا تخالف أو تلغي الحقوق والامتيازات المعترف بها قانونا للعمال¹³.

فالنص في النظام الداخلي أو في التعليمات والتوجيهات الداخلية على تفتيش العمال أو اخضاعهم لتفتيش شخصي يشكل أمرا غير مشروع، ما لم تقتضيه حالة الضرورة كما هو الحال عقب فقدان أشياء أو منقولات، أو أن تتم إجراءات التفتيش برضا العامل وبحضور أحد الشهود مع إخطاره بحقه في الاعتراض، كما ينبغي أن يتم التفتيش بما لا يهدر الكرامة الانسانية، وقد جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 17 ماي 2005¹⁴، بجواز مراقبة صاحب العمل لوثائق العمل الموجود بحوزة العامل بشرط حضور هذا الأخير، وبحضور مفوض قضائي، كما اشترط حالة الضرورة كشرط للإطلاع عليها، وهذا تطبيقا لأحكام المادة 145 من القانون المدني الفرنسي.

وإذا قام صاحب العمل بإدراج نص في النظام الداخلي يجيز فتح الخزائن الخاصة بملابس العمال داخل المؤسسة دون إخطار مسبق لهم بذلك، وفي غيبتهم فإنه يتجاوز بذلك سلطاته ويضع قيودا دون مبرر على الحقوق والحرريات الفردية لعماله¹⁵، ونفس الحكم يسري على

لا يمكن لصاحب العمل المساس بها عند إعداده للنظام الداخلي للمؤسسة ومن بينها¹⁹:

- يحظر على صاحب العمل وضع بنود في النظام الداخلي من شأنها المساس بحرية الرأي والمعتقد الديني والفكري أو الانتماء أو القناعات السياسية أو النقابية للعامل.
- يمنع وضع بنود في النظام الداخلي تسمح بتفتيش العمال عند الدخول أو الخروج من العمل إلا استثناء.
- يمنع أن يتضمن النظام الداخلي بنود تميز العمال على أساس الجنس، اللون، اللغة، الدين... الخ.

فاستخدام صاحب العمل لسلطاته لا يمكنه من أن يضع على حقوق العمال إلا القيود التي تكون ضرورية لبلوغ الهدف المنشود من وراء استخدامه لهذه السلطات، كتحقيق السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل مثلا، كأن يتم النص في النظام الداخلي للمؤسسة على حظر التدخين داخل مكان العمل طالما كان دافعه المحافظة على السلامة والصحة المهنية، كم أن فرض صاحب العمل على العمال لباس محترم يعتبر ضروريا ولازما بالنسبة للعمال ذوي الصلة بالبناء، كذلك استلزام حد أدنى من النظافة بالنسبة لبعض المهن²⁰.

المطلب الثاني: التعليمات والتوجيهات الداخلية

ومساسها بالحياة الخاصة للعامل

من الصلاحيات التي تعترف بها أغلبية التشريعات العمالية لصاحب العمل، اختصاصه بتنظيم العمل في مؤسسته، عن طريق اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية تحقيقا للسير الحسن للمؤسسة، والانضباط داخل مكان العمل، ولا تتجلى هذه السلطة إلا من خلال النظام الداخلي ومختلف التعليمات والتوجيهات الداخلية اللاحقة له والتي يصدرها صاحب العمل لتنظيم بعض

تفاصيل سير العمل، أو لبيان أعمال بعض الأحكام الواردة في النظام الداخلي²¹.

على غرار الإتجاه السائد في التشريعات المقارنة لتنظيم التعليمات والتوجيهات الداخلية المكتملة للنظام الداخلي وجعلها مظهرا من مظاهر السلطة التنظيمية، بل وإخضاعها لنفس إجراءات رقابة مشروعية النظام الداخلي²²، لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تنظيم سلطة صاحب العمل في إصدار هذه التوجيهات والتعليمات والتي عادة ما تتضمن مواضيع عامة كتلك التي يحتويها النظام الداخلي.

