

حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل التكنولوجيا الحديثة Protecting the worker's private life in light of modern technology

ألفة منصوري

جامعة الوكيل - قطر

Olfamansouri55@gmail.com

عائشة فاضل *

جامعة صفاقس - تونس

Misaichamsdk12@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/12/31

تاريخ القبول: 2022/12/17

تاريخ الارسال: 2022/10/12

ملخص:

تحتل حماية الحياة الخاصة بؤرة اهتمام الإنسان منذ القدم وتستهدف هذه الحماية صون كرامة الإنسان واحترام آدميته من خلال عدم التطفل عليه وعدم انتهاك أسرارته ومحادثته وسائر جوانب حياته الخاصة. إن الحق في الحياة الخاصة ولید حاجة إنسانية تستوجب الاحترام، وتستدعي حماية القانون التي ينبغي أن تزداد وتتفاعل كلما زادت احتمالات التهديد الذي يتعرض له، فإن العامل يعاني بصورة خاصة من ضعف الحماية لحقوقه، لاسيما تلك المتعلقة بحقه في احترام حياته الخاصة، في ظل ما يمارس ضده من تهديد سواء من قبل أفراد المجتمع باعتباره أحد أفراد من جهة، أو باعتباره عامل يرتبط بعلاقة تبعية تجعله تابعا لصاحب العمل من جهة ثانية، هذه العلاقة التي تفرض رقابة صاحب العامل لنشاط العامل ومدى تنفيذه للعمل المكلف به، مما ينجر عنها المبالغة في ممارسة هذه السلطة وانتهاك الحياة الخاصة للعامل. **كلمات مفتاحية:** الحياة الخاصة. العامل. انتهاك الخصوصية. مراقبة العامل. حماية.

Abstract:

Protection of private life has been at the centre of man's attention since the age. This protection aims to safeguard human dignity and respect for human life through non-intrusion, non-violation of his secrets, conversation and other aspects of his private life.

The right to private life is born of a human need that requires respect. and calls for the protection of the law, which should increase and interact as the threat to which it is exposed increases, In particular, the worker suffers from poor protection of his or her rights, particularly those relating to his or her right to respect for his or her private life, In the light of the threat against him by both members of the community as one of his members on the one hand or as a worker associated with a subsidiary relationship that makes him a subsidiary of the employer on the other hand, This relationship, which imposes the supervision of the employee's activity and the extent to which the employee carries out the work entrusted to him excessive exercise of this power and violation of the worker's private life.

Keywords: private life. worker. privacy violation. worker monitoring. protection.

مقدمة

إنّ الحق في حرمة الحياة الخاصة ترتبط نشأتها بشكل عام بالقوانين الوضعية وعلى رأسها الدساتير وإعلانات حقوق الإنسان وغيرها، بل إنّ الشريعة الإسلامية كانت سباقة في حماية حرمة الحياة الخاصة بنصوص من القرآن الكريم والسنة النبوية والأقوال المأثورة عن الصحابة والسلف الصالح وآراء فقهاء ذات سند ومنطق، لأن حرمة الحياة الخاصة تتفق ومبادئ الشريعة الإسلامية، وأهمها مبدأ الحرية، سواء المتعلقة بالتفكير أو الاعتقاد أو الرأي، أو حرمة الحياة الخاصة باعتبارها أحد أهم فروع الحريات العامة، وكذلك أنها من الحقوق للصيقة بالشخصية التي عنيت الشريعة الإسلامية بحمايتها.

هذا وإنّ الاهتمام بالحق في احترام الحياة الخاصة للإنسان أو خصوصيته ليس بالأمر الجديد، فهو أحد أهم انشغالات الإنسان منذ خلقه، وهدف قديم قدم البشرية. فالحياة الخاصة وفقاً لما يراه بعض من الفقهاء تنظمها صور ثلاث: الأولى يتجسد فيها المعنى المكاني للحق في الحياة الخاصة، فإذا قدم صاحب العمل للعامل مسكناً فإنّه يتمنّع بالحماية المقررة للسكن الخاص ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل دخوله إلا بإذن العامل، في حين تتجسد الصورة الثانية في المعنى الشخصي حيث تحمي الحياة الخاصة ذات للقوانين والقيم الاجتماعية فيستفيد الإنسان من هذه الحماية الشخص ويتحدد النطاق الشخصي من خلال حظر الاعتداء على حرمة شخصه. أما الصورة الثالثة فتشمل المعلومات والأسرار الخاصة بهذا الشخص، وهي ما تسمى بالحياة الخاصة المعلوماتية التي تفيد أنّ المعلومات ذات الطابع الشخصي خاصة بصاحب الشأن، وهو حرّ في إعلام الآخرين بها أو كتمانها كيفما يشاء. فالحق في الحياة الخاصة هو من الحقوق المعترف بها للإنسان منذ القدم، إذ من حق الإنسان أن تكون له دائرة من السرية يترك فيها شأنه دون أي تدخل من الغير، وفي سبيل ذلك سعى الإعلان العالمي الصادر سنة 1948¹ إلى حماية هذا الحق في المادة 12 منه بنصها: "لا يجوز تعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة يمس شرفه وسمعته، ولكل شخص في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات".

صاحب التطور التكنولوجي الحديث تهديد خطير للعديد من عناصر الحياة الخاصة كالمكالمات الهاتفية والمراسلات والمعلومات والبيانات الشخصية، مما ساهم في انعقاد العديد من المؤتمرات الدولية والمحلية لبحث انعكاسات التقدم العلمي والتكنولوجي على الحق في الحياة الخاصة، ووضع قيود على هذه الاستخدامات بشكل يكفل حمايته، ومن بينها مؤتمر أثينا لحماية حقوق الإنسان سنة 1955 والذي وجه فيه المؤتمرون انتقاداً شديداً للاستعمال الميكروفونات والتنصت للحصول على الأدلة بمسائل الإثبات ووصفت بأنها معلومات لا تحظى بالاحترام.

كما لفت مؤتمر مونتريال بكندا المنعقد سنة 1968 الانتباه إلى مخاطر الأجهزة التقنية الحديثة وأثرها السلبي على الحياة الخاصة للأفراد، وعقدت من جهتها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة مؤتمراً بالعاصمة الفرنسية باريس سنة 1970 حثت فيه على عدم التعرض لخصوصيات الأفراد.

إن التقدم العلمي والتكنولوجي الذي تشهده الأجهزة الإلكترونية في تزايد مستمر في كل المجالات التي تتدخل فيها لتلعب دوراً في التوغل في الحياة الخاصة، وعلى الأخص في مجال المراقبة البصرية والسمعية، وكذا في مجال تجميع المعلومات وتخزينها بواسطة أحدث وأخطر ما توصل إليه العلم، فأصبح انتهاك الحياة الخاصة في كل المجالات بمختلف أنواع الأجهزة من حيث التقاط الصور ونقلها والتسمع والتسجيل، بل حتى إلى التحري في المعلومات والصور.

وإذا كانت الحياة الخاصة للإنسان مهددة على هذا النحو فإن حياة العامل تصبح أكثر عرضة لانتهاك، وذلك باعتباره فرداً من أفراد المجتمع من جهة، وباعتباره عامل يرتبط بعقد عمل وعلاقة تبعية تجعله تابعاً لصاحب العمل من جهة ثانية، مما يجعل لهذا الأخير الحق في رقابة نشاطه وتنفيذه للعمل المكلف به، تلك المراقبة التي قد يبالغ فيها صاحب العمل فينتهك بذلك حرمة الحياة الخاصة للعامل، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، عبر تقنيات ووسائل متنوعة الأشكال والصور، ومما يزيد الأمر خطورة هو دقة هذه المعدات وصغر حجمها، مما يتيح إمكانية التصوير والتسجيل بطريقة سريعة وخفية تماماً لا تخطر على بال الشخص المراقب. تتلخص الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا الحق لاسيما في الآونة الأخيرة في ظل الانتشار الواسع والمتطور للوسائل التكنولوجية الحديثة التي تتسابق المؤسسات الاقتصادية في الاعتماد عليها في مراقبة العمال، والمنافسة الشرسية بين المؤسسات وكذا أهميته البالغة بالنسبة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل في حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة صاحب العمل في ظل عصر اجتاحت فيه الوسائل التكنولوجية الحديثة أغلب المؤسسات الاقتصادية سواء العمومية أو الخاصة.

وتهدف هذه الورقة البحثية إلى بيان مظاهر الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل، منذ مرحلة ترشحه للعمل إلى غاية إبرامه للعقد ودخوله في علاقة العمل الذي تنشأ عنه رابطة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل، بالإضافة إلى البحث عن الضمانات التي توفر الحماية للحياة الخاصة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية خاصة في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لهذه الدراسة.

ومن هنا يتمحور المقال حول حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل التكنولوجيا الحديثة حيث نسعى من خلاله إلى تسليط الضوء على مختلف الضمانات التي يوفرها المشرع للعامل سواء كانت في المرحلة السابقة على التعاقد أم في المرحلة اللاحقة على التعاقد. ومن هنا نطرح السؤال عن الضمانات التي تقفل بين حق صاحب العمل في مراقبة تنفيذ العامل للعمل وحسن إدارة مؤسسته الذي يستدعي في بعض الأحيان وقوفه على بعض جوانب الحياة الخاصة للعامل وحق العامل في الحفاظ على حياته الخاصة بعيداً عن تدخل صاحب العمل وهذه الإشكالية الرئيسية تنفرع عنها فرضيات أخرى كالتالي:

- ما هي مظاهر وصور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل سواء قبل العقد أو أثناء سريان العقد؟

- وما هي الضمانات القانونية التي تكفل حماية الحياة الخاصة للعامل؟

وقد اعتمدنا على الخطة الثنائية أين تم تقسيم المقال إلى مبحثين كالآتي:
أولاً: صور ومظاهر اعتداء على الحياة الخاصة للعامل قبل التعاقد وبعد التعاقد.
ثانياً: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل قبل التعاقد وبعد التعاقد.

