

حماية العامل في عقد العمل عن بُعد من مخاطر التقنيات الحديثة

في القانون العراقي

م.د. حسين عزيز حسين الحميري

Protecting the worker in a remote work contract from the risks of modern technologies In Iraqi law

M.D. Hussein Aziz Hussein Al-Humairi

مستخلص: منذ بدأ الخليقة جُبل الإنسان على العمل طلبًا للرزق والعيش وإشباع حاجاته الأساسية، فالعمل ظاهرة اجتماعية وهو أساس الإنتاج وسبب تراكم الثروات، وعلى ضوء هذه المبادئ جاءت التشريعات الوطنية والدولية لتنظيم علاقات العمل في المجتمعات الإنسانية سعيًا منها لحماية حقوق طرفي العمل أي العامل وصاحب العمل، إلا أننا في الوقت الحالي أمام ثورة تكنولوجية متطورة دائمًا غيرت من مفاهيم علاقة العمل وتنظيمها والرقابة عليها فلم تعد سياسات الدول التشريعية هي مواكبة الثورة التكنولوجية ووسائل الاتصالات الحديثة فقط، بل أيضًا لكي تستطيع حماية الأفراد من مخاطر هذه التقنيات والمتمثلة في الاعتداء على الخصوصية والبيانات الذاتية والخاصة والحساسة للشخص، وفي ظل الكوارث التي أصابت العالم مثل الأزمات الاقتصادية العالمية وأزمات النفط وآخرها جائحة كورونا وكل تلك الكوارث غيرت من مفاهيم العمل التقليدي لتحقيق مسألة التبادل الاجتماعي بين الأفراد وهي السياسة التي اتخذتها كافة دول العالم للحد من مخاطر انتشار فيروس كورونا، وتوفير نفقات نقل العاملين إلى مقر العمل والنفقات الأخرى التي تصاحب ذلك الأمر، لذلك أصبحت مسألة العمل عن بُعد من نظم العمل الحديثة والأكثر انتشارًا في الوقت الحالي والتي تحقق عدة مميزات سواءً للدولة ذاتها أو لصاحب العمل ومنها ضمان التبادل الاجتماعي وبالتالي تقليل احتمال الإصابة بالفيروس وكذلك تخفيف حد الازدحام المروري وتخفيف استهلاك الطاقة وذلك نتيجة تحول شريحة كبيرة من العمال إلى العمل في المنزل أو مكان آخر دون أن يضطر للذهاب إلى مكان العمل المعتاد، وبالتالي فإن عقد العمل عن بُعد في ظل التطور التكنولوجي وثورة المعلومات أصبح ضرورة ملحة لا غنى عنها إلا أن العمل عن بُعد يعرض العاملين للعديد من المخاطر

نتيجة تدخل عنصر التكنولوجيا في العلاقة بين العامل ورب العمل وخاصة لتوافر عنصر التبعية الذي يميز عقد العمل بصفة عامة مما يعرض العامل للعديد من المخاطر المتعددة منها انتهاك خصوصية وانتهاك حرمة حياته الخاصة نتيجة جمع بياناته الاسمية والشخصية ومتابعة حركته وانتقالاته أو معالجة البيانات الشخصية على نحو غير مشروع ويخرج عن نطاق العمل، وكذلك مخاطر الاطلاع على المراسلات الإلكترونية الشخصية للعامل أو الاعتداء على حياته الخاصة من خلال مراقبته بالكاميرا في أماكن خاصة، وإذا كان قانون العمل العراقي الحالي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد تضمن حماية حقوق العامل كالأجر والإجازات وعدد ساعات العمل وغيرها، فإن القانون يواجه عدة مشكلات فيما يتعلق بحماية العامل في عقد العمل عن بُعد من مخاطر التقنيات خاصة فيما يتعلق بمفهوم عنصر التبعية وانتهاكات الخصوصية والحياة الخاصة التي قد يتعرض لها العامل نتيجة استخدام عنصر التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة في ممارسة تلك التبعية ومتابعة سير العمل، لذلك فإننا نحاول إيجاد الحلول الكفيلة بحماية العامل من تلك الانتهاكات. **الكلمات المفتاحية:** العامل - حق - حماية.

Abstract: Since the beginning of creation, man has been conditioned to work in order to earn a living and satisfy his basic needs. Work is a social phenomenon and is the basis of production and the reason for the accumulation of wealth. In light of these principles, national and international legislation came to regulate labor relations in human societies in an effort to protect the rights of both parties to the work, i.e. the worker and the employer, except We are currently facing an ever-advancing technological revolution that has changed the concepts of the work relationship, its organization and its control. States' legislative policies are no longer only to keep pace with the technological revolution and modern means of communications, but also to be able to protect individuals from the dangers of these technologies, which are



represented by attacks on privacy and personal, private and sensitive data. For the person, and in light of the disasters that have struck the world, such as the global economic crises and the oil crises, the most recent of which is the Corona pandemic, all of these disasters have changed the concepts of traditional work to achieve the issue of social distancing between individuals, which is the policy that all countries of the world have taken to reduce the risks of the spread of the Corona virus, and to save the expenses of transporting workers to... The workplace and other expenses that accompany it, so the issue of remote work has become one of the modern and most widespread work systems at the present time, which achieves several advantages, whether for the state itself or for the employer, including ensuring social distancing and thus reducing the possibility of infection with the virus, as well as reducing traffic congestion and reducing consumption. Energy, as a result of a large segment of workers shifting to working at home or another place without having to go to the usual workplace. Therefore, the remote work contract in light of technological development and the information revolution has become an urgent and indispensable necessity. However, remote work exposes workers to many... Of the risks resulting from the interference of the technological element in the relationship between the worker and the employer, especially due to the availability of the element of dependency that characterizes the employment contract in general, which exposes the worker to many multiple risks, including violating his privacy and

violating the sanctity of his private life as a result of collecting his nominal and personal data, following up on his movement and transfers, or processing personal data in a manner illegal and outside the scope of work, as well as the risks of accessing the worker's personal electronic correspondence or assaulting his private life by monitoring him with a camera in private places, and if the current Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 guarantees the protection of the worker's rights such as wages, vacations, number of working hours, etc., The law faces several problems with regard to protecting the worker in a remote work contract from the risks of technology, especially with regard to the concept of the element of dependency and the violations of privacy and private life that the worker may be exposed to as a result of using the element of technology and modern means of communication in exercising that dependency and monitoring the progress of work. Therefore, we are trying Finding solutions to protect the worker from these violations. **Keywords:** worker – right – protection.

المقدمة

تبدو أهمية الدراسة من خلال ما أوجده التطور التكنولوجي من أثر في مجال العمل، ففي هذا الإطار يعد عقد العمل عن بعد من طائفة العقود الإلكترونية، حيث يتم يقوم العامل بتنفيذ عمله من خلال شبكة الإنترنت وهذا من شأنه أن يؤدي إلى إثارة بعض المشكلات القانونية بسبب خطورة الآثار المترتبة عليه خاصة فيما يتعلق بنطاق الحماية المقررة للخصوصية المعلوماتية والمهنية والتطبيق العملي لعقد العمل عن بُعد يثير العديد من الإشكاليات القانونية التي ترجع

إلى عدم كفاية الحماية القانونية للعاملين عن بُعد بالإضافة إلى عدم تمتعهم بأي نوع من أنواع ضمانات الاستخدام المقررة للعمال التقليديين وحماية العامل عن بُعد من مضار التكنولوجيا الحديثة شكلت في مجملها الحافز الذي دفعنا لاختيار البحث فيه. ولذلك تتور جملة من التساؤلات المستحقة لمعيار إمكانية حماية خصوصية العامل في عقد العمل عن بُعد ومدى جواز مراقبة رب العمل له ومدى شرعية استخدام المعلومات التي يجمعها رب العمل في أثناء عقد العمل عن بُعد، والتي قد تستخدم للإضرار بالعامل وفصله دون وجه مشروع.

هدف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى التطرق إلى المخاطر التي يتعرض لها العامل في عقد العمل عن بعد في القانون العراقي والتي تثير العديد من المشكلات القانونية منها الخصوصية التي قد تنتهك أثناء ممارسة العمل عن بُعد والاعتداء على الحياة الخاصة للعامل وكيفية حماية العامل من مخاطر التكنولوجيا

إشكالية البحث: يعتبر عقد العمل عن بُعد أحد أهم مخرجات التكنولوجيا الحديثة في الأونة الأخيرة، فهو وسيلة جديدة من العمل لخلق التوازن بين العمل والحياة الخاصة وكذلك الاستفادة من مميزات هذا العقد من توفير المال والجهد والوقت، إلا أن مشكلة هذه الدراسة تكمن في حداثة موضوع الدراسة وغياب السياسات المرتبطة بعقد العمل عن بُعد فلم تعالجه معظم التشريعات ومنها المشرع العراقي الذي لم يصدر تشريعاً مستقلاً ينظم علاقات العمل عن بُعد ووضع ضمانات تشريعية تضمن حماية خصوصية العامل وعدم تعسف صاحب العمل فيم يتعلق بمراقبة العامل وجمع معلوماته الشخصية^(١).

خطة ومنهج البحث: سنتبع في دراستنا لحماية العامل في عقد العمل عن بُعد من مخاطر التقنيات الحديثة للمنهج التحليلي والاستنباطي مستعرضاً نصوص قانون العمل العراقي والتشريعات الدولية ذات الصلة بموضوع البحث لإيجاد بعض الآليات والمقترحات التشريعية والفقهية لمواجهة تأثيرات التكنولوجيا على العامل عن بُعد.

(١) د. بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بُعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العمل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، دار نشر جامعة قطر، كلية القانون، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع ٢٠٢٠، عدد خاص، ص ١٢٩.

- خطة الدراسة: نقسم هذه الدراسة إلى مبحثين كالتالي: المبحث الأول: الإشكاليات التي يثيرها عقد العمل عن بُعد المبحث الثاني: إشكالية توفير الضمانات الكفيلة لحماية العامل عن بُعد من مخاطر استخدام صاحب العمل لوسائل التكنولوجيا الحديثة

المبحث الأول: الإشكاليات التي يثيرها عقد العمل عن بُعد: إذا كان عقد العمل عن بُعد يحقق مجموعة من المميزات سواء للعامل أو رب العمل منها تنظيم وقت العمل بالطريقة المناسبة لظروف العامل وتوفير النفقات وسهولة العمل دون ضغوط على العامل وزيادة الإنتاج، إلا أن التطبيق العملي لهذا النوع من العقود قد تولد عنه مجموعة من الإشكاليات والسلبيات خاصة أن عقد العمل عن بُعد يعتمد بصفة أساسية على وسائل الاتصالات الحديثة، وهذه الإشكاليات تشكل هاجساً وتهديداً على البيانات الشخصية أو الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة من خلال مراقبة العامل والتجسس عليه عند الرقابة عليه، وكذلك اختراق مراسلاته الإلكترونية، لذلك يتعين دراسة هذه الإشكاليات وإبراز الضمانات التي تهدف لحماية العامل من مخاطر التقنيات الحديثة ومنها حماية مراسلات العامل واتصالاته عن طريق استخدام بريده الشخصية ومراسلاته الخاصة إذا ما تمت عن طريق جهاز العمل، وفتح الملفات الشخصية الخاصة بالعامل والمخزنة في جهاز العمل، وجواز استخدام هذه البيانات للإضرار بالعامل. وعلى ذلك نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول: حماية البيانات الشخصية من المعالجة الإلكترونية غير المشروعة: مع التقدم العلمي والتكنولوجيا برزت مسألة حماية الحقوق والحريات عبر العالم الرقمي، وزاد الاهتمام بالحق في حرمة الحياة الخاصة، وقد عرف الفقيه Edward Bleoustein الخصوصية بأنها الحق في حماية الحياة الشخصية للأفراد وضمان عدم الاعتداء عليها واستقلالها^(١). وعرفها

(١) تعريف الفقيه Govuson Ruth أنظر في ذلك، كريم عاطف، الخصوصية الرقمية بين الانتهاك والغياب التشريعي، ورقة بحث صادرة في إطار سلسلة أوراق الحق في المعرفة الصادرة من مركز دعم تقنية المعلومات، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٣.

بعض الفقه بأنها الحق في الحماية ضد التدخل في الحياة الخاصة وشؤون عائلتهم بوسائل مادية مباشرة أو عن طريق نشر المعلومات^(١).

