

جامعة اللبنانيَّة

كلية الحقوق والعلوم السياسيَّة والإداريَّة

العمادة

حماية الحياة الخاصة للأجير

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد

الطالبة لمياء وفيق الحاج

لجنة المناقشة

رئيساً

الأستاذ المشرف

د. بلال عثمان عبد الله

قارئاً

أستاذ مساعد

د. ريم ابراهيم فرات

عضوًأ

أستاذ

د. سجيع إيليا رزق

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث وهي تعبر عن رأي صاحبها فقط

الاهداء

إلى السند الصادق والصاحب الذي لا يكل من مرافقتي في كل محل ومرتحل.. أبي العزيز
إلى الحضن الدافئ واليد الرقيقة والرفيقة الأولى والصديقة... أمي الحنون
إلى رفقاء الـدرب إخوتي

الشكر والتقدير

إلى الله أولاً ودائماً

وبعد،

أتقدم بالشكر والتقدير للدكتور بلال عبد الله لتقضيته بالاشراف على الرسالة ودعمه الدائم وعلى كل ما قدمه من توجيهات وملحوظات هامة ساعدتني في تصويب موضوعي ليظهر بالصورة التي هو عليها.

كما وأنّي أتقدم بخالص الشكر لأعضاء لجنة المناقشة الموقرين لقبولهم مناقشة رسالتي .

وأخيراً، إلى كل من ساندني وساعدني معنويًّا ، من قريب أو بعيد لإنجاح هذا البحث، لكم مني أسمى كلمات الشكر .

ملخص الرسالة

تتناول هذه الدراسة موضوع حماية الحياة الخاصة للأجير بكل مكوناتها من التدخل المجحف لصاحب العمل خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتتسارع الذي أدى إلى خرق حرمة الخصوصية والحياة الخاصة للأفراد عموماً وللأجير خصوصاً.

والأجير لأنه الطرف الضعيف في عقد العمل فإنه معرض لانتهاك حقوقه وحرياته من قبل صاحب العمل الذي يعد الطرف الأقوى والذي يفرض كافة شروطه على الأجير الذي قد يرضخ لها لرغبته في الحصول على العمل، لذا ترکز هذه الدراسة على الحماية القانونية للحياة الخاصة للأجير في القانون اللبناني والقوانين المقارنة لا سيما القانون الفرنسي الذي يعد رائداً في هذا المجال.

وقد تطرقنا فيها إلى مفهوم الحياة الخاصة للأجير ونطاقها فهي تشمل الحقوق والحريات الشخصية ، كما أشرنا إلى حدود سلطات صاحب العمل في علاقاته مع الأجير وذلك لتحديد واجباته تجاه الأجير ولمنع تعسفه في استخدام سلطاته.

كذلك، أشرنا إلى أثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للأجير خصوصاً في ظل التطور التقني الهائل الذي أدى إلى استخدام أدوات للمراقبة والتسجيل والتخزين عالية الدقة والفعالية الأمر الذي يعرض حياة الأجير الخاصة لانتهاك، إضافةً إلى تعریض معلوماته وبياناته الشخصية لخطر الاعتداء، وقد أشرنا في هذا الإطار إلى قوانين حماية البيانات الشخصية اللبنانية والفرنسية لا سيما اللائحة العامة للاتحاد الأوروبي لحماية البيانات الشخصية الصادرة عام 2016 والموضوعة حيز التنفيذ عام 2018 والتي تعد القانون الاهم لحماية الحق في الخصوصية والبيانات الشخصية.

وأخيراً وليس آخرًا، أشرنا إلى دور القضاء في حماية الحياة الخاصة للأجير مع الاشارة الى أبرز التطبيقات القضائية في هذا الموضوع، إضافةً إلى حجية الأدلة المستمدّة من المراقبة التكنولوجية وشروط قبول هذه الأدلة كوسائل اثبات أمام المحكمة عند نشوب أي نزاع قضائي.

Summary

This study addresses the issue of protecting the employee's private life, in all its components, from unfair employer interference, particularly in light of rapid technological developments that have led to violations of the privacy and private life of individuals in general, and of the employee in particular.

Because the employee is the weaker party in the employment contract, he is vulnerable to violations of his rights and freedoms by the employer, who is the stronger party and imposes all his conditions on the employee, who may submit to them out of his desire to obtain employment. Therefore, this study focuses on the legal protection of the employee's private life in Lebanese law and comparative laws, particularly French law, which is a pioneer in this field.

We addressed the concept of the employee's private life and its scope, which includes personal rights and freedoms. We also pointed out the limits of the employer's authority in his relationship with the employee, in order to define his duties towards the employee and prevent the abuse of his authority.

We also highlighted the impact of technological developments on the privacy of employees, particularly in light of the tremendous technological advancements that have led to the development of highly accurate and effective monitoring, recording, and storage tools. This exposes employees' private lives to violations, in addition to exposing their personal information and data to the risk of attack. In this context, we highlighted Lebanese and French personal data protection laws, particularly the European Union's General Data Protection Regulation (GDPR) issued in 2016 and effective in 2018, which is considered the most important law protecting the right to privacy and personal data.

Finally, we highlight the role of the judiciary authority in protecting employees' privacy, highlighting the most prominent judicial applications on this issue, as well as the admissibility of evidence derived from technological surveillance and the conditions for accepting such evidence as evidence before the court in the event of a legal dispute.

Résumé

Cette étude aborde la question de la protection de la vie privée du salarié, avec toutes ses composantes, contre toute ingérence injuste de l'employeur, notamment à la lumière du développement technologique rapide qui a conduit à la violation du caractère sacré de la vie privée et de la vie privée des individus en général et du salarié en particulier.

Le salarié, partie faible du contrat de travail, est exposé à la violation de ses droits et libertés par l'employeur, partie forte, qui impose toutes ses conditions au salarié, lequel peut s'y soumettre par désir d'obtenir un emploi. Cette étude se concentre donc sur la protection juridique de la vie privée du salarié en droit libanais et en droit comparé, notamment en droit français, considéré comme pionnier dans ce domaine.

Nous avons abordé la notion de vie privée du salarié et son champ d'application, qui englobe les droits et libertés individuels. Nous avons également souligné les limites des pouvoirs de l'employeur dans ses relations avec le salarié, afin de définir ses obligations envers lui et d'empêcher tout abus de pouvoir.

Nous avons également souligné l'impact du développement technologique sur la vie privée des employés, notamment au vu des avancées technologiques considérables qui ont conduit au développement d'outils de surveillance, d'enregistrement et de stockage ultraprecis et efficaces, exposant ainsi la vie privée des employés à des atteintes à la vie privée et exposant leurs informations et données personnelles à des risques d'attaque. Dans ce contexte, nous avons évoqué les lois libanaises et françaises sur la protection des données personnelles, notamment le Règlement général sur la protection des données de l'Union européenne, publié en 2016 et entré en vigueur en 2018, considéré comme la loi la plus importante pour la protection du droit à la vie privée et aux données personnelles.

Enfin, nous soulignons le rôle du pouvoir judiciaire dans la protection de la vie privée des employés, en soulignant les applications judiciaires les plus importantes à cet égard, ainsi que la validité des preuves issues de la surveillance technologique et les conditions d'acceptation de ces preuves comme preuves devant le tribunal lorsqu'un litige juridique survient.

التصميم

المقدمة

القسم الأول: حماية الحياة الخاصة للأجير من تدخل صاحب العمل

الفصل الأول: نطاق حماية الحياة الخاصة للأجير

المبحث الأول: حماية الحقوق الشخصية للأجير

المبحث الثاني: حماية الحريات الشخصية للأجير

الفصل الثاني: الحياة الخاصة للأجير قيد على سلطة صاحب العمل

المبحث الأول: حدود سلطة صاحب العمل قبل إبرام العقد

المبحث الثاني: حدود سلطة صاحب العمل بعد إبرام العقد

القسم الثاني: أثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للأجير

الفصل الأول: التكنولوجيا قيد على الحياة الخاصة للأجير

المبحث الأول: المراقبة التكنولوجية للأجير

المبحث الثاني: جمع البيانات الشخصية للأجير

الفصل الثاني: حماية الحياة الخاصة للأجير من التطور التكنولوجي

المبحث الأول: حماية الحياة الخاصة للأجير من مخاطر التكنولوجيا الحديثة

المبحث الثاني: الحماية القضائية للحياة الخاصة للأجير

الخاتمة

المقدمة:

تعددت التعريفات التي أعطتها القوانين والدراسات لمفهوم الحياة الخاصة، وهنا نشير الى التعريف الذي أعطاه الفقيه الفرنسي Carbonnier الذي عرف الحق في الحياة الخاصة بأنه "حق الشخص في أن يترك في هدوء وسکينة، باعتبار أن لكل انسان نطاقاً في الحياة خاصاً به ومقصوراً عليه بحيث لا يجوز للغير أن يدخل إليه دون إذنه، والخلوة قد تكون بأن يبتعد الفرد عن المجتمع ويعيش وحده فترة من الوقت"^١. وفي هذا السياق يعتبر "صموئيل وارن" و "لويس براندي" أول من تطرق إلى الحق بالخصوصية في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك في مقال نشر في مجلة هارفرد القانونية في العام 1890^٢. فالحياة الخاصة هي الجانب الخاص من حياة المرء الذي يحب أن يحتفظ به لنفسه بعيداً عن تدخل الغير، وهي تطبيق للحق بالخصوصية التي نصت عليه كل القوانين.

وقد أشار القرآن الكريم في العديد من الآيات إلى حرمة الحياة الخاصة ومن ذلك قول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بَيْوَنًا غَيْرَ بَيْوَنَكُمْ حَتَّىٰ تَسْتَأْنِسُوا وَتَسْلَمُوا عَلَىٰ أَهْلِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ * إِنْ لَمْ تَجِدُوا فِيهَا أَحَدًا فَلَا تَدْخُلُوهَا حَتَّىٰ يَؤْذِنَ لَكُمْ وَإِنْ قِيلَ لَكُمْ أَرْجِعُوا فَارْجِعُوهَا هُوَ أَزْكِيٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلَيْمٌ﴾ ليس عليكم جناح أن تدخلوا بيوتا غير مسكونة فيها متاع لكم والله يعلم ما تبدون وما تكتمون^٣. كذلك حرم القرآن الكريم التجسس على الغير وذلك في قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظُّنُّونِ إِنَّ بَعْضَ الظُّنُونِ إِلَّمْ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبْ بَعْضُكُمْ بَعْضًا أَيُّحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهُتُمُوهُ وَأَتَقْوَا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ"^٤. وكذلك الأمر في الأحاديث النبوية الشريفة التي منعت التجسس على الآخرين أو استراق السمع عليهم، الأمر الذي بات يعرف اليوم باحترام حرمة الحياة الشخصية للفرد أو حياته الخاصة / private life .personal life

¹ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 ، 2016-2017، ص.22.

² أندريه برتران ونقولا فتوش، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة، المنشورات الحقوقية صادر ، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2003، ص.33.

³ الآيات 27 الى 29 من سورة النور .

⁴ الآية الثانية عشر من سورة الحجرات.

ورغم تعدد التعريفات التي أعطاها الفقهاء للحياة الخاصة، إلا أنهم لم يتوصلوا إلى تعريف موحد يجمع كل العناصر المكونة للحياة الخاصة⁵. فعلى سبيل المثال عرف الدكتور عبد المنعم محفوظ الخصوصية أو الحياة الخاصة بأنها "منطقة نشاط مقصورة على الفرد وخاصة به، يكون هو سيدها ويمكنه أن يحجب الغير عنها"⁶. كذلك عرف بعض الفقهاء الحياة الخاصة "بأنها هدف كل شخص في أن يحيط سياج من السرية كل ما يتعلق بشخصه، صحته ، ثروته، وحياته العائلية"⁷ . وفي ظل عدم اتفاق الفقهاء على تعريف واحد للحياة الخاصة تركوا هذا الأمر إلى القضاء الذي ينطأ به مهمة تحديد المواضيع الدالة بإطار الحياة الخاصة⁸ لأن هذا المفهوم يختلف بين مجتمع وآخر بحسب اختلاف القيم والمبادئ السائدة في كل مجتمع وفي كل زمان على حدة ، فمفهوم الحياة الخاصة في السبعينيات يختلف عن مفهومه الآن⁹. هذا الاختلاف في اعطاء تعريف لمفهوم الحياة الخاصة أدى إلى تعذر الاجماع على العناصر المكونة للحياة الخاصة، إلا أن هناك بعض العناصر المتفق على اعتبارها من مكونات الحياة الخاصة للفرد بشكل بيدهي ومنها المعلومات المتعلقة بالحالة الصحية والحياة العاطفية والحالة المالية للشخص، فهذه المعلومات تدخل في إطار الحياة الخاصة التي لا يجوز للغير الاطلاع عليها¹⁰. كذلك الأمر بالنسبة للحياة العائلية، الهوية، الجنسية، الآراء السياسية والمعتقدات الدينية ، الانتماء النقابي، حرمة المسكن وحرمة المراسلات فكل هذه الامور تدخل في اطار الحق في الحياة الخاصة الذي أصبح من الحقوق المدنية للشخص¹¹. الحق بالخصوصية أو الحياة الخاصة يعتبر من الحقوق

⁵ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة ، مكتبة الحلبي الحقوقية ، بيروت لبنان، 2011، ص.13.

⁶ عبد المنعم محفوظ ،علاقة الفرد بالسلطة العامة، دراسة مقارنة، المجلد الثاني، دار النهضة العربية الطبعة الاولى، القاهرة، 1992، ص 70.

⁷ P. Gulphe, De la non- interférence de la vie prive sur la vie professionnelle du salarié en droit français, JCP 1990, Ed. E. – II – 15736, p. 219.

⁸ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص.13.

⁹ رامز عمار ونعمت مكي، حقوق الانسان والحقوق العامة، حقوق الطبع محفوظة للمؤلفين، الطبعة الاولى، 2010، ص 347

¹⁰ أندريه برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص 47.

¹¹ شربل القارح، قانون الانترنت والمحفوظات الرقمية لشبكات التواصل الاجتماعي، الجزء السادس، المنشورات الحقوقية صادر، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2013، ص 94-95.

الأساسية التي لا يستطيع المرء العيش بدونها، وقد نصت عليه الدساتير والاتفاقيات الدولية على أنواعها، والقوانين المحلية كافةً.

وبالنسبة للقانون اللبناني فإنه لم ينص على الحق بالحياة الخاصة بتصريح العبارة في الدستور، إلا أنه أشار إلى حماية الحقوق والحريات الشخصية بشكل عام وغيرها من العناصر الداخلة في إطار الحياة الخاصة. فقد نصت المادة الثامنة من الدستور اللبناني على التالي: "الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون، ولا يمكن أن يقاضى على أحد أو يحبس أو يوقف إلا وفقاً لأحكام القانون. ولا يمكن تحديد جرم أو تعين عقوبة إلا بمقتضى القانون". كما أشارت المادة التاسعة من الدستور اللبناني إلى الحق في حرية المعتقد، والمادة الثالثة عشر من الدستور إلى حرية الرأي والتعبير، وهما من الحريات الشخصية التي تدخل ضمن إطار الحياة الشخصية أي الحياة الخاصة المستوجبة للحماية. كذلك نصت المادة 14 من الدستور اللبناني على الحق في حرمة المنزل الذي يعتبر عنصراً من عناصر الحياة الخاصة بطبيعة الحال. إضافةً إلى ذلك، أشارت مقدمة الدستور اللبناني وتحديداً الفقرة (ب) منها إلى التالي: "ب- لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزمو مواتيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزمو مواتيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان . وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق وال المجالات دون استثناء ". مما يعني أن لبنان ملتزم بمواثيق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي رعى موضوع حرمة الحياة الخاصة في المادة 12 منه التي نصت على ما يلي: "لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمس شرفه وسمعته. وكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذاك التدخل أو تلك الحملات". ونشير أيضاً إلى بعض الاتفاقيات الدولية التي تناولت موضوع حرمة الحياة الخاصة، وأبرزها العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر في 1966/12/16 ، والذي صادقت عليه الدولة اللبنانية في 1972/11/3 ، وقد أشار في المادة 17 منه إلى عدم جواز التدخل في الحياة الخاصة للفرد أو في أي عنصر من عناصرها. كذلك، نذكر الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950 والتي أشارت في المادة الثامنة منها¹² إلى حق كل انسان في احترام حياته الخاصة.

أما القوانين اللبنانية التي تناولت موضوع الحياة الخاصة فهي متعددة كقانون سرية المخابرات رقم 99/140 الصادر عام 1999 والذي نص على عدم جواز التنصت على المخابرات التي يجريها الفرد بأي وسيلة من وسائل الاتصال، مع الاشارة إلى أن المخابرات أو المراسلات هي عنصر من عناصر الحياة الخاصة للفرد. كما نذكر قانون الحق بالوصول إلى المعلومات رقم 28 والذي أقره المشرع اللبناني في شباط 2017، وقد

¹² رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص 122.

أشار في المادة الرابعة منه إلى موضوع البيانات الشخصية وفي المادة الخامسة منه إلى منع الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالحياة الخاصة للأفراد. فضلاً عن ذلك، نشير إلى قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 2018/81 الذي تناول في الفصل الخامس منه موضوع حماية البيانات الشخصية التي هي عنصر من عناصر الحياة الخاصة للفرد.

إذاً، فالحق في حرمة الحياة الخاصة موجود منذ القدم ومحمي بموجب الشرائع السماوية والقوانين الوضعية لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكرامة الإنسان التي لا يجوز المس بها من قبل أي شخص لذلك وجب حمايتها من أي اعتداء¹³.

وعند الحديث عن الحماية لا بد أن نذكر أهم القوانين المقارنة التي عنيت بحماية حرمة الحياة الخاصة للأفراد ومنها القانون الفرنسي. فالمشرع الفرنسي كان سابقاً في سن التشريعات المتعلقة بحماية حقوق الأفراد وحرماتهم الشخصية ومنها القانون رقم 643-70 الذي بموجبه وضعت المادة 9 من القانون المدني الفرنسي التي نصت على حق كل فرد في احترام حياته الخاصة والتي أعطت للقضاء صلاحية اتخاذ كل الإجراءات الالزمة لوقف أي تعدى عليها¹⁴.

الا أنه مع التقدم التقني الهائل في عصرنا الحالي، بانت التكنولوجيا هي الأداة الأخطر على الحياة الخاصة للأفراد خصوصاً مع استخدام أدوات قادرة على رصد وتصوير كافة تحركات الشخص وتسجيل كل حركاته وتخزين معلوماته وبياناته الشخصية ونشرها وتداولها عبر الانترنت في ثوان معدودة الأمر الذي يعد تهديداً لحرمة حياته الخاصة. فالتكنولوجيا بالرغم من فوائدها العظيمة في تسهيل المهام اليومية وتوفير الوقت والجهد لاتمام أي عمل إلا أنها بانت تعد منظاراً مسلطاً على الأفراد يقوم بمراقبتهم على مدار الساعة الأمر الذي يعد التهديد الأكبر على حقوقهم بالخصوصية واحترام حياتهم الخاصة.

وفي هذه الدراسة سنعالج موضوع حماية حرمة الحياة الخاصة للأجير باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، فصاحب العمل انطلاقاً من كونه صاحب السلطة في العقد يقوم بالإشراف والرقابة على عمل الأجير وله الحق في معاقبته عند اخلاله بواجباته المهنية، وهذا يخشى من تعسف صاحب العمل في استعماله لسلطاته وانتهاكه لحرمة الحياة الخاصة لأجرائه. ويضاف إلى سلطة صاحب العمل التطور التكنولوجي الهائل والذي سهل على

¹³ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص 5.

¹⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 19.

أصحاب العمل مراقبة اجرائهم ومكفهم من رصد كافة تحركاتهم وجمع ومعالجة بياناتهم الأمر الذي يشكل انتهاكاً صارخاً لحرمة الحياة الخاصة¹⁵ للأجراء.

وفي هذا الاطار سنتطرق الى حماية الحياة الخاصة للأجير من تدخل صاحب العمل فيها منعاً لأي تعسف من قبله، ويقتضي علينا في البداية الاشارة الى العناصر المكونة للحياة الخاصة والتي قسمناها الى خانتين خانة الحقوق وخانة الحريات وكيف حمتها القوانين.

كذلك سنبين حدود سلطات صاحب العمل في اطار علاقته بالأجير، فإن كان صاحب العمل الطرف الاقوى اقتصادياً في علاقة العمل إلا ان سلطته لها حدود وعليها ضوابط فرضتها القوانين وأهمها قانون العمل وذلك في محاولة لايجاد توازن في العلاقة بين طرفي عقد العمل .

اضافةً الى ذلك، سنستعرض تأثير التكنولوجيا على حرمة الحياة الخاصة للأجير، فالتكنولوجيا الحديثة باتت اليوم الخطر الأكبر على حرمة الحياة الخاصة للأفراد عموماً وللأجزاء خصوصاً، لا سيما أن هذه التكنولوجيا أصبحت قادرة على تصوير ورصد أدق تفاصيل حركة الأفراد وتسجيل محادثاتهم اليومية ومراسلاتهم وت تخزين بياناتهم الشخصية الأمر الذي يجعلها قيداً خانقاً على الحياة الخاصة للأجراء. وهذا الامر يستتبع إيجاد سبل لحماية الحياة الخاصة لهؤلاء من هذا التطفل التكنولوجي غير المسبوق خاصةً أن التكنولوجيا باتت جزءاً لا يتجزء من حياتنا اليومية التي لا نستطيع العيش بدونها. لذلك إقتضى إيجاد سبل قانونية لحماية الحياة الخاصة للأجراء من الغزو التكنولوجي ويتمثل ذلك من خلال ضوابط وضعها القوانين لاستعمال صاحب العمل للتكنولوجيا إضافةً الى مبادئ تم الاتفاق عليها لضبط استعمال المؤسسات وأصحاب العمل للتكنولوجيا لمراقبة الأجراء.

كذلك يجب الاشارة إلى الدور الاساسي الذي يلعبه القضاء في حماية حقوق الأجير الإنسانية¹⁶ ومنها بطبيعة الحال حقه في حرمة حياته الخاصة، فهذا الحق يعد من الحقوق المدنية¹⁷ التي اذا تعرضت للاعتداء يجوز لصاحبها اللجوء الى القضاء لوقف هذا الاعتداء وللمطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عنه.

¹⁵ عمرو أحمد حسبي، حماية الحريات في مواجهة نظم المعلومات، الجامعة اللبنانية، معالجة المعلوماتية القانونية في القرن الواحد والعشرين وتحدياتها، المنشورات الحقوقية صادر، 2002، ص354.

¹⁶ ربى الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري)، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الاولى، لبنان، 2015، ص181.

¹⁷ شربل القارح، مرجع سابق، ص95.

ويعود اختيارنا لهذا الموضوع لأهمية الحق في احترام الحياة الخاصة للفرد عامةً وللأجير خاصةً باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل الامر الذي قد يعرض بعض حقوقه للانتهاك من قبل صاحب العمل، اضافةً إلى القصور التشريعي في لبنان حيال هذا الموضوع بعكس التشريع الفرنسي اذ نلاحظ أن موضوع الحياة الخاصة للأجير لم ينص عليه قانون العمل بشكل مباشر إلا أنه قد ورد في عدة قوانين أخرى متفرقة بطريقة غير مباشرة.

وتكمن أهمية هذا الموضوع انطلاقاً من طابعه الشامل، فالحياة الخاصة أو الحق بالخصوصية يشمل كل الأفراد على السواء دون تمييز بينهم لارتباطه بطبيعة النفس البشرية التي ترغب بالاحتفاظ لنفسها بمساحة خاصة بعيداً عن الجميع، وفي ظل التطور التكنولوجي الهائل بات من الواجب وضع قواعد لتنظيم استعمال أصحاب العمل للتكنولوجيا لمراقبة العمال في المؤسسة حمايةً لخصوصية هؤلاء واحتراماً لحرمة حياتهم الخاصة. كما أن هذا الموضوع غير مثار في القانون اللبناني والدراسات حوله قليلة، لكل هذه الأسباب اخترنا هذا الموضوع بهدف إيجاد حلول قانونية لحماية حق الأجراء في حرمة حياتهم الخاصة.

أما الصعوبات التي اعتبرتنا خلال إعداد هذه الدراسة فتكمن في عدم وجود نصوص قانونية في قانون العمل اللبناني تعنى بشكل مباشر بموضوع حماية الحياة الخاصة للأجراء. ناهيك عن أن الاجتهادات القضائية اللبنانية المرتبطة بهذا الموضوع شبه معودمة. إضافةً إلى قلة المراجع القانونية والفقهية اللبنانية التي أشارت إلى هذا الموضوع ، مما دفعنا إلى الاستعانة بالفقه والاجتهاد والتشريع الأجنبي لا سيما القانون والاجتهاد الفرنسي الذي يعد مواكباً لهذا الموضوع.

وانطلاقاً من موضوع دراستنا الحاضرة نطرح الاشكالية التالية:

كيف يمكن أن نحمي حق الأجير في حرمة حياته الخاصة؟

هذه الاشكالية ينبثق عنها بعض الاشكاليات الفرعية وهي:

ما هي العناصر الدالة في إطار الحياة الخاصة؟

كيف يمكن أن نحمي الحياة الخاصة للأجير من تعسف صاحب العمل؟

كيف نحمي الحياة الخاصة للأجير من أدوات التكنولوجية الحديثة المستعملة لمراقبته؟

وهنا يكاد الفقه اللبناني يخلو إلا من بعض الدراسات الضئيلة في هذا المجال، بعكس الفقه الفرنسي الذي يعتبر غنياً بالدراسات عن هذا الموضوع . مما يدفعنا أكثر للقبول بالتحدي ومعالجة هذا الموضوع.

وفي هذا السياق، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لوصف الموضوع، وعلى المنهج التحليلي لبيان عناصر الحياة الخاصة للأجير وكيفية حمايتها في ظل التطور التكنولوجي.

وللإجابة على الاشكالية المطروحة، قمنا الموضوع الى قسمين:

القسم الأول: حماية الحياة الخاصة للأجير من تدخل صاحب العمل

القسم الثاني: أثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للأجير

القسم الأول: حماية الحياة الخاصة للأجير من تدخل صاحب العمل

اختلف الفقهاء في تعريف الحياة الخاصة، فبعضهم أعطاها تعريفاً ضيقاً والأخر أعطاها تعريفاً موسعاً والبعض ربطها بمجموعة من العوامل هي السرية والألفة والسكنية¹⁸ الا أن جميع الفقهاء توافقوا على حماية الحق في الحياة الخاصة. فالحق في الحياة الخاصة يعد من الحقوق المطلقة في التشريع الفرنسي وبناءً عليه يحق لكل شخص المطالبة به¹⁹.

وعند الحديث عن الحياة الخاصة لا بد أن نتناول حماية الحياة الخاصة للأجير باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، حيث قد يتدخل صاحب العمل في حياة الأجير تحت ذريعة ممارسة سلطته بالاشراف والرقابة عليه مما قد يعرض حياة الأجير الخاصة للخطر.