وقد قسما دراستنا هذه الى:

أولاً: صور ومظاهر اعتداء على الحياة الخاصة للعامل

1. صور ومظاهر الاعتداء على الحياة الخاصة قبل التعاقد

عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي في جانب العامل، حيث أنّ التزاماته الناشئة عن عقد العمل شخصية لا يمكن أن ينفذها غيره ولا تنتقل إلى ورثته، هذا الاعتبار الشخصي يؤدي إلى قيام صاحب العمل لكي يحسن اختيار العمال المرشحين للعمل لديه، بالمفاضلة بينهم بناء على ما يقدمونه من مستندات تبين ما لديهم من خبرة ومؤهلات، فقد يطلب منهم بيانات معينة قد تتعلق بجوانب من حياتهم الخاصة والتي قد تشكل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، غير أنّ الدخول أو الإحجام عن الارتباط العقدي يفترض أنّ هناك أسسا موضوعية تعتمد لتقييم خبرة المرشح وقدرته على تقييم جاد لمفردات العقد المقترح وأبعاده المختلفة. فيكون من الصعب عليه أداء العمل المطلوب ومؤهلاته بهذا الشأن، بعده أو قربه عن مكان العمل، توصيات من أصحاب العمل السابقين وتزكية قدموها بشأنه².

الاعتبار الشخصي في جانب العمل يطلق يد صاحب العمل في الاختيار من العناصر العمالية المرشحة للعمل لديه، فيقوم بعمليات مفاضلة بينهم قد لا تستند إلى اعتبارات موضوعية بل إلى اعتبارات شخصية وقد يتدخل من خلال المعلومات التي يجمعها عن المرشح للعمل أو المتقدم للوظيفة في جوانب الحياة الخاصة لهذا الأخير في مرحلة ما قبل التعاقد، ومع هذا تدخل المشرع في قانون العمل ليمنع إبرام عقود العمل لاعتبارات تتعلق بالعامل³ أو جنسه⁴ أو جنسيته⁵ وهي اعتبارات تستهدف مصالح إنسانية واجتماعية وصحية لمصلحة شخص العامل وبالتالي فإنّ في سبيل الحصول فرد على عمل يتقدم عادة بطلب التحاق إلى صاحب العمل ويصبح مرشحا للعمل، وقد يتقدم أكثر من شخص للالتحاق بهذا العمل، ويلجأ صاحب العمل في الاختيار بينهم إلى البحث والتحري عنهم للتحقق من اختيار انساب العناصر الملائمة للعمل لديه ويمكن القول أنّه إن لم يكن لصاحب العمل مبرر مشروع في رفض التعاقد مع المتقدم للوظيفة بسبب يرجع لحياته الشخصية أو الخاصة فإنّه برفضه هذا يكون متعسفا في استعمال حقه.

فإذا تقدم المرشح للوظيفة فإنّه لا يفوته أن يذكر اسمه وصفته في بيان الحالة الذي يقدمه لصاحب العمل، كما أنّه يلتزم بالرد على الأسئلة الموجهة إليه أثناء المقابلات التي يدعى إليها، ويقبل بشكل أو بآخر الكشف عن معلومات حول شخصيته لصاحب العمل ومع هذا فهو يتوانى في ذات الوقت الإبقاء على بقعة معينة من حياته الخاصة ولا يسمح لفصول صاحب العمل باقتحامها، سواء لأنّه يرى أنّ الوقائع المتصلة بها لا صلة لها بالكفاءة في شغل الوظيفة المعروضة، أو لأنّه يعتقد أنّ إخفاء هذه الوقائع يساعده في الحصول على الوظيفة.

هذا وإنَّ الإجراءات الحديثة لتشغيل العمال ترتبط بأساليب تتطلي على مغالطات تتزايد يوماً بعد آخر كالاختبارات النفسية أو توجيه أسئلة أو إجراء محادثات تمتد لفترات طويلة، وتزداد الأمور تعقيداً كلما ازداد عدد المتقدمين للوظيفة وبهذه الطريقة يتم التطرق لأمر تمس الحياة الخاصة للمرشح وسيغدو من الصعب إن لم يكن من المستحيل على هذا الأخير رفض الإجابة على الأسئلة ولو كانت جارحة أو مؤلمة أو غاية في السرية. وسنعرض فيما يلي الطرق والصور المختلفة التي يلجأ إليها صاحب العمل للمساس بالحياة الخاصة للمتقدم للوظيفة.

1.1 المعلوماتية كوسيلة لكشف سرية الحياة الخاصة للعامل

أدى التعامل مع المعلومات آلياً بعد معالجتها إلى مخاطر كثيرة بشأن حريات الأفراد وخصوصياتهم، لذا فإنَّ الأنظمة القانونية سعت لضبط الجنوح المحتمل لهذه التقنية بإيجاد قواعد قانونية تحدد ضوابط للتدخل المعلوماتي تبين الأفعال التي يجوز القيام بها لمنع التأثير السلبي للمعلوماتية⁶.

تظهر التأثيرات السلبية للمعلوماتية في مجال علاقات العمل في مرحلة ما قبل التعاقد ومدى إمكانية الاعتماد على المعلوماتية في رفض التعاقد، فقد يعتمد صاحب العمل على المعلوماتية في تجميع معلومات عن المترشحين للعمل، وفي تقييمهم أيضاً⁷. للمعلوماتية في مجال العمل استخدامات عديدة تبدأ منذ اختيار وتعيين العمال بالمؤسسة، إذ يحاول صاحب العمل قبل اتخاذ قرار نهائي بتعيين المترشحين للعمل لديه، أن يجمع معلومات وفيرة عنهم سواء بنفسه أو بمساعدة مكتب وسيط يساعده في اتخاذ القرار.

1.1.1 الطرق والوسائل المستخدمة في الاختيار

يختلف تأثير المعلوماتية على الحياة الخاصة للعامل باختلاف الوسيلة المعتمد عليها في انتقاء المترشحين للعمل سواء بمعرفة صاحب العمل، أو بمعرفة مكتب وسيط يساعد صاحب العمل في اتخاذ القرار.

1.1.1.1 الاستخدام المباشر للمرشح بمعرفة صاحب العمل نفسه:

لصاحب العمل طريقتين لانتقاء المترشحين للعمل وتشغيلهم مباشرة بنفسه دون اللجوء إلى وكالات التشغيل، يظهر من خلالهما المساس الواضح بالحياة الخاصة للمرشح للعمل سواء عن طريق الأسئلة المحسبة أو الاختبارات النفسية.

أ- نموذج الأسئلة المحسب:

رغبة في معرفة كل شيء عن المرشح للعمل أو مقدم طلب الوظيفة تلجأ بعض المؤسسات إلى نماذج أسئلة محسبة تدرج فيها أمور بعيدة الصلة عن الوظيفة وتلمس من قريب أو بعيد الحياة الخاصة للمرشح⁸، وذلك رغبة منها في معرفة كل شيء عنه كأن تطرح أسئلة عن حالته العاطفية، العائلية، الاجتماعية، ماضيه الدراسي وعاداته ومعتقداته وانتماءاته⁹، كما أنَّ الكثير من المؤسسات أصبحت تستعين ببرامج الحاسب الآلي عند انتقاء عمالها، فعندما يتم إدخال البيانات الشخصية لكل مرشح، يعمل الحاسب الآلي على اختيار مجموعة منهم، وقد يصل الأمر إلى حد اقتراح المرشح النهائي¹⁰.

وبالتالي إنّ خطر الاعتداء على الحياة الخاصة يتحقق كذلك حين إجراء الأسئلة من خلال الحاسب الآلي، إذ يمكن أن يتم تخزين قدر هائل من البيانات حول عدد كبير من الأشخاص وتشكل بالتالي بنكا للمعلومات.

ب-برمجيات التقييم والاختبارات النفسية:

يمكن تقييم مترشحي العمل من خلال برمجيات التقييم المتخصصة¹¹ والاختبارات النفسية التي تقوم بتحليل الإجابات لتعطي ملامح شخصية للمترشح، وهذه البرامج يمكن شراؤها أو استأجرها، وقد تم تطوير هذه البرامج التي تتولى وضع الاختبارات النفسية النموذجية على حسب الوظيفة الشاغرة. من الاختبارات النفسية التي قد يلجأ إليها بعض أصحاب العمل لفحص المترشحين للعمل؛ اختبار (hoc.ad) الذي يسمح بتقييم شخصية المترشحين بالنظر إلى الاختبارات النموذجية

أصبح التوصل إلى البيانات والحقائق المتعلقة بالمترشح للعمل أكثر سهولة من أي وقت مضى، بفضل برمجيات التقييم المتخصصة، وبفضل الحاسوب الآلي عن طريق التعامل مع الملف الإلكتروني الذي يشكل أساس النشاط المعلوماتي¹².

2.1.1.1 التحاق العامل بالعمل من خلال مكاتب تشغيل العمال:

تلجأ بعض المؤسسات إلى مكاتب تشغيل العمال التي تتصرف كوكيل عن هذه المؤسسات في البحث عن عمال جدد وتظهر المشكلة عند قيام هذه المكاتب بأنشطتها إذ قد تتجاهل القوانين المتعلقة بحماية البيانات الشخصية. ففي فرنسا أحصت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL)¹³ خمس صعوبات يمكن أن تطرأ بمناسبة تدخل مكاتب التشغيل هي:

- وجود كم هائل من المعلومات المختلفة يتم حفظها لوقت اللزوم تنصب حول ماضي المرشح وقدراته ونتائج الاختبارات الشخصية أو التحليلات الخطية؛

- ليس هناك أية إحالة إلى القانون حينما يتم جمع المعلومات من خلال الأسئلة التي ترد بنموذج الأسئلة؛

- حفظ البيانات التي يتم جمعها لفترة طويلة تتراوح ما بين أربعة أشهر وحتى خمس سنوات؛

- لا يمارس أصحاب الشأن من الناحية العملية أي حق في الاطلاع على هذه المعلومات الشخصية التي جرى جمعها وتخزينها.

- تسمح بعض البرامج المتاحة في السوق بترتيب المرشحين ليس فقط انطلاقا من معيار مهني حاسم، لكن أيضا من معايير شخصية، وينتج عن ذلك خطر واضح في رسم الملامح الشخصية وهو ما تحظره المادة (2) من قانون 6 يناير 1978¹⁴.

تبنت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا توصية تقضي بضرورة احترام الحياة الخاصة والحريات الفردية للمترشحين للعمل، وهي توصي تحديداً بالألا تجمع إلا المعلومات الضرورية اللازمة للتشغيل،

والتي لها صلة وثيقة بالهدف من المعالجة الآلية للمعلومات، وفضلا عن ذلك يعتبر اللجوء للإعلانات التي يكون الهدف منها إنشاء ملف للمترشح للعمل، دون أن يكون هناك وظيفة شاغرة أمرا غير مشروع¹⁵.