ومما لا شك فيه فإن من الصعب وضع مفهوم محدد للحياة الخاصة للعامل في ظل عنصر التبعية والذي قد يؤدي إلى أن يفقد العامل جزء محدوداً من حريته، ويرى البعض أنه يجب التفرقة بين الحياة الخاصة للعامل عن بُعد وحياته العامة، وذلك لأن النوع الأول فقط هو من يحظى بالحماية في مواجهة أي اعتداء عليها من رب العمل، في حين إن الحياة العامة لا تتمتع بذات القدر من الحماية ويمكن المساس بها من الغير^(٢)، فالحياة العامة لها من القواعد ما يختلف تماماً عن الحياة الخاصة ولا شك فإن هناك صعوبات في وضع معيار فاصل بين الحياة الخاصة والحياة العامة، الأمر الذي يترتب عليه إضافة صعوبة جديدة في تعريف الحياة الخاصة^(٣). ويذهب جانب الفقه إلى أن الحق في الحياة الخاصة هو حق الشخص في حماية اسمه وشرفه واعتباره ومراسلاته واتصالاته وحياته المهنية وكل ما من شأنه التأثير على حياته الشخصية، ويرى هذا التعريف الحياة الخاصة هي المجال السري للشخص، ويؤيد الباحث رأي بعض الفقه أنه من الصعب وضع تعريف جامع مانع للحياة الخاصة نظراً لارتباط هذا المفهوم بالتقاليد والثقافات والقيم الدينية والنظم السياسية وهي محددات تختلف من مجتمع إلى آخر الأمر الذي يصعب معه صياغة تعريف جامع مانع للحياة الخاصة بطريقة محددة^(٤). وتتصب الحماية القانونية للحق في الحياة الخاصة على البيانات والمعلومات اللصيقة بشخص العامل

(١) عبد الله عبد الكريم، جرائم المعلوماتية والانترنت (الجرائم الإلكترونية)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٣٦.

(٢) د. خالد حمدي عبدالرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ١٦، د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٢١، ص ٣٦١.

(٣) د. أحمد فتحي سرور، الحق في الحياة الخاصة، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد ٥٤، ١٩٨٤، ص ٤٧.

(٤) مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، ٢٠١١، ص ٥٨.

وحياته الشخصية^(١)، لأنها بهذا المفهوم تمثل فكرة الحرية الشخصية المقررة بمقتضى القانون لكل فرد والذي يحق له المحافظة على أسراره وعدم تطفل الغير عليها، فيحق للعامل عن بُعد تحديد متى وكيف وإلى أي مدى تصل المعلومات عنه لرب العمل، ولا يمكن إجبار العامل على الإدلاء بأسراره طالما ليس لها علاقة بالعمل، ولا يجوز لصاحب العمل كشف خصوصيات العامل والتي قد تستغل كلها أو بعضها في وقت لاحق^(٢). وبالنسبة للقانون العراقي فإنه لم يصدر حتى الآن تشريع لحماية البيانات الشخصية، على الرغم من أهمية البيانات الشخصية والتي هي مجال سهل لاختراقها والاستفادة منها، فالبيانات الشخصية تعد من أبرز السلع في العالم الحديث حاليًا، وهناك عدد من كبرى شركات التقنية يقتصر عملها على تتبع بيانات المستخدمين وتفضيلاتهم عبر العالم الرقمي، وبالتالي فإنه لا يوجد تعريف تشريعي للبيانات الشخصية واجبة الحماية، وإن كان الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ نص في مادته ١٧ على وضع أسس لحماية الحياة الخاصة فقط ولم ينص على حماية حق الخصوصية في سرية البيانات^(٣). وقد عرفت المادة الأولى من قانون حماية البيانات الشخصية المصري الصادر بالقانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠^(٤) في فقرتها الأولى على تعريف البيانات الشخصية محل الحماية القانونية حيث قررت "البيانات الشخصية أي بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد أو يمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الربط بين هذه البيانات وأي بيانات أخرى كالاسم أو الصوت أو الصورة أو رقم تعويضي أو محدد للهوية عبر الانترنت أو أي بيانات تحدد الهوية النفسية أو الصحية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية. كما بينت ذات المادة المقصود ب"البيانات الشخصية الحساسة" وهي البيانات التي تفصح عن الصحة النفسية أو العقلية أو البدنية أو الجينية أو بيانات القياسات البيومترية أو البيانات المالية أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية

(١) محمد عبد المحسن المقاطع، حماية الحياة الخاصة للأفراد وضمائنها في مواجهة الحاسوب الآلي، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، ص ٥٢.

(٢) د. عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسئولية المدنية، دار الجامعة للنشر، ٢٠٠٥، ص ١٠٧.

(٣) راجع نص المادة ١٧ من الدستور العراقي الصادر عام ٢٠٠٥.

(٤) الجريدة الرسمية - العدد ٢٨ مكرر (هـ) - في ١٥ يوليه سنة ٢٠٢٠

أو الحالة الأمنية"، وهي بيانات بالغة الخصوصية بالنسبة للإنسان وكشفها للغير يصيبه بضرر نفسي كبير، لذلك لا يجوز جمعها أو معالجتها إلا بترخيص من مركز حماية البيانات الشخصية وفقاً للمادة ١٢ق قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠.

ويتحدد نطاق الحياة الخاصة للعامل التي لا يجوز لصاحب العمل كشفها للغير إلا بموافقة العامل على النحو التالي :

١- حماية سرية المعلومات الاسمية للعامل عن بُعد : يرى بعض الفقه^(١) أن سرية المعلومات لا ينطبق فقط على المعلومات المتعلقة بالحياة الخاصة، بل يشمل كذلك بعض العناصر من الأنشطة العامة التي يمكن أن تدخل في نطاق الحماية القانونية. وقد كان المشرع الفرنسي سابقاً في إضفاء الحماية على المعلومات الاسمية للإنسان ومعالجتها آلياً، ولذا حرص قانون العمل الفرنسي الصادر في ٣١ ديسمبر ١٩٩٢ على سرية المعلومات والبيانات الاسمية للشخص فلا يجوز جمعها أو معالجتها إلكترونياً، أو استخدامها أو الاطلاع عليها ونقلها، كما أنشأ القانون اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات لضمان توفير هذه الحماية^(٢) أما في مصر فقد حظرت المادة الثانية من قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٢ جمع البيانات الشخصية أو معالجتها أو الإفصاح عنها أو إفشائها بأي وسيلة إلا بموافقة صريحة من الشخص المعني بالبيانات أو في الأحوال التي يصرح فيها القانون بذلك كما بينت المادة الأولى معالجة البيانات الشخصية بأنها "أي عملية إلكترونية أو تقنية لكتابة البيانات الشخصية أو تجميعها أو تسجيلها أو حفظها أو تخزينها أو دمجها أو عرضها أو إرسالها أو استقبالها أو تداولها أو نشرها أو محوها أو تغييرها أو تعديلها أو استرجاعها أو تحليلها وذلك باستخدام أي وسيط عبر وسائط أو الأجهزة الإلكترونية أو التقنية سواء تم ذلك جزئياً أو كلياً"، ويتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل عن بُعد بإعلان صاحب العمل تلك المعلومات الشخصية

(١) د. أيمن مصطفى أحمد البقلي، حماية الخصوصية المعلوماتية لمستخدمي الانترنت في مواجهة متطلبات التجارة الإلكترونية، منشور بمجلة المجلة القانونية، مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية، ص٣٠.

(٢) د. محمد علي سويلم ، عقد العمل عن بُعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية ، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٢١، ص

حال معالجتها، والإعلان عن البيانات الشخصية تتم بأي طريقة لنقل المعلومات سواء يدوية أو آلية، شفوية أم تحريرية، ولا يشترط أن يتم الكشف عن البيانات الشخصية لعدد معين من الناس حتى يتحقق الاعتداء على الحق في الحياة الخاصة، بل يكفي أن يتحقق عن طريق إطلاع الغير حتى ولو كان شخصاً واحداً.

ونناشد المشرع العراقي سرعة إصدار تشريع خاص لحماية البيانات الشخصية واتخاذ السبل التي تحمي تلك البيانات عند جمعها أو الإفصاح عنها وعدم إفشائها بأي وسيلة من الوسائل.

٢- حماية سرية المعلومات المتعلقة بصحة العامل عن بُعد :

للعامل الحق في حماية خصوصية بياناته الشخصية المتعلقة بصحته وجسده، والاطلاع على شيء منها أو البوح بها يعد انتهاكه لخصوصيته، ذلك أن هذه البيانات تبقى مملوكة لصاحبها^(١)، خاصة إذا كان الإنسان مريضاً فإن خصوصيته تزداد حساسية ويحظر هنا على رب العمل إفشاء شيء منها، وتصنف البيانات الصحية على أنها من ضمن البيانات الحساسة التي لا يجوز انتهاكها، وبالتالي لا يجوز إطلاع الغير على السجل الطبي للعامل، فهي تبقى سرية دائماً ويحظر إفشاؤها دون إذن العامل، وذلك لأن إفشاء تلك البيانات تؤدي نفسية العامل إذا كان مريضاً بمرض خطير^(٢) وعلى ذلك لا يجوز لرب العمل إفشاء الأسرار الصحية للعامل عن بُعد لأنها تمثل اعتداء خطير على الحياة الخاصة لهذا الأخير، وذلك بوصف رب العمل حائزاً لتلك البيانات نتيجة علاقة العمل وقد بينت المادة الأولى من قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ المقصود بحائز البيانات بأنه أي شخص طبيعى أو اعتباري يحوز ويحتفظ قانوناً أو فعلياً ببيانات ، وقد عرف البعض الحالة الصحية بأنها أي بيان يتعلق بحالة الشخص المرضية أو بالتاريخ المرضي له، وهي بذلك تعد من البيانات الشخصية

(١) د. عصام أحمد البهجي، مرجع سابق ص ١٩٩

(٢) د. محمود عبد الرحمن، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦، ص ١٨٦.

المرتبطة بشخص الإنسان والمتعلقة بأدق خصوصيات الإنسان ومن ثم لا يجوز الكشف عنها^(١).

ويجب ملاحظة أن الحالة الصحية للعامل عن بُعد لها تأثير مباشر على قدرته في تنفيذ وأداء العمل المكلف به وبالتالي فإن لصاحب العمل مصلحة مشروعة في أن يعلم بالحالة الصحية لعماله، وتوفير العناية الصحية لهم، وذلك لأن القانون يحرص دائماً على تطوير الحماية القانونية للمحافظة على صحة العامل وسلامته أثناء مباشرة عمله وتوفير بيئة صحية نظيفة لحماية العامل من الأمراض، وفي ذات الوقت كان القانون حريصاً على حماية المعلومات الطبية المتعلقة بالرعاية الصحية فالطبيب يلتزم بعدم الإفصاح عن الحالة الصحية للمريض إلا في حدود القانون كما هو الحال باختيار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي يصيب الشخص، ولا يعد ذلك إفشاء لتلك الأسرار، أما في حالة إخبار الغير بتلك المعلومات بخلاف الهيئات التي توفر الرعاية الصحية فإنه يعد إفشاء للسري ويخل بالتزام الطبيب بسر المهنة^(٢).

كما يجب على الطبيب المعالج أن يكشف الحالة الصحية للمريض لصاحب العمل وذلك بهدف رعاية العامل المريض وإبعاد العامل عن بعض الأعمال مراعاة لحالته المرضية حتى يتم شفاؤه، أو منح العامل أجازة مرضية لحين شفاؤه إذا كان المرض يعوق أداء عمله وكذلك اتخاذ بعض الإجراءات الوقائية إذا ما كان المرض يمكن أن يسبب العدوة.

وعلى الرغم من أن الطبيب المعالج لا يلتزم بتقديم تقرير طبي مفصل لصاحب العمل عن الحالة الصحية للعامل عن بُعد، إلا أنه في الغالب يُعلم صاحب العمل بتفاصيل الحالة الطبية للعامل نتيجة الشهادات الطبية والوثائق الأخرى التي تسلم له لتبرير الغياب المشروع للعامل عن عمله، على أن كافة المعلومات التي يعلم بها رب العمل والمتعلقة بالحالة الصحية للعامل يجب

(١) مصطفى أحمد عبد الجواد حجازي، المسؤولية المدنية للصحيف عن انتهاك حرمة الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٧٨.

(٢) د. أيمن مصطفى أحمد البقلي، مرجع سابق، ص ١٠٣٧.

عدم الإعلان عنها للغير أو إفشائها، بل يلتزم بالمحافظة على سرية تلك المعلومات وإن خالف ذلك يتحمل المسؤولية عما يصيب العامل من ضرر.