وفي القسم الأول من هذه الدراسة، سوف نتناول حماية الحياة الخاصة للأجير من تدخل صاحب العمل وذلك على الشكل التالي: نطاق حماية الحياة الخاصة للأجير في (الفصل الأول) والذي نتطرق فيه الى العناصر الدالة في عداد الحياة الخاصة للأجير وسبل حمايتها، ومن ثم ننطرق الى الحياة الخاصة للأجير كقيد على سلطة صاحب العمل وذلك في (الفصل الثاني) من هذا القسم.

¹⁸ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، اطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص21.

¹⁹ أندريه برتران ونقولا فتوش، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة، مكتبة صادر ناشرون، الطبعة الاولى، 2003، الصفحة 44.

الفصل الأول: نطاق حماية الحياة الخاصة للأجير

نطاق الحياة الخاصة للأجير يعني العناصر التي تدخل في إطار حياته الخاصة ، وقد اختلف الفقهاء في تحديدها ، ويعود هذا إلى الاختلاف في الثقافات والعادات والتقاليد والقوانين بين دولة أخرى ، والتي بدورها تتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في البلاد²⁰. وهنا نلاحظ أن هناك مجموعة من العناصر المتفق عليها أنها تدخل في إطار الحياة الخاصة للأجير كحرمة المسكن ، حرمة المحادثات الشخصية ، الحياة العاطفية ، الحياة الاسرية ، حرمة الجسد ، حرية الرأي والتعبير ، حرية المعتقد وغيرها.... هذه العناصر باعتبارها جزءاً من الحياة الخاصة للأجير فهي تستوجب الحماية من أي تعدى عليها من قبل صاحب العمل.

ويمكن تقسيم هذه العناصر إلى حقوق وحريات. فمثلاً الحق بالاسم والحق بالملقب وحرمة الجسد تعتبر من الحقوق اللصيقة بشخص الإنسان، أما حرية الرأي والتعبير وحرية المعتقد فهي تشكل حريات شخصية يتمتع بها كافة الأشخاص ومنهم الأجراء. وفي هذا الفصل من دراستنا سوف نتطرق إلى حماية الحياة الخاصة للأجير بكل ما تحتويه من عناصر وذلك على الشكل التالي: حماية الحقوق الشخصية للأجير في (المبحث الأول)، وحماية الحريات الشخصية للأجير في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حماية الحقوق الشخصية للأجير

ينص الدستور اللبناني في الفصل الثاني المادة 7 على التالي: " كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم ". وتعتبر الحقوق المدنية من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل إنسان وهي تكون للشخص بحكم وجوده لذلك سميت بالحقوق الشخصية، فهي الحقوق المقررة للشخص في كيانه وحياته كي يستطيع مزاولة نشاطاته وحياته²¹. وتتميز هذه الحقوق عن الحقوق السياسية في أنها تثبت لكل إنسان بغض النظر عن جنسه أو جنسيته أو سنه أو عقيدته، فالإنسان يستطيع أن يعيش دون أن يمارس حقوقه السياسية لكنه لا يستطيع العيش دون حقوقه المدنية²². والمواثيق الدولية التي نصت على هذه الحقوق عديدة ذكر منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

²⁰ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 35.

²¹ جمال ابو الفتاح محمد أبو الخير، المدخل الى دراسة القانون نظرية الحق، السنة الاولى، كلية الحقوق في جامعة دمياط مصر، التاريخ غير مذكور.

²² جمال ابو الفتاح محمد أبو الخير، المرجع أعلاه.

والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. هذه الحقوق المدنية يتمتع بها كل الأفراد على السواء وهي متنوعة منها ما هو لصيق بشخص الإنسان كالحق في الاسم والمظاهر ومنها ما يعتبر من خصوصياته التي لا يجوز للغير التدخل فيها كحرمة جسده وحرمة مسكنه. وفي هذا المبحث، سوف نتناول حماية الحقوق المدنية للأجير على الشكل التالي، الحقوق اللصيقة بشخصه في (المطلب الأول)، حق الأجير في الحفاظ على خصوصياته في (المطلب الثاني).

المطلب الأول : حماية الحقوق اللصيقة بشخص الأجير

يمكن تعريف الحقوق اللصيقة بشخص الإنسان بأنها مجموعة الحقوق التي تثبت للشخص لكونه إنساناً بحيث لا يتصور وجوده بدونها، حيث توجد معه من وقت ولادته إلى وقت وفاته. وقد نصت على هذه الحقوق مختلف الاتفاقيات الدولية وأنت الدساتير الوطنية لتأكيد عليها²³. ونشير إلى بعض الحقوق اللصيقة بشخص الإنسان عموماً والأجير خصوصاً والتي يتوجب حمايتها من أي اعتداء، هذه الحقوق هي الحق في الاسم والحق في حرية المظاهر. وسننطرق إلى حق الأجير في حرمة اسمه في (الفقرة الأولى) ، والى حق الأجير في حرية مظهره والقيود الواردة عليها في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حق الأجير في حرمة إسمه

يعتبر الاسم العلامة الفارقة التي تميز كل شخص عن الآخر ، فالاسم يعكس هوية الشخص ويعطيه طابعاً مميزاً ينفرد به عن غيره من الأشخاص. وانطلاقاً من ذلك، يعتبر الاسم من الحقوق الشخصية التي رعتها القوانين في مختلف أنحاء العالم. فقد نصت المادة 38 من القانون المدني المصري على ما يلي: "يكون لكل شخص اسم ولقب، ولقب الشخص يلحق أولاً". فالحق في الاسم يعتبر من الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان والتي لا يجوز الاعتداء عليها بأي شكل من الاشكال، هذا الاعتداء يكون عبر إنتقال الاسم من قبل الغير أو الخلط بينه وبين غيره من الأسماء المشابهة له أو استخدامه بشكل يضر بصاحب دون مبرر²⁴ . ونود الاشارة إلى رأي التشريع والفقه في حماية الحق في حرمة الاسم. ففي القانون الفرنسي انقسم الفقه إلى قسمين ، قسم اعتبر الاسم من عناصر الحياة الخاصة المتصفة بالسرية، وقسم آخر وهو القسم الغالب في الفقه الفرنسي والذي اعتبر أن الحق في الاسم لا يدخل في عناصر الحياة الخاصة ولكنها مشمول بالحماية وحمايته تكون من

²³ رامز عمار ونعمت مكي، حقوق الانسان والجريات العامة، حقوق النشر محفوظة للمؤلفين، الطبعة الاولى 2010، ص.6.

²⁴ المادة 48 من القانون المدني الجزائري :"(كل من نزعه الغير في استعمال اسمه دون مبرر).

اعتداء الغير عليه كما أشرنا سابقاً²⁵ ، وقد أيد القانون المدني المصري والقانون المدني الجزائري هذا الاتجاه. فالحق بالاسم محمي لأنه من الحقوق اللصيقة بشخص الإنسان والتي حماها القانون من أي اعتداء كما أشارت المادة 50 من القانون المدني المصري : "لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر". اذاً ، وكما ذكرنا سابقاً حرمة الاسم محمية في مختلف الشرائع والقوانين، فما هي أوجه الاعتداء عليها؟ وكيف يمكن حمايتها؟

نلاحظ تعدى أصحاب العمل على حق الأجير في الاسم لا سيما في شركات الاتصالات، اذ تجبر هذه الشركات الأجراءات العاملات لديها كمراسلات هاتف على تغيير أسمائهن إلى أسماء أجنبية لايهم الزائن بأن المكالمة تمت من دولة أجنبية وغير عربية²⁶، فقد ورد في أحد الجرائد المغربية خبر حول شركة أجبرت مستخدمة لديها على تغيير اسمها من "مريم الادريسي" إلى اسم "أجنبي" ماري لوبان" بقصد استقطاب الزائن إليها²⁷. كل هذه الأمثلة تطرح الأسئلة التالية : ما هي الحماية المؤمنة لحرمة الاسم؟ وما مدى قانونية اشتراط صاحب العمل على الأجير تغيير اسمه وما تأثيره على صحة عقد العمل؟ وما دور القضاء في حماية هذا الحق؟ للاجابة على هذه التساؤلات يقتضي بنا الرجوع إلى الدستور اللبناني أولاً والقوانين الداخلية ثانياً.

بدايةً، ينص الدستور اللبناني في الفصل الثاني المادة 7 على التالي: "كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم ". مما يعني أن الدستور رفع الحقوق المدنية والسياسية إلى أعلى مراكز الحماية القانونية ، والحق بالاسم يعد من أبرز الحقوق المدنية مما يجعله مشمولاً بالحماية التي نص عليها الدستور. وللقضاء دور بارز في حماية الحقوق والحريات العامة، ومن هذه الحريات حرية التعبير المنصوص عنها في المادة 13 من الدستور اللبناني²⁸

²⁵ عالي فضيلة، الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة : دراسة مقارنة بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2011-2012 ، ص 327.

²⁶ محمد بن رقيق ، الحماية القضائية للأجير ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص القانون والمقاولة ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة مولاي اسماعيل ، المغرب ، 2018-2019 ، ص 219.

²⁷ محمد بن رقيق، المرجع أعلاه، ص 219.

²⁸ المادة 13 من الدستور اللبناني: "حرية ابداء الرأي قولاً وكتاباً وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تاليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون".

والتي تتطوّي تحتها حرية المرأة في اختيار اسمه الذي يعرف به بين رفقاءه وذلك بدعوتهم لمخاطبته بهذا الاسم أو الشهرة أو للتعامل معه على أساسهما²⁹.

ثانياً، القوانين الداخلية وهنا نشير الى قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل الفردية وقانون الموجبات والعقود باعتباره القانون العام الذي نلجه اليه عند أي نقص في القانون الخاص. وبالعودة الى قانون العمل اللبناني ، نلاحظ أنه لم يرد أي نص حول هذا الموضوع مما يلزمنا العودة الى النص العام وهو قانون الموجبات والعقود الذي نص في المادة 83 على ما يلي: "باطل كل شرط من شأنه أن يقييد أو يمنع إستعمال الحقوق المختصة بكل إنسان كإستعمال حقوقه في الزواج أو حقوقه المدنية الخ...". هذه المادة تتعلق بالبند المانع من التصرف³⁰ والذي يهدف الى منع التصرف بشيء معين وهي تطبق على حالتنا الراهنة ، اذ إن البند الذي يمنع فيه صاحب العمل أجيره من استعمال اسمه الشخصي ويفرض عليه استبداله بإسم آخر هو بند باطل حكماً ، اذ إنه يمنع الأجير من استعمال حقه في الاسم والذي يعد من أبرز حقوقه المدنية التي كفلها القانون . إضافةً الى ذلك، نلاحظ أن المشرع الفرنسي نص على حماية الحقوق الشخصية للأجير من خلال نص المادة 1-1121 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه " لا أحد يمكنه أن يمس أو ينال من الحقوق الشخصية والحريات الفردية والجماعية أو تقييدها، عندما لا يبرر ذلك بطبيعة العمل المتمم ولا يتصل بالهدف المرجو" . هذا بإختصار ما يتعلق بحماية حق الأجير في حرمة اسمه لتنقل بعدها لمعالجة حق الأجير في حرية مظهره.

الفقرة الثانية: حق الأجير في حرية مظهره والقيود عليها

بعد عقد العمل من عقود الاعذان التي يفرض فيها الطرف القوي أي صاحب العمل شروطه على الأجير الذي لايرغب بالمناقشة والمجادلة في هذه الشروط رغبةً منه في الحصول على العمل، إلا أن بعض هذه الشروط قد تمس بالحقوق الشخصية للأجير معرضةً حياته الخاصة لانتهاك من قبل الغير. وبعد الحق في حرية المظهر من أبرز الحقوق الشخصية التي يتمتع بها الأفراد ومنهم الأجراء فالاجير كسائر أفراد مجتمعه يملك كامل الحرية في اختيار مظهره الذي يعكس شخصيته وحياته. إلا أن لهذه الحرية حدوداً، فالمبدأ هو أن الأجير حر في اختيار مظهره، الا أن حريته تتوقف عند حدود عدم الإضرار بمصالح صاحب العمل كما سنبين في هذه الدراسة. لذلك، سوف نتناول أولاً مفهوم حرية الأجير في اختيار مظهره ومن ثم سنتطرق الى القيود على حرية المظهر.

²⁹ محكمة التمييز اللبنانية الغرفة المدنية ، قرار رقم 4 ، صادر بتاريخ 26 تشرين الاول 1967 ، مجلة العدل الصادرة عام 1968 ، صفحة 175.

³⁰ ربيع منذر ، دروس في قانون الاموال ، حقوق النشر محفوظة للمؤلف ، الطبعة الثانية ، 2016 ، ص 122.

أولاً: حق الأجير في حرية مظهره

بعد المظهر الخارجي من الأمور التي تعكس شخصية الفرد وتميزه عن غيره مما يجعله في دائرة الحقوق الشخصية التي حمتها القوانين والأنظمة. فللفرد عامةً وللأجير خاصةً كامل الحرية في اختيار مظهره الخارجي³¹ ولا يجوز لصاحب العمل أن يشترط عليه أن يكون بمظاهر معين أو شكل أو وزن أو لباس معين. وهنا نود الاشارة الى دور القضاء في حماية حق الأجير في حرية مظهره ، فنذكر مثلاً كيف تصدى القضاء الهندي لاعتداء صاحب العمل على حق أجيرة في حرية مظهرها. ففي هذه القضية قررت المحكمة الهندية إدانة شركة الطيران الهندية Air India بعد صرفها من العمل مضيفةً جويةً للطيران كانت تعمل لديها بحجة أنها سمينة فاعتبرت المحكمة أن هذا صرف تعسفي من العمل واعتداء صارخ على حرية الأجيرة في مظهرها وأجبرت الشركة على إعادة المضيفة إلى العمل ووضعها في قسم آخر بدلاً من القسم الجوي والتعويض عن صرفها تعسفاً من العمل³². كذلك، نشير إلى قرار هام صادر عن محكمة النقض المغربية³³ ، وفي وقائع هذا الملف قام صاحب العمل بطرد الأجير العامل لديه لأنه يضع قبعة على رأسه وقد طلب منه صاحب العمل خلعها إلا أنه رفض لأنه يرتديها لداع صحية فقام صاحب العمل بطرده ، وقد اعتبرت المحكمة الصرف الحاصل صرفاً تعسفيًّا لأنه لا يستند إلى أي سبب حقيقي وجدي وحكمت للأجير بالتعويض عن هذا الصرف التعسفي باعتبار أن للأجير الحق في اختيار مظهره طالما أن هذا الأمر لا يؤثر سلباً على العمل مما يفيد أن للأجير الحرية في اختيار مظهره ما دام الأمر لا يضر بالعمل أو يعرقله مع الاشارة الى أن واقعة التقصير أو العرقية في العمل يجب أن يثبتها صاحب العمل المتضرر من الموضوع³⁴.

كل القرارات والاحكام التي ذكرناها تؤكد على حق الأجير بإختيار مظهره. إلا ان لكل مبدأ استثناءً ، وللحرق حدوداً وللحرية نطاقاً ، كذلك الأمر بالنسبة لحق الأجير في حرية المظهر التي عليها بعض القيود وهذا ما سنتناوله في هذا المقطع.

³¹ Cass. Soc., 22 juill. 1986: Liasons soc. 1986, AL, n 844.

³² مقال تحت عنوان "منوعات"، جريدة المساء اليومية ، ع 13/4 ، الثلاثاء 14 /11 /2010 ، ص16.

³³ قرار محكمة النقض المغربية ، عدد 2374، صادر بتاريخ 6/12/2012 في الملف الاجتماعي عدد 567/5/2012 غير منشور .

³⁴ محمد المجدوبي، "انهاء عقد الشغل بسبب ارتداء الحجاب في مكان العمل" ، مقال منشور بنشرة قرارات المجلس الاعلى، مس ، ص 39.

ثانياً: حدود حق الأجير في اختيار مظهره

بعد أن تطرقنا إلى حق الأجير في اختيار مظهره، نود الاشارة إلى بعض القيود على هذا الحق، هذه القيود على نوعين: قيود موضوعة بهدف حماية النظام العام والآداب العامة (أ)، وقيود موضوعة حمايةً لمصلحة المؤسسة أو مصلحة صاحب العمل (ب).

أ-القيود الموضوعة على حرية المظهر بهدف حماية النظام العام والآداب العامة

تعددت التعريفات المعطاة للنظام العام بتعدد الفقهاء ، إلا أن جميعها يتمحور حول حماية المصلحة العامة.³⁵. ويمكن تعريف النظام العام بأنه مجموعة القواعد التي يجب مراعاتها تكريساً للمصلحة العامة التي تعلو على المصالح الخاصة. وفي هذا الإطار قسم الفقه النظام العام إلى نوعين: النظام العام التوجيهي والنظام العام الحمايي. مخالفة النظام العام التوجيهي تؤدي إلى البطلان المطلق، حيث يحق لأي فرد اثارة موضوع البطلان ويجب على القاضي اثارته عفواً، لأن الموضوع يتعلق بالمصلحة العامة للمجتمع، ومن الأمثلة على ذلك النظام الاجتماعي كنظام الزواج والارث والجنسية³⁶. أما النظام العام الحمايي فقد وضعه المشرع لحماية بعض الأشخاص من تصرفاتهم أو من تصرفات الغير تجاههم كالمحجون والقاصرون غير المميز، وتبعاً لموضوع الحماية يكون الجزاء إما بطلاناً مطلقاً أو بطلاناً نسبياً³⁷. وبالتزامن مع مفهوم النظام العام هناك مفهوم الآداب العامة التي اعتبرها الفقيه الفرنسي غاستن "الوجه الأخلاقي للنظام العام"³⁸. وقد عرف القاضي الدكتور مصطفى العوجي الآداب العامة بأنها مكونة "من مجموع المعايير السلوكية المعتمدة في مجتمع وزمن معينين والتي يعتبرها هذا المجتمع أساسية في حفظ أخلاقيات أفراده والتزامهم بها في علاقاتهم، بحيث تبقى هذه العلاقات سلية ومتراقبة مما يحيط من كرامة الإنسان وسمعته"³⁹، فأي عمل يتعارض مع الآداب العامة معرض للبطلان لأنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنظام العام. وهنا نشير إلى قرار صادر عن محكمة الاستئناف الفرنسية بنانسي الصادر بتاريخ 29 نوفمبر 1982 والذي قضى بأن ارتداء الأجرة لقميص شفاف لا يجوز لأنه يتعارض مع

³⁵ مصطفى العوجي، القانون المدني العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة السادسة ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2016، ص 437-438.

³⁶ مصطفى العوجي ، المرجع أعلاه، ص 446.

³⁷ مصطفى العوجي ، المرجع أعلاه ، ص 447-448.

³⁸ J. Ghestin. Droit Civil. Le contrat. Formation. LGDJ. 1998 p. 104: "les bonnes mœurs ne sont que l'aspect plus spécialement moral de l'ordre public dont elles sont indissociables".

³⁹ مصطفى العوجي ، مرجع سابق ، ص 461

الآداب العامة والأخلاق الحميدة⁴⁰. كذلك نشير إلى حكم المحكمة الابتدائية الفرنسية في باريس الصادر في 8 تشرين الثاني 1973 الذي اعتبر أن إبرام عقد مع امرأة لظهور شبه عارية باطل لأنه يمس بالآداب العامة والمبادئ الأخلاقية للمجتمع⁴¹. فهذه الامثلة خير دليل على تقييد حرية الأجير أو الفرد عموماً في اختيار مظهره إذا كان هذا المظهر يخالف النظام العام أو الآداب العامة لأن مصلحة المجتمع في الحفاظ على الأخلاق والآداب تعلو على المصالح الفردية الخاصة.

بـ-القيود على حرية المظهر المتعلقة بمصلحة المؤسسة

هناك بعض القيود على حق الأجير في حرية مظهره منها ما يتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها، فعلى سبيل المثال هناك بعض الوظائف التي بطبعتها تتطلب ارتداء الأجراء زياً معيناً ذكر منها على سبيل المثال وليس الحصر مسؤول الحراسة والنادل في المطعم، فال الأول يتوجب عليه ارتداء زي يدل على أنه تابع للمؤسسة التي يقوم بحراستها ولا يستطيع رفض ارتداء هذا الزي بحجة حقه في اختيار مظهره لدلالة هذا الزي على الوظيفة التي يقوم بها وارتباطه بها ارتباطاً وثيقاً⁴². كذلك الأمر بالنسبة للنادل في المطعم إذ عليه ارتداء الزي الموحد للمطعم الذي يعمل فيه والذي يجب أن يحرص على نظافته وترتيبه لأنه على احتكاك دائم مع الزبائن فإن كان لباسه متسخاً أدى إلى نفور الزبائن وبالتالي الإضرار بالمؤسسة التي يعمل بها، ومثال على ذلك حكم صادر عام 1984 عن محكمة التمييز الفرنسية الغرفة الاجتماعية⁴³ قضى بتسریح أحد العمال الذين بيعون اللحم لأن لباسه كان وسخاً.

بالناتي لصاحب العمل أن يفرض على الأجير ليأساً معيناً إذا كانت طبيعة العمل المراد انجازه والنتيجة المرجو من تحقيقها تستلزم ذلك كما ذكرنا في الامثلة السابقة⁴⁴ وقد نص قانون العمل الفرنسي على ذلك في المادة 11121-1 منه المشار إليها سابقاً، وهذا ما يبرر مثلاً وجوب ارتداء الطاهي للقبعة والقفازات أثناء عملية

⁴⁰ Cass. Soc. 22 juillet 1986 : n° de pourvoi 82- 43824.

⁴¹ TGI paris, 8 nov. 1973, D 1975, 401 note Puech et RTDC.

⁴² بنور سعاد ، مرجع سابق، ص 222

⁴³ Cass. Soc, 29 Janvier 1984, cité par Bernard BOSSU, op.cit., p 752.

⁴⁴ Cass. Soc, 28 Mai 2003.

الطهي، كذلك الامر بالنسبة للأجراء العاملين في المختبرات الطبية ، فهذه القيد يجب أن ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه العامل، ويمكن أن تتغير داخل المؤسسة الواحدة بين الأجراء أنفسهم حسب طبيعة عمل كل منهم⁴⁵.

المطلب الثاني: حق الأجير في الحفاظ على خصوصياته

نصت العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان على احترام الخصوصية أو الحياة الخاصة للفرد وعدم جواز التدخل فيها⁴⁶. فالمادة 12 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان نصت على ما يلي: " لا يجوز تعريض أحد لتدخلٍ تعسفيٍ في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمسُّ شرفه وسمعته. ولكلّ شخص حقٌّ في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات ". هذه المادة تعد الركيزة الأساسية لأحد أبرز الحقوق المدنية وهو حق الإنسان في الحفاظ على خصوصياته أو ما يعرف بحياته الخاصة.

وفي هذا المطلب سوف نعالج حق الأجير في الحفاظ على خصوصياته على الشكل التالي: حق الأجير في حرمة حياته العاطفية والعائلية والحقوق المرتبطة بها (الفقرة الأولى)، ومن ثم ننتقل إلى حق الأجير في خصوصية جسده (الفقرة الثانية) وحق الأجير في حرمة مسكنه (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: حق الأجير في حرمة حياته العاطفية والعائلية والحقوق المرتبطة بها

تعتبر الحياة العاطفية والعائلية وما يتفرع منها من حقوق من أبرز الامور التي تدخل في صلب الحياة الخاصة للفرد والتي تستوجب حمايتها من أي اعتداء⁴⁷ ، فلا أحد يرغب في تطفل الغير على حياته العاطفية أو شؤونه العائلية أو الزوجية . وقد نصت المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على التالي: " لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته. من حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس". وفي الفقرة الراهنة، سوف نناقش حق الأجير في حرمة حياته العاطفية وحالته الاجتماعية والعائلية في (النقطة الأولى) ومن ثم الحقوق المرتبطة بالحياة الأسرية في (النقطة الثانية) .

⁴⁵ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 201، ص 180.

⁴⁶ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص 345.

⁴⁷ عاقلي فضيلة، مرجع سابق، ص 340.

النقطة الأولى: حق الأجير في حرمة حياته العاطفية وحالته الاجتماعية والعائلية

يمكن تعريف الحياة العاطفية بأنها الجانب المرتبط بالعواطف والمشاعر للإنسان وكل ما يتعلق بعلاقاته الغرامية ، وهذه الأمور بطبيعتها تتصنف بالخصوصية، لذلك فهي تدخل في إطار الحماية الممنوحة للحياة الخاصة بموجب المادة 9 من القانون المدني الفرنسي⁴⁸. إذاً، فالمبدأ هو أن الحياة العاطفية داخلة في إطار الحياة الخاصة للأجير ولا يجوز لصاحب العمل التدخل فيها إلا عندما تؤثر سلباً على العمل . كذلك الأمر بالنسبة لحالة الإنسان الاجتماعية كأمور زواجه أو طلاقه ونسب أولاده فهي تدخل في إطار حياته الخاصة⁴⁹ وبالتالي تعتبر مشمولة بحماية المادة 9 من القانون المدني الفرنسي.

وقد أشارت العديد من الاتفاقيات الدولية إلى حق الإنسان في حرمة حياته العاطفية والأسرية ذكر منها الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان⁵⁰ التي نصت في مادتها الثامنة على التالي:"1- لكل إنسان حق احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراسلاتة، 2- لا يجوز للسلطة العامة أن تتعرض لممارسة هذا الحق إلا وفقاً للقانون وبما تملية الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي وسلامة الجمهور أو الرخاء الاقتصادي للمجتمع، أو حفظ النظام ومنع الجريمة، أو حماية الصحة العامة والأداب، أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم". أما بالنسبة للتشرع اللبناني، فنلاحظ أن الدستور اللبناني في المادة 14 منه نص على حرمة المنزل والحياة العائلية بكل خبائها وأسرارها موجودة بالمنزل مما يجعلها داخلة في الحماية المعطاة لحرمة المنزل. كذلك الأمر في القوانين المحلية، إذ نص قانون الحق في الوصول إلى المعلومات في مادته الخامسة⁵¹ على المعلومات التي لا يجوز الإفصاح عنها ومنها الحياة الخاصة التي تدرج تحتها الحياة العاطفية والأسرية. أما بالنسبة للاجتهاد فنلاحظ أن القضاء اللبناني لحظ موضوع حماية الحياة العاطفية والعائلية للأفراد في العديد من الأحكام ذكر منها قرار لقاضي الأمور المستعجلة في كسروان رقم 37 بتاريخ 2011/1/21 نص في مضمونه على أن خرق حرمة الحياة الخاصة للشخص وحياته العاطفية في برنامج تلفزيوني ورغبته في مناقشة أمور عائلية خاصة بمعنيه يبرر تدخل قضاء العجلة لاصدار أمر على عريضة لمنع التطرق إلى هذه المواضيع ، مما يدل على حرص قاضي العجلة على حماية الحقوق المدنية وعلى رأسها الحق في الحياة

⁴⁸ TGI Paris 1^{ere} Ch., 17 sept. 1997:D.1999, somm.166, obs.Th. MASSIS.

⁴⁹ Cass. Crim.,16 avr. 1980: D. 1981, J. 68.

⁵⁰ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان-اتفاقية حماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا روما في 4 نوفمبر 1950 .

