

البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل

د. ياسر عبد الحميد الأفتيحات

جامعة الغرير / كلية القانون

الإمارات العربية المتحدة / دبي

المقدمة

كان لقرارات المحاكم دوراً في وضع المعايير الموضوعية لتحقيق الموازنة بين حق رب العمل في المحافظة على الأسرار المهنية المشروعة والمرتبطة بالحفاظ على الاستقرار المهني ومنع أي اضطراب يسببه استخدام العامل للشبكة المعلوماتية، وحق العامل بالحفاظ على حياته الخاصة في مكان العمل لا سيما حماية بريده الشخصي.

ففي قضية نظرتها محكمة الموضوع الفرنسية ما بين رب عمل شك بقيام عاملة تعمل في شركته، باستخدامها لبريدها الشخصي لإرسال معلومات تعد أسراراً خاصة بشركته لشركة منافسة، وقد تعززت شكوك رب العمل عندما قامت العاملة بالاستقالة وإبرام عقد عمل مع الشركة المنافسة، ففي هذه القضية تبلورت أسس تمثلت بأن احترام الحياة الخاصة للعامل لا يكون عائقاً أمام تطبيق المادة ١٤٥ من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي النافذ^١، والتي اعتبرت أنه لا مانع من الحصول على أدلة من أحد الأطراف إن وجد مبرراً شرعياً لذلك حمايةً للحقوق، لذلك فقد أكدت محكمة الاستئناف على وجود مبرر قانوني لرب العمل للتفتيش في بريد العاملة الشخصي وذلك لتوافر

١- عدلت المادة بتاريخ ١٦/٠١/٢٠١٤ بالقانون رقم ٠٠٩-٢٠١٤.

الشكوك في نقلها معلومات للشركة المنافسة، بشرط أن يتم ذلك بوجود موظف قانوني، وقد صادقت محكمة النقض الفرنسية على القرار بتاريخ ١٠ يوليو ٢٠٠٨، وكان تسبب محكمة النقض بعد تصديقها على الحكم أنها بذلك قد حققت موازنة قانونية ما بين حماية الحياة الخاصة للعاملة المكفولة بالمادة ٨ من الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان وحق رب العمل بالحفاظ على أسراره المهنية^١.

وبالمقابل في قضية مشابهة في دولة الامارات العربية المتحدة، قاضت شركة متخصصة بتقنية المعلومات، موظفاً كان يعمل عندها، سرقة جهازاً تابعاً للشركة؛ وحذف جميع البيانات التي تخص الشركة ومديرها، ومنها بيانات شركات تتعامل معها الشركة، وأرقام الهواتف، وطرق التواصل معها، وأماكن وجودها، والمسؤولون، وصور عن سندات مالية، وأرقام حسابات الشركة المصرفية، إضافةً إلى البيانات الخاصة بالمدير ومنها صور لجواز سفره وعائلته، وتأشيرات الإقامة، وصور شخصية لعائلته، وصورة رخصة القيادة، ووجهت له تهمة سرقة جهازٍ بما فيه من معلومات، وقد عكست هذه القضية واقعاً متمثلاً بوجود منح رب العمل الفرصةً لحماية أسرار الشركة دون المساس بحرمة الحياة الخاصة للعامل^٢.

١- قد بينت محكمة النقض بإمكانية قيام رب العمل، بفتح الرسائل الشخصية إن كانت ورقية أو الكترونية إذا كان العنوان الخارجي يشير الى أنها مهنية، ولكن بالمقابل يلزم منه التوقف عن البحث في مثل هذه الرسائل بمجرد أن يتبين له أنها شخصية أو يخبره العامل صاحب الشأن بذلك.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 juin 2008, 06-19.229 ; Cour de cassation, Chambre mixte, 18 mai 2007, 05-40.803.

٢- رغم أن القضية لم تُحسم الى وقت كتابة هذا البحث، لكنها باعتقادي سيكون لها أثر في تحديد اتجاه المحاكم، انظر نشر الخبر في جريدة الإمارات اليوم بعنوان محاكمة موظف سرقة حاسوب مديره وحذف بيانات الشركة، بتاريخ ٢٣ إبريل ٢٠١٦ . وانظر الرابط:

<http://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/courts/2016-04-23-1.890601>

إشكالية الدراسة:

ليس غريباً أن يحمي ربُّ العمل الأسرار المهنية الخاصة بشركته، لكن الإشكالية تتمثل بالحدود الممنوحة له لتحقيق هذه الحماية، فسواء في مرحلة الحماية الوقائية أو الحماية العلاجية، فإن يده لا يمكن أن تكون مطلقةً وبلا قيود عندما يكون هناك مساس بشخص العامل أو بالحياة الخاصة له، وعند هذه النقطة تبرز إشكالية التنازع بين المصالح المتنافرة.

هذا التنازع يبدو أكثر وضوحاً عندما يستخدم العامل بريده الشخصي في موقع العمل، فلا شك إنه ملزم بأداء العمل والالتزام بأوامر رب العمل المتمثلة بعدم استخدام بريده الشخصي أو إرسال ما يتعلق بأسرار العمل، لكن ذلك يدعو للتساؤل عن حدود الرقابة، متى تبدأ ومتى تنتهي؟ وهل يمكن أن تمتد لفترة ما بعد انتهاء عقد العمل أو حتى في الفترة خارج ساعات العمل؟ والتساؤل الذي يتبع ذلك: ما مدى حق رب العمل في إنهاء عقد العمل إن وجد أن العامل يمارس في مكان العمل ما يعد حقاً له؟ كأن يكتشف رب العمل أن العامل يبحث عن عمل آخر ويستخدم البريد للمراسلة مع بقية الشركات.

ثم هل من حق رب العمل معاقبة العامل إن استخدم بريده في مكان العمل للمسائل الشخصية؟ وما الحل إن وجد في البريد مسائل تتعلق بجرائم أو معلومات خاصة بأفراد آخرين أو اكتشف على سبيل المثال أمراً متعلقاً بالوضع الصحي أو المالي للعامل وبالشكل الذي يمكن أن يؤثر على أدائه المهني؛ فهل سيكون لرب العمل الحق في إنهاء عقد العمل؟ وهل يكون لرب العمل الحق بالرقابة الخارجية فقط دون الدخول في مضمون الرسائل الشخصية للعامل؟ ولأن البريد الإلكتروني المستخدم من قبل العامل يمكن أن يكون ساعياً لمقصدين وهما الحياة الخاصة والحياة المهنية، فعندها يصعب التنبؤ في معرفة إمكانية تجاوز رب العمل في الاطلاع على هذا البريد، فمجرد وجود أسرار مهنية متعلقة بالعمل في البريد الشخصي وضمن الأسرار الشخصية لا يعني بالضرورة أن العامل سيفشيها للغير.

نطاق الدراسة:

استناداً لما تقدم، فإن بحثنا يتمحور بشكل أساسي على دراسة تحليلية لموقف القانون والقضاء الفرنسي في كيفية معالجة هذا التنازع ثم المقارنة مع القضاء والتشريع الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة بالرقم ٥ لسنة ٢٠١٢ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦، وبيان إمكانية أن يتخطى هذا القانون رب العمل ويعفيه من المسؤولية إن اطلع على البريد الشخصي للعامل بما يحتويه من أسرار شخصية، ولنبين مدى حق رب العمل باللجوء إلى فصل هذا العامل دون إنذار إن تبين أنه قد أفشى سراً من أسرار المهنة التي يعمل بها، وذلك استناداً للمادة ١٢٠ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ المعدل، فالأصل ولكي يمكنه استخدام حقه بفصل العامل يلزمه الحصول على أدلة تدين الأخير بصورة مشروعة ومن دونها سيكون مخالفاً للدستور الاتحادي لدولة الإمارات الذي ضمن في باب الحريات والحقوق والواجبات العامة حرمة المراسلات إذ بين في المادة ٣١ بأن حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولة وفقاً للقانون، مع محاولة تأصيل مسائل الرقابة على البريد الإلكتروني الشخصي وفقاً للقواعد الفقهية المستنبطة من الفقه الإسلامي باعتباره ركيزاً أساسياً للنظام العام في دولة الإمارات العربية المتحدة، والذي لا يحيد عنه قاضٍ أو فقيه، ورغبة بإيجاد أفضل الحلول للإشكاليات المطروحة بدراستنا هذه، وللتأكيد على حقيقة مراقبة رب العمل للعامل، المتمثلة غايتها بالارتقاء بالعمل، وهذا عين ما أراده المشرع الإماراتي بتشريعه لقانون العمل الاتحادي، بتحقيق الموازنة بين رب العمل والعامل، فالتبعية القانونية لن تكون سبباً للتدخل في شؤونهم الخاصة، ويعكس ذلك قوله عليه الصلاة والسلام (إِنَّكَ إِنْ اتَّبَعْتَ عَوْرَاتِ النَّاسِ أَفْسَدْتَهُمْ أَوْ كِدْتَ أَنْ تُفْسِدَهُمْ)١.

وكل ذلك سيتم في مبحثين وكالاتي:

١- سنن أبي داود، كتاب الآداب، باب في النهي عن التجسس، ، الحديث رقم ٤٨٨٨.

المبحث الأول: حق العامل في المحافظة على حياته الخاصة داخل المشروع
المطلب الأول: وجوب الالتزام بمضمون عقد العمل دون المساس بحياته
الخاصة
المطلب الثاني: تحقق حالة التبعية لرب العمل لا تعني المساس بحياته الخاصة
المبحث الثاني: حق رب العمل في المحافظة على الأسرار المهنية للمشروع
المطلب الأول: عدم إمكانية إغفال حق رب العمل في الرقابة على البريد
الإلكتروني للعامل
المطلب الثاني: حدود السلطة الممنوحة لرب العمل في الرقابة على البريد
الإلكتروني للعامل
الخاتمة والمتضمنة نتائج وتوصيات

المبحث الأول

حق العامل في المحافظة على حياته الخاصة داخل المشروع

لا يمكننا الفصل بين الحياة الخاصة للعامل والحياة المهنية، إذ إنهما متداخلتان، فالأمر لا يتعلق بثوبين يخلع العامل أحدهما عند دخوله مكان العمل ويترك الآخر خارج مكان العمل، فالحياة الخاصة أمر يلزمه حتى في مكان العمل، كما أن الحياة المهنية تتبعه خارج مكان العمل، لذلك يلزم أن يتمتع العامل عن كشف أسرار العمل أو حتى العمل لدى شركة أخرى ما دام ملتزماً بعمله مع الشركة الأولى، وبالرغم من وجود إطار تشريعي حول حماية الحياة الخاصة للفرد^١، إلا أنه لا وجود لمعايير تبين حدود هذه الحماية لذا فإن وضع معايير التمييز بين الحياتين بحاجة أولاً لصدور تشريعات

١- للمزيد حول مفهوم حماية الحق في الخصوصية وصور الاعتداء على الحياة الخاصة وكيفية حمايتها. انظر حسام الدين الأهواني، حماية الحق في الخصوصية في ظل قانون دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الأمن والقانون، مجلة دورية محكمة تصدرها أكاديمية شرطة دبي، السنة ١٦، العدد الثاني، يوليو ٢٠٠٨، ص: ٢٣ وما بعدها.

تحمي الحياة الخاصة للعامل وما يرتبط بها، وإلا فإن القضاء سيكون له دور أساسي في بلورة المفاهيم المتعلقة بهذا المبدأ من خلال تحديد نطاقه، وماهية المساس به ودرجته، لكن إن مارس العامل نشاطاً في غير الإطار المهني واكتشف رب العمل فيه مساساً بمنشأته^١ أفلا يمكنه أن يسعى لمنعه من ممارسته بما لديه من سلطة التبعية؟ وهل يمكن أن تمنحه هذه السلطة الحق بفصل العامل استناداً إلى هذا السبب وكيف يمكن حماية العامل بعد تحقق حالة التبعية لرب العمل؟ كل هذه التساؤلات سنعمل على توضيحها من خلال المطالب الآتية:

١- ضرورة إعادة الموازنة بين العامل ورب العمل في المنشآت الخاصة أمراً لا مفر منه، لا سيما تشدد المشرع الإماراتي في المادة ٤ من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات لسنة ٢٠١٢، في فرض عقوبة السجن المؤقت والغرامة بما لا يقل عن مائتين وخمسين ألف درهم ولا تتجاوز مليون وخمسمائة ألف درهم كل من دخل بدون تصريح الى موقع الكتروني، أو نظام معلومات إلكتروني، أو شبكة معلوماتية، أو وسيلة تقنية المعلومات، سواء كان الدخول بقصد الحصول على بيانات حكومية، أو معلومات سرية خاصة بمنشأة مالية، أو تجارية، أو اقتصادية. فبموجب هذه المادة فإن كلا الطرفين قد تمسه العقوبة الجنائية عندما يلجأ رب العمل للدخول إلى البريد الشخصي للعامل ويحتوي على معلومات إلكترونية خاصة بالعامل أو خاصة بمنشأة أخرى عمل لديها العامل أو ما زال يعمل (أي يمارس العمل في منشأتين مختلفتين في آن واحد) وبذلك يكون رب العمل مهدداً بالسجن، بل والسجن لمدة لا تقل عن خمس سنوات والغرامة التي لا تقل عن خمسمائة ألف درهم ولا تتجاوز ٢ مليون درهم، إن قام رب العمل بإتلاف البيانات أو أفشاها أو غير بها أو نسخها أو قام بنشرها أو إعادة النشر. وهذا ما بينته المادة ٤ نفسها في الفقرة الأخيرة منها. كما أن العامل قد يقع تحت طائلة هذا القانون في المادة ١٠ منه والتي نصت على عقوبة السجن لمدة لا تقل عن خمس سنوات والغرامة المالية: من قام بإدخال برنامج معلوماتي للشبكة المعلوماتية الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها أو نظام معلومات الكتروني أو إحدى وسائل تقنية المعلومات والتي تؤدي لإيقاف الشبكة عن العمل أو تعطيلها أو تدمير أو مسح أو حذف أو إتلاف أو تغيير البرنامج أو النظام أو الموقع الإلكتروني أو البيانات أو المعلومات. فالعامل في القضية المعروضة أمام القاضي والتي بينا فيها أنه سرق جهاز الحاسوب الخاص برب العمل قد يتعرض لعقوبة السجن والغرامة إن ثبتت عليه التهم التي وجهها له رب العمل. راجع القضية في ص ٢ من هذا البحث.

المطلب الأول

وجوب الالتزام بمضمون عقد العمل دون المساس بحياة العامل الخاصة

من الثوابت التي يجب التأكيد عليها، أن الحياة الخاصة للعامل لا يمكن أن تكون سبباً للفصل من العمل إلا إذا سببت اضطراباً في مكان العمل، وهذا ما أكدته المادة ٩ من القانون المدني الفرنسي فكل شخص الحق بحماية حياته الخاصة، والذي يتوافق مع الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان^١، لكن ذلك لا يمكن أن يكون مطلقاً؛ فماذا لو مارس العامل خارج مكان العمل حرية التعبير على شبكات التواصل الاجتماعي منتقداً العمل أو رب العمل فهل يكون ذلك مبرراً لرب العمل لفصله من العمل^٢؟ هذا ما يوجب علينا بيانه من خلال بيان مفهوم الحياة الخاصة.

١- انظر المادة ٨ من هذه الاتفاقية مشار إليها بالتفصيل لدى:

Roagne I., La protection du droit au respect de la vie privée et familiale, par la Convention européenne des droits de l'homme, conseil de l'Europe strasbourg, 2012, p. 8-9.

٢- لجوء رب العمل لفصل العامل أو إحالته للتحقيق بحجة أنه سبب اضطراباً بمكان العمل بكشف الأسرار أمر لا يمكن أن يترك تقديره لرب العمل على الدوام، ففي موضوع مشابه حققت إدارة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية بالإمارات مع تسعة موظفين من مقر دبي، لأنهم طالبوا بالمساواة في الامتيازات المالية والإدارية مع نظرائهم من المعينين الجدد. حيث انهم قد لجأوا الى القضاء مطالبين بإنصافهم، فالإتهام الموجه لهم من قبل الهيئة؛ تمثل بأنهم كشفوا أسرار وظيفتهم وتمثلت هذه الأسرار بمعلومات عن موظفين جدد، وبالتأكيد إن الأمر محل جدل لأن المدعين أمام القضاء، لا بد أن يدعموا حججهم بأدلة قانونية دون الإضرار بمكان العمل. فهذه القضية تطرح مدى حق العامل باستخدام معلومات مهنية لإثبات حججه فيما يدعيه ضد رب العمل، وبالتأكيد سيكون القول الفصل للقضاء في بيان ما يعد أسراراً مهنية ودون ذلك في كل قضية على جدي، فليس كل نقد موجه لرب العمل يمكن أن يعتبر سراً مهنيًا مضرًا برب العمل، كما أن لجوء العامل للقضاء بدعوى ضد رب العمل لا يعني أنه كشف الأسرار المهنية لرب العمل مما يمنح رب العمل الحق بفصله.=

الفرع الأول: مفهوم الحياة الخاصة أثناء تنفيذ عقد العمل

لا شك أن مفهوم احترام الحياة الخاصة للعامل أثناء تنفيذ عقد العمل أمر لا يمكن الإلمام به، فلا يعد الأمر منحصراً بحفظ كرامة العامل وعدم إهانته، فذلك أمر بديهي، فاحترام الحياة الخاصة يعكسه تنفيذ عقد العمل نفسه، فلا يمكن بأي حال أن تتفصل عن الحياة المهنية، وكما أن العامل ملتزم بالمحافظة على أسرار العمل، فإن رب العمل قد يطلع من خلال الأوراق الثبوتية للعامل ومن خلال السيرة الذاتية على ما يعد من ضمن الحياة الخاصة للعامل، كأن يكتب العامل في السيرة الذاتية أين كان يعمل وأين أكمل دراسته ونبذة عن حياته الاجتماعية، فكل ذلك يبقى حقاً له ولا يجوز لرب العمل كشفها لغيره من العاملين إن لم يكن للأمر ضرورة، وعليه يجب بيان مفهوم الحياة الخاصة وأهم الصور التي يمكننا أن نبين من خلالها مدى ارتباط تنفيذ عقد العمل باحترام الحياة الخاصة.