٣- سرية محل الإقامة والأرقام الشخصية للعامل عن بُعد :

يعتبر عنوان السكن للعامل وكذلك الأرقام الخاصة به مثل رقم الهوية وكذلك رقم الهاتف ورقم السيارة ورقم الحساب المصرفي ورقم الضمان الاجتماعي من عناصر الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، وذلك لأنه يمكن عند معرفة محل إقامة العامل وعنوانه أو أرقامه الشخصية أو بطاقة هويته تحديد شخصية الفرد صاحب تلك البيانات وتمييزه عن غيره باعتبارها أرقام متفردة تخص شخصاً بعينه ولا تتكرر داخل الدولة، وهذه البيانات حرص قانون حماية البيانات الشخصية على إضفاء الحماية عليها^(١)

٤- إشكالية تحديد أوقات العمل عن بُعد :

إذا كان القانون يحدد عدد ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات وفقاً للمادة ٦٧ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥^(٢)، إلا أنه من أبرز الصعوبات التي تواجه عقد العمل عن بُعد هي مسألة تحديد أوقات العمل وتمييزها عن الأوقات الشخصية للعامل وذلك لأن العامل في عقد العمل عن بُعد يتمتع بهامش من الحرية والاستقلالية في تحديد زمان ومكان العمل، الأمر الذي يمكن أن يمس الحياة الخاصة إذا ما تم تكليفه بالعمل في الأوقات الشخصية بعيداً عن أوقات العمل الرسمية، وبالتالي يجب وضع معيار يفرق بين أوقات العمل والأوقات الشخصية للعامل عن بُعد. وقد عرفت المادة السادسة من اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٣٠ أوقات العمل بأنها "الأوقات التي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل بحيث ينفذ العمل وفق توجيهات صاحب العمل دون أن تكون له سلطة التفرغ للاهتمامات الشخصية"^(٣). ونجد أن المشرع قد اعتمد هذا التعريف عند تعريفه أوقات العمل في المادة ٦٦

(١) د. محمد علي سويلم ، مرجع سابق ، ص ٣٦٦

(٢) نشر بالوقائع العراقية بالعدد (٤٣٨٦) في ٩ / ١١ / ٢٠١٥ .

(٣) د. محمد علي سويلم ، مرجع سابق ، ص ٣٦٧

من قانون العمل العراقي حيث عرفها بأنها "يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل من خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد النظام موعد بدء العمل وانتهائه". ويتضح من هذين التعريفين أن معيار التفرقة بين أوقات العمل والأوقات الشخصية هي علاقة التبعية بمعنى أن وقت العمل يتحدد بالفترة الزمنية التي يكون العامل عن بُعد خاضعاً لعلاقة التبعية، وبالتالي تكون الأوقات الشخصية للعامل هي التي تبدأ بعد انتهاء علاقة التبعية، وبالتالي لا يسمح بقبول أي تدخل من جانب صاحب العمل في حياة العامل الخاصة خلال الأوقات الخاصة، وإذا تدخل فيها يكون قد اعتدى على الحياة الخاصة للعامل، وألزم القانون صاحب العمل بعدم مطالبة العامل بأي أعمال بعد انتهاء وقت العمل.

ضوابط حماية البيانات الشخصية للعامل عن بُعد : يثير عقد العمل عن بُعد جملة من الإشكالات على المستوى العملي والتطبيقي وذلك في ظل الاستعمال المتزايد لوسائل الاتصال الحديثة في مؤسسات العمل، وعدم خضوع تلك المؤسسات لسيطرة جهة معينة وبالتالي تنامي حالات الاستخدام غير المشروع للمعلومات والبيانات الشخصية للعامل بما يمثل انتهاك للحق في الحياة الخاصة لذلك حرصت الكثير من التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية على تكريس الحق في الحياة الخاصة للعامل عن طريق حماية البيانات الشخصية للعامل التي يمكن أن تحدد بشكل مباشر أو غير مباشر شخصية العامل أو عرفه أو رأيه السياسي أو معتقداته الدينية أو سلوك الشخص وعاداته وما يتعلق منها بالأمور الشخصية والعائلية للعامل^(١). ويلاحظ أن معظم هذه التشريعات لم تقرر نصوص خاصة بالعمال إلا أنها حرصت على توفير الحماية القانونية للمعلومات والبيانات الشخصية المتعلقة بالأشخاص الطبيعيين دون تمييز، ومن بينهم بالطبع العمال عن بُعد باعتبارهم من الأشخاص الطبيعيين^(٢)، وعلى ذلك فإننا نستعرض

(١) د. أيمن مصطفى أحمد البقلي، حماية الخصوصية المعلوماتية لمستخدمي الانترنت في مواجهة متطلبات التجارة الإلكترونية، المرجع السابق، ص ١٠٢٣.

(٢) محمد بن عبيد القحطاني، حماية الخصوصية الشخصية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٥، ص ١١٧.

الضوابط القانونية التي وضعتها التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية لحماية البيانات الشخصية للعامل عن بُعد ومنع رب العمل من إفشاء تلك المعلومات المتعلقة بشخص العامل والتي يعلم بها بسبب علاقة العمل وذلك على النحو التالي :

١- أولاً: ضوابط حماية البيانات النظام القانوني المصري

يعد النظام المصري من بين الأنظمة السبّاقة إلى أقرار الحق في الحياة الخاصة وعدم إفشاء البيانات المتعلقة بالشخص حيث تضمن التشريع الوطنى في مصر النص على ها الحق سواء على مستوى النصوص الدستورية أو القوانين العادية^(١)، فالدستور الحالي الصادر عام ٢٠١٤ نصت فيه المادة ٥٧ على أن "للحياة الخاصة حرمة وهي مصونة لا تمس وللمراسلات البريدية والبرقية المحادثات الهاتفية وغيرها من وسائل الاتصال حرمة وسريتها مكفولة، ولا يجوز مصادرتها أو الاطلاع عليها أو رقابتها إلا بأمر قضائى مسبب ولمدة محدودة وفى الأحوال التي بينها القانون". كما بلغ اهتمام المشرع الدستورى المصرى بالحق في الخصوصية ذروته عندما جعل أي اعتداء على هذا الحق جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، كما أن يحق للمجلس القومى لحقوق الإنسان إبلاغ النيابة العامة عن أى انتهاك لهذا الحق. أما على مستوى القوانين العادية، فقد تم إصدار تشريع خاص لحماية البيانات الشخصية وهو القانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ حيث عرف القانون المقصود بالبيانات الشخصية محل الحماية القانونية، والشخص المعنى بالبيانات وهو الشخص محل الحماية حيث اشترط القانون أن يكون شخصاً طبيعياً أي إنسان، كما بينت ذات المادة حائز البيانات الشخصية والذي يلزم قانوناً بعدم إفشائها. كما حظرت المادة الثانية جمع البيانات الشخصية أو الإفصاح عنها أو إفشائها بأى وسيلة من الوسائل إلا بموافقة صريحة من الشخص المعنى بالبيانات أوفى الأحوال التي ينص عليها القانون. كما بينت المادة ذاتها سلطات الشخص على بياناته منها حقه في العلم بالبيانات الشخصية التي يحتفظ بها الغير كصاحب العمل مثلاً، والاعتراض على معالجة

(١) حسام الدين كامل الالهوانى، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة سنة ١٩٧٨، ص ١.

بياناته، كما بينت المادة الثالثة الشروط الواجب توافرها لجميع البيانات الشخصية والاحتفاظ بها وهذه الشروط هي:

١- أن يكون تجميع البيانات الشخصية لأغراض مشروعة ومحددة ومعلنة للشخص المعنى.

٢- أن تكون البيانات صحيحة ومؤمنة.

٣- أن يتم الاحتفاظ بها يكون في حدود المدة اللازمة للوفاء بالغرض المحدد من تجميعها.

كما ألزمت المادة الرابعة من قام بمعالجة البيانات الشخصية بأن يتخذ كافة الإجراءات التقنية والتنظيمية لحماية البيانات وتأمينها ضد الاختراق أو العبث بها، كما أكدت المادة الخامسة على التزام الشخص الذي يعالج البيانات الشخصية بعدم إعلام الغير بتلك المعلومات، وباستعراض كافة نصوص القانون يتعين أنها حددت ضوابط حماية البيانات الشخصية ووضعت من الأحكام ما يكفي لحماية البيانات الشخصية وعدم الكشف عنها للغير.

المطلب الثاني: حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد من المراقبة التكنولوجية وحماية الاتصالات والمراسلات الإلكترونية الخاصة

تقسيم : نتناول في هذا المطلب حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد من المراقبة التكنولوجية وحماية الاتصالات والمراسلات الإلكترونية الخاصة للعامل عن بُعد من رقابة صاحب العمل وذلك في الفرعين الأتيين

الفرع الأول: حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد من المراقبة التكنولوجية: إذا كان رب العمل يراقب العامل مراقبة شخصية في عقد العمل التقليدي حيث تنص المادة ٤١ من قانون العمل لعراقي على أحقية صاحب العمل في الإشراف على سير العمل وأداء العمال للمهام

الموكلة لهم حسب عقد العمل^(١). كما نصت المادة ٤٢ (ثانيًا) على التزام العامل بأن يؤدي بنفسه الواجبات المنوط به بدقة وأمانة طبقًا لما نص عليه عقد العمل وأحكام هذا القانون وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل، كما نصت الفقرة (هـ) على الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل^(٢)، ويتضح من النصوص السابقة أهمية ربح العمل في مراقبة العامل لضمان متابعة أداء هذا الأخير لأعمال الموكلة له بكل دقة وأمانة والالتزام بمواعيد الحضور والانصراف لضمان قيام العامل بالعمل خلال عدد ساعات العمل المقررة يوميًا والتزام هذا الأخير بالتعليمات الصادرة له أثناء قيامه بالعمل، وبالتالي فإنه في مجال عقد العمل عن بعد فإنه يحق لرب العمل متابعة العامل ومراقبته عبر وسائل الاتصال الحديثة سواءً أكان العامل يعمل من المنزل أو في مكان آخر تابعًا لرب العمل، وبالتالي فإن رب العمل يعوض المراقبة الشخصية المباشرة وفقًا لأحكام عقد العمل التقليدي بالمراقبة الافتراضية التي تتم عن طريق استخدام التقنيات الحديثة سواءً المراقبة المرئية عن طريق الكاميرا أو المراقبات السمعية أو تسجيل المكالمات الهاتفية^(٣)، وبالتالي يتعين حماية العامل عن بُعد من المراقبة التكنولوجية والتي تمثل اعتداءً على الحياة الخاصة للعامل، فلا يجوز مراقبة العامل بعد انقضاء مواعيد العمل المحددة والمتفق عليها أو مراقبة العامل أثناء قضاء شؤونه الخاصة وتتبع العامل وتحركاته غير المشروعة سواءً داخل المكان الذي يمارس فيه مهام عمله أو خارجها وذلك لاعتقاد بعض أرباب العمل بأن العمل عن بُعد سيؤدي إلى خروج العامل عن السيطرة^(٤)، ونتطرق إلى أوجه حماية الحياة الخاصة للعامل عن بُعد من المراقبة التكنولوجية على النحو التالي:

أولاً: حماية العامل من مراقبة تحركاته داخل مكان العمل:

١- الحماية من المراقبة من خلال كاميرا المراقبة أو الاتصال: تعد كاميرا المراقبة من أكثر الوسائل الفعالة التي يستخدمها رب العمل لمراقبة العامل عن بُعد إعمالاً لمبدأ التبعية القانونية،

(١) راجع المادة ٤١ (أولاً) فقرة د. من قانون العمل العراقي.

(٢) راجع المادة ٤٢ (ثانيًا) فقرة أ، هـ من قانون العمل العراقي.

(٣) د. سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، العدد ١٣، مارس ٢٠٠٩، ص ٧٥.

(٤) د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بُعد، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٢١، ص ٤٦.

فكاميرا الفيديو يمكنها أن تسجل وتخزن كافة تحركات العامل عن بعد عندما يكون العمل بمكان آخر غير مؤسسة العمل التقليدية أو من خلال الكاميرا المثبتة على جهاز الحاسب الآلي أو الهاتف الذكي أثناء الاتصال بين العامل وصاحب العمل لمتابعة سير العمل، وبذلك فإن صاحب العمل يقوم بمراقبة العامل عن بعد عبر كاميرا الفيديو والتي تقوم بتخزين كافة تحركات العامل عبر مقاطع فيديو^(١)، وإذا كان القانون يجيز مبدأ نظام المراقبة بكاميرا الفيديو في أماكن العمل، وإن كان المشرع العراقي لم يسن تشريع خاص ينظم استعمال كاميرات المراقبة فإن هناك العديد من الدول العربية قامت بوضع تشريعات لتنظيم استعمال كاميرات المراقبة حيث صدر في تونس قانون حماية المعطيات الشخصية رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٤ وكذلك قانون تنظيم استخدام كاميرات وأجهزة المراقبة الأمنية القطري رقم ٩ لسنة ٢٠١١ وكذلك قانون تنظيم كاميرات وأجهزة المراقبة الأمنية رقم ٦١ لسنة ٢٠١٥^(٢)، حيث أجازت تلك التشريعات استخدام الكاميرات في المؤسسات للمراقبة، أما في قانون العمل الفرنسي فقد نصت المادة ١١٢١-١ فقد نصت على "لا يجوز تقليص حقوق الأفراد أو الحريات الفردية أو الجماعية إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهام الموكلة إليهم ومتوائمة مع الهدف المراد تحقيقه".