الخاصة⁵². أما القانون الفرنسي فقد رعى الحياة الخاصة في القانون المدني المادة التاسعة منه التي أكدت أن لكل فرد الحق في حماية حياته الخاصة. وكذلك نص قانون العمل الفرنسي على حماية الحياة الخاصة للأجير من خلال عدة مبادئ منها مبدأ عدم التمييز في التوظيف، الذي نص على عدم التمييز في التوظيف لعدة أسباب منها الوضع العائلي وذلك في المادة 1-1132 L المعدلة بموجب القانون 2022/401. وبالنسبة للاجتهداد الفرنسي فقد راعى موضوع حماية الحياة العاطفية والاسرية للأجير في عدة أحكام ذكر منها على سبيل المثال حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية تحديداً عام 1998، والذي قضى بأن الصرف المبني على وجود علاقة عاطفية بين عامل وعاملة تعمل في مؤسسة منافسة هو صرف تعسفي لا يستند إلى سبب حقيقي وجدي⁵³.

ذلك الأمر في ما يتعلق بالحياة الزوجية، فقد استقر الاجتهداد الفرنسي على عدم جواز نشر أخبار خطبة أحد الأشخاص، أو علاقة الزوج بزوجته ، أو حتى مشروع طلاقه، كما يدخل في اطار الحياة الخاصة للفرد ذكرياته الشخصية، فلا يجوز نشرها إلا بعد موافقة الشخص الذي تتعلق به الذكريات⁵⁴. فضلاً عن ذلك اعتبرت المحاكم الفرنسية أنه في مرحلة مقابلة العمل السابقة للتوظيف، للأجير الحرية في عدم الاجابة عن بعض الاسئلة كالسؤال عن وضعه العائلي مثلاً⁵⁵، كذلك يمنع سؤال المرشحة للعمل عن حملها⁵⁶، وتعتبر اعلانات الوظائف التي تستثنى المتزوجين من مظاهر التمييز التي منعها القانون⁵⁷. وقد انتهج المشرعان المصري والجزائري نفس نهج المشرع الفرنسي بالإشارة الى أن الحياة العاطفية والعائلية وأسرارها تدخل في اطار الحياة الخاصة للأجير التي تستوجب الحماية والتي يمنع اطلاع الغير عليها الا بعد موافقة صاحب العلاقة⁵⁸. وبعد معالجة حق الأجير في خصوصية وسرية حياته العاطفية والعائلية، يجب الاشارة الى الحقوق المرتبطة بالحياة العائلية والتي سوف نتطرق اليها في (النبذة الثانية) .

⁵² قاضي الأمور المستعجلة في كسروان ، قرار رقم 37 ، صادر بتاريخ 21/1/2011، مجلة العدل، العدد 2، ص 920-921.

⁵³ Cass. Soc. 27L5L1998, cite Hubert Flichy, p 48.

⁵⁴ عاقلي فضيلة، مرجع سابق، ص 332 .

⁵⁵ روزالين مبارك ، "القضاء على التمييز في العمل والاستخدام" مبدأ أساسى في العمل، مجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن الجامعة اللبنانية، العدد 2 لسنة 2022، ص 36.

⁵⁶ Cass. Soc., 23 fevr.1972: Bull. 1972, V,152.

⁵⁷ روزالين مبارك، المرجع السابق، ص 36.

⁵⁸ عاقلي فضيلة، المرجع أعلاه ، ص 342 .

النسبة الثانية: حماية الحقوق المرتبطة بالحياة العائلية

عند الحديث عن الحياة العائلية يجب التطرق الى الحق في الزواج الذي هو النواة الأساسية لانشاء الأسرة. هذه الأسرة لا يمكن قيامها على الوجه الصحيح ان لم نراع حقوق الأجيرات العاملات في فترة حملهن وفي فترة أموالهن. لذلك، سنتطرق في النسبة الثانية من هذه الفقرة الى حماية حق الأجير في الزواج (أولاً) ومن ثم سوف نتطرق الى حماية الأجيرة الحامل والمجازة بداعي الأمومة (ثانياً).

أولاً : حماية حق الأجير في الزواج

الحق في الزواج كسائر الحقوق المدنية التي رعتها القوانين والأنظمة، إلا أنه يصطدم أحياناً ببعض العوائق التي قد يثيرها أصحاب العمل. ففي بعض الحالات، يتغافل صاحب العمل في استعمال سلطاته عبر فرض شروط مجحفة تمس بالحقوق الأساسية للأجراء، ومن هذه الحقوق الحق في الزواج . فكيف حمت القوانين الوطنية والأجنبية حق الأجير في الزواج ؟ وكيف تدخل القضاء لحماية هذا الحق من تعسف صاحب العمل؟ بدايةً، نص الدستور اللبناني في مقدمته وتحديداً في الفقرة (ب) ⁵⁹ منها على أن لبنان عضو مؤسس وعامل في الأمم المتحدة وملتزمه بمواثيقها ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص بدوره على الحقوق الأساسية لكل فرد ومنها الحق في الزواج وتأسيس أسرة وذلك في المادة 16 منه، مما يدل على أن هذا الحق يرتفع إلى مصاف الحقوق الدستورية المتمتعة بأعلى درجات الأهمية والحماية. ومن المعلوم أن لبنان من الدول الموقعة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966 وعلى معظم الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة والطفل وغيرها، وقد ساهم في تكريس حقوق الإنسان في نظامه القانوني الداخلي بينما التزم بتطبيق مبادئ شرعة حقوق الإنسان (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية) في الدستور ، فأعطى الحريات العامة وحقوق الأفراد قيمة دستورية، وأصبح القضاء الدستوري رقيباً على تطبيق هذه الحريات والحقوق الأساسية إلى جانب القضاة العدلي والإداري⁶⁰.

أما بالنسبة للقوانين الداخلية، فقد نص قانون الموجبات والعقود في مادته 83 على التالي: "باطل كل شرط من شأنه أن يقيد أو يمنع إستعمال الحقوق المختصة بكل إنسان كإستعمال حقوقه في الزواج أو حقوقه المدنية

⁵⁹ مقدمة الدستور اللبناني الفقرة ب تنص على ما يلي: "لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزمه بمواثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزمه بمواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق وال المجالات دون استثناء".

⁶⁰ عبد السلام شعيب، دور القضاء في حماية حقوق الإنسان، دراسة منشورة في مركز الابحاث والدراسات في مركز المعلوماتية القانونية، تاريخ النشر 2016/1/1.

...الخ ". مما يدل على أن المشرع حمى حقوق الإنسان الأساسية ومنها الحق في الزواج عبر اعتبار أي بند في العقد يمنع الإنسان من ممارسة حقوقه بمنزلة باطلًا حكماً. وبالتالي فإن اشتراط العزوبيّة أو ايراد " بند العزوبيّة " في عقد العمل هو بند باطل تطبيقاً للمادة 83 (م.ع). لأنه يمنع الأجير من ممارسة أحد أبرز حقوقه الأساسية وهو الحق في الزواج، الأمر الذي يعد أيضًا تدخلاً غير مشروع في حياته الخاصة .

أما بالنسبة للتشريع الفرنسي، فقد نص القانون المدني الفرنسي في مادته التاسعة على حق كل فرد في ان تحيط حياته الخاصة، وبطبيعة الحال يعتبر الزواج من أبرز الامور المشتملة بالحياة الخاصة. كذلك نص قانون العمل الفرنسي في مادته 1121 الفقرة الاولى على أنه "لا يجوز لأحد أن يضع قيوداً على حقوق الناس وحرياتهم الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة المراد انجازها ولا تتناسب مع الهدف المنشود".

وقد حمى الاجتهداد الفرنسي حق الأجير في الزواج ، فقد اعتبر أن التعاقد مع مضيفة شرط بقائها عازية طوال فترة التعاقد هو اتفاق باطل لأنه يمس بحق من حقوقها الإنسانية وهو حقها في الزواج مما يتعارض مع النظام العام الحمائي⁶¹. اضافةً إلى ذلك، نذكر اجتهداداً آخر قضى بعد أحقيّة صاحب العمل بمنع أجراه من الزواج⁶² وذلك في نزاع أمام المحاكم المغربية في قضية شهيرة حول مضيفة جوية تعمل في شركة الخطوط الملكية المغربية، والتي طرحت من عملها بسبب زواجهها بحجة مخالفتها نظام الشركة الذي يفرض على جميع المضيفات البقاء في حالة عزوبيّة، الا أن القضاء المغربي عندما نظر في القضية أقر بموجب القرار الصادر في 20 تموز 1983 بطلان شرط عدم الزواج دون بطلان الالتزام المتعلق عليه وذلك سنداً للمادة 109 من قانون الالتزامات والعقود المغربي التي تنص على "بطلان الالتزام المقترن بشرط من شأنه أن يمنع أو يحد من مباشرة الحقوق والرخص الثابتة لكل إنسان كحقه أن يتزوج، وفي حقه أن يباشر حقوقه المدنية"، فإن هذا الشرط يكون باطلًا ولا يؤدي إلى بطلان الالتزام الذي يعلق عليه إذا كان من شأنه الانقضاض من حقوق الأجير⁶³. اضافةً إلى حق الأجير في الزواج ، هناك بعض الحقوق المرتبطة بحياته الخاصة والجديدة أيضاً بالحماية كحق الأجورة الحامل في الحماية من الصرف التعسفي ، اضافةً إلى حماية الأجارة بعد الولادة وطوال فترة إجازة الامومة وهذا ما سوف نعالجه في هذا المقطع من دراستنا الراهنة.

⁶¹ Paris 30 avril 1963. JCP. 1963.13205 bis et RTDC. 1963.570. obs. Cornu.

⁶² CE, Janv. 1989.

⁶³ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 218.

ثانياً: حماية الأجارة الحامل والمجازة بداعي الامومة

من المعلوم أن للمرأة دوراً بالغ الاهمية في المجتمع، فهي تشكل نصف المجتمع وتتوجب وتربي النصف الآخر. ومع مرور الزمن، أصبح للمرأة دور مهم أيضاً في الحياة العملية والمهنية، فالنساء أصبحن يدرسن في المدارس والجامعات ومن ثم ينخرطن في سوق العمل مشكلين نسبة 43% من اليد العاملة في المجتمع⁶⁴. غير أن عمل المرأة لا يلغى دورها الاساسي المتمثل بالإنجاب والمهنة وتربية أولادها تربية صالحة وفي ذات الوقت لا يمكننا منعها من الانخراط في سوق العمل، لذا كان يتوجب على المشرع التوفيق بين هاتين المصلحتين ومراقبة وضع النساء العاملات من هذه الناحية. وقد راعى المشرع اللبناني وضع الأجارة الحامل والأجارة المجازة بداعي الامومة. فنلاحظ أن المشرع اللبناني راعى وضع الأجارة الحامل في المادة 52 من قانون العمل التي نصت على التالي: "لا يوجه الإنذار الى: 1- المرأة الحامل 2- المرأة المجازة بداعي الولادة الخ" ، فقد منع المشرع توجيه الإنذار السابق للصرف من العمل الى فئة من الأجراء ومنهم الأجارة الحامل والمجازة بداعي الولادة حرصاً على وضعهما، لكن هذا المنع يلغى فقط اذا ثبت أن الأجارة عملت في مكان آخر. كذلك، حرص المشرع على حماية الحق بالامومة وذلك تطبيقاً للمادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصت في فقرتها الثانية على التالي: "للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين" ، وقد حمى المشرع اللبناني هذا الحق من خلال المواد 28 و 29 من قانون العمل. وقد أوضحت المادة 28 من قانون العمل مدة إجازة الولادة المعروفة بإجازة الأمومة بعشرة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها وهي مدة مقبولة نسبياً لتمكين الأجارة من رعاية مولودها على الأقل في الأشهر الاولى، وهي اجازة مدفوعة الأجر بالكامل كما نصت المادة 29 من قانون العمل . وقد منع القانون صاحب العمل من توجيه أي إنذار للأجارة أو صرفها من الخدمة طوال فترة إجازة الامومة إلا اذا ثبت عملها لدى شخص آخر في هذه الفترة. وهنا نود الاشارة الى حكم صادر عن مجلس العمل التحكيمي في لبنان اعتبار أن صرف صاحب العمل للأجارة مع علمه بحملها يعد مخالفًا للمادة 52 من قانون العمل وبالتالي صرفاً تعسفياً⁶⁵. فالمشرع حمى الأجارة لناحية الحمل والولادة بعد ابرام عقد العمل، الا أنه لم يأت على ذكر مدى تأثير الحمل والولادة على قبول المرأة في العمل؟ وما مدى شرعية الأسئلة المتعلقة بالحمل والولادة أثناء إجراء مقابلة العمل معها ؟

⁶⁴ <https://news.un.org>

⁶⁵ مجلس عمل تحكيمي في بيروت، قرار رقم 16 صادر بتاريخ 1997/4/23، منشور في كتاب دعاوى الصرف التعسفي من العمل وفسخ عقد العمل للمحامي نزيه شلالا، ص 256 الى ص 261.

بالعودة الى الاجتهد الفرنسي نلاحظ أنه يحق للمرشحة للعمل أن لا تخبر صاحب العمل عن حملها⁶⁶ وذلك سندًا للمادة 1221 في فقرتيها 6 و7 من قانون العمل الفرنسي التي تنص بما معناه على أنه لا يجوز لصاحب العمل سوى سؤال المرشح عن المعلومات المتعلقة بالوظيفة ولا يجوز له أن يسأل عن أمور لا تتعلق بالنشاط المهني⁶⁷. هذه التساؤلات نطرحها من الواقع العملي، اذ نرى من خلال التجارب الواقعية اخفاء بعض النساء حملهن أثناء إجرائهن مقابلة التوظيف لأنه اذا علم صاحب العمل بحملها لن تحظى بالقبول في الوظيفة. فحسب شهادة نساء حوامل باحثات عن عمل رفضت طلبات توظيفهن بحجة أنهن سيشكلن عبئاً على المؤسسة، لأنه سيحصلن على العديد من الإجازات أثناء الحمل، وبعد الولادة، وحسب معلومات دائرة الموارد البشرية في حكومة الفجيرة في الامارات أكدت أن القطاعين العام والخاص يمتنعان عن توظيف المرأة ان كانت حامل، خصوصاً إذا كانت في الأشهر الثلاثة الأخيرة من الحمل⁶⁸.

الفقرة الثانية: حق الأجير في خصوصية جسده

يعد الجسد من أبرز عناصر الحياة الخاصة المتصفه بالخصوصية والتي يمنع منعاً باتاً تعدى الغير عليها. فقد عد الاعتداء على الجسد تعدياً على الكرامة الإنسانية والسمعة والشرف. وقد نصت كافة القوانين على حرمة الجسد التي تشمل بدورها الحالة الصحية للانسان، فلا يجوز لأي شخص الاعتداء على حرمة جسد الآخر ولا الاطلاع على وضعه الصحي ولا إجباره على تلقي دواء معين الا في حالات الضرورة التي نصت عليها القوانين والتي تستوجبها المصلحة العامة . لذلك، سوف تعالج بدايةً المبدأ الاساسي وهو حق الأجير في حرمة جسده (النبذة الأولى)، ومن ثم الاستثناءات على هذا المبدأ والتي سوف ننطرق اليها في (النبذة الثانية).

النبذة الأولى: حق الأجير في حرمة جسده

يعتبر الفقه أن كل ما يخص الجسم يدخل ضمن اطار الحياة الخاصة، والحق في حرمة الجسد يشمل عدم المساس بسلامة وأمن وخصوصية الجسم ، مما يؤكّد على الحماية القانونية لجسم الانسان وحالته الصحية العقلية والجسدية⁶⁹. وقد حمى الاجتهد القضائي صحة الانسان واعتبر أن المعلومات المتعلقة بالحالة

⁶⁶ Cass. Soc., 23 fevr. 1972: Bull. 1972, V, 152.

⁶⁷ Rep. Min. n 24397: JOAN 1987, p. 4132.- Rep. min., n 29036: JOAN 15 oct. 1990, p. 4881.

⁶⁸ سميه الحمادي وسلامة الكتبى، جهات حكومية وخاصة ترفض توظيف الحوامل..تجنباً لجازات الوضع وساعات الرضاعة، موقع الامارات اليوم، الشارقة، 27 فبراير 2018، تاريخ زيارة الموقع 2024/1/27.

⁶⁹ بنور سعاد ، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص 303 .

الصحية للانسان تدخل في اطار حياته الخاصة المستوجبة للحماية والمتصفة بالسرية⁷⁰ . أما المشرع اللبناني فقد تناول موضوع حرمة الجسد في عدة قوانين. فالمادة 75 من قانون العمل وتحديداً الفقرة الثالثة والرابعة منها أعطت الأجير الحق في ترك العمل قبل انتهاء مدة العقد في حال ارتكب صاحب العمل أو ممثله جرماً مخلاً بالآداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته أو في حال ارتكب صاحب العمل أو ممثله أعمال عنف على الأجير، مما يدل على حماية المشرع لحرمة جسد الأجير. كذلك، نشير الى القانون رقم 205 الصادر بتاريخ 2020/12/30 والذي يرمي الى معاقبة التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه وقد نصت المادة 2 من هذا القانون في فقرتها (ب) على أنه : "يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من عشرة أضعاف إلى عشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين: إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل....". مما يدل على نية المشرع في تشديد العقوبة في حال ارتكب التحرش الجنسي في إطار علاقة العمل والذي يعد بالغ الخطورة لأنه يؤدي الى انعدام الثقة والأمان بين صاحب العمل والأجير، وهو اعتداء صارخ على حرمة جسد الأجير. وقد أكدت المادة الخامسة من قانون الحق بالوصول الى المعلومات في فقرتها الرابعة على "أن الحياة الخاصة للأفراد وصحتهم العقلية والجسدية ليست محل اطلاع من قبل الغير" نظراً لطابعها الخاص والسرى. هذا بإيجاز ما يتعلق بحرمة جسد الأجير. الا أنه في بعض الحالات وتغليباً للمصلحة العامة سمح المشرع بالاطلاع على حرمة جسد الأجير حمايةً للمصلحة العامة مما يعد استثناءً على حق الأجير في حرمة جسده وهذا ما سنتطرق اليه في (النقطة الثانية).

النقطة الثانية: الاستثناءات على حق الأجير في حرمة جسده

سمح القانون في بعض الحالات لصاحب العمل بخرق حرمة جسد العامل وذلك في ثلاثة حالات هي: أولاً وجوب اجراء فحوصات طبية للمرشح للعمل للتأكد من سلامته وقدرته على أداء العمل، وثانياً التفتيش الجنسي للعامل ، وثالثاً موضوع الزامية تلقي اللقاح الطبي مع بروز جائحة كورونا. كل هذه الامور تعتبر استثناءات على حق الأجير في حرمة جسده وهذا ما سنتطرق اليه.

⁷⁰ CA 4^{eme} ch., 26 juin 1986, Nice Matin c/DB : D. 1987, somm. 136, obs. R. LINDON. – TGI Paris re ch., 4 juill. 1984, Delon c/Ici Paris : D. 1985, obs. R. LINDON.

أولاً: اخضاع المرشح للعمل للفحوصات الطبية

في 1/30/2004، صدر مرسوم تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل والذي يحمل الرقم 11802 / 2004، وقد نصت المادة 34 منه على التالي: "على جميع المؤسسات التي تخضع لقانون العمل والتي يزيد عدد الأجراء فيها عن خمسة عشر أجيراً، أن يكون لديها طبيب يقوم مقام "طبيب العمل" في حال عدم وجوده، وذلك لمراقبة حالة الأجراء الصحية والقيام بالوسائل الوقائية والصحية في أماكن العمل ولتخفيض خطر التعرض للأمراض العادبة والمهنية وحوادث العمل. وعلى هذه المؤسسات إبلاغ وزارة العمل عن اسم الطبيب أو أطباء العمل فيها. إن الفحص الطبي للأجراء قبل استخدامهم هو ملزم بصرف النظر عن عدد الأجراء في المؤسسة". وأضافت المادة 38 من المرسوم نفسه على أنه " يتم اخضاع جميع العاملين في المؤسسة للفحوصات الطبية ومنها الفحص الطبي قبل البدء بالعمل، والفحص الطبي الدوري خلال فترة العمل وفقاً لما تحدده القوانين المرعية الاجراء، وخاصةً للنساء الحوامل وأمهات الاولاد دون السنة الثانية من العمر، والفحوصات المخبرية لمراقبة تطور الحالة الصحية للأجير. تتم هذه الفحوصات الطبية والمخبرية والمعاينات خلال ساعات العمل الخ.....". فالمبدأ هو أن للأجير حقاً في حرمة جسده، الا أن القانون شرع انتهاك هذه الحرمة تحقيقاً للمصلحة العامة المتمثلة بتأمين الصحة والسلامة في المؤسسة ، فألزم المؤسسات بتعيين طبيب للعمل لإجراء الفحوصات الطبية للمرشحين للعمل قبل قبولهم في العمل للتحقق من خلوهم من الامراض المعدية وللتتأكد من قدرتهم على العمل. كما أنه فرض اجراء فحوصات دورية وأخرى مخبرية لمراقبة تطور الحالة الصحية للأجراء مما يدل على حرص المشرع على ضمان الصحة والسلامة في بيئة العمل . وفي الآونة الأخيرة ظهر نوع جديد من الفحوصات الطبية يعرف بالفحوصات الجينية وقد نظمها المشرع اللبناني في المرسوم رقم 9512 الصادر في 2022/7/1، ويعرف الاختبار الجيني على أنه: "الاختبار الطبي الجاري لتشخيص أو فحص حالة طيبة ناجمة عن خلل جيني أو كروموزومي الخ...."⁷¹. إلا أن المثير في الموضوع أن هذه الاختبارات أصبحت تستخدم في مجال التوظيف لمعرفة ما إذا كان المرشح لديه الجينات التي تتسبب في حدوث مشاكل صحية، للتنبؤ بحالته الصحية مستقبلاً وبالتالي اختيار المرشح الأصح جسدياً لنولي الوظيفة⁷². وقد نصت المادة 2 من المرسوم رقم 9512 على التالي: "يجب أن يكون للفحص الجيني هدف طبي وعلمي واضح وأكيد، وأن يسبق إجراؤه موافقة مستنيرة من الشخص المعنى وبإرادته الحرة، ولا يجوز

⁷¹ المادة الاولى من المرسوم التطبيقي لقانون الفحوصات الجينية البشرية رقم 9512 الصادر في 2022/7/1.

⁷² بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص103.

ممارسة أي ضغط أو إغراء معنوي أو مادي بهدف الحصول على موافقة الشخص الخاضع للفحص. تطلب الموافقة المستنيرة لفحص جيني محدد الهدف وكل توسيع لهذا الهدف يتطلب موافقة جديدة " . كما نصت المادة 15 من المرسوم رقم 9512 على التالي: " يجب حفظ قاعدة بيانات المعلومات الجينية بشكل آمن في المختبر الذي يقوم بإجراء الفحوصات الجينية الطبية أو البحوث الجينية، ويمنع غير المصرح لهم أصولاً من الوصول إلى قاعدة البيانات هذه، ويجب أن تبقى كل السجلات والنتائج سرية، وأن تكون نتائج التحليل الجيني مرتبطة بـهوية شخصية . تحفظ البيانات الجينية بشكل آمن على حواسيب ذات كلمات سر مشفرة أو في الدلائل الخاصة للشبكات الآمنة " . مما يدل على حرص المشرع على حماية هذه البيانات انتلاقاً من ارتباطها بشخصية وهوية الأفراد. وقد حدد المشرع اللبناني أربع حالات حصرية تجرى فيها هذه الفحوصات وذلك في المادة 4 من هذا المرسوم ولم يأت على ذكر موضوع التوظيف في هذه الحالات مما يجعل استخدام هذه الفحوصات في مجال التوظيف ممنوعاً .

وأخيراً، نشير أنه نظراً لخصوصية المعلومات الناتجة عن هذه الاختبارات، ألم قانون العمل الفرنسي طبيب العمل بالحفظ على سرية المعلومات عند إجراء أي اختبارات على المرشح للعمل ، وكذلك الأمر بالنسبة لصاحب العمل الذي يعد ملزماً أيضاً بالحفظ على سرية المعلومات التي علمها عن المرشح للعمل عند إجراء الفحوصات عليه⁷³ .

ثانياً: التفتيش الجسدي للأجزاء

لا يجوز لصاحب العمل أن يضع شروطاً تمس بالحقوق أو الحريات العائدة للأجزاء⁷⁴ ، ومن هذه الحقوق بطبيعة الحال الحق في السلامة الجسدية. والاعتداءات على السلامة الجسدية قد تكون مشروعة أو غير مشروعة والمعيار المعتمد للتفرقة بينهما هو المصلحة العامة، فعندما يكون الاعتداء لتحقيق المصلحة العامة يكون مشروعاً⁷⁵ . فهل يعتبر التفتيش الجسدي للأجزاء مشروع أم غير مشروع؟

⁷³ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 103.

⁷⁴ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 361 .

⁷⁵ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص 245.

بالمبدأ يعتبر التفتيش الجسدي من الأمور التي تمس بحرمة جسد الانسان وانتهاك خصوصيته مما يجعله أمراً غير جائز وغير مشروع، الا أن هذا الامر يصبح مشروعًا اذا استوجبته مصلحة المؤسسة⁷⁶ كوجود حالة سرقة مثلاً تبرر تفتيش الاجراء لمعرفة السارق. ومن الجدير الذكر بأن عملية التفتيش الجسدي للأجراء بوصفها عمليةً استثنائية فإنها يجب أن تراعي بعض الشروط لكي تعتبر مشروعة وهي: إعلام الأجراء مسبقاً بعملية التفتيش، الحصول على موافقتهم قبل التفتيش، وجود شاهد على العملية، وجود ظروف تبرر عملية التفتيش ومراعاة كرامة الأجراء⁷⁷ ويكون ذلك عبر تفتيش الرجل لرجل آخر والامراة لامراة أخرى صيانةً للآداب العامة والمبادئ الأخلاقية⁷⁸. هذا بإختصار ما يتعلق بموضوع التفتيش الجسدي للأجراء الذي يعد بالمبدأ غير مشروع وانتهاك لحرمة الحياة الخاصة إلا أنه يصبح مشروعًا عند وجود ظروف تبرره وعند مراعاة الشروط التي ذكرناها أعلاه، لتنقل بعدها للحديث عن موضوع لقاح كورونا الذي أصبح شرطاً للدخول الى العمل.

ثالثاً: قانونية اشتراط أخذ لقاح الكورونا للدخول الى العمل أو لمعاودة العمل

عام 2019 ظهر وباء كورونا وهو فيروس سريع العدوى والانتشار وفي بداية الأمر لم يعرف له علاج فسارعت الدول الى اتخاذ اقصى اجراءات الحيطة والحد منعاً لانتشار هذا الوباء، وسعت أهم شركات الادوية لانتاج لقاح للوصول الى ما يسمى بـ"مناعة القطيع" أي تعريض الناس للفيروس بطريقه مخففة عبر اللقاح لانتاج مناعة جماعية تؤدي الى التخفيض من حدة المرض عند الاصابة به لاحقاً. ظهرت عدة لقاحات وفرضت دول العالم كافة منها الدولة اللبنانية على قاطنيها تلقي اللقاح للتخفيف من حدة هذا المرض عند الاصابة به ، ففرض اللقاح في المدارس والجامعات والشركات والمؤسسات والنقابات لمعاودة النشاط في البلاد. وفرضت الشركات على عمالها تلقي لقاح كورونا كشرط لمعاودة العمل أو للدخول الى العمل في حالة العمال الجدد مما يتعارض مع حق الأجير في حرية الرأي فيما اذا أراد تلقي اللقاح ام لا ، وحقه في حرمة جسده الذي لا يجوز للغير المساس به ، فكيف عالجت القوانين والأحكام القضائية هذا الأمر؟

بدايةً ، تنص المادة الثامنة من الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان الصادرة في 1950/4/11 على ما يلي:-
لكل إنسان حق� احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراساته، 2- لا يجوز للسلطة العامة أن تتعرض لممارسة هذا الحق إلا وفقاً للقانون وبما تملية الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي وسلامة

⁷⁶ حاتم ماضي، مرجع سابق ، ص 361.