أولاً: مفهوم الحياة الخاصة للعامل

في البدء لم يُستخدم مصطلح الحياة الخاصة^١ بل استخدم مصطلحا الحياة المهنية والحياة غير المهنية، إلا أن مصطلح حماية الحياة الخاصة، انبثق بشكل حديث نسبياً، ليشمل حماية الحياة الخاصة للعامل داخل وخارج مكان العمل^٢.

=انظر تفصيل ما تقدم في جريدة الإمارات اليوم بعنوان: المعاشات تستدعي ٩ من موظفيها بدبي للتحقيق في «إفشاء الأسرار» اليوم، منشور بتاريخ ٢٩/٠٣/٢٠١٥. انظر الرابط:

<http://www.emaratayoum.com/local-section/other/2015-03-29-1.769754>

١- اسم فاعل من حَصَّ، يَخَصُّ شخصاً معيَّناً أي منفرد به شخص بعينه ومثل القول هذا الرُّكن من الغرفة خاصٌّ بي: ونقول مشروع خاصٌّ: بمعنى نشاط تجاريّ لا تديره الدولة ولا تمتلكه. انظر: المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، ١٩٩٩، ص: ١٩٨.

٢- لقد برز هذا المصطلح عندما استبدلت محكمة النقض الفرنسية مصطلح الحياة غير المهنية vie personnelle بمصطلح الحياة الخاصة. vie privée. أنظر قرار محكمة النقض حول ذلك:

= Cour de Cassation, Chambre sociale, du 16 décembre 1997, 95-41.326 =

لكن كيف يمكن إجراء التوازن بين هذا المفهوم كحق للعامل وصورة التبعية لرب العمل والتي تأتي بسبب عقد العمل:

أ - احترام حقوق العامل المرتبطة بالحياة الخاصة

لن تكون علاقة العمل عادلة إن ثرّكت للقواعد العامة التي تحكم العقود عموماً، إذ يقوم عقد العمل على الاستفادة من جهد الإنسان وقوته وتمس جسمه وصحته وحالته النفسية، ومن ثم تعد مدخلاً للتدخل في حياته الخاصة، والتي تعد هي الأصل ليأتي عقد العمل بما يتضمنه من تبعية؛ عارضاً على الحياة الخاصة، ولذا أياً كانت الأحوال لا يجب أن يطغى العارض على الأصل والمتمثل بحرية الإنسان من التبعية لأحد، فضرورة تنفيذ العمل تلزم بوجود بقاء العامل فترة العمل في المكان المخصص له، ولا يعد ذلك مساساً بالحرية الشخصية له^١.

ولو أردنا أن نحدد محاور الحياة الخاصة لبيان مدى تأثير الحياة المهنية عليها، يمكننا أن نضعها في ثلاث محاور أساسية:

المحور الشخصي للعامل: حيث ترتبط حقوق العامل بموجب قانون العمل بالحياة الخاصة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، فحق العامل بالأجر يؤثر بصورة

=علماً ان الأستاذ Despax استخدم منذ عام ١٩٦٣ مصطلح الحياة خارج المهنة -vie extra professionnelle انظر مقالة له :

Despax M. , La vie extra-professionnelle de salarié et son incidence sur le contrat de travail, JCP 1963, I, 1776.

١- عرّف الفقه الحياة الخاصة بكونها ما يصدر من أعمال وأدوار وأحوال من الفرد بحرية مستقلة عن أي التزام تجاه الآخرين، فيعيش مستمتعاً بممارسة كافة الأنشطة التي تباح له ولو كان ذلك أمام نظر الناس فله الحق بأن يظهر بهيئة معينة أو لباس معين يميزه عن غيره. ويمكن أن نعرّف الحياة الخاصة بالمفهوم المعاكس للحياة العامة والتي يمكننا تعريفها بأنها كل ما يكون مقبولاً لإطلاع الآخرين عليه حتى من غير صاحب الأمر، ومثال ذلك الأنشطة العامة والمهنية وما كشفه صاحب الشأن لغيره. حول تفصيل أكثر أنظر ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.

جوهرية على وضع العامل الشخصي والعائلي، لذا لا يمكن تعديل حق العامل بالأجر إلا بموافقة^١، وحيث إن أهم ما نظمته قوانين العمل من حقوق العامل هو حق الإجازة بأنواعها، على اعتبار أن الإجازة لا يمكن بأي حال أن تكون منفصلة عن حياته الخاصة، فالإجازة مدفوعة الأجر للعامل حق يكسبه من خلال عقد العمل لينعكس على حياته الخاصة في التمتع بوقت كافٍ مع أسرته وأقرانه وبذلك ستعكس إيجاباً على الحياة الخاصة وعلى حياته المهنية^٢، وإكمالاً لفكرة حماية الحياة الخاصة للعامل فإنه وخلال الإجازة لا يمكن للعامل العمل عند رب عمل ثانٍ، إذا منعه عقد العمل من ذلك بل إن رب العمل لا يمكنه استخدام العامل حتى في خارج مكان العمل في مشروع آخر وإلا تعرض للمساءلة القانونية أيضاً^٣، فإن الإجازة السنوية حق للعامل لا يمكن أن يعطى بدلاً عنه تعويضاً مادياً ولذا فإن المساءلة القانونية تكون على كلا الطرفين، العامل ورب العمل، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية^٤، فيتجسد بذلك المعنى

١- الطعن رقم ٢٠٠٣/٧٠ عمالي، طعن ٢٠٠٣/٩٣ - جلسة ٢٠٠٣/١١/٨ - مشار إليه في مجموعة أحكام محكمة تمييز دبي التي أصدرتها في قانون العامل ما بين الأعوام ١٩٨٨-٢٠٠٨، إعداد المحامي سمير الأزرق والمحامي محمد سمير الأزرق،. مكتبة المستقبل / دبي. ص: ٥٢-٥٣.

٢- انظر المادة 3-3141 L والمعدلة بقانون ٢٢ مارس ٢٠١٢ من قانون العمل الفرنسي، والتي تنص على أن للعامل الحق بإجازة ليومين ونصف في الشهر عند نفس رب العمل، وتقابلها المادة ٧٥ من قانون العمل الإتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة، وتحدد الإجازة بيومين عن كل شهر إذا كانت مدة الخدمة تزيد عن ستة أشهر ونقل عن سنة، وتصبح ثلاثين يوماً إن زادت مدة الخدمة عن سنة.

٣- نصت المادة ٨٨ من قانون العمل الإتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة على أنه: لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل ذلك فله ان يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة وأن يسترد ما سبق أن أداه له من ذلك الأجر.

٤- انظر قرار محكمة النقض الفرنسية في ذلك:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 juin 2012, 11-10.929 .

الشخصي لحماية الحياة الخاصة، أي أن الحماية تقع على ذات الشخص وبالتأكيد يتحدد هذا النطاق وفقاً للقوانين والنظام العام: فتمتع العامل بهذه الحماية، ودون استثناء، يمنع الاعتداء على حرمة العامل أو ذاتيته، فلا يجوز لرب العمل أن يتعدى على حياة أو جسد أو شرف العامل أو سمعته أو نسبه إلى عائلته وإلا عُدَّ معتدياً على حياته الخاصة^١، ويرتبط بهذا المحور كل حقوق العامل المالية كالمرتب وتوابعه والمستحقات المالية الأخرى^٢.

المحور المعيشي للعامل: حيث ترتبط الحياة الخاصة للعامل بحرمة مسكن العامل وبذلك تتجسد حقوق العامل بما يتعلق بالمسكن؛ أكان سكناً خاصاً أو سكناً في مجتمعات تابعه لمقر العمل، فيبقى السكن في كل هذه الأحوال متمتعاً بالحماية المقررة للسكن الخاص، ولا يجوز لرب العمل الدخول فيه بدون إذن، ويلحق بهذا المحور ما يرتبط بكل ممتلكات العامل من أغراض وأدوات يستخدمها العامل؛ تبدأ من أبسط ما يملك من هاتف، ساعة، وأجنحة يدون فيها مذكرات شخصية أو مهنية وحتى لبقية ممتلكاته كالسيارة وما شابه، فكلها تعد ممتلكات مرتبطة بالحياة الخاصة للعامل مكفولة الحماية قانوناً، لذا فإن وجودها في مكان العمل لا يعني بأي حال تخلي العامل عنها، لرب العمل أو لغيره من العمال يستخدمها أو يطلع على ما دُون بالأجنحة من معلومات، وهذا المحور يتبعه محور مستقل عنه وهو المحور المعلوماتي.

المحور المعلوماتي للعامل: وقد يرادف هذا المحور ما شاع بين الناس باعتبار الإنسان صندوقاً مقللاً على معلومات مكتسبة خلال حياته بشطريها الخاص والمهني، ومن حقه الاحتفاظ بها وعدم إجباره على البوح بها، فحماية الحياة الخاصة للعامل

١- ويتبع هذا المحور الجانب العاطفي الذي لا يمكن لاحد التطفل عليه وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في وجوب الامتناع عن نشر خبر عن الحياة الخاصة بزوجين أو بيان حول الطلاق أو فشل هذه العلاقة فكل ذلك يتعلق بحياة خاصة يلزم احترامها. انظر قرار المحكمة:

Cass. Ire civ., 5 nov. 1996, JCP 1997, II, n° 22805, note J. Ravanas

٢- انظر المادة ٧٤ وما بعدها من القانون الإتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في شأن علاقات العمل.

تتجسد بحماية كل ما يرتبط بالمعلومات والأسرار الخاصة بالشخص^١، ويفترض أن كل ما يملكه العامل من هذه المعلومات ذات طابع شخصي خاص بصاحب الشأن، وهو حرٌّ في إعلام الآخرين بها أو كتمانها وفقاً لما يراه فلا يستطيع صاحب العمل إجبار العامل على الإدلاء بأسراره طالما ليس لها علاقة بالعمل وصاحب العمل نفسه، فالمعلومات التي يملكها العامل وتتعلق بنفس المهنة ولكن لدى صاحب عمل آخر عمل عنده من قبل أو يعمل عنده في نفس الوقت الذي يعمل لدى صاحب العمل الأول فإن كل المعلومات التي تتعلق بالعمل الثاني هي أسرار لا يمكن لصاحب العمل الأول أن يتجسس عليها أو يحاول الحصول عليها بصورة غير مشروعة، أي بعبارة أخرى تعد بحكم المعلومات التي يغلب عليها الطابع الشخصي^٢، وقد كفل لها قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات لدولة الامارات العربية المتحدة لسنة ٢٠١٢، الحماية بموجب المادة ٢١ بالحبس والغرامة حال الاعتداء على خصوصية شخص في غير الأحوال المصرح بها قانوناً، من حيث استراق السمع وإفشاء المحادثات ونشر الأخبار سواء أكانت صحيحة أو كاذبة، واکملت المادة ٢٢ الحماية عندما يتم الحصول على معلومات سرية بمناسبة العمل او بسببه، وبالتأكيد إن الحماية تشمل كلا الطرفين رب العمل والعامل فكلاهما مكفول الحماية في حياتهم الخاصة والمهنية.

١- يعتبر من ضمن المعلومات ما تعلق بالحياة الخاصة، من مكالمات هاتفية ورسائل شخصية ، ولا يمكن الإطلاع عليها بدون إذن صاحبها، فعقد الوكالة لا يمنح حتى المحامي او الوكيل الحق بقراءة الرسائل الخاصة التي ترد على عنوانهم مع الرسائل الأخرى الخاصة بما وكلوا به، وإلا اعتبروا منتهكين للحياة الخاصة لموكلهم. انظر تعليق الأستاذ. J. Ravanas. على قرار محكمة النقض الفرنسية:

Cass. 1re civ, 19 déc. 1995, D. 1997, Jur. p. 158 , note J. Ravanas.

2- Olivier L., Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail, Droit social, Librairie technique et économique, 2005, p.173-180.; Murielle C., Non respect de la clause de confidentialité, quelles sanctions ?, Article juridique publié le 02/12/2010 <http://www.legavox.fr/blog/murielle-cahen/respect-clause-confidentialite-quelles-sanctions-3886.pdf>

ب- مدى تأثير الحياة الخاصة للعامل على حسن سير العمل

من المسائل التي ذكرتها محكمة النقض الفرنسية، والتي بينت فيها انعكاس الحياة الخاصة للعامل على حسن سير العمل، تعرض العامل للحبس بسبب جنائية أو جنحة ارتكبتها أو في حالة حصول مناسبة اجتماعية كالزواج أو الطلاق، وفقدان عامل يعمل سائقاً لدى شركة، رخصة القيادة بسبب إيقافه وهو مخمور خارج ساعات العمل، فكل ذلك قد يكون سبباً في فقدان وظيفته، فمن حيث المبدأ، لا يمكن استبعاد العامل لذلك بصورة بديهية إلا إن أثبت رب العمل أن حياة العامل الخاصة أصبح لها انعكاسات سلبية على حسن سير العمل بالمشروع^١، ومن الأمثلة الأخرى اضطراب العامل لاستخدام الهاتف في الشركة لمكالمات شخصية فبلا شك إن هناك تسامح في هذا المجال لكن له حدٌ لا بد من الوقوف عليه، فقد يتعرض العامل للفصل من عمله إن تعسّف في هذا المجال بالاستخدام المُفرط لهاتف الشركة والثروة بمعلومات قد تُعدّ معلومات سرية^٢، فإمكانية إثبات قيام العامل بهذه المكالمات لأغراض شخصية أمرٌ لا

١- ولأجل اعتبار ذلك مبرراً للفصل، فإن محكمة النقض الفرنسية، اشترطت حصول اضطراب في مكان العمل بسبب سحب الرخصة وعدم إمكانية إيجاد عمل آخر في المشروع ليقوم به العامل الذي فقد رخصة القيادة) .

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 26 septembre 2001, 99-43.636.;

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 février 2014, 12-28.897. ;

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 2003, 01-43.227.

وقد نصت المادة ١٢٠ من قانون العمل الاتحادي على جواز فصل العامل دون سابق إنذار أن (ح. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بّين أو متأثراً بمخدر). وذلك لما يسببه ذلك من اضطراب في مكان العمل..

٢- تشدد قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات لسنة ٢٠١٢ الاتحادي بموضوع التجسس على الاتصالات عن طريق الشبكة المعلوماتية كأن يستخدم العامل السكايب أو الماسنجر إلى آخره من وسائل الاتصال ويتم خرقها من قبل رب العمل وإفشاء ما تم التوصل إليه من أسرار خاصة. انظر المادة ١٥ من هذا القانون. التي تتطلب مشروعية وصول رب العمل للمعلومات التي يريد بها إدانة العامل وإلا عرّض رب العمل نفسه للمساءلة الجنائية.

يصعب إثباته من خلال فاتورة الحساب الشهرية^١، كما يمكن أن تؤثر الحياة الخاصة للعامل على سمعة الشركة، ولنأخذ مثلاً على ذلك تنبّه له القضاء الفرنسي، منها تلقي العامل رسائل على عنوان الشركة سواء أكانت رسائل البريد العادي أو البريد الإلكتروني، فالأصل أن هذا الأمر متسامح به إن كانت رسائل عادية وإن تعلقت بالحياة الخاصة إلا إن تجاوز العامل للأمر بتلقي مجلة إباحية أو مجلة لها توجهات سياسية محظورة أو دينية طائفية أو ذات طابع عنصري قد يعرض العامل للعقوبة التأديبية أو حتى للفصل من عمله إن عرّض سمعة الشركة للأذى^٢، بل قد يعرض العامل نفسه للعقوبة الجنائية^٣، ولقدسية الحياة الخاصة التي لا تمنح لأحد الحق بخرقها، فإن مراقبة العامل بالكاميرات الموضوعة في مكان العمل ستشكل اعتداءً على الحياة الشخصية للعامل^٤، إذا لم يعلم بوجودها، فالتوازن بين المصلحتين رجح مصلحة رب العمل بإمكانية مراقبة مكان العمل ومراقبة عماله أثناء العمل على شرط احترام مبدأ الشفافية بالصورة التي تتطلب معرفة العامل بوجودها ؛ لأن الغاية منها مراقبة

1- Cour de cassation, civile, Chambre sociale. 18.6.03, n° 01-43.122.; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 septembre 2011, 09-72.876.

٢- اعتبرت محكمة النقض الفرنسية قيام العامل بالدخول المتكرر لمواقع إباحية أثناء العمل من ضمن التصرفات التي تعد أخطاءً جسيمة تعطي رب العمل الحق بفصله من العمل. للمزيد انظر قرارات محكمة النقض:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 septembre 2011, 10-14.869 ; Cour de cassation, chambre sociale, 26 février 2013, pourvoi n° 11-27372.

٣- وبذلك نصت المادة ١٧ والمادة ٢٤ من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات لسنة ٢٠١٢ لدولة الامارات العربية المتحدة، على عقوبة الحبس والغرامة من قام بهذه الأفعال، ففي حالة اكتشاف رب العمل قيام العامل بهذه الأفعال أن يقوم بالتبليغ عنه الجهات المختصة، وفي حالة الشك أن يطلب من الجهات المختصة مراقبة العامل.

٤- حسام الدين الأهواني، مصدر سابق، ص: ٢٤.