ولذلك فإن وضع كاميرات المراقبة في أماكن العمل إجراء مشروع طالما أنه تعلق بطبيعة المهام الموكلة للعامل عن بُعد^(٣). وعلى الرغم من أهمية كاميرات المراقبة في مراقبة صاحب العمل للعامل أثناء ممارسة مهام عمله، ولكن قد يؤدي سوء استخدام كاميرات المراقبة إلى التجاوز وانتهاك خصوصية العمال، فمن الممكن لكاميرات المراقبة انتهاك خصوصية العامل عن بُعد بتسجيل مواقف محرجة يتعرضون لها أو خلال ممارسة حياتهم الشخصية ومن ثم ابتزازهم بواسطة هذه التسجيلات، أو أن تقوم كاميرات المراقبة بتسجيل المحادثات التي تجري بين العمال أثناء العمل ولا علاقة لها بالعمل أو أن يتبادلوا فيما بينهم معلومات شخصية وبذلك فإن التكنولوجيا الحديثة أفرزت من خلال مراقبة العامل في كافة تحركاته نوعاً من التفتيش والتتقيب

(١) بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٢٠١٠/٢٠١١، ص ٨٥.

(٢) الجريدة الرسمية: العدد: ٧ نسخة الجريدة الرسمية تاريخ النشر: ٢٠١١/٠٦/٢٠ الموافق ١٤٣٢/٠٧/١٩ هجري

(٣) د. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، ٢٠١٦/٢٠١٧، ص ٢٥٢.

على العامل ليس فقط أثناء أداء العمل المنوط به فحسب، بل حتى أثناء تواجدهم في أكثر الأماكن الخصوصية، مع مراعاة أن لجوء صاحب العمل إلى مراقبة تحركات العامل عن بُعد بالاعتماد على تقنية كاميرا المراقبة من شأنه أن يشكل اعتداءً على حرمة الشخصية، حيث قد يسمح بالتقاط صورته فحق العامل في الصورة يجعل التقاطها دون علمه أو رضاه بمثابة اعتداءً على حياته الخاصة^(١).

وإذا كان العامل عن بُعد يخضع للتبعية القانونية لسلطة صاحب العمل وبالتالي جواز مراقبته بكاميرا المراقبة، إلا أن هذا لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن بُعد عن حقه في حياته الخاصة خاصة في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال إلى استعمال كاميرات المراقبة لرقابة نشاط العامل من ناحية ولمنع السرقات والمخالفات من ناحية ثانية^(٢).

ويرى جانب من الفقه أن رقابة العامل عن بُعد عبر كاميرا الفيديو هو أمر مشروع يقتضيه طبيعة هذا العقد، إذ لا يمكن لصاحب العمل مراقبة العامل وفقاً للطرق التقليدية للمراقبة لأن العامل يمارس عمله عن بُعد سواءً كان في منزله أو في مكان آخر مخصص للقيام بالعمل بعيداً عن مكان مؤسسة العمل التقليدية، وكذلك فإن وجود كاميرات المراقبة لتتبع العامل أثناء قيامه بمهام عمله هو حق مشروع ومفيد لصالح العمل والإنتاج وليرى صاحب العمل مدى إخلاص العامل في عمله ولكن هذا الحق يقف عند حد معين، فلا يعقل أن يراقب صاحب العمل العامل طيلة فترة الدوام، فلا مانع من وضع كاميرات المراقبة في منطقة واضحة وظاهرة للجميع وذلك بعد إعلام صاحب العمل للعامل ببنية في وضع كاميرات للمراقبة، وهذا بلا شك يحقق فائدة لصالح العمل منها منع السرقات خصوصاً إذا كان محل الإنتاج سلعة خفيفة وقيمة، فضلاً عن وضع حد للتحرش بالفتيات العاملات في أماكن العمل التي يتطلب طبيعة عملها وجود كلا الجنسين في آن واحد. والخلاصة أن مراقبة صاحب العمل للعامل عن بُعد بواسطة الكاميرا هو أمر جائز طالما أنه تعلق بطبيعة المهام الموكلة للعامل لكن بشرط إعلام صاحب العمل للعامل بوجود كاميرات المراقبة ووضعها في مكان ظاهر، وإلا عدَّ صاحب

(١) انظر نص المادة ١٧ من المعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦.

(٢) د. محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٣٨٠.

العمل معتدٍ على حقوق وحرّيات العامل، ولا يشترط أن يذكر صاحب العمل الأسباب التي دعت له لوضع كاميرات المراقبة، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأن تسجيل تصرفات العمال الذي يستهدف الكشف عن معلومات السرقة أو خيانة الأمانة لا يمكن أن تتشابه مع تسجيل الصور المتعلقة بألفة الحياة الخاصة للأفراد، وعليه فإن التسجيل لا يشكل اعتداءً غير مشروع على الحياة الخاصة للعمال الذين تم تصويرهم^(١).

٢- الحماية من المراقبة من خلال بطاقات الدخول والخروج الإلكترونية: إذا كان العامل يمارس مهام عمله في مكان تابعاً لصاحب العمل وكان يستخدم صاحب العمل بطاقات إلكترونية مغلّقة يستخدمها العامل للدخول والخروج سواءً لموقع العمل ذاته أو لدخول غرف أو قطاعات معينة داخل مكان العمل ذاته، بحيث لا يسمح بالدخول إلى تلك الأماكن إلا لمن يحمل هذه البطاقة باعتبار أنه مصرح له بالدخول لهذا المكان تحديداً دون غيره من العمال. وبطاقات الدخول والخروج هي بطاقات ذكية عبارة عن بطاقة بلاستيكية تحتوي على شريحة يمكن حفظ المعلومات الرقمية والأبجدية فيها وتتوافق مع أجهزة الحاسب الآلي، حيث تعتمد قراءة البيانات داخل الشريحة وتحويلها إلى معلومات مقروءة وفقاً لطبيعة البرنامج المستخدم والشفرة الإلكترونية المحفوظة بها وعلى ذلك فإن هذه البطاقات تحفظ بيانات العامل الذي يستخدمها وتشكل ملفاً إلكترونياً للعامل وتتضمن كافة تحركات العامل داخل موقع العمل ووقته وتاريخه، مما يسمح لصاحب العمل بالدخول مباشرة على تلك المعلومات والبيانات المسجلة على البطاقة الذكية دون الحصول على موافقة العامل الذي يستخدم هذه الشريحة الإلكترونية ودون علمه أو رضاه وبالتالي هي قد تشكل اعتداءً على حق العامل في الخصوصية وحماية الحياة الخاصة ما هي إلا امتداداً للحرية الشخصية التي تحميها كافة الدساتير والمواثيق الدولية. ولمعالجة هذا الأمر فإنه ينبغي أن نذكر أهمية الدور الكبير الذي تؤديه البطاقات الذكية في تسهيل فرص مراقبة صاحب العمل على عماله وتتبع تحركاتهم داخل مكان العمل، ومنع تسلل العمال إلى أماكن حساسة أو هامة داخل مكان العمل واختصار الولوج عليه عبر المديرين أو

(١) د محمد حسن قاسم، التعاقد عن بُعد، قراءة تحليلية في التجربة الفرنسية مع إشارة لقواعد القانون الأوروبي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٥، ص ١٤٦.

المسؤولين عن إدارة المؤسسة، إلا أن تلك البطاقات قد تشكل خطرًا على حقوق العامل وحرية في حالة الانحراف عن الغاية التي من أجلها تم استخدام تلك البطاقات^(١)، حيث يمكن لصاحب العمل تتبع تحركات العامل في أي مكان داخل مقر العمل دون موافقته^(٢)، وبالتالي يثير استعمال البطاقة الذكية مشكلة الاعتداء على حرية العامل في التنقل داخل مقر العمل، والأصل أن هناك حرية للعامل في التنقل داخل مقر العمل عن بُعد بما يعارض مع حق صاحب العمل في منع السرقات وتأمين بعض المواقع ذات الأهمية الخاصة أو الحساسة والتي لا يسمح بالولوج فيها إلا لأشخاص محددة دون غيرها.

ولمعالجة هذا فإنه يجب الإشارة إلى مشكلة أخرى تتعلق بتلك البطاقات الذكية وهي أنه يترتب على استخدام العامل عن بُعد لتلك البطاقات احتفاظ تلك البطاقات بالمعلومات والبيانات الشخصية للعامل بما يسمح لصاحب العمل إمكانية تحديد هوية العامل الذي يستخدم البطاقة وتوقيعه الإلكتروني وتخزين معلومات شخصية وسرية تتعلق بهذا العامل ويمكن لصاحب العمل الحصول على نسخة كاملة من تلك البيانات والمعلومات الشخصية والسرية للعامل وتسجيل كل تحركاته وتصرفاته مع تحديد زمانها ومكانها بما يشكل اعتداءً على حرية العامل وحقوقه إذا ما تم استخدام تلك البيانات والمعلومات بصورة غير مشروعة^(٣).

ويتطلب حماية العامل من الاعتداء على حرية الشخصية من المراقبة الإلكترونية عبر البطاقة الذكية أن يتم استخدام هذه البطاقات في غرضها المشروع وعدم تجاوز هذه الغاية والمتمثلة في منع السرقة ومتابعة تحركات العامل الأمنية والإنتاجية وأن تكون سلطة صاحب العمل في استخدام تلك البطاقات لتحقيق الهدف المشروع من ورائها، علاوة على استشارة منظمات العمال وأصحاب العمل المنصوص عليها في المادتين ١٤٦، ١٤٧ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧

(١) د. حسام الدين كامل الاخواني، مرجع سابق، ص ١٩٧.
(٢) بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٢٠١٠/٢٠١١، ص ٨٣.
(٣) د. صلاح محمدياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضمائنها في ظل الوسائل التكنولوجية، دار الكتب القانوني، ٢٠١٠، ص ١١٠.

لسنة ٢٠١٥ حتى يتم الدفاع عن حقوق العامل في حالة استخدام تلك البطاقات الذكية بطريقة غير مشروعة تشكل اعتداءً على حرية العامل وحقوقه^(١).

الفرع الثاني: حماية الاتصالات والمراسلات الإلكترونية الخاصة للعامل عن بُعد من رقابة صاحب العمل

أولاً: حماية الاتصالات الخاصة بالعامل: قد تتطلب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل عن بُعد بإجراء اتصالات هاتفية أو عبر تطبيقات الاتصالات سواءً أكانت سلكية أو لاسلكية، وقد يلجأ صاحب العمل إلى مراقبة الاتصالات التي يقوم بها العامل وذلك عبر التصنت على تلك المكالمات أو عن طريق تسجيلها وذلك عن طريق استخدام أجهزة حديثة تتيح مراقبة العمال في اتصالاتهم عبر أجهزة الاتصالات المتاحة داخل مقر العمل، ومن أبرز تلك الأجهزة ما يسمى (العداد الآلي للاتصالات)^(٢)، حيث يقوم هذا الجهاز بتحويل الاتصالات الداخلية والخارجية للعمال ويقوم بتسجيلها وتخزينها وتحديد ميعاد بدء الاتصال ونهايته ومدة الاتصال وتكلفتها، وبالتالي يمكن لصاحب العمل أن يتصنت على كافة المكالمات التي يجريها العامل باستخدام هواتف الشركة وغيرها من وسائل الاتصالات وبالتالي يمكن لصاحب العمل الوقوف على كافة المعلومات المتعلقة بالاتصال^(٣) سواءً من حيث الطرف الآخر للمكالمة ومضمون الحديث الذي دار وما تضمنه من معلومات أو بيانات، وهذا من شأنه أن يمثل اعتداءً على حرية العامل في إجراء الاتصالات خاصة إذا كانت المكالمات قد تضمنت أمور شخصية تخص الحياة الخاصة للعامل وتمس أموره الشخصية وتكشف السرية عما يتم الإدلاء به من أمور شخصية^(٤)، ومما لا شك فيه فإن الاتصالات التي يجريها العامل في مكان العمل يمكن أن تتصل بحياته الشخصية كأن يتصل به أحد أقاربه لإبلاغه بأمر هام لا يتحمل التأخير، مما يستوجب حماية العامل من مراقبة صاحب العمل لمكالمته التليفونية السلكية واللاسلكية من تصنت وتطفل صاحب العمل

(١) راجع المادة ١٤٦، ١٤٧ من قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. محمود خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠١٠، رقم ٣١٧ ص ٥٧٨.