⁷⁷ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة الجزائر ، 2011-2010، ص104.

⁷⁸ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص264.

الجمهور أو الرخاء الاقتصادي للمجتمع، أو حفظ النظام ومنع الجريمة، أو حماية الصحة العامة والأداب أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم". اضافةً إلى ذلك، تنص المادة السادسة من قانون حقوق المرضى والموافقة المستنيرة رقم 574 الصادر بتاريخ 2004/2/11 على التالي: " لايجوز القيام بأي عمل طبي ، ولا تطبيق أي علاج ، من دون موافقة الشخص المعنى المسبقة ، الا في حالة الطوارئ والاستحالة.... ."

فالالمبدأ هو عدم المساس بالحياة الخاصة والاستثناء هو حالة الضرورة⁷⁹ التي تبرر التدخل في الحياة الخاصة للفرد ومنها حرمة جسده، هذه الضرورة ترتبط بمصلحة المجتمع ككل أو بالمصلحة العامة، وهذا ما ينطبق على حالة وباء كورونا، فالمصلحة العامة تكمن في الحفاظ على صحة وسلامة الأفراد في المجتمع ، وهذا يبرر فرض اللقاح على الجميع ومنهم المتقدمين للعمل. فإن كان المبدأ هو ضرورة الحصول على موافقة الشخص قبل إجراء أي عمل طبي ، فالاستثناء هو حالة الطوارئ التي تبرر عدم الحصول على هذه الموافقة، لأن الهدف المرجو هو حماية الصحة العامة ما يبرر فرض اللقاح على جميع الأشخاص بغض النظر عن موافقتهم أم لا.

وقد تم التأكيد على مبدأ الزامية اللقاح في قرار حديث ومهم جداً للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان⁸⁰ بتاريخ 2021/ 4/8 والذي يعتبر أول قرار من نوعه في مجال التقاضي الإلزامي، فوفقاً للمحكمة " إن التطعيم الإلزامي ضروري في مجتمع ديمقراطي" ، وقرار المحكمة جاء بعد أن لجأ إليها آباء لأطفال رفضت دور حضانة استقبالهم لعدم تلقيهم لقاحات ضد فيروس كورونا في الجمهورية التشيكية⁸¹. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد اختلف الوضع، ففي مدينة إيلينويوس أبرمت تسوية بقيمة 10.3 ملايين دولار لإنهاء دعوى رفعها 14 عاملاً منعوا من الاعفاء من تلقي لقاح كورونا لأسباب دينية⁸²، ووفقاً للقانون الأميركي فإن الحالات المغفية من أخذ اللقاح هي إما لأسباب طيبة كالحوارم أو كالذين يعانون من حالات طيبة معينة ، وحالات مغفية لأسباب دينية لأن الدراسات المجردة أثبتت وجود خلايا لأجنة استعملت في تصنيع اللقاح الأمر الذي يتعارض مع الديانة المسيحية ويجعل معتقداتها يرفضون أخذ اللقاح، أما الم罔ع لأسباب شخصية أو سياسية فلا يعترف

⁷⁹ أشرف رمال، التقاضي الإلزامي والاختياري دراسة قانونية مقارنة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن الجامعة اللبنانية، العدد 39 ، صادر في 6 / 2022 ، الصفحة 190 – 191 .

⁸⁰ أشرف رمال، المرجع أعلاه، ص199.

⁸¹ محكمة أوروبية: التطعيم الإلزامي ضروري في مجتمع ديمقراطي، موقع الجزيرة ، 2021/4/8.

⁸² Lea shepherd, Illinois Health system lawsuit over vaccine mandate, 26/8/2022, www.shrm.org.

بها القانون⁸³، فالأجراء الذين أجبروا على تلقي اللقاح بالرغم من وجود مانع ديني لديهم أصبحوا أهلاً للتعويض الذي بلغت قيمته 10.3 مليون دولار أمريكي. إضافةً إلى ذلك، إن كان هناك عقد عمل جماعي بين اتحاد العمال والمؤسسة، فإن الأخيرة مجبرة على التفاوض مع الاتحاد قبل فرض أي لقاح على العمال⁸⁴، وإذا أرادت فرض اللقاح فيجب أن يتم الاتفاق على ذلك خطياً في نظام المؤسسة الداخلي . وفي حالة رفض العامل تلقي اللقاح لغير الأسباب التي بينها فإن صاحب العمل يجري دراسة حول خطورة الوضع وعلى أساسها إما يفرض عليه العمل عن بعد اذا كان ممكناً والا يعطيه إجازة غياب لفترة معينة، وان كان العامل غير الملحق يشكل خطراً على غيره في المؤسسة فلصاحب العمل الحق بصرفه⁸⁵.

الفقرة الثالثة: حق الأجير في حرمة مسكنه

قال الله تعالى في سورة النور : " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّىٰ تَسْتَأْنِسُوهُ وَتُسَلِّمُوا عَلَىٰ أَهْلِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (الآية 27) فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا فِيهَا أَحَدًا فَلَا تَدْخُلُوهَا حَتَّىٰ يُؤْدَنَ لَكُمْ وَإِنْ قِيلَ لَكُمْ ارْجِعُو فَارْجِعُو هُوَ أَرْكَى لَكُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ (الآية 28) .

حرصت الشريعة الإسلامية على حرمة المنزل التي تعد من أبرز عناصر الحياة الخاصة المستوجبة للحماية. فمسكن الإنسان هو مكان راحته ومستودع خصوصياته وأسراره . وهنا نشير الى التعريف الموسع الذي أعطاه الفقه للمسكن فلم يحصره بالمنزل ، وقد أيد هذا الاتجاه الفقهي القضاء الفرنسي ، فعرف المسكن بأنه " كل مكان يت不住ه المرء ملجأً لنفسه يأويه سواءً كان ذلك بصفة دائمة أو مؤقتة، ولا يجوز للغير مهما كانت صفتة دخوله إلا بإذنه وفي الحالات التي يحددها القانون ، وبعتبر مسكنًا المكان المخصص للعمل والمكاتب الخاصة"⁸⁶. وفي لبنان، حمى المشرع حرمة المنزل في الدستور والقوانين الداخلية، فقد نص الدستور اللبناني في المادة 14 منه على التالي: "للمنزل حرمة ولا يسوع لأحد الدخول إليه إلا في الأحوال والطرق المبينة في القانون" . كذلك جرم القانون من يخرق حرمة منزل الآخر وذلك في المادة 571 من قانون العقوبات اللبناني. وتعدت الاجتهادات القضائية التي حمت حرمة المنزل ذكر منها حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية الغرفة

⁸³ Lea shepherd, the previous source.

⁸⁴ Allen Smith, J.D., and Lisa Nagele-Piazza, J.D., Employers react to workers who refuse a Covid –19 vaccination, SHRM–SCP February 3, 2022, www.shrm.org.

⁸⁵ Allen Smith J.D and Lisa Nagele Piazza, source mentioned above.

⁸⁶ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 37 .

المدنية⁸⁷ ذكر فيه أنه لا يجوز الاقتراح عن عنوان الشخص أو مسكنه وأيضاً رقم هاتفه دون موافقته باعتبارها من عناصر حياته الخاصة. فضلاً عن ذلك، صدر حكم عن القضاء الفرنسي بتاريخ 13/12/1979⁸⁸، أدين فيه صاحب العمل بجنحة المساس بحرمة الحياة الخاصة للأجراء المقيمين في أماكن تابعة لمؤسساته، باعتبار الاقامة التابعة للمؤسسة مكاناً خاصاً. كل هذا يعني أن منزل الأجير أو مسكنه من الأمور التي تدخل في عداد حياته الخاصة التي لا يجوز لصاحب العمل أو أي شخص آخر التعدي عليها بأي شكل كان.

وفي هذا الإطار، فإن موضوع حماية حرمة منزل الأجير لا تثير أي صعوبات في عقد العمل التقليدي لأن الأجير يقوم بعمله داخل مكان العمل وثم يعود إلى منزله، وبالمحرر العادي للأمور فإن صاحب العمل لن يتعدى على حرمة منزل الأجير. ولكن مع التقدم التكنولوجي ظهر شكل جديد من عقود العمل هو عقد العمل عن بعد (tele travail) الذي يعد أحد أشكاله العمل من المنزل مما يثير التساؤل عن كيفية حماية حرمة منزل الأجير في ظل هذا الظرف. فالأجير العامل عن بعد يؤدي عمله من منزله إلا أن صاحب العمل بحكم سلطته الرقابية له حق الرقابة والإشراف عليه الامر الذي قد يؤدي إلى خرق حرمة منزل الأجير أو التعدي عليها من قبل صاحب العمل فكيف يمكننا تلافي هذا الامر؟

وللإجابة عن هذا السؤال يجدر بنا أولاً تعريف عقد العمل عن بعد الذي عرفه الفقه على أنه "أحد أشكال تنظيم العمل والذي بموجبه يتم العمل خارج المقر الرئيسي أو الادارة الرئيسية باستخدام أجهزة الحاسوب ووسائل الاتصالات"⁸⁹، وأشكال العمل عن بعد متعددة منها العمل من المنزل العمل عبر الاتصالات الهاتفية، وغيرها.. إلا أنها ستنطرق فقط إلى صورة العمل عن بعد من المنزل للوصول إلى حرمة حرمة منزل الأجير في ظل هذه الصورة من عقود العمل. والعمل من المنزل هو العقد الذي يؤدي فيه الأجير عمله من منزله ، فكيف نحمي حرمة منزل الأجير وحرمة حياته الخاصة بكل مكوناتها إن كان يعمل من المنزل ويخضع لاشراف ورقابة صاحب العمل ؟

⁸⁷ Cass. Civ, 06 Nov 1990, D.1990, P 353.

⁸⁸ JCP.1980, II. N° 19449, Note Bécourt, p 358.

⁸⁹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 147 .

بالعودة إلى القانون المقارن، نجد أن المحكمة اعتبرت أن مسكن أو منزل الشخص يعد من عناصر حياته الخاصة⁹⁰، وهنا نشير إلى حكم لمحكمة النقض الفرنسية في قرار صادر عن غرفتها الاجتماعية بتاريخ 12 يناير 1999، والذي نص على "أن العمل عن بعد يفرض إقامة توازن بين الحياة الشخصية والمهنية خاصة وأن المنزل يصبح بدوره مكاناً للعمل".⁹¹ لذا يجب ايجاد توازن بين سلطة صاحب العمل في الرقابة وحق الأجير في حرمة منزله وحرمة حياته الخاصة، وتطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يحق لصاحب العمل ممارسة رقابته على الأجير ضمن حدود هي عدم التعسف وبالتالي عدم التعرض لحرمة الحياة الخاصة للأجير، فمراقبة صاحب العمل لأجيره يجب أن لا تتجاوز الإطار المهني.⁹² وحسن النية يكون عبر اعلام صاحب العمل للأجير مسبقاً عن وجود أي وسيلة لمراقبة هذا الأخير كالكاميرا أو برامج المراقبة المعلوماتية عند ابرام عقد العمل ، يضاف إليها مبدأ الت المناسب⁹³ أي تتناسب وسيلة المراقبة مع الغاية التي وضعت لأجلها⁹⁴ لأنها هي المراقبة على عمل الأجير للتأكد من حسن سيره، فإن تعدت المراقبة الغاية التي وضعت لأجلها تعد مراقبة غير مشروعة وانتهاكاً للحياة الخاصة. وهنا نشير إلى المادة 1121-1 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه "لا يجوز لأي شخص أن يفرض قيوداً على حقوق الاشخاص وحرياتهم الفردية والجماعية إلا إذا كانت هذه القيود مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها ومتتناسبة مع الهدف المنشود". هكذا تكون قد أقمنا توازناً بين حماية الحياة الخاصة للأجير وحرمة منزله من التعدي من قبل صاحب العمل وحق هذا الأخير في اجراء رقابته على عمل الأجير. هذا فيما خص صاحب العمل، أما مفتش العمل فله الحق عادةً في دخول كافة المؤسسات الخاضعة لمراقبته لمباشرة مهام وظيفته، ولكن ووفقاً لنص المادة 116-8 من قانون العمل الفرنسي، إذا كان العمل يتم من خلال مكان مختلط أي مكان هو في ذات الوقت مكان سكن للعامل وموطن

⁹⁰ TGI Paris 1^{ère} ch., 8 janv.1986, de Fürstenberg c/Ed. Condé ; D. 1987, somm. 138, obs. R. LINDON et D. AMSON. Contra; D. 1987, somm. 138, obs. R. LINDON.

⁹¹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 149.

⁹² محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت لبنان، 2011، ص 123.

⁹³ Daniel Corrigan– Crsin, le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, op, cit, P :408.

⁹⁴ ملak برجاوي، عقد العمل عن بعد، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية ، الجامعة اللبنانية، 2017-2018، ص 69.

له، فلا يجوز لمفتش العمل دخول هذا المكان إلا بتراخيص من شاغله⁹⁵ ، مما يضفي حمايةً للحياة الخاصة للأجير وتحديداً لحربة منزله. هذا فيما يتعلق بحماية الحقوق الشخصية للأجير، لتنقل بعدها إلى معالجة الحريات الشخصية للأجير .

المبحث الثاني: حماية الحريات الشخصية للأجير

تنص المادة الثامنة من الدستور اللبناني على التالي: "الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون ولا يمكن أن يقبح على أحد أو يحبس أو يوقف إلا وفقاً لأحكام القانون ولا يمكن تحديد جرم أو تعين عقوبة إلا بمقتضى القانون" . مما يدل على الأهمية الكبرى التي أعطيت للحرية الشخصية، فهي في حمى الدستور الذي يعد أعلى القوانين درجة في الدولة. والحرية الشخصية على أنواع منها الحرية الفكرية التي تشمل حرية المعتقد وما يتفرع عنها من حريات والتي سوف تعالجها في (المطلب الأول)، وحرية الرأي والتعبير والتي سوف تعالجها في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية الحق في حرية المعتقد

تنص المادة التاسعة من الدستور اللبناني على ما يلي: "حرية الاعتقاد مطلقة، والدولة بتأديتها فرض الاجلال لله تعالى تحترم جميع الأديان والمذاهب وتケفل حرية اقامة الشعائر الدينية تحت حمايتها على أن لا يكون في ذلك اخلال في النظام العام، وهي تضمن أيضاً للأهلين على اختلاف مللهم احترام ملتهم نظام الأحوال الشخصية والمصالح الدينية" . مما يدل على أن حرية المعتقد مقدسة ولا يجوز الاعتداء عليها . اضافةً إلى القوانين المحلية، يجدر بالذكر إلى أن حرية المعتقد رعتها كافة الاتفاقيات الدولية وأبرزها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁹⁶ والمعاهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية⁹⁷ .

إذاً ، فالدستور والمعاهدات الدولية وكافة القوانين كفلت حرية المعتقد لجميع اللبنانيين على السواء، وحرية المعتقد تعني حرية اعتناق الدين الذي يؤمن به المرء وحرية ممارسة شعائر هذا الدين وحرية ارتداء رموز الدينية كالحجاب مثلاً وهذا ما سوف نتطرق إليه في (الفقرة الأولى) ، ومن ثم سوف تعالج الاستثناء على هذه

⁹⁵ "Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habites, les inspecteurs ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupant".

⁹⁶ المادة 18 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.

⁹⁷ المادة 18 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966.

الحرية وهي حالة العمل داخل المؤسسات الدينية التي تشرط أن يكون الأجير من نفس الديانة التي تعتقها المؤسسة وهذا ما سوف نعالج في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حق الأجير في حرية المعتقد

تنص المادة 18 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على التالي: "لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين. ويشمل ذلك حريته في أن يدين بدين ما، وحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره وحريته في إظهار دينه أو معتقده بالتبعد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملا أو على حدة.. لا يجوز تعريض أحد لإكراه من شأنه أن يخل بحريته في أن يدين بدين ما، أو بحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره. لا يجوز إخضاع حرية الإنسان في إظهار دينه أو معتقده، إلا للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحرياتهم الأساسية...".

اذاً حرية المعتقد مطلقة ولا يحدوها سوى القيود الموضوعة قانوناً لحماية حقوق الآخرين وصيانةً لنظام العام⁹⁸ وقد جرم قانون العقوبات اللبناني الافعال التي تمس بالشعور الديني وذلك في المواد 473 الى 475 منه ، في اشارة واضحة الى حماية حرية المعتقد. وحرية المعتقد أو الحرية الدينية تعنى الحرية باعتناق الدين الذي يقتضي به الشخص وحرية اظهار هذا الدين عبر اقامة الشعائر الدينية المرتبطة به كارتداء الحجاب مثلاً في الدين الاسلامي واقامة الصلاة والذهاب الى مكة لأداء فريضة الحج وغيرها من العبادات، اضافةً الى تعليم الدين والدعوة اليه. وفي هذه الفقرة ستنطرق الى حماية حرية المعتقد بالنسبة للأجراء اذ سنعالج حق الأجير في ممارسة الشعائر الدينية (النبذة الأولى)، ومن ثم حق الأجير في ارتداء الرموز الدينية (النبذة الثانية).

النبذة الأولى: حق الأجير في ممارسة شعائر دينه

يكفل الدستور اللبناني في مادته التاسعة حماية حرية المعتقد وإقامة الشعائر الدينية شرط ألا تخل بالنظام العام وحرية المعتقد تشمل الحرية في اعتناق الدين الذي يقتضي به الفرد اضافةً الى الحرية في ممارسة شعائر هذا الدين وصولاً الى دعوة الغير الى هذا الدين . وانطلاقاً من أن القانون اللبناني يكفل حرية المعتقد للجميع فإنه حكماً يكفل للأجير الحرية في اعتناق الدين الذي يريد وحرية ممارسة شعائر هذا الدين، الا أن التساؤل يطرح حول كيفية حماية حق الأجير في ممارسة شعائر دينه خلال أوقات العمل خاصةً أنه يخضع في هذا الوقت لرقابة صاحب العمل؟

⁹⁸ رامز عمار ونعمت مكي، حقوق الانسان والحريات العامة، مرجع سابق، ص371.

بدايةً، اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية في حكمها "فيردو" أن الحج إلى الأماكن المقدسة لأداء الصلاة يدخل في إطار الحياة الخاصة⁹⁹ مما يجعل الشعائر الدينية محمية بموجب المادة 9 من القانون المدني الفرنسي. كذلك، رفض الاجتهاد الفرنسي البند الوارد في النظام الداخلي للمؤسسة عندما يقيد حرية المعتقد إلا بشكل استثنائي إذا كانت ترتبط بمصلحة العمل¹⁰⁰. ومن الأمثلة عن حق الأجير في ممارسة شعائر دينه هو أداء الصلاة بالنسبة للأجير المسلم، فالصلاحة ركن من أركان الدين الإسلامي وأدائها مفروض خلال أوقات معينة فلا يجوز تأخيرها إلى أن يعود الأجير إلى المنزل لأنها واجبة الأداء في وقتها تبعاً لقول الله سبحانه وتعالى¹⁰¹: «إن الصلاة كانت على المؤمنين كتاباً موقوتاً ، وقوله تعالى أيضاً¹⁰²: حافظوا على الصلوات والصلاحة الوسطى وقوموا الله قانتين». ولأن الدستور كفل للأجير حرية المعتقد التي تشمل حرية ممارسة الشعائر الدينية فإنه لا يجوز لصاحب العمل منع الأجير من ممارسة شعائر دينه شرط ألا يخل هذا الأمر بالنظام العام أو بمصلحة المؤسسة ، فعلى سبيل المثال للأجير الحق في إقامة الصلاة شرط إقامتها خلال فترة الراحة¹⁰³ وليس خلال أوقات العمل الفعلية، بهذه الطريقة تكون قد وفقنا بين حرية الأجير في ممارسة شعائر دينه وحق صاحب العمل في رعاية مصلحة مؤسسته. فالتسريح الذي يكون بسبب ممارسة العامل لشعائر دينه أي لحرية المعتقد هو تسريح تعسفي يستوجب التعويض تطبيقاً لنص المادة 50 من قانون العقوبات الفقرة "د" وتحديداً البند الخامس منها الذي ينص على التالي: "د- يعتبر الصرف من قبل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تم في الحالات التالية...:.....5- لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء".

وقد أكدت الاجتهادات القضائية على حق الأجير في ممارسة شعائر دينه ومن الأمثلة على ذلك " ما قضت به الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف بالدار البيضاء بالمملكة المغربية في قرارها الصادر بتاريخ 14 جوان 1995، حيث رأت أن غياب العامل لأداء صالة الجمعة لا يعتبر خطأ، لا سيما بعد ثبوت أن إقامة الصلاة كان أثناء فترة الاستراحة، وبالتالي تسريحه من العمل لهذا السبب كان تسريحاً تعسفيأ¹⁰⁴. هذا الموضوع لم يثير المشاكل في البلدان الإسلامية ولكن برزت الاشكاليات حوله في البلدان الغربية وتلك التي تتبنى النظم

⁹⁹Cass. Crim., 28 fevr. 1974: S. 1874, 1, 233, note E. NAQUET.

¹⁰⁰ C.E. 23.7.993 D. S. 993 p. 842.

¹⁰¹ القرآن الكريم، الآية 913 من سورة النساء.

¹⁰² القرآن الكريم، الآية 231 من سورة البقرة.

¹⁰³ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل ، مرجع سابق ، ص 286.

¹⁰⁴ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل ، المرجع أعلاه ، ص 286

العلمني حيث يتعرض معتقو الديانات السماوية لمضايقات كثيرة¹⁰⁵، ومن بين القضايا الشائعة في هذا الاطار طرد "كارغيل" وهي مؤسسة صناعية أميركية لتعبئة اللحوم لمئتي عامل مسلم لأدائهم الصلاة في وقتها أثناء العمل حسب مقال صحيفة "التلغراف" البريطانية في 2 يناير 2016¹⁰⁶، واحتاجاً على ذلك نظم العمال إضاراً طالبوا فيه بزيادة وقت تأدبة الصلاة خاصةً أن الشركة منعت العمال من تأديتها خلال أوقات العمل مما يعد مساساً واضحاً بحقهم في اقامة شعائرهم الدينية. ومفهوم حرية المعتقد واقامة الشعائر الدينية لا يقتصر فقط على أداء الفروض الدينية بل يشمل أيضاً دعوة الغير لاعتناق الدين.

وهنا نشير الى المادة التاسعة من الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان التي كرست حرية المعتقد والتي نصت على ما يلي : "لكل شخص الحق في حرية التفكير والضمير والدين، ويشمل هذا الحق حرية تغيير دينه أو معتقده، وكذلك حرية الشخص في اعتناق دينه أو معتقده بالتعبد وممارسة واقامة الشعائر بطريقة فردية أو جماعية، وفي نطاق علني أو خاص. لا يجوز اخضاع حرية الانسان في اظهار دينه أو معتقده الا للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصالح السلامة العامة ولحماية النظام العام أو الصحة العامة أو الاخلاق العامة أو لحماية حقوق وحريات الاخرين". واعتبرت المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان أن المادة 9 تعدد أشكالاً مختلفة للتعبير عن حرية المعتقد وهي "العبادة، التعليم، اقامة الشعائر والقيام بالواجبات الدينية"¹⁰⁷ فحرية المعتقد تعني الحق في التعبير عنه سراً وعلانية، بشكل مباشر أو غير مباشر كما تشمل الحق بنشر هذا المعتقد من خلال الشرح والتعليم.

ونشير أيضاً الى حكم لافت صادر عن محكمة التمييز الفرنسية الغرفة الاجتماعية، وقد قضى بصرف أجير مسلم من العمل لأنه رفض بيع لحم الخنزير لأنه يتعارض مع ديانته الاسلامية، وقد رأت محكمة التمييز أن صاحب العمل لم يخطأ عندما طلب من الاجير تنفيذ عمله بما أن عمله لا يتعارض مع النظام العام وبما أن الفريقين لم يتتفقا على أخذ معتقدات الأجير أو صاحب العمل كشرط أساسى عند التعاقد¹⁰⁸، لأن المعتقدات

¹⁰⁵ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص 368.

¹⁰⁶ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل ، مرجع سابق ، ص 286 .

¹⁰⁷ عدلا علام، دور المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان في تكريس الحريات الفكرية في أوروبا) حرية المعتقد الديني وحرية الرأي والتعبير) رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، الجامعة اللبنانية، الفرع الاول، الحدث، لبنان ، 2018، ص 28.

¹⁰⁸ Cass. Soc, 24 Mars 1998, M. Azad c/ M'ze: Juris Dta n 01346.

الدينية اذا لم يتم الاتفاق عليها صراحةً في العقد فلا تؤثر على علاقات العمل¹⁰⁹. ويرأينا هذا الامر مجحف لجهة الاجراء اذ إن الحرية الدينية هي أحد أبرز أنواع الحرية الشخصية التي كرستها كافة الدساتير والاتفاقيات الدولية ويجب ألا تمس من قبل صاحب العمل لأي سبب كان (ما عدا حالة الاخال بالنظام العام)، فمن واجب أصحاب العمل احترامها وعدم المساس بها لأنها من الحريات الاساسية للأجراء.

ولأجل حماية حقوق الأجراء يجب أولاً تعديل قانون العمل بشكل يضمن كافة الحقوق والحرفيات بالنسبة لهم خاصةً في ظل التطورات والتغييرات المتسارعة التي نشهدها، وثانياً تفعيل دور القضاء باعتباره حامي الحقوق والحرفيات، فإن كان القانون هو أداة الاصلاح فالقضاء هم الوسيلة لتفعيل هذه الاداة فهم من يطبق القوانين على الافراد والجماعات. فعلى القضاة حماية الحقوق والحرفيات الاساسية للأجراء باعتبارهم الحلقة الضعف في عقد العمل وانطلاقاً من روحية قانون العمل الذي وجد لحمايتهم. وبعد أن تطرقنا بایجاز الى حماية حرية المعتقد وحرية ممارسة الشعائر الدينية بالنسبة للأجير، ننتقل الى حق الأجير بارتداء الرموز الدينية والذي يعد تطبيقاً لحرية المعتقد .