تجدر الإشارة أن مشروع قانون العمل الجزائري أضاف نصا جديدا مماثل لنص المادة 479 من مدونة الشغل المغربية¹⁶، وهو نص المادة 395 من المشروع التي حثت على ضرورة أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالب العمل من قبل وكالة التشغيل بكيفية تراعي فيها احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر¹⁷.

إذا كانت هذه المادة قد نصت على احترام الحياة الخاصة، فإن حمايتها جاءت قاصرة على طالبي الشغل الذين يمرون عبر وكالات التشغيل الخصوصية، أما إذا تعلق الأمر بالعامل أو بمن يطلب الشغل مباشرة من صاحب العمل فلا تنطبق عليه هذه المادة. كما أن التشريع الجزائري قد تبنى نصا نوعيا يحمي حرمة الحياة الخاصة للمترشح للعمل وهو القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل¹⁸، والذي قام بإسناد مهمة استقبال عروض طلبات العمل كقاعدة عامة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وإلى البلديات في المناطق التي لا تتوفر فيها هذه الوكالة، وذلك بدعم ومساهمة الهيئات الخاصة المعتمدة من طرف وزارة التشغيل¹⁹، واستثناء يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى التوظيف المباشر في حالة عدم تلبية المؤسسات المذكورة لطلبه.

القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جرم إفشاء المعلومات الشخصية لطالب الشغل، واعتبرها مساس واعتداء على الحياة الخاصة له، بينما قانون العمل رقم 90-11 لم يتضمن من خلال نصوصه المتعلقة بشروط التوظيف وكيفياته الواردة في الفصل الثاني من الباب الثالث منه أي حظر لتدخل المستخدم في الحياة الخاصة للمترشح للعمل.

المشرع الجزائري لم يتعرض في قانون العمل إلى كيفية مواجهة تدخل صاحب العمل الحياة الخاصة للمترشح في مرحلة الترشيح للعمل، وسكوت المشرع يعني عدم إمكانية مواجهة التعرض غير المبرر لخصوصية طالب الشغل من قبل صاحب العمل، إذ يمكن اللجوء إلى أحكام القانون المدني لما يتضمنه من أحكام عامة.

2.1 وسائل التنصت والمراقبة والتسجيل للمرشح للعمل وأثرها على الحياة الخاصة

أمام التطور المذهل في مجال أجهزة نقل وتسجيل الصوت والصورة وابتكار أنواع شديدة الحساسية والكفاءة، أصبح من المستحيل أن يجزم الشخص أنه بعيد عن الرقابة، لاسيما في ظل صغر حجم هذه الأجهزة وسهولة إخفاءها.

وصار من الممكن تتبع الشخص في كافة تحركاته وأنشطته أيا كان مكانها وزمانها وتسجيل محادثته ومراسلاته دون علمه أو رغما عنه وأصبح بالتالي حقه في الخصوصية مهددا، وزاد هذا التهديد مع ظهور المعلوماتية وأجهزة الحاسب الآلي ذات العقول الالكترونية بما لها من قدرات رهيبية على مزج وتنظيم وترتيب المعلومات وتخزينها، بحيث تعطى صورة متكاملة عن الشخص تكاد تكون اقرب للحقيقة، هذا فضلا عن نظام

انتقال المعلومات بين الأجهزة المختلفة في ثوان قليلة بعد ظهور شبكة المعلومات (الانترنت) وما يخص شخص ما من معلومات أصبح ينتقل من أدنى الأرض إلى أقصاها في لمح البصر²⁰.

قد يلجأ صاحب العمل من أجل تقييم المترشحين للعمل لديه، واستكمال جمع المعلومات عنهم، وإصدار قراره بالإقبال على التعاقد أو الإحجام عنه، إلى التجسس على المترشحين للعمل عن طريق مراقبتهم بتركيب آلات تصوير في الأماكن التي يترددون عليها، بهدف رصد تحركاتهم ومراقبة سلوكياتهم بالنقاط صورهم، وهذا يشكل تهديدا لحريتهم، وانتهاكا لحقهم في الحياة الخاصة²¹.

كما أنه يعد التنصت على المحادثات الشخصية أو تسجيلها أو نقلها²² من قبيل الأمور الماسة بالحياة الخاصة لمترشيحي العمل، باعتبار أنها تكشف السرية عن خصوصياتهم، لاسيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب العمل إلى استعمال أجهزة المراقبة الإلكترونية للتحقق من أوضاع طالبي العمل، لكن الرغبة في اختيار المرشح الأنسب قد ينجر عنه اعتداء على الحقوق الأساسية لمترشيحي العمل المشرع الجزائري أضفى حماية على المحادثات من خلال تجريم إعلان أو استعمال التسجيل أو الوثائق المتحصل عليها من التقاط أو التسجيل أو النقل²³.

2. صور ومظاهر الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل بعد التعاقد

تتنوع مظاهر الاعتداء على حرية العامل الشخصية وحياته الخاصة بين اعتداء بسيط واعتداء جسيم وكذا وسائل الاعتداء فهناك وسائل تقليدية وهناك وسائل تكنولوجية حديثة.

إن مظاهر التدخل في حياة العامل الخاصة تتجلى في التحري والمراقبة إما من خلال الملفات والأسئلة والاستفسارات التي توجه للعامل بمناسبة واقعة معينة في المؤسسة أو بمناسبة نقله أو ترقية إلى وظيفة أخرى، أو قد تتمثل في مراقبة اتصالاته البريدية والتلفونية أو حتى من خلال أجهزة نقل الصورة والصوت أو ما يعرف بكاميرات المراقبة.

إن المساس بالحياة الخاصة للعامل في إطار علاقة العمل يحدث بصورة أو بأخرى سواء عند التعاقد أو بعده، فحينما يتقدم العامل إلى صاحب العمل بغية التعاقد معه والعمل لديه، قد يشترط هذا الأخير بعض الشروط التي تعد انتهاكا لحرمة الحياة الخاصة للعامل، كما قد يجد صاحب العمل حجة أخرى أثناء تنفيذ العقد وهي مراقبة تنفيذ العامل للعمل وحسن إدارة المؤسسة لكي يستبج من ناحية أخرى مراقبة العامل بشتى الوسائل وينتفل بذلك على جوانب خاصة من حياته لا صلة لها بتنفيذ العمل.

1.2 التحري عن العمال وجمع المعلومات عنهم بمعرفة إدارة المؤسسة

عادة ما يسعى صاحب العمل ولاعتبارات تتعلق بمصالح منشأته أن يسحب نطاق سلطته في الإشراف والمراقبة والتوجيه على العامل لتمتد إلى حياته الخاصة، وذلك عن طريق توجيه الأسئلة للعامل أثناء ارتكابه لمخالفة معينة على سبيل المثال، أو أثناء اتخاذ بعض الإجراءات التنظيمية في المؤسسة، كنقله من مكان إلى آخر.

إذا اتخذ صاحب العمل بعض القرارات التي قد تمس الجوانب المالية والمعنوية للعامل؛ كترقيته بعد اجتيازه لمقابلة معينة؛ عندها يحرص العامل في هذه المقابلة على الظهور بمظهر الشخص الإيجابي الذي يعني إجابته عن الأسئلة التي يوجهها صاحب العمل، ولو كانت لها علاقة بحياته الخاصة برضاه، وسواء أكانت تلك البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها قد تمت بطريقة تقليدية أو معلوماتية.

1.1.2 اللائحة الداخلية ومساسها بالحياة الخاصة للعامل:

إذا استخدم صاحب العمل سلطته اللائحية، فلا يمكنه أن يضع على حقوق العمال إلا القيود التي تكون ضرورية لبلوغ الهدف من وراء استخدامه لسلطته لتحقيق السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل. إذا قام صاحب العمل بإدراج نص في اللائحة يجيز له فتح الخزائن الخاصة بملابس العمل داخل المؤسسة ودون إخطار مسبق لهم بذلك، وفي غيبتهم، فإنه يتجاوز سلطاته ويضع قيوداً دون مبرر على الحقوق والحريات الفردية لعماله. كما أنّ النص في اللائحة على تفتيش العمال أو إخضاعهم لتفتيش شخصي يشكل أمراً غير مشروع ما لم تقتضي حالة ضرورة كما هو الحال عند فقدان أشياء أو منقولات من العمل، أو أن يتم برضا العامل وفي حضرة شاهد، بالمقابل فإنّ حظر التدخين داخل المنشأة، طالما كان هدفه المحافظة على السلامة والصحة المهنية ليس فيه اعتداء على الحرية الشخصية، وكذلك النص على إخضاع العمال لنظام بطاقة التعريف الشخصية للدخول إلى المنشأة أو الخروج منها²⁴.

2.1.2 الأسئلة والاستفسارات والمعالجة الآلية للمعلومات:

توجه بعض الأسئلة للعامل إما بمناسبة مخالفة ارتكبها أو بمناسبة ترقية منتظرة، فإن ارتكب العامل مخالفة تأديبية كان لصاحب العمل أن يجري معه تحقيقاً قبل توقيع أي جزاء عليه. وخلال التحقيق قد يتطرق صاحب العمل أو الشخص القائم بالتحقيق إلى أمور تمس الحياة الخاصة للعامل، سواء كانت تتصل من بعيد أو من قريب بالعمل أو بالمخالفة التي وقعت، وبالتالي يصعب على العامل في كثير من الأحيان رفض الإجابة على الأسئلة.

3.1.2 الاختبارات النفسية والطبية وجمع المعلومات عن العامل:

تستهدف هذه الاختبارات البحث عن الحقيقة وهو هدف يشغل اهتمام الإنسان منذ القدم وإن اختلفت الوسائل التي استخدمها عبر العصور المختلفة للوصول إلى الحقيقة²⁵. ومع التطور التكنولوجي ظهرت وسائل وآلات تساهم في كشف الحقيقة وتعري الإنسان من حجب وأستار وضعها على موضوعات أو معلومات لديه قد تكون خاصة به أو بغيره.

ومن بين الاختبارات التي تساهم في كشف المعلومات والتحري عن الحقيقة اختبار كشف الكذب والاختبارات الجينية.

