الحماية غير القضائية لحق العامل في الخصوصية

الباحثة

أ.د. فراس عبد الرزاق حمزة

زهراء محمد ناصر البدوي

أستاذ قانون العمل والضمان الاجتماعي في

كلية الحقوق / جامعة النهريين

firas.abid.alrazaqaq2016@gmail.com

خلاصة :

لما كان للعامل الحق في الخصوصية في مواجهة سلطات صاحب العمل خلال حياته المهنية سواء في مكان العمل واثناء وقته أم خارجه ، فانه لا بد من وجود حماية قانونية تضمن احترام هذا الحق ولما كانت صور الحماية القانونية تنقسم بين قضائية وأخرى غير قضائية ، فان على التشريعات سن كلا النوعين من الحماية القانونية لحق العامل في الخصوصية ، ألا أنه ليس جميع القوانين تنص على تلك الأخيرة ، عليه كان لزاماً بيان مدى إمكانية توفر تلك الحماية في قانون العمل العراقي .

الكلمات المفتاحية : حق الخصوصية – الأساليب البديلة للحماية – الحماية الإدارية – رقابة إدارية – عقد العمل.

Non – judicial Protection of Worker's right to Privacy

Zahraa Mohammed Nasir AL – badawi

Prof . Dr. Firas Abid AL-Razaq Hamza

Summary :

Since a worker has the right to privacy vis-à-vis the employer's powers during his career , whether at the workplace , during his time or outside , there is a need for legal protection to ensure respect for this right , The two types of legal protection for worker's right to privacy , judicial and non-judicial , but not all laws provide for the latter , It was necessary to indicate the possibility of such protection in the Iraqi labor law .

Key Words : The Right to privacy – Alternative protection methods – Administrative protection – Administrative control – Job contract .

المقدمة

إن تقرير الحقوق في نصوص دستورية وقانونية لا يكفي ضماناً للحق المعترف به ، إذ لا بد من وجود نصوص أخرى تقف إلى جانب نصوص الاعتراف بالحق تسندها وتضمن لها الاحترام والتنفيذ ، وبالتأكيد فإنه ليس هناك أضمن للحق وأجلى له من وجود رقابة قضائية تتخذ شكل الحماية العلاجية ، يمكن اللجوء إليها في حال انتهاك الحق في الخصوصية أو التجاوز على الضمانات الموضوعية وعدم مراعاتها من قبل صاحب العمل أو القائمين على مراقبة العامل ، ففي تلك الحالة لا يكون أمام العامل وسيلة لإعادة الحق إلى نصابه سوى القضاء ، فعندما يشكل اعتداء صاحب العمل جريمة يحاسب عليها القانون ، فلا بد من رادع يردع المنتهك للحق ، وتعويض العامل عما أصابه من ضرر عن طريق الحماية القضائية ، ألا أن اللجوء إلى القضاء ليس هو الطريق الوحيد بل إن هناك طريقاً آخر لحماية الحق واعادته إلى نصابه باعتبار هذا الطريق وقائياً يلتجأ إليه اختصاراً للوقت وتقليلاً من النزاعات أمام القضاء ويتمثل هذا الطريق بأسلوب الحماية غير القضائية ، وتتنوع صور الحماية غير القضائية لحق الخصوصية في التشريع العراقي بين تلك الحماية الإدارية وأخرى اسميها بوسائل حماية بديلة .

منهج البحث : اعتمدنا خلال دراسة موضوع (الحماية غير القضائية لحق العامل في الخصوصية) على المنهج الاستنباطي التحليلي للتشريعات العراقية والمقارنة .

فرضية البحث : تتمثل فرضية البحث في : وجود الحماية القانونية غير القضائية لحق خصوصية العامل في العراق ضمناً وإمكانية تمتع العامل بتلك الحماية .

أهداف البحث : يهدف البحث وعن طريق إثبات فرضيته إلى الوصول إلى توفير حماية قانونية لخصوصية العامل عن طريق إخضاعه لما موجود من حماية في تشريع العمل العراقي أو التشريعات الأخرى وبسطها عليه ، بعبارة أخرى إسباغ الحماية القانونية الموجودة في التشريعات العراقية على حق خصوصية العامل في مواجهة سلطات صاحب العمل والحد منها ، لغاية سن تشريع خاص بالخصوصية أو إضافة نص لحمايته في قانون العمل .

تمهيد

لما كانت الخصوصية فكرة مرنة وذات مفهوم نسبي فقد تعددت التعاريف المعطاة لها بين من اتجه إلى تعريفها تعريفاً ايجابياً مستنداً إلى ذاتية الحق في الخصوصية نفسه ومضمونه وذلك عن طريق ربط الحق في الخصوصية بفكرة الحرية أو فكرة الخلوة فيوسع من التعريف ، أو ربطها بفكرة الألفة وفكرة السرية فيضيق من التعريف ، واتجاه آخر يذهب إلى تعريفها على أساس فكرة التناقض بين الحياة العامة والحياة الخاصة ، أي عن طريق الوصول إلى تحديد مدلول الحياة العامة ، وهو ما يعرف (بالتعريف السلبي) ، ولما لم يتفق الفقه على تعريف واحد ، كما انه لم يضع تعريفاً لحق العامل في الخصوصية ولتعدد مظاهر الحق في الخصوصية بين متفق عليها وأخرى مختلف فيها وعدم استقرار الفقه في ذلك ^(١) ، فقد اتجهنا لتعريفه من جانبنا بأنه : (سلطة العامل بالاستئثار في النطاق المادي أو المعنوي المتعلق بشؤون حياته وحرية ممارستها وحجب ما لا صلة له منها بعلاقته العقدية أو المهنية (حياته المهنية) سواء قبل التعاقد أم أثناءه أم بعد انتهائه ، فيما عدا الحالات التي تباح فيها المساس بموجب القانون أو المبادئ أو برضاء العامل الضمني أو الصريح ، وبالقدر اللازم لتحقيق الغايات المرجوة منها قانوناً ، مع تهيئة جميع الضمانات القانونية والقضائية لمنع الاعتداء و الوقاية منه والتعويض عليه) .

يلاحظ على تعريفنا ما يأتي :

- ١- اخذنا في التعريف بأسلوب الوصف لا التحديد ليكون جامعاً لمظاهر الحق في الخصوصية ، ولم نتجه إلى تعداد المظاهر أو الصور فيه إذ إنها قد تضيق تارة ، وتتسع تارة أخرى ، على اننا نفضل الأخذ بالمفهوم الواسع لمظاهر حق الخصوصية .
- ٢- ان الخصوصية فكرة مرنة ونسبية تختلف باختلاف الأشخاص وباختلاف الزمان والمكان ، لذا فان التعريف ذو طابع شخصي ، فيختلف باختلاف العامل وهذا ما يتفق مع ما سبق ان أشرنا إليه من اختلاف في نطاق الخصوصية
- ٣- يؤكد هذا التعريف بحق العامل في الخصوصية في جميع مراحل العقد ، سواء قبل التعاقد أم بعده أم أثناءه ، مع الإشارة إلى اقتصار سلطات صاحب العمل في المساس بما له علاقة بالرابطة العقدية فقط ، وفي الحدود التي يبينها القانون (وكما سنرى في الفصل الثاني) .
- ٤- يشترط التعريف حق العامل في طلب وقف الاعتداء ان حصل ، والتعويض عنه بمجرد حصول الخطأ دون اشتراط وقوع الضرر ، فضلاً عن إيجاد الحماية الجنائية في حال توافر شروطها .

^١ للمزيد في تفاصيل تلك التعاريف ومظاهر الخصوصية يراجع : د. هشام محمد فريد ، الحماية الجنائية لحق الانسان في صورته ، مكتبة الآلات الحديثة ، أسيوط ، ١٩٨٦ ، ص٧٣ وما بعدها ، د. حسام الدين كامل الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٨ ، ص٥١-٧٣ ، ابراهيم عيد نايل ، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في قانون العقوبات الفرنسي (الحماية الجنائية للحديث والصورة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٨-٧٠ : د. سامي حمدان الرواشدة ، الحماية الجزائية للحق في الحياة الخاصة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، عمان ، ١٩٩٨ ، ص٩٥-٩٩ .

المبحث الأول

الحماية الإدارية لحق العامل في الخصوصية

يقصد من الحماية الإدارية – كأصل عام – هي أن تحمي الحقوق وتحل المنازعات عن طريق الإدارة نفسها وبوسيلة الرقابة الإدارية ، والتي تتمثل عن طريق قيام الإدارة نفسها بمراقبة ما يصدر عنها من تصرفات من حيث مدى توافقها مع القانون ، أو من حيث تناسبها مع الهدف الذي صدرت من أجله بوصفها رقابة مشروعية وملاءمة في الوقت ذاته ، عليه فإننا سوف نبحث في هذا المبحث مدى إمكانية وجود حماية إدارية في قانون العمل العراقي مع الإشارة لقانون العمل الفرنسي كلما أمكن في مطلب أول ، ومن ثم نسعى لبيان الحماية الإدارية للبيانات الشخصية للعامل بوصفها أبرز مظاهر حق الخصوصية وأوسعها في مطلب ثانٍ ، وكما يأتي :

المطلب الأول

الحماية الإدارية لحق الخصوصية في قانون العمل العراقي

لما كان تشريع العمل العراقي لم يأتِ على ذكر حق الخصوصية بصورة مباشرة وصريحة فإنه لم يضع له حماية صريحة كذلك ، سواء أكانت حماية قضائية أم غير قضائية ، ألا أننا يمكننا تلمس بعض الإجراءات الإدارية التي يفرضها قانون العمل العراقي أو قد تفرضها بعض قوانين العمل بصورة عامة ، نستخلص منها إمكانية إيجاد حماية إدارية تجاه حقوق العمال ، وهذه الحقوق بالطبع لا تقتصر على حق دون آخر وبالتالي يمكن خضوع حق الخصوصية باعتباره من الحقوق الأساسية للعامل تحت تلك الحماية .

وعليه سوف نبحث هنا مدى إمكانية شمول حق الخصوصية ببعض الإجراءات الإدارية كصورة من صور الحماية للحق ، وتتنوع تلك الحماية بموجب قانون العمل العراقي إلى ثلاث صور هي :

الفرع الأول

الحماية عن طريق بعض الالتزامات الواقعة على صاحب العمل (رقابة صاحب العمل)

عند اطلاعنا على قانون العمل وجدنا انه قد أشار إلى إمكانية إيجاد طريقة للحماية الإدارية عن طريق نص المادة (٤١/ثانياً/ي) والتي نصت على التزام صاحب العمل بإيجاد آلية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وتظلماتهم وتسهيل الوصول إلى تلك الآلية واستخدامها والتعامل الفوري وبإيجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى إلى أية عقوبات ، بعبارة أخرى فإن القانون هنا قد وفر سبيلاً لحل النزاع بصورة غير قضائية من خلال التظلم ، والتظلم من أي قرار أو تصرف مادي يعد بحد ذاته طريقاً من طرق إنهاء النزاع وحله ودياً بعيداً عن القضاء ، ومن ثم يمكننا اعتباره أسلوباً أو وسيلة حماية لحق الخصوصية بعيداً عن القضاء عن طريق حل النزاع الذي يثور ويكون موضوعه خصوصية العامل^(١) .

الفرع الثاني

رقابة الإدارة

وهذه تظهر من خلال تلمس عدة أوجه أو نصوص يمكن عن طريق تطبيقها وتكييفها أن توفر حماية لحق الخصوصية وتتمثل تلك بالصور الآتية :

^١ يعد التظلم الولائي إلى مصدر القرار سبيلاً لحل النزاع بعيداً عن القضاء ، للمزيد عن طرق وأساليب حل النزاع دون اللجوء إلى القضاء ولاسيما التظلم الإداري راجع رسالتنا الموسومة : الأسلوب غير القضائي في حل المنازعات الإدارية ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠١٣ .

الأولى : وهو ما ذهبت إليه المادة (٤١/ثانياً) من قانون العمل وهي الرقابة الإدارية المتمثلة برقابة دائرة التشغيل والقروض ، فبموجب النص المذكور يكون لتلك الدائرة حق طلب المعلومات والتقارير حول الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال في المشروع ، أو أية معلومات ذات صلة بشروط التشغيل وظروف العمل ، ويقع على عاتق صاحب العمل تزويد الدائرة ببيان خلال مدة أقصاها شهر واحد من تاريخ استلام الطلب من تلك الدائرة ، وبما ان حق الخصوصية هو حق أساسي فلا بد من مراعاته لدى أصحاب العمل ومن رقابة وجوده ومراعاته من قبل الدائرة وفق نص المادة المذكورة .

الثانية : وفقاً لما ورد في الفصل السادس من قانون العمل في فرعه الثاني تحت عنوان (انتهاء عقد العمل) والذي أورد طريقاً للطعن الإداري لصور إنهاء عقد العمل الواردة في المادة (٤٣) سواء بصورة طبيعية أم وفقاً لإرادة صاحب العمل ، فقد جعلت المادة (٤٦) من قانون العمل حق العامل بالطعن على إنهاء خدمته بإحدى الصور المنصوص عليها في المادة (٤٣) من الفصل ذاته ، من خلال أحد طريقتين : أما طريق الإدارة أمام لجنة إنهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها وزير العمل وذلك خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بإنهاء خدمته أو أن يختار طريق القضاء ، وإذا لم يقدم العامل طعنه خلال المدة المذكورة عدّ متنازلاً عن ذلك الطعن ، أما في حال اختياره أحد هذين الطريقتين ، سقط حقه في الآخر ، ويكون قرار اللجنة قابلاً للطعن فيه أمام محكمة العمل خلال مدة (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً ، فعلى سبيل المثال انه لو تعرض العامل لإنهاء خدماته بطريق تعسفي لم يستند إلى حالة أو سبب من الذي ورد في المادة (٤٣) ، وهذا الانهاء قد يكون ماساً بحق الخصوصية ، فإن للعامل ان يختار طريق الطعن الإداري وفقاً للمادة (٤٦) وبذلك تكون هناك حماية إدارية لحق الخصوصية امام لجنة إنهاء الخدمة ، وعليه فان المادة المذكورة تمثل إشارة إلى طريق حل النزاعات ادارياً أي بصورة غير قضائية مرتبة حماية لحقوق العامل ، ألا أن الملاحظ أن كلامنا هذا افتراضي ونظري ، كونه غير مطبق على ارض الواقع كصورة لحماية حق الخصوصية بطريق اداري كون ان الحق ذاته غير معترف به صراحة بموجب نصوص القانون .

الثالثة : رقابة دائرة التشغيل والقروض كإجراء تمهيدي سابق لحل النزاع عن طريق الوساطة أو التحكيم :

وفقاً لما ذهبت إليه المادة (١٥٧/أولاً) من قانون العمل العراقي فان دائرة التشغيل والقروض تختص في حالة نشوء نزاع حول حقوق قائمة متصلة بتطبيق قانون العمل النافذ والقوانين النافذة الأخرى ذات الصلة بالعمل أو العمال أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم ، فإنه يحق في هذه الحالة لأي من الطرفين المتنازعين أو كليهما إحالة النزاع إلى دائرة التشغيل والقروض التي يقع عليها البت في ذلك النزاع وإصدار القرار المناسب حياله خلال (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ استلام الدائرة إشعاراً خطياً بذلك ، ويستوي في ذلك النزاع كونه فردياً بين العامل وصاحب العمل ، أم جماعياً بين مجموع العمال أو منظماتهم من جهة وصاحب عمل أو أكثر أو منظماتهم من جهة أخرى في حال عدم تضمن اتفاق العمل الجماعي آليات حل النزاع ، ويكون قرار الدائرة الصادر ملزماً لطرفي النزاع وفقاً لما ذهبت إليه الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه ، أما في حالة عدم توصل الدائرة إلى حل للنزاع وفقاً لما جاء بأعلاه ، او في حال عدم قناعة أي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع ، جاز لطرفي النزاع اللجوء إلى محكمة العمل^(١) .