(٣) د. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ٢٥٨.

(٤) د. صلاح محمددياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ١١٤.

واطلاع على أمور شخصية للعامل ليس لها أي علاقة بالعمل المنوط به. كما قد يقوم صاحب العمل بمراقبة اتصالات العامل عن بعد عن طريق استخراج بيان شهري بالمكالمات التي أجراها العامل خلال الشهر وهذا البيان يتضمن كافة الأرقام التي تم الاتصال بها ومدة كل مكالمة ووقت وتاريخ بدء المكالمة وانتهائها، وبصفة عامة فإنه تكمن خطورة مراقبة الاتصالات والمكالمات التي يجريها العامل عن بُعد في أنها قد تكشف أدق أسرار العامل دون علمه ولا تفرق بين الاتصالات المهنية المتعلقة بالعمل والاتصالات الشخصية، بخلاف امتدادها لكشف أسرار الطرف الآخر للمكالمة التي قد يدلي بها العامل أثناء إجراء المكالمة. وفي هذا الصدد يتعين التفرقة بين المكالمات المهنية والمكالمات الشخصية، ومما لا شك فيه فإنه يجوز لصاحب العمل مراقبة الاتصالات المهنية ولكن بتوافر شروط معينة حتى نضمن مراقبتها بطريقة شرعية ومنع التصنت على المكالمات التي قد تتضمن أسرار شخصية للعامل^(١)، وبالتالي فإن صاحب العمل يلتزم عند مراقبة الاتصالات المهنية سواءً عن طريق التصنت أو تسجيل المكالمة باتخاذ الإجراءات الآتية:

١- إخطار العامل بنظام مراقبة الاتصالات، وبالتالي فإذا قام صاحب العمل بمراقبة الاتصالات المهنية سرًا ودون علم العامل بذلك فإن تلك المراقبة تكون غير مشروعة ويتحمل المسؤولية الجنائية والمدنية الناشئة عن ذلك،

و قد نصت المادة ١٧ من الدستور العراقي على حماية الحياة الشخصية فقد نصت المادة على "لكل فرد الحق في الخصوصية الشخصية بما لا يتنافى مع حقوق الآخرين والآداب العامة"، أما تشريعياً فقد جرم قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ الاعتماد على حرمة الحياة الخاصة "حيث نصت المادة ٤٣٨/١، ٢ على "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين من نشر بإحدى طرق العلانية أخباراً أو صوراً أو تعليقات تتصل بأسرار الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد ولو كانت صحيحة إذا كان من شأنه

(١) د. محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٣٩٣.

نشرها الإساءة إليهم، ومن اطلع من غير الذين ذكروا في المادة ٣٢٨ على رسالة أو بريقة أو مكالمة تليفونية فأفشاها لغير من وجهت إليه، إذا كان من شأن ذلك إلحاق ضرر بأحد".

٢- أما الإجراء الثاني الذي يجب على صاحب العمل اتخاذه لتكون مراقبة الاتصالات المهنية مشروعة هي أن يتم إخطار اللجنة العمالية أو ممثل العمال بنظام مراقبة الاتصالات المهنية حتى يتم التفاوض بينهما لضمان تحديد نطاق المراقبة حتى لا تمثل اعتداءً على حرية العاملين وكشف أسرارهم الشخصية.

٣- يجب أن ينظر دائماً لنظام مراقبة اتصالات العامل على أنها أمر استثنائي^(١)، ولذا يجب أن يمارسها صاحب العمل في ضوء مبدأ حسن النية بأن تتم مراقبة المكالمات التليفونية لأغراض مهنية تتعلق بالعمل وحماية مصالح العمل ولحسن سير العمل مع ضرورة تبرير اللجوء لهذا النوع من المراقبة، وهو ضمان حسن سير العمل وتقييم سلوك العامل أثناء أداء مهام عمله أو الحد من نطاق مخالفات العمل وحماية مصالح العمل دون أن يكون الهدف الكشف عن أسرار العامل واستغلالها ضده فيما بعد. وعلى ذلك فإنه لا يجوز لصاحب العمل التصنت أو مراقبة الاتصالات الشخصية^(٢) التي يجريها العامل أثناء ممارسة عمله سواء تم إجرائها بالهاتف الخاص بالعامل أو بالهاتف المملوك لصاحب العمل، لأنها لا تتعلق بالعمل، كما أن التصنت عليها أو تسجيلها يمثل اعتداءً على حرمة الحياة الخاصة كما قلنا سابقاً. إلا أن هذا الأمر يثير مشكلة تتمثل في تحديد المعيار الفاصل بين الاتصالات الشخصية والاتصالات المهنية، وهو أمر هام لأنه إذا كان يحق لصاحب العمل مراقبة المكالمات المهنية بصفة استثنائية والشروط التي سبق بيانها، فإن هذا الأمر محظور تماماً في نطاق الاتصالات الشخصية التي يجريها العامل للاطمئنان على أسرته أو متابعة شئونه الشخصية وغيرها من الأمور الشخصية، أي غير مرتبطة بأداء العمل. وإذا كانت المكالمات التي يجريها العامل من هاتفه الخاص وشريحة الاتصال مملوكة له لا تثير أي مشاكل في تحديد طبيعتها فهي مكالمات شخصية لا يجوز التصنت عليها أو مراقبتها، ما إذا كان العامل يجري المكالمات عبر هاتف

(١) د. سعاد بنور، مرجع سابق، ص ٢٦١، ٢٦٢.

(٢) د. مبرر الويس، أثر التطور التكنولوجي على الحريات العامة، منشأة المعارف، ١٩٨٧، ص ٥.

المؤسسة أو من شريحة اتصالات مسلمة له من صاحب العمل ففي تلك الحالة تكون هناك صعوبة في التمييز بين الاتصال الشخصي و المهني حيث قد يختلط الخاص بالمهني وذلك كأن يتصل العامل بزوجه ليخبرها بأنه سوف يتأخر في العمل، فالاتصال يبدو من الظاهر أنه اتصال شخصي ولكنه في الحقيقة يتعلق بالعمل حيث اضطر العامل إلى إجراءه بسبب استمراره في أداء العمل بعد انتهاء مواعيده الرسمية. كما قد يختلط الخاص بالمهني أثناء إجراء العامل للمكالمة كأن يتصل بأحد العملاء لأمر تتعلق بالعمل ثم يتم التطرق لأمر شخصية أثناء المكالمة، لذلك فإنه يجب أن تظل سلطة صاحب العمل في مراقبة الاتصالات المهنية هو أمر استثنائي في ظل عدم وجود معيار فاصل بين الأمور الشخصية التي قد تتضمنها تلك المحادثات التي يجريها العامل أثناء القيام بمهام عمله^(١). وللمحد من سلطة صاحب العمل في الرقابة فإن إذا كان الشريحة المستخدمة في الاتصالات مسلمة للعامل من المؤسسة التي يعمل بها فإنه عند استخراج صاحب العمل لبيان المكالمات والتي تتضمن الأرقام التي اتصل بها العامل أو استقبال منها مكالمات فإن هذا ينطوي على كشف سرية أرقام هواتف الغير الذين اتصل بهم ولمواجهة ذلك فإن اللجنة الوطنية للمعلومات والحريات (C.N.I) في فرنسا قررت مبدأ يقضي بإخفاء الأرقام الأربعة الأخيرة من الأرقام التي تظهر في بيان المكالمات للحيلولة دون الاطلاع على سرية المكالمات التي يجريها العامل.

ثانياً: حماية المراسلات الإلكترونية الخاصة للعامل من مراقبة صاحب العمل:

أصبح البريد الإلكتروني ضرورة حياتية ومهنية في حياة الأفراد والمؤسسات، ويمتاز البريد الإلكتروني بالسرعة والسهولة والاقتصاد في النفقات^(٢)، حيث يمكن في لحظة واحدة يمكن للإنسان أن يرسل رسالة إلى أبعد مكان على وجه الأرض محملة بمرفقات كتابية أو مصورة أو صوتية أو مرئية، ولذلك أصبح استخدام البريد الإلكتروني داخل المؤسسات هو أمر بالغ الأهمية؛ لأنه يحقق لها السرعة الفائقة في إرسال الرسائل للعملاء والمتعاملين مع المؤسسات

(١) د. صلاح محمددياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٢) د. حسن عماد مكاي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، الطبعة الخامسة، أكتوبر ٢٠٠٩، ص ٢٢٩.

وضمن سرعة إنجاز الأعمال واتخاذ القرار المناسب. ويمكن تعريف البريد الإلكتروني بأنه "أي أداة إلكترونية مغناطيسية بصرية، كهروكيميائية أو أي أداة أخرى تستخدم لمعالجة البيانات الإلكترونية وأداء العمليات المنطقية والحسابية أو الوظائف التخزينية، ويشمل أي وسيلة موصلة أو مرتبطة بشكل مباشر، تتيح لهذه الوسيلة تخزين المعلومات الإلكترونية أو إيصالها للآخرين"^(١). وحيث أن المؤسسة التي يعمل فيها العامل عن بُعد تستخدم البريد الإلكتروني في تعاملاتها اليومية في الأعمال المختلفة والاتصال بالعملاء وإبرام التصرفات والصفقات المختلفة، فإن هذا يثير مشكلة مدى مشروعية مراقبة صاحب العمل للرسائل الإلكترونية المرسلة من العامل عبر البريد الإلكتروني^(٢) وأحقية العامل في حمايته من الاختراق غير المشروع أو الاطلاع على البريد الإلكتروني وما يتضمنه من رسائل مرسلة إلى العامل أو المرسلة من العامل للغير، ولمعالجة هذه الإشكالية فإنه يجب التفرقة بين نوعين من البريد الإلكتروني: وهما البريد الإلكتروني المهني التابع للشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها العامل عن بعد وبين البريد الإلكتروني الشخصي أو الخاص للعامل، ونتناول ذلك على النحو التالي:

أ- الرسائل الإلكترونية المرسلة عبر البريد المهني للمؤسسة:

وهذا البريد الإلكتروني مخصص لأعمال الشركة وجرى ربط هذا البريد بمواقع الشركة عبر الإنترنت لتسهيل عمليات الإرسال والاستقبال للرسائل الإلكترونية سواءً إرسال هذه الرسائل إلى أماكن وأشخاص في أماكن بعيدة أو استخدامه بين العمال أو الإدارات والأقسام المختلفة داخل الشركة^(٣). ويثور هنا مدى أحقية صاحب العمل في مراقبة البريد الإلكتروني للعمال للاطمئنان على سير العمل وضمن عدم تعرض النظام الأمني الإلكتروني للاختراق أو الفيروسات الإلكترونية، علاوة على أن البريد المهني لا يتسم بطابع الخصوصية، وبالتالي لا يمكن أن يمس الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، علاوة على أن هذا البريد مملوك للشركة وبالتالي فالشركة تملك محتواه وما يتضمنه من رسائل إلكترونية، وليس لدينا شك في أن المستفيد من خدمة البريد

(١) د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، الحماية القانونية للبريد الإلكتروني، دراسة مقارنة، مجلة معهد دبي القضائي، ٢٠١٩، ص ٢٨.

(٢) د. خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية، ٢٠٠٨، ص ٥٥.

(٣) د. محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٤٠١.

الإلكتروني المهني وهو صاحب العمل فقط فهو من يملك محتواه^(١)، وبالتالي يجوز لصاحب العمل مراقبة البريد الإلكتروني المهني بشرط ضرورة إخطار العامل بهذه المراقبة وأن تكون المراقبة في نطاق أعمال الشركة كما اشترطت في فرنسا إعلام اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات C.N.I. بمراقبة البريد الإلكتروني مسبقاً.