حسن أداء العامل وتبنيه بأخطائه من أجل تحسين هذا الأداء ومن أجل حماية مكان العمل من السرقة مما ينعكس إيجاباً على سلوك العامل بشعوره بالطمأنينة لكن كل ذلك لا يعني امتداد المراقبة لكل الأماكن؛ فمراقبة العامل في أماكن تبديل الملابس أو الحمامات غير مسموح به، بل إن الرقابة غير القانونية لا تمكن رب العمل أن يستخدمها كدليل يحتج به على العامل، فقيام رب العمل بالتجسس على عامل من خلال عامل آخر يعد مخالفاً لقانون العمل الفرنسي ولا يمكن استخدامه كدليل ضد العامل لفصله؛ لأن الإجراء غير قانوني فضلاً على أن من حق العامل اللجوء لممثل العمال لإلزام رب العمل بعدم استخدام الرقابة غير القانونية^١، إلا أن احترام الحياة الخاصة لا يجب بأي حالة أن تطغى على مصلحة المشروع فيمكن لرب العمل أن يحظر استخدام الحاسوب لأغراض شخصية مثل استخدام العامل لوسائل التواصل الاجتماعي كالفيس بوك والسكايب أو مواقع الأفلام أو الموسيقى^٢.

ثانياً: تكيف الحق بالحياة الخاصة للعامل

يثار الخلاف في تكيف حق العامل بالحياة الخاصة أثناء العمل، ولا ريب أن الطبيعة القانونية لهذه الحياة لن تخرج عن المفاهيم العامة للحياة الخاصة للأشخاص

١- نصت المادة 4-1222.L من قانون العمل الفرنسي على إن أي معلومات شخصية عن العامل، لا يمكن أن تؤخذ بلا علم مسبق من قبل صاحب الشأن وبالتأكيد ان تجسس رب العمل على العامل بوضع كاميرات مراقبة سرية أو وضع عامل يراقب على عامل اخر يعد مخالفا للنظام العام في الإمارات العربية المتحدة. ويمكننا أن نجد العقاب على رب العمل الذي يفعل ذلك في المادة ٢١ من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات في الفقرة ٣ منها بقيام رب العمل بنشر أخبار أو صور فوتوغرافية أو مشاهد أو تعليقات أو بيانات أو معلومات ولو كانت صحيحة وحقيقية. فبموجب هذه المادة فإن العقوبة تشمل المراقبة بدون ترخيص وكذلك نشر ما تم تسجيله من أفلام مراقبة بدون وجه حق بالشكل المسمي للعامل.

2- Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 10 avril 2013, 11-19.530 ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 janvier 2012, 10-23.482. ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 novembre 2011, 10-18.036.

بشكل عام، فيمكننا بناءً على المعايير العامة، التساؤل حول اعتبار حق العامل بالحياة الخاصة داخل مقر العمل لها نفس الخصوصية عندما يكون في خارج مكان العمل، والخلاف بين الفقهاء^١ هل يعد الحق بالحياة الخاصة حق ملكية أم من الحقوق للصيقة بالعمال؟ فمن اعتبر أن هذا الحق هو حق ملكية، اعتبر الحرمة الخاصة ملكاً للعمال، وبذلك لا يمكن بأي حال أن يتمّ المساس بالملكية الخاصة، احتراماً لها، لكن العامل يملك أن يمكن رب العمل بالتدخل في خصوصيات تمس حياته الخاصة بموجب هذا الرأي؛ كما لو سمح لرب العمل أن يفرض على العاملة في الأعمال الخاصة بالأشعة والأدوية أن تمتنع عن الحمل لمدة معينة^٢، أو أن يقوم العامل إرضاءً لرب العمل بالمشاركة في نتاج الأدوية التي ينتجها مصنع يعمل به وتأتي مشاركته ليس رغبة بالتضحية لأجل المجتمع ونكران الذات بل إرضاءً لرب العمل الذي قد يهدد العمال بصورة مبطّنة، بأن من لم يشارك سوف يطرد أو على الأقل لن يكافئ فيكون الحرص على إرضاء رب العمل (مدير المصنع) سبباً يجعل الأخير متسلطاً على جسد العامل وعلى حرمة المصونة بموجب القانون^٣، فترخيص العامل لرب العمل بالمساس بحرمة جسده أو وضع القيود عليها كما لو ألزم رب العمل جميع العمال بوشم العلامة التجارية للشركة على أيديهم أو وجوب الالتزام بحمية غذائية معينة وإلا هُدد الممتنع بالطرد من العمل كل ذلك ينسجم مع هذا الرأي الذي يعد الحق بالحياة الخاصة حق ملكية، وقد

١- حسام الدين الأهواني، مصدر سابق، ص: ٢٤.

٢- نصت المادة 1-1225 L من قانون العمل الفرنسي، بأن رب العمل لا يمكنه اعتبار الحمل سبباً لعدم إبرام عقد عمل مع المرأة الحامل، أو سبباً لفسخ العقد خلال فترة التجربة. وقد أشارت محكمة النقض الفرنسية لبطلان فصل العاملة بسبب الحمل ويمكنها أن تطالب رب العمل بإرجاعها للعمل ذاتها. انظر قرار المحكمة:

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 30 avril 2003, 00-44.811

3- Comité consultatif national d'éthique, Avis sur les essais de nouveaux traitements chez l'homme, réflexions et propositions, n° 2, 9 octobre 1984.

www.ccne-ethique.fr.

أخذت مجموعة من أحكام القضاء الفرنسي بهذا الاتجاه^١.

لكن ورغم وجود من يؤيد هذا الاتجاه فإنه تُعرض لنقد قاسٍ وعدها نظرية خاطئة وغير دقيقة، وذلك على اعتبار أن الحق في الخصوصية يعد من قبيل الملكية مما سيكسبه حماية فاعلة، فإن مميزات الحق في حرمة الحياة الخاصة تتعارض مع مميزات حق الملكية، فلا يمكن لحماية العامل من الاعتداء عليه أن نكيف حق العامل على حياته الخاصة بمجملها هي حق ملكية، وإلا كيف يمكن لنا أن نفسر السماح بأن يصبح العامل حقلاً للتجارب أو القيام بتصرفات تتعارض مع النظام العام والآداب إرضاءً لرب العمل بحجة أنّ العامل قد رضي بذلك، كما أن هذه النظرية تخلط بين صاحب الحق، وهو العامل، وموضوع الحق عندما منحت الشخص حق ملكية على جسده، فجسد العامل غير منفصل عن ذاته، ولهذه الانتقادات ذهب رأي من الفقه الفرنسي إلى اعتبار أن حق العامل على حياته الخاصة من الحقوق الشخصية الملازمة له وتكون حق غير مالي ولا يرتبط بالذمة المالية للشخص، لكنه مرتبط بالكيان الشخصي، إنه حق مرتبط بصفة الإنسان الذي يعكس عنصرين: الأول طبيعي متجسد بالجانب العضوي والعقلي والانعكاس الثاني قانوني كالحالة والحق في الشرف والاعتبار والحق بالخصوصية، التي تشتمل على أسرار لا يجوز المساس بها، وإلا تُعرض المسيء للمساءلة القانونية، وما يجب ملاحظته أن المساس بالحق بالحياة الخاصة للعامل يوجب مساءلة رب العمل دون ضرورة إثبات ضرراً أصاب العامل فمجرد المساس هو ضرر موجب للمسؤولية، فالحق في الخصوصية يعتبر حقاً ذاتياً

١- من ذلك أن المحكمة التجارية الفرنسية، ذهبت في حكم لها إلى أنه: لما كان لكل شخص أن يتمتع وأن يستعمل صورته بمقتضى ما له عليها من حق ملكية مطلق، فإن أحداً غيره لا يملك مكانه حق التصرف فيها دون موافقته حول هذا الاتجاه وموقف القضاء الفرنسي منه انظر :

Pascal G., L'exclusivisme ambivalent du droit a l'image, nzacl yearbook 5/6, RJP. , p. 538.

<http://www.victoria.ac.nz/law/research/publications/about-nzacl/publications/cljpdcp-journals/volume-6,-2000/Gourden.pdf>

مطلقاً وحقاً عاماً في نفس التكييف القانوني والطبيعة القانونية للحق في الخصوصية^١، وعلى هذا الأساس فإن القانون الفرنسي اتجه لاعتبار الحق في حرمة الحياة الخاصة من قبيل الحقوق الشخصية، لكن حماية هذا الحق يتم من خلال النصوص الخاصة، فالمادة ١٣٨٢ من القانون المدني الفرنسي بينت بأن كل شخص يكون مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه لا بفعله فحسب، بل أيضاً بإهماله أو عدم تبصره، فالحماية لا تتعلق بوقائع محددة فقد كانت وسائل أو طرق الحماية المدنية تحمي حرمة الحياة الخاصة بوجه عام^٢، إلا أن الأمر تطور ليعاقب على كل جرائم الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للأشخاص الطبيعية أو حتى الشروع فيها، وقد ربط القضاء في فرنسا بين مبدأ سرية المراسلات ونظرية الحقوق الشخصية، وقد اعتبرها الأساس للشخص المراد حمايته، فالعامل الذي يعبر عن أفكاره ومعتقداته تعد بالأصل منفصله عن شخصه، ولا يجوز الاعتداء على سريتها بالبحث عنها أو بنشرها^٣، فرب العمل عليه أن يثبت أن هناك ضرراً من هذه الأسرار على مشروعه؛ لكن بشرط أن لا يكون قد بحث عنها بالصورة التي تؤدي للاعتداء على حرمة الحياة الخاصة وبصورة غير سليمة كخرق بريد العامل الخاص، والتساؤل متى يمكن لرب العمل الحق بالتجاوز على

١- د. فهد محسن الدحياني، الطبيعة القانونية للحق في الصورة الشخصية وحمايته المدنية في القانون الكويتي، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. المجلد ٢٨. العدد ٥٦، ص: ٢١١ وما بعدها.

٢- انظر تفصيل ذلك في رسالة دكتوراه مقدمة من قبل فضيلة عاقل، الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة ٢٠١١-٢٠١٢. ص: ١٠٤.

٣- مع وجوب ملاحظة أن القانون والقضاء الفرنسي يميز بين حرية المعتقد وإظهار المعتقد، فإن كان يضيء الحماية على حرية المعتقد فإنه يمنع من إظهار أي مظهر من المظاهر التي تعكس ما يعتقد العامل، ومثال ذلك منع حجاب العاملة المسلمة وإعطاء الحق لرب العمل بمنعه في مشروعه التجاري أسوة بالوظيفة العامة التي تُحرم لبس الحجاب على الموظفات، للمزيد حول هذه المسائل راجع (المادة 1-1121-L من قانون العمل الفرنسي) وانظر قرار محكمة النقض الذي أعتبر إصرار العاملة في حضانة أطفال على لبس الحجاب خطأً جسيماً، ولنا عودة لمناقشة هذا القرار لاحقاً:

الحياة الخاصة للعامل؟ هذا ما سنحاول بيانه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: تأثير عقد العمل على الحياة الخاصة

رغم أن الأصل وجوب احترام سرية حياة العامل الخاصة، لكن كثير من الفرضيات التي طُرِحَتْ أمام محكمة النقض الفرنسية كانت محل جدل قضائي، فمثلاً حالة الغياب الطويل للعامل مع وجود ضرورة في مكان العمل لأجل التحضير على سبيل المثال لاجتماع، هل يرخص ذلك لرب العمل الدخول إلى البريد الشخصي للعامل وكذلك للملفات الخاصة والتي تركها العامل على جهاز الحاسوب المهني في مكان العمل؟ أتى قرار محكمة النقض واضحاً في وجوب احترام الحياة الخاصة للعامل^١،

١- طرح الأمر حول عاملة غابت عن عملها بسبب إجازة مرضية طويلة الأمد، ولزم الأمر عقد اجتماع في مقر العمل وكان رب العمل بحاجة لمعلومات لا تعلمها إلا العاملة المتغيبية بسبب المرض فقام بالدخول الى البريد الشخصي لها ليتفحص الرسائل البريدية الأخيرة للعاملة وليبحث عن المعلومات المطلوبة للاجتماع. ليكتشف رب العمل أن العاملة المتغيبية ومنذ عدة أشهر بصدد البحث عن عمل آخر، فقام بفصلها من العمل فوراً. فرفعت العاملة دعوى على رب العمل ليس بسبب فصلها من العمل وهي في إجازة مرضية فحسب، بل وبسبب الأضرار التي أصابها لقيام رب العمل بخرق البريد الإلكتروني الشخصي لها والذي كان موجوداً في الحاسوب المهني الذي خصصه لها رب العمل. فلجأت للمحكمة التي تفصل بين العامل ورب العمل، للمطالبة بالتعويض إلا أن المحكمة رفضت طلبها وأيدت ذلك محكمة الاستئناف برفض طلبها بالمطالبة بالتعويض عما ادعته من وجود أضرار بسبب خرق البريد الشخصي، وذلك لأن بريدتها الشخصي موجود في حاسوب مهني خاص بالشركة لكنه تحت تصرفها فقط و بسبب غياب العاملة الطويل ولأن الرسائل تم الوصول إليها من خلال جهاز الحاسوب المهني المخصص للعمل ولأن الرسائل لم تكن محددة بأنها رسائل شخصية، لذلك فان رب العمل بإمكانه ان يطلع عليها تحقيقاً لمصلحة العمل، الا ان محكمة النقض نقضت حكم محكمة الاستئناف وأوضحت بوجود التحقق فيما اذا كانت الرسائل الالكترونية محل النزاع كانت موجودة في بريد الكتروني شخصي متميز عن البريد الالكتروني المهني الذي تستخدمه العاملة اثناء عملها. فمحكمة النقض تحرت الدقة للتمييز فيما اذا كانت الرسائل الالكترونية التي اطلع عليها رب العمل موجودة في بريد خاص ام كانت في البريد المهني، فان كان البريد مهني فلا إشكال في إمكانية إطلاع رب العمل على الرسائل فيه لكن ولأن البريد الذي اطلع عليه رب العمل كان بريداً=

سواء كانت الملفات في بريد شخصي أم كانت مخزنة في قرص الحاسوب الثابت أو في جهاز الخزن المتحرك (Clé USB) فالتزام العامل بتنفيذ عقد العمل، انطلاقاً من مبدأ التبعية القانونية، المتمثل بوجود البقاء في محل العمل خلال ساعات العمل المحددة وعدم التوقف إلا في فترات الراحة واحترام أيام الدوام والعطل، بل واحترام تعليمات رب العمل بيوم الدوام الذي يكون بين يومي عطلة كلها اثار للتزام بعقد العمل، إن احترام عقد العمل يفرض تقييداً أو تجميداً لممارسة ما يعد من الحياة الخاصة، لكن حالة التبعية هذه لا تعني عدم إمكانية ممارسة الحياة الخاصة في مكان العمل بالقدر الذي لا يؤدي لإخلال العامل بالتزاماته وبالصورة التي لا تؤدي للإضرار بحسن سير العمل، فيمكن للعامل أن يجري اتصالات بريدية سواء إلكترونية أو عادية وكلها رسائل لها حماية خاصة مرتبطة بحرمة الحياة الخاصة ولا يجوز الاعتداء عليها، وقد أكدت قرارات عدة لمحكمة النقض الفرنسية على خصوصية الرسائل الخاصة بالعامل والتي يتلقاها في مكان عمله، فاحترام الحياة الخاصة للعامل تحميه من أن تمتد إليه أي عقوبة مهنية من قبل رب العمل، فلا يعني ذلك بالضرورة أن هناك إخلالاً

=خاصاً، فإن ذلك لا يمنحه الحق في ان يفتحه أو يطلع عليه أيأ كانت الضرورة الا بحضورها، إذا في هذه القضية فان محكمة الاستئناف بمنحها الحق لرب العمل في الاطلاع على رسائل العاملة لأنها موجودة على جهاز الحاسوب المهني تكون بذلك قد جانبت الصواب، فلا يمكن لرب العمل الاطلاع عليها الا بحضور العاملة، وبالموازنة بين حق رب العمل في الاطلاع على هذا البريد لضرورة تتعلق بالنشاط المهني وحق العاملة بحماية الحياة الخاصة فان محكمة النقض رجحت كفة الحياة الخاصة لا سيما أنها اكدت على ان حجة رب العمل بضرورة عقد اجتماع غير مبرر لخرق البريد الإلكتروني الخاص بالعاملة مما سبب بالاعتداء على حياتها الخاصة. انظر تفصيل ذلك :

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 juin 2012, 11-15.310,; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 janvier 2016, 14-15.360 ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2013, 12-11.866; Art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, article 9 du Code civil et article L. 1121-1 code du travail. ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 avril 2016, 14-27.94.

من قبل العامل بالتزاماته التعاقدية بموجب عقد العمل، إلا أن هذا الأصل ليس مطلقاً إذ يمكن لرب العمل ودون أن يتجاهل خصوصية العامل، إن أدخل العامل بالتزاماته المنوطة به من خلال عقد العمل أن يعاقبه بعقوبات تبدأ بلفت النظر وتنتهي في حالة الخطأ الجسيم بالفصل من العمل، والأمر مرتبط بالتبعية لرب العمل^١.