^١ الفقرتان (ثالثاً ورابعاً) من المادة ١٥٧ من قانون العمل العراقي .

— ويلاحظ انه طبقاً لقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ المصري ، فإنه يكون لصاحب العمل والعامل عرض النزاع الفردي بينهم على مديريات القوى العاملة والهجرة التي تختص بحل النزاع بينهما وديا خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها ، وللمديريات المذكورة تسهياً للإجراءات وتخفيفاً عنها أن تفوض مكاتب القوى العاملة المنتشرة في المحافظات في ممارسة ذات الاختصاص ، وفي حال عدم التسوية خلال عشرة أيام ، فان لطرفي النزاع اللجوء إلى المحاكم العمالية ، وبعد تعديل المادة (٧٠) من قانون العمل المصري بالقانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٥ فقد حولت الجهة الإدارية المختصة احالة النزاع للجنة خماسية بناء على طلب أي من

ونرى بعد هذا العرض أن الإجراءات المنصوص عليها وفقاً للمادة المذكورة وان كانت متعلقة بحل نزاع ما ، إلا أننا نرى فيها حماية لحق ، فكل طريق لحل نزاع هو طريق حماية لأصل الحق ، فتظهر حماية الحق عند وجود النزاع حوله ، وهذا ما تؤكد المادة ذاتها بنصها (إذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة) ، من ناحية أخرى فإنه يمكننا التساؤل : ان حق الخصوصية وما يضمنه من مظاهر وفقاً لما سبق بيانه ولما اعتبرناه حقاً أساسياً أفلا يُعد حقاً قائماً يمكن أن ينشأ نزاع حوله ؟ وبذلك نرى أن هذه المادة أوجدت سبيلاً لحل نزاع ومن ثم حماية لحق الخصوصية فيما لو كان هناك تطبيق له ، أي ان نص الحماية موجود .

الفرع الثالث

الرقابة الإدارية عن طريق دائرة تفتيش العمل (لجان التفتيش)

تمثل رقابة تفتيش العمل إحدى الضمانات التي تحمي حقوق العمال - وهذا بالنتيجة يشمل حق الخصوصية - فال التزام صاحب العمل مثلاً بالقيود والضمانات (ومنها قيود السلطة التأديبية كما سنأتي على ذكرها) ليس متروكاً لإرادته إن شاء إلترزم بها ، وان لم يشأ انتهكها ، فهو يخضع لتفتيش لجان العمل ، وهذا ما سارت عليه قوانين العمل ومنها القانون العراقي ، لذا سنتناول تلك الحماية بشيء من الإيجاز وفقاً لما تتطلبه الدراسة مركزين على قانون العمل العراقي :

تتجلى هذه الحماية بالتحديد بصورة أكثر وضوحاً بوصفها حامية لحق الخصوصية عندما يتخذ صاحب العمل من الحياة الخاصة سبباً لفصل العامل أو اصدار قرار تأديبي بحقه أو التمييز ضده بأي صورة أخرى سواء بنقله او عدم ترفيته وهكذا ، فالسؤال الذي يثور هنا هو ما دور تفتيش العمل في ذلك ؟ وما مدى فاعلية ذلك الدور في الحماية ؟ لبيان ذلك لابد من تناول الأمور الآتية بالتوضيح:

أولاً / أهمية تفتيش العمل ومبرراته : ترجع أهمية تفتيش العمل فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل او الفصل او التمييز لأسباب تعود للحياة الخاصة للعامل إلى أسباب عدة منها :

أ - نظراً لعلاقة التبعية بين صاحب العمل والعامل ، فإن هذا الأخير قد يفضل عدم الإبلاغ عن مخالفات صاحب العمل وعدم التزامه بالقيود والضمانات القانونية المقررة للعامل في مواجهة صاحب العمل ولاسيما عندما يتعلق الأمر باتخاذ سلطته سبباً للتمييز بين العمال خوفاً من فقدان عمله.

ب - قد تشكل بعض الأفعال التي يتخذها صاحب العمل للتدخل في الحياة الخاصة للعامل جريمة وفق أحكام القانون، ومن ثم لا بد من وجود جهة تشرف وتراقب تطبيق القانون ، فضلاً عن جهل كثير من العمال بحقوقهم وانعدام ثقافتهم القانونية وعدم علمهم بالحماية القانونية التي فرضها القانون .

ج - ان مجرد فكرة وجود رقابة دائمة على صاحب العمل تحد من تعسفه في ممارسة سلطاته خلافاً للقانون .

ثانياً / سلطات مفتش العمل وواجباته : انيطت بمفتش العمل العديد من السلطات التي تعينه في مراقبة تطبيق قانون العمل وأداء واجباته بفاعلية ، إلا إن هناك بعض السلطات المكلف بها تعزز حماية حق الخصوصية وتضمن ذلك الحق للعمال ، وستنكلم هنا عن تلك المهام بوصفها ضمانات للعامل في مواجهة صاحب العمل عن طريق بحث مهام قسم التفتيش في نقطة أولى ومن ثم مهام لجان التفتيش في نقطة ثانية بحسب قانون العمل العراقي:

أ - مهام قسم تفتيش العمل : وفقاً للمادة (١٢٧/أولاً) من قانون العمل العراقي فإنه يقع على عاتق قسم تفتيش العمل المهام الآتية :

طرفي النزاع ، للمزيد ينظر : د. محمود سلامة ، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية ، ط ٣ ، المجلد الأول ، الناشر المتحدون ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ١٢١-١٢٣ ، د. محمود عبد الفتاح زاهر ، التعليق على قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٢٦-٤٣٧ .

– تأمين انفاذ أحكام قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه والمتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم أثناء قيامهم بالعمل ، أي انه يقع على عاتقهم بموجب نص القانون حماية حقوق العامل وهذه الحماية لا تقتصر على حق دون آخر ومن ثم فإنها تشمل بذلك حماية حق الخصوصية .
– يقع على عاتق قسم التفتيش بموجب المادة المذكورة الفقرة (ب) مهمة تقديم المعلومات والارشادات الفنية إلى العمال وأصحاب العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة بتنفيذ الأحكام القانونية والاتفاقات الدولية ، وبالتأكيد فإن هناك العديد من الاتفاقيات الدولية التي كفلت الحق محل الدراسة .
– اعلام الوزارة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) بالمخالفات والإساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون ، وبالنتيجة لهذه المهمة فإن هناك العديد من المخالفات والإساءات التي من الممكن أن تظهر في الواقع العملي والتي تمس حق خصوصية العامل ولم ينص عليها قانون العمل ، فوفقاً لهذا المهمة فإن سلطة قسم التفتيش لا تحدد بما هو منصوص عليه صراحة في القانون وإنما تتسع لتشمل كل ما يمكن تقديره وتقييمه بأنه مخالفة أو إساءة للعامل ، وهذا النص يحمي عليه المشرع إذ أمكننا ان نفسر انضواء أفعال انتهاك حق الخصوصية ضمنه .

– توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي انتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع اعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الآلية ، وللقسم المذكور إعداد لائحة استرشادية في كيفية تقديم العمال للشكاوى وما يجب ان تتضمنه من معلومات وكيفية ايصالها الى القسم ، وطبيعي فان توفير آلية للشكاوى يمثل احدى الضمانات القانونية لحماية الحق محل الدراسة ، إذ من ضمن الحقوق الواردة في هذا القانون صراحة هو عدم التمييز بين العمال (لأنه بحق يُعد تدخلاً في الحياة الخاصة للعامل) ، فعلى سبيل المثال فلو تعرض عامل للتمييز من قبل صاحب العمل فإن له سبيل الشكاوى للقسم المذكور بوصفه احدى الضمانات .

ب - مهام لجان تفتيش العمل : بموجب ما جاءت به المادة (١٢٩) من قانون العمل العراقي ، فان من مهام تلك اللجان والتي تمثل ضمانات لحق خصوصية العامل ما يأتي :

– **دخول أماكن العمل وتفتيشها :** فمفتش العمل الدخول بحرية ودون سابق إنذار في أي وقت من النهار أو الليل إلى مكان العمل الخاضع للتفتيش ، حتى يتمكن من معرفة ما إذا كان صاحب العمل ملتزماً بتطبيق أحكام القانون أم لا ، ولا يلتزم مفتش العمل بإخطار صاحب العمل بميعاد زيارته لإجراء التفتيش ، وإلا فلا تكون للتفتيش فائدة منه ، إذ قد يعتمد صاحب العمل بإخفاء المخالفات في حال علمه بموعد التفتيش مقدماً ، وهذا ما ذهب إليه النص المذكور ، كما لم يشترط القانون ابلاغ صاحب العمل أو ممثله بوجودهم في المشروع لغرض التفتيش إذا اعتبروا ان ذلك الإبلاغ يؤثر على مهامهم وهذا ما جاءت به الفقرة رابعاً من النص أعلاه^(١).

– **قبول الشكاوى وعدم إفشاء أسرار العمل :** قد يتوصل صاحب العمل إلى ضبط المخالفات أو حتى الجرائم عن طريق الشكاوى من العمال الذين مست حقوقهم او اعتدي عليها ، أو أي شخص آخر ، ويستوي في ذلك أن يكون البلاغ معلوماً أم مجهولاً لمفتش العمل وسواء أكان شفاهةً أم كتابةً، وعلى لجنة التفتيش أن تتعامل بسرية تامة مع مصدر أية شكاوى أو معلومات قدمت لها حول أية مخالفة لأحكام القانون ، وأن لا تصرح لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة التفتيش ناتجة عن الشكاوى ، ولا يقتصر التزام الحفاظ على السرية على مدة خدمة مفتش العمل ، وإنما يمتد إلى ما بعد تركه العمل ، وبذلك فإن سلطة قبول الشكاوى مع الالتزام بالسرية يمثل أهم ضمانات لحق خصوصية العامل^(٢) .

– إجراء أي فحص أو استفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لأحكام هذا القانون وله في سبيل ذلك الاطلاع على أي كتب او سجلات أو مستندات أخرى يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضى أحكام القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من انسجامها مع القانون ، كما له أخذ

^١ ينظر ما يقابل ذلك في التشريع الفرنسي نص المادة (1 - 8113 L) والمعدلة بالقانون (٢٠١٦-١٠٨٨) في ٨/٨/٢٠١٦ والتي كانت تأخذ التسلسل (1-8-611 L) قبل التعديل ، وتنظر المادة (٢٣٣) من قانون العمل المصري .

^٢ تنظر المادة (١٣٢) من قانون العمل العراقي ، والمادة (٢٣٢) من قانون العمل المصري .

نماذج او نسخ من تلك الوثائق ، وهذا يمثل حماية لخصوصية العامل من خلال التأكد من التزام صاحب العمل بواجباته في حفظ سجلات العامل وما تتضمنه من بيانات تخصه ، فضلاً عن أن له سلطة التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب أحكام القانون ، واتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال ، ويمكننا تفسير سلامة العامل وصحته في امتدادها إلى خصوصية العامل الصحية وسلامته البدنية^(١) .

— سلطة التحقيق مع صاحب العمل أو العمال حول أي أمر يتعلق بتطبيق أحكام القانون ، وإعداد تقرير مفصل عن المخالفات والتوصية باتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين ، وللوزير استناداً لتقرير اللجنة وتوصياتها إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل أو تحريك الدعوى الجزائية ضده ، ويعد ذلك التقرير مع شهادة مفتش العمل دليلاً تتخذه المحكمة عند إصدار قرارها مالم يثبت لها العكس^٢ .

ورغم ما تتمتع به لجان تفتيش العمل وقسم التفتيش من صلاحيات وسلطات واسعة ذات أهمية في رقابة تطبيق أحكام القانون وحماية حقوق العامل — ومنها بالتأكيد حق الخصوصية — ألا أنه يلاحظ عليه ضعف الفاعلية في هذا المجال في العراق وذلك يرجع لأسباب عدة منها : عدم النص بصورة صريحة على حق الخصوصية في قانون العمل العراقي ، فضلاً عما سبق ذكره في الأهمية من انعدام الثقافة القانونية لدى غالبية العمال وعدم علمهم بحقوقهم وبالحماية القانونية التي أوجدها القانون لهم ، والخوف من إنهاء عقد عمله فيما لو تقدم بشكوى على صاحب العمل^(٣) .

المطلب الثاني

الحماية الإدارية لحق العامل في خصوصية البيانات الشخصية

نظراً لكون العامل في أرض الدراسة وأرض الواقع يخضع لإدارة وسلطة القطاع الخاص وان المساس بحق الخصوصية في حال انتهاكه سوف يتم من قبل ذلك القطاع ، ولا يخضع ما يصدر عنه لرقابة الدولة ، لذلك فقد اتجهت بعض الدول — التي سنت قوانين خاصة بالمعلوماتية — ومنها المشرع الفرنسي ومن أجل إيجاد ضمانات وقائية لحق خصوصية البيانات الشخصية في مواجهة نظم المعلوماتية وأخطارها ، ولغرض مدّ رقابة الدولة وإشرافها ولو كان ذلك بشكل غير مباشر إلى إنشاء لجنة تكون مهمتها الرقابة الإدارية المستقلة لغرض حماية البيانات الشخصية للأفراد — سواء تلك التي تنشأ من قبل الدولة أو مرافقها العامة أم تلك التي تجمع من قبل القطاع الخاص كالشركات أو المؤسسات الخاصة لعامليها أو شركات الائتمان وغيرها — بوصفها أبرز ضمانات للبيانات الشخصية ، لذا لا بد من بحث تلك الحماية التي وضعها المشرع الفرنسي في مطلب أول ، وبيان مدى وجود ضمانات إدارية لحماية خصوصية بيانات العامل الشخصية في العراق في فرع ثان وكما يأتي :

^١ تنظر الفقرة (ب/ ٢ و ٣) والفقرة (د / ٢) من المادة (١٢٩/أولاً) .

^٢ تنظر المادة (١٢٩/أولاً/ب/١) والمادة (١٢٩/ثالثاً) و (١٣٤) من قانون العمل العراقي .

^٣ وعند سؤالنا للسيد المهندس (بهاء سعد) مدير قسم التفتيش في دائرة العمل والتدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن مدى لجوء العمال إلى التقدم بشكوى على صاحب العمل لاتخاذ اسباباً او اسلوباً تمييزياً بين العمال وفق ما جاءت به المادة الأولى الفقرتان (٢٥ و ٢٦) من قانون العمل، أو التقدم بشكوى تحرش وفقاً للمادة (١١) أو بسبب السب أو الإهانة أو انتهاء الخدمة لأسباب تعود للحياة الخاصة ؟ فإنه أجاب بعدم ورود مثل هذه الشكاوى اطلاقاً.