ب- الرسائل الإلكترونية المرسلة عبر البريد الإلكتروني الشخصي للعامل عن بُعد:

إذا كان العامل لديه بريد إلكتروني شخصي مملوك له، وبذلك فإن الرسائل المرسلة أو المستقبلية عبر هذا البريد تعد رسائل خاصة ليس لها علاقة بالعمل وتعد عنصرًا من عناصر الحياة الخاصة للعامل عن بُعد، ومستودع أسراره وخصوصيته، فلا يجوز المساس بها إلا بموافقة العامل^(٢)، وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع على الرسائل الإلكترونية التي يحتويها البريد الإلكتروني الخاص وإلا عدَّ ذلك انتهاكًا لحرمة الحياة الخاصة، وخطر المراقبة يشمل كافة الرسائل الخاصة^(٣)، سواء المرسلة من الحاسب الآلي أو الهاتف الذكي المملوك للعامل أو الرسائل المرسلة عبر أجهزة الشركة، وسواء تم إرسال هذه الرسائل أو استقبالها من الغير في أوقات العمل أو في أوقات أخرى، وعلة ذلك أن البريد الإلكتروني مملوك للعامل ومن هو من يتمتع بخدمات البريد الإلكتروني وبالتالي فهو وحده من له الاطلاع على الرسائل وتخزينها، وتقول في ذلك محكمة النقض الفرنسية "للعامل في أوقات العمل وفي مكان العمل الحق في أن تحترم حياته الخاصة، وذلك مستمد من نص المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية بشأن صيانة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتي تقضي بأن لكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية وموطنه ومراسلاته". ولكن يثور التساؤل؛ هل يجوز لصاحب العمل الاطلاع على الرسائل الخاصة التي يحتويها البريد الإلكتروني الشخصي للعامل بصفة استثنائية في بعض الحالات الضرورية كأن يكون العامل يستخدم الحاسب الآلي المملوك لصاحب العمل في إرسال

(١) د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، الحماية القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سابق، ص ٣٧.
(٢) د. محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦، ص ٢١٠.
(٣) د. عمر محمد بن يونس، أشهر المبادئ المتعلقة بالإنترنت في القضاء الأمريكي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٥٨٢.

واستقبال رسائله الخاصة ويتم تسريب المعلومات الهامة التي تخص المؤسسة أو نقل فيروسات للنظام الإلكتروني للمؤسسة أو انعقاد مسئوليتها القانونية نتيجة رسائل البريد الإلكتروني الشخصي للعامل؟ ويلاحظ أن نص المادة ١٢٠-٢ من قانون العمل الفرنسي منع الاطلاع على الرسائل الشخصية للعامل ولكن ليس مطلقاً، بل يمكن السماح وبصفة استثنائية الاطلاع على الرسائل الشخصية للعامل^(١) إذا كان هناك أسباب قوية تبرر ذلك وكانت مصلحة المؤسسة تقتضي ذلك، ولكن هذا الأمر يتطلب توافر مجموعة من الشروط حتى يكون الاطلاع على البريد الإلكتروني الشخصي للعامل مشروعاً، وتلك الشروط هي:

١- أن يكون العامل متعسفاً في استعمال أجهزة الشركة عند استخدامه البريد الشخصي كأن يقبل فتح رسائل غريبة محملة بالفيروسات، وذلك أثناء استخدامه الحاسب الآلي للشركة بما يترتب عليه إصابة أجهزة الحاسب الآلي بالشركة بالفيروس وتهديد معلوماتها وبياناتها الجوهرية، أو قيام العامل بمساعدة أطراف خارجية على اختراق موقع الشركة وقرصنة معلوماتها وملفاتها الأساسية، وقد أيد القضاء الأمريكي كذلك الاطلاع على البريد الإلكتروني للعامل في حالة الاستخدام غير المشروع لأجهزة الشركة بما يضر بمصالحها^(٢).

٢- أن يتم فتح الرسائل الخاصة في حضور ممثل عن العامل.

٣- الإعلام المسبق للجنة القومية للمعلوماتية والحريات CNI وذلك تطبيقاً لنص القانون ٦ يناير ١٩٧٨ والخاص بالمعلوماتية.

٤- إخطار العامل بوجود وسيلة لمراقبة اتصالاته ورسائله.

٤- ضرورة أن ينصب الاطلاع على الجزء الضروري فقط من الرسائل دون الحق في الاطلاع على جميع الرسائل لأن السماح بالاطلاع أمر استثنائي وللضرورة القصوى يقتصر فقط على الجزء الخاص بالمشكلة أو الأمر المراد استجلائه

(١) د. محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٤٠٢.

(٢) د. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ٢٦٤.

وبالتالي فلا مبرر للاطلاع على جميع الرسائل الخاصة والاطلاع على الأسرار الخاصة بالعامل وإلا كان ذلك اعتداءً على حرمة الحياة الخاصة له.

المبحث الثاني: إشكالية توفير الضمانات الكفيلة لحماية العامل عن بُعد من مخاطر استخدام صاحب العمل الوسائل التكنولوجية الحديثة: إذا كان صاحب العمل له سلطة في مراقبة العامل أثناء أداء عمله فإن تلك السلطة تأخذ شكلاً غير مرئياً بالنسبة لعقد العمل عن بُعد حيث يمارسها عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة وقدرتها على التقاط الصورة والصوت بالإضافة إلى معالجته البيانات الشخصية للعامل ومن ثم تزيد من احتمالات تهديد الحياة الخاصة للعامل عن بُعد ولضمان حماية العامل في مواجهة التكنولوجية الحديثة وما أفرزته من وسائل متعددة في المراقبة سواء عن طريق المراقبة بالصورة والصوت أو مراقبة الرسائل الإلكترونية للعامل، وهذا يمثل تهديداً جسيماً للحياة الخاصة للعامل دعى المشرع إلى التدخل بنصوص قانونية أمره تحظر تلك الممارسات غير المشروعة ضد العامل، وعلى ذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: ضمانات الحماية في مواجهة الوسائل التكنولوجية المتعلقة بمراقبة العامل عن بُعد: تضمنت تشريعات حماية الحياة الخاصة بعض الضمانات أو الشروط التي يتعين على صاحب العمل احترامها عن استخدام وسائل تكنولوجية المراقبة وذلك لممارسة سلطة الرقابة على العمال عن بُعد أثناء العمل وذلك لتوفير ضمانات حماية حرمة الحياة الخاصة للعامل وذلك بغرض الحد من التهديدات التي يشكلها الاعتماد على وسائل المراقبة الحديثة في مجال عقد العمل عن بُعد على حياة العامل الخاصة خاصة مع تطور أجهزة مراقبة الفيديو^(١)، ويقصد بالحق في الصورة بأنه حق الشخص في معارضة نشر صورته أو تصويره بالفيديو باعتباره جزءاً من شخصيته بغير الحصول على موافقته الصريحة لما يمثله ذلك من انتهاك لحياته الشخصية، وذلك لأن الشخص له حق الاستئثار بملكية صورته ومنع الغير من أن يتم تصويره

(١) د. محمد أحمد المعداوى، حماية الخصوصية المعلوماتية للمستخدم عبر شبكات التواصل الاجتماعي، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، العدد الثالث والثلاثون، الجزء الرابع، ص ٢٠٤.

دون علمه أو موافقته أو تخزين هذه الصور أو نشرها دون الحصول على إذن من العامل وما يترتب على ذلك من حقه في الاعتراض على الاحتفاظ بصورة وانتهاك خصوصيته، وذلك لأن رب العمل يمكن أن يلتقط صور أن مقاطع فيديو أثناء مراقبته على العامل ويتم تخزينها بنظام المراقبة أو عبر الحاسوب دون علم العامل بذلك.

وعلى صاحب العمل التحلي بمبدأ الأمانة في علاقة العمل والذي يتمثل في وجوب إعلام العامل مسبقاً بمراقبته عن طريق وسائل المراقبة الإلكترونية^(١) وعدم تعارض هذه الوسائل مع نصوص القوانين وناقش تلك الضمانات على النحو التالي:

أولاً: التزام صاحب العمل بإعلام العامل بالوسائل التكنولوجية المستخدمة لمراقبته أثناء العمل عن بُعد: قد يستخدم صاحب العمل الوسائل التكنولوجية الحديثة لمراقبة العامل عن بُعد أثناء القيام بعمله سواء كانت وسائل المراقبة عبر كاميرات الفيديو أو التصوير أو استخدام الميكروفونات في تسجيل الصوت أو غيرها من وسائل المراقبة التكنولوجية، ومن المفترض أن يكون الهدف من استخدام تلك الوسائل هو التأكد من قيام العامل بأداء عمله بكفاءة دون تقصير أو تهاون^(٢). إلا إن أعمالاً لمبدأ الأمانة وحسن النية - باعتباره مبدأ أساسى في النظام القانوني - فإن صاحب العمل يلتزم بإعلام العامل عن بُعد باعتماد نظام المراقبة الإلكتروني داخل أماكن العمل على أن يتم الإعلام في وقت سابق على تشغيل هذا النظام، وهذا أمر يتصف بالعدالة لأن تشغيل هذا النظام خلصة ودون علم العامل يعتبر سوء نية من صاحب العمل وأن هدفه هو تصيد الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها العامل وتخزينها في الوسائط الإلكترونية ثم مساومة العامل بها في وقت لاحق، علاوة على أن عدم إعلام العامل باستخدام وسائل المراقبة الإلكترونية، قد يتسبب في استمرار تلك المراقبة حتى بعد إنتهاء أوقات العمل بما يشكل اعتداءً على الحياة الخاصة له، ويتحقق الإعلام باعتماد واستخدام وسائل المراقبة الإلكترونية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على النحو التالي:

(١) د. فاطمة مرنيذ، حرفة الحق في الخصوصية للعامل في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، مقال منشور بمجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، العدد ٣ سنة ٢٠١٢، ص ٨٣.

(٢) د. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل مرجع سابق، ص ٣٢٦.

أ- الإعلام المباشر:

ويقصد بذلك أن يقوم صاحب العمل بإعلام العامل بشخصه باستخدام الوسائل الالكترونية للمراقبة أثناء العمل وذلك قبل اعتماد هذه الوسائل واستخدامها، حتى يكون العامل على علم بذلك النوع من المراقبة التي يفرضها صاحب العمل^(١). ويجب أن يشتمل مضمون الإعلام على تحديد وسيلة المراقبة بمعنى أن يتم إخطار العامل بجهاز المراقبة سواء كان كاميرا فيديو أو كاميرا تلتقط صور أو جهاز تسجيل الصوت أو تسجيل المكالمات، كما يجب أن يتضمن الإعلام الهدف من استخدام هذه الوسيلة لمراقبة العامل عن بُعد، وبالتالي فإن شروط الإعلام بوسائل الرقابة الإلكترونية لا يتحقق دون توافر العنصرين السابقين معاً^(٢) وهي تحديد وسيلة المراقبة والهدف من استخدام هذه الوسيلة في المراقبة وذلك لان صاحب العمل مقيد دائماً بالهدف الذي حدده لاستخدام وسيلة المراقبة وبالتالي فإن أي إنحراف عن الهدف المحدد يجعل وسيلة المراقبة غير مشروعة وتشكل أخلاقاً بمبدأ الأمانة في علاقات العمل وتجدر الإشارة إلى أن التزام صاحب العمل بإعلان العامل عن الوسيلة التكنولوجية المستخدمة في المراقبة يقتصر على الأماكن التي يتواجد بها العمال، وهذا أمر بديهى لأن الغرض من هذه الضمانة هو حماية الحياة الخاصة للعامل، وبالتالي إذا كان نطاق عمل وسيلة المراقبة يقتصر على مكان يفترض فيه خلوه من العمال، فإن صاحب العمل لا يلتزم باعلام العاملين بتلك الوسيلة لأنها لا يمكن أن تمثل إنتهاكاً للحياة الخاصة للعمال، لذلك قضى بأن ضبط العامل أثناء سرقة بعض المهمات من مخزن الشركة عن طريق كاميرا المراقبة هو أمر مشروع رغم عدم إعلام العمال بوجود هذه الوسيلة في المراقبة لأنه لا يفترض تواجد العمال داخل مخزن الشركة^(٣).

ب- الإعلام غير المباشر:

(١) د. محمد أحمد المعداوى، حماية الخصوصية المعلوماتية للمستخدم عبر شبكات التواصل الاجتماعي، المرجع السابق

ص ٧٠.

(٢) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مرجع سابق ص ٤٥٠.

(٣) د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ٢٠٣.

يتم إعلام العامل بوسائل المراقبة الإلكترونية في هذه الطريقة عن طريق ممثلي العمال داخل المؤسسة العمالية وتتولى الأخيرة من ثمة اخطار العمال بذلك الأمر، وهو ما نص عليه القانون العمل الفرنسي في المادة ٤٣٢-٢-١ حيث يتم اخطار لجنة المؤسسة العمالية^(١) في استخدام وسائل المراقبة الإلكترونية، وعلى ذلك فإن صاحب العمل يخطر هذه اللجنة باعتماد واستخدام وسيلة المراقبة الجديدة وتبدي اللجنة رأيها في هذا القرار، ولها أن تعترض عليه إذا ما تبين لها احتمالات الاعتداء على الحقوق الأساسية للمعامله وأن المبرر من استخدام هذه الوسيلة غير كافي أو غير مقنع لها، ولكن يبقى رأيها استشارياً وفقاً لقانون العمل الفرنسي ولا يتقيد به صاحب العمل^(٢). وقد خلى قانون العمل المصري من مثل هذه الضمانة فلم يتضمن نصاً يجبر صاحب العمل على إعلام العامل بوسائل المراقبة الإلكترونية التي يرغب في اعتمادها بمؤسسة العمل وإن كان يمكن الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في التقنين المدني على نحو ما نصت عليه المادة ١/٤٨ ق أنه "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما أشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية"، ومبدأ حسن النية في علاقة العمل يستتبع أن يقوم صاحب العمل باخطار العامل بوسيلة المراقبة الإلكترونية ليتوافر حسن النية وتحقق العدالة للعامل لابطال علمه بوجود هذه الوسيلة في المراقبة.