النقطة الثانية: حق الأجير بارتداء الرموز الدينية

يعتبر الحق في ممارسة الشعائر الدينية والحق بارتداء الرموز الدينية جزء من الحق في حرية المعتقد المكرسة دستوراً وقانوناً، والمسمولة بالحياة الخاصة كما ذكرنا سابقاً. الا أن التطبيق العملي يخالف التشريع القانوني فنلاحظ منع المحجبات من تولي وظائف معينة كالعمل في السلك القضائي أو المجال الاعلامي أو مجال الطيران أو حتى داخل المراكز التجارية الكبرى ما يشكل تهديداً خطيراً لشريحة كبيرة من النساء والاهم تهديداً لحق الانسان في العمل وحقه في حرية المعتقد، فكيف يمكن حماية حق الأجير في حرية المعتقد وتحديداً حقه بارتداء الرموز الدينية دون التأثير على حقه بالعمل؟

بدايةً، نشير الى القانون الاسمى في الدولة وهو الدستور، فهو رأس الهرم القانوني ويعلو على كافة القوانين والأنظمة الداخلية، وأى قانون يخالفه يطعن بعدم دستوريته ويعرضه للابطال، والدستور في مادته التاسعة كرس حماية حرية المعتقد والتي يتفرع عنها الحق بارتداء الرموز الدينية كالحجاب على سبيل المثال، لأن هذه الرموز تطبق واضح للحق في حرية المعتقد . وبالتالي أي فعل يمنع أو يقييد حق الشخص بارتداء الرموز الدينية هو مخالف للدستور وبالتالي يمكن الطعن بعدم قانونيته، وهنا يبرز دور القضاء في حماية حرية المعتقد للأجير

¹⁰⁹ RICHARD (J), la vie personnelle du salarié, étude sur la jurisprudence récente de la chambre de la cour de cassation, Rapport de la cour de cassation, la documentation française, 1999, p 201.

وكافة حقوقه الإنسانية بإعتبارها حقوقاً ذات قيمة دستورية¹¹⁰ عبر اصدار أحكام تمنع هذه الافعال وتكرس للناس حقها في حرية المعتقد وبالتالي حقها في ارتداء الرموز الدينية . وأبرز هذه الاحكام وأحدثها هو قرار صادر عن قاضي الامور المستعجلة في بيروت الرئيسة كارلا شواح بتاريخ 31/10/2023¹¹¹، وقد كرس هذا القرار حق الفرد في حرية المعتقد عبر الحكم بالتعويض عن الصرف التعسفي الذي طال معلمة في أحد المدارس لارتدائها الحجاب، وهنا نود الاشارة الى أن علاقة المعلمة بالمدرسة لا تخضع لقانون العمل الا أنها أوردنا هذا الحكم لأنه حمى حرية المعتقد. وفي معطيات القرار أن المدرسة قامت بإذن المعلمة عند ارتدائها الحجاب الاسلامي وطلبت منها نزعه بحجة أن المدرسة تتبع النظام العلماني وأن نظامها الداخلي يمنع ارتداء الرموز الدينية ، الا أن المعلمة رفضت ذلك باعتبار أن الدستور رعى حرية المعتقد وارتدائها الحجاب هو تطبيق لتعاليم دينها وفضلاً عن ذلك هناك العديد من الطالبات وعاملات التنظيف العاملات في المدرسة نفسها اللواتي يرتدين الحجاب ولم يعرض أحد على ذلك ، فكان رد المدرسة أن نظامها الداخلي يمنع المعلمات من ارتداء الرموز الدينية لذا يمنع عليها ارتداء الحجاب داخل أسوار المدرسة أما في الخارج فلها الحق في فعل ما تشاء، الا أن المعلمة بقية مصرة على قرارها ، فأصدرت المدرسة قراراً بنقلها الى مدرسة أخرى تابعة لمؤسسة الحريري ولكن في منطقة بعيدة وبأجر يقل عن أجراها السابق، فرفضت ذلك فاعتبرتها المدرسة مصروفهً من العمل، مما دفع المعلمة الى رفع دعوى صرف تعسفي على المدرسة، باعتبار أن صرفها جاء تعسفيًّا ودون سبب مقبول وفيه تعد واضح على حقها بحرية المعتقد . وقبل النظر الى قرار المحكمة نود الاشارة الى أن دور القضاء في حماية حقوق الافراد لا سيما الاجراء يكون عبر تطبيق المعاهدات الدولية التي صادق عليها لبنان والتي كرسها الدستور اللبناني في مقدمته¹¹². وفي الحكم أكدت المحكمة أن "الحق في حرية الدين والمعتقد وفي حق ممارستهما هو من حقوق الافراد الأساسية المكرسة في الدستور اللبناني والاعلان العالمي لحقوق الانسان وعلى أن المبادئ التي يقوم عليها النظام التعليمي لا يجوز أن تتعارض مع النظام العام اللبناني وأحكام الدستور التي تحمي وتكرس كافة الحريات"¹¹³ ومنها حرية المعتقد. هذا الحكم كرس حق الأجير في ممارسة حرية المعتقد وبالتالي حقه بارتداء اللباس الديني داخل مكان العمل.

¹¹⁰ ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري، مرجع سابق ، ص 181.

¹¹¹ قاضي الامور المستعجلة في بيروت، قرار رقم 183 صادر بتاريخ 31/10/2023، مجلة العدل العدد الرابع لسنة 2023 من الصفحة 1124 الى 1132.

¹¹² ربي الحيدري، مرجع سابق، ص 186.

¹¹³ قاضي الامور المستعجلة في بيروت، المرجع السابق أعلاه، الصفحة 1125.

الا أن دور القضاء وحده لا يكفي ، اذ يجب اصدار قوانين تكفل حماية الحقوق والحريات وليس العكس ، فإن كانت القوانين تقيد أو تمنع ممارسة الشخص لحقه في حرية المعتقد فلا جدوى من رفع دعوى أمام القضاء للمطالبة بهذا الحق ، لأن القضاء سيطبق القوانين النافذة . وخير مثال على ذلك هو قوانين حظر ارتداء الرموز الدينية السائدة في الدول الاوروبية كفرنسا مثلاً ، حيث صدر قانون حظر ارتداء الرموز الدينية بمافيها الحجاب والنقاب الفرنسي القانون رقم 2004/288 المؤرخ في 01 شباط 2004¹¹⁴ مانعاً ارتداء الرموز الدينية التي تدل على الانتماء الديني في المدارس والمعاهد الحكومية، وفي ذلك تقيد كبير لحرية اظهار الدين الأمر الذي يتعارض مع الدستور الفرنسي واعلان حقوق الانسان والمواطن الصادر في 1789 والاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان ، وكلها قد كفلت حرية ممارسة الشعائر الدينية لجميع الافراد. اضافةً الى أن الحرية الدينية تعتبر من عناصر الحياة الخاصة التي حماها القانون المدني الفرنسي في مادته التاسعة الامر الذي يجعل هذا القانون متعارضاً مع القانون المدني أيضاً.

بالمقابل، نشير الى الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان الصادرة عام 1959 التي حمت حرية المعتقد وحرية ممارسة الشعائر الدينية في المادة 9 منها، وقد نصت أيضاً في المادة 19 منها على تشكيل المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان التي تتلقى الشكاوى المتعلقة بخرق حقوق الانسان. وفي حكم فريد من نوعه، حكمت المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان في ستراسبورغ، لصالح سيدة بريطانية من الديانة المسيحية وقد قررت المحكمة أن طرد المدعى عليها (شركة الخطوط الجوية البريطانية British Airlines) للمدعي العاملة لديها لارتدائها الصليب هو تصرف غير مشروع، معتبرةً أن الشركة انتهكت المادة التاسعة من الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان المتعلقة بحرية الدين والمعتقد¹¹⁵. هذا بإختصار ما تناولته أبرز الدراسات والاجتهادات حول حرية حرية المعتقد بالنسبة للأجير، الا أن هناك قيوداً على حرية المعتقد وهذا ما سوف نتناوله في الفقرة الثانية.

الفقرة الثانية: القيود على حق الأجير في حرية المعتقد

كما ذكرنا سابقاً، فإن حرية المعتقد مقدسة دستوراً وقانوناً، ولا يجوز لصاحب العمل أو لأي شخص آخر التعدي على حق الأجير في حرية المعتقد والتي تشمل الحرية الدينية، حرية ممارسة الشعائر الدينية، وحرية ارتداء

¹¹⁴ عدلا علام، مرجع سابق، ص137.

¹¹⁵ عدلا علام، المرجع أعلاه ، ص 165.

الرموز الدينية . الا أن هناك قيوداً على حق الأجير في حرية المعتقد سنتصرها بحالتين هما: أولاً العمل داخل المؤسسات الدينية، وثانياً تعارض حرية المعتقد مع مصلحة المؤسسة ، وهذا ما سوف نناقشه تباعاً.

النقطة الأولى: العمل داخل المؤسسات الدينية

يعد العمل داخل المؤسسات الدينية من الأعمال التي تشكل قياداً على حرية المعتقد لأن هذه المؤسسات تشترط أن يكون المستخدم عندها من نفس الديانة التي تدعو إليها نظراً للطابع الديني الذي تحمله، إضافة إلى انتهاجهم أسلوباً معيناً في الحياة يتوافق مع غايات وأهداف المؤسسة¹¹⁶ . فالمعتقدات الدينية التي تتعلق بالوظيفة والتي اشترطت عند التوظيف تعتبر جزءاً أساسياً من عقد العمل¹¹⁷ . فعلى سبيل المثال، عام 1978 عرض أمام محكمة النقض الفرنسية موضوع صرف أجيره كانت تعمل معلمة في مدرسة كاثوليكية بعد طلاقها الامر الذي يعد من نوعاً لدى الطائفة الكاثوليكية، وقد اعتبرت المحكمة أن طلاقها سبب مشروع لصرفها¹¹⁸ ، لأن معتقدات الأجير كان شرطاً أساسياً لتعاقدها مع المدرسة، وهي بطلاقها خالفت تعاليم الديانة الكاثوليكية التي تدعو إليها المدرسة، وبالتالي هي خالفت شرطاً من شروط العقد وهو التزامها بتعاليم دينها، الامر الذي يبرر صرفها لهذه الغاية¹¹⁹ .

إضافة إلى العمل في المؤسسات الدينية، فإن هناك قياداً آخر على حق الأجير في حرية المعتقد، وهو مصلحة المؤسسة، فالعمل في بعض المؤسسات يفرض أن يكون الشخص بمظهر معين أو أن يقوم بتصرفات معينة الامر الذي قد يتعارض مع معتقدات الأجير وهذا ما سوف نناقشه في النقطة الثانية.

النقطة الثانية: تعارض حرية المعتقد مع مصلحة المؤسسة

يعتبر البند الذي يقيد حق الأجير في حرية المعتقد باطلًا الا اذا تطلبته مقتضيات العمل¹²⁰ وهذا ما سوف نناقشه في هذه النقطة، فهناك حالات تتعارض فيها مصلحة المؤسسة مع حرية المعتقد بالنسبة للأجير وتغلب

¹¹⁶ بنور سعاد ، مرجع سابق، ص 230.

¹¹⁷ Ph. WAQUET, Loyauté du salarié dans les entreprises de tendances : Gaz. Pal. 1996,2, doctr. 1427.

¹¹⁸ "L'établissement attache au principe de l'indissolubilité du mariage un agi en vue de sauvegarder la bonne marche de l'entreprise, en lui conservant son caractère propre et sa réputation" (Cass. Ass. Plen., 19 mai 1978: JCP G, 1978, 2,19009).

¹¹⁹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 231.

¹²⁰ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 361.

فيها مصلحة المؤسسة على حق الأجير في حرية المعتقد والامثلة على ذلك عديدة منها حالة التعارض بين مصلحة المؤسسة وارتداء اللباس الديني.

بدايةً، نذكر حكماً صدر عن محكمة الاستئناف الفرنسية في بلدة Saint Denis de la Reunion¹²¹ قضى بأن صرف الأجرة لارتدائها اللباس الإسلامي (الجلباب) يستند إلى سبب حقيقي وجدي مرتبط بمصلحة المؤسسة التي تعمل فيها كونها تعمل في مؤسسة لبيع الملابس الأوروبية وقد ارتدت الجلباب وعملها يمكن في الترويج لبضاعة المؤسسة وبيعها، وقد طلب منها صاحب العمل عدم ارتداء الجلباب¹²² باعتباره لا ينسجم مع الموضة في المؤسسة فرفضت قرار صرفها من العمل، فرفعت دعوى صرف تعسفي أمام المحكمة العمالية التي قضت بإلغاء الصرف، ولكن عند عرض القضية أمام محكمة الاستئناف قضت المحكمة بقانونية الصرف لأن لباس الأجرة يتعارض مع مصلحة المؤسسة مما يبرر صرفها لهذه الجهة¹²³. ويرأينا، فإن لباس الأجير أو ظهوره بمظاهر معين إذا كان يؤثر على مصلحة المؤسسة فيجب أن ينص عليه بوضوح في شروط التعاقد منذ البداية لارتباطه بطبيعة العمل داخل بعض المؤسسات مما يبرر رفض التعاقد منذ البدء مع الشخص إذا لم تتوافر فيه الشروط المطلوبة. ومع ظهور التجارة الإلكترونية، أصبحت المجال التجارية تشرط أن يكون الأجير بشكل معين، لأنه سوف يقوم بارتداء الملابس والترويج لها على الصفحة الإلكترونية للمؤسسة ، فشكل الأجير ومظهره يعتبر هنا من الشروط الأساسية للتعاقد، لذا نرى أن متاجر الملابس الإسلامية توظف أجيرات محجبات للترويج لبضائعها، فهذا الامر يرتبط بطبيعة عمل المؤسسة وبضائع التي تبيعها.

المطلب الثاني: حق الأجير في حرية الرأي والتعبير

تعد حرية الرأي من الحريات الأساسية المنصوص عليها في كافة الدساتير والقوانين والاتفاقيات الدولية. وهي تعني حق الإنسان في أن يتخذ رأياً معيناً في كافة المواضيع السياسية، الاجتماعية، الفلسفية، الدينية، الخ.... ومما لا شك فيه أن هذا الحق يعكس هوية المرء وشخصيته التي تميزه عن غيره لذلك فهو يعد داخلاً ضمن إطار حياته الخاصة أو مساحته الشخصية التي ينفرد بها عن غيره والتي لا يسمح للغير التدخل عليها أو التدخل فيها.

¹²¹ بنور سعاد ، مرجع سابق، ص287.

¹²² محمد سعيد بناني: "قانون الشغل ومدونة الشغل بالمغرب"، م.س.، ص401.

¹²³ بنور سعاد ، مرجع سابق، ص287.

وحرية الرأي تبقى ناقصة اذا لم يتمكن الشخص من التعبير عنها، مما يجعل حرية التعبير مكملةً لحرية الرأي لذلك يقال "حرية الرأي والتعبير". وفي هذا المطلب سوف نناقش حق الأجير في حرية الرأي والتعبير وذلك على الشكل التالي حماية حرية الرأي والتعبير للأجير (الفقرة الأولى)، لننتقل بعدها الى الحديث عن حدود حرية الرأي والتعبير للأجير في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حماية حرية الرأي والتعبير للأجير

نص الدستور اللبناني في المادة 13 منه على أن: "حرية الرأي قولاً وكتابةً وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وتأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون"، مما يجعل هذا الحق من الحقوق الدستورية¹²⁴. كما تضمنت مقدمة الدستور في الفقرتين "ب" و"ج" منه على أن لبنان عضو في منظمة الأمم المتحدة وملتزم بمواثيقها كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية¹²⁵ والتي حمت حرية الرأي والتعبير باعتبارها أحد الحريات الأساسية للإنسان. وحرية الرأي والتعبير تجسيد للديمقراطية لأنها القدرة على الإعلان عن رأينا الخاص بأي وسيلة كانت دون الخوف من أي محاسبة، والتعبير عن الرأي يمكن أن يتم بأي وسيلة ، شفاهةً أو كتابةً، عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو عبر الاضرابات والمظاهرات الخ....

ونود الاشارة الى التفرíc بين حق التعبير وحرية التعبير، فحق التعبير هو حق جماعي للأجراء العاملين في المؤسسة في التعبير عن رأيهم حول ظروف العمل في مكان وزمان العمل، أما حرية التعبير فهي حرية الأجير في التعبير عن رأيه بكل الامور سواء المرتبطة أو غير المرتبطة بالعمل، فهي أوسع نطاقاً من حق التعبير¹²⁶.

اذاً فالقانون اللبناني رعى حرية التعبير بالنسبة لكل الأفراد ومنهم الأجراء،، فللاجير أن يمارس حقه في حرية التعبير داخل وخارج مكان العمل شرط عدم التعسف وعدم الإساءة لصاحب العمل أو المؤسسة¹²⁷، لأن "الحرية

¹²⁴ حسين عبيد، القانون الدستوري والنظام السياسي في لبنان، دار المنهل اللبناني، الطبعة الأولى، 2019، ص 172.

¹²⁵ نصت مقدمة الدستور اللبناني الصادر في 23 ايار 1926 وتعديلاته: على التالي: "ب - لبنان عربي الهوية والانتقاء وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم بمواثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم بمواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان: وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق وال المجالات دون استثناء ج - لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية، تقوم على احترام الحريات العامة، وفي طليعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمييز أو تفضيل .

¹²⁶ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص 290.

¹²⁷ Cass. Soc., 23 mai 2007, bull.civ, V n84.

قيمة عظيمة وليس دعوة للفوضى أو الانفلات أو ذم الغير¹²⁸. وفي هذا الاطار، يجب أن نشير الى أن حرية التعبير لها عدة اوجه، فقد تكون شفاهة او كتابة او على موقع التواصل الاجتماعي او عبر الانتساب الى نقابات للعمال أو عبر المشاركة في الاضرابات الهدافه الى تحسين ظروف العمل . وقد حمى قانون العمل حق الأجير في التعبير عن رأيه، فقد نصت المادة 50 من قانون العمل اللبناني وتحديداً الفقرة د على التالي : "يعتبر الصرف من قبيل الاساءة أو التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية: "..... 2- الانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين أو الانظمة المرعية الاجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص. 3-لتقدمه لانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة. 5 -لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء ". وبعد الانتساب الى نقابة للعمال وتمثيلهم فيها أحد أبرز مظاهر حرية الرأي والتعبير ، لأن النقابة هي الكيان الذي يعبر عن رأي المنتسبين اليها ويطالب بحقوقهم، فإذا صرف صاحب العمل الأجير لانتسابه الى نقابة للأجراء أو لقيامه بأي نشاط نقابي أو لممارسته أحد الحريات الشخصية ومنها حرية الرأي والتعبير ، يعد فعله صرفاً تعسفياً يوجب التعويض للأجير. وقد حمى قانون العقوبات اللبناني حق الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته المكرسة دستوراً وقانوناً، وذلك في المادة 329 التي نصت على التالي: " كل فعل من شأنه أن يعيق اللبناني عن ممارسة حقوقه أو واجباته المدنية يعاقب عليه بالحبس من شهر إلى سنة، إذا اقترف بالتهديد والشدة أو بأي وسيلة أخرى من وسائل الإكراه الجسدي أو المعنوي...". كذلك نشير الى الاتفاقية رقم 111/1958¹²⁹، وهي اتفاقيةنظمتها منظمة العمل الدولية حول التمييز في الاستخدام والمهنة وقد صادق عليها لبنان في 1977/6/1 ، هذه الاتفاقية أوجبت عدم التفريق أو المفاضلة بين الأجراء في العمل على أساس الرأي السياسي الذي ينتهيجه ، وبالنتيجة مكنت الأجير من التعبير عن رأيه السياسي بحرية داخل مكان العمل دون أن يتعرض لأي محاسبة أو عقوبة.

ونشير الى أنه عند اندلاع ثورة 17 تشرين في 2019 في لبنان، قامت بعض المصارف بإرغام أجراها على التوقيع على تعاميم تمنعهم من إبداء الآراء السياسية والطائفية داخل مكان العمل وحتى على وسائل التواصل الاجتماعي¹³⁰ الأمر الذي يعد خرقاً واضحاً لحق الأجراء في حرية التعبير ومخالفة صارخة للدستور والقوانين

¹²⁸ هانيا فقيه، حرية الرأي والتعبير على الانترنت على ضوء القانون والاجتهاد اللبناني، مجلة الحقوق والعلوم السياسية والادارية في الجامعة اللبنانية، العدد الخامس والعشرون، 2019، ص 78.

¹²⁹ كريم نمور، "منع "الحكي السياسي" داخل مكان العمل وخارجه: "صمتنا والعمل، مقال منشور المفكرة القانونية بتاريخ 8-11-2019، legal-agenda.com، تاريخ زيارة الموقع 17/8/2024.

¹³⁰ كريم نمور، المرجع أعلاه.

كافة، فالأجير لديه كامل الحق في التعبير عن رأيه داخل وخارج مكان العمل طالما أن ذلك لا يتجاوز الاطر والحدود التي سمح بها القانون. وهنا نشير الى قرار " كلافود " الذي هو قرار صادر عن محكمة التمييز الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 28 نيسان 1988¹³¹، والذي أعطى للأجير الحق في التعبير عن رأيه وانتقاد المؤسسة التي يعمل فيها في الجرائد والصحف، وفي معطيات القرار أن الأجير " آلان كلافود" كان يعمل في شركة دانلوب للاطارات منذ 1976، وذات مرة أجرى مقابلة مع إحدى الصحف تحدث فيها عن ظروف عمله فقامت الشركة بصرفه من العمل، فرفع دعوى صرف تعسفي على الشركة، والتي انتهت بحكم لمحكمة التمييز أقرت فيه بعدم قانونية صرف كلافود لمجرد أنه قام بالتعبير عن رأيه خاصةً أن قانون العمل الفرنسي كرس حرية التعبير للأجير في المادة L461-1¹³². ونود الاشارة الى قرار رائد في حماية حق الأجير في حرية التعبير صادر عن محكمة التمييز اللبنانية في 2018/7/3، وفي معطياته أن شركة "سيبينيس" صرفت "مخير حبشي" أحد مؤسسي نقابة عمال سيبينيس بعد توزيعه لمناشير نقابية زعمت الشركة أنها تسيء إليها، الا أن محكمة التمييز وبعد تدقيقها في المناشير تبين أنها تمحور حول علاقة الشركة بعمالها والمشاكل التي يعانون منها، فاعتبرت المحكمة أن هذه المناشير وسيلة سلمية وقانونية للتعبير عن رأيهم، وبالتالي صرف حبشي لتعبيره عن رأيه يعد صرفاً تعسفيًا¹³³. ونشير الى أمر مهم أثاره الاجتهاد الفرنسي وهو أن المحكمة تفرض رقابتها على ممارسة الأجير لحرية التعبير فقط عندما تكون آراء هذا الأخير منشورة للعموم أي أن يكون حسابه على موقع التواصل الاجتماعي في متداول الجميع أو ما يسمى باللغة الانكليزية " public account " وبصورة معاكسة اذا كانت صفحة الأجير خاصة " private account " وبالتالي غير معدة لاطلاع الجميع فإنه لا يجوز استخراج محتوياتها ولا يجوز الدخول إليها من شخص غير مصرح له بذلك، وبعد هذا الفعل انتهاكاً لحياة الأجير الخاصة¹³⁴. وبعد الحديث عن حماية حرية التعبير بالنسبة للأجير، ننتقل للحديث عن القيد على حرية الرأي والتعبير .

¹³¹ Cour de cassation, Chambre sociale, 28 Avril 1988, 87-41.804, Publié au bulletin.

¹³² Art L461-1 al 2, C.T.fr. « les opinions que le salarié, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement».

¹³³ نزار صاغية، "أبرز الأحكام القضائية في لبنان – 2018"، المفكرة القانونية، العدد 59، نيسان 2019، Legal-agenda.com، تاريخ زيارة الموقع 2024/8/20.

¹³⁴ هانيا فقيه، حرية الرأي والتعبير على الانترنت على ضوء القانون والاجتهدان اللبناني، مرجع سابق، ص 102.

الفقرة الثانية: القيد على حرية الرأي والتعبير للأجير

من المعلوم أن الحرية الفردية قيمة أساسية، وبدونها لا يمكن للإنسان العيش بنهاء وسعادة، لكن الحرية لها حدود أهمها احترام حقوق الآخرين وحرياتهم، أو سمعتهم وحماية الأمن الوطني والنظام العام¹³⁵. وحرية الأجير بالتعبير عن رأيه حدودها احترام صاحب العمل والمؤسسة وعدم التعدي عليهما¹³⁶، لأن الحرية إذا تجاوزت حدودها أصبحت دعوة للانفلات والفوبي. لهذه الأسباب، وضع المشرع حدوداً لحرية الرأي والتعبير نراها في قوانين مختلفة. بدايةً، نص قانون العقوبات اللبناني في المادة 385 منه¹³⁷ على التالي: "الذم هو نسبة أمر إلى شخص ولو في معرض الشك أو الاستفهام ينال من شرفه أو كرامته. وكل لفظة ازدراء أو سباب وكل تعبير أو رسم يشfan عن التحقيق يعد فدحاً إذا لم ينطو على نسبة أمر ما وذلك دون التعرض لأحكام المادة 383 التي تتضمن تعريف التحقيق". فإذا تجاوز الأجير الألفاظ المسموح بها أخلاقياً وقام بتحقيق صاحب العمل أو الإساءة إليه ، فعله يعتبر تجاوزاً لحدود حرية الرأي والتعبير وبعد جرماً جزائياً يعقوب عليه القانون، لأن حرية الفرد تقف عند حدود احترام حقوق الآخرين¹³⁸. كذلك، تضمنت عدة مواد من قانون العقوبات اللبناني تجريماً للأفعال أو الكتابات التي تسيء إلى شخص الآخر أو معتقداته كالمواد 317، 384، 388 و 474¹³⁹. كذلك، تناول قانون أصول المحاكمات المدنية في المادتين 579 و 589 منه صلاحية قاضي الأمور المستعجلة في اتخاذ التدابير العاجلة لحفظ الحقوق ومنع الضرر¹⁴⁰ ومن الضرار الواضحة التعدي على سمعة الآخرين أو شخصهم أو معتقداتهم عبر ألفاظ شفهية أو كتابية في الصحف أو على موقع التواصل الاجتماعي الأمر الذي يعطي لقاضي العجلة الحق باتخاذ التدابير الازمة لازالة هذه التعديات.

وقد أكد الاجتهاد على أن دور القضاء هنا ليس للرقابة السابقة على حرية التعبير بل كنوع من الرقابة اللاحقة عليها¹⁴¹ منعاً للتعسف باستعمال الحق. وقد أضاف قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع

¹³⁵ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص 360.

¹³⁶ Cass. Soc., 23 mai 2007, bull.civ, V n 82.

¹³⁷ صادر ومحامون، حرية التعبير في لبنان، مقال منتشر في www.saderlaw.com, 2021/10/5 تم الدخول الى الموقع بتاريخ 2024/8/31.

¹³⁸ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص 362.

¹³⁹ صادر ومحامون، مرجع سابق.

¹⁴⁰ قرار صادر عن قاضي الأمور المستعجلة في النبطية ، رقم 217، تاريخ 17/09/2018، مجلة العدل العدد 2 لسنة 2019، ص 1029-1028.

¹⁴¹ صادر ومحامون ، مرجع سابق.