2.2 مراقبة سلوك العامل (اتصالاته التليفونية-أجهزة كاميرات المراقبة التليفزيونية)

نتيجة لتطور وسائل الاتصالات والثورة الهائلة في مجال تقنية المعلومات اتجه العديد من أصحاب العمل إلى استثمارها بغرض تحسين أداء مشروعه الاقتصادي وزيادة الإنتاجية في ظل المنافسة الشديدة التي تشهدها المؤسسات الاقتصادية، ذلك الاستثمار من شأنه أن يعرض الحياة الخاصة للعمال للخطر عند استخدام وسيلة التصنت على المكالمات الهاتفية والبريد الإلكتروني، وكذلك رصد تحركات العامل باستخدام الكاميرات.

1.2.2 مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة:

الاتصالات التي يجريها العامل، سواء كانت من خلال محادثات أو وسائل، وأيا كانت وسيلتها، تعني التواصل بين أولئك الذين لا يمكنهم الالتقاء ماديا وعلى نحو متعاصر²⁶.

مراقبة الاتصالات السلكية واللاسلكية من قبيل الأمور الماسة بالحياة الخاصة²⁷ باعتبار أنها تكشف السرية عما يتم الإدلاء به من خصوصيات²⁸، ومما لا شك فيه أن الاتصالات التي يجريها العامل في مكان العمل يمكن أن تتصل بالحياة الخاصة، مما يستوجب حمايتها من كل تطفل وفضول، لاسيما 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 بريده الإلكتروني داخل مكان العمل.

تتم مراقبة صاحب العمل الاتصالات العامل بوسيلتين إما بالتصنت عليها أو عن طريق تسجيلها.

2.2.2 مراقبة العمال عبر أجهزة نقل الصوت والصورة (كاميرات المراقبة):

يخضع العامل لمراقبة صاحب العمل في تنفيذ العمل ومع هذا فإنّ ذاك الخضوع لا يعني تنازل العامل عن حقه في صورته، لاسيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب العمل وبشكل متزايد إلى أجهزة أو كاميرات مراقبة، لمراقبة نشاط العامل من ناحية ولمنع السرقات أو المخالفات من ناحية أخرى²⁹. فحق العامل في الصورة، يجعل التقاط صورته دون علمه أو رضاه بمثابة اعتداء على حياته الخاصة لأنّ مراقبة آلة التصوير وتطفلها المستمر يسمح بتسجيل أو ملاحظة أقل حركة للعامل ولو كانت مجرد تعبير في قسمات وجهه سواء كان في صورة حزن أو فرح أو تعب ويمثل بذلك اعتداء على الحياة الخاصة حين ينكشف للغير في التصوير فضلا عن الحرج والخشية التي يتعرض لهما العامل إذا شعر بوجود آلة تقوم وبشكل مستمر بتسجيل كل شيء عليه.

أ- مدى مشروعية مراقبة العمال عبر كاميرات المراقبة:

تعتبر مراقبة العمال عبر كاميرات المراقبة أثناء العمل أو في مكانه أمرا انعكاساته عديدة من الناحية القانونية، وقد تصدى القضاء الفرنسي لهذه الانعكاسات والمتعلقة بمشروعية الدليل المستقى من هذه المراقبة. ويحتج البعض على مبدأ المراقبة ذاته ويرى إدانته باعتباره يمثل أعداء على ذاتية الشخص نفسه، وما يمكن أن تلعبه كاميرات المراقبة كوسيلة غير ملائمة تتجاوز الهدف الذي يبتغي صاحب العمل تحقيقه فيما يتعلق بتحسين الإنتاجية، أو منع السرقات، فالمراقبة المستمرة التصرفات وأفعال العمال في نشاطهم المهني يسمح في الواقع

بإظهار مسائل لا تتصل بالنطاق المهني ولكن بالأحرى بشخصية الفرد وذاتيته³⁰. فالمبدأ إذاً هو الحظر والاستثناء هو جواز المراقبة في حالات بشروط معينة، فإذا كان المبدأ كذلك فلائح الأمر يمس الحياة الخاصة للعامل، ويتعلق بمسألة تتجاوز علاقات العمل إلى الحقوق الأساسية للعامل المعترف بها قانوناً وهو ما يقتضي حظر تدخل صاحب العمل في النطاق الذي تدخل المشرع لحمايته³¹.

ب- مدى مشروعية الدليل المتحصل من المراقبة التليفزيونية:

في علاقات العمل يلجأ صاحب العمل إلى المراقبة بكاميرا الفيديو والاستعانة بالتسجيلات التي يحصل عليها من خلالها كأداة إثبات، فإنما يكون ذلك بصفة أساسية لإثبات السبب الذي من أجله أقدم على إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالعامل، سواء كان هذا الكفاءة المهنية أو خطأ جسيم أو غير ذلك من الأسباب التي تبرر قانوناً مثل هذا الإنهاء.

ج- الشروط اللازمة لتوافرها لقبول الدليل التكنولوجي:

فضلاً عن قيام صاحب العمل بإحاطة العمال علماً بالوسيلة التكنولوجية التي تستخدم في المراقبة، وقيامه بالتشاور مع لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال حول هذه الوسيلة وبحث الأمر فيما يتعلق بملاءمتها مع الهدف المراد تحقيقه. فإن ما تقوم به كاميرات المراقبة من تسجيل لأقوال أو أفعال أو صور يخضع لرقابة القاضي في تقدير حجته كوسيلة للإثبات ويتطلب القضاء في أدلة الصوت والصورة والدليل التكنولوجي عموماً أوصافاً خاصة تزيد على ما هو مطلوب في الدليل العادي ومن هذه الشروط والأوصاف ما يأتي:

- النزاهة والأمانة

- مبدأ التناسب

- صحة الوقائع الواردة بالدليل

- أن تكون الوثيقة أو الآلة الالكترونية دقيقة مؤمنة ضد التلاعب³² Le critère de fiabilité.

3.2.2 المراقبة التليفزيونية للعمال وحماية المعلومات الاسمية:

تشهد نظم المراقبة التليفزيونية انتشاراً كبيراً وتطوراً سريعاً، ولعل من أبسط أشكال المراقبة وضع كاميرا أو عدة كاميرات في الأماكن المراد مراقبتها مع توصيلهم بشاشة عرض أو أكثر في حجرة مراقبة ويتم من خلالها نقل المناظر والمشاهد التي تقوم الكاميرات بتصويرها وإظهارها على شاشة الرؤية من خلال جهاز مساعد يتولى نقل الصوت والصورة أو تكبيرها أو إيقافها أو سرعة عرضها أو تخزينها بشكل آلي مع إمكانية التحكم اليدوي في المراقبة³³.

ويوماً بعد آخر يتم التحول من نظام الأنالوج إلى النظام الرقمي بما يعني القدرة على تخزين معلومات الصوت والصورة ومعالجتها بمعرفة الحب الآلي، الأمر الذي ينطوي على بعض المخاطر بالنسبة للحياة الخاصة، إذ ينبع النظام الرقمي إمكانية مباشرة وفورية في البحث عن الصورة وتخزينها وإعطاء معلومات حولها وتفاصيل تتعلق بالوقت والتاريخ، واختيار مواصفات معينة للعرض، بحيث لا تظهر سوى الصور أو المشاهد

التي تتوفر فيها هذه المواصفات، فيمكن بالتالي إعطاء ملامح شخص معين ليطلب من الحاسب الآلي إظهار الصور التي تنطبق عليها هذه الملامح، أو إعطاء مواصفات مكان معين ثم يطلب من الحاسب الآلي إظهار المكان الذي تتوفر أو تنطبق عليه هذه المواصفات، فيتم الدخول بصورة مباشرة إلى المشاهد والصور التي تتعلق بهذا المكان وعرضها على شاشة العرض

ثانيا: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل قبل التعاقد وبعد التعاقد.

1. ضمانات حماية الحياة الخاصة للمترشح للعمل قبل التعاقد

إنَّ لشخصية العامل اعتبار خاص أثناء إبرام عقد العمل، هذا الاعتبار الشخصي من جانب العامل قد يطلق يد صاحب العمل في الاختيار من العناصر العمالية المرشحة للعمل لديه³⁴، فيقوم بعمليات مفاضلة بينهم، التي قد لا تستند إلى اعتبارات موضوعية، بل إلى اعتبارات شخصية وقد يتدخل من خلال المعلومات التي يجمعها عن المترشح للعمل في جوانب الحياة الخاصة لهذا الأخير³⁵.

1.1 حدود سلطة المستخدم في اختيار المترشحين للعمل

على الرغم من السلطة التي يتمتع بها المستخدم في اختيار عماله، باعتباره المسؤول عن حسن سير مؤسسته، إلا أنَّ سلطته في الاختيار مقيدة ببعض الضوابط كالتزامه عند التحري عن المترشح للعمل بالجانب المهني اللازم لشغل المنصب العمل والكفاءة المطلوبة لشغل المنصب شاغر.

1.1.1 حدود جمع المعلومات عن المترشح للعمل

قد تقتحم الحياة الخاصة للمترشح للعمل بأبعادها وممارستها المختلفة، فتكون موضوعا للتقييم غير المبرر من جانب صاحب العمل والذي غالبا ما يعكس نظرة شخصية للأمور لا تحترم الخط الفاصل بين ما يعد داخل في الإطار المهني والاستناد إليه بشأن مواقف مهنية، هذا وسنتطرق إلى تحديد طبيعة المعلومات المتحرى عنها خلال مرحلة الترشيح للعمل، والشروط الواجب إتباعها أثناء التحري عنها.

أ- طبيعة المعلومات المطلوب التحري عنها: إن تقييم المرشح للعمل يجب أن يكون مهنيا، وهو تقييم يسعى إلى إظهار أبعاد الشخصية.

ب- المهنية للمرشح لتحديد الموقف النهائي من العقد بقبوله عامل أو رفض ترشيحه³⁶، ويجب أن تنحصر المعلومات المطلوبة فقط في تلك التي تسمح بمعرفة خصائص الشخصية بالنظر إلى المنصب المطلوب شغله. أصدر المشرع الفرنسي سنة 1992 القانون رقم 1446/92³⁷ ليضع قيودا على سلطة المستخدم في التحري عن طالبي العمل، إذ أكد على أن تكون الغاية من المعلومات المطلوبة من المرشح هي تقدير كفاءته وقدراته المهنية وأن تكون هذه المعلومات ذات صلة مباشرة وضرورية للعمل المطلوب³⁸.