ثانياً: عدم تعارض وسائل المراقبة الإلكترونية مع القوانين:

حرصاً من المشرع الفرنسي على حماية حقوق وحرية العمال في ظل علاقة التبعية ورقابة صاحب العمل فقد تضمنت العديد من التشريعات العديد من آليات حماية الحياة الخاصة للعمال^(٣)، ومن ثم فإنه يوصف استخدام صاحب العمل للوسائل الحديثة في المراقبة بأنها وسائل مشروعة فإنه يجب أن تتفق هذه الوسيلة وأسلوب استخدامها مع نصوص القانون فإن تعارضت

(١) د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ١٩٨.

(٢) أنظر نص المادة ٤٣٢-٢-١ من قانون العمل الفرنسي الصادر في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٩٢.

(٣) د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، المرجع السابق ص ٤٥٢.

مع هذه النصوص فإن الوسيلة تكون غير مشروعة^(١) ويبطل الدليل المستمد منها ونشير إلى القوانين التي يتعين على صاحب العمل عدم مخالفتها حتى تكون وسائل الرقابة الإلكترونية مشروعة على النحو التالي.

١- الحماية المقررة بموجب نصوص عقد العمل الفرنسي:

نص قانون العمل الفرنسي على مبدأ الشفافية في المادة ١٢١-١ وهو المبدأ الذي يقوم عليه طرق التقييم المهني للعمال، ويقتضى هذا المبدأ ضرورة أن يقوم صاحب العمل باخطار العمال بعزمه استخدام وسائل تكنولوجية لمراقبة العمال أثناء العمل سواء تم الإعلام بطريقة مباشرة أو غير مباشرة^(٢)، لذلك فإن العامل عن بُعد وهو يقوم بأداء عمله لا يعنى ذلك تنازله عن حقه في حياته الخاصة، بل يحتفظ ببعض الجوانب منها والتي تبقى ملازمة له سواء كان يعمل من البيت أو من مكان آخر، وبالتالي فهو يحتفظ بحريته في الحديث للآخرين أثناء قيامه بالعمل وقد يفرض أثناء حديثه ببعض الأمور الشخصية المتعلقة بحياته وظروف أسرته، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل تسجيل هذه الأحاديث أو مراقبتها دون علم العامل بوجود وسيلة المراقبة الإلكترونية. وتخلو التشريعات العربية من نصوص مماثلة لقانون العمل الفرنسي حيث لم تتضمن القوانين العربية على مبدأ الشفافية الوارد في القانون الفرنسي والسابق بيانه.

كما نص قانون العمل الفرنسي على مبدأ الملائمة^(٣) وذلك بموجب نص المادة ١٢٠-٢، ويقصد بهذا المبدأ أن يكون هناك تناسب بين الوسيلة المستخدمة في الرقابة على العامل والهدف المنشود من استخدام هذه الوسيلة، فيجب أن يراعى صاحب العمل في استخدام وسيلة المراقبة التي تتناسب مع الهدف بمراعاة ظروف العمل وطبيعة العمل الذي يقوم به العامل فإذا كانت الوسيلة غير مناسبة لتحقيق الهدف المرجو. كما أكدت هذا المبدأ التعليمات الوزارية

(١) د. عماد حمدي حجازي، الحق في الخصوصية ومسئولية الصحفي، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، سنة ٢٠٠٨ ص ١٦٠.

(٢) د. نعيمة مجادي، الحق في الخصوصية بين الحماية الجزائية والضوابط الإجرائية للتحقيق، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس سنة ٢٠١٨/٢٠١٩.

(٣) د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ١٤٠.

الصادرة في ١٥ مارس ١٩٩٣ حيث قررت أنه لا يمكن اللجوء لوسائل المراقبة إلا حينما توجد ظروف خاصة تبرر ذلك، فالحياة الخاصة للعامل وحقوقه الشخصية لا يمكن المساس بها أو وضع قيود عليها إلا إذا أستدعت ظروف العمل وطبيعته تقييد حقوق العامل بالقدر المناسب لتحقيق الهدف المنشود.^(١)

٢- الحماية المقررة بموجب النصوص الجنائية^(٢):

أضفى المشرع الجنائي الحماية الجنائية على حرمة الحياة الخاصة للشخص حيث أعتبرت صور معينة من انتهاك الحياة الخاصة للعامل تشكل جرائم جنائية وتقردها عقوبة جنائية ، ومن صور الحماية الجنائية الآتى:

أ- الحماية الجنائية لصورة العامل عن بُعد:

قد يشكل نظام المراقبة الإلكتروني للعامل أعتداد على الحياة الخاصة للعامل حيث قد تقوم الكاميرا المخصصة للمراقبة من التقاط صور غير مناسبة للعامل وهيئته أو تخرج عن الهدف المحدد من وضع كاميرا المراقبة، وقد أعتبر القانون الفرنسي صور العامل التي تلتقط له وتكون غير مناسبة لهيئته أو يتم معالجتها بطريقة مسيئة لمكانة العامل أو تنال من كرامته ومظهره من الجرائم التي نص عليها القانون الفرنسي مثل جنحة تسجيل الأشخاص بواسطة كاميرات المراقبة بدون ترخيص و جنحة الصور الملتقطة بعيداً عن الهدف المخصص له وهاتين الجنحتين في نص المادة ٤-١٠ من القانون الفرنسي الصادر في ٢١ يناير سنة ١٩٩٥ ويرى الفقه الفرنسي أن مجرد التقاط^(٣).

(١) د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ٢٠٧.

(٢) د. يس عبد اللطيف عبد الحليم محمد، أحكام المسؤولية الناشئة عن انتهاك حرمة الحق في الخصوصية عبر وسائل التقنية الحديثة، دراسة فقهية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ العدد الثاني، المجلد الخامس سنة ٢٠١٨، ص ٥٦٩.

(٣) راجع نص المادة ٢٥ من القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨.

كما أن المادة ٢٥ من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨، قد جرمت انتهاك حرمة الحياة الخاصة أو نشر صور وما في حكمها تنتهك خصوصية أي شخص دون رضاه ويشترط الفقه^(١) لوقوع جريمة التقاط صور شخصية للعامل أن يتم التقاطها في مكان خاص لا يسمح دخوله إلا بأذن، وبالتالي فإن الصور الملتقطة في مكان عام تخرج عن نطاق الحماية الجنائية.

ب- الحماية الجنائية لسرية اتصالات العامل عن بُعد:

عقد العمل عن بُعد يفترض قيام العامل بإجراء الاتصالات عبر وسائل الاتصال التكنولوجية كالإنترنت والاتصال بالهواتف النقالة الذكية وبالتالي، إذا استغل صاحب العمل ذلك وقام بالتصنت أو التجسس على المكالمات التي يجريها العامل فإنه يرتب جريمة انتهاك سرية الاتصالات التي يجريها العامل، حيث لا يكون هدف صاحب العمل مراقبة العامل أثناء قيامه بالعمل، بل يكون هدفه غير مشروع يتمثل في التصنت أو اعتراض المكالمات التي يجريها العامل والتي لا تتعلق بالعمل^(٢)، وهو الأمر الذي نص عليه القانون الفرنسي رقم ٦٤٦-٩١ بتاريخ ١٠ يوليو سنة ١٩٩١ بحظر الاتصالات والتجسس عليها حيث حظرت المادة ٢٥ منه على أي شخص كان تركيب أجهزة أو معدات بغرض التصنت أو اعتراض أو تحويل أو استعمال أو إذاعة الاتصالات التليفونية.

ج- الحماية الجنائية لمراسلات العامل عن بُعد:

في عقد العمل عن بُعد يستخدم العامل الوسائل التكنولوجية الحديثة في التراسل الإلكتروني سواء عن طريق الإيميل أو الرسائل النصية أو استخدام برامج المراسلة كالتاتساب والتليجرام، ويجب أن يتمتع العامل بحقه في خصوصية المراسلات وعدم تتبعه أو التجسس عليه وذلك عن طريق

(١) د. نويرى عبد العزيز، الحماية الجزائية للحياة الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة ٢٠٠١/٢٠٠٠ ص ٢٠٠.

(٢) د. صلاح محمد أحد دياب، المرجع السابق ص ١٢٠.

فتح الرسائل أو محوها أو الإطلاع عليها^(١)، والمشرع الفرنسي نص على حرمة الرسائل التي يتم إرسالها أو تلقيها عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل أن ينتهك خصوصية الرسائل الإلكترونية للعامل عن بُعد حتى الرسائل التي يرسلها أو يتلقاها أثناء عمله وهو ما يتماشى مع الاتجاهات الدولية الحالية الخاصة بحماية الحياة الخاصة للشخص وهو ما أكدته الفقرة الثانية من المادة ٢٦-١٥ من قانون العقوبات الفرنسي والتي نصت على "يعاقب بالعقوبة نفسها عملية الاعتراض بسوء أو اختلاس أو إفشاء سر الاتصالات المرسلة أو المسلمة أو التي تصل عن طريق وضع أجهزة مخصصة لمثل هذه الاعتراضات".

وتظل هذه الحماية الجنائية قائمة لسرية مراسلات العامل الإلكترونية حتى لو تمت على جهاز الكتروني مملوكة لمؤسسة العمل طالما كان العامل يستخدم بريده الإلكتروني الشخصي وليس البريد الإلكتروني الخاص بالمؤسسة^(٢). وفي مصر فقد حرص المشرع على حماية المراسلات عبر الوسائل الإلكترونية حيث نصت المادة ١٦ من القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات على "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائتين وخمسون ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أعترض بدون وجه حق أي معلومات أو بيانات أو كل ما هو متداول عن طريق شبكة معلوماتية أو أحد أجهزة الحاسب الآلي وما في حكمها".

المطلب الثاني: ضمانات الحماية في مواجهة الوسائل التكنولوجية المتعلقة بمعالجة البيانات الشخصية للعامل عن بُعد

(١) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المرجع السابق ص ١٥٢.

(٢) محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة علوم الشريعة والقانون المجلد ٤٦ العدد ١ سنة ٢٠١٩، ص ٢٥٢.

يتعين أبرز أهم الضمانات التي كرسها القانون لضمان حماية البيانات الشخصية للعامل من الانتهاك أثناء قيامه بعمله عن بُعد باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة ونقسم هذه الضمانات على النحو التالي:

أولاً: الضمانات التي يفرضها القانون عند جمع المعلومات الأسمية للعامل باستخدام تكنولوجيا المعلومات: حرص القانون على حماية الحياة الخاصة كونها ضرورة من ضرورات الحياة للإنسان وما يتفرع عن ذلك من احترام لأدمية الإنسان وصون كرامته، فلا يكون عرضه للتطفل أو التدخل من جانب الغير فيما يرغب الاحتفاظ به أو انتهاك أسراره وتفاصيل حياته^(١).

وكما سبق أن بينا فإن البيانات الشخصية تتعلق بشخص طبيعي معروف هويته أو يمكن التعرف على هويته سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أو يمكن تحديد هويته بالرجوع إلى الاسم ورقم تعريفه الشخصي وبيانات سكنه^(٢).

وقد يحاول صاحب العمل جمع البيانات والمعلومات الأسمية للعامل عن بُعد على الرغم من كونها لا تخص علاقة العمل من قريب أو بعيد بما يمثل انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل، لذلك ألزم القانون صاحب العمل بضمانات قانونية معينة يجب عليه مراعاتها عند جمع البيانات الأسمية للعامل وهي كالتالي:

١- التزام صاحب العمل بجمع المعلومات الضرورية عن العامل:

ويقصد بالمعلومات الضرورية عن العامل هي المعلومات اللازمة لتحقيق الهدف والغاية المعلن عنها في الإعلام الموجه من صاحب العمل للعامل أو الإخطار المقدم إلى لجنة المؤسسة العمالية الواردة في نص المادة ٤٣٢-٢-١ من قانون العمل الفرنسي الصادر في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٩٢، وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يتزايد في جمع المعلومات الأسمية للعامل

(١) محمد بن عبيد القحطاني، حماية الخصوصية الشخصية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، مرجع سابق ص ٢٣.

(٢) أنظر المادة الثانية من القانون الفرنسي رقم ٨٠١ لسنة ٢٠٠٤.