وأمام غياب أي نص قانوني أو تنظيمي ينظم سلطة صاحب العمل في إصدار التعليمات والتوجيهات الداخلية، فإن هذا الأخير لا يخضع في وضعها إلى أي إجراء شكلي كاستشارة ممثلي العمل، كما أنه لا يخضع لأية رقابة على هذه الأعمال، وعليه فإن ما لم يستطيع إدراجه في النظام الداخلي خشية الرقابة يمكن أن يتخذه ويصدره في شكل تعليمات وتوجيهات²³، الأمر الذي قد يشكل خطورة على الحياة الخاصة للعمال لما قد تحتويه هذا التوجيهات من نصوص تقيد فيها حريات العمال.

والتشريعات العمالية الحديثة بقدر ما اعترفت لصاحب العمل بصلاحيات واسعة في مجال الحياة المهنية بقدر ما منحت حقوق معتبرة وثابتة للعمال، فالتشريع الفرنسي أقر بأنه لا يمكن للمستخدم أثناء ممارسته لسلطاته أن يقوم بإصدار أمر يمس الحقوق والحريات العامة للأجراء داخل المؤسسة بمخالفة النصوص الدستورية والتشريعية وكل ما تضمنته العقود والاتفاقيات الجماعية، وتم تكريس ذلك بموجب المادة (L122-2) من قانون العمل الفرنسي السابقة الذكر، فحين نجد أن المشرع الجزائري اكتفى بإلزام العامل بالخضوع لأوامر وتعليمات صاحب العمل وهذا ما أشارت إليه المادة 07 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بقولها «...أن ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة

السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته في الإدارة».

والعامل ملزم بمقتضى علاقة التبعية التي أنشأها عقد العمل بالخضوع لهذه التعليمات والأوامر. كما يلزم بالخضوع للنظام المتعلق بالإجازات، واحترام الصلة الموجودة بين العامل ورؤسائه، وما يجب عليه اتخاذه من احتياطات توفيا لمخاطر العمل، وغيرها من الأحكام التي تسري أثناء أدائه العمل، وأية مخالفة لهذه الأحكام تشكل خطأ مهنياً يستوجب قيام مسؤولية العامل²⁴، كما يشكل رفض العامل تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية خطأ مهنياً جسيماً، وخضوع العامل لتعليمات صاحب العمل لا يكون إلا لتنفيذ عقد العمل وخارج هذا المجال يحتفظ العامل بحريته²⁵، فلا يحق لصاحب العمل مد نطاقها إلى الأطار غير المهني، لذلك فالتزام العامل بتنفيذ تعليمات المستخدم محدد بشروط منها²⁶:

- ألا تكون مخالفة للنظام العام والآداب العامة.
- ألا يكون في تنفيذ تلك الأوامر والتعليمات تعريض العامل أو غيره للخطر، وهذا ما يوجب مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد بصفة عامة.
- أن تتعلق أوامر وتوجيهات صاحب العمل بتنفيذ العمل الذي كلف به.

وعليه فإن صاحب العمل حتى ولو كانت له سلطة تجاه عماله، فإن هذه السلطة لا يمكن ممارستها إلا في الحدود المعقولة، فلا يمنع العامل من ممارسة حرياته والتمتع بحقوقه بدعوى التأديب²².

المبحث الثاني: أثر السلطة التأديبية لصاحب

العمل على الحياة الخاصة للعامل

لصاحب العمل الحق في تأديب العامل الذي يعمل لديه إذا ما أخل هذا الأخير بالواجبات التي فرضها القانون، والالتزامات التي تولدت عن عقد العمل ولو لم ينص على أن ما يأتيه خطأً يستوجب الجزاء التأديبي في عقد العمل.

ويقصد بالسلطة التأديبية لصاحب العمل حقه في مجازاة العمال عن التهم التي يرتكبونها بالمخالفة لأوامره.