كما قام المشرع بإدخال بعض التعديلات على قانون 1446/92 بموجب المنشور الوزاري 10/93 المؤرخ في 15 مارس 1993³⁹ ليحدد بأن تقدير الكفاءة المهنية للمتقدم يمتد إلى صلاحيته ومعلوماته الفنية وقدراته على التكيف مع ظروف العمل والانخراط في فريق العمل وقدراته على الترقى أو الانتقال إلى وظائف أخرى في

المؤسسة، مما يجعل الأمر منصبا على عناصر الشخصية وصفات تتوافر في شخص المرشح، وينبغي أن تنحصر المعلومات المطلوبة فقط في تلك التي تسمح بمعرفة خصائص الشخصية بالنظر للوظيفة المطلوب شغلها⁴⁰. هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في المادة 20 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، التي تنص على أنه: "يجب أن تنصب المعلومات المطلوبة على المؤهلات والخبرة المهنية لطالبي التشغيل المعنيين"، بدوره مشروع قانون العمل الجزائري الجديد اشترط في المادة 395 منه على أن تتعلق المعلومات المطلوبة بالمؤهلات والاعتبارات المهنية لطالبي العمل⁴¹.

2.1.1 أثر المعلومات المتحرى عنها على الحياة الخاصة للمرشح للعمل:

بالرغم من أن المرشح للعمل يلتزم بالرد على الأسئلة الموجهة إليه أثناء المقابلات المهنية، ويفصح بشكل أو بآخر عن شخصيته لصاحب العمل، إلا أنه يرغب في ذات الوقت الإبقاء على بقعة معينة من حياته الخاصة، وألا يسمح لصاحب العمل باقتحامها سواء لأنه يرى أن الوقائع المتصلة بها لا صلة لها بالكفاءة في شغل منصب العمل المعروضة عليه، أو لأنه يعتقد أن إخفاء هذه الوقائع يساعد في الحصول على العمل⁴². يرى الفقهاء أن إخضاع المترشحين للعمل لتحريات حول صفاتهم الشخصية، أو نمط تفكيرهم، أو توجيه أسئلة تتعلق بمشروعاتهم على الصعيد العائلي أو معتقداتهم الدينية... الخ، يمثل انتهاكا خطيرا على الحق في احترام الحياة الخاصة، فقد تقتحم الحياة الخاصة للمرشح للعمل بأبعادها وممارستها المختلفة، فتكون موضوعا للتقييم غير المبرر من جانب صاحب العمل والذي غالبا ما يعكس نظرة شخصية للأمر لا تحترم الخط الفاصل بين ما يعد داخل في الإطار غير المهني فلا يجوز الاقتراب منه⁴³.

إن التقييم الذي يكون العامل محالا له في مرحلة الترشيح لا يجب أن يكون مستندا إلى معلومات غير ذات صلة بالعمل المطلوب أدائه، فالاعتماد على مفردات ذات طابع غير مهني مستمدة من الحياة الخاصة للمرشح يعد تجاوزا من جانب صاحب العمل، وهو تجاوز غير مقبول قضائيا حيث يعكس تعسفا من جانب صاحب العمل متى رفض التعاقد مع المرشح للعمل استنادا إليها⁴⁴.

وبالنسبة للشروط اللازمة لتحري المعلومات الخاصة بالمرشح للعمل فعلى صاحب العمل التحري على المعلومات ذات الصلة بالوظيفة المعروضة فيكون محال للتقييم خبرة المرشح وقدرته على أداء العمل المطلوب ومؤهلاته بهذا الشأن، ولهذا اشترط قانون العمل الفرنسي على صاحب العمل ضرورة التقيد ببعض الشروط أثناء التحري وجمع المعلومات الخاصة بالمرشح للعمل تتمثل فيما يلي :

أ- تقدير صلاحية المرشح لشغل منصب العمل⁴⁵:

ب- الصلة المباشرة بين المعلومات المطلوبة ومنصب العمل⁴⁶:

ج- إخطار المرشح للعمل مسبقا بالتقنيات المستخدمة في عملية الاختيار⁴⁷ كما ينبغي أن تكون هذه الوسائل والتقنيات وثيقة الصلة بالهدف المنشود⁴⁸، كما تحظر المادة 8-121 من قانون العمل الفرنسي جمع معلومات تتعلق شخصا بأحد المترشحين للعمل، من خلال وسيلة لم يكن المرشح على علم مسبق بها⁴⁹.

د-سرية المعلومات المتحصل عليها خلال مرحلة الترشيح للعمل⁵⁰

2.1 حماية البيانات الشخصية للمترشح للعمل من مخاطر المعلوماتية وعدم التمييز بين المترشحين للعمل

1.2.1 حماية البيانات الشخصية للمترشح للعمل من مخاطر المعلوماتية

إنّ استخدام الوسائل التقنية العلمية من قبل المؤسسات لجمع المعلومات والبيانات الشخصية ومعالجتها أضحي يهدد الحياة الخاصة للعمال ومترشيحي العمل، هذه المخاطر أثارت مسألة الحماية القانونية إلى جانب الحماية التقنية للبيانات الشخصية، إن المخاطر الجديدة التي تستهدف الحياة الخاصة، الناتجة عن معالجة البيانات في شبكات الكمبيوترات المربوطة بعضها البعض، بين المراكز المساعدة والمختلفة من حيث التحديد الغرض من جمع هذه البيانات وتخزينها ومعالجتها واستخدامها، والمدة المحددة لحفظها، دفعت العديد من الدول لإيجاد الوسائل الكفيلة بضمان حماية هذه المعلومات.

أ- مبدأ الإشراف والرقابة.

ب- مبدأ المشروعية⁵¹.

ج- مبدأ الطمأنينة.

2.2.1 الوسائل الفنية الوقائية لحماية البيانات الشخصية للمترشح

أ-التشفير المعلوماتي:

تصنف تقنيات التشفير في مقدمة الوسائل في حال توفير أمن وسلامة وسرية المعلومات الشخصية للأفراد، وقد عرف المشرع الفرنسي أدوات التشفير في القانون رقم 90-1170 الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 1990 المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بعد، بأنها: "تشمل جميع التقديمات التي ترمي بفضل بروتوكولات سرية، إلى تحويل معلومات مفهومة إلى معلومات وإشارات غير مفهومة أو القيام بالعملية المعاكسة، وذلك بفضل استخدام معدات أو برامج مصممة لهذه الغاية"⁵².

ومن التعريفات التي أوردها الفقه، أن التشفير أو الترميز هو: "آلية يتم بمقتضاها ترجمة معلومة مفهومة إلى معلومة غير مفهومة، عبر تطبيق بروتوكولات سرية قابلة للانعكاس، أي يمكن إرجاعها إلى حالتها الأصلية"⁵³.

وتقنية التشفير في ميدان المعلوماتية، قد تستخدم المفتاح الخصوصي (cryptographiea unclapree) ، وتسمى تقنية التشفير المتماثل، إذ يستخدم المفتاح أو الرمز السري ذاته في تشفير الرسائل، وفي فك تشفيرها والذي يمتلكه كل من مرسل الرسالة ومتلقيها، وقد تستخدم المفتاح العمومي cryptographie à un clé publique. وأول نظام تشفيري من هذا النوع، أطلقه في عام 1978 مجموعة الباحثين الأمريكيين أسموه (RSA) ومنه انطلقت معظم برامج التشفير المعروفة في شبكة الانترنت اليوم لاسيما البرنامج المسمى (Pretty good privacy)، الذي صممه الأمريكي (Phil Zimmerman) في سنة 1991 ويعتبر البعض أنه برنامج يستحيل خرقه⁵⁴.

ب- تقنية الغفيلة:

ويطلق عليها تسمية "برامج معاودة الإرسال بشكل مغفل (Ra expéditeurs anonymes)، وغالبا ما تتوفر هذه التقنية لدى موردي خدمات الاتصال بالإنترنت، وهي تقوم محو جميع العناصر المعروفة بأصحاب الرسائل الحقيقيين، ومن ثم ترسلها إلى مقاصدها بعناوين مجهولة أو مغفلة⁵⁵.

3.2.1 عدم التمييز بين المترشحين للعمل بناء على أسباب معينة

جاء هذا الحظر نتيجة الصلة المباشرة مع المبدأ سابق الذكر، وبناء على ذلك فإن نصوص التشريع في فرنسا المتعلقة بحضر إجراء التحريات على أمور لا تربطها صلة مباشرة وحتمية بالوظيفة المعروضة أو الكفاءة المهنية للمرشح تجد سببها في الحماية الضرورية لحقوق العامل الأساسية، وبالتالي فإن استبعاد المرشح من التقدم للوظيفة أو من شغلها يعد أمراً غير جائز طالما كان لسبب من الأسباب التي أوردتها المادة السابقة على النحو الآتي :

أ- حظر التمييز القائم على الأصل أو الجنس أو الانتماء.

ب- حظر التمييز القائم على ممارسة المرشح لحرياته وحقوقه الأساسية.

ج- حظر التمييز القائم على الحالة الصحية للمرشح⁵⁶.

د- حظر التمييز على أساس الحالة الاجتماعية للمرشح.

هـ- حظر التحري حول الحياة الخاصة للمرشح⁵⁷.

2. ضمانات حماية الحياة الخاصة للمترشح للعمل بعد التعاقد

يسمح لصاحب العمل بصفته كمسؤول عن المنشأة، وإعمالا لمقتضيات التبعية القانونية التي يخضع لها العامل، أن يلعب دورا محددا في الحياة المهنية، وأن تجاوزه لهذا الإطار يعد تدخلا في الحياة الخاصة تستحق الحماية، لذلك يجب وضع حدود للتدخل بين الإطار المهني القائم بالفعل كنتيجة لإبرام العقد وبين الإطار غير المهني، والذي يعكس كل ما لا يتعلق بالعقد ومقتضيات تنفيذه، والذي يعد بمثابة حياة خاصة تحظى بالحماية ضد كل اقتراب أو مساس بها، من جانب صاحب العمل الضمانات التي تؤكد حق العامل في حياته الخاصة، هو مبدأ الاستقلال ذاته بين الحياة الخاصة للعامل وبين حياته المهنية، من خلال حصر نطاق التدخل فيها من طرف صاحب العمل، في أضيق الحدود، وكذا تقييد سلطاته في مجال المراقبة والتفتيش في أماكن العمل وأخيرا هناك ضمانات تتعلق بشروط استعمال الوسائل التكنولوجية وحجية الدليل المتحصل عليه ومن في مواجهة العامل.