الشخصي الصادر في 10/10/2018 وسيلة نشر جديدة هي النشر " بالوسائل الالكترونية " في المادة 118 منه والتي تضمنت تعديلاً للمادة 209 (عقوبات)¹⁴². هذا التعديل أظهر رغبة المشرع في مواكبة الجرائم الحديثة التي ترتكب عبر الوسائل الإلكترونية كجرائم الفدح والدم والتحقيق عبر وسائل النشر الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من الجرائم التي يعتبر النشر عنصراً أساسياً لقيامها، بحيث يكون النشر متحققاً إذا تم باستعمال الوسائل الالكترونية¹⁴³. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا: هل يمكن لصاحب العمل أن يصرف الأجير من عمله لإبدائه رأياً خاصاً أو توجيهه اساءةً إليه أو انتقاده على موقع التواصل الاجتماعي¹⁴⁴? وما هي حدود حرية الرأي والتعبير للأجير؟

عددت المادة 50 من قانون العمل وتحديداً في الفقرة "د" منها حالات الصرف التعسفي ومنها الصرف الذي يتم لممارسة الأجير لحرياته الشخصية ومنها حرية التعبير، لأن ممارسة الأجير لحرياته يجب أن يكون بحسن نية دون تعسف أو تجاوز، ولتحديد ما إذا كان هناك تجاوز أم لا ينظر القاضي إلى المظاهر المادية الموضوعية الدالة¹⁴⁵ على هذه التجاوزات فمثلاً اعطاء تصريحات مسيئة أو اتهامات باطلة أو الائعة أو الائعة لصاحب العمل بأي وسيلة من وسائل النشر التي ذكرناها سابقاً لا يمكن أن ينم عن حسن نية. وهنا نشير إلى قرار صادر عن محكمة الاستئناف في مدينة بيزانسون الفرنسية بتاريخ 15/11/2011¹⁴⁶ ومتصل بصرف عاملة لإبدائها آراء مسيئة بحق مدير المجلة التي تعمل فيها على صفحة الفايسبوك العائدية إليه، فأعتبرت المحكمة بأن هذا الكلام يمكن لأي شخص أن يقرأه على الفايسبوك، وأن الأجرة تجاوزت حدود حرية التعبير لأنها أساءت بسمعة المدير¹⁴⁷. إذاً، فممارسة حرية الرأي والتعبير تخضع لقيود محددة ترتبط باحترام حقوق الآخرين أو سمعتهم أو حماية للأمن العام أو النظام العام¹⁴⁸. وقد حدد الاجتهد الفرنسي شروطاً للقول ما إذا كانت حرية التعبير على وسائل التواصل الاجتماعي تجاوزت الحدود المسموح بها أم لا، هذه الشروط هي:-
أن يكون الشخص المستهدف من الحديث محدداً بشكل واضح لا ليس فيه 2- أن يكون الحساب على وسائل التواصل الاجتماعي عاماً وليس خاصاً أي في متداول الجميع¹⁴⁹ 3- الائعة إلى صاحب العمل وليس مجرد

¹⁴² الأسباب الموجبة لقانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي الصادر في 10/10/2018.

¹⁴³ صادر ومحامون ، مرجع سابق.

¹⁴⁴ هانيا فقيه ، مرجع سابق ، ص 100 .

¹⁴⁵ روى الحيدري ، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل ، مرجع سابق ، ص 226.

¹⁴⁶ Cour d'Appel de Besançon, chambre sociale, 15 novembre 2011, n 10/02642.

¹⁴⁷ هانيا فقيه ، مرجع سابق ، ص 102 .

¹⁴⁸ رامز عمار ونعمت مكي ، مرجع سابق ، ص 360 .

¹⁴⁹ هانيا فقيه ، مرجع سابق ، ص 104 .

توجيهه انتقاد اليه. عند توافر هذه الشروط يمكن مراقبة محتويات الحساب ومحاسبة صاحبها في حال تجاوزت آرائه الحدود المنصوص عنها في القانون. وقد عدد الاجتهاد الفرنسي بعض الحالات التي اعتبر فيها "الانتقاد" الموجه من الأجير إلى صاحب العمل اساءة ، ومن الامثلة على ذلك عندما يكون النقد الذي وجهه للمؤسسة قد ارتكز على أمور جوهرية أو على السياسة العامة للمؤسسة، أو عندما تكون أكثر الانتقادات التي وجهها الأجير حول نفس الموضوع في مناسبات متعددة، أو عندما تكون أقوال الأجير عنيفةً أو عدائية¹⁵⁰.

واخيراً، نشير الى أن حرية التعبير حقيقةً أو على وسائل التواصل الاجتماعي تقف عند حدود حرية الآخرين¹⁵¹ وإن كان للأجير حرية التعبير عن رأيه الا أنه يجب أن يتتبه جيداً الى أن ما ينشره لن يعرضه لللاحقة عند تجاوزه حدود القانون والنظام العام والآداب العامة في التعبير¹⁵².

¹⁵⁰ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 291.

¹⁵¹ شربل وجدي القارح، قانون الانترنت المحتوى الرقمي لشبكات التواصل الاجتماعي، الجزء السادس، المنشورات الحقوقية صادر، الطبعة الاولى، 2013 ، ص15.

¹⁵² هانيا فقيه، مرجع سابق، ص 107.

الفصل الثاني: الحياة الخاصة للأجير قيد على سلطة صاحب العمل

تنص المادة 624 من قانون الموجبات والعقود على تعريف عقد العمل كالتالي: "اجارة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له". وأهم نتيجة لعقد العمل هي سلطة التبعية القانونية التي تخضع للأجير لسلطان صاحب العمل وتجعله تحت رقابته واسرافه فيما خص تنفيذ العقد¹⁵³، الا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل عليها بعض القيود التي كرسها اجتهاد القضاء المقارن وأبرزها احترام صاحب العمل للحياة الخاصة للأجير¹⁵⁴. وفي هذا الفصل سوف نعالج كيفية تقييد الحياة الخاصة للأجير لسلطة صاحب العمل وذلك على الشكل التالي: حدود سلطة صاحب العمل قبل ابرام العقد(المبحث الأول)، وحدود سلطة صاحب العمل بعد ابرام العقد (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حدود سلطة صاحب العمل قبل ابرام العقد

في هذا المبحث سوف نعالج حدود سلطة صاحب العمل على المرشح للعمل في مرحلة المفاوضات أو المرحلة السابقة للتعاقد، وعند الحديث عن حدود سلطة صاحب العمل يتوجب علينا مناقشة سلطة صاحب العمل خلال مرحلة الترشيح للعمل في (المطلب الأول)، لتنتقل بعدها للحديث عن واجبات صاحب العمل خلال مرحلة الترشح للعمل وذلك في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حدود سلطة صاحب العمل خلال مرحلة الترشح للعمل

تعتبر المرحلة السابقة للتعاقد مرحلة بالغة الالهيمية لأنها الارض الخصبة التي تهيء لابرام العقد النهائي. وفي هذه المرحلة يقوم صاحب العمل بإجراء عدة اختبارات وطرح العديد من الاسئلة لمعرفة ما اذا المرشح للعمل مؤهلاً لتولي الوظيفة. ولتأمين حسن الاختيار أعطى القانون لصاحب العمل سلطة تمكنه من اختيار المرشح الأفضل للعمل، لكن هذه السلطة ليست مطلقة بل لها حدود يجب احترامها. وفي هذا المطلب سوف نناقش حدود سلطة صاحب العمل خلال مرحلة الترشح للعمل على الشكل التالي: حدود سلطة صاحب العمل في جمع المعلومات عن المرشح للعمل (الفقرة الاولى)، وحدود سلطة صاحب العمل في اختيار المرشحين(الفقرة الثانية).

¹⁵³ الياس ناصيف، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الاول، جميع الحقوق محفوظة للمؤلف، شركة المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الاولى، 2018، ص10.

¹⁵⁴ روى الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل ، مرجع سابق، ص182.

الفقرة الأولى: حدود سلطة صاحب العمل في جمع المعلومات عن المرشح للعمل

تعتبر مرحلة الترشح للعمل مرحلة تمهدية سابقة للتعاقد حيث يتعرف صاحب العمل على المرشحين للعمل تمهدًا لاختيار الشخص الأمثل منهم للوظيفة، وكذلك الأمر بالنسبة للمرشحين للعمل إذ يستطيعون في هذه المرحلة الاستفسار عن كل التفاصيل المتعلقة بالوظيفة. ولضمان حسن الاختيار أعطى صاحب العمل سلطة جمع المعلومات عن المرشح للعمل للتأكد من كفاءته لتولي الوظيفة، لكن هذه السلطة مقيدة بقيود معينة لضمان عدم تعسف صاحب العمل في عملية جمع المعلومات حفاظاً على خصوصية المرشح للعمل. ومن أبرز القيود على سلطة صاحب العمل في جمع المعلومات عن المرشح للعمل التزامه بجمع المعلومات المرتبطة بالجانب المهني والمتعلقة حصرياً بالوظيفة¹⁵⁵. بمعنى آخر لا يجوز لصاحب العمل جمع معلومات عن المرشح للعمل غير مرتبطة بالوظيفة وسوف نبين هذا الأمر.

بدايةً، نود الاشارة الى المادة 6-1221 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على ما يلي: "المعلومات التي يطلب من المرشح لوظيفة تقديمها أياً كانت وسيلة الطلب لا يجوز أن تهدف إلا إلى تقييم قدرته على شغل الوظيفة المقترحة أو تقييم كفاءته المهنية. يجب أن تكون هذه المعلومات مرتبطة بشكل مباشر وضروري بالوظيفة المقترحة أو بتقييم الكفاءات المهنية. ويجب على المرشح أن يقدم هذه المعلومات بحسن نية". وقد أكد على ذلك القرار الصادر في 17/10/1973 عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية التي أكدت أن سلطة صاحب العمل في جمع المعلومات عن المرشح للعمل مقيدة بالمعلومات الضرورية لتقدير كفاءته لتولي الوظيفة ، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل أن يتبع عن الشق المهني ويسأل المرشح عن أي أمور تدخل في إطار حياته الخاصة¹⁵⁶ وكل ذلك كي يكون تقييم صاحب العمل للمرشح للعمل موضوعياً أي مهنياً بحتاً وليس بناءً على اعتبارات شخصية من أجل معرفة ما إذا كان هذا الشخص صالحًا لتولي المنصب الشاغر أم لا. لذلك يجوز لصاحب العمل البحث عن المعلومات المتعلقة فقط بخصائص المرشح الشخصية بالنظر إلى الوظيفة المطلوب شغلها فيجوز له مثلاً أن يطلب السجل العدلي للمرشح للعمل بوظيفة حارس للتأكد من كفاءته لتولي الوظيفة. وفي السياق نفسه ، يجوز لصاحب العمل السؤال عن المعلومات التالية : الحالة المدنية للمرشح للعمل ، اسمه ولقبه ، تاريخ ومكان ولادته، عنوانه و الجنسية ، خاصةً أن بعض الوظائف

¹⁵⁵ اندريه برتران ونقولا فتوش، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة، مرجع سابق، ص 171.

¹⁵⁶ Rep. Min., n 24397: JOAN 1987, p. 4132.- Rep. min., n 29036: JOAN 15 oct. 1990, p. 4881.

¹⁵⁷ Contra, Cass. Soc., 25 avr. 1990 : Bull. V, n 349, qui avait jugé que le surveillant de nuit n'a pas à faire mention d'antécédents judiciaires lors de son entretien d'embauche.

لا يجوز للأجانب العمل فيها ، شهاداته ومؤهلاته العلمية، وشهاداته المهنية السابقة والصادرة عن أصحاب العمل في المؤسسات التي عمل بها سابقاً¹⁵⁸.

أما المعلومات التي لا يجوز له التحري عنها فهي المعلومات المرتبطة بالحياة الخاصة للمرشح للعمل وقد أكدت على ذلك المادة 91 من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي التي نصت على ما يلي: "منع جمع البيانات ذات الطابع الشخصي أو معالجتها، اذا كانت تكشف، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، عن الحالة الصحية أو الهوية الوراثية أو الحياة الجنسية للشخص المعنى.....الخ" ، ويقابلها المادة 31 من قانون "المعلوماتية والحريات" في فرنسا والتي منعت صاحب العمل من جمع أي معلومات تتعلق بالحياة الخاصة للمرشح للعمل¹⁵⁹. وقد أكد على ذلك أيضاً قانون الحق بالوصول الى المعلومات في المادة 5 منه التي عدلت المستندات غير القابلة للاطلاع ومنها حياة الأفراد الخاصة وصحتهم العقلية والجسدية. كل الامور التي سبق ذكرها تتعلق بالحياة الخاصة، مما يؤكّد على أن المعلومات المتعلقة بالحياة الخاصة للمرشح لا يجوز لصاحب العمل التحري عنها وإن قام بذلك فعله يشكل انتهاكاً لخصوصية المرشح للعمل الامر الذي تعاقب عليه كافة القوانين. الا أنه واستثناءً على القاعدة يجوز لصاحب العمل في بعض الاحوال سؤال المرشح للعمل عن بعض الامور المرتبطة بالحياة الخاصة عندما تكون هذه الامور مرتبطة بطبيعة المنصب الشاغر أو بغرض المؤسسة كالعمل في المؤسسات الدينية كما أشرنا سابقاً. فإذا رفض صاحب العمل التعاقد مع المرشح للعمل لأسباب غير مهنية أو لأسباب مرتبطة بالحياة الخاصة للمرشح للعمل، بعد فعله تعسفياً يحاسب عليه القانون¹⁶⁰. وفي هذا السياق نشير الى اجتهاد الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في الصادر في 17/10/1973¹⁶¹ ، وفي وقائع هذه الدعوى أنه جرى صرف عامل لأنّه أخفى عن صاحب العمل عن كونه كاهناً في الكنيسة، ولم يذكر هذه المعلومة أثناء ترشيحه للعمل، لكن المحكمة حكمت بعدم مشرعيّة صرفه من العمل لأنّه لم يخف معلومات متعلقة بالجانب المهني أو ضرورة للعمل بل معلومات تتعلق بمعتقداته الدينية أي معلومات مدرجة في اطار حياته الخاصة التي لا يحق لصاحب العمل أساساً السؤال عنها لذا عدم صرفه تعسفياً لأنّه لم يستند الى سبب موضوعي بل لجانب يتعلق بالحياة الخاصة للأجير. هذا

¹⁵⁸ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 112.

¹⁵⁹ Delib., n 85-44 de la CNIL, 15 oct. 1985 : JO 27 Nov.

¹⁶⁰ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 114.

¹⁶¹ Cass. Soc., 17 oct. 1973: JCP 1974, II, 17689, note Y. SAINT-JOURS.

¹⁶² بنور سعاد، مرجع سابق، ص 114.

بإختصار ما يتعلّق بحدود سلطة صاحب العمل في جمع المعلومات عن المرشح للعمل لتنقل بعدها للحديث عن حدود سلطة صاحب العمل في اختيار المرشحين للعمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية: حدود سلطة صاحب العمل في اختيار المرشحين للعمل

يعتبر عقد العمل هو من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي لانه يفرض على الأجير موجب أداء شخصي¹⁶³ للعمل المتعاقد عليه، وبالعودة الى المادة 166 من قانون الموجبات والعقود¹⁶⁴، فإن كل العقود تخضع لمبدأ حرية التعاقد، أي حرية ابرام أي عقد مع الشخص الذي يريد حول الموضوع الذي يريد شرط احترام النظام العام والآداب العامة والاحكام القانونية الالزامية. والعلاقة بين صاحب العمل والأجير علاقة تعاقدية تخضع لقاعدة حرية التعاقد التي تعرف بـ"حرية العمل" والتي تعني أن صاحب العمل حر في التعاقد مع الشخص الذي يريد، وكذلك الامر بالنسبة للأجير¹⁶⁵، الا أن هذه الحرية مقيدة بمبدأ عدم التمييز بين المرشحين لأن التمييز يعد تعسفاً يحاسب عليه القانون. ولفهم مبدأ عدم التمييز في التوظيف علينا تعريف التمييز الذي هو التفرقة التي تجعل صاحب العمل يفضل بعض المرشحين ويستبعد آخرين لأسباب شخصية لا علاقة لها بالوظيفة أو العمل¹⁶⁶.

اذاً، لصاحب العمل حرية التعاقد مع من يريد سندأ لمبدأ حرية التعاقد، الا أن هذه الحرية لا تخوله استبعاد مرشحين للعمل لأسباب تمييزية غير مهنية ترتبط بحياتهم الخاصة كالعرق أو الجنسية أو الدين أو اللون أو الجنس أو الوضع العائلي الخ.... وقد نصت على هذا المبدأ المادة 1132-1 من قانون العمل الفرنسي. كذلك نشير الى المادة 26 من قانون العمل اللبناني التي نصت على ما يلي: "يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس". مما يدل على نية المشرع في تطبيق مبدأ عدم التمييز بين الأجراء والذي يجب تطبيقه بشكل أولى في مرحلة ما قبل ابرام العقد أي على المرشحين للعمل، فلا يجوز التمييز بين هؤلاء بمعنى قبول أشخاص ورفض آخرين لأسباب لا علاقة لها بالمهنة كالجنس أو الشكل أو العمر أو اللون أو الجنسية أو الدين الخ... . ويعد مبدأ عدم التمييز مصادفأً لمبدأ المساواة بين الجميع الذي نص عليه الدستور اللبناني في

¹⁶³ الياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الاول، مرجع سابق، ص 10.

¹⁶⁴ المادة 166 من قانون الموجبات والعقود اللبناني تاريخ بدء العمل 09/03/1932 التي نصت على التالي: "ان قانون العقود خاضع لمبدأ حرية التعاقد، فللأفراد أن يربووا علاقاتهم القانونية كما يشاون بشرط أن يراعوا مقتضى النظام العام والآداب العامة والاحكام القانونية التي لها صفة إلزامية".

¹⁶⁵ الياس ناصيف، مرجع سابق، ص 366.

¹⁶⁶ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 125.

مقدمته وتحديداً الفقرة ج منها وهو يعتبر "أصل الحريات وأساس الحقوق"، وقد كرسته كافة الاتفاقيات الدولية وأبرزها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة الأولى منه¹⁶⁷، إضافةً إلى معايدة العمل الدولية رقم 111 الصادرة عام 1958 والتي صادق عليها لبنان والتي عاقبت على التمييز في العمل¹⁶⁸. وهنا نشير إلى المسودة الجديدة لقانون العمل اللبناني والتي تحدثت عن هذا المبدأ في المادة 8¹⁶⁹ والتي نصت على ما يلي: "يحظر أي تمييز أو تفضيل مباشر أو غير مباشر يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الاعاقة، ويكون من شأنه إبطال أو ضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. يشمل الحظر المذكور في هذه المادة امكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام أو مهن معينة وكذلك شروط الاستخدام وظروفه. لا يعتبر أي تفريق أو تفضيل أو استبعاد على أساس المؤهلات التي يقتضيها عمل معين من قبيل التمييز. يتوجب على أصحاب العمل وضع آلية لمعالجة الشكاوى الخاصة بالتمييز في العمل. تقوم وزارة العمل بكل إجراءات المتاحة لرصد وتتبع حالات التمييز وفرض العقوبات الازمة". هذه المادة اختصرت بعض العوامل التي يتم التمييز على أساسها بين المرشحين للعمل، وهي تعد عوامل شخصية بحتة لارتباطها بشخص المرشح للعمل مما يجعل أي استبعاد لأي مرشح على أساسها تعسفاً من قبل صاحب العمل لأنه استند إلى سبب شخصي وغير مهني. وفي هذا الإطار أدانت محكمة التمييز الفرنسية في حكم صادر لها في 23/10/1990 رفض صاحب العمل التعاقد مع أحدى الفتيات لأنها من أقارب أحد الأجزاء لديه¹⁷⁰. كذلك نلفت النظر إلى التمييز القائم على الحالة الاجتماعية للشخص (أعزب - متزوج - مطلق) الامر الذي يعد أحد أسباب التمييز المعروفة كشرط منع الزواج بالنسبة لمضيقات الطيران والذي يعد منافيًّا لقانون لتعديه على حق الإنسان بالزواج.

وأخيراً وليس آخرًا، نشير إلى الاستثناء على مبدأ عدم التمييز أي جواز التمييز بين المرشحين إذا كان لأسباب موضوعية مرتبطة بطبيعة المنصب الشاغر أو بهدف المؤسسة شرط أن يثبت صاحب العمل هذه الأسباب. وأبرز مثال على ذلك العمل في المؤسسات الدينية أو الحزبية أو السياسية ، فهنا تعتبر معتقدات المرشح للعمل من شروط قبوله خاصةً ان هذه المؤسسات لا توظف إلا أشخاصاً مواليـن لها¹⁷¹، الامر الذي لا يعد تمييزاً في

¹⁶⁷ حسين عبيد، القانون الدستوري والنظام السياسي في لبنان، مرجع سابق، ص 173.

¹⁶⁸ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق، ص 108.

¹⁶⁹ المادة 8 من مسودة قانون العمل الجديد المعدة من قبل اللجنة المصغرة لوزارة العمل الصادرة في 2017 والمنشورة على موقع وزارة العمل <https://www.labor.gov.lb/laborDraft.pdf>.

¹⁷⁰ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 126-127.

¹⁷¹ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 109.

هذه الحالة لأن الدين هنا هو من شروط التعاقد. هذا بإختصار ما يتعلق بحدود سلطة صاحب العمل في اختيار المرشحين للعمل، لنتقل بعدها للحديث عن واجبات صاحب العمل خلال مرحلة الترشيح للعمل(المطلب الثاني).

المطلب الثاني: واجبات صاحب العمل خلال مرحلة الترشيح للعمل

الحق والواجب عنصران مكملان لبعضهما البعض في أي عقد أو علاقة قانونية، وعند الحديث عن حق صاحب العمل في الاختيار بين المرشحين وجمع المعلومات عنهم لأجل اختيار الأفضل من بينهم، لا يجب أن ننسى واجبات صاحب العمل تجاه هؤلاء المرشحين، والتي تتمثل في مراعاة الضوابط القانونية خلال مرحلة الترشيح للعمل حمايةً لحياة الاجراء الخاصة، اضافةً إلى ضمان حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل عند تعبئتهم استنارة العمل خاصةً أن هذه البيانات تعد جزءاً من حياتهم الشخصية التي لا يجوز للغير الاطلاع عليها. وسوف نعالج هذه النقاط على الشكل التالي: مراعاة الضوابط القانونية اثناء مرحلة الترشيح للعمل(الفقرة الاولى)، ومن ثم ننتقل للحديث عن حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مراعاة الضوابط القانونية خلال مرحلة الترشيح للعمل

يتوجب على صاحب العمل أن يراعي الالتزامات التي فرضتها عليه القوانين في مرحلة ما قبل التعاقد ومنها اجراء الفحوصات الطبية للمرشحين للعمل، اعلام المرشحين للعمل بأساليب التوظيف، واحتقارهم قبل جمع أي معلومات عنهم .

أولاً، بتاريخ 30/1/2004 صدر المرسوم 11802 المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل وفي المادة 34 منه تحديداً جعل المشرع الفحص الطبي للأجراء قبل استخدامهم ملزماً بغض النظر عن عدد الأجراء في المؤسسة. هذه الفحوصات تعتبر ضرورية للتأكد من أهلية المرشح للقيام بالعمل المطلوب منه ومن سلامته من أي مرض معدى قد يؤثر سلباً عليه وعلى صحة وسلامة من حوله. وقد أكد المشرع الفرنسي على إلزامية خضوع المرشح للعمل للفحوصات الطبية سنداً للمادة 48-241¹⁷² من قانون العمل الفرنسي والتي عدلت لاحقاً وانقل مضمونها إلى المادة 10-4624-R، مع التأكيد على أن هذه الفحوصات يجب أن تكون محصورة بالهدف المنشود وهو التأكد من سلامية المرشح للعمل وأن لا تتجاوز الغاية التي وضعت من أجلها سنداً للمادة 121 من قانون العمل الفرنسي التي أشرنا إليها سابقاً.

¹⁷² بنور سعاد، مرجع سابق ، ص102 .

ثانياً، من واجبات صاحب العمل خلال مرحلة ما قبل التعاقد اعلام لجنة الشركة والمرشحين مسبقاً بأساليب التوظيف وأي تعديل يطرأ عليها سندأ للمادة 1-2-432 من قانون العمل الفرنسي¹⁷³ التي ألغيت لاحقاً وأعيد تنظيم مضمونها بمادا أخرى من قانون العمل الفرنسي كالمادة 2312-38 والمواد 1221 في الفقرتين 9 و 8 فالمادة 2312-38 من قانون العمل الفرنسي تناولت موجب صاحب العمل بإبلاغ اللجنة الاجتماعية والاقتصادية قبل اعتماده أي تقييات للتوظيف وأي وسيلة لمراقبة الموظفين أو معالجة بياناتهم الشخصية.

ثالثاً، يتوجب على صاحب العمل اعلام المرشح للعمل مسبقاً بأساليب التوظيف بحيث لا يجوز جمع معلومات شخصية عن أي مرشح عبر وسيلة لم يتم اعلامه بها مسبقاً، وذلك سندأ للمادة 8-1221 و 9-1221 من قانون العمل الفرنسي. بعد الحديث عن مراعاة الضوابط القانونية في اختبارات الترشح للعمل، ننتقل للحديث عن حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل في (الفقرة الثانية) من هذا المطلب.

الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل

تعتبر فترة الترشح للعمل فترة حساسة ، ففيها يكون المرشح للعمل في أمس الحاجة للوظيفة، أما صاحب العمل فيكون متغطشاً لجمع كافة المعلومات عن المترشحين للعمل بهدف اختيار الأفضل من بينهم. ومع التطور التكنولوجي الهائل، أصبحت عملية جمع المعلومات وتحليلها وتخزينها في غاية السهولة خصوصاً في ظل وجود الحواسيب الالكترونية وأنظمة المعلوماتية الحديثة. هذه التكنولوجيا سهلت حياة الاشخاص، ولكن بالمقابل ساهمت في انتهاك خصوصياتهم وتخزين بياناتهم الشخصية. وقد أشار الفقه الفرنسي الى خطورة هذا الأمر عندما تحدث عن "بنوك المعلومات" التي يملكونها أصحاب العمل والتي جموعها من المترشحين للعمل¹⁷⁴. وفي مرحلة الترشح للعمل يقوم المرشحون بتعبئة العديد من الاستمارات، يضاف اليها الاختبارات والمقابلات التي يجريها أصحاب العمل معهم مما يؤدي الى جمع كم هائل من المعلومات عنهم. كل هذا يدفعنا للتساؤل كيف يمكن حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل؟ وكيف يمكن أن نضمن عدم اساءة استعمال هذه المعلومات من قبل أصحاب العمل؟

بدايةً، نود الاشارة الى القانون الفرنسي الذي يعتبر رائداً في مجال المعلوماتية وحماية البيانات الشخصية فقد وضع المشرع الفرنسي القانون الصادر في 6/1/1978 بشأن المعلوماتية والبطاقات والحرفيات الذي عدل لاحقاً

¹⁷³ اندريه برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص 168.

¹⁷⁴ بيـو خـلاف، مرجع سابق، ص 40.