غير أن هذه السلطة التأديبية لصاحب العمل ليست بالسلطة المطلقة، إذ ترد عليها قيود تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، الذي له يهتم بحماية العامل من ضعفه أمام قوة صاحب العمل ومعاناة الحاجة، ولقد ساهم التشريع في وضع ضوابط وآليات لضمان فعالية هذه القيود.

إذا كان قانون العمل يميل تقليدياً إلى حماية العامل بحكم ما يميز وضعيته من تبعية وخضوع اتجاه صاحب العمل، فإنه في نفس الوقت يضيء شرعية على نفوذ هذا الأخير داخل المؤسسة باعتبار ما يتمتع به من صلاحيات قانونية واسعة تدعم سلطته على العاملين التابعين له. هل يمكن أن تمتد السلطة التأديبية لصاحب العمل للمساس بالحياة الخاصة للعامل؟ أم أن لهذه السلطة حدود تسمح للعامل بحماية حياته الخاصة؟

المطلب الأول: مدى امتداد السلطة التأديبية للحقوق

الشخصية للعامل

سلطة صاحب العامل بالإشراف والرقابة والتوجيه وما تعكسه من قيد على حرية العامل ترتبط فقط بالإطار المهني²⁶، ولا يحق لصاحب العمل مد نطاقها إلى الإطار غير المهني، فللعامل حياته الخاصة يمارسها دون السماح لصاحب العمل بالاقتراب منها، فإذا استند إلى سبب غير مهني لإنهاء عقد العمل، فإنه يكون متعسفاً في إنهاءه، وانتهاك الحياة الخاصة للعامل الذي يحق له ممارستها على النحو الذي يراه مناسباً والتي يفترض عدم تأثيرها سلباً على حياته المهنية²⁷.

ومن أهم المشاكل التي طرحت أمام القضاء الفرنسي والتي لها صلة مباشرة بالحقوق الشخصية للعامل تلك المتعلقة بشرط عدم الزواج أو شرط العزوبة الذي قد يرد في بعض عقود العمل، أو يضمن في بعض الأنظمة الداخلية للمؤسسات، وقد اعتبر القضاء الفرنسي

التوجهات، وليس ملزماً بأن يتقاسم معه أفكاره ومعتقداته وله أن يتبنى آراء أو أفكار مختلفة ما لم تكن تلك الآراء والمعتقدات محل اعتبار عند التعاقد³¹.

فلا يكمن لصاحب العمل أن يتدخل في حياة العامل الخاصة طالما أن لا صلة لها بالعمل وظلت خارج العلاقة المهنية. وهذا الأمر يمثل ضماناً للحرية الفردية إلا أنه ورغم هذا لا يمكن الفصل المطلق من سائر الوجوه بين الحياة الخاصة للعامل وبين حياته المهنية. وذلك نظراً للصفة المستمرة لعقد العمل التي تجعل تأثير حياة العامل الخاصة خارج المهنة على علاقات العمل أمراً لا يمكن تجنبه³².

وإن الحياة التي يمارسها العامل في غير الأطار المهني تتسع لمواقف عديدة فردية كانت أو جماعية يتخذها الشخص تجاه ذاته أو تجاه الغير. تعكس تفاعله مع من حوله. فتظهر في حريات عديدة، حرية المعتقد. أو حرية الرأي والتعبير، حرية التجمع... الخ³³.

فلا بد على العامل أن يحصن حياته الخاصة لمواجهة أي تدخل من صاحب العمل وذلك بعدم أحداث أي اضطراب بالمؤسسة وعدم معارضة أهدافها. وهذا ما أخذ به القضاء الفرنسي حينما قضى بعدم مشروعية فصل العامل في أحد البنوك بسبب عدم توفر سبب جدي وحقيقي للفصل في قيام العامل بالاقتراض أكثر من مرة، أو في قيامه بتحرير شيكات على نفسه بدون رصيد³⁴، ونفس الحكم أقرته المحكمة العليا بالجزائر في القرار رقم 190088 الصادر في 2000/02/15، والذي جاء في حيثياته؛ "... حيث بالرجوع إلى الحكم المنتقد يتبين منه أن قاضي الدرجة الأولى حلل بما فيه الكفاية حكمه إذ أنه قد رد على دفع الأطراف وبرر حكمه على كون إصدار الشيك بدون رصيد من طرف المدعي عليه كان خارج علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم وأشار إلى م 73 من ق. 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتمم والمعدل بالقانون 11/90 الذي يشترط أن تكون الأفعال