المطلب الثاني

تحقق حالة التبعية لرب العمل لا تعني المساس بحياته الخاصة

يصعب الجزم بأن رب العمل ومن خلال تبعية العامل له أن لا يؤثر عند التعاقد وخلال سير العمل، على الحياة الخاصة للعامل، لكن ذلك إن تم فيجب أن يكون ضمن معايير فهل تكون هذه المعايير موضوعية أم شخصية؟ هذا ما سنبينه من خلال بيان أثر خصائص عقد العمل على الحياة الخاصة عند التعاقد وخلال سير العمل وذلك في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: أثر خصائص عقد العمل على الحياة الخاصة للعامل

التبعية التي يمنحها عقد العمل لرب العمل على العامل، تنعكس بصورة بديهية على الحياة الخاصة له، فالتزامه في مكان العمل بحسن الأداء قد يلزمه بالانقطاع عن إدارة حياته الخاصة خلال فترة العمل، فيمنع من التواصل مع أفراد أسرته، ويمنع كذلك من التواصل مع أي جهة إدارية لأمر تتعلق بحياته الخاصة، فالتزام العامل بموجب عقد العمل، يجعل حالة التبعية، الأصل خلال الفترة الزمنية والمكانية لتنفيذ عقد العمل، والاستثناء أن تمتد هذه التبعية خارج الإطار الزمني والمكاني، ولناخذ مثلاً على ذلك أن من حق رب العمل أن يعلم أين يتواجد العامل لتسهيل الاتصال به إن كانت طبيعة العمل تتطلب ذلك، فالمعيار في ذلك موضوعياً وليس شخصياً، لكن بشرط أن لا يكون

١- انظر تفصيل ذلك في رسالة دكتوراه مقدمة من قبل فضيلة عاقل، مصدر سابق، ٩٩ وما بعدها.

ذلك تبعاً لأهواء رب العمل^١.

هذه الأهواء لا يمكن للقانون الحد منها، لا سيما أنها تبدأ من لحظة التعاقد مع العامل، فيظهر بوضوح الاعتبار الشخصي، فمن بين عشرات المتقدمين للعمل يختار رب العمل غالباً من يجده الأنسب للعمل وفقاً لمعايير شخصية هو يضعها من خلال خبرته وليس دوماً من خلال معايير موضوعية ثابتة.

فرغم أن تقييم شخصية العامل في أبعادها المختلفة تفترض أن يتم اختيار الأكفأ للعمل من خلال معايير الشهادة والخبرة بعيداً عن الاعتبارات الأخرى مثل المحسوبة والمظهر الخارجي ومعتقد وجنس العامل والتزاماته الأسرية، فكل ذلك بالأصل يكون مرفوضاً؛ لأن فيه تدخل بالحياة الخاصة مما يظهر أثر الحياة الخاصة للعامل على الحياة المهنية فضمن المعايير الشخصية بالاختيار لا يمكن الجزم بعدم تدخل رب العمل بالحياة الشخصية للعامل^٢.

١- حول مفهوم التعسف من قبل رب العمل انظر قرار محكمة النقض الآتي:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 novembre 2007, 06-41.212

٢- في دراسة نشرت في مجلة الإمارات تبين فيها صوراً من تدخل الشركات في الحياة الخاصة بالعامل الأمر الذي يشكل اعتداء على حرمة الحياة الخاصة، ومن هذه الصور ما قالته موظفة في شركة خاصة، بأن التعليمات فُرِضَتْ عليهم يحظر فيها على الموظفين الزواج من موظفات في الشركة نفسها، لافتة إلى أن أي موظف قبل التحاقه بالشركة يقدم إقراراً بأنه لا تربطه أية علاقة قرابة بأي من موظفي الشركة الحاليين، مضيئة بأن إحدى زميلاتها داخل الشركة تمت خطبتها لأحد زملائها سراً حتى لا يتعرض أي منهما للمساءلة من قبل المسؤولين في الشركة...!!! انظر هذه الدراسة المنشورة بتاريخ ٢٣ مارس ٢٠١٠ في جريدة الإمارات بعنوان شركات خاصة تقيد موظفيها بلوائح داخلية. وبالتأكيد فإن مثل هذه الشروط تعد باطلة لا قيمة لها وتتعارض مع أحكام المادة ٧ من قانون العمل الاتحادي، التي تبطل كل شرط في عقد العمل يتعارض مع أحكامه لاسيما ما تعارض مع حرمة الحياة الخاصة للعامل. انظر الدراسة في الرابط الآتي:

<http://www.emaratalyom.com/local-section/other/2010-03-23-1.71920>

وما بين المعيار الشخصي والمعيار الموضوعي، فإنه باعتقادي لا يمكن إلزام رب العمل باختيار عامل بمجرد أن سيرته الذاتية من شهادات وخبرة أفضل من غيره ممن قدم على الوظيفة المطلوبة، فقد يكون لمعتقد العامل أهميته تبعاً لنوع العمل الذي سيقوم به، فلا يمكن لنا أن نستفهم من رب العمل الذي قبل التعاقد على سبيل المثال لوظيفة أمين مكتبة مع عامل يجيد اللغة العربية والانكليزية معاً رغم أن خبرته أقل من عامل له خبرة واختصاص دقيق في إدارة المكاتب إلا أنه لا يتكلم اللغة العربية رغم أن أغلب زبائن المكتبة هم ممن يتكلم اللغة العربية، كما أن المعيار الشخصي يحضر بقوة من خلال تزكية من يثق به رب العمل، فلا يمكن ان نؤاخذ رب العمل على هذا الاختيار، فهو يبحث عن حماية وقائية لأسرار عمله وبذلك تعاقد مع عامل لأسباب شخصية لا تتعلق بكفاءة العامل أو خبرته أو شهادته فقد يكون من تقدم لنفس العمل أكفاً منه لكن لم يقدر أحد منهم أن يحصل على ثقة رب العمل.

الفرع الثاني: المساس بالحياة الخاصة قبل إبرام عقد العمل وخلالها

ويرتبط الأمر بوجود الاعتماد على معيار موضوعي؛ أساسه الاضطراب الذي تسببه الحياة الخاصة على الحياة المهنية:

أولاً: تقييم معيار حرية التعاقد بالشكل الموضوعي:

يعد عقد العمل من العقود الرضائية، ويعكس ذلك بالضرورة في أن يبحث كل طرف عن الأفضل له، والمثار هنا هل يحق لرب العمل أن يفرض عند التعاقد التدخل بالحياة الخاصة للعامل، لتظهر بوضوح النزعة الشخصية؟

من الملاحظ أن أغلب حالات النزاع التي يدعي فيها العامل أن مساساً حصل بحياته الخاصة نجدها تحصل في الغالب عند فصل العامل وليس عند إبرام العقد، لكن ذلك ليس دائماً فقد يتدخل رب العمل في التساؤل عن الحياة الخاصة بالقدر الذي ينعكس على مصلحة العمل فقد يكون من الصعب تقديم شكوى على رب عمل رفض التعاقد مع امرأة متزوجة وفضل غيرها؛ لأن طبيعة عمل الشركة المتخصصة بالأجهزة

الطبية الخاصة بالأشعة والتي لها انعكاسات على المرأة الحامل^١.

والتعسف يكون واضحاً في حالة الخلط بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، فجنس العامل المرشح ومعتقدده وحالته الاجتماعية يجب أن لا تكون عائقاً أمام إبرام عقد العمل معه، وقد أصدرت اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات في فرنسا^٢ تقريراً يبين بأن الترشح للعمل يكون ضمن الشروط المهنية، ويجب في حالة الرفض تسبب ذلك لكي يعرف العامل لماذا رُفِضَ إبرام عقد العمل معه^٣، بل قد يفرض رب العمل

١- أجازت محكمة النقض الفرنسية لرب العمل في حالة وجود عاملة لديه بحالة حمل أن ينقلها لعمل مناسب مع وضعها على أن يرجعها لمكانها بعد الحمل ولا يحق لها الرفض:

Cour de cassation chambre sociale 6 octobre 2010 N° de pourvoi: 08-70109 ; [Cour cassation chambre sociale 26 janvier 2011 N° de pourvoi: 09-72012](#).

٢- هي سلطة إدارية مستقلة من أهم مهامها التأكد من ان تكنولوجيا المعلومات موضوعة بشكل إيجابي لخدمة الأفراد وتضمن عدم تحقق أي ضرر يمس هوية الإنسان وحقوقه والخصوصية التي يتمتع بها كل فرد، وتكفل حماية الحريات الفردية والعامّة .

٣- أثير الجدل كثيراً حول تداخل الحياة الخاصة للعامل مع الحياة المهنية، وطرقت أبواب المحاكم في كثير من البلدان ونذكر مثلاً: قصة فصل عاملة فرنسية تعمل في حضانة أطفال خاصة (Baby-Loup)، فلجأت للمحكمة التي رفضت طلبها، وبعد جدل طال خمس سنوات أيدت محكمة النقض الحكم وأنتهى المطاف بالسيدة الى أن تطرق ابواب المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان.

Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, 13-28.369

وفي قضية مشابهة لكن على العكس منها؛ فصل بنك إسلامي في الاردن عاملة مسيحية؛ لانها رفضت الزي الموحد والذي يتضمن الحجاب، مما دعاها لرفع قضية أمام المحاكم الأردنية، وقضية ثالثة نظرتها المحاكم الروسية لفتاة رفضت خلع الحجاب فقام رب العمل بفصلها من عملها فرفضت المحكمة الروسية فصل العاملة لهذا السبب، مع إعطاء الحق لرب العمل بشرط أن يبلغ العاملة مسبقاً.

ومن خلال المحاكم الثلاثة نجد الأمر صعباً في التأصيل لكل قضاء حجج في التأييد والرفض، تبعاً لمدى ارتباط المجتمع بالعقيدة الروحية من عدمه. إن مجتمعاتنا العربية مازالت تنظر الى العقيدة كأمر جوهري يميز بين الناس، فلن يكون لرب العمل عند اختياره للعامل بمنأى عن هذا التأثير =

على العامل شرطاً عند التعاقد متمثلاً بقدرته على مراقبة البريد الشخصي فضلاً عن المهني للعامل، فهل يكون ذلك الشرط صحيحاً؟ لو رجعنا لنصوص قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، نجد بأن المادة (٧) نصت على أنه (يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل)، فهذه المادة واضحة البيان في بطلان مثل هذا الشرط لأن رب العمل لا يمكنه أيّاً كانت الأحوال أن يمس الحياة الخاصة للعامل.

ثانياً: معيار الاضطراب الذي تسببه الحياة الخاصة على مكان العمل

الأصل أن حياة العامل المهنية لا تطغى على حياته الشخصية والعكس، فحالة التبعية خلال تنفيذ عقد العمل تكون في ساعات العمل اليومية، وكل تدخل من قبل رب العمل في حياة العامل الخاصة يعد اعتداء على حياة الأخير الخاصة.

لكن ما إن يجد رب العمل أن كفاءة العامل في أدائه للعمل المكلف به أصبحت على المحك وأن اضطراباً حصل أو سيحصل في مكان العمل فإن ذلك سيكون مبرراً قوياً لرب العمل في محاولته الاطلاع على حياة العامل الخاصة لأن تأثيرها على الحياة المهنية أصبحت واضحة، والمعيار الموضوعي، هو معيار الاضطراب فما دامت كفاءة العامل كما هي فلا يحق لرب العمل التدخل في الحياة الخاصة للعامل^١.

=على عكس المجتمعات الغربية التي لم يعد للعقيدة دوراً أساسياً في حياتهم ولا معياراً للتمييز بين الأفراد . انظر القضايا تباعاً في المصادر الآتية: استثناء من فصل موظفة لرفضها التقيد بالزي الرسمي - وثيقة، منشور في جراءة نيوز، الاردن، بتاريخ ٢٣/٠٢/٢٠١٢؛ مسؤولة روسية: قانون العمل الروسي لا يسمح بفصل موظف بسبب ارتدائه ملابس دينية لكن الامر يرجع لرب العمل، خير منشور في موقع RT اليوم، بتاريخ ٢٨/٠٧/٢٠١٠

١- أثير الجدل حول فصل رب العمل لعامل، وضع كلمة سر شخصية على بريد مهني تابع للشركة التي يعمل بها، ولم يعط كلمة السر لأحد من العاملين معه، ويسبب مرض الم به ؛ أصبح مجازاً ، ولم يتصل بالعمل خلال تلك المدة ولم يرد على مكالمات رب العمل الذي لم يستطيع خلال فترة الإجازة المرضية للعامل أن يدخل للبريد المهني الأمر الذي سبب اضطراباً بالعمل، فاعتبرها رب

ومعيار الاضطراب يتحقق بأمرين: الأول هو عدم أداء العامل لواجباته وفقاً لمعيار الشخص المعتاد والثاني انعكاس ذلك على حصول اضطراب في مكان العمل أو توقع حصوله^١، ويبقى الأمر للسلطة التقديرية للقاضي، مما يمكن معه القول إن رب العمل قد يكون مغامراً إن اعتبر أن من الأفضل فصل عامل لوجود حالة اضطراب متوقعة بأدائه، فقد يعتبر القضاء إن ذلك فصلاً تعسفياً يوجب التعويض، وفي هذا الصدد يمكننا الاستناد لحكم محكمة النقض الفرنسية، التي أكدت بحكم لها أن فصل عامل بحجة أن حياته الخاصة سببت اضطراباً في أدائه، دون مقدرة رب العمل إثبات تأثير ذلك على العمل كان نقصاً في الأدلة مما سبب بنقض الحكم^٢.

العمل خطأً جسيماً من قبل العامل ومبرراً لفصله من عمله، وبعد مقاضاة العامل لرب العمل، قررت محكمة النقض الفرنسية الآتي: بأن من حق العامل أن يضع كلمة سر شخصية لكن يلزم قبل غيابة لسبب ما كالمرض أن يُعلم رب العمل بكلمة السر واعتبرت المحكمة عدم قيامه بذلك خطأً جسيماً، وكرر الخطأ لأنه لم يجب عن إتصالات رب العمل خلال فترة المرض مما يعد خطأً مبرراً لفصله. انظر تفصيل ذلك:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mai 2012, 11-11.522.

١- اعتبرت محكمة النقض الفرنسية اتهام العامل بالتحرش الجنسي خارج مكان العمل سبباً كافياً لفصله من عمله.

Cour de cassation, chambre social 19 octobre 2011 n°09-72.672

٢- لم يُعتبر مجرد حبس العامل مبرراً لفصله، لكن الفصل يصبح ممكناً ويعد مبرراً إن قام به رب العمل في حالة إعطاء العامل معلومات خاطئة حيث ادعى العامل أنه قد استدعي للخدمة العسكرية لكنه في الحقيقة كان محبوساً خلال فترة غيابه. ويعد مبرراً للفصل إن سبب غياب العامل اضطراباً لا يمكن تقاديه، كما يعد اضطراباً في مكان العمل ومبرراً لفصله عندما يتم اعتقاله في مكان العمل. ويُخشى أن يتكرر ذلك، فالأمر سيؤدي للإساءة لسمعة الشركة مما يعد سبباً قوياً لفصله من العمل. انظر لتفصيل هذه الأسباب والتي تبنتها محكمة النقض الفرنسية في مقال:

Clerbout J., Le sort du contrat de travail en cas d'incarcération du salarié , Actualités juridiques du village Droit Socia. <http://www.village-justice.com/articles/sort-contrat-travail-cas,18838.html#nh1>

المبحث الثاني

حق رب العمل في المحافظة على الأسرار المهنية للمشروع

أهم ما يقلق أصحاب العمل هي كيفية محافظتهم على الأسرار التجارية والصناعية التي تعد الثروة الحقيقية للشركة ويكونون في الغالب مضطرين لكشفها لعمال قد لا يكونون أهلاً لذلك، لكن ضرورة سير العمل تجبرهم على البوح بها أو أن هذه الأسرار تتكون تبعاً لنشاط الشركة فتكون حبيسة المستندات الورقية وفي الأجهزة الإلكترونية في الشركة، فالمنافسة غير المشروعة بين الشركات تعكس لنا أحد الصور التي تعد من أخطر صور تلك المنافسة وهي استخدام عامل في الشركة المنافسة مثل حضان طروادة للوصول إلى أسرار الشركة، فالعامل قد يكشف للشركة المنافسة أسراراً تتعلق بعملاء الشركة أو مقدار الأرباح السنوية أو أسماء الشركات التي تتعامل معها الشركة التي يعمل بها أو حتى الابتكارات التي في طور الإنتاج والتي على وشك أن ترى النور.

وما تقدم ليس أمراً جديداً ، إلا أن الجديد نسبياً هو وجود الشريك الصامت في

١- اكتساب العامل للخبرة (savoir-faire) في أحضان الشركة التي عمل بها يعد رصيذاً مهماً يعني به سيرته الذاتية بمجال الخبرة، قد يؤهله ذلك للعمل في شركة أخرى تجده فرصة لها، بما اكتسبه من خبره في الشركة الأولى، عندها يمكننا أن نثير التساؤل للحدود التي يمكنه أن يقف عندها في الامتناع عن تسريب الأسرار التي اكتسبها إذ قد يراها هو معلومات اكتسبها بالمهنة وتعد شرطاً من الخبرة وتراها الشركة ذات الشأن أسراراً ينقلها الى شركة منافسة. بالتأكيد إن مرحلة الحماية الوقائية في وضع حدود ما يجب القيام به أو الامتناع عنه هي المرحلة الجوهرية التي تستحق أن توضع لها الضوابط فالعامل يجب أن لا يخرج من الشركة مع مستندات مهنية خاصة بالشركة أو تحويل عدد من الزبائن للشركة الجديدة التي ما قبلت به عاملاً جديداً إلا ل ضمانات قدمها بأنه سوف يأتي بزبائن من الشركة السابقة. للمزيد حول ذلك انظر قرار محكمة النقض الفرنسية حول مفهوم شرط عدم المنافسة حتى في فترة التجربة:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 mars 2010, 08-43.996.

قضايا إفشاء الأسرار وهو البريد الإلكتروني، ولم يعد هذا الأمر نادراً أمام كثرة عدد الشركات وقلة الوازع الأخلاقي لدى بعض أصحاب الشركات ولجوئهم لإدخال عامل أو إغراء عامل في شركة منافسة.