بموجب القانون الصادر في 2008/6¹⁷⁵ ، وقد نص هذا القانون في المادة 31 منه على منع جمع بيانات إسمية وحفظها دون موافقة صريحة وخطية للمرشح للعمل عندما تتعلق هذه البيانات بأصله أو آرائه السياسية أو معتقداته الدينية أو صحته¹⁷⁶ أي معلومات تتعلق بحياته الخاصة. اضافةً إلى ذلك، تحتوي جميع استثمارات التوظيف على معلومات اسمية للمرشحين للعمل وبالتالي يجب أن يصرح عنها صاحب العمل مسبقاً أمام اللجنة الوطنية للمعلومات والحرفيات CNIL¹⁷⁷ وهي اللجنة الوطنية لتقنولوجيا المعلومات والحرفيات المدنية وتعد الجهة التنظيمية للبيانات الشخصية التي تساعد الأفراد على التحكم في بياناتهم الشخصية وممارسة حقوقهم عليها¹⁷⁸ . كما يتوجب على صاحب العمل اتخاذ كل التدابير الضرورية لحفظ على أمانة وسرية المعلومات الاسمية التي احتوتها استثمارات التوظيف وحمايتها من أي ضرر قد يلحق بها.¹⁷⁹

في عصرنا الحالي، أصبحت كل المعلومات والبيانات ومنها البيانات الشخصية تخزن على الحواسيب وفي أنظمة المعلوماتية، وانطلاقاً من أهمية هذه المعلومات الالكترونية أصبح من الضروري الاعتراف بالكتابة الالكترونية وما ينتج عنها من تعاملات، اضافةً إلى تنظيم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي ووضع ضوابط قانونية في هذا المجال مراعاة لخصوصية الأفراد وحرفياتهم الشخصية¹⁸⁰ . لذلك، سعت مختلف الدول لاصدار تشريعات حديثة توافق التطور وتهدف الى حماية هذه المعلومات . وقد نص قانون " المعلوماتية والحرفيات" على حقوق المرشح للعمل على بياناته ومنها الحق بالحصول عليها والمطالبة بتصحيحها عند الاقتضاء ومرور الزمن عليها¹⁸¹ .

اما المشرع اللبناني فقد أصدر قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 2018/81 الذي عالج عدة مواضيع وقد خصص الباب الخامس من هذا القانون لمعالجة موضوع حماية البيانات ذات الطابع الشخصي، والباب السادس الذي تتناول الجرائم المتعلقة بالأنظمة والبيانات والبطاقات المصرفية وتعديلأ على بعض مواد قانون العقوبات تماشياً مع القانون الجديد. وفي هذا السياق نصت المادة 87 من هذا القانون

¹⁷⁵ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التقنيات الحديثة، مرجع سابق، ص 197

¹⁷⁶ Delib., n 85-44 de la CNIL, 15 oct. 1985 : JO 27 Nov.

¹⁷⁷ CNIL, 21 rue Saint-Guillaume, 75007, Paris.

¹⁷⁸ <https://www.cnil.fr/fr/la-cnil/les-missions-de-la-cnil>.

¹⁷⁹ L. 6 janv. 1978, art. 29.

¹⁸⁰ الاسباب الموجبة لمشروع قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي.

¹⁸¹ أندريه برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص 174-175.

على التالي: "تجمع البيانات ذات الطابع الشخصي بأمانة وأهداف مشروعه ومحددة وصريحة. يجب أن تكون البيانات ملائمة وغير متجاوزة للاهداف المعلنة، وأن تكون صحيحة وكاملة وأن تبقى ميّومة بالقدر اللازم. لا يمكن في مرحلة لاحقة معالجة هذه البيانات لأهداف لا تتوافق مع الغايات المعلنة، ما لم يتعلّق الامر بمعالجة بيانات لأهداف احصائية او تاريخية او للبحث العلمي". ونستخلص الامور التالية من هذه المادة وهي : ضرورة توخي الحذر والامانة في جمع البيانات انطلاقاً من طابعها الشخصي، اضافةً الى مراعاة الهدف من تجميع البيانات ومعالجتها، فهذا الهدف يجب أن يكون مشروعأً اي مسموحاً قانوناً ، كما يجب أن يكون محدداً بشكل واضح وصريح منعاً للتعسف باستعمال هذا الحق. كذلك، منعت هذه المادة معالجة هذه البيانات لاحقاً ولاهداف اخرى لا تتوافق مع الغايات المعلنة. اضافةً الى ذلك، نلفت النظر الى المادة 91 من القانون نفسه التي نصت على التالي: "يمنع جمع البيانات ذات الطابع الشخصي أو معالجتها، اذا كانت تكشف بصورة مباشرة أو غير مباشرة، عن الحالة الصحية أو الهوية الوراثية أو الحياة الجنسية للشخص المعنى الخ...." ، مما يعني أن المشرع منع جمع البيانات الشخصية اذا كانت تؤدي الى الكشف عن بعض جوانب الحياة الخاصة للافراد كحالتهم الصحية أو هويتهم الوراثية، ونضيف اليها المادة 93 من القانون نفسه التي نصت على التالي: "على المسؤول عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي أن يتّخذ جميع التدابير، في ضوء طبيعة البيانات والمخاطر الناتجة عن المعالجة، لضمان سلامة البيانات وامنها ولمنع تعرضها لتشويه أو تضررها أو وصولها إلى اشخاص غير مخولين الاطلاع عليها"، مما يدل على حرص المشرع على توفير الطمانينة لصاحب البيانات من خلال اتخاذ التدابير الضرورية لحفظها على سلامتها وأمنها. هذا بإختصار ما تضمنه القانون اللبناني من حماية للبيانات ذات الطابع الشخصي.

المبحث الثاني: حدود سلطة صاحب العمل بعد ابرام العقد

من المعروف أن الرابطة بين صاحب العمل والأجير هي رابطة التبعية القانونية، فالأخير يعد تابعاً لصاحب العمل الذي يمارس سلطة الرقابة والاشراف عليه ، ولأن الأجير هو الطرف الضعيف في العقد أوجد المشرع قانون العمل لتنظيم هذه العلاقة وتحديد حقوق وواجبات كل طرف على حدة منعاً من تعسف أي طرف باستعمال حقوقه والاساءة الى الطرف الآخر. وفي هذا المبحث سوف ننطرق الى حدود سلطة صاحب العمل بعد ابرام عقد العمل وذلك على الشكل التالي: حدود السلطة التنظيمية لصاحب العمل (المطلب الاول)، ومن ثم ننتقل للحديث عن حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل(المطلب الثاني).

المطلب الاول: حدود السلطة التنظيمية لصاحب العمل

في كل علاقة قانونية هناك حقوق وموجبات، وحقوق صاحب العمل في عقد العمل تتمثل بالسلطة التي أعطاه اياها قانون العمل وعقد العمل من أجل الاشراف والرقابة على حسن سير العمل في مؤسسته. وسلطات صاحب العمل على نوعين سلطة تنظيمية وسلطة تأديبية . وفي هذا المطلب سوف نناقش حدود السلطة التنظيمية لصاحب العمل وذلك على الشكل التالي: مفهوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل في (الفقرة الاولى)، لتنقل بعدها للحديث عن حدود السلطة التنظيمية لصاحب العمل وذلك بهدف حماية الحياة الخاصة للأجير من أي تدخل تعسفي فيها وذلك في (الفقرة الثانية).

الفقرة الاولى: مفهوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل

يمكن تعريف السلطة التنظيمية لصاحب العمل بأنها السلطة التي تتيح له تنظيم مظاهر الحياة في المؤسسة¹⁸²، هذه السلطة تظهر من خلال اعطاء صاحب العمل صلاحية وضع النظام الداخلي للمؤسسة واعطاء الاوامر والتعليمات للأجراء، الاشراف على انتظام سير العمل داخل المؤسسة، وتنظيم اتفاقيات العمل الجماعية، وسوف نناقش هذه الامور بالتفصيل.

بدايةً، أفرد المشرع اللبناني الباب الثاني من قانون العمل للحديث عن تنظيم العمل وقد نصت المادة 66 منه على التالي: "على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيراً فأكثر أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته. يجب أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل". مما يدل على الزامية وضع نظام داخلي يهدف إلى تنظيم العمل داخل المؤسسة عندما يصبح عدد اجرائها كبيراً ، وقد حدد المشرع ب 15 أجيراً، وقد جعل القانون وزير العمل مشرفاً على الانظمة الداخلية للمؤسسات. ويمكن تعريف النظام الداخلي بأنه الوسيلة القانونية التي يستخدمها صاحب العمل لتنظيم العمل داخل المؤسسة¹⁸³، وهو نتيجة حتمية لسلطة صاحب العمل التي انشاتها رابطة التبعية القانونية التي يجعل الأجير ملزماً باتباع أوامر صاحب العمل وتعليماته. وللنظام الداخلي أهمية كبيرة إذ إنه ينظم تفاصيل سير العمل داخل المؤسسة ويحدد حقوق الأجراء وواجباتهم تجاه المؤسسة، كما أنه يحقق المساواة بين جميع الأجراء ويبعد الاعتبارات الشخصية¹⁸⁴ وهو يشمل كل ما يتعلق بشؤون الأجراء وأسس تنظيم العمل واجراءات السلامة والوقاية وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات

¹⁸² حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق، ص355.

¹⁸³ حاتم ماضي، المرجع أعلاه، ص359.

¹⁸⁴ خليل خير الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، ص82.

اضافةً الى العقوبات التأديبية التي تطبق على الاجراء في حال ارتكابهم أخطاء أثناء قيامهم بعملهم وذلك سندًا للمادة 67 من قانون العمل اللبناني. وفي هذا الاطار، يستطيع صاحب العمل أن يضع ما يشاء من بنود في النظام الداخلي شرط مراعاة قواعد النظام العام والاحكام القانونية الالزامية، وقد تناول الاجتهاد امثلة عن البنود غير الشرعية وتلك المخالفة للنظام العام¹⁸⁵ وسوف نناقشها لاحقاً.

ثانياً، تتجلى السلطة التنظيمية لصاحب العمل من خلال اعطاء الاوامر والتعليمات والتوجيهات للأجراء حول ممارسة العمل، وسلطته في هذا الاطار مطلقة شرط عدم مخالفة النظام العام والآداب العامة والاحكام القانونية الالزامية، وشرط أن لا يكون تنفيذ الاوامر يعرض حياة الاجراء للخطر وذلك سندًا لقاعدة حسن النية في تنفيذ العقد¹⁸⁶.

ثالثاً، عند الحديث عن تنظيم العمل لا يمكن أن ننسى عقود العمل الجماعية، التي على الرغم من أنها ليست ناتجة عن السلطة المنفردة لصاحب العمل الا أنها أساس في تنظيم عقد العمل ولها قوة القانون، وبشكل عام هي تعطي الاجراء شروطاً أفضل¹⁸⁷. وقد عرف المشرع عقد العمل الجماعي في المادة الاولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على الشكل التالي: "عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الاجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرد أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد او أكثر من اتحاد مهني لارياب العمل". يهدف عقد العمل الجماعي الى تنظيم الاوضاع القانونية للعمل في المؤسسة بشكل يصب في مصلحة الاجراء ، وهو يتميز عن عقد العمل الفردي بطابعه المزدوج، فله طابع عقدي انطلاقاً من كونه رابطة عقدية، وله طابع تنظيمي انطلاقاً من كونه يضع قواعد تنظم العلاقة بين طرفي العقد¹⁸⁸. وانطلاقاً من دوره التنظيمي أوردناه في هذه الفقرة. هذا بإختصار ما يتعلق بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل، لنتنقل بعدها للحديث عن حدود السلطة التنظيمية وحماية الحياة الخاصة للأجير في قوانين المؤسسة(الفقرة الثانية).

¹⁸⁵ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق، ص360.

¹⁸⁶ بيروت خلاف، مرجع سابق، ص77.

¹⁸⁷ لور مغيلز، حقوقك في العمل، الجمعية اللبنانية لحقوق الانسان، الطبعة الثانية، ص8.

¹⁸⁸ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية ، الفرع الفرنسي، ص82.

الفقرة الثانية: حدود السلطة التنظيمية وحماية الحياة الخاصة للأجير في قوانين المؤسسة

تظهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل من خلال عدة أمور هي النظام الداخلي ، الاوامر والتعليمات التي يصدرها للاجراء، وعقود العمل الجماعية. ولكن احياناً قد يتعرف صاحب العمل في استخدام سلطته التنظيمية مما يؤدي الى الاعتداء على حقوق الاجراء وحياتهم الخاصة، فكيف يمكن أن نحمي حقوق الاجراء من تعسف صاحب العمل في استخدام سلطاته؟ وما هي حدود السلطة التنظيمية لصاحب العمل؟

عند الحديث عن الحماية نتحدث عن التشريعات والقوانين، فهي الوسيلة الشرعية لحماية الحقوق والحريات. وفي العلاقة بين صاحب العمل والاجير يجب الرجوع اولاً الى قانون العمل وثانياً الى القواعد التي ترعى المؤسسة وهي عقد العمل الفردي أو الجماعي، النظام الداخلي في المؤسسة، والارشادات والتعليمات التي يوجهها صاحب العمل للاجراء والتي تعد مكملة للنظام الداخلي، وسوف نعالج كل منها على حدة.

بدايةً، نلاحظ أن الدستور اللبناني حمى حقوق كافة الأفراد ومنهم الاجراء ، ومن هذه الحقوق ما يدخل في نطاق الحياة الخاصة كالحق في حرية المعتقد، حرية الرأي والتعبير، حرمة المنزل، الحرية الشخصية وكل الحقوق المدنية والسياسية. وقد نص الدستور اللبناني في مقدمته وتحديداً الفقرة ب منها¹⁸⁹ على التزام لبنان بالاتفاقيات الصادرة عن الامم المتحدة وبالاعلان العالمي لحقوق الانسان التي حمت كافة الحقوق ومنها الحق في حرمة الحياة الخاصة للافراد. ونشير الى أن الدستور هو القانون الاساسي في البلاد ولا يجوز لأي قانون أن يخالف مضمون الدستور مما يعني أن كل القوانين الداخلية ومنها قانون العمل يجب أن تحترم الحياة الخاصة للافراد .

ثانياً، قانون العمل هو ذات صفة اجتماعية أي يهدف الى تحقيق العدالة الاجتماعية عبر تدخل المشرع لحماية الطرف الضعيف في العقد أي الاجير¹⁹⁰. وبالعودة الى قانون العمل اللبناني نلاحظ أنه لم يضع حدوداً بشكل مباشر على السلطة التنظيمية لصاحب العمل الا أنه تناول حماية الحياة الخاصة للأجير بشكل غير مباشر في عدة مواضع كال المادة 50 التي عاقبت على الصرف الناتج عن ممارسة الأجير لحقوقه الشخصية واعتبرته صرفاً تعسفياً . كذلك نشير الى قاعدة هامة وهي الرجوع الى القانون العام في حال خلو القانون الخاص ، والقانون العام هو قانون الموجبات والعقود وبالعودة اليه نص في المادة 221 منه على التالي: " ان

¹⁸⁹ الفقرة ب من مقدمة الدستور اللبناني نصت على ما يلي: " ب - لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم مواتيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم مواتيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق وال المجالات دون استثناء".

¹⁹⁰ الياس ناصيف، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره ، مرجع سابق، ص59.

العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين. ويجب أن تفهم وتفسر وتنفذ وفقاً لحسن النية والانصاف والعرف" ، وحسن النية في تتنفيذ العقد يفترض أن يكون كل من صاحب العمل والأجير مراعيين حقوق بعضهم البعض ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتغىّب باستعمال سلطاته بشكل يقيّد حقوق العمال والإجراءات ، ولا يجوز له أن يعتدي بأي شكل كان على حرمة الحياة الخاصة للأجير ، فإن صاحب العمل ذو سلطة تنظيمية إلا ان ممارسة هذه السلطة يجب أن تكون بحسن نية¹⁹¹ .

ثالثاً، يعد عقد العمل الأساس الذي تقوم عليه رابطة التبعية بين الأجير وصاحب العمل الا أن ما يميز هذا العقد هو القواعد الآمرة التي لا يجوز للطرفين مخالفتها لارتباطها بالنظام العام¹⁹² . وانطلاقاً من صياغة الدستور اللبناني للحقوق والحريات الشخصية يجب أن تكون بنود عقد العمل الفردي أو الجماعي متوافقة مع القوانين وتحترم حقوق العمال ومنها الحق في حرمة الحياة الخاصة ، وهنا نستذكر المادة 83 من قانون الموجبات والعقود التي اشرنا إليها سابقاً، هذه المادة تبطل كل بند يمنع الإنسان من ممارسة حقوقه ، وهي تطبق على كافة العقود ومنها عقد العمل مما يعني بطلان البنود المخالفة للقانون كبند منع الزواج بين الأجراء أو البند الذي يقيّد حرية المعتقد¹⁹³ سواءً وجدت بعقد العمل أو بالنظام الداخلي للمؤسسة ، فهذه البنود باطلة حكماً تطبيقاً لنص المادة 83 المذكورة سابقاً .

رابعاً، يجب أن يكون النظام الداخلي للمؤسسة متوافقاً مع القوانين الداخلية أي الدستور والقوانين المحلية. وقد قسم الاجتهاد بنود النظام الداخلي إلى قسمين، بنود متعلقة بتنظيم العمل تخضع لسلطة صاحب العمل بشكل كامل ، وبنود متعلقة بحقوق الاجراء فهي متممة لعقد العمل وتعتبر حقوقاً مكتسبة لهم فلا يجوز له المساس بها دون موافقة الاجراء¹⁹⁴ . لذلك لا يجوز تضمين النظام الداخلي بنوداً تمس بحقوق الاجراء أو حرياتهم التي رعتها الدساتير والقوانين وعقود العمل الجماعية¹⁹⁵ ومنها حقهم في حرمة حياتهم الخاصة. ومن الأمثلة على تعارض بعض بنود النظام الداخلي مع القوانين، "بند العزوبية" الذي كان رائجاً في الانظمة الداخلية لشركات الطيران ، كذلك نذكر "بند العلمانية" أو الحيادية الدينية الذي يعد راجحاً في العديد من الشركات والمؤسسات التجارية والتعليمية وهو بند في النظام الداخلي انتشر كثيراً في الدول التي تتبع النظام العلماني وهو ينص على عدم جواز ارتداء الرموز الدينية كالحجاب والصليل خلال دوام العمل ، وهنا نستذكر الاجتهادات التي حكمت

¹⁹¹ روى الحيدري، مرجع سابق ، ص230.

¹⁹² الياس ناصيف، مرجع سابق ، ص 74.

¹⁹³ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 361.

¹⁹⁴ الياس ناصيف، مرجع سابق، ص 96.

¹⁹⁵ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 361.

ببطلان هذه البنود لمخالفتها القوانين ولمساتها بالحقوق الشخصية لإجراء كالحق في الزواج والحق في حرية المعتقد. وهنا نعيد التذكير بالمادة 1-1121 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على ما يلي: "لا يجوز فرض قيود على حقوق الاشخاص وحرياتهم الفردية والجماعية إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها ومتاسبة مع الهدف المنشود"¹⁹⁶. فبنود النظام الداخلي لا يجوز أن تقيد الاجراء أو تمنعهم من ممارسة حقوقهم إلا إذا كان هذا المنع مبرراً لأن يتعلق بطبيعة العمل في المؤسسة أو الهدف المرجو منها¹⁹⁷ كالعمل في المؤسسات الدينية الذي عالجناه سابقاً.

خامساً، التعليمات والأوامر والتعاميم الداخلية التي تصدر عن صاحب العمل بنتيجة ممارسته لسلطته التنظيمية والتي تعد مكملة للنظام الداخلي للمؤسسة¹⁹⁸ يجب أن تكون مراعية لحقوق الاجراء. وهي تعتبر امتداداً لسلطته التنظيمية ونتيجة حكمية لرابطة التبعية، فبموجب هذه التعليمات يساهم صاحب العمل في ادارة مؤسسته والاشراف عليها، لكن هذه التعليمات كالنظام الداخلي يجب أن تكون مراعية للنظام العام والاحكام القانونية الالزامية والقوانين النافذة، بمعنى أنها يجب الا تمس حقوق الاجراء أو حرياتهم التي كفلها الدستور والقوانين. مما يدفعنا للتساؤل ما هي حدود التعليمات التي يوجهها صاحب العمل؟

بالمبدأ يجب على الاجير تنفيذ الأوامر التي يعطيها صاحب العمل والا يتعرض لعقوبة تأديبية، لكن هذا الالتزام ليس مطلقاً، بل هو مقيد ببعض الضوابط التي يجب أن يراعيها صاحب العمل وهي: أولاً، أن لا تكون التعليمات مخالفة للنظام العام والآداب العامة والقواعد القانونية الالزامية . ثانياً أن لا يكون تنفيذ هذه الأوامر يعرض الأجير للخطر، وثالثاً أن تكون هذه الأوامر مرتبطة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد¹⁹⁹. هذه الضوابط يجب أن يراعيها صاحب العمل كي لا يعد متعرضاً في استعمال سلطته وعدم ترتيب آثار قانونية على أفعاله. فالقانون أعطاه الحق بإصدار الأوامر والتعليمات لإجراء الا أن عليه واجباً هو حسن النية في التعامل مع الاجراء²⁰⁰. وهنا نود الاشارة الى ثورة 17 تشرين عام 2019 التي أدت الى احتجاجات واسعة عممت البلاد مما دفع بعض المؤسسات الى وضع تعاميم داخلية منعت "الاحاديث السياسية" أو تبادل الآراء السياسية

¹⁹⁶ Art L1121-1 du C.T.fr : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

¹⁹⁷ C.E. 23.7.993. D.S. 993 p. 842.

¹⁹⁸ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق، ص 358

¹⁹⁹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 240.

²⁰⁰ ربي الحيدري، مرجع سابق ، ص228.

والحربيّة داخل مكان العمل أو حتى على وسائل التواصل الاجتماعي تحت طائلة الطرد الفوري من العمل ملزمةً للموظفين بالتوقيع على تلك التعاميم²⁰¹. هذا النوع من التعاميم يعد باطلًا لمخالفته القانون لأنّه يمنع الاجراء من التعبير عن رأيهم السياسي الذي هو أحد صور التعبير عن الرأي الامر الذي يخالف الدستور الذي كرس حرية الرأي والتعبير في المادة 19 منه. فالحرية هي المبدأ وتقييدها هو الاستثناء، والحرية الشخصية التي تعتبر منبع الحريات²⁰² تتمتع بقيمة دستورية لأنها مذكورة في المادة الثامنة من الدستور اللبناني، فلا يجوز لأي قانون التعدي عليها أو الانتهاص منها، وصاحب العمل وإن كان ذو سلطة بموجب عقد العمل إلا أن سلطته مقيدة باحترام حقوق الاجراء وحرياته تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود الذي أدخله المشرع الفرنسي في نص المادة 1221-1 من قانون العمل الفرنسي²⁰³، فحسن النية يفرض على كل فريق في العقد القيام بموجباته على أتم وجه دون أي تعسف أو اساءة للطرف الآخر. هذا بإختصار ما تضمنته قوانين المؤسسة عن حماية حقوق الاجراء ومنها الحق في الحياة الخاصة، لننتقل بعدها للحديث عن السلطة التأديبية لصاحب العمل وحدودها في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل

عند اخلال العامل أو الأجير بالتزاماته المهنية نتحدث عن السلطة التأديبية لصاحب العمل التي أعطاها القانون والتي تعطيه الحق بإنزال العقوبات بالأجير حسب درجة الخطأ المرتكبة من قبله. وقد تناول المشرع اللبناني موضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل بشكل غير مباشر عبر تعداد العقوبات التأديبية التي يحق لصاحب العمل انزالها بالأجير في حال مخالفته للنظام الداخلي للمؤسسة وذلك في المواد 67 إلى 73 من قانون العمل. وهذه السلطة كسائر السلطات ليست مطلقة بل مقيدة بقاعدة حسن النية وعدم التعسف بإستعمال الحق، ومن أبرز القيود الواردة عليها هي حرمة الحياة الخاصة للأجير، فصاحب العمل لا يجوز له أن يطال الحياة الخاصة للأجير الا بحالة واحدة عندما تؤثر الحياة الخاصة للأجير على الحياة المهنية مسببة أضراراً لصاحب العمل والمؤسسة الامر الذي يبرر اتخاذ اجراءات بحق الأجير ومنها الصرف من العمل مثلًا²⁰⁴. وهذا ما سوف نتناوله في هذا المطلب، اذ سنعالج حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل على الشكل التالي: مفهوم السلطة التأديبية في (الفقرة الاولى)، ومن ثم الصرف التأديبي في (الفقرة الثانية) .

²⁰¹ كريم نمور ، مرجع سابق.

²⁰² رامز عمار ونعمت مكي ، مرجع سابق، ص 106.

²⁰³ ربي الحيدري، مرجع سابق ، ص 226.

²⁰⁴ حاتم ماضي ، مرجع سابق ، ص 545.

الفقرة الأولى: مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل

عرف الفقه المصري السلطة التأديبية كالتالي: "هي حق صاحب العمل في تأديب العامل الذي يعمل لديه إذا ما أخل بالواجبات التي فرضها القانون والالتزامات التي تولدت عن عقد العمل ولو لم ينص على ما يأتيه من خطأ يستوجب الجزاء التأديبي في عقد العمل"²⁰⁵. فالسلطة التأديبية هي سلطة صاحب العمل في الردع والعقاب عندما يخالف الأجير التعليمات والأوامر الموجهة إليه أو النظام الداخلي للمؤسسة، وهي ناتجة عن رابطة التبعية القانونية، ومكملة للسلطة التنظيمية لصاحب العمل لأنها تكمل دوره الإداري التنظيمي عبر اعطائه الصلاحية في فرض العقوبات على كل من يخالف النظام في المؤسسة بهدف ضمان حسن سير العمل فيها. وتهدف السلطة التأديبية إلى زجر الأجير المخالف بهدف إعادته إلى الطريق الصحيحة، ولمنعه من إرتكاب خطأ تأديبي مرة أخرى، وذلك يشكل رادعاً لبقية الأجزاء لمنعهم من الوقوع في الخطأ التأديبي عند رؤيتهم العقوبة التأديبية التي تقع على الأجير المخالف الأمر الذي يؤدي إلى ضبط النظام داخل المؤسسة ويضمن حسن سير العمل فيها²⁰⁶. والسلطة التأديبية التي توجب المساءلة التأديبية تتالف من عنصرين: الخطأ والعقوبة وذلك سندًا للمبدأ الذي يحكمها وهو لا عقاب تأديبي بدون خطأ تأديبي²⁰⁷، وهي تختلف عن المسؤولية المدنية المؤلفة من ثلاثة عناصر هي الخطأ والضرر والصلة السببية ، أما المسؤولية التأديبية فيكفي لانعقادها ارتكاب الأجير لخطأ تأديبي يوجب عليه العقاب دون الحاجة إلى عنصر الضرر. ويمكن تعريف الخطأ التأديبي أو المركزي بأنه: "الأخلاق الواقع على القواعد التي تنظم حسن سير العمل في المؤسسة سواء كان الإخلال فعلًا أو امتناعًا عن فعل"²⁰⁸. وقد عرفه البعض بأنه عدم تنفيذ الأجير لموجباته دون سبب مشروع، والبعض الآخر عرفه بأنه كل فعل خاطئ ومخالف للنظام الداخلي يقوم به الأجير²⁰⁹. فمثلاً، إذا كان نظام المؤسسة يمنع التدخين فيها وقام أحد الأجزاء بالتدخين فيكون قد خالف النظام، عندها يحق لصاحب العمل معاقبته على ذلك سواءً سبب فعله ضررًا للمؤسسة أم لا²¹⁰. والجدير بالذكر أن قانون العمل اللبناني لم يعط تعريفاً للخطأ التأديبي لكن الاجتهد القضايي وصف الخطأ التأديبي بالخطأ المهني وهو على درجات وقد أعطى أمثلةً عنه كمخالفة تعليمات صاحب العمل أو عدم تنفيذ موجباته المهنية شرط أن تكون موجبات شرعية ومنصوص

²⁰⁵ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، طبعة 1985، مكتبة رجال القضاء، القاهرة ، مصر، ص ١١٨.