أن شرط العزوبة بمثابة اعتداء على حق من حقوق الشخصية للعامل. ومن ثم يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً، وأكد بقوة حق العاملات في الزواج لاتصال ذلك الحق بالنظام العام. واعتبر أن كل إنهاء لعقد العمل بسبب زواج العامل إنهاءً تعسفياً، وهذا ما أوضحته محكمة استئناف باريس بقرارها الشهير الصادر في 30 أبريل 1963²⁸.

وقد استقر القضاء الفرنسي على وجوب الفصل التام بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل، وقد رتب أن كل طرد أو تسريح للعامل له اتصال بحياته الخاصة يعد تعسفياً، ومن ذلك ما جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية من أنه يعد غير مشروع تسريح العامل لابنه بسبب رفضه التخلي عن زوجته لأن حقوق الأبوة لا يمكن لها أن تنعكس على الميدان المهني، كما قررت أن طرد عاملة لكون زوجها عضواً نشيطاً في إحدى النقابات المهنية طرداً تعسفياً، كما اعتبرت أن فصل عامل بسبب تطبيقه لحفيدة المدير العام للشركة التي يشتغل بها بدوره تعسفياً وغير مشروع.

فيجب أن يرتبط الخطأ التأديبي بمهنة العامل من حيث زمان و مكان العمل، والمراد من هذا فصل الحياة المهنية للعامل عن حياته الخاصة²⁹. فلا يمكن للسلطة التأديبية للمستخدم أن تمتد إلى الحياة الخاصة للعامل، بل يجب أن تكون في حدود تبعية العامل للمستخدم³⁰.

المطلب الثاني: مدى امتداد السلطة التأديبية

للحريات العامة للعامل

إن متابعة العامل تأديبياً تتم بالنظر إلى علاقة العمل وبغض النظر عن مكان وزمان العمل، فقد يحدث تداخل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، فالعامل رغم وجوده في مكان ووقت العمل، إلا أنه يحتفظ بذاته كإنسان وبقدر من الخصوصية التي تلازمه في مكان العمل، ولعل أهم ما يلازم العامل حتى في حياته المهنية اعتقاده وضميره وأفكاره، فليس مطلوباً من العامل أن يؤمن بنفس المعتقدات التي يؤمن صاحب عمله، أو بنفس

المنسوبة للعامل حتما مرتكبة أثناء العمل حتى تشكل خطأ مهنيا...".

لقد أقر الاجتهاد القضائي الفرنسي مبدأ التوفيق بين علاقة التبعية للمستخدم والحريات العامة للعامل³⁵، ولقد جاءت أحكامه متضاربة بين الاعتراف بحق المستخدم في السلطة التأديبية تارة وحق العامل في احترام حياته الخاصة تارة أخرى. حيث نجد أنها في قرار لها أقرت عقوبة تسريح معلمة من مؤسسة تعليمية كاتوليكية بعد طلاقها من زوجها، إذا كانت المعتقدات الدينية للمعلمة موضوع الاعتبار أثناء إبرام عقد العمل³⁵، وفي قرار آخر لها أقرت تسريح سائق شاحنة بعد توقيفه وهو في حالة سكر أثناء القيادة، بالرغم من أن التوقيف

بحسب ظروف المؤسسة المستخدمة وطبيعة العمل فيها، وقد اتجه كل من التشريع والقضاء لاسيما في فرنسا الى فرض حماية على الحياة الخاصة للعامل محاولين التوفيق بين مصلحة صاحب العمل من ناحية آخذين بعين الاعتبار مقتضيات العمل ومتطلبات المؤسسة المستخدمة، وبين حرية العامل وحقه في احترام حياته الخاصة من ناحية أخرى.