1.2 استقلال الحياة الخاصة للعامل عن حياته المهنية

القاعدة العامة أن الحياة الخاصة للعامل مستقلة عن حياته المهنية، فلا يجوز لصاحب العمل عدم أن يتدخل في الحياة الخاصة لعماله، ورغم ذلك فإن علاقات العمل تقسم بخصوصية معينة، تتجلى في علاقة التبعية التي بمقتضاها يتخلى العامل عن جزء من حريته، بالقدر الذي من خلاله ينفذ ما تعهد بتنفيذه، أما بعيدا

عما يلزم التنفيذ تعهداته العقدية؛ فإنه يسترجع حريته تماما بعيدا عن أية تحفظات قد يبديها صاحب العمل، بشأن كيفية الممارسة لحريته وأيا كان مضمونها ومجالها⁵⁸.

1.1.2 مبدأ عدم تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للعامل

جاء هذا الاعتراف في البداية من خلال أحكام القضاء الفرنسي، حيث ظهر نوع من الرفض لوصاية وصاية صاحب العمل على عماله مع ظهور المؤسسات الحديثة، ويرجع مبدأ عدم التدخل في الحياة الخاصة للعامل إلى حكم محكمة النقض الفرنسية في 08 جويلية 1960، عندما أكدت على الطابع التعسفي للتسريح الذي قام به صاحب العمل ضد أحد عماله، عقب حدوث مشاكل عائلية بينهما حيث كان هذا العامل يعمل سائقا لإحدى السيارات، وتم تسريحه بسبب عدم اللياقة، وكان صاحب العمل هو والد العامل، إذ طلب من ابنه أن ينفصل عن زوجته ولكنه رفض، ولم ينسب للعامل أي خطأ مهني فبعدما ذكرت محكمة النقض أن الإجراء محل النزاع لم يكن له مبرر، لا من الناحية المهنية ولا من الناحية العائلية، خلصت أخيرا إلى إدانة سلوك صاحب العمل، الذي أحل سلطته الأبوية محل سلطته في الإدارة، وقيامه بالضغط على العامل للتدخل في شأن من شؤونه الخاصة، وعلى هذا ركزت المحكمة على وجوب الفصل بين الحياة المهنية، وبين الحياة العائلية الخاصة بالعامل⁵⁹.

- **حماية سرية الحياة الخاصة للعامل:** حيث إن الحماية القانونية للحق في الحياة الخاصة تنصب على ذات الشخص، وللسرية اتصال وثيق بالحياة الخاصة إذ تمثل جانب من جوانب الحرية الشخصية ولكل فرد الحق في المحافظة على أسرارهِ وعدم تطفل الغير عليه.

يتحدد النطاق الشخصي لحماية سرية الحياة الخاصة وفقا للقوانين والقيم الاجتماعية، فيستفيد من هذه الحماية من خلال منع الاعتداء على حرمة شخصيته وذاتيه، فلا يجوز لصاحب العمل كشف خصوصيات العامل أو إجباره على الإدلاء بأسرارهِ طالما ليس لها علاقة بعلاقة العمل، كما تشمل الحماية القانونية المعلومات ذات الطابع الشخصي للعامل

- **حماية سرية المعلومات الاسمية للعامل:**

يقصد بالمعلومات الاسمية التي تشملها هذه الحماية تلك المعلومات التي تسمح بشكل مباشر أو غير مباشر بتحديد الشخص الطبيعي والتعرف عليه أيا كان شكلها وخصائصها سواء كانت رقمية أو حرفية، وسواء كانت في شكل صورة ثابتة أو متحركة⁶⁰، يتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة بإعلان المعلومات الشخصية إلى الغير، والإعلان يتم بأية وسيلة لنقل المعلومة سواء يدوية أو آلية، شفوية أو تحريرية.

- **حماية سرية المعلومات الصحية للعامل:** حيث تشكل الحياة الصحية مظهرا من مظاهر الحياة الخاصة للإنسان، وتحرص الشريعة الإسلامية على ستر خصوصيات المريض ومنع الغير من الاطلاع عليها⁶¹، والأصل وجوب الستر على المسلم صحيحا كان أو مريضا، وهكذا تتفق الشريعة الإسلامية مع القوانين الوضعية⁶².

- **حماية حرية الحياة الخاصة للعامل:** يقصد بحرية الحياة الخاصة للعامل خصوصية شخصيته وما يرتبط بها من حريات التي تُكوّن هوية الشخص وتُعرّب عن نموه الحر، كحرية التنقل داخل الأماكن ذات الخصوصية في المؤسسة، وحرية الملبس والحرية الدينية، وغيرها من العناصر التي تنتمي إلى الكيان المعنوي للعامل

- **حماية حرية العامل في التنقل داخل الأماكن الخاصة للمؤسسة:** مثلما تحظى السلامة البدنية للعامل بالحماية ويحظر أي مساس بها، فإنه يجب بالمثل ضمان حماية حرية العامل داخل أماكن العمل لأنها تتعلق بالكيان الداخلي والمعنوي للعامل، وإن مثل هذه الحرية تحافظ على الهوية العميقة للإنسان والتي لا تتجلى إلا في توضيح كل الأماكن التي تريح كل غموض عن العامل.

استثناء قد تخضع هذه الأماكن الخاصة في المؤسسة للرقابة في حالة انتهاك أوامر صاحب العمل كالتدخين داخل هذه الأماكن وفي هذا الصدد تضمّن مشروع قانون العمل الجزائري نص المادة 593 الذي يقضي بحظر التدخين في جميع الأماكن المغلقة والمغطاة التي تشكل بما في ذلك أماكن العمل المخصصة للاستقبال، والمطاعم، وقاعات الاجتماعات والتدريب، الاستراحات والمرافق الصحية والطبية والصحية.

- **حماية حرية العامل في مظهره:** من الصعب في عالم الشغل وداخل مكان وزمان العمل طلق العنان للعامل دون تقييد حريته في الحياة الخاصة التي تتدخل في تنفيذ مهمة العمل، فالتعبير عن هذه الحرية قد يتصادم مع بعض المصالح الخاصة كما هو الشأن بالنسبة لحرية الملبس، إذ أن هذه الحرية تتبثق مباشرة من الشخصية الداخلية للفرد، ومبدئيا يمارس العامل هذه الحرية بصفة كاملة.

كل ما يتعلق بمظهر العامل الشخصي الذي يعتبر من قبيل الأخطاء التأديبية كإطالة العامل لشعر رأسه أو تقصيره أو كون تسريحة المرأة العاملة أو مكياجها مبالغ فيه أو ملفت للنظر، فتلك لا صلة لها إطلاقا بسير العمل بالمؤسسة ولا تؤثر في انتظامه بها.

- **حماية الكرامة الإنسانية للعامل:** يعتبر الحق في الكرامة الإنسانية أحد الحقوق المكرسة بمقتضى الإعلان العالي لحقوق الإنسان، حيث ورد في ديباجة هذا الإعلان أنه: «لما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم»، وأضافت المادة الأولى من نفس الإعلان: «يولد الناس أحرار متساوين في الكرامة». يحق للعامل التمتع ببعض الحقوق الإنسانية التي قد تملئها عليه القواعد العامة وينظمها قانون العمل، ويلتزم صاحب العمل بالمقابل بأن يعامل العامل معاملة إنسانية بما يتوجب عليه توفير العمل في الظروف الملائمة التي تحمي حياته وسالته من الخطر البدني أو المعنوي.

2.2 ضمانات حماية الحياة الخاصة في مواجهة التكنولوجيا الحديثة

إذا كان من حق صاحب العمل أن يراقب نشاط عماله وتنفيذهم للعمل، فإن سلطته في ذلك تأخذ أحيانا شكل غير مرئي مع ظهور وسائل التكنولوجيا الحديثة وقدرتها على النقاط الصورة والصوت، مما يزيد من احتمالات تهديد الحياة الخاصة للعمال.

وبالتالي إنّ إعلام صاحب العمل للعمال سلفاً بوجود وسائل مراقبة تكنولوجية، يتحقق بطريقتين مختلفتين أحدهما طريق غير مباشر والثاني طريق مباشر.

- **الإعلام غير المباشر:** يلتزم صاحب العمل قبل إعمال نظام المراقبة الالكترونية بإخطار لجنة المؤسسة واستشارتها وهو الأمر الذي يحقق بطريقة غير مباشرة إعلام العمال بقيام صاحب العمل باستخدام وسائل مراقبة تكنولوجية.

- **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 مشروعة⁶³.

- **ألا يتعارض استخدام وسيلة المراقبة مع نصوص القانون:** تختلف وسائل المراقبة وتتعدد صورها، ومع تنوعها وتعددتها تزداد المخاطرة التي تحيط بخصوصية الإنسان وحياته وحرياته، ولهذا يتدخل المشرع بنصوص آمرة ليحظر استخدام هذه الوسائل في بعض الأحوال وينظم استخدامها في البعض الآخر، بما يكفل حماية الحق في الخصوصية. وفي قانون العمل ونظراً لتعرض العامل أكثر من غيره في ظل علاقة التبعية إلى رقابة صاحب العمل فإن المشرع يتدخل لتنظيم المراقبة بما يوفق بين حق صاحب العمل في رقابة حسن سير العمل بالمشروع وبين حق العمال في احترام حقوقهم وحياتهم الخاصة التي تتميز عن حياتهم المهنية كقاعدة عامة وتختلط بها كاستثناء.