ومما تقدم فإنه لا يمكن إغفال حق رب العمل بالقيام بالرقابة على البريد الإلكتروني للعامل، لكن الأمر ليس مطلقاً إنما يتطلب الأمر بيان حدود هذه السلطة ببيان المعيار المعتمد في تحديد ما يكون سراً من أسرار الشركة، والحدود التي يقف عندها رب العمل في الرقابة على خصوصيات العامل.

المطلب الأول

عدم إمكانية إغفال حق رب العمل في الرقابة على البريد الإلكتروني للعامل

يعد البريد الإلكتروني أهم وسائل تكنولوجيا المعلومات والتي تمتاز بأنها وسيلة صامتة سريعة ودقيقة في نقل المعلومات والملفات كما هي موجوده، ولا اعتبار لعنصر الزمان والمكان، فلا يحتاج لتسريب المعلومات من الشركة، أن تُسرق الأوراق الأصلية إنما مجرد صورة عنها وترسل من مكان العمل، وقد لا يعلم رب العمل من الذي سرب هذه المعلومات^١.

وهنا يكمن حق رب العمل في منحه سلطة واسعة بالرقابة على البريد الإلكتروني للعامل لكن لا يمكن القول أنها سلطة مطلقة لكي لا تهدر الحياة الخاصة للعامل، استناداً للقاعدة الفقهية (الاضطرار لا يبطل حق الغير)^٢.

١- عند تركيز حديثاً في مفهوم البريد الإلكتروني، فإنه لا يمكننا إغفال وسائل التواصل الحديث من الواتساب والفابير والفيس بوك... الخ، فكلها تعد وسائل تكنولوجيا نقل المعلومات والحديث عن البريد الإلكتروني ينعكس على جميع هذه الوسائل من حيث الرقابة والحماية.

٢- وهذا ما تعكسه المادة ١٠٦ من قانون المعاملات المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ لدولة الإمارات حول إساءة استعمال الحق، والتي توجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع=

الفرع الأول: حق رب العمل في المحافظة على الأسرار المهنية

تحديد مفهوم الأسرار المهنية، مسألة بالغة في التعقيد، حيث يختلط المعيار الشخصي بالمعيار الموضوعي، ولذا وجدت نظريات عدة أهمها نظرية الضرر التي تبين حدود السر المهني، بأنه السر الذي ينتج عن إفشائه الأضرار بسمعة الشركة أو رب العمل، وهذه النظرية يظهر فيها الجانب الشخصي باعتباره الجانب الغالب، ويتبع هذا الرأي رأي مرتبط بالمصلحة المشروعة في الحفاظ على السر فكلما وجدت تلك المصلحة للشركة أو لرب العمل، عُدَّ السر سراً مهنيًا، وحددت نظرية أخرى السر المهني بما يحدده العرف والظروف المحيطة بالسر المراد الكشف عنه أو الذي كُشف عنه، وذهب رأي إلى اعتبار السر المهني ما ارتبط بوقائع غير مكشوفة للغير، ورغم أن لكل نظرية حجج تدعمها وأخرى تفندها، فإن المشرع الفرنسي رجح نظرية الأسرار بطبيعتها، ولكل مهنة أسرار تختلف عن غيرها من المهن^١.

ويمكن حصر الأسرار التي تُهدد بكشفها لرب العمل:

=ويتطبيق مضمون هذه المادة في نطاق العمل، فإنها ستُلزم رب العمل بالضمان إن استعمل حقه استعمالاً غير مشروع، ومنها استعمال حقه بالرقابة على البريد الإلكتروني الشخصي أو المهني بصورة مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب. ولكي يُعفى رب العمل عند حدوث خرقٍ للبريد الإلكتروني الشخصي للعامل يلزم أن تكون المصلحة المرجوة تتناسب مع الضرر المتحقق بخرق الحياة الخاصة للعامل، وإلا اعتبر الأمر تجسساً على خصوصية العامل.

١- لبيان الطبيعة القانونية لحماية الأسرار المهنية التي إما أن ترتبط بطبيعة العقد بين العامل ورب العمل وإما بطبيعة الإجراءات القانونية لتحقيق الحماية. انظر:

G'sell F. et Durand-Barthez P., Protection contre l'appropriation illicite des secrets d'affaires et des informations commerciales confidentielles, Rapport pour la Commission Européenne, Septembre 2013, p.١٠ et s.
<http://www.fondation-droitcontinental.org/fr/wp-content/uploads/2014/01/FR-Rapport-secrets-daffaires-format-A5-version-definitive.pdf>

الأسرار الخاصة^١ المرتبطة برب العمل شخصياً وعلاقته بشركائه أو ببقية العاملين، والتي يمكن للعامل أن يطلع عليها بحكم وجوده في نفس مكان العمل، فهذه الأسرار يمكننا حصرها بنوعين، النوع الأول متمثل بالأسرار الشخصية التي تمس الحياة الخاصة لرب العمل كأن تكون له علاقة زواج مع موظفة بالعمل، أو أنه يملك رصيماً أو أموالاً منقولة أو عقاراً في بلد ما، فهذه الأسرار لا علاقة لها بسير العمل، فإن أطلع عليها العامل وكشفها، فإنها تعامل معاملة الأسرار الخاصة المرتبطة بالحياة الخاصة، فهي التي تقابل الأسرار المتعلقة بالحياة الخاصة للعامل مما يلزم حمايتها^٢، ويتبع هذا النوع الأسرار التي ترتبط برب العمل، لكنها تؤثر على حسن سير العمل فيمكننا إضافتها لأسرار المهنة بصورة تبعية، كأن يكشف العامل للشركاء في شركة أن أحد شركائهم قد أقام مشروعاً مشابهاً لنشاط الشركة في إمارة أخرى أو بلداً آخر فهذه الأسرار لها تأثير سلبي متوقع على حسن سير العمل في الشركة فقد يضطر الشركاء إلى حل الشركة تبعاً لما كُشف لهم علماً أن الشريك قد يكون حسن النية، وأن ما فعله كان بمال خاص له وهو غير مجبر على إخبار شركائه بأنشطة أخرى يقوم بها، فحقاً إنها قد لا تؤثر على حسن سير العمل في الشركة عند كشفها إلا أنها تمس سمعة رب

١- لقد ميزت محكمة التمييز بدبي، ما بين الأسرار المهنية والأسرار الخاصة، ففي الأولى فقط يمكن لرب العمل فصل العامل بلا إنذار أو تعويض، ففي قضية في عام ٢٠٠٢، أجازت فصل العامل لإخلاله بواجباته الأساسية ومنها إفشاء أسرار العمل. فالتمييز ما بين الأسرار المهنية والأسرار الخاصة برب العمل أمراً لا مفر منه قبل لجوء الأخير لفصل العامل انظر الطعن رقم ٢٠٠٢/٥ عمالي - جلسة ٢٠٠٢/٣/١٧ مشار إليه في مجموعة أحكام محكمة تمييز دبي التي أصدرتها في قانون العمل ما بين الأعوام ١٩٨٨-٢٠٠٨، مصدر سابق، ص: ١٩٦.

٢- هذه الأسرار لا يمكن أن تعامل معاملة الأسرار المهنية إلا إذا كان لها انعكاسات سلبية على المهنة، فلا يمكن أن تمنح بكشفها لرب العمل الحق بفصل العامل، وإلا أدى ذلك للخلط بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

العمل الشخصية^١ ولها انعكاسات على سمعته المهنية^٢.

والنوع الثاني هي الأسرار المهنية، فمنها ما يكون مالياً مثل كشف العامل لحسابات الشركة وأرباحها وحجم المبيعات والابتكارات التي ظهرت، أو ستظهر لاحقاً،

1- Veeraben j., Trouver un équilibre entre le droit au respect de la vie privée du salarié et les intérêts de l'entreprise, [TIC et Droit du travail](http://www.village-justice.com/articles/vie-privee-salarie,2436.html) , <http://www.village-justice.com/articles/vie-privee-salarie,2436.html>

٢- في قرار لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٦ يونيو ٢٠٠٧، يتعلق بقيام عامل بإرسال رسالة لزميله في العمل تتضمن سب وتحقير لصاحب بالعمل، فقام صاحب العمل بفصله من العمل بعد إطلاع على مضمون الرسالة، فقاضى الشركة مطالباً إياها بالتعويض، فقضت محكمة النقض بالمبدأ الآتي (إن الرسالة الإلكترونية بما تتضمنه من محتوى هي شخصية، ولم تؤد إلى أي نتائج سلبية على سير العمل وتسبب اضطراباً، لكن ومقابل ذلك فإن البريد الشخصي الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب بسير العمل ستسلب منه صفة الخصوصية). فالمعيار الذي وضعته محكمة النقض تمثل بمدى تحقق الاضطراب في مكان العمل فحال تحققه يكون خطأً جسيماً. ويمكن من هذا القرار أن نستنبط أمرين مهمين: الأول لم تعترض محكمة النقض على إبلاغ العامل لرب العمل برسالة وصلت من عامل آخر تُسيء لرب العمل أو للعمل في المشروع كما أنه من الممكن أن يرى رب العمل الرسالة على بريد مهني لعامل آخر بالدخول للبريد المهني للعامل المتلقي لمثل هذه الرسالة فيمكن عندها أن يتدخل رب العمل ويحاسب العامل المرسل، لأنه عندما أرسل مثل هذه الرسالة للبريد المهني لعامل آخر أفقدها خصوصيتها، على عكس ما لو أنه أرسلها لبريد شخصي لعامل آخر وقام رب العمل بالاطلاع عليها بخرقه بريد العامل المتلقي، فهنا لا يمكنه أن يحاسب لا العامل المرسل ولا المتلقي، بل يُحاسب رب العمل على خرقه لخصوصية العامل المتلقي للرسالة الشخصية. والأمر الثاني أن محكمة النقض نظرت للإساءة للعمل من خلال الإساءة لرب العمل بنفس النظرة لمن يحاول كشف أسرار الشركة لشركة أخرى منافسة للمزيد حول ذلك انظر:

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 juin 2007, 05-43.996 .

وفي قرار آخر بتاريخ ٢٠١٣ لم تعتبر محكمة النقض الفرنسية قيام العاملة بالإساءة لرب العمل على صفحة الفيسبوك الخاصة بالأخير، بالتحدث عن بعض من أسراره الشخصية، سبباً كافياً لفصلها من العمل:

Cour de cassation, civile, Chambre civile 1, 10 avril 2013, 11-19.530 .

أو التي في طور الابتكار، ونوع الزبائن والشركات التي تتعامل معها الشركة التي يعمل بها... الخ، ومنها أسرار متعلقة بسير العمل بالشركة كتلك التي تتعلق بالسياسة الداخلية للشركة مثل الأمور التنظيمية واللوائح وأرشيف الشركة بما يتضمنه من أسرار العاملين منذ تأسيس الشركة وعدد العمال فيها والخبرات وكيفية اختيار الشركة للعاملين بها فهي أيضاً تعد أسراراً لا يجوز الكشف عنها.

كذلك لا يشترط أن يكون السر قد أفضى به إلى من ائتمن عليه وطلب منه كتمانها، بل يعد في حكم السر الواجب كتمانها كل أمر يكون بطبيعته سراً ولو لم يفض به إليه، كما لو كان قد حصل عليه من طريق المباغثة أو من طريق الحدس والتنبؤ أو من طريق الخبرة الفنية، وعموماً فإن أخلاقيات المهنة تحدد لكل مهنة ما يعد من الأسرار المؤثرة على سير العمل والبوح بها يكون مسبباً للأضرار^١.

وعلى هذا الأساس ارتبط كل نشاط مهني بما يسمى بالقانون الأخلاقي للمهنة والذي يحكم السلوك المهني للأفراد المرتبطين بمهنة ما، وقد فرض الواجب الأخلاقي المحافظة على السر المهني واعتبره من أهم الالتزامات المهنية المفروضة على بعض الطوائف التي تطلع نتيجة ممارسة أعمالها على أسرار، ومن ثم وجوب الائتمان عليها وكانت مهنة الطب والمحاماة في مقدمة هذه المهن، حيث قيل أن السر المهني جوهرها^٢.

1- G'sell F. et Durand-Barthez P., op. cit. p. 26.

٢- طرق التنازع بين المصالح المتنافرة أبواب المحاكم بعد أن أصبح أمر التجاذب بين حق رب العمل وحق العامل نتيجة حتمية. ففي قضية قاضت فيها شركة المنيوم فرنسية عامل مبيعات عمل منذ عام ١٩٩٩ لديها واستقال بتاريخ ١ آب ٢٠٠٨، لتكتشف الشركة فيما بعد، أنه سعى خلال فترة عمله الى توجيه زبائن الشركة بصورة غير مشروعة لعدم التعامل مع الشركة، فقاضته الشركة بالاستناد للأدلة التي وجدتها بعد مراقبة بريده حيث استطاعت الوصول إليه من خلال جهاز الحاسوب المخصص للعامل في الشركة. أهم ما أفرزته هذه القضية تمثل في مدى امكانية التعامل مع الأدلة التي وصلت إليها الشركة من خلال الاطلاع على البريد الإلكتروني الذي تضمن رسائل = لم يحدد العامل نوعها (مهنية أم شخصيه) ، فحصل الجدل بين المتنازعين حول مشروعية

الفرع الثاني : حق رب العمل بمنع العامل من البوح بالأسرار المهنية

الوصول للأدلة، فحكمت محكمة الموضوع في أكتوبر ٢٠١١ بأن ما قامت به الشركة من مراقبة الرسائل الخاصة غير جائز، وأيدت ذلك محكمة الاستئناف في مدينة Pau الفرنسية والتي بينت بأن « Pierre X. » وهو اسم العامل المدعى عليه قد استخدم هذا البريد في شؤونه المهنية إلا أنه استخدمه للمسائل الشخصية كذلك، فلقد أكدت محكمة الاستئناف وهي بصدد بيان الرسائل المهنية، بأنها تلك الرسائل التي يتم التوصل اليها من خلال موقع المعلومات الخاص بالشركة، وقد تخللها رسائل شخصية للمدعى عليه ، فالأصل يكون محرماً على الشركة أن تخترق الرسائل الشخصية بدون ترخيص مسبق.

والصعوبة التي واجهت القضاة تمثلت في تكييف البريد الإلكتروني فالموظف السابق (المدعى عليه) استخدم بريده الإلكتروني من خلال حاسوب الشركة وكان يستخدم اسمه « Pierre X. »، دون أن يأتي على ذكر اسم الشركة. كما أكدت محكمة الاستئناف، بأن البريد الذي يتلقى فيه العامل الرسائل من خلال الجهاز الذي وضعه تحت تصرفه رب العمل يفترض أنه معد للمسائل المهنية وعندها يحق لرب العمل الاطلاع على الرسائل إلا إذا حدد العامل الرسائل بأنها رسائل شخصية. لكن محكمة النقض الفرنسية رفضت حكم محكمة الاستئناف معتبرة أن البريد الإلكتروني الجامع للحياة المهنية والشخصية للعامل والذي لا يحمل اسم الشركة لا يمكن أن يعامل كبريد شخصي. فمحكمة النقض اتجهت إلى الحل الثاني حيث أصدرت قرارها في ١٦ مايو ٢٠١٣ لتبين أن الرسائل التي يستقبلها العامل ويرسلها بمساعدة الأجهزة التي وضعها تحت تصرفه رب العمل لغرض مهني، يفترض أنها تستخدم لهذا الغرض، وبذلك فإنها تحمل وصف المهنية ويمكن لرب العمل أن يطلع عليها حتى في غياب العامل إلا إن بين العامل بوضوح بأنها رسائل شخصية. فلقد طرحت هذه القضية مفهوماً جديداً للرقابة الممنوحة لرب العمل على البريد الإلكتروني الشخصي للعامل لأجل حماية السر المهني، وحدود تلك الرقابة التي من المفترض أن لا تمس الحياة الخاصة للعامل، وأن تتم وفقاً لمعيار موضوعي لا شخصي، فلو افترضنا أن رب العمل شك في أن أحد العاملين لديه سرق أوراقاً مهمه تتعلق بالشركة التي يعمل بها ، فلا يمكن لرب العمل بأي حال أن يفتح منزل العامل ليقوم بالتنقيب على هذه الأوراق إلا من خلال الجهات المختصة، أفلا يفترض أن يعامل البريد الإلكتروني بنفس هذه الحرمة؟ انظر القضية:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2013, 12-11.866.

ليس غريباً لجوء العامل لأسباب عدة الى البوح بأسرار الشركة لجهة أخرى منافسة لها، ولتحقق ذلك ينبغي قيام العامل بفعل مادي وهو إنشاء السر والذي يمكن أن يتم بطرق عدة منها استخدام البريد الإلكتروني في كشف الأسرار المهنية، أو يستخدم جهاز الحاسوب في بث برنامج عن الشركة أو تسجيل محاضرة صوتية أو مرئية عن ذلك، فكل ذلك يعد سبباً لإدانة العامل، وقبل أن يصل العامل لمبتغاه يمكن لرب العمل عند الشك أن يراقب الأجهزة التي خصت للعمل في الشركة ويمكن للعامل من استخدامها لهذا الغرض¹.