ويشير موضوع حماية الحياة الخاصة للعامل في ميدان العمل عدة اشكاليات، لعل أهمها صعوبة التوفيق بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته، وحق العامل في احترام حياته الخاصة أثناء العمل.

وإذا كان الدستور الجزائري أقر للحياة الخاصة حرمتها³⁷، إلا أن المشرع لم يهتم بتدعيم هذه النصوص الدستورية بقوانين خاصة بالقدر الكافي، كما لم يتعرض تشريع العمل الجزائري الى حماية الحياة الخاصة للعامل على خلاف تشريع العمل الفرنسي، مما يجعل للقضاء دورا محوريا لا غنى عنه.

وإذا كان صاحب يتمتع بعدة سلطات بناءً على علاقة التبعية، فإن هذا لا يعطيه الحق للتعدي والمساس

كان خارج أوقات العمل لما له ما له تأثير سلبي على مصالح المؤسسة³⁶.

الخاتمة:

إن الفصل الكامل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل ليس بالأمر اليسير، فقد يكون للعامل مواقف يتخذها ويرى صاحب العمل فيه مساسا بالمؤسسة التي يتولى مسؤوليتها فيسعى الى حسم الأمر باللجوء الى فصل العامل استنادا لهذا السبب الذي يجد مصدره في الحياة الخاصة للعامل.

وبالرغم من علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل وما تفرضه عليه من قيد في حرية التصرف إلا أن العامل يظل يحتفظ بقدر من الاستقلال ببقعة الحياة الخاصة للعامل، كما أن هذا الأخير حتى وإن كان يتمتع بحق دستوري بضمان حرمة واحترام حياه الخاصة إلا أنه مقيد بشروط لضرورة ممارسة هذا الحق دون الإضرار بمصالح وأهداف المؤسسة.

¹ PELISSIER (J), SUPIOT (A) et JEAMMAUD (A), Droit du travail, Dalloz, 2^e éd, 153.

² محمد بن حسان، حماية الحقوق الشخصية في علاقات العمل بالمغرب، الرباط، الطبعة الأولى، 2006، ص 69.

³ لم يعرف المشرع الجزائري التبعية مكتفيا بالإشارة من خلال نص المادة 02 من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل الفردية الى المستخدم المتبوع، في حين يعرفها الاجتهاد القضائي الفرنسي من خلال قراره الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1996 بالقول: "أن التبعية تتميز بتنفيذ العمل تحت إدارة المستخدم الذي له سلطة إعطاء الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ وتوقيع الجزاء في حالة النقص الصادر من تابعه، وأن العمل في مرفق منظم يشكل مظهرا للتبعية، عندما يحدد المستخدم بمفرده شروط تنفيذ العمل".

أما في الفقه الجزائري يعرفها أحمية سليمان على أنها " سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم

العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا". لأكثر

تفاصيل يمكن الرجوع الى: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات

18 LOI n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage.

يمكن الاطلاع على هذه القانون في المواقع الاتية:

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/1992/12/31/92-1446/jo/texte>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/1992/12/31/TE-FX9200149L/jo/texte>

¹⁹ مرنيز فاطمة، حرمة الحق في الخصوصية للعامل في ظل الوسائل

التكنولوجية الحديثة، مقال منشور بمجلة نظرة على القانون

الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، العدد 03 لسنة 2013، ص 188.

²⁰ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 79.

²¹ نادية آيت أفتان، تبعية العامل في علاقة العمل، رسالة ماجستير،

كلية الحقوق، وجامعة مولود معمري تيزي وزو 1996-1997، ص 63.