الفرع الأول

الحماية الإدارية لخصوصية البيانات الشخصية للعامل في فرنسا

اتجه المشرع الفرنسي بموجب قانون ٦ يناير ١٩٧٨ ولغرض حماية خصوصية المعلومات أو البيانات الشخصية (بوصفها تمس تفاصيل مهمة وخطرة عن الحياة الخاصة ولاسيما بعد اعتبار القانون المذكور الصوت والصورة بياناً شخصياً) وتحقيق التوازن بين حماية الحياة الخاصة للأفراد (العمال) في مواجهة لجوء أصحاب العمل لاستخدام الأنظمة المعلوماتية والوسائل التكنولوجية ، إلى انشاء لجنة لرقابة معالجة البيانات الشخصية وتمثل تلك اللجنة جهة إدارية مستقلة تشرف وتراقب وتعطي الإذن أو الترخيص في إنشاء نظم معلومات آلية دون ترك الأمر لمطلق إرادة أصحاب العمل ، وتتولى السهر على احترام وتطبيق احكام القانون المذكور ، وتحقق أولى الضمانات عن طريق تشكيلها ، إذ تتشكل هذه اللجنة والتي سميت باللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL) من ثمانية عشر عضواً يتم انتخابهم لمدة خمس سنوات ، باستثناء الأعضاء البرلمانيين فانهم يختارون لمدة نيابتهم، وتضم أعضاء من البرلمان وأعضاء من مجلس الدولة ومحكمة النقض وديوان المحاسبة القومي ، وأعضاء عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ، فضلاً عن أعضاء من ذوي الخبرة في مجال الحاسب والمعلوماتية أو لديهم خبرة بقضايا الحريات الفردية^(١) .

ولما كان قصد المشرع من إنشائها أن تقوم بتنفيذ إجراءات وتدابير ملموسة تضمن عدم انتهاك الخصوصية المعلوماتية في مواجهة تطور التكنولوجيا ، فقد منحت الاستقلال التام من حيث عدم خضوعها لأي سلطة أخرى مع منحها العديد من الاختصاصات والسلطات التي تمكنها من ضمان تمتع الأفراد بما قرره المشرع من حقوق وعدم تعرضهم لأي مانع أو إعاقة في ممارسة حقوقهم الممنوحة .

ومما يميز كونها سلطة إدارية مستقلة ما تتمتع به وفق القانون من عدم تلقي أعضائها اية تعليمات أو توجيهات أو أوامر من أية سلطة من سلطات الدولة ، فضلاً عن عدم الخضوع لأية صورة من صور السلطة الرئاسية أو أي مظهر من مظاهر الوصاية الإدارية ، إذ لا تخضع لإلرقابة القضاء ، كما ان رئيس اللجنة ونائبيه يتم انتخابهم من قبل أعضاء اللجنة ذاتها وليسوا معينين من قبل الحكومة ، وهي التي تختص بوضع اللائحة الداخلية لها والخاصة بسير عملها وانتظامه ، وهي المختصة بوضع قواعد وإجراءات عزل أو إقالة أعضائها أو استبدالهم^(٢) .

مهام اللجنة : تتمتع اللجنة بالعديد من المهام ألا إننا سنقتصر على ذكر ما يخص موضوع دراستنا وبالآتي:

١- إخطار أو إعلام الأشخاص ذوي الشأن الذين يتم جمع بياناتهم الشخصية بطبيعة هذه البيانات وجميع حقوقهم وواجباتهم .

^١ المادة (١٣) من قانون (١٧ - ٧٨) المعدلة بموجب قانون (٢٠١٨ - ٦٩٩) في ٣ / ٨ / ٢٠١٨ بالمادة (٧٥) منه وآخر تعديل بالمادة (١) من المرسوم رقم (٢٠١٨ - ١١٢٥) في ١٢ / ١٢ / ٢٠١٨ .

وتختلف تسمية تلك الجهة الإدارية المختصة بالرقابة من دولة إلى أخرى فضلاً عن اختلاف عملها الرقابي ، من ذلك ما ذهبت إليه ألمانيا بموجب القانون الألماني الاتحادي لعام ١٩٧٧ إلى انشاء مفوض المعلومات الذي يختص بحماية البيانات والرقابة على تطبيق قانون المعلوماتية ، وهناك نوعين من المفوضين: مفوض فيدرالي لحماية بيانات القطاع العام ، ومفوض لحماية بيانات المعالجة من القطاع الخاص ، فكل شخص يشعر بان احد نظم معالجة المعلومات قد مس حرمة حياته الخاصة أن يتقدم بشكوى إلى المفوض والذي يبحث الشكوى مع الجهة المعالجة لغرض إيجاد حل ودي بين الطرفين تفادياً للدعوى القضائية ، كذلك يوجد مفوض الخصوصية الكندية والذي انشأ بموجب قانون حقوق الانسان الكندي وفق المادة ٥٧ منه . وغيرها للمزيد ينظر : د. وليد سمير النمر ، حماية الخصوصية في الانترنت ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٧ ، ص ٦٢٣-٦٢٤ .

^٢ تنظر المادة (١١) من قانون الحريات الفرنسي والمعدلة بالقانون (٢٠١٨ - ٤٩٣) في ٢٠ / ٦ / ٢٠١٨ والرسوم ١١٢٥ - ٢٠١٨ .

- ٢- التحقق من احترام أصحاب العمل والشركات في نظام المعلومات المتخذ لأحكام القانون عن طريق إجراء الفحص اللازم .
- ٣- إصدار القرارات الفردية والتنظيمية اللازمة لتنفيذ مهامها ، وعلى الجهات الخاضعة احترام قراراتها بل ومساعدتها في مهامها .
- ٤- التحقق من كفاءة الحقوق للعمال وتمكينهم من الاطلاع والتعديل أو اجراء باقي المعالجات دون معوقات على وفق ما نصت عليه المادة (١١) من القانون المذكور .
- ٥- تلقي الشكاوى والتظلمات من ذوي الشأن والمتعلقة بتنفيذ المعالجات للبيانات الشخصية ، أو المتعلقة بتعرض الأفراد (العمال) لأي إعاقة في ممارسة حقهم في الاطلاع المباشر على بياناتهم الشخصية أو تعديلها ، وإعلان الردود على الموقع الالكتروني للجنة^(١) .
- ٦- إنشاء نظم المعلومات للجهات الحكومية أو الخاصة ، مع وضع قائمة بنظم المعلومات الموجودة موضحاً فيها القانون الذي أنشئت وفقاً له والهدف من وضع النظام والمعلومات الاسمية ومن يحق له تلقي المعلومات .
- ٧- ان تضع تحت تصرف الافراد (العمال) قائمة بالمعالجات التي أجريت على بياناته ، كما تقوم بنشر ما تصدره من توصيات وقرارات و آراء ضرورية لتطبيق القانون .
- ٨- تقديم تقرير سنوي بأعمالها إلى رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء والبرلمان .
- ٩- إبلاغ النيابة العامة عن مخالفة أحكام القانون في حال شكلت المخالفة المرتكبة جريمة من الجرائم التي نص عليها القانون والماسة بحق الخصوصية .
- ١٠- الإشراف على احترام القواعد المقررة لحماية الخصوصية من إساءة استخدام المعلومات وتطوير تلك القواعد بما يتلاءم مع الخبرة والتطور الفني ، وللجنة أيضاً بناءً على طلب المنظمات المهنية أو المؤسسات الجماعية اتخاذ المهام الآتية :
- أ- القيام بدور هيئة استشارية وتقديم اقتراحات مشاريع قوانين للحكومة أو ابداء الآراء التي ترى انها كفيلة بالتشريع والتنظيم من أجل توفير حماية للأفراد في مواجهة معالجات البيانات الشخصية وتطور تكنولوجيا المعلومات^(٢)، فضلاً عن حقها في الاطلاع على كل مشروع قانون أو مرسوم يتعلق بحماية الأشخاص في مواجهة المعالجات الآلية بل ان من الواجب استشارتها في ذلك ورأيها يكون معلناً للجميع وفقاً للمادة (٤٣) .
- ب- تقدم تقييماً للضمانات التي تتضمنها القواعد المهنية والفنية – والتي أجريت على وفق القانون – والمتعلقة باحترام حقوق الأفراد الأساسية ومدى اتفاقها مع الحقوق الأساسية للأشخاص^(٣) .
- ١١- السهر على احترام المعالجات للبيانات الشخصية لأحكام القانون من خلال إعطاء التصريح أو الاذن بالموافقة على المعالجات لأصحاب العمل ، وتلقي الإخطارات المتعلقة بتلك المعالجات على

^١ تطبيقاً لهذه المهمة من مهام اللجنة ، فقد عرضت على مجلس الدولة الفرنسي قضية بشأن قيام موظف سابق وزوجته في شركة الخطوط الجوية الفرنسية بتقديم طلب للشركة للحصول على شهادة بالتعويضات المستحقة لهم قبل الإحالة للتقاعد ، ونتيجة لرفض الشركة لهذا الطلب تقدم الطاعن بطلب إلى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات يشكو فيها من الشركة من عدم منحه الشهادة المذكورة ، وبعد ذلك أصدرت اللجنة قراراً بحفظ الشكوى المقدمة من الشاكي ضد الشركة ، فتقدم الشاكي بطعن ضد القرار امام مجلس الدولة طالباً الغاؤه والمطالبة بالتعويض ، وعندما عرض الامر إلى مجلس الدولة تقدمت اللجنة بمذكرة تفيد بانها قامت بمراجعة الشركة حول الطلب وكان رد الشركة بوجود منازعة امام القضاء بين الطاعن والشركة مما اضطر اللجنة لحفظ الموضوع ، وبذلك فقد قضى المجلس برفض الطعن المقدم لعدم تأسيسه على ركائز قانونية.

C.E. , 28 decembre 2012 , N 344175 , Inédit au recueil Lebon .

منشور على الموقع الالكتروني :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT0000268>

56802 تاريخ الزيارة : ٧ / ٤ / ٢٠١٩ .

^٢ المادة (a) (3) 11 من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي .

^٣ المادة (b-3-11) من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي .

وفق ما نصت عليه المواد (٢٦، ٢٧، ٣١)^(١)، ولها ابداء الرأي المسبق بشأن انشاء بعض نظم المعالجات الآلية للبيانات الشخصية، ويعد رأيها هذا استشارياً غير ملزم، ولها أن تضع وتعلن المعايير المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (٢٤) وتفرض عند الضرورة القواعد الإجرائية النموذجية المنظمة لضمان أمن المعلومات^(٢).

١٢- لها رقابة لاحقة تتمثل بالتحقيق والتحري من تلقاء نفسها والتفتيش للتأكد من أن ما تم من معالجات ليس فيه خروج على أحكام القانون، وأن الإجراءات الموضوعية من جانب الجهات المختصة ليس فيه إعاقة لذوي الشأن في ممارسة حقوقهم على البيانات الشخصية من حيث الاطلاع والتعديل.

فوفقاً لما ذهبت إليه المادة (٤٤) من القانون، فإن لأعضاء اللجنة ممارسة مهمة الرقابة عن طريق زيارة الأماكن والمؤسسات التي تنفذ معالجة بيانات شخصية، ولا يمكن من حيث الأصل ممارسة تلك الرقابة إلا بناء على إذن من قاضي الحريات والمعارضات بالمحكمة الاستثنائية بالدائرة التي يقع بها ممارسة اللجنة مهامها الرقابية بموجب مرسوم من مجلس الدولة مع إخطار المسؤول المحلي للمهن الخاصة، باستثناء حالة الضرورة والاستعجال كالخوف من تدمير البيانات أو إخفائها دون إخطار المسؤول المحلي للمهن الخاصة الذي له الحق في الاعتراض على زيارة اللجنة.

كما لها عند ممارستها للرقابة طلب الاطلاع على جميع الوثائق والبيانات التي تساعد على تنفيذ مهامها والحصول على نسخ منها، فضلاً عن الاطلاع على البرامج والمعلومات التي أجريت، مع طلب نسخة من المعالجات التي تمت بصورة مباشرة للاستعانة بها في المراقبة، وقراراتها الصادرة بموجب هذه الرقابة تخضع للطعن أمام مجلس الدولة الفرنسي الذي له الحق بإلغاء قرارات الغرامة التي تفرضها على الشركات^(٣).

من ذلك ما قامت به شركتان بالطعن على قرار لجنة (CNIL) لتوقيع عقوبة غرامة على كل شركة بـ (٣٠) ألف يورو مع توجيه أمر بغلق بطاقات البيانات الشخصية التي تم الاطلاع عليها خلال الزيارتين التي قامت بهما اللجنة لمقر الشركتين في شهري الخامس والسادس من عام ٢٠٠٥ والشهر الأول من عام ٢٠٠٦، وقد تبين للجنة عدم احترام الشركتين لأحكام القانون المذكور، وبناء على سلطاتها المنصوص عليها فيه، فقد أصدرت تلك الغرامة ووقف العمل بالبطاقات، فقامت الشركتان بالطعن بالقرارات أمام مجلس الدولة الفرنسي للمخالفة لأحكام المادة (٨) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والمتعلقة بحرمة الحياة الخاصة، لشمول تلك المادة الأشخاص المعنية بذلك الحق، واستناداً إلى الحق في حماية المسكن أو الإقامة لسريان ذلك الحق على الأماكن المهنية، وقد تبين للمجلس أن أعضاء اللجنة قد تجاوزوا حدود سلطاتهم وأخطأوا في تطبيق الإجراءات وغالوا في توقيع العقوبة لذا قضى بإلغاء القرارين^(٤).

١٣. ومن أجل ضمان تحقق سلطاتها المذكورة أعلاه فقد منح المشرع الفرنسي في قانون ٦/ ١/ ١٩٧٨ بعض السلطات للجنة وقد كانت تلك السلطة في بداية الامر متمثلة بسلطة توجيه إنذار أو

^١ إذ قد فرق القانون من حيث أداة انشاء نظم المعلومات فإقامة المعالجات ونظم المعلومات من قبل الدولة أو القطاع العام تتطلب ترخيصاً من اللجنة وأن يكون مسبباً ولا يكون إلا بموجب قانون أو لائحة، أما المعالجات التي تجري من قبل القطاع الخاص فيكتفي بشأنها الإخطار المسبق للجنة إذا كانت المعالجة لبيانات لا تتسم بالخطورة، أما إذا تعلق الامر ببيانات على قدر من الخطورة أي تتعلق بالخصوصية فيتعين الحصول على موافقة صريحة من صاحب الشأن وفقاً لما نصت عليه المادة (٣١) من القانون، ويعود السبب في تلك التفرقة هو لعدم ائثار القطاع الخاص بإجراءات إدارية وقيود تتنافى مع حركة التجارة.

^٢ المادة (b - 11) و (d - 11) من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي.

^٣ المادة (٤٤) من قانون الحريات والمعلوماتية الفرنسي.

^٤ C.E. , 6 Novembre 2009 , N 304300 et 304301 , Publié au recueil Lebon .

منشور على الموقع الالكتروني :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT0000212>

42880 تاريخ الزيارة : ٧ / ٤ / ٢٠١٩ .