طالما كانت غير ضرورية وليس لها علاقة بالهدف المعلن ولم تتصل بعلاقة العمل لأنها في تلك الحالة ستكون معلومات خاصة بالعامل وحده ولا يجوز تجميعها دون موافقته.

ويمنح القانون للعامل حق الاطلاع على تلك المعلومات وتصحيحها إذا كان غير صحيحة أو ناقصة ومحوها إذا كانت محظورة طبقاً للمادة ٦ من المرسوم الفرنسي رقم ٤٦ لسنة ١٩٩٠ وهذه الضمانة أكدتها الشارح الفرنسي^(١) في القانون رقم ٧٨/١٧ الصادر بتاريخ ٦ يناير سنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٣٤٤ لسنة ٢٠١٤ والمتعلق بالمعلوماتية والحرية حيث نصت المادة الأولى على "المعلوماتية يجب أن يكون في خدمة المواطنين ولا يجب أن تحمل أي اعتداء على شخصية أو حقوق الإنسان أو الحياة الخاصة أو الحريات الفردية أو العامة".

وفي مصر فقد نصت المادة الثانية من القانون ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ بإصدار قانون البيانات الشخصية على أنه "لا يجوز جمع البيانات الشخصية أو معالجتها أو الإفصاح أو الإفشاء عنها بأية وسيلة من الوسائل إلا بموافقة صريحة من الشخص المعنى بالبيانات أو في الأحوال المصرح بها قانوناً"^(٢).

٢- حظر جمع المعلومات ذات الطابع الخاص:

حظر المشرع الفرنسي بموجب نص المادة ٨ من قانون ١٩٧٨ المتعلق بالمعلوماتية والحرية جمع أو معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي كالأصل العرفي والآراء السياسية أو الفلسفية أو الدينية أو الانتماء النقابي للعامل أو المعلومات المتعلقة بحالته الصحية أو حياته الجنسية، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل جمع تلك المعلومات إلا بموافقة صريحة من العامل.

وهذه المعلومات ذات الطابع الشخصي أطلق عليها المشرع المصري في قانون حماية البيانات الشخصية الصادر بالقانون ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ البيانات الشخصية الحساسة وهي من البيانات

(١) د. عمرو أحمد حسبو، حماية الحريات في مواجهة نظم المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٠، ص ٣١.

(٢) د. محمد أمين الرومي، جرائم الكمبيوتر والإنترنت، دار المطبوعات الجامعية سنة ٢٠٠٤، ص ٤٤، وأنظر كذلك د. محمد حسام لطفى، عقود خدمات المعلومات سنة ١٩٩٤، ص ٥٦.

التي لا يجوز جمعها أو معالجتها إلا بموافقة صريحة من صاحب تلك البيانات أوفى الأحوال الأخرى التي يقرها القانون.

ثانياً: ضمانات حماية المعلومات الأسمية للعامل عند معالجتها آلياً:

يقوم صاحب العمل بمعالجة البيانات والمعلومات المتعلقة بنشاط العمل عند مراقبته للعمال، كما تشمل عملية المعالجة البيانات الأسمية والشخصية للعمال وبالتالي فإن المشرع وضع من الضمانات التي تكفل حماية المعلومات الأسمية للعامل وعدم إفشائها للغير وذلك عند معالجة هذه البيانات والمعلومات المتعلقة بشخص العامل^(١).

ومن أهم الضمانات التي كفلها القانون عند معالجة المعلومات الشخصية للعامل هي:

١- ضمانات مشروعية المعالجة الآلية للمعلومات الشخصية للعامل

أفرد القانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠٢٠ بشأن حماية البيانات الشخصية مجموعة من الآليات والالتزامات التي تضمن مشروعية معالجة البيانات الشخصية والتي يمكن تطبيقها على العامل على النحو التالي.

- بينت المادة ٣ شروط معالجة البيانات الشخصية وهي:

أ- أن تتم المعالجة لأغراض مشروعية ومحددة ومعلنة للشخص المعنى بتلك البيانات.

ب- أن تكون تلك البيانات صحيحة وسليمة ومؤمنة من جانب صاحب العمل.

ج- أن تعالج البيانات بطريقة مشروعية وملائمة للغرض الذي تم معالجتها من أجله.

د- أن يتم الاحتفاظ بتلك البيانات المدة اللازمة لتحقيق الغرض منها دون تجاوزها.

(١) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات المجلس القومي ببيروت، لبنان، سنة ٢٠١١، ص ٢١٩.

كما بينت المادة (٥) التزامات المعالج للبيانات الشخصية، وهي تتشابه إلى حد كبير مع الالتزامات الواردة في المادة ٣ سالفه البيان مع التزام معالج البيانات بمحو البيانات بعد انقضاء مدة المعالجة واتخاذ كافة الإجراءات التقنية والتنظيمية التي تمنع إتاحة البيانات الشخصية للغير، كما يلتزم معالج البيانات بعدم معالجتها بطريقة تتعارض مع الغرض الذي من أجله تم معالجتها كما يجب تأمين تلك البيانات وحمايتها من الاختراق أو إطلاع الغير عليها دون وجه حق، كما يجب المحافظة عليها من أي تلف أو نقص.

٢- الحصول على ترخيص بمعالجة البيانات الحساسة للعامل من مركز حماية البيانات الشخصية:

ويقصد بالمركز وفقاً لنص المادة الأولى من قانون حماية البيانات الشخصية بأنه (مركز حماية البيانات الشخصية) وقد نصت المادة ١٢ من القانون على هذه الضمانه والتي تنص على: "يحظر على المتحكم أو المعالج سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً جمع بيانات شخصية حساسة أو نقلها أو تخزينها أو حفظها أو معالجتها أو إتاحتها إلا بترخيص من المركز".

وعلى ذلك إذا كان صاحب العمل يرغب في معالجة البيانات الشخصية الحساسة للعامل كالحالة الصحية له فإنه يلتزم بالحصول على ترخيص بذلك من مركز حماية البيانات الشخصية.

الخاتمة: وفي نهاية البحث توصل الباحث الى مجموعة من النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- أصبح عقد العمل عن بُعد في ظل التطور التكنولوجي وثورة المعلومات ضرورة ملحة فرضتها الظروف على المجتمع لمواكبة سرعة العصر حيث ، يسمح عقد العمل عن بُعد للموظف بالعمل من أي مكان خارج مقر الشركة، حيث أصبح العمل عن بُعد الخيار الأكثر مرونة للشركات والمؤسسات التي ترغب في الحصول على أفضل المواهب وتحقيق مستويات عالية من الإنتاج بأقل التكلفة

• يتولد عن عقد العمل عن بُعد مجموعة من الإشكاليات والسلبيات خاصة أن عقد العمل عن بُعد يعتمد بصفة أساسية على وسائل الاتصالات الحديثة، وهذه الإشكاليات تشكل هاجساً وتهديداً على البيانات الشخصية أو الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة من خلال مراقبة العامل والتجسس عليه عند الرقابة عليه، وكذلك اختراق مراسلاته الإلكترونية

• لضمان حماية العامل في مواجهة التكنولوجيا الحديثة وما أفرزته من وسائل متعددة في المراقبة سواء عن طريق المراقبة بالصورة والصوت أو مراقبة الرسائل الإلكترونية للعامل، تدخل المشرع بنصوص قانونية أمره تحظر تلك الممارسات غير المشروعة ضد العامل،

• ثانياً التوصيات

• نقترح على المشرع العراقي سرعة إصدار تشريع خاص لحماية البيانات الشخصية واتخاذ السبل التي تحمي تلك البيانات عند جمعها أو الإفصاح عنها وعدم إفشائها بأي وسيلة من الوسائل.

• نقترح على المشرع العراقي إضافة مواد في قانون العمل الجديد تضمن حماية العامل عن بُعد من وسائل التكنولوجيا الحديثة

قائمة المراجع

- المراجع العامة
- حسام الدين كامل الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة سنة ١٩٧٨،
- حسن عماد مكاي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، الطبعة الخامسة، أكتوبر
- خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية، ٢٠٠٨،



- صالح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضماداتها في ظل الوسائل التكنولوجية، دار الكتب القانوني، ٢٠١٠، ٢٠١٠.
- عبد الله عبد الكريم، جرائم المعلوماتية والانترنت (الجرائم الإلكترونية)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ٢٠٠٧.
- عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة للنشر، ٢٠٠٥، ٢٠٠٥.
- عماد حمدي حجازي، الحق في الخصوصية ومسؤولية الصحفي، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، سنة ٢٠٠٨.
- عمر محمد بن يونس، أشهر المبادئ المتعلقة بالإنترنت في القضاء الأمريكي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ٢٠٠٤.
- عمرو أحمد حسبو، حماية الحريات في مواجهة نظم المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٠، ٢٠٠٠.
- مبدر الويس، أثر التطور التكنولوجي على الحريات العامة، منشأة المعارف، ١٩٨٧، ١٩٨٧.
- محمد أمين الرومي، جرائم الكمبيوتر والإنترنت، دار المطبوعات الجامعية، سنة ٢٠٠٤، ٢٠٠٤.
- محمد حسام لطفى، عقود خدمات المعلومات سنة ١٩٩٤، ١٩٩٤.
- محمد حسن قاسم، التعاقد عن بُعد، قراءة تحليلية في التجربة الفرنسية مع إشارة لقواعد القانون الأوروبي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٥، ٢٠٠٥.
- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات المجلس الحقوقي بيروت، لبنان، سنة ٢٠١١، ٢٠١١.
- محمد عبد المحسن المقاطع، حماية الحياة الخاصة للأفراد وضماداتها في مواجهة الحاسوب الآلي، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، ٢٠١٠، ٢٠١٠.
- محمود خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠١٠، ٢٠١٠.
- محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦، ١٩٩٦.
- مصطفى أحمد عبد الجواد حجازي، المسؤولية المدنية للصحيف عن انتهاك حرمة الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ٢٠٠٤.
- المراجع الخاصة :
- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، دار النشر، جامعة قطر، ٢٠٢٠، ٢٠٢٠.
- حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بُعد، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٢١، ٢٠٢١.
- خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ٢٠٠٦.

- صالح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية سنة ٢٠١٠.
- محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٢١.
- **الرسائل العلمية**
- بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٢٠١٠/٢٠١١.
- سحر مروان قدورة، عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، منشور بمجلة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، رسالة ماجستير، ٢٠١٩/٢٠٢٠.
- سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦.
- محمد بن عبيد القحطاني، حماية الخصوصية الشخصية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٥.
- مصطفى المنصوري، العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، ٢٠١١.
- نعيمة مجادى، الحق في الخصوصية بين الحماية الجزائية والضوابط الإجرائية للتحقيق، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالى ليايس سيدى بلعباس سنة ٢٠١٨/٢٠١٩.
- نويرة عبد العزيز، الحماية الجزائية للحياة الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة ٢٠٠٠/٢٠٠١.
- **البحوث والمقالات والندوات العلمية**
- أحمد فتحي سرور، الحق في الحياة الخاصة، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد ٥٤، ١٩٨٤.
- أيمن مصطفى أحمد البقلي، حماية الخصوصية المعلوماتية لمستخدمي الانترنت في مواجهة متطلبات التجارة الإلكترونية، منشور بمجلة المجلة القانونية، مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية.
- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بُعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العمل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، دار نشر جامعة قطر، كلية القانون، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، ٢٠٢٠، عدد خاص.
- سميرة كميلى، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، العدد ١٣، مارس ٢٠٠٩.
- سيف بن عبد الله الجابري، أمن المعلومات والخصوصية الفردية، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي حول أمن المعلومات، نظمته بلدية مسقط بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية، مسقط، سلطة عمان في الفترة ١٨-٢٠ ديسمبر سنة ٢٠٠٥.
- عابد فايد عبد الفتاح فايد، الحماية القانونية للبريد الإلكتروني، دراسة مقارنة، مجلة معهد دبي القضائي، ٢٠١٩.



- محمد أحمد المعداوي، حماية الخصوصية المعلوماتية للمستخدم عبر شبكات التواصل الاجتماعي، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، العدد الثالث والثلاثون، الجزء الرابع،
- محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦ العدد ١ سنة ٢٠١٩، الإمارات العربية المتحدة،
- منى تركي الموسوي، الخصوصية المعلوماتية وأهميتها ومخاطر التقنيات الحديثة، بحث منشور بمجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بمؤتمر الكلية، ٢٠١٣
- يس عبد اللطيف عبد الحلیم محمد، أحكام المسؤولية الناشئة عن انتهاك حرمة الحق في الخصوصية عبر وسائل التقنية الحديثة، دراسة فقهية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ العدد الثاني، المجلد الخامس سنة ٢٠١٨،