²² PELISSIER (J), SUPIOT (A) et JEAMMAUD (A), op, cit, p 870

²³ ماموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الاقتصادية، محاولة

لتحديد عنصر التبعية، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2003-2004، ص 118.

²⁴ نادية آيت أفتان، المرجع السابق، ص 64.

²⁵ SAVATIER (J), La liberté dans le travail, Dr. Soc. N°1 Janvier 1990, p 51.

²⁶ نادية آيت أفتان، المرجع السابق، ص 174.

²² محمد بن حساين، المرجع السابق، ص 73.

²⁶ KAYSER (P), Le secret de la vie privée et la jurisprudence civile, Mélanges Savetier, 1965, p 61.

²⁷ زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة

جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014، ص 90.

²⁸ Cité par : M.Despax , La vie extra professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat du travail, J.C.P , 1963, N° 12 ET 13.

²⁹ بن بدره عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة، رسالة ماجستير

تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، سنة 2009-2010، ص من 139.

³⁰ Le salarié mettant a la disposition de son employeur sa force de travail mais non sa personne (j. RIVERO .les libertés publiques dans l'entreprise .Dr. , p282004soc. 1982. 241) R.T.D ; janv.

العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 42.

PELISSIER (J), SUPIOT (A) et JEAMMAUD (A), ⁴ cit, p 148..op

⁵ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي

الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، ص 31.

⁶ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، 2000، ص 40.

⁷ يتمتع صاحب بثلاث أنواع من السلطات: أولها السلطة الإدارية ترتبط

بكل ما يتعلق بتسيير المؤسسة، وجلب اليد العاملة، وتوجيه نشاطها حسب الأهداف المرجوة، وثانيها: سلطة التنظيم والتي تتخذ من

النظام الداخلي للمؤسسة وسيلة لها يتولى من خلاله صاحب العمل

تنظيم العمل تحقيقا للانضباط داخل أماكن العمل، وثالثها: سلطة

التأديب والتي تمنح صاحب العمل الحق في تحديد القواعد التأديبية داخل المؤسسة، وفرض عقوبات على العمال في حالة مخالفته.

⁸ محمد الكشور، عناصر عقد الشغل في التشريع الاجتماعي

المغربي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1995، ص 114.

⁹ صلاح محمد دياب، المرجع السابق، ص 34.

¹⁰ محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 32.

¹¹ زهير حرح، المرجع السابق، ص 86.

¹² بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة

الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011، ص 70.

La circulaire DRT N° 90-17 du 15-09-1991, ¹³

<http://circulaire.legifrance.gouv.fr>

Soc 17 Mai 2005, Dr. Soc. 2005, p 489.. ¹⁴ Cass

¹⁵ مذكور في : صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 77.

¹⁶ نشوي رأفت إبراهيم، الحماية القانونية لخصوصية مراسلات

البريد الإلكتروني، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، بدون سنة

النشر، ص 35، ومذكور في مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

www.unpeuedroit.fr/droit-du-travail

¹⁷ Article L122-2 : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

- ³¹ بن بدرة عفيف، المرجع السابق، ص 140.
- ³² صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضمائنها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 28.
- ³³ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، 2000، ص 49.
- ³⁴ Cass. Soc. 27 Nov. 1990, R.J.S, 1/91.N°6.
- ³⁵ Cass. Soc. 22 Janv 1992. Dr. Soc. 1992. 334, il ne peut être procédé a un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci compte tenu de la nature de ses fonction et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière. R.T.D ; Juillet 1999. P 7.
- ³⁵ Cass. Ass. Plén. 19 mai 1978. Bull . civ. V , N° 1 . R.T.D ; Janv.2004, p 29.
- ³⁶ Cass. Soc. 2 Dec. 2003, R.J.S. 2/2004, N° 181, R.T.D ; Janv. 2004, p 29.
- ³⁷ المادة 39 من الدستور الجزائري لسنة 1966 تنص . " لا يجوز انتهاك حياة المواطن الخاصة وحرمة وشرفه. ويحميها القانون".