تحذير للقائم بمعالجة البيانات الشخصية في حال عدم احترامه أحكام القانون أو عدم التوقف عن المخالفة عند مخالفته لأي شرط من شروط معالجة البيانات العامة أو الخاصة ، ولما كانت تلك السلطة الممنوحة ليست كفيلاً أو كافية لحماية الحقوق والحريات التي نظمها القانون لضمان ممارسة حق الاطلاع أو التعديل أو باقي المعالجات الأخرى ، إذ ان المشرع لم يعد ذلك الإنذار الموجه من قبل اللجنة إلى الجهة المخالفة بمثابة عقوبة ولم يكن لها سوى الالتزام الأدبي^(١) ، وان عدم استمرار المسؤول عن المعالجة في المخالفة جاء من كون ان هذه الإنذارات يشار إليها في التقارير السنوية المرسلة إلى رئيس الجمهورية ورئيس البرلمان ورئيس مجلس الوزراء ، وبذلك لم يكن لها سلطة توجيه الأوامر أو توقيع الجزاء إلى عام ٢٠١١ إذ اجري تعديلاً للمادة (٤٥) من القانون من أجل منح اللجنة الوطنية سلطات أوسع تتمتع بالجزاء ، فقد أصبح بإمكانها سلطة توجيه انذار يتمتع بصفة الجزاء (ويعتبر بمثابة قرار قابل للطعن عليه بالإلغاء لتجاوز السلطة والمطالبة بالتعويض عنه أمام مجلس الدولة على وفق المادة ٤٦ من القانون)^(٢) يوجه للمسؤول عن المعالجات للتوقف عن المخالفة خلال مدة تحدد في الإنذار ذاته ، فاذا مثل المسؤول عن المعالجة للإنذار الموجه توقف الإجراءات في مواجهته ، أما في حال عدم احترامه للإنذار الموجه إليه فانه للجنة الحق في توقيع الغرامة المالية عليه وفق المادة (٤٧) من القانون ، كما ان لها في حال نتج عن تنفيذ المعالجات مخالفة للحقوق والحريات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون أن تصدر قراراً بوقف تنفيذ المعالجة لمدة لا تتجاوز (٣) أشهر فيما عدا المعالجات المنصوص عليها في الفقرتين (١) و(٢) من المادة ٢٦ والمنصوص عليها في المادة ٢٧ المنفذة بواسطة الدولة أو قد تصدر بذلك قراراً بغلاق بعض البيانات الشخصية المعالجة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، وإذا كان الاعتداء خطيراً على الحقوق المنصوص عليها في المادة (١) فان لرئيس اللجنة أن يطلب بالطريق المستعجل من القاضي المختص اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية مع توقيع غرامة تهديدية لحماية الحقوق المذكورة^(٣) ، وبهذا يكون القانون قد منحها بعض السلطات الجزائية مع وضع جزاءات جنائية لمن يخالف أحكام القانون المنشئ لها وفقاً لما جاءت به المواد ٢٢٦-١٦ إلى ٢٢٦-٢٤ من القانون الجنائي الفرنسي والمواد اللاتحفية (٦٢٥ - ١٠ إلى ٦٢٥-١٣) وهذا كله جاء متفقاً مع المادة (٤) من الاتفاقية الأوروبية لحماية البيانات الشخصية لعام ١٩٨١ والتي قضت بضرورة التزام كل دولة بتوفير الضمانات الأساسية لحماية البيانات الشخصية على أن يتم ذلك عن طريق القانون الداخلي^(٤) .

وبذلك يمكن القول أن للجنة دوراً وقائياً في حماية الخصوصية ولاسيما الالكترونية عن طريق حث أصحاب العمل بدايةً على اتخاذ وسائل حماية ملائمة ومتناسبة يراعى فيها الحيطة والحذر واحترام الخصوصية عند معالجة البيانات الشخصية هذا من ناحية ، والتنبيه إلى خطورة إقامة نظام للمعلومات على الحقوق الأساسية والفردية ، فضلاً عن تأكيد الأخذ بالضمانات الملائمة وبحسب

^١ ويلاحظ على اللجنة انها كانت نادراً ما تلجأ إلى أسلوب الإنذار ، فكانت غالباً ما تلجأ إلى أسلوب الاقتناع باحترام أحكام القانون وعدم المساس بالحقوق والحريات التي كفلها القانون للمواطنين ، من ذلك ما قامت به اللجنة الوطنية عام ١٩٨٤ من توجيه إنذارات إلى شركة كهرباء فرنسا وشركة غاز فرنسا EDF و GDF نظراً لعدم اتخاذها الاحتياطات الضرورية للحفاظ على البيانات المدرجة ببطاقات موظفيها ، الأمر الذي أدى إلى استخدام هذه البطاقات من جانب أنصار الحزب الشيوعي في الدعاية النقابية . أشار إليه : د. شريف يوسف خاطر ، حماية الحق في الخصوصية المعلوماتية ، دراسة تحليلية لحق الاطلاع على البيانات الشخصية ، دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون ، المنصورة ، ٢٠١٥ ، ص ١٣٣ .

^٢ C.E., 5 September 2008 , Societe Directannonces , N 319071 , Inédit au recueil Lebon .

منشور على الموقع الالكتروني :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT0000195>

11511 تاريخ الزيارة : ٢٠١٩ / ٤ / ٧ .

^٣ تنظر المواد (٤٥ - ٤٧) من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي .

^٤ ينظر : د. شريف يوسف خاطر ، مرجع سابق ، ص ١٣٢-١٤٥ .

طبيعة النظام المستخدم في المراقبة والهدف منه ، ولا يقتصر دور اللجنة على الرقابة الوقائية أو السابقة وانما يمتد إلى ما بعد انشاء نظام المعلومات ، إذ انها تعمل على صيانة الحقوق وحماية الافراد من مخاطر المعلومات التي لا تتوافر لها شروط المشروعية من خلال تلقي الشكاوى والتظلمات والابلاغ عن المخالفات والسماح للأفراد بممارسة حقوقهم لاسيما الاطلاع والتعديل كما سبق ذكره أعلاه^(١) .

ليس هذا فحسب ، فقد اشترطت اللجنة الوطنية الفرنسية أن تتبنى الجهات الحكومية والقطاع الخاص مبادئ رئيسية لضمان الخصوصية (لاسيما خصوصية البيانات الشخصية) ولضمان الممارسات العادلة لأنشطة جمع البيانات واستخدامها قبل انشاء النظام المعلوماتي ، فهناك عدة مبادئ تهدف إلى حماية خصوصية الفرد في مجال المعلومات الشخصية المحفوظ بها في الحاسبات الالكترونية لما تشكله من ضمان وقائي أو حماية وقائية للحق في الخصوصية وهذه المبادئ هي : (مبدأ الإخطار العام ومبدأ الأمن ومبدأ صحة المعلومات ومبدأ الطمأنينة أو الالتزام بالسرية ومبدأ المشروعية) ، فضلاً عن ضرورة تبني تلك المبادئ فإن هناك جملة من الحقوق لصاحب البيانات الشخصية (العامل) تمثل ضماناً قانونياً للعامل تجاه صاحب العمل يقع عليه تمكين العامل من ممارستها تتمثل بـ (الحق في الاعتراض والحق في الاحتفاظ بالمعلومات والحق في الاستعلام والحق في الاطلاع والحق في التصحيح والمحو) ، فضلاً عن وجود ضمانات فنية يشترط تطبيقها في أي نظام معالجة الكتروني تتمثل بضمانات مهنية وأخرى تقنية (تكنولوجية)^٢ .

الفرع الثاني

الحماية الإدارية لخصوصية بيانات العامل في التشريع العراقي

بالرجوع إلى قانون العمل العراقي فإنه توجد لدى دائرة التشغيل التابعة لوزارة العمل قاعدة بيانات للباحثين عن العمل استناداً إلى إختصاصها الممنوح في المادة (١٩) من القانون في تسجيل الباحثين عن العمل واجراء المقابلات لهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية لمساعدة العمال في إيجاد العمل المناسب ومنحهم بطاقة تشغيل مثبتة فيها البيانات الشخصية للباحث عن العمل ، ففي حال لم يتم تشغيل الباحث خلال مدة معينة وطرأت تغييرات على بياناته الشخصية ما تدعو إلى تغييرها أفلا يكون للباحث عن العمل الحق في الاطلاع على تلك البيانات المحفوظة لدى الوزارة واجراء

١ د. وليد سلم النمر ، مرجع سابق ، ص ٥٧٣ ، د. عمرو أحمد حسبو ، الحريات في مواجهة نظم المعلومات ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ١٣٨ .

٢ د. مبدد الويس ، أثر التطور التكنولوجي على الحريات العامة ، بدون طبعة ، بدون سنة ، ص ١٢٩-١٣١ ، د. بولين انطونيوس أيوب ، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٨٣-٤٨٧ . المحامي يونس عرب ، استراتيجيات وتقنيات الحماية من أنشطة الاعتداء على خصوصية المعلومات ، عمان ، الأردن ، بحث منشور على شبكة الانترنت ، تاريخ الزيارة ٢٠١٩ / ٤ / ٢١ .

Jacques Robert , J. Duffar (coll.), Droits de l'homme et libertés fondamentales, 6e éd. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 49 N°3, Juillet-septembre 1997, P. 748-750.

منشور على الموقع : https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1997_num_49_3_5491 زيارة : ٢٠١٩ / ٩ / ٧ .

Sulliman Omarjee , Le data mining , Aspects juridiques de l'intelligence artificielle au regard de la protection des donnees personnelles , memoire , faculte de droit , universite Montpellier I , Année universitaire 2001/2002 , P.33.

تاريخ http://www.droit-ntic.com/pdf/Data_mining.pdf بحث منشور على الموقع الالكتروني : الزيارة : ٢٠١٩ / ٤ / ١١ .

التصحيح على ما تغير منها او محو مازال منها؟ ، ناهيك عن البيانات الموجودة لدى صاحب العمل والتي سبق ذكرها ، ألا أنه في الواقع لا يوجد ما ينظم ذلك في العراق ، إذ يلاحظ عدم وجود الحقوق المذكورة السابقة لعدم وجود تشريع خاص بالخصوصية او بمعالجة البيانات في العراق كما هو الحال في التشريع الفرنسي .

بالرغم من ذلك يمكن تلمس بعض المواد التي توجد فيها إشارات إلى حق الاطلاع وكيفية ضمانه لحقوق العمال ، من ذلك ما ذهبت إليه المادة (٤١/ثانياً/ل) من قانون العمل والتي ذهبت إلى حق العامل في احاطته علماً بمضمون التقرير السنوي المتعلق بكفاءته وسلوكه ، وهذه الإحاطة لا تكون إلا عن طريق الاطلاع على البيانات الموجودة في التقرير والبيانات التي استند عليها في وضعه ، ونرى ان في ذلك حماية لحقه في الخصوصية إذا كان التقرير معتمداً على أمور تمس الحياة الخاصة .

من ناحية أخرى نرى ان المادة (٤٢/أولاً/ز) أعطت للعامل حق التمتع بإعلامه واستشارته حول الأمور ذات التأثير المباشر على عمله ، فاذا كان له هذا الحق ، فهنا يثار التساؤل : أفلا يدخل من ضمن حق الاعلام والاستشارة حقه في إعلامه وإخطاره في أمور أخرى كوضع كاميرات مراقبة أو لاقطات تسجيل والتي قد يكون لها تأثير على عمله ؟ فضلاً عن حق إعلامه حول كل الأمور التي تجمع وتخزن عنه ، وهذا ما قد تؤكد المادة (٤١/ثانياً/ط) والتي نصت على (بيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد) .

من ناحية ثالثة يلاحظ الحماية الإدارية في العراق من إعطاء القانون للجان التفتيش حق الاطلاع على أي كتب أو سجلات أو مستندات أخرى مع أخذ نسخ منها^(١) ، هذا فيما يخص قانون العمل . وبالرغم من عدم وجود قانون في العراق يخص المعلوماتية والحريات كما هو الحال في القانون الفرنسي، إلا إن هناك مشروع قانون لم يرَ النور إلى الآن ، وفيما لو تم اقراره فسوف يمكن أن يعطي بعضاً من الحقوق المذكورة أعلاه ولا سيما حق الاطلاع على المعلومات ، فبموجب مشروع قانون الحق في الحصول على المعلومات العراقي يكون للشخص الطبيعي أو المعنوي طلب الاطلاع على المعلومات والحصول على نسخ منها ما لم تكن مستنناة بنص القانون من خلال تقديم طلب بذلك ، وله حق الاعتراض أو التظلم في حال رفض طلبه ، وقد أقر بالمسؤولية المدنية والجزائية للإخلال بقواعد وإجراءات القانون لاسيما في حال منع أو حجب إعطاء المعلومات أو الاطلاع عليها أو إعطاء معلومات غير صحيحة^(٢) ، أما بشأن الجهة الإدارية فإنه استحدث بموجب المادة الرابعة من المشروع (دائرة المعلومات) في المفوضية العليا لحقوق الانسان والتي تتولى القيام بالعديد من المهام من أهمها ضمان حق المواطن بالاطلاع على المعلومات وحصوله عليها ، واعداد الضوابط الخاصة بقبول الشكاوى وإجراءات تسويتها ورفعها إلى مجلس المفوضين لإقرارها ، وتلقي الشكاوي من طالبي المعلومات وإيجاد الوسائل لمعالجتها ، واعداد التقارير الفصلية والسنوية عن الإنجازات المتحققة والصعوبات التي تعترض تطبيق أحكام القانون ورفعها إلى مجلس المفوضين لغرض عرضها على مجلس النواب ومجلس الوزراء ، كما لها رصد المخالفات وغيرها^(٣) .

أما في إقليم كردستان فقد صدر القانون رقم (١١) لسنة ٢٠١٣ والخاص بحق الحصول على المعلومات في إقليم كردستان العراق متضمناً في مواده إجراءات الحصول على المعلومات سواء من المؤسسات العامة او الخاصة ، مشيراً إلى حق الاطلاع عليها عن طريق تقديم طلب وفق نموذج معد مسبقاً ، كما حدد الاستثناءات الواردة على الحق ، وأوجب على كل مؤسسة سواء أكانت عامة أم

^١ المادة (١٢٩/أولاً/ب/٢) من قانون العمل العراقي .

^٢ بشأن حق الاطلاع انظر المواد (٨-١٠) من مشروع القانون المذكور ، اما بشأن التظلم فتتظر المادة (١٦) منه ،

وتتظر المادة (٢٤) بشأن الجزاءات .

^٣ تتظر المادة (٥) من مشروع القانون المذكور .

الحماية غير القضائية لحق العاقل في الخصوصية

أ.د. فراس عبد الرزاق حوزة

زهراء مهود ناصر البدوي

خاصة تحديد موظف مختص لاستلام تلك الطلبات^(١) ، وفي سبيل تطبيق أحكام القانون ومراقبة تنفيذه فقد أنشأ الهيئة المستقلة لحقوق الانسان ممثلة للجهة الإدارية المستقلة^(٢) . وعليه فإننا نوصي أن يتضمن القانون عند إقراره الحقوق المذكورة سابقاً ولا يقتصر على حق الاطلاع وأن يشمل القطاعين العام والخاص ، فضلاً عن الإشارة إلى مراعاة المبادئ السابقة في معالجة البيانات والمعلومات الشخصية.

^١ في إجراءات الحصول على المعلومات تنظر المواد (٤ - ١٧) من القانون أعلاه .
^٢ تنظر المادة الثالثة من القانون المذكور والتي تضمنت مهام تلك الهيئة .

المبحث الثاني

الأساليب البديلة لحماية حق العامل في الخصوصية

وهذه الحماية تبرز لنا في صور ثلاث ، فأبرز تلك الصور هي الوساطة والتحكيم ، ألا أننا نرى أن الأساليب البديلة تتمثل في صور أخرى توفر حماية للحقوق وحلاً للمنازعات ، وهذه تتبع من وضع القيود على سلطة صاحب العمل التأديبية والإدارية ، أو قد تبرز من خلال تنظيم العقد وتضمنه لبعض الشروط ، أو من خلال تضمين الحقوق وحمايتها في الاتفاقات الجماعية وسنعمد في دراستنا إلى التشريع العراقي بصورة أساسية ، مع الإشارة إلى تشريع العمل الفرنسي كلما أمكن ذلك وعلى النحو الآتي :

المطلب الأول

حماية الخصوصية من خلال عقد العمل والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

(تقييد السلطة الإدارية)

لا تقتصر الخطورة والتهديد لحياة العامل الخاصة أو حقه في الخصوصية على التطورات التكنولوجية المشار إليها سابقاً ، إذ يمكن أن يكون لعقد العمل ذاته أو لنظم (لوائح) العمل وما تتضمنه من شروط وأحكام وأوامر وما يمارسه صاحب العمل من سلطات تأديبية وإدارية خطيرة وانتهاكاً لحق خصوصية العامل ، فلا ينبغي أن يمس عقد العمل أو الأنظمة الداخلية وتعليمات صاحب العمل أو ينتقص من حقوق العامل الأساسية ولاسيما حقه في الخصوصية ، وهذا ما سنعمد إلى بيانه من خلال بيان مدى إمكانية تحقيق الحماية لحق الخصوصية في كل من عقد العمل والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية .

الفرع الأول

حماية الخصوصية من خلال عقد العمل (قيود سلطة صاحب العمل المتعلقة بالعقد)

لبيان كيفية حماية الخصوصية من خلال العقد ذاته سنعمد إلى بيان ضمانات الخصوصية في العقد في نقطة أولى ، ومن ثم نعرض لبيان اثر تعديل العقد على حق الخصوصية ، وكما يأتي :

أولاً / ضمانات الخصوصية المتصلة بعقد العمل (حدود عقد العمل) :

من الممكن تحقيق تلك الحماية من خلال وضع بعض الضمانات في العقد ذاته ، أو بعبارة أخرى تقييد العقد بتوافر وتحقق شروط معينة فيه وهي :

١- قاعدة ضرورة شروط عقد العمل : وهذه تعني عدم جواز تضمين عقد العمل شروطاً تتضمن اعتداء على حق الخصوصية للعامل ، ومؤدى هذه القاعدة : انه إذا لم تكن القيود التي يفرضها المشروع على حرية العامل ضرورة لحماية مصالح المشروع ذاته فانه يقضى بنقضها^(١) ، وعلى العكس من ذلك فانه يقر بمشروعية الشروط التي تضع قيوداً على خصوصية العامل إذا كانت ضرورية لحماية مصالح المشروع^(٢) .

بمعنى أنه لا بد ان تراعى الشروط المنصوص عليها في العقد ضرورتها مع مصلحة المشروع ، وبتطبيق الشرط نقيده من احتمال الاعتداء على حق الخصوصية ، ومن ذلك مثلاً عدم تضمين العقد

^١ من ذلك حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٢٠٠٠ / ٢ / ٢ في قضية (Mauduit) .

^٢ انظر احكام محكمة النقض الفرنسية الآتية : ١٩٩٢ / ٥ / ١٤ و ١٩٩٦ / ١١ / ١٩ و ١٩٩٧ / ١٢ / ١٨ .

Cass. Soc. 14 Mai. 1994 .

Cass. Soc. 19 Novembre 1996 .

Cass. Soc. 18 Oct. 1997 .

شرط تغيير محل الإقامة أو السكن ، او اشتراط لبس العامل زياً معيناً أو اتخاذ مظهراً معيناً من دون ان يكون هناك ضرورة ، ومن تطبيقات ذلك ما قرره مجلس الدولة في أحد أحكامه من أن ممارسة صاحب المشروع لسلطاته المقررة قانوناً ينبغي ألا يترتب عليها فرض قيود على حقوق العمال إلا إذا كانت ضرورية لتحقيق العمل المراد القيام به^(١).

٢- ان لا يحتوي عقد العمل على شروط لتعديل عقد العمل تنطوي على قصد الإساءة للعامل أو تعريضه للخطر ، كما لا يجوز له لاحقاً مخالفة ما اتفق عليه في هذا العقد .

٣- عدم مخالفة شروط عقد العمل للقانون أو لاتفاقات العمل الجماعية أو للنظام العام والآداب العامة^(٢).

ثانياً / أثر سلطة تعديل العقد على حق الخصوصية (قيود سلطة التعديل) :

سبق أن بينا أثر تعديل مكان العمل ووقته على حق خصوصية العامل ، وهنا لابد من بيان أثر سلطة التعديل لصاحب العمل على حق الخصوصية للعامل :

قد يكون عقد العمل محدداً لمدة معينة أو غير محدد المدة ، فان كان محدد المدة فإنه لا يثير أي إشكال في تعديله بسبب قصر مدته ، فصاحب العمل يكون في غنى عن تعديله ، إذ له ان ينتظر انتهاء مدته و ابرام عقد جديد بالشروط التي تتلاءم مع متطلبات مشروع ، إلا أن العقد غير محدد المدة هو الذي يطرح الإشكال عند تعديله بالإرادة المنفردة لصاحب العمل خاصة وأن طبيعته قد تقتضي استمراره لمدة طويلة ، وخلال تلك المدة قد تتغير الظروف التي كانت اثناء ابرام العقد والتي دفعت إلى الاضطرار لتعديله أو تعديل بعضه ، ويقصد بتعديل العقد : (إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة او النقصان ، وبحسب طبيعة العنصر الذي يمس التعديل يكون هذا التعديل جوهرياً أو غير جوهري)^٣ ، ولكن هل أنه في نوعي التعديل يتحقق المساس بحق الخصوصية ؟ بعبارة أخرى أي نوع من أنواع التعديل يمكن ان يمس حق الخصوصية ؟ وهل يمكن ان تعد الحياة الخاصة عنصراً جوهرياً في التعديل ؟ وما مدى سلطة صاحب العمل في التعديل مراعاة لحق الخصوصية ؟

يمكننا الإجابة عن ذلك بالقول : انه من خلال الرجوع إلى معايير التمييز بين نوعي التعديل (الجوهري وغير الجوهري) ووفقاً لما ذهب إليه جانب من الفقه من الأخذ بالمعيار الشخصي للتمييز بين نوعي التعديل بوصفه أحد معايير التمييز بينهما^(٤) ، نجد انه استند في تمييزه بموجب هذا المعيار من خلال النظر إلى مدى تأثير التعديل على حياة العامل الشخصية ، فاذا لم يترتب على التعديل أثر على حياة العامل الشخصية ، عدّ التعديل غير جوهري، ولا يمكن للعامل رفضه ، أما إذا نتج عن تعديل العقد أثر على حياة العامل الخاصة ، فإن هذا التعديل يعد تعديلاً جوهرياً ويحق للعامل

^١ ويرجع السند القانوني للشرط المذكور في القانون الفرنسي لنص المادة (L1121-1) من قانون العمل والتي قضت بوجود أن تكون القيود التي يفرضها صاحب العمل على حقوق العمال وحرياتهم الفردية والجماعية من حيث طبيعتها وضرورتها ملائمة لتحقيق مقتضيات العمل المراد إنجازه وأهداف المشروع المطلوب تحقيقها .

Jean Emmanuel Ray , D'un droit des travailleurs aux droits de La perssonne au travail , Dr. Soc. 2010 , Janv. P. 3et su.

^٢ وهذا تطبيقاً لنص المادة (٤/١٤/ثانياً) من قانون العمل العراقي والتي نصت على : (يقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون) ، وتتنظر المادة (١٥٤/١٤) من القانون والتي نصت : (لا يجوز أن تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي) .

^٣ د. احمد التهامي ، مسؤولية رب العمل تجاه العامل عن الجزاءات المقنعة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٧ ، ص ٦٥ .

^٤ تتمثل معايير التمييز بثلاث وهي : المعيار الاتفاقي سواء كان الاتفاق صريحاً أم ضمنياً ، والمعيار الموضوعي والذي يستند إلى موضوع التعديل أو محله وما إذا كان سيترتب عليه تغييراً في مركز العامل ، والمبرر من التعديل ، أما المعيار الثالث فهو المعيار الشخصي المستند للحياة الخاصة ، للمزيد ينظر : د. أحمد التهامي ، مرجع سابق ، ص ٦٦-٧٠ .

رفضه ، وعليه يمكن القول بأن للحياة الخاصة أثراً في التمييز بين نوعي تعديل العقد، وضرورة الأخذ بالاعتبار أن الحياة الخاصة عنصر جوهري للتعديل ، وهذا يرتب نتيجة أخرى تتعلق بمدى حق صاحب العمل في تعديل العقد ، ان سلطة صاحب العمل تتغير بتغير نوع التعديل ، أي بمدى مساسها بخصوصية العامل ، فإذا كان التعديل غير جوهري فإن صاحب العمل يتمتع بسلطة تقديرية واسعة ، فله أن يتخذ من الوسائل ما يراه مناسباً لحسن إدارته والمحافظة على مشروعه ، وعليه فإن له سلطة الانفراد بإجراء أي تعديل غير جوهري على عقد العمل^(١) ، أما إذا تعلق الأمر بإجراء تعديل جوهري للعقد فإن الأمر يختلف ، كون أن التعديل الجوهري يترتب عليه مساساً بحقوق العمال ومكاسبهم ، فضلاً عن عدّه خروجاً عن مبدأ القوة الملزمة للعقد ، هذا وإذا كان الأصل العام عدم امكانية صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهري إلا بموافقة العامل ، فإنه في بعض الأحيان قد تقتضي مصلحة العمل اجراء ذلك التعديل ، وترتيباً على ذلك ولحماية العامل من سلطات صاحب العمل في اجراء التعديل الجوهري أو غيره من المساس بحقه في الخصوصية ، بمعنى آخر ، لحماية العامل من سلطات صاحب العمل ضد أي تعديل قد يمس خصوصيته فإنه توضع عدة ضوابط لذلك التعديل منعاً للمساس بحق خصوصية العامل وهي :

- ان يكون التعديل مستنداً إلى حالة الضرورة أو القوة القاهرة مؤقتاً ، وأن ينتهي بانتهائها^(٢) .
- أن تكون مبررات التعديل حقيقية لا صورية ، يكون الهدف منها تحقيق مصلحة العمل ، وإلا أصبح التعديل تعسفياً^(٣) .
- ضرورة إخطار العامل بقرار التعديل وامهاله مدة زمنية كافية للتفكير لاتخاذ قراره اما بالقبول أو الرفض^(٤) .

- تغير الظروف الشخصية للعامل ، وهذه تكون على حالتين : حالة لو كانت تغير الظروف الشخصية للعامل تسبب ضرراً لصاحب العمل ، مثال ذلك ان يتبين بعد بدء العمل عدم كفاءة العامل للعمل المسند إليه ، أو ان الحالة الصحية للعامل قد تغيرت دون أن تصل إلى حد العجز القانوني الذي يجيز إنهاء العقد ، فهذه يجاز فيها لصاحب العمل إجراء التعديل ، أما لو كانت تغير الظروف الشخصية لا تسبب ضرراً لصاحب العمل ، ألا أنها في مصلحة العامل التعديل كحصول العامل على تحصيل دراسي أعلى من الذي تعاقد عليه أو تغير الظروف الاجتماعية للعامل بحيث لم تعد ظروف العمل تناسبها كأوقات العمل أو مكانه أو اشتراط السفر وغيرها ، فهنا يحق له التعديل بالاتفاق مع صاحب العمل ، ونرى أن يخفف من سلطة صاحب العمل في عدم تمسكه بما تعاقد عليه مراعاة لظروف العامل الشخصية .

من خلال ما تقدم ، يتبين لنا إمكانية ان يكون للتعديل أثراً على خصوصية العامل ، فإجراء التعديل الجوهري لا يخلو من المساس بحق الخصوصية إلا في حال أن تم بموافقة العامل على ذلك التعديل ، ويترتب على ذلك تغير سلطة صاحب العمل في التعديل تبعاً لنوعه لتجنب المساس بالحياة الخاصة للعامل .

^١ ويستمد تلك السلطة اما من سلطته في الإدارة وتنظيم المشروع ، أو من موافقة العامل أو من مبدأ حسن النية أو نصوص القانون ، ينظر : د. احمد التهامي ، المرجع نفسه ، ص ٧١-٧٤ ، د. همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٧ ، ص ٢٥٢-٢٦٩ .

^٢ د. همام محمد محمود ، المرجع نفسه ، ص ٢٦٤ .

^٣ د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٢ ، ص ٢٦٠ و ٥٧٦ .

^٤ وهذا ما نصت عليه المادة (L321-2-1) من قانون العمل الفرنسي والتي ألزمت صاحب العمل بضرورة اخطار العامل ويمنح مدة شهر للرد ، فإذا سكت ولم يرد خلال المدة اعتبر سكوته قبولاً ضمناً .

الفرع الثاني

حماية حق الخصوصية في الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

أولاً / حماية الخصوصية في مواجهة أوامر صاحب العمل والأنظمة الداخلية (تقييد السلطة الإدارية)

لما كان الأصل ان لصاحب العمل أن يصدر ما يشاء من الأوامر والقرارات الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن عقد العمل أو رابطة التبعية بينه وبين العامل تلزم الأخير بطاعة تلك الأوامر، ونظراً لعدم اشتغال عقد العمل على المسائل التي تتضمن تنظيم العمل كمواعيد الحضور والانصراف ، واوقات الفراغ والترقيات والعلاوات وغيرها ، فقد كان من اللازم وضع قواعد عامة ومجردة تضمن حسن سير العمل داخل المنشأة بدلاً من إصدار أوامر فردية لكل عامل على حدة ، فاصبح وضع نظام داخلي لتنظيم العمل والانضباط بالمشروع هو الحل الأنسب لذلك ونظراً للدور المتعاطف الذي تؤديه هذه الأنظمة لما تمثل فيها من سلطة صاحب العمل الإدارية أو حتى التأديبية ، فقد منحها قوانين العمل عناية خاصة ، وكان لزاماً عليها أن لا تطلقها بيد صاحب العمل ووضع القيود والضمانات التي تحمي حقوق العمال في مواجهتها وتحقق نوعاً من التوازن بين صاحب العمل والعمال ، سواء من حيث مضمونها أو الرقابة عليها وعلانها ، وهذا ما سنبينه هنا :

١- **الزام صاحب العمل بوضع النظام الداخلي** : يعد الزام صاحب العمل بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل وتحديد قواعد الانضباط من أهم القيود التي تشكل ضمانات لحقوق العمال في مواجهة سلطة صاحب العمل الإدارية ، وذلك من خلالها يمكن رقابة أوامره ويعد ملزماً بعدم تجاوزها فضلاً عن انها تحقق علم العامل بما له وما عليه ، وهذا ما أتت به المادة (١٣٦) من قانون العمل العراقي النافذ والتي أوجبت على صاحب العمل الذي يستخدم بشكل منتظم (١٠) عمال فأكثر أن يعد نظاماً داخلياً بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع إن وجدوا خلال الثلاثة أشهر التالية لافتتاح المشروع ، او من تنفيذ أحكام القانون للمشاريع المنشأة قبل إصداره^(١) .

٢- **مضمون النظام الداخلي** : إذا كان صاحب العمل يفرد بوضع النظام الداخلي للعمل وقواعد الانضباط ، ألا أنه ليس حراً في أن يضمه ما يشاء دون قيد أو شرط ، بل ان مضمون ذلك النظام مقيد بفكرة الحقوق الأساسية للعامل وعدم المساس بها^(٢) ، ويعد ذلك القيد الملزم بآتياعه حماية قانونية لحقوق العامل ولاسيما حقه في الخصوصية، ويتحقق ذلك القيد من خلال اشتراط تطابق أوامر صاحب العمل في الأنظمة الداخلية مع نصوص القانون والعقد والاتفاقيات الجماعية والأداب العامة والنظام العام والابتعاد عن النص عن كل ما يشكل خطراً على حقوق العامل او يسئ إليه ، فلا يمكن ان تشتمل على ما ينتقص من حقوق العمال الفردية أو يقيد بها دون وجود مبرر يتعلق بالعمل المطلوب إنجازه منهم ، فلا يجوز مثلاً أن تتضمن شرط يحظر الزواج أو يفرض ارتداء لباساً معيناً او عدم ارتداء الحجاب مثلاً أو غيرها ، لأن كل ذلك يمثل تقييداً مفرطاً لحقوق العمال وواجباتهم ، وهذا ما ذهبت إليه المادة (3-1321-L) من قانون العمل الفرنسي ، والمادة (١٣٦) /سادساً) من قانون العمل العراقي والتي نصت على : (يقع باطلاً أي نص في الأنظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها في هذا القانون أو في الاتفاق الجماعي) ، وبهذا يمكن أن يشكل مضمون النظام الداخلي للعمل وتقييده ضمانات مهمة لحقوق العامل الأساسية .