وبالتأكيد فإن الحماية الوقائية الممنوحة لرب العمل في الرقابة على الأجهزة الإلكترونية الموضوعية تحت تصرف العامل ليست محل نظر لكن الإشكالية عند محاولة رب العمل تتبّع البريد الشخصي للعامل أو الهاتف الشخصي بما يتضمنه من تطبيقات التواصل الاجتماعي، فهنا يبدأ الحديث عن خرق لخصوصية الحياة الخاصة، ونكون أمام مفسدة متمثلة بخرق الحياة الخاصة للعامل لكننا أمام مفسدة أخرى لا يمكن لنا تغافلها، وبدأ رب العمل يقدرها متمثلة، بأن العامل سييوح بأسرار المهنة للغير، فهل يمكن لرب العمل أن يعتمد على القاعدة الفقهية (الضَّرُورَاتُ تُبِيحُ الْمَحْظُورَاتِ)، لمنحه الحق بخرق البريد الشخصي للعامل؟

رأينا بالموضوع: ابتداءً نحن في ظاهر الأمر أمام مصلحتين بنفس الدرجة: مصلحة خاصة بالعامل، بحرمة حياته الخاصة، ومصلة رب العمل بمنع الأسرار المهنية حفاظاً على أمواله، فلكي نكون أمام ضرورة وهي الحفاظ على الأسرار المهنية بخرق البريد الشخصي للعامل وهو المحظور، يجب أن يكون هناك تهديد حقيقي (يصل إلى اليقين) لرب العمل لا يمكن دفعه بوسيلة أخرى إلا بهذا الخرق لمنع الضرر، لكن هذا الخرق لن يعفيه من ضمان الضرر إن وجد بسبب هذا الخرق، كأن يخرق البريد الشخصي للعامل لمنع إرسال رسالة تحمل أسراراً لشركة منافسة إلا أنه يلغي

1- G'sell F. et Durand-Barthez P., op. cit. p. 27-28.

البريد الإلكتروني أو يمحي جميع الرسائل الخاصة، فعندها يكون قد دفع (الضرر الأشد بضرر أشد منه والقاعدة بالأصل أن الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف)^١.

أما إن كان رب العمل قد غلب عليه الظن، أو كان هناك تهديد حقيقي إلا أنه يملك الوقت لتقديم شكوى فلا يمكن له الاحتجاج بقاعدة الضرورات تبيح المحظورات؛ لأن تقديرها يكون بمعياري موضوعي يقدره القاضي، وعندها يكون مسؤولاً مسؤولاً مدنيةً عن وجود الضرر والذي يعد متحققاً بمجرد وجود خرق.

ولأننا أمام حماية وقائية لجأ إليها رب العمل بخرق البريد الشخصي لمنع العامل من كشف أسرار مهنية لذا يجب أن تبقى في أضيق الأحوال ضمن معايير موضوعية يضمن بها رب العمل كل ما يسببه من ضرر للعامل.

وسيبقى كل ما تقدم محل جدل إن عرض نزاع أمام القضاء بين قاضٍ لا يسمح بأي خرق للبريد الإلكتروني الخاص للعامل أيًا كانت الأسباب؛ وما بين قاضٍ قادر على تكييف القواعد الفقهية سابقة الذكر على النزاع المعروض بالصورة التي يضمن على الأقل تحقيق توازنٍ عادل بين المصالح المتنافرة^٢، ويبقى التساؤل حول إمكانية استخدام ما يجده رب العمل بالحالة السابقة من أسرار شخصية بالبريد الشخصي لفصل

١- يضمن رب العمل تطبيقاً للقاعدة الفقهية الاضطراب لا يبطل حق الغير، ما يسببه بخرقة للبريد الشخصي للعامل من إتلاف بيانات خاصة تتعلق بالعامل أو بشخص آخر، فحتى لو اضطرب رب العمل لخرق البريد الشخصي للعامل بصورة مستعجلة، فلا يعني ذلك إطلاق يده في الاطلاع على ما يشاء من الرسائل الشخصية أو المهنية التي لا تتعلق به وبذلك يكون ملزماً بالتعويض، بل يكون الأمر بقدر الضرورة التي تكون مقيدة بمعياري موضوعي لا شخصي، وعليه يلزمه عند مقاضاته من قبل العامل المتضرر بخرقه للبريد الشخصي أن يقدم الأدلة التي تكمل قناعة القاضي بأن الخرق حصل وفقاً لضرر حقيقي وأني ولا يمكن دفعه بصورة أخرى.

٢- استكمالاً لما ورد بالمتن، فإن لحجم المشروع المالي وأهمية الأسرار دور في قبول الخرق من عدمه، فلا يمكننا أن نطلب من مدير شركة مساهمة ذات رأسمال ضخّم ونشاط له وزنه وهو يعلم بوجود عامل سيسرب أسراراً لشركة منافسة وهو، أي مدير الشركة، قادر على خرق بريده لمنعه، أن نحاسب رب العمل على هذا الخرق فعنصر الزمن يلعب دوراً مهماً. كما سيكون ذلك مبرراً لفصل =

العامل من دون الأسرار التي منع رب العمل العامل من تسريبها، هذا ما سنحجب عنه في المطلب الآتي.

المطلب الثاني

حدود السلطة الممنوحة لرب العمل في الرقابة على البريد

الإلكتروني للعامل

تعكس أهمية البريد الإلكتروني، بأنه يكشف عن شخصية المستخدم، فمنح رب العمل هذا الحق يعني أنه يستطيع أن يعرف اهتمامات العامل وأفكاره ومعتقداته وأصدقائه ويأخذ الأمر خطورة في الاطلاع على المستندات والوثائق والحسابات المصرفية، لذا فإن منح رب العمل حق الرقابة على البريد الشخصي سيصطدم بصخرة الخصوصية، التي يلزم بيان حدودها والاستثناءات على خرقها.

الفرع الأول: الأصل: التزام رب العمل بالرقابة في حدود ما أعلن مسبقاً

قد يصعب على العامل إثبات خرق رب العمل لخصوصيته لكي يطالبه بالتعويض، لكن بمقابل ذلك، فإن استخدام رب العمل لما يجده في البريد الإلكتروني للعامل من معلومات ضد الأخير سيفتح عليه باب خرق الخصوصية، وهنا يكون مهدداً بخسران هذا الدليل لإثبات دعواه على العامل، لكن هل يأتي هذا الأمر بصورة مطلقة؟ يتطلب الأمر بيان:

أولاً: المعيار المعتمد في تحديد أدلة الإثبات

لكي نعتبر الرسالة موسومة بالخصوصية، يجب ان يتوافر فيها عنصران أحدهما عنصر موضوعي بمعنى أن الطابع الشخصي هو الغالب أو على الأقل بخصوصية ما تخبر به، وعنصر شخصي في أن يحيطها من كتبها بخصوصية من خلال إخباره

=العامل دون سابق إنذار استناداً للمادة ١٢٠ من قانون العمل الاتحادي في الفقرة (و) التي تنص على حق رب العمل بالفصل (إذا أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها).

لشخص أو أكثر على وجه التحديد دون غيرهم، ولذا يكون من الضروري لرب العمل أن يعرف حدود ما يمكنه الاطلاع عليه ويكون كالاتي:

في حالة البريد المهني الذي تهيئه الشركة للعامل، فالأصل في هذا البريد أنه بريد تابع للشركة وكل ما فيه متعلق بالمهنة التي يمارسها العامل، فيكون لرب العمل الحق بالاطلاع عليه وفتحه دون إذن العامل؛ بشرط أن لا يفتح الرسائل التي يذكر العامل في عنوانها أنها رسائل شخصية، وفي حالة الشك، يمكن أن يطلب من العامل بيان محتواها، فالقضاء الفرنسي كما تبين لنا مما سبق، انه لم يمنح في هذه الحالة الحق لرب العمل بأن يلج إلى الرسائل الشخصية للعامل كما يشاء، بل عليه في حالة الشك مخاطبة لجنة الرقابة الإلكترونية في مسائل العمل، التي ستطلع على الرسائل الشخصية للعامل وهي التي ستقدم لرب العمل تقريراً لا يحتوي تفصيلي للرسالة إنما ببيان هل تتعلق هذه الرسائل بأمر شخصي أم لها ارتباط بالعمل، فإن تبين أنها رسائل متعلقة بالعمل وفيها أسرار فإن له بناءً على تقرير اللجنة أن يستخدمها كدليل ضد العامل، من أجل محاسبته.

كما يمكن لرب العمل ابتداءً، أي وقت إبرام عقد العمل، أن يلزم العامل بعدم استخدام البريد المهني للرسائل الخاصة، وبأنها معرضة للفتح؛ فهنا يمكن محاسبة العامل على إساءة الاستخدام أو تجاوزه لالتزامه بعدم المراسلة على بريده المهني إلا بما يتعلق بمسائل المهنة^١ لكن أيّاً كانت الأحوال لا يمكن لرب العمل أن يتجاوز الأمر بالاطلاع على الرسائل الواردة أو الصادرة والتي دُونَ فيها أنها رسائل خاصة، فرب

١- رغم أن رب العمل يجب أن يحذر من خرق البريد الشخصي للعامل؛ لأنه قد يستخدم ضده، لكن وبالمقابل لذلك يمكنه أن يحتج على العامل استخدامه المفرط للشبكة العنكبوتية في مكان العمل؛ لمقاصد غير المهنة التي عُين بها. فمثلاً يمكن أن يكون استخدامه للشبكة العنكبوتية ولمدة ٤١ ساعة في الشهر سبباً لفصله من العمل. فالإفراط بذلك يمكن أن يعتبر خطأً جسيماً. انظر تفصيل ذلك في قرار محكمة النقض:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 18 mars 2009, 07-44.247

العمل من المفترض أنه وضع الشبكة المعلوماتية لأجل أن يستخدمها العمال في استخدامهم المهني فقط، وبذلك يلزم رب العمل أن يضع اللوائح والتعليمات لبيان أن أجهزة الحاسوب المهنية غايتها تحسين سير العمل، وإنها متاحة لجميع الموظفين حسب طبيعة العمل، لذلك يمكن لرب العمل منع العمال من التواصل أثناء العمل مع شبكات التواصل الاجتماعي انسجاماً مع مبدأ التبعية لرب العمل في أوقات العمل ويمكن أن يتحقق ذلك سواء في يوم إبرام عقد العمل أو في وقت لاحق، والهدف يتمثل بالسيطرة على سلوك العامل، ويتبع ذلك منع العامل من الاطلاع على مواقع الشبكة المعلوماتية، إلا بما يخدم مصلحة المهنة، لذا فإن اكتشاف توجهات العامل^١ أو الدخول لمواقع شركات منافسة يمكن أن يعتبرها رب العمل تقصيراً من العامل أو تهديداً لحسن سير العمل^٢، فقد يعمد العامل إلى إظهار أنه يبحث عن عمل للضغط على رب العمل من أجل زيادة راتبه أو ترفيته، فكل ذلك يكون بالأصل مباحاً لكن خارج نطاق العمل ما دام قد حذر عليه رب العمل القيام بذلك في مكان العمل.

يمكن لرب العمل مراقبة الرسائل التي يرسلها العامل من البريد المهني للبريد الشخصي له، إذ يمكن أن تستخدم عند الحاجة ضد العامل، وكذلك الرسائل التي تأتي

١- اكتشاف توجهات العامل العقائدية أو الحزبية أو كونه ينتمي لحركة شعبية أو فكر معين كلها أمور شخصية لا تمنح رب العمل الحق بفصله إلا إذا أظهرها في مكان العمل أو استخدم الشبكة المعلوماتية، وسببت اضطراباً في مكان العمل، وبذلك يمكن لرب العمل الاستناد للمادة ٢٢ من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات الاتحادي لسنة ٢٠١٢، فصل العامل لا سيما أن هذه المادة تعاقب بالحبس والغرامة في حالة إساءة استخدام الشبكة المعلوماتية وكشف أسرار العمل.

٢- بموجب المادة ٢١ من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات الاتحادي لسنة ٢٠١٢، فإن العامل سيكون معاقباً بالحبس والغرامة عندما يقوم ببث محادثات أو اتصالات... الخ. وعندما ينشر أخباراً أو صوراً إلكترونية أو صوراً فوتوغرافية أو مشاهد أو تعليقات أو بيانات أو معلومات، ولو كانت صحيحة وحقيقية تتعلق بالشركة التي يعمل بها أو برب العمل أو بأحد العمال ففي كل هذه الاحوال يكون العامل الفاعل لذلك قد اعتدى على خصوصية رب العمل أو أحد العمال أو حتى على خصوصية الشركة باعتبارها شخصاً معنوياً.

للبريد المهني من البريد الشخصي له، فهذه كلها تُعدُّ حقاً لرب العمل، لكن يجب أن يكون ذلك ضمن معيار موضوعي لا شخصي والنظرة لكل رسالة على حدى دون بقية الرسائل؛ لأن العامل قد يستخدم البريد الشخصي في نقل بعض المعلومات المتعلقة بأسرار العمل، برسالة لشخص ما، فهذه الرسالة لا يمكن أن تعد شخصية، لكن الإشكالية في أن الوصول إليها سيتم من خلال البريد الشخصي.

الأصل بالنسبة للبريد الشخصي لا يمكن لرب العمل أيّاً كانت الظروف أن يقوم بفتحه حتى لو كانت لديه الأدلة على وجود رسائل مهنية تتعلق بعمله، والخصوصية هنا في المكان الذي تتواجد فيه هذه الرسائل وهو البريد الشخصي للعامل، ولكي يطلع عليها يجب أن يكون ذلك بحضور العامل صاحب الشأن، والاستثناء على ذلك كما بينا في حالة وجود تهديد آني ومتعلق بالعمل كمحاولة العامل كشف سر مهني خطير فيلجأ رب العمل لتعطيل الشبكة المعلوماتية أو خرق بريد العامل الشخصي لمسح هذه الأسرار بشرط أن يتم ذلك في أضيق الحدود تطبيقاً للقاعدة الفقهية الضرورية تقدر بقدرها^١ مع وجوب علم رب العمل بأن أي ضرر يصيب العامل عند خرق خصوصيته يلزمه التعويض استناداً للقاعدة الفقهية بأن (الاضطرار لا يبطل حق الغير)^٢.

فرضية رفض العامل فتح البريد الشخصي لا يمنح رب العمل سلطةً في فتحه إنما يلزم مخاطبته عن طريق لجنة الرقابة الإلكترونية في مسائل العمل والتي يفترض أن تكون عنصر موازنة فاعل بين العامل ورب العمل.

ثانياً: ادعاء رب العمل مرهون بمشروعية وسائل الإثبات

رأينا بالموضوع: الأمر ليس حاسماً على الدوام، فماذا لو كانت الرسالة تتضمن في شطرها منها مسائل خاصة وشطراً آخر مسائل مهنية خاصة بالعمل؟ ولنضرب مثلاً

١- محمد صدقي بن أحمد الغزي، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، مؤسسة الرسالة، الطبعة الرابعة، بيروت، لسنة ١٩٩٦، ص: ٢٥٦-٢٥٧.

٢- محمد صدقي بن أحمد الغزي، نفس المصدر السابق، ص: ٢٤٤-٢٤٥.

أن العامل نقل رسالة من البريد الشخصي الى البريد المهني أو العكس، وشك رب العمل بأن العامل نقل معلومات عن أسرار العمل، ضمن رسالة نعتها بأنها شخصية، وللموازنة بين الحقين المتنازعين: حق العامل بالخصوصية وحق رب العمل بالمحافظة على الأسرار، لا بد من بيان الأمر الآتي: لا مبرر لرب العمل في حالة الشك أن يقتحم خصوصية العامل ويمنح نفسه الرخصة الذاتية بأن يطلع على الرسائل أو يفتش في البريد الإلكتروني الخاص بالعامل، فهو، أي رب العمل، سيهدر هذا الدليل لإدانة العامل في كشفه للأسرار، عملاً بقاعدة (اليقين لا يزال بالشك) ولتحقيق صحة ادعائه عليه أن يتبع الإجراءات القانونية الصحيحة^١، وما يجدر بنا بيانه حول موقف المشرع الإماراتي فيمكننا أن نستنبطه من نصوص قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات، في

١- القاعدة المتبعة في هذا الصدد (اليقين لا يزال بالشك) ، فبراءة العامل يقين وظنون رب العمل بأن العامل كشف أو سيكشف أسرار العمل شك ، فما كان ثابتاً متيقناً لا يرتفع بمجرد طرود الشك عليه، لأن الأمر اليقيني لا يعقل أن يزيله ما هو أضعف منه بل ما كان مثله أو أقوى، هذا ولا فرق بين أن يكون اليقين السابق مقتضياً للحظر أو مقتضياً للإباحة، فإن العمدة عليه في كلتا الحالتين، ولا يلتفت إلى الشك في عروض المبيع على الأول وعروض الحاضر على الثاني ، فمثلاً لو ادعى رب العمل أن العامل يهرب ويراسل عملاء يأتون لمحل العمل من شركات منافسة إلا أن العامل أثبت أن رب العمل غير صائب بادعائه لأنه- أي العامل- التقى عملاء الشركات المنافسة بحضور غيره من العمال وأنهم شهود على أنه لم يتجاوز ما كلف به من حديث معهم ولم يعطهم أي أسرار، لكن رب العمل بقي مصراً على ادعائه، فان هذا الادعاء من قبل رب العمل يبقى بلا دليل مشروع ويعد غير مقبول، وعليه أن يبين صحة أقواله، فالأصل فراغ ذمة العامل بعد البيينة التي أقامها وقد أصبح يقيناً، وادعاء رب العمل محتاج لدليل فلا يمكن أن نقبل ادعاء رب العمل بمجرد الشك، ولذا تبقى ذمة العامل بريئة. ولا يكفي كدليل لإثبات أنه كشف أسراراً مهنية بمجرد أن يلتقي عملاء الشركات المنافسة ما دام ذلك ضمن عمله ولم يلتق بهم في الخفاء بصورة مريبة. للمزيد حول استنباطات هذه القاعدة الفقهية وحول ترجيح المصالح المتنافرة: انظر عبد المجيد محمد السوسوة، فقه الموازنات في الشريعة الإسلامية، دار القلم ، الطبعة الاولى، دبي، ٢٠٠٤، ص: ٣١ وما بعدها؛ وانظر أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، شرح القواعد الفقهية، دار القلم للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية دمشق، ١٩٨٩، ص: ٧٩-٨٢.