- **أن يكون الدليل المتحصل من المراقبة سليماً من التلاعب فيه:** ينبغي أن يكون الدليل موثوق به وتتوافر له المصادقية، ومن المعروف أن الأدلة المتحصل عليها من الوسائل التكنولوجية ليست دائماً يتوافر لها ذلك في ظل القدرة على التلاعب أو الغش فيها، وبالتالي فلا يمكن قبول الدليل الالكتروني إلا إذا كانت حجته دامغة، وقد رفض القضاء الفرنسي الأخذ بشرط فيديو كدليل إدانة على إهمال العامل للقسم الذي يعمل فيه في المتجر (قسم الخضر والفواكه)، حيث قام صاحب العمل بتصوير حالة الإهمال داخل القسم وقدم الشريط إلى المحكمة حينما طعن العامل في قرار فصله أمام القضاء، لكن المحكمة رأت أن هذا الدليل ليس فيه ما يؤكد على أن الإهمال وقع من العامل أو في زمن قيام العامل بعمله وقضت بعدم مشروعية الفصل على أساس انعدام السبب الحقيقي والجدي للفصل⁶⁴.

1.2.2 التطبيقات القضائية حول مشروعية الدليل التكنولوجي:

إن ارتكاب خطأ جسيم للعامل إنما يتطلب الإثبات بالنص القانوني الذي يجعل من الفعل المرتكب خطأ جسيم⁶⁵، وللقاضي في حالة إخطاره أن يتحقق من سلامة التسريح المنصوص عليه وتكييف الخطأ وتقدير مدى تبريره، كما عليه التأكد من مصداقية ومشروعية وسائل الإثبات المستندة إلى الأدلة التكنولوجية لوسائل المراقبة التي اعتمد عليها صاحب العمل في التسريح ومدة تأثيرها على الحياة الخاصة للعامل.

أ- حالات استبعاد الدليل التكنولوجي: كوسيلة إثبات كان للقضاء الفرنسي عدة تطبيقات قضائية أقر فيها استبعاد الدليل التكنولوجي كوسيلة إثبات لتسريح العامل، حيث قضى فيها بعدم مشروعية الدليل التكنولوجي الذي تحصل صاحب العمل خفية ودون علم العامل، ولعل من بين التطبيقات القضائية ما قضى به بأنه لا يقبل من صاحب العمل إثباتا لخطأ العامل الجسيم، التمسك بتسجيلات تمت خفية لكلام تفوه به العامل في مكان العمل⁶⁶، ذلك أن هذه التسجيلات غير مشروعة ولا تحوي أي ضمانات لحيادها أو أمانتها. وأهم اجتهاد قضائي صدر عن القضاء الفرنسي في هذا الشأن هو قرار (Neocell) الذي أصدرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 21 نوفمبر 1991، والذي جاء فيه أنه: "إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة ورصد عماله خلال أوقات العمل، فإن أي تسجيل أيا كانت أسبابه لصور أو أقوال العمال دون علمهم يمثل طريقة إثبات غير مشروعة"⁶⁷.

ب- حالات قبول الدليل التكنولوجي: كوسيلة إثبات حاول القضاء الفرنسي في مسألة قبول الدليل التكنولوجي المستمد من وسائل المراقبة كوسيلة إثبات، إقامة بعض التوازن بين علاقة صاحب العمل بالعامل عند إعماله هذه الوسائل، حيث أقر قبولها كدليل شريطة توفر شرطين، الأول يتمثل في الإعلام المسبق للعامل بوجود هذه الوسائل في المراقبة، والثاني توافر ظروف استثنائية موضوعية تبرر اللجوء إلى مثل هذه الآليات في المراقبة. أما عن حجية الدليل المتحصل عليه من المراقبة التكنولوجية فإن كان التأديب سلطة وحق معترف به لصاحب العمل قانونا، إلا أنه مقيد في استعماله بضوابط إجرائية وموضوعية، وكل تجاوز من صاحب العمل لهذه القيود فإنه يعتبر تجاوزا من جانبه، وهي بمثابة ضمانات ضد تعسف صاحب العمل⁶⁸.

2.2.2 شروط مشروعية الدليل التكنولوجي أمام القضاء:

- مبدأ النزاهة والأمانة في تحصيل الدليل بواسطة الوسائل التكنولوجية.

- مبدأ التناسب بين الوسيلة التكنولوجية والغاية من استخدامها

أ- شروط مصداقية الدليل التكنولوجي أمام القضاء: إن نظام الإثبات يقوم على التوفيق بين العديد من الاعتبارات والمصالح التي يحوم حولها دون التعسف لتغليب أي منها على الآخر دون مساغ قانوني، إذ مكنت التقنيات التكنولوجية الحديثة من التنقن في انتهاك الحياة الخاصة والتطفل عليها.

ب- صحة الوقائع الواردة في الدليل التكنولوجي: يعتبر استخدام الوسائل التكنولوجية من الناحية الفنية غير مضمون تماما ذلك أنها قد تعكس ما جرى في الواقع، نظرا لإمكانية تغيير أو حذف أو نقل ما تم تسجيله أو تصويره بحسب الأحوال، أما من الناحية الأخلاقية فإن استخدام هذه الوسائل يتعارض مع قواعد الأخلاق لما يشكله من اعتداء على مظاهر الحياة الخاصة للعامل داخل أماكن العمل⁶⁹.

أما من الناحية القانونية فإن هذه الوسائل قد تباشر خفية واستخدامها خلسة مبني على الحيلة التي تتطوي على الغش⁷⁰.

ج- سلامة الدليل التكنولوجي من التلاعب: يعتبر هذا الشرط من أهم الشروط، لان الشكليات التي تثيرها مسألة الإثبات بواسطة الوسائل التكنولوجية تنحصر أساسا في قابلية هذه الوسائل للتلاعب فيها بالمحو والإضافة أو التغيير أو الحذف مع صعوبة اكتشاف ذلك⁷¹.

الخاتمة:

إن حرمة الحياة الخاصة أصبحت في خطر في عصرنا الحالي، نتيجة للثورة التكنولوجية التي نشهدها حاليا، والتي قد تجعل الحياة الخاصة للأفراد عموما عرضة للانتهاك والاعتداء عليها.

فالحق في الحياة ضرورة إنسانية ذات طابع اجتماعي، كما أنه مظهر حقيقي لحرية الإنسان التي هي قوام حياته ووجوده لما لها من أثر في تدعيم وتنمية شخصيته بمفرداتها المختلفة. حيث أن وجود اللوائح التنظيمية والتعليمات الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها العامل، والتي تنص على تقييد حرية العامل في الحركة، وإخضاعه للمراقبة؛ لا يعني تركها مطلقة دون تقييد بحيث قد تستخدم لشرعنة انتهاك أصحاب العمل لحرمة الحياة الخاصة للعامل.

انطلاقا من الطبيعة الخاصة لعقد العمل؛ الذي يبرز فيه الاعتبار الشخصي في مرحلة السعي إلى إبرام العقد كعنصر أساسي لإتمامه، والتي تتطلب دائما حماية العامل من العنف رب العمل فإن الحياة الخاصة للمترشح للعمل تكون عرضة للمساس بها خاصة في ظل انتشار وسائل المراقبة والتحري؛ التي قد يلجأ إليها صاحب العمل، فيقوم بالبحث والتحري عن المترشح للعمل، عن طريق استخدام المعلوماتية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة به، حجة التدقيق في اختيار الأفراد المراد التعاقد معهم، وخضوعه لتحريات حول صفاته الشخصية أو طريقة تفكيره، أو سؤاله عن أمور تتصل بحياته العائلية، مستغلا في ذلك ضعف مركز المترشح واحتياجه للوظيفة.

وعلى الرغم من أن ممارسة الحياة الخاصة للعامل تتم أساسا خارج مكان وزمان العمل، إلا أنه لا مفر منها في الحياة المهنية، مما يجعل الحياة الخاصة للعامل أثناء سريان العقد خاصة في هذه المرحلة رابطة التبعية المتأصلة في عقد العمل عرضة أيضا لمختلف الاعتداءات من قبل صاحب العمل التي تتخذ عدة مظاهر، ابتداء من ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية داخل المؤسسة، من خلال إصداره اللوائح الداخلية، وكذا التحري عن العامل وجمع المعلومات عنه.

أما عن موقف المشرع الجزائري من ذلك، يتضح أن المرسوم الرئاسي 15-228 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو، تطرق هذا المرسوم إلى تحديد الأماكن المعنية بالمراقبة عن طريق كاميرا الفيديو والتي كان من بينها الطرق المؤدية إلى المؤسسات الاقتصادية الكبرى، أما بخصوص تنفيذ هذه المراقبة فقد نص هذا المرسوم على أن المراقبة بواسطة الفيديو تتم بواسطة وسائل المؤسسة الاقتصادية، وبشأن شروط أعمال هذه الكاميرات أكدت المادة السابعة من نفس المرسوم على أن تنصيب

- كاميرات المراقبة لتصوير الطريق العام من أجل حماية ضواحي موقع المؤسسة الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب رخصة إدارية يسلمها والي الولاية، وفي نهاية بحثنا نعرض بعض التوصيات على النحو الآتي:
- دعوة إلى المشرع لبيان حدود وضوابط الحق في حرمة الحياة الخاصة للأفراد عامة وللعمال خاصة.
 - نهيب بالمشرع الجزائري أن يضمن قانون العمل نصوص قانونية تتضمن إلزام صاحب العمل باحترام وحماية الحياة الخاصة لعماله وكذا المترشحين للعمل.
 - تنظيم شروط وقواعد لجوء صاحب العمل إلى الوسائل التكنولوجية الخاصة بالمراقبة، كضمان الاحترام حياتهم الخاصة.

الهوامش

¹ - Human Rights Low, <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights> 2022/09/10 تاريخ الاطلاع

² علي إبراهيم، حقوق الإنسان والتدخل لحماية الإنسانية، دار النهضة العربية، 1999م، ص 134.

³ حيث يحظر تشغيل الصبية اقل من 14 سنة وفقا لقانون الطفل المصري لسنة 1996 مادة(64)، كما يحظر تشغيل الأحداث ولو كانوا قد بلغوا 14 سنة في بعض الصناعات أو الأعمال الشاقة. وفقا لما ورد في القرار الوزاري رقم 12 لسنة 1982.

⁴ حيث حظر المشرع المصري في المادة (153 عمل) تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو المرهقة التي صدر بها القرار الوزاري رقم 22 لسنة 1982، كما حظر تشغيل النساء ليلا فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا في الأحوال التي صدر بها القرار الوزاري رقم 23 لسنة 1982.

⁵ حيث وضعت قيود على عمل الأجانب في مصر حماية لليد العاملة الوطنية وفقا لما ورد في الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون العمل 137 لسنة 1981.