وعند مراجعتنا لنماذج الأنظمة الداخلية الاسترشادية الصادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية، وجدنا انها قد نصت صراحة على وجوب التزام العامل على احترام

١ وهذا ما أوجبه المادة (2 a 1-1311-L) من قانون العمل الفرنسي المعدلة بالقانون ٣٨٧-٢٠١٢ في ٢٢ مارس ٢٠١٢ وكانت تأخذ التسلسل (33-122-L) من قانون العمل الفرنسي ، وتتنظر المادة (٥٨) من قانون العمل المصري النافذ أيضاً مع الاختلاف بالعدد الأدنى للعمال في المشروع .

٢ د. أيمن عبد العزيز مصطفى ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، بدون ذكر طبعة ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٩ ، ص ١٦٦ .

خصوصيات زملائه في العمل والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة ، ولكن لم تورد واجب الحفاظ على خصوصية العامل من قبل صاحب العمل ، فهل ان ذلك النص يقتصر على زملاء العمل فيما بينهم فقط ؟ أم انه يرتب بالمقابل التزاماً على صاحب العمل والغير باحترام خصوصية العامل ؟ إذ كان من الأفضل إضافة نص بالتزام صاحب العمل وغيره باحترام خصوصية العامل ، أو جعل النص يشمل على التزامات متقابلة بين العامل وصاحب العمل في احترام خصوصية كلاً منهما ، وعليه نوصي بالنص على ذلك مستقبلاً ، وفي كل الأحوال فإن هذا النص الذي جاء به النظام الاسترشادي يعد طريق أمل في تطبيق المبادئ الدستورية^(١) .

٣- الرقابة الإدارية على النظام الداخلي : تمثل المصادقة على النظام الداخلي أحد القيود المفروضة على سلطة صاحب العمل ، فالنظام لا يسري على المشروع إلا بعد مصادقة الجهة الإدارية أو عدم الاعتراض عليها خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ، فإن لم يبلغ بالموافقة خلال تلك المدة عدت الأنظمة الداخلية موافقاً عليها ضمناً بانقضاء المدة المذكورة ، وعليه فلا يجوز لصاحب العمل أن يبدأ بتنفيذ النظام على العمال قبل هذه المصادقة ، أو مرور المدة المذكورة دون تبليغه^(٢) ، على انه يقع على صاحب العمل أن يعد النظام بالتشاور مع ممثلي العمال في المشروع^(٣) ، وللوزارة اصدار أنظمة داخلية نموذجية يسترشد بها أصحاب العمل ، كما يمكن للدائرة أن تساعد صاحب العمل بإعداد النظام الداخلي إذا طلب صاحب العمل ذلك^(٤) .

وقد ذهب المشرع الفرنسي أيضاً وفقاً للمادة (L.1321-4) من قانون العمل ، إلى ضرورة أخذ رأي لجنة المشروع ، وعند عدم توافرها أخذ رأي مفوضي العاملين ، ورأي لجنة الصحة والأمن بالنسبة للمسائل التي تخضع لاختصاص هذه اللجنة ، كما يجوز لمفتش العمل طبقاً للمادة (L.1321-5) دون التقيد بمدة معينة ، أن يطلب استبعاد أو تعديل نص النظام الداخلي المخالف للمادة (L.1321-3) من قانون العمل الفرنسي والمتعلق بعدم تضمين الأنظمة الداخلية ما يقيد الحريات والحقوق الفردية للعامل بقرار مسبب يتم إعلانه لصاحب العمل ولأعضاء لجنة المشروع وعند عدم توافرها لممثلي العمال ، على أعضاء لجنة الصحة والأمن للمسائل الخاضعة لاختصاصها^(٥) .

وبذلك فإن رقابة الجهة الإدارية على مضمون النظام الداخلي تمثل أحد القيود المهمة على سلطة صاحب العمل الإدارية منها والتأديبية ، فهي رقابة تؤدي إلى استبعاد النصوص التي تخالف القوانين ، إذ تعد رقابة سابقة على بدء نفاذ نظام العمل أو تعديله من خلال امتناعها عن المصادقة أو الاعتراض ، وبذلك فهي تملك مراقبة مشروعية أحكام النظام للقانون^(٦) .

٤- إعلان النظام الداخلي: وفقاً لنص المادة (١٣٦ / خامساً) من قانون العمل العراقي ، فإنه يجب على صاحب العمل بعد مصادقة الجهة الإدارية على النظام الداخلي أن يعلق ذلك النظام في مكان بارز في موقع العمل ، وبصفة دائمة ويقع عليه واجب المحافظة عليه في حالة جيدة ومقروءة ، ويمثل ذلك الألتزام قيدياً على صاحب العمل ، ومن ثم يشكل حماية قانونية لحقوق العامل ، وذلك من خلال تحقيق الغرض من ذلك القيد والذي يتمثل بتمكين العامل من العلم بها والاطلاع عليها ، ومن

^١ تنظر المادة (١/ سادساً) من نموذج النظام الداخلي الاسترشادي الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الملحق بالبحث (نظام التزامات العمال وقواعد الانضباط) (ملحق رقم ٣) .

^٢ تنظر المادة (١٣٦/رابعاً) من قانون العمل العراقي ، ولم يحدد قانون العمل المصري مدة معينة يلتزم خلالها صاحب العمل بتقديم النظام أو اللائحة ، إلا انه عند تقديمه فعلى الجهة الإدارية أيضاً أن تقوم بالمصادقة أو عدم الاعتراض خلال (٣٠) يوماً ، تنظر المادة (٥٨) من قانون العمل المصري .

^٣ تنظر المادة (١٣٦/ثالثاً) من قانون العمل العراقي ، والمادة (٥٨) من قانون العمل المصري .

^٤ المادة (١٣٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي ، والمادة (٥٨) من قانون العمل المصري .

^٥ وقد كانت تلك المواد تأخذ التسلسل (L.122-35) و (L.122-36) و (L.122-37) .

^٦ ولا تقتصر الرقابة على رقابة المشروعية وانما تمتد لتشمل رقابة ملاءمة وتناسب الجزاءات التأديبية التي يضمنها صاحب العمل في النظام مع الخطأ التأديبي ، وبذلك فهي تمثل رقابة مشروعية ورقابة ملاءمة معاً ، د. ايمن عبد العزيز مصطفى ، مرجع سابق ، ص ١٨٠ .

ثم يكون على علم بما له من حقوق وما عليه من التزامات ، ومن ثم تسري في مواجهة جميع العاملين سواء من التحق بالعمل قبل بدء العمل بها أم بعده^(١).

ثانياً / حماية الحياة الخاصة في الاتفاقيات الجماعية :

مثلما تقيد سلطة صاحب العمل في وضعه للأنظمة الداخلية ولاسيما عندما تمس الحق في الخصوصية ، كذلك فإنه لا بد أن يمتد ذلك التقييد لاتفاقيات العمل الجماعية ، فوفقاً لتعريف اتفاقيات العمل الجماعية في قانون العمل العراقي على أنها : (جميع الاتفاقيات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته وأحكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمال أو ممثلي العمال المنتخبين في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى)^(٢) ، فإنها تعد مكملة لأحكام قانون العمل ، ولما كانت هي المنظمة لشروط وظروف العمل وأحكام التشغيل المتعلقة بها وشروط الاستخدام فإنه لا بد أن تكون هذه الشروط في صالح العامل وأن لا تتضمن ما يمس أو ينتقص من حقوقه ، ومن ثم يمكن من خلالها تحقيق الحماية والضمان لحق خصوصية العامل وإن لم يرد ذكره في القانون ، وذلك عن طريق تنظيم تلك الاتفاقيات لأمر عدة وفقاً لما نص عليه قانون العمل وهي كالآتي :

- ١- القواعد والعقوبات الانضباطية ، إذ يمكن أن يشمل اتفاق العمل الجماعي أحكاماً تتعلق بقواعد الانضباط والعقوبات ، وهذه ينبغي مراعاتها من قبل أصحاب الاعمال ، وعند تضمين الاتفاقيات تلك الاحكام ، ينبغي فيها مراعاة حق خصوصية العامل من أن تمس^(٣) .
 - ٢- اجراء تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية^(٤) ، وقد سبق أن تكلمنا على علاقة بيئة العمل بالحفاظ على حق خصوصية العامل ، وهنا ينبغي النص على تلك الأمور في اتفاقيات العمل .
 - ٣- مضمون الاتفاقيات الجماعية : بموجب المادة (١٥٤/١ ثالثاً) من قانون العمل العراقي فإنه لا يجوز أن تتضمن اتفاقيات العمل الجماعية نصوصاً تمنح العمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب أحكام قانون العمل أو القوانين الأخرى ، وبمفهوم المخالفة فإنه لا ضير من النص على تضمينها حقوقاً أفضل للعامل^(٥) ، فاذا احتوت على نصوص تحمي حق الخصوصية فإنها تعد سارية في مواجهة أصحاب الاعمال ويلزمون بالعمل بها حتى في عقود العمل الفردية والأنظمة الداخلية^(٦) ، كما انه وفقاً للفقرة الخامسة من المادة ذاتها فإنه لا يمكن أن يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصاً تخالف أحكام قانون العمل ، وعليه فإنه يعد باطلاً أي نص أو بند في عقد العمل الجماعي مخالف لأحكام القانون^(٧) ، فضلاً عن عدم احتوائها شرط يخالف النظام العام^(٨) .
- وعليه تبرز تلك الحماية عن طريق موضوع عقد العمل الجماعي ، وقد نص المشرع العراقي على موضوع عقد العمل الجماعي في أكثر من موضع ، ابتداء من تعريفه في المادة (١٧ / ١) من قانون العمل من خلال جعل نطاقه بتنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته وأحكام التشغيل المتعلقة

^١ تنظر المادة (R.1321-1) من الجزء التنظيمي قانون العمل الفرنسي والتي كانت مرقمة (R.122-12) والخاصة بوجوب اعلان اللائحة الداخلية في مكان ظاهر بأماكن العمل ، أما المادة (R.1321-2) من قانون العمل والتي كانت تحت تسلسل (R.122-13) فقد نصت على عدم دخولها حيز التنفيذ قبل مضي شهر محسوب بدءاً من انجاز الإعلان والاياداع .

^٢ المادة الأولى الفقرة السابعة عشر من قانون العمل العراقي النافذ ، وتنظر المادة (١٥٢) من قانون العمل المصري

^٣ تنظر المادة (١٥٤/١ ثانياً/د) من قانون العمل العراقي النافذ .

^٤ تنظر المادة (١٥٤/١ ثانياً/و) من قانون العمل العراقي النافذ .

^٥ تنظر المادة (١٤) من قانون العمل العراقي النافذ .

^٦ تنظر : المادة (١٥٤/١ رابعاً) و (١٣٦/سادساً) من قانون العمل .

^٧ تنظر المادة (١٥٤) من قانون العمل المصري .

^٨ د. عدنان العابد و د . يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، المكتبة القانونية ، ١٩٨٩ ، بغداد ، ص ١٩٩ .

بظروف العمل وشروط الاستخدام، كما اجاز في المادة (١٥٤/ثانياً) أن يشمل احكاماً من بين أمور أخرى ومن بين تلك الأمور الاختيارية إجراءات تسوية النزاعات ، وعليه فإن توسيع المشرع لمضمون عقود العمل الجماعية تنتج حماية للحقوق .

٤- الحماية عن طريق نطاق التطبيق : إذ تطبق اتفاقات العمل الجماعية على العقود المبرمة في ظلها والسارية المفعول عند ابرامها ، كما تسري على العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الاتفاق ، ويكون الاتفاق ملزماً لأطرافه و لكل من وقع الاتفاق نيابة عنه ، ويمتد نطاق تطبيقه على مستوى واسع يحدده التفاوض ، وعليه لا تقتصر آثار العقد الجماعي ونطاق تطبيقه على أطرافه فحسب ، بل تمتد إلى طوائف أخرى ليست من أطرافه^(١)، كما أعطت المادة (١٥٣) من قانون العمل الحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في توسيع نطاق عقد العمل من حيث الأشخاص ليسري على طوائف أخرى وبشروط خاصة ، وعليه نرى أن اتساع نطاق تطبيق الاتفاق الجماعي يمثل حماية للحقوق ومنها حق الخصوصية من خلال تطبيقه على نطاق أوسع .

٥- كما تمثل الرقابة الإدارية للاتفاق من خلال تسجيله لدى الدائرة وبيان أي تناقضات ومخالفات يتضمنها اتفاق العمل الجماعي واطار طرفي العلاقة خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ الاتفاق لديها ، كما يمثل اعلان الاتفاق الجماعي وتعليقه في موقع ظاهر في مكان العمل ضماناً أخرى كما سبق بيانه في الأنظمة الداخلية^(٢).

المطلب الثاني

الحماية الواردة على حق الخصوصية عن طريق تقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل

غالباً ما يتمثل اعتداء او انتهاك صاحب العمل لحق خصوصية العامل عن طريق انهاء عقده أو تسريحه أو فصله (أي من خلال ما يملكه من سلطة تأديبية) أو ان يصاحب الاعتداء على الخصوصية فصل العامل كنتيجة له، فاذا ما فرضنا انه اتخذ ذلك السبيل واعتدى من خلاله على خصوصية العامل ، فهنا سوف تثار الحماية الإدارية (ممثلة برقابة مفتش العمل) فضلاً عن إمكانية اللجوء لحماية القضاء ، ألا أن القانون ذاته قد يشترط توافر عدة قيود تقييد من سلطة صاحب العمل في سلك ذلك الانهاء أو الفصل وينبغي على القضاء ومفتش العمل مراعاتها والتأكد من توافرها ، بحيث يشكل النص عليها وتقييد صاحب العمل بها حماية قانونية لحق الخصوصية بصورة غير مباشرة ، وتتمثل تلك القيود الواقعة على السلطة التأديبية لصاحب العمل بالآتي:

١- تقييد السلطة التأديبية المتعلقة منها بإنهاء عقد العمل أو الفصل بالأخطاء أو المخالفات المنصوص عليها في القانون فقط ، بعبارة أخرى تقييد الإنهاء بما ورد بنصوص القانون — سواء عن طريق تحديد الفعل المشكل لخطأ تأديبي او عن طريق حصرها بالأخطاء الجسيمة — وهذا ما جاءت به المادة (١٤١) من قانون العمل العراقي التي حددت حالات الفصل للعامل ، والمادة (١٤٣/أولاً) من قانون العمل العراقي ، والتي نصت على عدم جواز انهاء عقد أي عامل بسبب خطأ

١ تنظر المواد (١٤٧-١٥٣) من قانون العمل العراقي ، والمادة (١٦١) من قانون العمل المصري .

٢ تنظر المادة (١٥٥) من قانون العمل العراقي ، والمادة (١٥٨) من قانون العمل المصري ، والمادة (١٦٧) من القانون ذاته والخاصة بإنشاء جهة إدارية تختص بمراقبة تطبيق الاتفاقيات الجماعية ، أما في القانون الفرنسي فتتنظر المواد (L.2231-1) إلى (L.2231-9) من قانون العمل الفرنسي .