المادة (٢٢) التي تعاقب بالحبس والغرامة عند استخدام رب العمل لمعلومات تتعلق بالعامل وصل إليها بصورة غير مشروعة، عندها لا يمكنه، أي رب العمل، أن يستخدمها كدليل إثبات ضد العامل^١، لكن ومقابل ذلك في حالة الشك بأن العامل يستخدم الشبكة المعلوماتية للشركة في مسائل تتعلق بأمن الدولة في المواد ٢٤، ٢٦، ٢٨، ٣٠، ٣٨، ٢٩، من نفس القانون، فإنه يلزم رب العمل إخبار الجهات المختصة لوضع الرقابة القانونية على العامل الذي مارس مثل هذه الجرائم، والإعرض نفسه للمساءلة القانونية بتهمة التستر على فعلٍ مُجرّم، والتساؤل الذي يبقى محل نقاش هل يمكن لرب العمل أن يفرض على العامل الحق بمراقبة بريده الشخصي فضلاً عن المهني، لاحقاً أي بعد إبرام عقد العمل؟ هذا ما سنحاول بيانه في الفرع الآتي:

الفرع الثاني: الاستثناء: حق رب العمل في متابعة البريد الشخصي لاحقاً

من خلال القرارات القضائية لمحكمة النقض الفرنسية نجد أنها أرست مبدأ يتمثل بأن لرب العمل الحق بمراقبة أجهزة الحاسوب المخصصة لتسيير عمله، وبذلك فإن الأجهزة التي يستخدمها العامل في العمل وحتى تلك التي يمكن له إخراجها خارج مكان المحل (الحاسوب المحمول) لا تعد أجهزة شخصية، وأقرت كذلك أحقية رب العمل بالتنصت على المكالمات الهاتفية التي تجري في مكان العمل من الأجهزة التابعة للشركة أو حتى عند استخدامه للمحادثة من خلال حاسوب العمل، ويمكننا من خلال القرارات الآتية لمحكمة النقض أن نبين التطور الذي اتجهت إليه هذه المحكمة:

أولاً: وجوب احترام الحياة الخاصة للعامل:

١- رغم تحفظ القضاء الفرنسي على أدلة الإثبات التي تؤخذ بصورة غير مشروعة وبطلان الدليل المستمد منها والمبني على وجوب احترام الحقوق الطبيعية للدفاع، إلا أن هناك اتجاه يذهب لعدم إهدار الاستفادة منها كقرائن تساعد القاضي على تكوين عقيدته في النزاع المعروض أمامه، إذا ما أضيف إلى أدلة إثبات أخرى للمزيد حول مناقشة ذلك انظر: فضيلة عاقل، مصدر سابق، ص: ٢٢٦ وما بعدها.

من خلال قضية « Nikon » في ٢٠٠١ وضعت محكمة النقض الفرنسية، مبدأً متمثلاً، بأن للعامل الحق باحترام حياته الخاصة حتى في زمان ومكان العمل، فيجب احترام الرسائل الشخصية المرسلة من خلال الأجهزة التي وضعها رب العمل تحت تصرف العامل للاستعمال المهني، وحتى لو منعت التعليمات العامل من استخدام الحاسوب لغرض غير مهني في مكان العمل، فلا يمكن بأي حال أن تستخدم الملفات التي يحصل عليها رب العمل بما تتضمنه باعتبارها خطأً جسيماً لفصل العامل، ما دامت في بريد شخصي^١.

لكن الإشكالية تتمثل في حالة ما إذا كان البريد مفتوحاً، والوصول الى الرسائل التي لم يتضح كونها مهنية أم شخصية، أمراً ممكناً من قبل رب العمل، فقد وضعت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها بتاريخ ٣٠ مارس ٢٠٠٧ مبدأً قضائي يتمثل بأن على محكمة الموضوع عند نظر أي نزاع أن تبحث فيما إذا كانت المستندات المفتوحة على الجهاز المهني الذي أعده رب العمل تشير بوضوح إلى أنها شخصية، فإن أي قرينة توحي بأنها رسائل شخصية تلزم رب العمل التوقف عن الاطلاع عليها فوراً ومثال ذلك رسالة معنونة بوجود موعد لاجتماع عائلي نهاية الأسبوع، فرب العمل يلزم أن يمتنع عن الاطلاع عليها مباشرة^٢، وفي قضية نظرتها محكمة النقض بـ ٥ يوليو ٢٠١١ تعلقت بعامل فُصل بسبب اتهامه من قبل رب العمل، بأنه قد وجد رسائل في بريده المهني، كان العامل قد احتفظ بها وتعلق برسائل حميمية مع عاملة في مكان العمل، فإن محكمة النقض بينت بوجود التنبه لأمرين مهمين في هذه القضية: الأول متمثل بوجود احترام حياة العامل الخاصة ولو في مكان العمل، والأمر الثاني إن رب العمل ليس له الحق بأن يفحص الرسائل والملفات ما دام إنها تتضمن ما يشير الى

1- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.942

2- Jourquin S., La consultation des emails des salariés par l'employeur, juriTravail.com. 16-01-2013

<http://www.juritruavail.com/Actualite/correspondanceprofessionnelle/ld/37961>

كونها رسائل شخصية، ولا يمكن لرب العمل أن يعاقبه على ما يجد فيها من معلومات^١.

فمن خلال القضايا السابقة يمكننا استنباط المبدأ الآتي: سيبقى لرب العمل الحق بمعاينة العامل في حالة منعه من استخدام البريد المهني لمواضيع شخصية، فهذا الإلزام مرتبط بحق رب العمل وعلى العامل احترام تعليمات العمل، لكن ذلك لا يمنح رب العمل ترخيص مطلق في أن يفرض على العامل بأن يكون له الحق بمراقبة بريده الشخصي.

ثانياً: التوجه نحو إعادة الموازنة بين المصالح المتنافرة

اتجهت محكمة النقض الفرنسية حديثاً، لإعادة الموازنة بتوسيع سلطات رب العمل بالرقابة على مضمون الرسائل والملفات بشرط أن لا تكون شخصية.

-فالمبدأ الأساسي: بحسب قرار محكمة النقض إن الرسائل الإلكترونية التي يرسلها العامل أو يستقبلها في مكان العمل تعد رسائل شخصية لا يمكن لرب العمل الاطلاع عليها حتى في تلك الأحوال التي يُحظر فيها على العامل استخدام الأجهزة المخصصة للمهنة في مكان العمل.

- الميل نحو كفة رب العمل: بدا الأمر يتغير منذ قرار Cathnet وأصبح الأمر أكثر تشدداً لصالح رب العمل إذ له الحق، استناداً للمادة ١٤٥ من قانون

١- قام رب العمل بفصله من عمله لهذا السبب، ولأنه، أي العامل، احتفظ بصور حميمية في البريد دون أن يبين في الملف الذي يحويها إنها صور خاصة، فرفع العامل دعوى على رب العمل يطالبه فيها بدفع تعويض، لعدم وجود سبب جدي وحقيقي لهذا الفصل، وأجابت المحكمة لطلبه. واقترت محكمة الاستئناف بوجوب تعويض العامل بحجة عدم وجود سبب جدي وحقيقي للفصل، ولأن رب العمل لا يمكنه استخدامها ضد العامل لوجود ما يشير إلى أنها رسائل شخصية وبدل ذلك على تجاوز رب العمل لسلطته في استعمال الحق، إذ أهدر دليل إثبات - قد يستطيع استخدامه ضد العامل- وصل إليه بطريقة غير مشروعة.

الاجراءات المدنية الفرنسي، ولسبب مشروع كحالة الشك والاشتباه بعامل لديه، أن يخرق حق الأخير بالخصوصية^١، فالفرضية المعتمدة هي أن البريد الإلكتروني والملفات التي توجد على جهاز الحاسوب المهني يغلب عليه طابع المهنية أي- يُفترض أنه بريد إلكتروني مهني- إلا إن قدم العامل ما يبرر أنه شخصي ليستفيد من الحماية المخصصة للحياة الخاصة له في مكان العمل وليحمى من خرق رب العمل لهذا البريد الإلكتروني على عكس ما إذا حمل هذا البريد للطابع الشخصي أو المهني بوضوح، لكن ذلك يجب أن يتم بحسن نية من قبل رب العمل وبالتأكيد؛ ستبقى السلطة التقديرية للقاضي في بيان ذلك^٢.

1- Soc. 17 mai 2005, JCP E 2005 p. 2237. ; Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 mai 2005, 03-40.017

٢- وبالمقابل فإن لرب العمل أن يطلع على الملفات التي يجدها على القرص الثابت أو المتحرك في جهاز الحاسوب المهني الذي يستخدمه العامل دون الحاجة لأخذ إذن العامل أو لزوم حضوره لكن الإشكالية فيمن يحدد أن هذه الملفات شخصية أم مهنية ويتبع ذلك بحالة الضرورة في لزوم الاطلاع لمصلحة الشركة. والأصل في ذلك أن العامل هو من يحدد ذلك ولرب العمل عند الشك أن يستعين بالجهات المختصة للكشف والتحري عن حقيقة أصل الملف شخصي أم مهني. لكن معيار الضرورة لمنح رب العمل الحق بالاطلاع ما زال غامضاً ولم تضع محكمة النقض الفرنسية في البدء ثوابت له، لكي ينتقل من معيار شخصي يعتمده رب العمل الى معيار موضوعي يسمح لرب العمل بالاطلاع على الملفات علماً أن محكمة النقض لم تعتبر أن مجرد ذكر العامل اسمه الأول كعنوان للملف على اعتبار أنه ملف شخصي، بل وضعت مبدأً متمثلاً بأن الملفات التي ينشئها العامل باستخدام أجهزة الحاسوب المهنية المعدة لسير العمل يفترض أنها ذات طابع مهني ويمكن لرب العمل أن يطلع عليها بدون حضور العامل إلا إن حدد العامل مسبقاً أنها ملفات شخصية.. للمزيد انظر قرارات محكمة النقض الفرنسية:

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 mai 2005, 03-40.017; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 octobre 2009, 07-43.877 ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 mai 2012, 11-13.884.

عهد جديد وضعه القضاء الفرنسي، تمثل في أن الطابع الشخصي للبريد الإلكتروني مستبعد، في ١٥ ديسمبر ٢٠١٠، صدر قرار متعلق باستئناف قدمه العامل ضد رب العمل وقد رُفض قبول دعواه بوجود فصلٍ تعسفي، وقد احتج بأن رب العمل قد استند في فصله إلى خرقه للبريد الإلكتروني الشخصي، ما كان لرب العمل أن يخرقه لوجود حصانة للحياة الخاصة للعامل في مكان العمل، وقد استبعدت هذه الحجة بذريعة متمثلة في أن العامل في مكان العمل قد استخدم الحاسوب المهني، والذي وضعه رب العمل تحت تصرف العامل لممارسة الأعمال المتعلقة بالمهنة، ولذا فإن الأصل يتمثل في أن كل هذه الرسائل هي رسائل مهنية إلا إن حدد العامل بصورة واضحة أنها خاصة ببريد شخصي^١، فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية في هذه القضية، بأن استنتاج القضاة المستند إلى أن الرسائل التي تظهر في البريد المهني للعامل بالأصل هي رسائل مهنية ما لم تشير بوضوح إلى أنها شخصية، ليمنع رب العمل من خرقها، ويظهر لنا: أن محكمة النقض حاولت الالتفاف على قرارات سابقة لها كانت أكثر تشدداً على رب العمل، لكنها اتجهت لتفسير ضيق لمفهوم البريد الشخصي، حيث إن البريد الذي يتم فتحه من خلال الحاسوب الذي خصه رب العمل ووضعه تحت تصرف العامل يُفترض أنه بريد مهني ولا يشفع مجرد الشك بأنها خاصة لجعلها موصوفة بأنها إيميلات خاصة، وهذا ما عادت لتؤكدته المحكمة في قرار صدر بتاريخ ٢ فبراير عام ٢٠١١، مرتبطاً بعاملين في شركة أمن فرنسية تبادلا الرسائل حيث تم فصلهم من عملهم، فأدعوا أن الشركة خرقت بريداً شخصياً، فالمحكمة أكدت بأن الإشارة البسيطة الدالة على انه بريد شخصي لا تكفي للقول بذلك وان مجرد ادعاء العاملين أنه كذلك بلا دليل كافٍ لا يمكن ان تقبل حججهم مطلقاً، فالحوار الخاص ليس ممنوعاً في مكان العمل، ومصون من حيث وجوب احترامه من الجميع لا

فالعامل لا يمكن ان يستخدم اسمه بالبريد ليوحي انه بريد شخصي، وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض في ٢٠٠٩. ١

2- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 février 2011, 09-72.313.

سيما رب العمل، كالحوار الدائر بالبريد الخاص بين العامل وأقاربه، إلا أن ما يجب فعله أن يكون واضحاً بتمتعه بهذه الخصوصية وإلا فإن لرب العمل الحق بالاطلاع على الرسائل المرسلة ما دامت لا تحمل ما يشير الى أنها خاصة، فالعامل يجب أن يصرّح بالخصوصية لإبعاد الشكوك.

وقبل أن نغادر هذه القرارات^١، يمكننا القول بصورة مجملّة أن الغموض ما زال هو الطابع الغالب على قرارات محكمة النقض الفرنسية وسند قولنا هذا هو افتراضها عدم كفاية الاسم الأول أو الأخير (اللقب) للعامل أو ذكر مصطلح ملفاتي (**Mes documents**)، ونرى انه لا يمكن أن تفسر هذه المعطيات كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى عدم كفايتها لاعتبارها شخصية، فلماذا لا نفترض إنها شخصية إن عُنونت بمثل هذه العناوين حتى يثبت العكس؟

لكن وبالمقابل فإن القرارات القضائية السابقة^٢ ورغم أنها لم تمنح رب العمل الحرية المطلقة في تدعيم نظام الرقابة على البريد الشخصي للعامل، إلا أنه يمكننا أن

١- في قضية بهذا الصدد في عام ٢٠٠٩ نقضت محكمة النقض الفرنسية حكم لمحكمة الاستئناف ؛ لأنها اعتبرت أن العامل فصل دون مبرر عادل باعتبار أن رب العمل انتهك خصوصيته، لأنه فتح ملف كان العامل قد وضع اسمه كعنوان للملف ، فمحكمة النقض لم تقر ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف باعتبار أن مجرد وضع العامل اسمه كعنوان للملف لا يعد دليلاً كافياً على اعتبار أنه شخصي. وعادت مرة أخرى محكمة النقض في حكم في نفس العام ٢٠٠٩ لتؤكد أن الملفات التي تعنون باسم العامل لا يمكن أن تعد ملفات شخصيه وفي عام ٢٠١٢ ، بينت بأن وضع العامل عنوان (ملفاتي) لا يعد دليلاً كافياً على اعتبار أنها ملفات شخصية. وعلى العكس تعد شخصية بحسب حكم محكمة النقض إن ذكر في العنوان (ملف شخصي) أو (ملف سري) عندها سيمكن القول أن هذا الملف هو ملف شخصي لتمييزه عما يمكن لرب العمل الاطلاع عليه من ملفات موجودة على جهاز الحاسوب المهني.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 mai 2012, 11-13.88؛ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 octobre 2009, 07-43.877.

٢- وسيثار الامر نفسه لو عرض مثل هذا النزاع على القاضي الإماراتي وعندها فانه في حالة شك رب العمل بمحاولة عامل كشف أسرار المهنة، فانه سيتطلب الإذن لرب العمل من الجهة المختصة

نستتبط مبدأً أساسياً يجب مراعاته وهو أن الرقابة على البريد المستخدم في مكان العمل يجب أن تحقق شروطاً هي:

١. أن يُثبت رب العمل وجود فائدة لمشروعه، بأن يؤمن على سير العمل بصورة سليمة من خلال الرقابة على الشبكة المعلوماتية في مكان العمل.
٢. إن الرقابة يجب أن تكون على المخاطر التي يمكن أن تواجهها الشركة.

استناداً لذلك ولضمان مبدأ الشفافية، فإن على رب العمل ان ينبه العامل مسبقاً بأن هناك رقابة أو احتمالية حدوث رقابة ليضمن بذلك احترامه للحياة الخاصة للعامل.

ففي حكم حديث لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٠ يناير ٢٠١٦، أعادت المحكمة التأكيد على مبدأ قضائي متمثل بأن رب العمل لا يمكنه أن يخرق الحياة الخاصة للعامل من خلال الأجهزة الإلكترونية التي يعدها للعامل في مكان العمل لغرض حسن سير العمل، وبذلك فإن محكمة النقض أحاطت مبدأ الحرية الشخصية للعامل بحصانة من تنوع وسائل السيطرة والرقابة التي يضعها رب العمل والذي لا يمنعه كل ذلك من الرقابة على نشاط العامل، لكن ببقائها ضمن حدود عدم تجاوز الحرية الخاصة للعامل، وبذلك تنص المادة 1-1121 L من قانون العمل الفرنسي النافذ على أنه لا يمكن لأي شخص أن يضع القيود على حقوق الأشخاص والحريات الشخصية والجماعية والتي لا تكون مبررة مع طبيعتها ولا تتناسب مع الهدف الذي سعت لأجله^١، وبذلك يبقى الأصل عدم جواز مراقبة العامل ومعاقبه رب العمل الذي يسخر الأجهزة الإلكترونية لخرق مبدأ حرمة الحياة الخاصة في مقر العمل، فلا يمكن لرب العمل أن يستغل تسجيله لصورة أو حديث للعامل والذي أخذ دون علم العامل ليستخدمه كدليل ضده، إذ يعد دليلاً غير شرعي لا يمنح رب العمل الحق بفصل

(النيابة العامة)، للاطلاع على ما يتضمنه البريد الشخصي للكشف عما يمكن أن يتسبب بضرر حال ومباشر على المشروع تطبيقاً للقاعدة الفقهية: (الضرورة تقدر بقدرها).

1- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 janvier 2016, 14-15.360

العامل^١، وبالمقابل ولكي يستطيع رب العمل الاستفادة من الأدلة التي يحصل عليها من خلال التقنيات الحديثة خلال مراقبة نشاط العامل المهني، فإن عليه إعلام العامل والجهات الممثلة له قبل وضع وسائل الرقابة لتجنب إهدار الأدلة التي يحصل عليها ضد العامل، والتساؤل هنا هل يكفي علم الجهات الإدارية المسؤولة بوجود أجهزة الرقابة حتى لو لم يعلم بها العامل؟

برأينا: إنها لا تكفي لأن هذه الجهات أتت لحماية حرمة الحياة الخاصة للعامل من أن تُحرق من قبل رب العمل؛ وليس للحلول بدل العامل في قبول خرقها أو لا، وسند قولنا القاعدة الفقهية (التصرف على الرعية منوط بالمصلحة)^٢.

١- انظر حكم لمحكمة النقض الفرنسية

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 novembre 1991, 88-43.120.

وفي نفس هذا المفهوم انظر كذلك:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mars 2011, 09-43.204;

Cour de Cassation, Chambre civile 2, du 7 octobre 2004, 03-12.653.

٢- لا يمكن استحداث نظام قانوني مخالف للنظام العام، فلا مصلحة في مخالفته، حيث إن المخالفة تخفي أنواعاً من الفساد لا يمكن التكهن بها، لذا لا مصلحة في منح رب العمل سلطة الرقابة الخفية على حياة العامل الخاصة، لأن ذلك سيؤدي لعظم المفسدة التي بينها (عليه الصلاة والسلام) بقوله: (إِنَّكَ إِنْ اتَّبَعْتَ عَوْرَاتِ النَّاسِ أَفْسَدْتَهُمْ أَوْ كَذَبْتَ أَنْ تُفْسِدَهُمْ)، فما هي المصلحة في أن ترجح مصلحة رب العمل على مصلحة العامل في وضع رقابة خفية؟ للمزيد حول مناقشة هذه القاعدة الفقهية انظر ناصر بن محمد بن مشري الغامدي، قاعدة التصرف على الرعية منوط بالمصلحة، دراسة تأصيلية تطبيقية فقهية، مجلة جامعة أم القرى لعلوم الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد (46) محرم 1430 هجرية، الصفحة: ١٦٩ وما بعدها والصفحة ١٨٤ وما بعدها.

الخاتمة

بعد تسليط الضوء على المصالح المتنافرة بين حق العامل باحترام حياته الخاصة؛ وحق رب العمل بالحفاظ على الأسرار المهنية لمشروعه، تبين لنا مدى أهمية الموضوع الذي سيظهر جلياً من خلال الدعاوى التي تقام في المحاكم الإماراتية ومدى ضرورة وضع نصوص قانونية تحيط جوانب الحماية؛ منعاً لأي فجوة ما بين الواقع والقانون، وقد تمكنا من أن نكشف عن حقائق نعقبها بتوصيات بناءً على تلكم النتائج:

أولاً: الأصل أن صاحب العمل يمكنه أن يتسامح باستخدام الأجهزة المعدة لحسن سير العمل سواء بقيت في مقر العمل أو خرج بها العامل خارجه لضرورات العمل، وبذلك يمكن للعامل أن يستخدمها باستخدامات شخصية مثل استخدام حاسوب الشركة لإرسال الرسائل الشخصية سواء أكانت من خلال البريد المهني أم الشخصي، لكن ذلك الاستخدام ليس حقاً للعامل، ولا يحق له أن يضع على جهاز الحاسوب المهني أي ملف أو بريد شخصي يشوش أو يعيق حسن سير العمل، ويمكن لرب العمل منعه، لكن السكوت عند إبرام عقد العمل عن مدى حق العامل باستخدام الأجهزة المهنية لمسائل شخصية يحكمه العرف المتبع في المهنة، ويقيده رب العمل بالشروط في عقد العمل والتعليمات أثناء سير العمل، ويتبع ذلك إن من حق رب العمل استعادة جهاز الحاسوب المهني، إن كان على سبيل المثال لدى العامل في بيته، ولا يحق للعامل أن يمتنع، كما يمكن لرب العمل إلزام العامل بأخذ الملفات الشخصية من جهاز الحاسوب المهني متى شاء وإرجاعه لصالح العمل.

ثانياً: ولتجنب النزاعات المستقبلية بذلك، يجب أن يضع رب العمل التعليمات والضوابط لحدود استخدام هذه الأجهزة ضمن المعقول على أن يراعى أنها بالأصل مخصصة للعمل المهني وليس لغرض شخصي، فيمكن لرب العمل أن يحدد الوقت المسموح للعامل لاستخدامه لغرض شخصي وما يجب أن يتصفح من مواقع مختلفة، وما يمكنه أن يخزن من معلومات، وعندها فإن لرب العمل أن يحذف جميع البيانات غير المتعلقة بالعمل، والتي خزنها العامل لأغراض شخصية سواء تم تخزينها بصورة

منتظمة أو بشكل عشوائي دون أن يتحمل رب العمل أي مسؤولية قانونية عن تلف وضياح هذه الملفات والرسائل الالكترونية، والأمر بالنهاية يعود للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، كما يحق لرب العمل وضع الرقابة على مستخدمي الشبكة المعلوماتية والرقابة الشاملة لتحديد العامل المتجاوز، وكل ذلك لا يعني المساس بحرمة الحياة الخاصة، لأن العامل يعلم مسبقاً أنه مراقب وهو يستخدم جهاز حاسوب مهني.

ثالثاً: تبقى المراسلات الشخصية للعامل متمتعة بالحصانة التي لا تمكن رب العمل من اختراقها، ولو حظر مسبقاً استخدام الأجهزة المهنية لغرض شخصي فهذه المخالفة لا تمنح رب العمل السلطة على خصوصية المراسلات الشخصية للعامل مع وجوب اعتبار الأصل بأن كل ما هو موجود في جهاز الحاسب الآلي وفي البريد المهني متعلق بالمهنة إلا إن ثبت العامل عنواناً شخصياً، وعند استقالة العامل أو حتى فصله، فإنه يلزم رب العمل، ليعفي نفسه من المسؤولية المدنية فضلاً عن الجنائية، أن يفرض على العامل بنفسه أو حتى من خلال جهة مختصة بالمشروع، بأن يأخذ جميع الوثائق الإلكترونية الشخصية وقفل البريد الشخصي في نهاية عمله، كما يحق للموظف الحصول على نسخ من الوثائق المحفوظة في الملف الخاص به وبعدها يمكن لرب العمل أن يزيلها إن كانت شخصية ولا يحق له بعد أن يقدم ما يثبت أخذه للملفات الشخصية أن يدعي أن رب العمل قد أتلّفها.

التوصيات:

أولاً: وجوب وضع باب خاص ضمن قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، متعلق بالضوابط الخاصة باستخدام البريد المهني والبريد الشخصي في مقر العمل، على أن يحاط بالقواعد الفقهية لتأصيل حماية الأسرار المهنية دون المساس بحرمة حياة العامل الخاصة.

ثانياً: إعادة التأكيد على وجوب احترام الحياة الخاصة للعامل؛ مع إعطاء الحق لرب العمل إن وجد من الأدلة ما يثبت بها تواطؤ العامل مع منافسي الشركة لكشف أسرارها لهم، وكان عنصر الزمن جوهرية بالموضوع والخطر حال ولا يمكن دفعه إلا

باقتحام خصوصية العامل، فعندها يرخص لرب العمل الدخول للبريد الشخصي لمنع كشف هذه الأسرار، وفقاً للقاعدة الفقهية الضرورية تقدر بقدرها مع وجوب التأكيد أن كل ذلك لا يعفيه من المسؤولية عما سببه من أضرار للعامل، في حالة تجاوزه للرخصة التي منحت له، فالمعيار سيبقى وفقاً للقاعدة الفقهية الاضطرار لا يبطل حق الغير.

ثالثاً: تفعيل قسم خاص يمكن تسميته بقسم الرقابة الإلكترونية للمشاريع التجارية الخاصة، تابع للشرطة الاتحادية مختص بمكافحة جرائم إساءة استخدام موقع الشركة والبريد الإلكتروني المهني والشخصي في مقر العمل، مرتبط بأرباب العمل مباشرة يمكنهم من التواصل مع هذا القسم للكشف عما يمكن أن يسببه العمال من أضرار لتسريبهم الأسرار المهنية للشركة.

رابعاً: وجوب أن يكون العاملون في هذا القسم مختصين بمفهوم الأسرار المهنية، فدورهم فاعل في بيان الموازنة بين حماية الأسرار المهنية وعدم خرق خصوصية العامل في بريده الشخصي، وفقاً لمعيار موضوعي بعيداً عن مزاجية أرباب العمل وانفعالات العامل، فالحماية غايتها حماية الأسرار المهنية باعتبارها ثروة اقتصادية تنعكس بالضرورة على الاقتصاد الوطني.

خامساً: يلزم هذا القسم بتقديم تقرير لرب العمل إن وجد أن العامل قد سرب فعلاً أسراراً مهنية أو يطلب من النيابة العامة تحريك دعوى جنائية ضد العامل إن وجد أن العامل استخدم الشبكة المعلوماتية، بأفعال مجرمة قانوناً.

قائمة المراجع والمصادر

المصادر باللغة العربية:

الكتب القانونية والفقهية:

١. أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، شرح القواعد الفقهية، دار القلم للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، دمشق، ١٩٨٩.
٢. المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، ١٩٩٩.
٣. عبد المجيد محمد السوسوة، فقه الموازنات في الشريعة الإسلامية، دار القلم، الطبعة الاولى، دبي، ٢٠٠٤.
٤. فضيلة عاقل، الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة ٢٠١١-٢٠١٢.
٥. محمد صدقي بن أحمد الغزي، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، مؤسسة الرسالة، الطبعة الرابعة، بيروت، لسنة ١٩٩٦.
٦. ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية - القاهرة، ٢٠٠٩.

مقالات منشورة في مجلات يومية:

١. استياء من فصل موظفة لرفضها التقيد بالزي الرسمي - وثيقة، منشور في جراءة نيوز، الاردن، بتاريخ ٢٣/٠٢/٢٠١٢.
٢. المعاشات تستدعي ٩ من موظفيها بدبي للتحقيق في «إفشاء الأسرار» اليوم، مقالة منشور جريدة الإمارات اليوم، بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠١٥.

٣. شركات خاصة تقيد موظفيها بلوائح داخلية ، مقالة منشورة في جريدة الإمارات اليوم، بتاريخ ٢٣ مارس ٢٠١٠ .
٤. مسؤولة روسية: قانون العمل الروسي لا يسمح بفصل موظف بسبب ارتدائه ملابس دينية لكن الامر يرجع لرب العمل، خبر منشور في موقع RT اليوم، بتاريخ ٢٨/٠٧/٢٠١٠.
٥. محاكمة موظف سرق حاسوب مديره وحذف بيانات الشركة ، منشور جريد الإمارات اليوم بعنوان، بتاريخ ٢٣ ابريل ٢٠١٦

البحوث والمقالات:

١. حسام الدين الأهواني، حماية الحق في الخصوصية في ظل قانون دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الأمن والقانون، مجلة دورية محكمة تصدرها أكاديمية دبي، السنة ١٦، العدد الثاني، يوليو. 2008.
٢. فهيد محسن الدحياني، الطبيعة القانونية للحق في الصورة الشخصية وحمايته المدنية في القانون الكويتي، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب . المجلد ٢٨ . العدد ٥٦ .
٣. - ناصر بن محمد بن مشري الغامدي، قاعدة التصرف على الرعية منوط بالمصلحة ، دراسة تأصيلية تطبيقية فقهية، مجلة جامعة أم القرى لعلوم الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد 46 محرم 1430 هجرية.

القوانين والتشريعات والأحكام القضائية:

١. دستور الإمارات العربية المتحدة الصادر عام ١٩٧١ .
٢. القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠. في شأن تنظيم علاقات العمل .
٣. القانون الاتحادي في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم ٥ لسنة ٢٠١٢ والمعدل بتاريخ بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦ .

٤. قانون المعاملات المدنية الاماراتي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥

٥. مجموعة أحكام محكمة تمييز دبي التي أصدرتها في قانون العمل ما بين الأعوام ١٩٨٨-٢٠٠٨ ، إعداد المحامي سمير الأزرق والمحامي محمد سمير الأزرق، مكتبة المستقبل / دبي .

- المصادر باللغة الفرنسية:

الكتب القانونية (Ouvrages)

1. Olivier L., Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail, Droit social, Librairie technique et économique, 2005.
2. Roagne L., La protection du droit au respect de la vie privée et familiale, par la Convention européenne des droits de l'homme, conseil de l'Europe Strasbourg, 2012.

التقارير والملفات الرسمية Rapports et documents officiels

1. Comité consultatif national d'éthique, Avis sur les essais de nouveaux traitements chez l'homme, réflexions et propositions, n° 2, 9 octobre 1984.
2. www.ccne-ethique.fr
3. <https://www.legifrance.gouv.fr/> الرسمي للقوانين والأحكام القضائية
الموقع الفرنسية

الدوريات والمقالات Articles, Chroniques

1. Clerbout J., Le sort du contrat de travail en cas d'incarcération du salarié , Actualités juridiques du village Droit Socia.
<http://www.village-justice.com/articles/sort-contrat-travail-cas,18838.html#nh1>

2. Despax M. , La vie extra-professionnelle de salarié et son incidence sur le contrat de travail, JCP 1963, I, 1776.
3. G'ssell F. et Durand-Barthez P., Protection contre l'appropriation illicite des secrets d'affaires et des informations commerciales confidentielles, Rapport pour la Commission Européenne, Septembre 2013.
4. <http://www.fondation-droitcontinental.org/fr/wp-content/uploads/2014/01/FR-Rapport-secrets-daffaires-format-A5-version-definitive.pdf>
5. Jourquin S, La consultation des emails des salariés par l'employeur, [juriTravail.com](http://www.juritravail.com). 16-01-2013:
<http://www.juritravail.com/Actualite/correspondance-professionnelle/ld/37961>
6. Murielle C., Non respect de la clause de confidentialité, quelles sanctions ?, Article juridique publié le 02/12/2010
<http://www.legavox.fr/blog/murielle-cahen/respect-clause-confidentialite-queelles-sanctions-3886.pdf>
7. Pascal G., L'exclusivisme ambivalent du droit a l'image, nzacl yearbook 5/6, RJP. , p. 538.
<http://www.victoria.ac.nz/law/research/publications/about-nzacl/publications/cljpdcp-journals/volume-6,-2000/Gourden.pdf>
8. Veeraben j., Trouver un équilibre entre le droit au respect de la vie privée du salarié et les intérêts de l'entreprise, [TIC et Droit du travail](http://www.village-justice.com/articles/vie-privee-salarie,2436.html) , <http://www.village-justice.com/articles/vie-privee-salarie,2436.html>

المخلص:

لا ريب أن التطور المتسارع في مجال الشبكة المعلوماتية، وبالشكل الذي أصبح استخدامها أمراً ممكناً لكل فئات المجتمع؛ قد عدا أمراً إيجابياً في سهولة التواصل بين الأفراد والشركات على السواء، إلا أنه أبرز جوانب سلبية أدت لفرغ تشريعي واضح، لم يعد بالإمكان إغفاله ومتجسداً بأمرٍ جوهري هو مقدرة بعض الأفراد للوصول الى المعلومات الشخصية لغيرهم، سواء أكانت هذه المعلومات عائلية من (صور ووثائق وحسابات مصرفية شخصية....الخ) أو كانت وثائق رسمية ومعلومات سرية عن أسرار وحسابات الأفراد والشركات أو حتى الإساءة لهم.

إلا أن هذا الانتهاك لسرية المعلومات الشخصية للغير، عندما مورس من قبل الشركات وأرباب العمل على العاملين لديهم احتجوا بأنهم يسعون لحماية مصالحهم ومصالح الشركة التي يديرونها، وبذلك تنكشف أماننا معايير شخصية لا موضوعية في إعطاء الحق بالخرق للحياة الخاصة للغير. لذا سرعان ما ظهرت قوانين مكافحة جرائم تقنيات المعلومات التي جرّمت الاعتداء بالأصل على الحياة الخاصة للأفراد من خلال الوصول لبريدهم الإلكتروني.

لكن إذا كان الاعتداء على الحياة الخاصة والبحث عن أسرار الغير جريمة، فإن لهذا الأصل استثناءات تتمثل أهم صوره بظهور حالة التنازع بين المصالح المتضاربة والمتمثلة بمدى حق رب العمل في المحافظة على أسرار مشروعه التجاري؛ وحق العامل في المحافظة على ما يتعلق بالمعلومات عن حياته الخاصة.

ABSTRACT :**THE LEGAL RIGHTS OF PERSONAL USE OF
E MAIL DURING WORK HOURS**

Definitely the acceleration in technology makes the internet possible to be handled by every person who, by means of it, can communicate to every person and company. However, this development has negative aspects concerning deficiency in legitimacy embodied in the capability of reaching personal information whether they are (photos, documents, personal accountsatc) or official documents and information of other companies. Companies' managers and employers who commit the breach, claim that these breaches are for the benefits of the employees, but these breaches lead to the emergence of conflicts of opposite interests embodied by the right of the employer to keep secrets of his/her trading project and the right of the employee to preserve the secrecy of his/her private life.