⁶ زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014، ص 95

⁷ LENOIR (C), WALLON (B), Informatique, travail et libertés, Dr. Soc, France, Mars 1988, p 213.

⁸ صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2119، ص 50.

⁹ FRYSSINET (J), Nouvelles technologie et protection de libertés dans l'entreprise, Dr. Soc, France, 1992, N 6, p09.

¹⁰ نورة بوطاهر، أنس الأعرج، رشيد الشهب، حسن الإبراهيمي، آثار المعلومات على الشغل: منطلقات لتوجيه القضاء في تطبيق مدونة الشغل، مقال متاح على الموقع الإلكتروني <https://www.startimes.com/?t=15307871>، تاريخ الاطلاع 2022/09/09.

¹¹ BOSSU (B), La protection des droits fondamentaux du candidat à l'emploi, site Internet: <http://www.juripole.fr/Colloques/embauche/Bossu.html> 2022/09/10 تاريخ الاطلاع...

¹² بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010-2011، ص 39

¹³ اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL هي سلطة إدارية مستقلة أنشئت بفرنسا مسؤولة عن التأكد من احترام تكنولوجيا المعلومات لحقوق الإنسان والحياة الخاصة أو الحريات الفردية والعامة، تمارس مهامها وفقا للقانون رقم 78/78 المؤرخ في 6

يناير 7787 المعدل في 6 أوت 2004، متاحة على الموقع الإلكتروني لآتي: <https://www.cnil.fr/fr/les-missions-de-la-cnil> تاريخ الاطلاع 2022/09/10 .

¹⁴SYLVAIN LEFEBVRE, NOUVELLES technologies et protection de la vie privée en milieu de travail, op.cit, p.132.

¹⁵ صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سبق ذكره، ص34.

¹⁶ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المعدل بالقانون رقم 1-03-914 الصادر في 11 سبتمبر 2003، ج.ر. رقم 5167 المؤرخة في 8 ديسمبر 2003، المادة 479 التي تنص على الآتي: "يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم المهنية"، البارز في هذه المادة إلزام وكالات التشغيل الخصوصية بعدم التدخل في الحياة الخاصة لطالبي العمل.

¹⁷Art 395 P.C.T.A : «Le traitement par les organismes de placement des données personnelles concernant le demandeur d'emploi inscrit, s'effectue dans le strict respect de la vie privée des intéressés. Ils doivent prendre toutes les mesures visant à protéger les données personnelles concernant les demandeurs d'emploi qui s'adressent à eux. Les informations demandées doivent notamment porter sur les questions relatives aux qualifications et à l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi concernés».

¹⁸ القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر. عدد 83 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

¹⁹ تلزم المادة 18 من القانون 09-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل كل مستخدم أن يبلغ وكالة التشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة من قبل الوزارة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته، ويجب على هذه الهيئات تلبية عرض التشغيل في أجل أقصاه واحد وعشرون (21) يوما بعد تسجيله، وفي حالة عدم تلبية العرض يمكن للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام الوكالة فوراً.

²⁰ حسام الأهواني، مرجع سبق ذكره، ص9.

²¹ بيو خالف، مرجع سبق ذكره، ص 108.

²² يقصد بالتتصت على المحادثات الاستماع إليها خلسة، بينما تسجيل المحادثات فهو الحصول على المحادثات بجهاز تسجيل الصوت والاحتفاظ به على أشرطة خاصة، أما نقل المحادثات فهو تسجيل الصوت عن طريق أجهزة التسجيل لإرساله من مكان إلى مكان آخر.

²³ المادة 303-1 من ق.ع، ق.ج: " يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 300.000 دج كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بأية تقنية كانت وذلك: بالتقاط أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية بغير إذن صاحبها ورضاه".

²⁴ حسن كرية، أصول قانون العمل، طبعة 1983م، ص 336 و 337. وصالح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، مرجع سبق ذكره، ص 88.

²⁵ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016/2017، ص 266.

²⁶ مراد رشدي، نظرة في حرمة الحياة الخاصة للإنسان، بحث مقدم إلى مؤتمر الحق في حرمة الحياة الخاصة، كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية (4-6 يونيو 1987)، ص 5.

²⁷ تدخل الاتصالات التليفونية ضمن نطاق الحياة الخاصة، وهو ما ذهبت إليه المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان والمواطن وفقا للمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان ويشكل التنصت على الاتصالات تدخل في الحياة الخاصة وجريمة بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 8 السابقة الذكر.

²⁸ محمود خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي (دراسة مقارنة)، مكتبة دار الثقافة، القاهرة، مصر، 1992. ص578.

²⁹ P. WAQUET, can an employer film his employees without their knowledge?, Dr. Soc, 144, p. YOUR; B Bossu, New technologies and employee surveillance, R.J. S, A-1 p. 117; A. MOLE, IT and labor freedoms: the new challenges, Dr. soc. 149, p. 04, F. VELOT, cyber surveillance, week. soc. lamy, ٢٠٠١, No ١٠٢٣, p. 4&s; A. LEPA GE, spinning of the former employee of a company, D, ٢٠٠٠, Somm, p. ٢٦٧.

³⁰ M. GREVY, vidéosurveillance dans l'entreprise: un mode normal de contrôle des salariés?, Dr. soc. 1995, No 4, p. 330.

³¹ Ibid, p. 33.

³² عبد الناصر العطار، الحاسب الآلي والإثبات، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر القانون والتكنولوجيا المنعقد بكلية الحقوق جامعة أسيوط في إبريل ٢٠٠١م، ص4.

³³ كما يمكن ضبط الجهاز آليا لكي يبدأ في العمل عند ظهور صورة معينة، أو شخص معين ليتحرك من بعد لمن يعمل عليه أن يتخذ القرار الذي يرغب فيه سواء بالاستمرار أو التوقف، كما يمكن الجهاز في بعض الأحوال إصدار إنذار معين عند ظهور صوت أو صورة محددة يتم تحديدها بمعرفة الفني أو المتخصص في إدارة المراقبة.

³⁴ زهير حرح، مرجع سبق ذكره، ص 88.

³⁵ صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سبق ذكره، ص 41

³⁶ خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005-2006، ص 55.

³⁷ Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage. Art 25, J.O,N°1 du 1er Janvier 1993.

³⁸ Art L121-6 - Loi n°92-1446 : « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi ».

³⁹ La circulaire d'application est la circulaire D.R.T n° 93/10 du 15 mars 1993 intitulée : « application des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles », site internet http://www.laloupiote.net/Cours/social2/Rapports/circulaire_15_mars_1993.pdf. 2022/09/15 تاريخ الاطلاع -

⁴⁰ -خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص37.

⁴¹ Art 395 P.C.T.A : «... Les informations demandées doivent notamment porter sur les questions relatives aux qualifications et à l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi concernés».

⁴² صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سبق ذكره، ص46.

⁴³ خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 70.

⁴⁴ LENOIR (C), WALLON (B), op.cit., p 213.

⁴⁵ زهير حرح، مرجع سبق ذكره، ص 89.

⁴⁶ GERARD Lyon-Caen, Droit du travail, Dalloz, 17 éd, France, 1994.p.92.

⁴⁷ MARIE José : « En outre, le comité d'entreprise est également informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci

(Art L 432-2-1 du code du travail). En cas de recours à un cabinet de recrutement, l'information fournie devrait aussi indiquer, les méthodes et techniques utilisées par ce dernier. A noter que le comité est uniquement informé et non pas consulté à ce sujet », MARIE José, Protection des droits fondamentaux du candidat d'emploi, disponible sur site internet : www.chaumont-avocat.org. 2022/09/15 تاريخ الاطلاع

⁴⁸ Art L121-7 C.T.fr: «Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.... Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ».

⁴⁹ L'article L121-8 du Code du travail dispose qu'aucune information ne peut-être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté à la connaissance du salarié.

⁵⁰ Art L121-7 C.T.fr : «...Les résultats obtenus doivent rester confidentiels ».

⁵¹ Jacques Robert, Jean Duffar, Droits de l'homme et libertés fondamentales, 1^{er}éd, Montchrestien, 1999, P 50.

⁵² Toutes prestations visant à transformer à l'aide de conventions secrètes des informations ou signaux clairs en informations ou signaux intelligibles pour des tiers ou à réaliser l'opération inverse grâce à des moyens matériels ou logiciels conçus à cet effet.

⁵³ بولين أنطونيوس أيوب، مرجع سبق ذكره، ص 231.

⁵⁴ Mireille Campana, la cryptographie, in la protection de la vie privée dans la société d'information (sous la direction de Pierre Tabatoni), Cahier des science morales et politiques, P.U.F2000, tome2, pp 51 à 59.

⁵⁵ بولين أنطونيوس أيوب، مرجع سبق ذكره، ص 249 وما بعدها.

⁵⁶ وذلك وفقاً لنصوص الباب الرابع من الكتاب الثاني من تقنين العمل الفرنسي.

⁵⁷ خالد حمدي عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 26.

⁵⁸ Cass. Civ, 8 juillet 1960, Bull. Civ, N° 756.

⁵⁹ Paris, 30 avril 1963, D. 1963, p 428, Note Rouaste.

⁶⁰ عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة للنشر الإسكندرية، مصر، 2015، ص 107.

⁶¹ المرجع نفسه، ص 199.

⁶² عن أبي هريرة رضي الله عنه أن سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم قال: "لا يستر عبد عبدا في الدنيا إلا ستره الله يوم القيامة".

⁶³ Cass. soc. 20 Nov. 1991), précité;

⁶⁴ CA Aix, en provence 4Janv. (1994, Dr. soc, 1995, p. 332 Note. GREVY.

⁶⁵ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 18.

⁶⁶ C.A, Lyon, 21/12/1967, D.1969, IP, p 25, Note G.LYON-CAEN.

⁶⁷ Cass.soc, 20/11/1991, R.J.S, 1/92, n° 1.

⁶⁸ مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010.

⁶⁹ ممدوح خليل بحر، ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، مكتبة الثقافة، عمان، 1996، ص 341 و 342.

⁷⁰ علي أحمد عبد الزغبي، حق الخصوصية في القانون الجنائي (دراسة مقارنة)، ط1، الموسوعة الحديثة للكتاب، لبنان، 2006.

⁷¹ Cass.Crim, 11 Fév.1996, Bull. crim, n° 66, p 166.