هذا وتتبع أهمية الاتفاقيات الجماعية في حماية حق الخصوصية من كونها ناتجة عن المفاوضات الجماعية والتي تعد من اهم وسائل حل النزاع بعيداً عن القضاء، فهي حق للعمال وخطوة أساسية مهمة في طريق ابرام عقود العمل الجماعية ، إذ يتم من خلالها مناقشة كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل وظروفه أو علاقته أو أحكام التشغيل ، تنظر المادة : (١٤٧/أولاً/هـ) من قانون العمل العراقي والمادة (١٤٦/ج) والمادة (١٥١) من قانون العمل المصري ، وينظر : د. محمد عبد الله نصار ، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، المكتبة المركزية لجامعة بغداد ، ١٩٩٦ ، ص٦٨-٦٩ و ١٢٨ .

ارتكبه ما لم تنص أحكام هذا القانون على ذلك ، لذا نرى ان ايراد مثل هكذا نصوص ولاسيما عندما يكون تحديد الخطأ فيها والذي يدعو لإنهاء العقد او الفصل حصراً يمثل ضماناً لحقوق العمال ولاسيما حقه في الخصوصية من التعدي عليها عن طريق اتخاذ أسباب لا تعد سبباً لإنهاء أو لا تعد أخطاءً.

٢- تقييد السلطة التأديبية بالالتزام بينود النظام الداخلي للعمل والرقابة عليه : فضلاً لما سبق بيانه بخصوص الأنظمة الداخلية للعمل (اللوائح) ، فانه ترجع أهمية لائحة تنظيم العمل أو النظام الداخلي من خلال اعتبارها قيماً مهماً على السلطة التأديبية لصاحب العمل ، وفي الوقت نفسه ضماناً مهمة لا يستهان بها للعمال ، وتتبع تلك الأهمية وتتجلى تلك الضمانة من خلال ذهاب قوانين العمل المقارنة إلى ضرورة النص على الأفعال التي يعتبرها القانون أخطاءً تأديبية في تلك النظم ، فلا يجوز معاقبة العامل على فعل لم يرد في ذلك النظام فضلاً عن ذلك يقع على صاحب العمل واجب ذكر الجزاء بالنظام الداخلي للعمل مع التزامه بالجزاءات الواردة فيه، فالزام صاحب العمل بوضع نظام داخلي بقواعد الانضباط يؤدي إلى علم العامل بما يجب عليه القيام به ، وما يجب عليه الامتناع عنه ، حتى لا يفاجأ باعتباره سلوكه يمثل خطأ ، وهذا ما يمثل قيماً على سلطة صاحب العمل التأديبية ، ومن ثم يوفر ضماناً لحقوق العامل من خلال مَد الحماية التي يكفلها النظام ليشمل جميع العمال دون تمييز بينهم ، أو تعسف من قبل صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية ضد العمال وتوقيع الجزاء على وفق هواء الشخصي^(١)، ولما كانت نصوص النظام الداخلي تتسم بالعمومية والتجريد دون تفرقة بين عامل وآخر ، فإنها تؤدي إلى تحقيق المساواة في معاملة العمال وعدم التمييز بينهم وفقاً لإرادة صاحب العمل وهذا ما يحمي بالتالي الحق في خصوصية العامل عن طريق عدم اتخاذ التمييز ضده أو التعسف في انهاء خدماته لأسباب ترجع لحياته الخاصة .

ومما يزيد من تلك الضمانة خضوع تلك الأنظمة للرقابة الإدارية وفقاً لما سبق بيانه من خلال الزام صاحب العمل بالحصول على تصديق الجهة الإدارية ، والتزامه بالإعلان عنه في مكان ظاهر ، فلا شك ان رقابة الجهة الإدارية على النظام الداخلي للعمل يمثل قيماً مهماً على سلطته التأديبية .
بعبارة أخرى فان القيد السابقين ما هما إلا تحقيق وتأكيد لمبدأ شرعية العقوبة من خلال تقييد سلطات صاحب العمل بالمبدأ المذكور .

٣- القيد المتعلق بشروط سبب الفصل : إذ لا بد من ان يتسم الخطأ الذي يبنى على أساسه الفصل ، وكذلك سبب إنهاء العقد بشرطين يقع على عاتق صاحب العمل اثبات وجودهما ، وهذان الشرطان هما : ان يكون السبب حقيقياً وأن يكون جدياً ، فالمشرع العراقي في المادة (٤١/أولاً) من قانون العمل ، والمادة (٤٣/ثانياً/ح) منه ، لم يبين نوع المخالفة التي تؤدي إلى الفصل أو إنهاء العقد وفقاً لإرادة صاحب العمل سوى أنه بين ان تكون مخالفة جسيمة نتج عنها ضرر مادي جسيم ، وهذا ما يدعو للقول بإمكانية أن يتجاوز صاحب العمل ويبالغ في تقدير المخالفة بحيث ينال من الحياة الخاصة للعامل عند تقديره لها .

رجوعاً إلى قانون العمل الفرنسي وفي المادة (L.1232-1) والمادة (L1233-2) تحديداً نجدها قد اشترطت في سبب الفصل أن يكون جدياً وحقيقياً^(٢) ، ويقصد بالسبب الحقيقي أو الواقعي بأنه

^١ د. أيمن عبد العزيز مصطفى ، مرجع سابق ، ص ١٨٧ و ٢٨٩-٢٩٠ .

— وهذا ما ذهبت إليه المادة (٥٨) من قانون العمل المصري ، والفقرة الثانية من المادة (٥٩) منه ، كما نجد ذلك في المادة (L.1311-1 a 2) والمادة (L1321-1a2) من قانون العمل الفرنسي ، أما في قانون العمل العراقي فقد نصت المادة (١٣٦/أولاً/د) منه على التزامات صاحب العمل في اعداد قواعد داخلية ومن ضمنها (التزامات العمال وقواعد الانضباط) ، وهذا ما تؤكد المادة (٤٣/ثانياً) بنصها : (لا يجوز إنهاء عقد أي عامل ... ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وانذاراً خطياً ...) ، فضلاً عما تورده القوانين من حظر الجزاءات التمييزية وفقاً لما سبق بيانه ولاسيما المادة (L1132-1) من قانون العمل الفرنسي ، والمادة الأولى / الفقرتان ٢٥ و ٢٦ من قانون العمل العراقي ، والمادة (١٢٠) من قانون العمل المصري .

^٢ وهذا عائد على كون ان المشرع الفرنسي لم يعدد الأخطاء أو الأفعال التي يترتب عليها عقوبة الفصل .
وقد كانت تلك المواد تأخذ التسلسل (L.122-14-3) من قانون العمل الفرنسي .

(السبب غير الموهوم أو غير الصوري) ويشترط لتحقيقه شرطان وهما وجوده الحقيقي بحيث لا يستند إلى أهواء صاحب العمل دون إقامة الدليل عليه^(١) ، فضلاً عن كونه صحيحاً^(٢) ، أما جدية السبب فتعني اكتسائه بنوع من الخطورة أو الجسامة بحيث يستحيل معه العمل في المشروع أو المنشأة دون الاضرار به^(٣) ، وعليه فإن استناد صاحب العمل إلى سبب يعود لأسباب ترجع إلى الحياة الخاصة للعامل دون ان ينتج عنها ضرر جسيم يصيب المشروع او المنشأة يعد سبباً غير جدي للفصل .

وبالعودة إلى المواد (١٤١ و ٤٣) من قانون العمل العراقي ولما كانت تلك المواد قد قيدت ان يكون الضرر الناتج عن الخطأ ضرراً جسيماً ، عليه فإن الخطأ الجسيم الناتج عنه ضرر جسيم يعد سبباً جدياً للفصل ، اما كون الخطأ والضرر بسيطاً فلا يعتبر سبباً جدياً وبهذا فإن القانون قد قيد سلطة صاحب العمل بالفصل بالسبب الجدي ، وهذا ما يعد بحق حماية لخصوصية العامل من اهواء صاحب العمل وفقاً لاعتبار ان استناد الفصل لأسباب ترجع للحياة الخاصة للعامل تعد أسباباً غير حقيقية وغير جدية .

— فضلاً عما سبق ، فان مراعاة القيود الأخرى الواردة على السلطة التأديبية أيضاً يوفر حماية لحقوق العامل ولاسيما حق الخصوصية من ان تطاله تلك السلطة^(٤) ، وأهم تلك القيود مراعاة قيد حق الدفاع عن النفس ، ومنها تتضح لنا حماية أخرى وهي **دور الممثل العمالي في حماية حق العامل في الخصوصية** : إذ يبرز دور الممثل العمالي في العراق في هذه الحالة من خلال نص المادة (١٤٠) التي لم تجز فرض العقوبة الانضباطية على العامل إلا بعد منحه فرصة الدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمل^(٥) ، كما ان المادة (١٤٣/ثالثاً) نصت على : (للعامل الحق في ان يساعده ممثل العمال أو النقابة أو أي شخص آخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد ادعاءات تخص سلوكه أو أداءه والتي قد تؤدي إلى انتهاء عقد عمله) ، فضلاً عما ذكرته الفقرة رابعاً من المادة نفسها والتي أشارت إلى إمكانية لجوء صاحب العمل إلى استشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن إنهاء أي عقد عمل ، ونرى ان حضور الممثل العمالي أو النقابة أو استشارته من قبل صاحب العمل قبل اتخاذ قراره يمثل ضماناً حقيقية في منع صاحب العمل من ان يتخذ من سلطته التأديبية سبيلاً للتدخل في الحياة الخاصة للعامل^(٦) .

^١ فالسبب الموجود هو (الذي يسهل تقديره والتثبت منه على أساس وقائع مادية ملموسة) ، ينظر : د. هدى لطيف العقيدي ، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠١١ ، ص ٧٧-٧٨ .

^٢ وهذا ما ذهب إليه القضاء الفرنسي في إحدى أحكامه والذي رأى ان مجرد الاعتماد على المشاعر الشخصية لصاحب العمل والتي تعكس موقفاً شخصياً منه يعد انتهاكاً للقانون الذي يشترط لفصل سبباً حقيقياً ينفي عنه وصف التعسف ، وان استناد صاحب العمل لتلك المشاعر الشخصية في إنهاء العقد يجعله مسؤولاً عن الفصل غير المبرر كونه لا يستند إلى سبباً جدياً وحقيقياً .

^٣ وهذا التعريف وفق ما ذهب إليه وزير العمل الفرنسي أثناء مناقشة مشروع قانون ١٣ / ٧ / ١٩٧٣ ، أشارت إليه : د. هدى العقيدي ، مرجع سابق ، ص ٧٩ .

^٤ للمزيد عن تلك القيود : د. ايمن عبد لعزیز مصطفى ، مرجع سابق ، ص ٥١-٣٩٩ ، و د. محمد السعيد رشدي ، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل ، بدون ذكر طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣ ، ص ١٠٧-١١٢ .

^٥ وهذا ما ذهبت إليه المادة (٦٤) من قانون العمل المصري أيضاً ، وفي هذا الحضور ضماناً هامة لنزاهة التحقيق ورقابة سلامة الإجراءات التأديبية فضلاً عن شعور العامل بالاطمئنان . د. السيد عبد نايل ، قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٣١ .

^٦ هذا وان سلطات الممثل العمالي وفق قانون العمل الفرنسي أوسع من نظيره في قانون العمل العراقي ، وتظهر بصورة جلية في حماية حق الخصوصية للعامل من ذلك مثلاً انه في حالة الاعتداء على الحقوق الشخصية للعامل لاسيما عند تجاهل شروط اخطار العامل بالمعالجة الالية أو عدم اخطاره بوجود أليات المراقبة ، فان للممثل العمالي اجراء التحقيق في ذلك الشأن ومعالجة الموقف بالاتفاق مع صاحب العمل بقصد الوصول إلى حل ملائم يطابق احكام القانون ، كما ان له اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحل الموقف من ذلك يكون له حق سحب أدلة الاثبات

المطلب الثالث

الوساطة والتحكيم لحماية حق الخصوصية

لما كان قانون العمل يعمل على تنظيم العلاقة بين طرفي علاقة العمل والقضاء على كل ما ينشأ بينهما من نزاعات ناتجة عن اختلاف وجهات النظر أو محاولة أحد الأطراف كسب حقوقه على حساب الطرف الآخر، وقد يحدث أن يسيء صاحب العمل استخدام حقه أو يتجاوز على حقوق عماله مما ينشأ عن ذلك نزاع بين الطرفين ، هذا النزاع قد يكون فردياً وقد يكون جماعياً ، ولا يقتصر ما يثور من نزاع حول حق الخصوصية (أي يكون سببه منازعة حول أحد مظاهر حق الخصوصية) على نزاعات فردية فحسب ، إذ قد تشكل موضوعاً أو محلاً لنزاعات جماعية بين العمال وأصحاب العمل أو النقابة ومنظمة أصحاب عمل حول ظروف العمل وشروطه أو حول عقد عمل جماعي قائم حول تفسيره أو تطبيقه ، أو حول حقوق قائمة متمثلة بأحكام القانون المختص^(١) ، وعليه فإنه لكي يعد النزاع جماعياً ينبغي أن يكون متعلقاً بالحقوق والمصالح المشتركة لجميع العمال ، وهذا يعني أنه يعد النزاع جماعياً ولو طالب به فرد واحد (أي أحد أطراف النزاع عامل واحد) إلا أن أثره يمتد إلى حقوق بقية العمال ، أي يتعلق بالمصلحة المشتركة لبقية العمال أو لفريق منهم ، كما لو فصل عامل لعقيدته الدينية إذا كان هذا الفصل يمس العقيدة أو يمس الحريات العامة لمجموع العمال أي إن قرار الفصل هذا يتسم بالطابع الفردي ولكن قد يكون له طابع جماعي إذا كان ذا تأثير على المصلحة المشتركة للعمال^(٢) ، ومن ثم فإن النزاع الجماعي الذي يكون موضوعه حق الخصوصية يشمل بما وفره قانون العمل من حماية أو طريق لحل النزاعات الجماعية قبل اللجوء إلى القضاء وهما الوساطة والتحكيم^(٣) .

بموجب المادة (١٥٨) من قانون العمل العراقي لأي من أطراف النزاع الجماعي ، سواء كان نزاعاً حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية ، أن يسلم إلى الدائرة (دائرة التشغيل والقروض) اشعاراً خطياً بوجود النزاع والتي يقع عليها القيام بتوزيع نسخ من هذا الاشعار لباقي أطراف النزاع ، ومن

التي تحصل عليها صاحب العمل من خلال وسائل احتيالية ، فان فشلا في الوصول إلى حل أو تقاعس صاحب العمل عن ذلك ، يمكن للممثل العمالي رفع الدعوى أمام قاضي الأمور المستعجلة ، ولهذا الأخير ان يأمر بأي إجراء يراه مفيداً لوقف الاعتداء ، تنظر المادتان (L.2313) و (L.2315) من قانون العمل الفرنسي ، وبذلك يلاحظ انه بالرغم من تلك الصلاحيات إلا انه ليس له سلطة المطالبة بإلغاء قرار الفصل الذي اتخذه صاحب العمل بناء على دليل اثبات مستقى من مراقبة غير مشروعة اجراها صاحب العمل وهذا ما ذهب إليه القضاء في إحدى احكامه .

Cass. Soc.10 Dec. 1997 , Dr. Soc. , 1998 , P. 130 .

^١ عرفت الفقرة الخامسة عشر من المادة الأولى من قانون العمل العراقي النافذ منازعات العمل بأنها : (أي نزاع ينشأ بين عامل أو مجموعة عمال أو منظمة عمال أو مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون أو القوانين النافذة الأخرى الخاصة بالعمل والعمال أو حول قضايا تتعلق بآليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم ، أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام أو اعتماد شروط استخدام جديدة) ، أما المادة (١٥٧/أولاً) منه فقد بينت في معرض سياقها تعريف النزاع الجماعي بقولها : (... أو كان جماعياً بين مجموع العمال أو منظماتهم من جهة وصاحب عمل أو أكثر أو منظماتهم من جهة ثانية ...) .

^٢ ينظر : د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مرجع سابق ، ص ٢٠٦ ، وينظر : د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة مع التشريعات الإيطالية ، مكتبة نور العين ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ٤٧-٤٨

وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية في قرارها المرقم (٦٨/نقض في ٢٠ حزيران ١٩٥٧) المنشور في مجموعة أحكام النقض المدنية ، السنة الثانية ، العدد الثاني ، ص ٦٠٤ ، أشارت إليه : ربي عبد الستار احمد الدليمي ، منازعات العمل في إطار المشروع في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٨ ، ص ٧٣-٧٤ .

^٣ تنظر المواد (١٥٨-١٦١) من قانون العمل العراقي ، والمواد (١٦٨ - ١٩١) من قانون العمل المصري .

ثم تقوم بتعيين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية للقيام بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى اتفاق لتسوية النزاع ، وعند فشل إجراءات الوساطة وعدم توصل اطراف النزاع إلى حل مقبول يقترح الوسيط على الطرفين التقدم بطلب خطي إلى الدائرة المذكورة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري^(١) .
ولاشك أن اللجوء إلى الوسائل البديلة أو الاختيارية لحل النزاع ذو أهمية واسعة ناتجة عما تحمله تلك الوسيلتان من مميزات في حل النزاع بعيداً عن القضاء^(٢) .

^١ تنظر المادة (١٥٩/عاشراً) والمادة (١٦٠) من قانون العمل العراقي النافذ .
^٢ في خصائص كلاً من التحكيم والوساطة ومزاياهما واجراءاتهما ينظر : د. محمد علي عبده ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات زين الحقوقية ، لبنان ، ٢٠٠٧ ، ص٣٦٠-٣٧٨ ، د. جورج شفيق ، التحكيم ومدى جواز اللجوء إليه لفض المنازعات في مجال العقود الإدارية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص٦٨-٧١ ، و د. محمد سليم العوا ، دراسات في قانون التحكيم المصري والمقارن ، دار الكتب القانونية ، مصر ، المحلة الكبرى ، ٢٠٠٨ ، ص١٢٤ و ٢٨٦-٢٨٧ ، د. حسن محمد هند ، التحكيم في المنازعات الإدارية ، دراسة مقارنة ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، مصر ، ٢٠٠٨ ، ص٦ ، و د. محمود السيد التحيوي ، التجاء الجهات الإدارية للتحكيم الاختياري في العقود الإدارية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص٢١-٢٥ ، و د. محمد عبد المجيد إسماعيل ، عقود الأشغال الدولية والتحكيم فيها ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٣ ، ص٣٢٢ ، و زهراء محمد ناصر ، مرجع سابق ، ص١٥٤-١٥٦ .

الخاتمة

بعد ان توصلنا إلى نهاية البحث فإننا توصلنا إلى جملة من النتائج مع وضع بعض المقترحات
أملين أخذ المشرع بها وكما يأتي :

النتائج :

١- لم يتفق الفقه على تعريف واحد للخصوصية ، كما انه لم يضع تعريفاً لحق العامل في الخصوصية ولتعدد مظاهر الحق في الخصوصية بين متفق عليها وأخرى مختلف فيها وعدم استقرار الفقه في ذلك ، فقد اقترحنا تعريفه بأنه : (سلطة العامل بالاستئثار في النطاق المادي والمعنوي المتعلق بشؤون حياته وحرية ممارستها وحجب ما لا صلة له منها بعلاقته العقدية أو المهنية (حياته المهنية) سواء قبل التعاقد أم أثناءه أم بعد انتهائه ، فيما عدا الحالات التي تباح فيها المساس بموجب القانون أو المبادئ أو برضاء العامل الضمني أو الصريح ، وبالقدر اللازم لتحقيق الغايات المرجوة منها قانوناً ، مع تحقيق وإيجاد جميع الضمانات القانونية والقضائية لمنع الاعتداء و الوقاية منه والتعويض عليه) .

٢- تنوع أسلوب الحماية غير القضائية لحق العامل في الخصوصية بين الحماية الإدارية وحماية أساليب أخرى تتمثل من خلال العقد ذاته أو اتفاق العمل الجماعي أو من خلال أنظمة العمل الداخلية ، فضلاً عن دور الوساطة والتحكيم في إمكانية حل النزاعات الناشئة بين العامل وصاحب العمل ، مما تمثل بدورها طريقاً لحماية حق .

٣- عدم نص المشرع العراقي على الحماية الإدارية لخصوصية العامل بصورة صريحة ، إلا أن ذلك لا يعني عدم وجوده ضمناً عن طريق فرض القانون التزامات تقع على عاتق صاحب العمل أهمها قبول شكاوى العمال ، أو عن طريق بعض صور الرقابة الإدارية والتزامات الإدارة ولاسيما ما يقع من مهام على عاتق دائرة تفتيش العمل ولجانها .

٤- كفل المشرع الفرنسي حماية واسعة لمعالجة البيانات الشخصية للعامل من خلال انشاء اللجنة الوطنية للحريات والمعلوماتية والتي تمثل رقابة إدارية عن طريق عدم السماح بإجراء أي معالجة للبيانات دون استشارتها ، فهي المختصة بإعطاء التراخيص ، مع فرض عقوبات لمن يخالف احكام القانون الخاص بالحريات والمعلوماتية ، في مقابل ذلك نجد قصور المشرع العراقي وعدم انشائه لمثل تلك اللجنة .

٥- وفقاً للتشريع الفرنسي ، فإن للعامل الحق في ممارسة حقوق متعددة على بياناته الشخصية ، ويقع على عاتق صاحب العمل التزام تمكين العامل من ممارسة تلك الحقوق على بياناته الشخصية والمخزنة لدى صاحب العمل والمتمثلة بالاطلاع والتصحيح والمحو والاعتراض واستبعاد ما يسبب له ضرراً أو ينال من حقه في الخصوصية، فالمسؤول عن المعالجة عندما يعلم أن هناك حقوقاً لصاحب البيانات تتمثل بالحق في الاطلاع في أي وقت وأنه يستطيع الاعتراض على إساءة استخدام البيانات وتصحيحها او محوها ، فإن ذلك يعد ضماناً كبيرة لحماية البيانات من سوء الاستخدام ، في مقابل ذلك يلاحظ وجود قصور في الضمانات الممنوحة ولاسيما فيما يتعلق بحفظ البيانات الخاصة بالعامل في التشريع العراقي ، اللهم إلا فيما يتعلق بجريمة إفشاء الأسرار باعتبار ان التفريط أو الافشاء بأية معلومات متعلقة او تخص العامل تدخل في زاوية جريمة إفشاء الأسرار.

٦- ضعف الضمانات الممنوحة في التشريع العراقي بما يخص معالجة بيانات العامل الخاصة والموجودة لدى دائرة التشغيل والقروض التابعة لوزارة العمل ولدى صاحب العمل .

٧- تتناسب سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل وشروطه تناسباً عكسياً مع خصوصية العامل ، فكلما برزت الخصوصية واتسعت قيدت سلطة صاحب العمل ، وبالعكس فكلما ابتعدت شروط التعديل عن خصوصية العامل اتسعت سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل ، ويترتب على ذلك تغير سلطة صاحب العمل في التعديل تبعاً لنوعه لتجنب المساس بالحياة الخاصة للعامل.

٨- تقييد السلطة التأديبية والمتعلقة بإنهاء عقد العمل أو الفصل بالأخطاء أو المخالفات المنصوص عليها في القانون فقط ، فضلاً عن تقييدها بالالتزام ببنود النظام الداخلي للعمل والرقابة عليه ، وكذلك ضرورة توافر شروط لسبب الفصل ، ضماناً غير قضائية لحماية حق العامل في الخصوصية .

المقترحات :

١- إضافة نص قانوني في قانون العمل (ضمن الفصل الثالث منه ، المبادئ الأساسية) يكفل للعامل الحق في الخصوصية في جميع مراحل عقد العمل منذ بدء التقديم للعمل إلى المرحلة اللاحقة للتعاقد وتستمر فيما بعد انتهاء العقد ، يضع الضوابط والحدود القانونية لضمان احترام هذا الحق من اعتداء صاحب العمل أو غيره ويضمن جزاء جنائياً مناسباً لمن يعتدي عليها أو يحيل بشأن ذلك إلى قانون العقوبات العراقي .

٢- ندعو المشرع العراقي إلى النص على الحماية غير القضائية لخصوصية العامل وذلك عن طريق تفعيل دور الرقابة الإدارية على سلطات صاحب العمل تجاه خصوصية العامل ولاسيما خصوصية بياناته الشخصية ، وإمكانية ايكال تلك المهمة للجنة مختصة أو دائرة معينة تختص بتلك الرقابة .

٣- نوصي المشرع العراقي بسن تشريع خاص بحماية البيانات الشخصية المعالجة من قبل القطاعين العام والخاص متضمناً شروط المعالجة وحقوق صاحب البيانات من حق اطلاع واعتراض وتصحيح ومحو وغيرها مع فرض عقوبات لمن يخالف تلك الشروط أو يحرم صاحب البيانات الشخصية المعالجة من ممارسة حقوقه المذكورة في القانون على أن يسند ذلك إلى جهة مراقبة تنشأ لهذا الغرض وتختص بمراقبة معالجة البيانات الشخصية والتي تتم سواء في القطاع العام أم القطاع الخاص ، مع إعطاء الإذن بالترخيص للقيام بإجراء جميع المعالجات ، حتى الإذن بإجراء المراقبة أو التسجيل للاحاديث والمكالمات في المشاريع قبل البدء بذلك ، فضلاً عن أخذ الرأي بشأنها في ادخال أي تقنية جديدة في المشروعات عند استخدامها في معالجة بيانات العمال أو اختيار المرشحين للعمل . مع تضمين مشروع قانون حق الحصول على المعلومات العراقي عند اقراره الحقوق المترتبة على المعالجة الأخرى من اعتراض وتصحيح ومحو وغيرها دون الاقتصار على حق الاطلاع فحسب ، مع امتداد نطاق القانون للقطاعين العام والخاص مع الإشارة إلى مبادئ المعالجة من أمن ومشروعية وغيرها .

أولاً / الكتب باللغة العربية :

- ١- ابراهيم عيد نايل ، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في قانون العقوبات الفرنسي (الحماية الجنائية للحديث والصورة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .
- ٢- د. احمد التهامي ، مسؤولية رب العمل تجاه العامل عن الجزاءات المقنعة ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٧ .
- ٣- د. أيمن عبد العزيز مصطفى ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، بدون ذكر طبعة ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٩ .
- ٤- د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- ٥- د. بولين انطونيوس أيوب ، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية ، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، ٢٠٠٩ .
- ٦- د. جورج شفيق ، التحكيم ومدى جواز اللجوء إليه لفض المنازعات في مجال العقود الإدارية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٥ .
- ٧- د. حسام الدين كامل الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٨ .

الحماية غير القضائية لحق العامل في الخصوصية

أ.د. فراس عبد الرزاق حوزة

زهراء وهود ناصر البدوي

- ٨- د. حسن محمد هند ، التحكيم في المنازعات الإدارية ، دراسة مقارنة ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، مصر ، ٢٠٠٨ .
 - ٩- د. شريف يوسف خاطر ، حماية الحق في الخصوصية المعلوماتية ، دراسة تحليلية لحق الاطلاع على البيانات الشخصية، دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون ، المنصورة ، ٢٠١٥ .
 - ١٠- د. صبا نعمان رشيد الويسي ، علاقات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة مع التشريعات الإيطالية ، مكتبة نور العين ، بغداد ، ٢٠١٠ .
 - ١١- د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، المكتبة القانونية ، ١٩٨٩ ، بغداد .
 - ١٢- د. عمرو أحمد حسبو ، الحريات في مواجهة نظم المعلومات ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .
 - ١٣- د. مبدر الويس ، أثر التطور التكنولوجي على الحريات العامة ، بدون طبعة ، بدون سنة .
 - ١٤- د. محمد السعيد رشدي ، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل ، بدون ذكر طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣ .
 - ١٥- د. محمد سليم العوا ، دراسات في قانون التحكيم المصري والمقارن ، دار الكتب القانونية ، مصر ، المحلة الكبرى ، ٢٠٠٨ .
 - ١٦- د. محمد عبد الله نصار ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، المكتبة المركزية لجامعة بغداد ، ١٩٩٦ .
 - ١٧- د. محمد عبد المجيد إسماعيل ، عقود الأشغال الدولية والتحكيم فيها ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٣ .
 - ١٨- د. محمد علي عبده ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات زين الحقوقية ، لبنان ، ٢٠٠٧ .
 - ١٩- د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٢ .
 - ٢٠- د. محمود سلامة ، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية ، المجلد الأول ، الطبعة الثالثة ، الناشر المتحدون ، القاهرة ، ٢٠١٠ .
 - ٢١- د. محمود السيد التحيوي ، التجاء الجهات الإدارية للتحكيم الاختياري في العقود الإدارية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ .
 - ٢٢- د. محمود عبد الفتاح زاهر ، التعليق على قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٩ .
 - ٢٣- د. هدى لطيف العقيدي ، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠١١ .
 - ٢٤- د. هشام محمد فريد ، الحماية الجنائية لحق الانسان في صورته ، مكتبة الآلات الحديثة ، أسبوط ، ١٩٨٦ .
 - ٢٥- د. همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٧ .
 - ٢٦- د. وليد سمير النمر ، حماية الخصوصية في الانترنت ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٧ .
- ثانياً / الأطاريح والرسائل
- ١- ربي عبد الستار احمد الدليمي ، منازعات العمل في إطار المشروع في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، ٢٠٠٨ .
 - ٢- زهراء محمد ناصر ، الأسلوب غير القضائي في حل المنازعات الإدارية ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، ٢٠١٣ .
 - ٣- د. سامي حمدان الرواشدة ، الحماية الجزائية للحق في الحياة الخاصة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، عمان ، ١٩٩٨ .

ثالثاً / البحوث على شبكة الانترنت :

المحامي يونس عرب ، استراتيجيات وتقنيات الحماية من أنشطة الاعتداء على خصوصية المعلومات ، عمان ، الأردن ، بحث منشور على شبكة الانترنت ، تاريخ الزيارة ٢١ / ٤ / ٢٠١٩ .

رابعاً / القوانين العراقية والعربية والفرنسية :

قانون العمل الفرنسي

قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي لعام ١٩٧٨

قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ المصري .

قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

خامساً / الاحكام القضائية

1) Cass. Soc. 14 Mai. 1994 .

2) Cass. Soc. 19 Novembre 1996 .

3) Cass. Soc. 18 Oct. 1997 .

4) Cass. Soc. 10 Dec. 1997 , Dr. Soc. , 1998 , P. 130

سادساً / المراجع باللغة الأجنبية :

1 . Jean Emmanuel Ray , D'un droit des travailleurs aux droits de La perssonne au travail , Dr. Soc. 2010 , Janv. P. 3et su.

2 . Jacques Robert , J. Duffar (coll.), Droits de l'homme et libertés fondamentales, 6e éd. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 49 N°3, Juillet-septembre 1997, P. 748-750.

منشور على الموقع : https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1997_num_49_3_5491 زيارة : ٧ / ٩ / ٢٠١٩ .

3 . Sulliman Omarjee , Le data mining , Aspects juridiques de l'itelligence artificielle au regard de la protection des donnees personnelles , memoire , faculte de droit , universite Montpellier I , Annee universitaire 2001/2002 , P.33.

بحث منشور على الموقع الالكتروني : http://www.droit-ntic.com/pdf/Data_mining.pdf. تاريخ الزيارة : ١١ / ٤ / ٢٠١٩ .