²⁰⁶ محمد شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1994 ص 297.

²⁰⁷ حاتم ماضي، مرجع سابق ، ص440.

²⁰⁸ خليل خير الله ، مرجع سابق، ص73.

²⁰⁹ حاتم ماضي ، مرجع سابق، ص442.

²¹⁰ بلال عبد الله ، مرجع سابق، ص33.

عليها في العقد²¹¹. هذا فيما يتعلق بالخطأ التأديبي، أما بالنسبة للعقوبة فنلاحظ أن المشرع اللبناني ذكر بعض العقوبات التأديبية في قانون العمل وذلك في الباب الثاني المتعلق بتنظيم العمل، وقد قسم بعض الفقهاء هذه العقوبات إلى أنواع: عقوبات أدبية، عقوبات مالية، وعقوبات وظيفية²¹². العقوبات الأدبية يندرج تحتها التنبية والانذار، التنبية قد يكون شفهياً أو خطياً، أما الانذار فهو دائماً خطياً، وهما أدنى أنواع العقوبات التأديبية ويطبقان في حالة الخطأ البسيط كالتأخر عن العمل²¹³. أما العقوبات الوظيفية فهي التي تتضمن آثاراً وظيفية مباشرة كتغريب العمل، تأخير الترقية ، الوقف عن العمل، وآخرها الصرف من الخدمة²¹⁴. أما العقوبات المالية فهي الغرامة التي أعطى القانون صاحب العمل سلطة فرضها على الأجراء عند ارتکابهم أخطاء معينة وذلك سندًا للمادة 68 من قانون العمل اللبناني التي نصت على التالي: "إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطئاً جدياً أو إهاماً فاضحاً أو خالفاً للأنظمة الداخلية للمؤسسة حق لرب العمل أن ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز أن تتعذر حسم لأجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد. لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة". أما العقوبة الأشد فهي الصرف التأديبي أو الصرف من الخدمة والذي يعتبر نتيجة خطأ جسيم ارتكبه الأجير²¹⁵ كالاخطاء التي نصت عليها المادة 74 من قانون العمل اللبناني.

وتنص المادة 73 من القانون نفسه²¹⁶ على ما يلي: "تدون العقوبات المفروضة على الاجراء في سجل خاص يذكر فيه إسم الأجير الماعقب ونوع المخالفة وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. ولمفتشي العمل أن يطلعوا في كل حين على هذا السجل وأن يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الإيضاحات اللازمة". وهذا يعطي مفتشي العمل نوع من الرقابة اللاحقة على ممارسة أصحاب العمل لسلطتهم التأديبية.

هذا ما يتعلّق بالعقوبات التأديبية التي ذكرها قانون العمل، مع الاشارة الى أن القانون لم يذكر كل ما يتعلّق بالسلطة التأديبية لصاحب العمل، وعادةً ما يتم استكمال النواقص عبر تضمينها في نظام المؤسسة²¹⁷. وعند

211 .446 حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 445-

²¹² خليل خير الله ، مرجع سابق، ص73-74.

213 حاتم ماضي، مرجع سابق ، ص460.

²¹⁴ خليل خير الله، مرجع سابق، ص 73.

215 حاتم ماضی ، مرجع سابق ، ص463.

²¹⁶ قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23/9/1946.

²¹⁷ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق ، ص451.

استخدام صاحب العمل سلطته التأديبية يكون هو الخصم والحكم في نفس الوقت²¹⁸، فهو الخصم في العلاقة الناتجة عن عقد العمل، وهو الحكم بصفته صاحب السلطة التأديبية سلطة فرض وتوقيع العقوبات على الأجراء فما هي حدود سلطته التأديبية؟ وما سبل الرقابة على حسن تطبيقها؟

السلطة التأديبية لصاحب العمل كأي سلطة أخرى حدودها قاعدة حسن النية في تنفيذ العقود مما يعني أن صاحب العمل الحق في تطبيق العقوبة على الأجير شرط أن يكون حسن النية وغير متعدف باستعمال حقه وهذا يكون عبر استخدام هذه السلطة للهدف الذي نشأت لأجله وهو رعاية مصلحة المؤسسة، فسلطته التأديبية تعتبر مشروعة اذا استعملها لسبب متعلق بحسن سير العمل في المؤسسة أما اذا إستعملها لهدف آخر فتصبح غير مشروعة²¹⁹.

أما الرقابة على حسن تطبيق هذه السلطة، فهي من صلاحية مجلس العمل التحكيمي اذ تنص المادة 79 من قانون العمل وتحديداً الفقرة الثالثة منها على ما يلي: "يختص مجلس العمل التحكيمي……3- بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة، وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون". استناداً لما سبق، يعد مجلس العمل التحكيمي القضاء المختص بالنزاعات الناشئة بين الأجير وصاحب العمل ومنها النزاعات المتعلقة بممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، فعندما يرى الأجير التدبير التأديبي الذي اتخذه صاحب العمل مخالف بحقه يحق له اقامة دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي طعناً بهذا التدبير²²⁰. وفي هذا الإطار يمارس مجلس العمل التحكيمي رقابته على التدبير التأديبي المتخذ من ناحيتي الشكل والأساس، ففي الشكل يدقق في صلاحية الجهة التي أصدرت العقوبة وفي صحة تطبيقها للتدابير التأديبية، فإذا كانت الشروط متوفرة ننتقل إلى الأساس وإذا لم يكن أحد الشروط متوفراً يحكم القاضي ببطلان التدبير فوراً دون البحث في الأساس²²¹. وقبل البحث في الرقابة على الأساس نود الإشارة إلى أنه من خصائص التقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي هو سرعة البت في الدعوى العمالية²²²، وقد نص عليها نظام المجلس وذلك حرصاً على حقوق الأجراء . أما بالنسبة للرقابة على الأساس فتكمن في التدقيق بثلاثة أمور هي التأكيد أولاً من ارتكاب الأجير الفعل المتصف بالخطأ التأديبي وثانياً إعطاء التوصيف الصحيح لل فعل اذا ما كان يعتبر خطئاً تأديبياً أم لا، وثالثاً التتحقق من أن الأجير هو

²¹⁸ خليل خير الله، مرجع سابق ص 78.

²¹⁹ حاتم ماضي ، مرجع سابق ، ص439.

²²⁰ خليل خير الله، مرجع سابق ص 77.

²²¹ حاتم ماضي ، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق، ص-500-499.

²²² وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، لا ناشر، الطبعة الاولى، 2014، ص402.

الذي ارتكب الفعل المؤدي للعقوبة، فإن لم يكن هو الفاعل فهو حكماً لا يستحق العقوبة المفروضة، فإذا انتهت أحد الشروط الثلاثة يجوز للمحكمة الغاء التدبير التأديبي ما لم يكن هذا التدبير صرف الأجير من الخدمة²²³. وهنا نطرح سؤالاً وهو في حال لم يكن التدبير التأديبي منصوصاً عليه في عقد العمل أو في نظام المؤسسة كيف يمارس القاضي رقابته على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية؟

في هذه الحالة يمارس القاضي الرقابة سندًا لمبدئين هما مبدأ الملائمة²²⁴ ومبدأ عدم تحويل السلطة²²⁵. مبدأ الملائمة يعني التاسب بين الخطأ المرتكب من قبل الأجير والعقوبة التي فرضها صاحب العمل فإن لم تكن كذلك يكون صاحب العمل متعرضاً بإستعمال حقه ويجوز للأجير المطالبة بإبطال التدبير التأديبي²²⁶. أما شرط عدم التحويل في ممارسة السلطة فهو يعني وجوب عدم استخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية إلا للغاية التي نشأت من أجلها والتي أشرنا إليها سابقاً وهي رعاية مصلحة المؤسسة فإذا استعملها لهدف آخر كمصلحة الشخصية تكون أمام تحويل بالسلطة²²⁷ وبالتالي تعسف صاحب العمل بإستعمال حقه يبرر تدخل قضاء العمل لإبطال التدبير التأديبي التعسفي. هذا بإيجاز دور قضاء العمل في الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل لتنقل بعدها إلى الصرف التأديبي في (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية: الصرف التأديبي

يعتبر الصرف من الخدمة العقوبة الأشد في سلم العقوبات التأديبية . والمبدأ هو عدم جواز الصرف من العمل لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للأجير، الا أن الاستثناء هو الصرف التأديبي لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للأجير عندما تؤثر الحياة الخاصة للأجير على حياته المهنية²²⁸ . وفي هذه الفقرة سوف نناقش: شروط الصرف التأديبي في (النقطة الاولى) والصرف التأديبي لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للأجير في (النقطة الثانية).

²²³ حاتم ماضي ، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق، ص 501-500.

²²⁴ خليل خير الله، مرجع سابق ، ص 78-77.

²²⁵ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 504.

²²⁶ خليل خير الله، مرجع سابق ، ص 78-77.

²²⁷ حاتم ماضي، مرجع سابق، ص 504-505.

²²⁸ حاتم ماضي، المرجع أعلاه ، ص 545.

النَّبْذَةُ الْأُولَى: شُرُوطُ الصِّرْفِ التَّأْدِيبِيِّ

لاعتبار الصرف التأديبي مشروعًا وغير تعسفياً يجب أن يتوافر فيه شرطان حدهما الفقه والاجتهداد الفرنسي وهما : أن يكون السبب المؤدي إلى الصرف حقيقياً وجدياً²²⁹. وقد فسر الفقه والاجتهداد الفرنسي هاتين الصفتين فالسبب الحقيقي هو السبب القائم فعلياً والذي يتتصف بالطابع الموضوعي أي لا يتعلّق بمزاج صاحب العمل وطباعه²³⁰ . أما السبب الجدي فهو السبب الذي يجعل صرف الأجير من الخدمة ضرورياً ومبرراً لإضراره بالمؤسسة التي يعمل فيها²³¹ ، ويجب أن يكون هذا السبب متعلقاً بالعمل وليس مستنداً إلى سبب يتعلّق بشخص الأجير²³² . وعند تفسير السبب الحقيقي اعتبر المشرع الفرنسي أن الصرف من العمل الذي يكون بسبب جنسية الأجير أو ميله الجنسي أو عرقه أو لونه أو آرائه السياسية ومعتقداته الدينية والتي لا تعتبر أسباباً موضوعية بل أسباباً شخصية بحثة مما لا يجعلها أسباباً حقيقة للصرف وبالتالي يعتبر الصرف باطلًا²³³ . أما الامثلة على السبب الجدي للصرف من العمل فهي عديدة نذكر منها ترك الحارس مكان عمله دون إعلام أحد وقد اعتبرتها المحكمة مخالفةً جسيمة²³⁴، كذلك وجود الأجير الذي يعمل سائقاً في حالة سكر تعتبر سبباً جدياً لصرفه من العمل²³⁵ . والمبدأ هو أن أسباب الصرف هي أسباب مهنية ترتبط بالعمل وليس أسباباً شخصية تستند إلى شخص الأجير وبالتالي السبب الذي يرتبط بشخص الأجير ليس سبباً جدياً لصرفه من العمل²³⁶، الا أن الاستثناء هو عندما تكون الأسباب المرتبطة بشخص الأجير جدية وحقيقة وتؤدي إلى الإضرار بالمؤسسة عندها تعتبر سبباً كافياً لصرف الأجير²³⁷ وهذا ما سوف نناقشه في النَّبْذَةُ الثَّانِيَة.

النَّبْذَةُ الثَّانِيَةُ: الصِّرْفُ التَّأْدِيبِيُّ لِسَبَبٍ يَتَعَلَّقُ بِالْحَيَاةِ الْخَاصَّةِ لِلْأَجِيرِ

أشارت محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر في 16/6/2009 أن الاخطاء التي يرتكبها الأجير في حياته الخاصة ليست مبرراً لصرفه لأنها ليست أخطاءً مهنية ، لكن هذه الافعال تبرر صرفه عندما تؤثر سلباً

²²⁹ خليل خير الله، مرجع سابق، ص78.

²³⁰ وليم الغريب، مرجع سابق، ص392.

²³¹ تمييز لبناني، قرار رقم 22 تاريخ 7/4/1992، صادر بين التشريع والاجتهداد ص407.

²³² حاتم ماضي، مرجع سابق، ص456.

²³³ وليم الغريب، مرجع سابق، ص393.

²³⁴ مجلس العمل التحكيمي في الشمال قرار رقم 33 تاريخ 2/7/1991 صادر بين التشريع والاجتهداد ص414.

²³⁵ Cass. Soc. 12.5.970.B. Civ. V N326.

²³⁶ Cass. Soc. 26.9.2001 RJS12/01 N 1413.

²³⁷ حاتم ماضي ، مرجع سابق، ص545.

على مصلحة المؤسسة أو على سير العمل فيها²³⁸. وفي هذه النبذة سنناقش موضوع الصرف التأديبي لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للأجير إما لتأثيره على صالح المؤسسة أو على سير العمل فيها. وهنا نشير إلى بعض الأفعال الداخلة في إطار الحياة الشخصية للأجير والتي اعتبرها الاجتهاد أضرت بسير العمل داخل المؤسسة وبالتالي عدت مبرراً كافياً لصرف الأجير من العمل ، وهذه الأفعال على سبيل المثال وليس الحصر .

أولاً، حالة رفض الأجير تنفيذ التزاماته المهنية خارج وقت العمل²³⁹، وهنا نشير إلى حكم لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 27/11/1991 في قضية مهندس نظم المعلومات الذي رفض تنفيذ ما طلبه منه صاحب عمله بحجة أن هذه التعليمات خارج دوام العمل فقام الأجير بصرفه من العمل، فتذرع الأجير أن صرفه غير مشروع وأن مطالبته بتنفيذ أمور تتعلق بعمله في يوم العطلة يعد خرقاً لحرمة حياته الخاصة، لكن المحكمة اعتبرت أن صاحب العمل لم يتعد على الحياة الخاصة للأجير، ورفض الأجير تنفيذ تعليمات صاحب عمله يضر بالمؤسسة، ففعله يعتبر سبباً جدياً و حقيقياً لفصله²⁴⁰.

ثانياً، ارتكاب الأجير لجرائم جنائية يعاقب عليه قانون العقوبات، وقد اشترطت أغلب التشريعات أن يكون الجرم مرتكباً خلال أوقات العمل لكي يعتد به كسبب جدي للصرف، الا أننا نرى أن أي جرم يرتكبه الأجير سواء داخل أو خارج أوقات العمل يضر حكماً بسمعة المؤسسة التي يعمل فيها ولذلك يجوز لصاحب العمل صرفه لهذا السبب. وهنا نشير إلى المادة 74 من قانون العمل اللبناني وتحديداً الفقرة 1 والفقرة 6 منها التي تناولت حق صاحب العمل في فسخ العقد على مسؤولية الأجير دون تعويض في عدة حالات منها انتقال الأجير لجنسية كاذبة والذي يعد جرماً يعاقب عليه القانون، اضافةً إلى الفقرة السادسة من المادة 74 من قانون العمل اللبناني والتي تحدثت عن حبس الأجير لارتكابه لجريمة او جنحة في مكان العمل الخ.....فالرتكاب الأجير لجريمة يؤدي إلى انعدام الثقة به، بل يؤثر سلباً على سمعة المؤسسة التي يعمل بها الامر الذي يبرر صرفه. وهنا نشير إلى حكم لمحكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية بتاريخ 20/11/1991 حيث قضت المحكمة أن صرف الأجير الذي يعمل كحارس للامن في شركة SPS بسبب ارتكابه للسرقة في مركز تجاري

²³⁸ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، مرجع سابق، ص 421.

²³⁹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 273.

²⁴⁰ Cass. Soc. 27 Novembre 1991, Dr. soc, Janv. 1992, p92.

²⁴¹ Cass soc 20 Novembre 1991, N de pourvoi N 89-44605, Dr soc, Avril 1992, p334.

في وقت فراغه يعتبر مبرراً، لأنه اذا أدى سلوك الأجير الشخصي إلى اضطراب واضح داخل المؤسسة بالنظر إلى الوظيفة المكلفت بها والغاية التي تستهدفها المؤسسة، عندها يعتبر صرفه مشروعًا²⁴².

ثالثاً، ارتكاب الأجير لعمل من أعمال العنف يعد من الأسباب التي تؤثر على حسن سير العمل في المؤسسة التي يعمل بها مما يبرر صرفه لهذه الناحية. وهنا نميز بين حالتين: ارتكاب الأجير لعمل من أعمال العنف بحق صاحب العمل وارتكابه عملاً من أعمال العنف بحق أحد زملائه. قانون العمل اللبناني في المادة 74 منه وتحديداً الفقرة 7 منها نص على حق صاحب العمل في صرف الأجير دون تعويض اذا اعتدى على رب العمل أو متولي الادارة المسؤول في محل العمل، فهنا فعل الأجير يشكل خطراً مباشرأً على صاحب العمل مما يبرر صرفه. وهنا نشير الى اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية في 2002/9/7²⁴³ والذي قضى بصرف أجير من العمل بعد أن تشاجر مع حبيبته وهي أيضاً أجيرة خارج مكان العمل ، وقد اعتبرت المحكمة أن أعمال العنف التي قام بها هذا الأجير أدت الى احداث اضطراب داخل مكان العمل مما يجعل صرفه مبرراً وجدياً.

ختاماً، نشير الى أن الأصل هو عدم جواز فصل الأجير لسبب يتعلق بحياته الخاصة، الا أن الوضع يختلف اذا كان الفعل الذي ارتكبه الأجير والذي يدخل في اطار ممارسته لحياته الخاصة يؤدي الى اضطراب في مصلحة المؤسسة التي يعمل بها أو يؤثر سلباً على انتظام العمل فيها، ففي هذه الحالة يعد هذا الامر سبباً كافياً لصرف الأجير من المؤسسة.

²⁴² « Si en principe il peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tiré de sa vie privée, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte-tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ». Voir : Cass.soc 20 Nov.1991, N° de pourvoi N° 89-44605, Dr. Soc, 1992, p 79. 10 رقم 08

²⁴³ Cass. Soc. 9 juillet 2002, n 00-45.068.

القسم الثاني: أثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للأجير

من المعلوم أن التكنولوجيا سيف ذو حدين، فمن ناحية سهل التطور التكنولوجي القيام بالعديد من الانشطة والاعمال وقلص الوقت والجهد العقلي والجسدي المبذولين لاتمام أي مهمة مهما بلغت صعوبتها، الا أنه من ناحية أخرى ساهمت التكنولوجيا في خرق خصوصية الأفراد وذلك عبر التنصت على مكالماتهم ومراقبة كافة تحركاتهم ، اضافةً إلى تسجيل وحفظ ونشر بياناتهم الشخصية، الامر الذي يجب تداركه عبر سن قوانين تساهمن في ضبط وتنظيم استعمال التكنولوجيا بشكل يحفظ كرامة الأفراد ويصون حرمة حياتهم الخاصة التي لا يجوز بأي شكل من الاشكال التعدي عليها تحت طائلة المحاسبة القانونية.

وفي القسم الثاني من دراستنا سوف نعالج أثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للأجير وذلك على الشكل التالي : بدايةً سوف ننطرق الى المشكلة وهي دور التكنولوجيا كقيد على الحياة الخاصة للأجير وذلك في (الفصل الاول)، ومن ثم سوف ننطرق الى الحل وهو كيفية حماية الحياة الخاصة للأجير في ظل التطور التكنولوجي وذلك في (الفصل الثاني).

الفصل الأول: التكنولوجيا قيد على الحياة الخاصة للأجير

أصبحت التكنولوجيا في عصرنا الحالي ضرورة لا غنى عنها فقد أدت إلى استحداث أجهزة سهلت على الأفراد اتمام مهامهم اليومية بشكل أسرع، واستحدثت "الإنترنت" الذي ربط دول العالم ببعضها البعض. إلا أنها وبالرغم من فوائدها العظيمة فإن تحمل العديد من المخاطر فهي تشكل خطراً على خصوصية الأفراد وحرمة حياتهم الخاصة خاصةً أنها أدت إلى استحداث أجهزة قادرة على تسجيل أدق تحركات الأشخاص وت تخزين كافة معلوماتهم. وبالعودة إلى موضوعنا الحالي، فإن أصحاب العمل استفادوا من التكنولوجيا لمراقبة تحركات الاجراء والاحتفاظ ببياناتهم الشخصية الأمر الذي يعد انتهاكاً واضحًا لحرمة الحياة الخاصة للأجير. وهذا ما سوف نتناوله في هذا الفصل المعنون "التكنولوجيا قيد على الحياة الخاصة للأجير"، وقد قسمنا الموضوع إلى مبحثين: اذ سنعالج المراقبة التكنولوجية للأجير في (المبحث الاول)، ومن ثم موضوع جمع البيانات الشخصية للأجير في (المبحث الثاني).

المبحث الاول: المراقبة التكنولوجية للأجير

مع التطور التقني لجأ أصحاب العمل إلى أدوات التكنولوجيا الحديثة لمراقبة الأجراء والاشراف عليهم، إلا أن التكنولوجيا وبالرغم من منافعها العظيمة إلا أنها باتت تشكل خطراً على خصوصية الفرد إذا استعملت بشكل اعتباطي . فالتكنولوجيا بما أنتجته من أدوات وآلات قادرة على المراقبة والتسجيل أصبحت تهدد حرمة الحياة الخاصة للأجير²⁴⁴. وهذا ما سوف نتناوله في هذا المبحث، اذ سوف نعالج كيفية استخدام التكنولوجيا لمراقبة نشاط الأجير وانتاجيته في (المطلب الاول)، ومن ثم سوف ننطرق إلى استخدام التكنولوجيا لمراقبة اتصالات الأجير ومراسلاته في (المطلب الثاني).

المطلب الاول: مراقبة تحركات الأجير وانتاجيته

مع تطور التكنولوجيا طورت الوسائل التي اعتمدها أصحاب العمل لمراقبة الأجراء وما يميز هذه الوسائل أنها تتصف بالدقة والشمول والاستمرارية الأمر الذي يجعلها تتبع كافة تحركات الأجير²⁴⁵. ومما لا شك فيه أن هذه الأدوات أصبحت ضرورية في وقتنا الحالي حفاظاً على الامن والسلامة داخل المؤسسة وتجنبًا لمحاولات

²⁴⁴ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، 2011، ص 24.

²⁴⁵ بنور سعاد ، مرجع سابق، ص 249.

السرقة فيها وحفظاً على سرية المعلومات²⁴⁶ والبيانات الموجودة فيها. إلا أن هذه الوسائل يمكن أن تخرق حرمة الحياة الخاصة للأجراء العاملين في المؤسسة²⁴⁷ وأبرز الوسائل المعتمدة لمراقبة تحركات الأجير داخل المؤسسة هي كاميرا المراقبة والبطاقات الممغنطة.

الفقرة الأولى: استخدام كاميرا المراقبة

اليوم ومع التطور التقني لجأ أصحاب العمل لا سيما في المؤسسات الكبرى إلى وضع كاميرات فيديو والتي تعرف بـ "كاميرات المراقبة" بهدف تسجيل كل ما يحصل في المؤسسة وذلك بقصد حمايتها من السرقات ولمراقبة أداء العمال ورصد أي مخالفة قد يرتكبها أحدهم. وفي هذا السياق تعتبر كاميرا الفيديو من أكثر الوسائل فعاليةً في المراقبة مقارنة بوسائل المراقبة التقليدية²⁴⁸، إلا أنها تعتبر أشد وطأةً على الأجير ، فهي قادرة على رصد أدق حركاته وكافة أعماله الامر الذي قد يشكل خرقاً لخصوصيته، كل ذلك يدفعنا للتساؤل هل يجوز تصوير الأجراء في المؤسسة؟ ومamide قانونية استخدام كاميرا الفيديو داخل المؤسسة ؟

بدايةً، من الجائز تصوير الأجراء في مكان عملهم ولا يحق لهم الاعتراض على ذلك بحجة الاعتداء على حياتهم الخاصة إنما يحتفظون بحقهم في الصورة حيث يجوز للشركة بعد أن تعلم أجراها بتصويرهم أن تستخدم صورهم لأغراض الشركة الداخلية ، لكن لا يجوز استعمال صور هؤلاء الاجراء لأغراض اعلانية إلا بعد الحصول على موافقتهم بهذا الخصوص²⁴⁹.

أما فيما يتعلق بكاميرا المراقبة فقد اختلفت الآراء الفقهية حول مشروعية استخدام كاميرا الفيديو لمراقبة الأجراء داخل المؤسسة، فالبعض رأى أن كاميرا المراقبة بطيئتها لا تشكل وسيلة مناسبة مع هدف صاحب العمل من الرقابة لدقتها في رصد كافة تحركات الاجراء مما يجعلها تخرق خصوصيتهم وتهدد حرمة حياتهم الخاصة²⁵⁰. هذا الرأي الفقهي اعتبر استخدام كاميرا الفيديو لمراقبة أداء الأجراء اعتداءً على حقوقهم في حرمة حياتهم الخاصة لكن الاجتهاد الفرنسي كان له رأي مغاير، اذ نلاحظ من خلال الاحكام الصادرة عن القضاء الفرنسي أنه أجاز استخدام كاميرا المراقبة من قبل صاحب العمل لمراقبة عماله ضمن شروط محددة. وهنا نشير الى حكم صادر

²⁴⁶ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 35.

²⁴⁷ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 249

²⁴⁸ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 157.

²⁴⁹ اندريله برتان ونقولا فتوش، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة، مرجع سابق، ص 225.

²⁵⁰ Grévy, vidéosurveillance dans l'entreprise : Un mode normal de contrôle des salaries ? Dr. Soc. 1995, p. 330

عن محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية وذلك بتاريخ 20/11/1991²⁵¹، وقد أعلنت المحكمة في هذا الحكم أن لصاحب العمل الحق في مراقبة أداء أجراهء خلال وقت العمل شرط اعلامهم بعملية التصوير والتسجيل كي تعتبر هذه الصور والتسجيلات أدلة اثبات مشروعة²⁵². مما يعني امكانية مراقبة صاحب العمل لاجراهء طالما ان لديهم علمًا بهذه المراقبة. كذلك، نشير الى حكم صادر بتاريخ 23/7/1992 عن الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية²⁵³ والذي قضى بأن التقاط صورة للأجير وان كانت دون علمه فإنها لا تعتبر خرقاً لحياته الخاصة، وقد اعتبرت المحكمة أن تسجيل تحركات الاجراء بهدف الوصول الى معلومات عن السرقات الحاصلة في مكان العمل لا يمكن تشبيهها بالتسجيل لصور تنتهك حرمة الحياة الخاصة للاجراء وبالتالي اعتبرت أن هذه التسجيلات المعتبرة عليها من قبل الاجير لا تشكل اعتداءً على حرمة حياته الخاصة²⁵⁴.

إذاً، وضع المشرع الفرنسي أساساً لرقابة صاحب العمل على أجراهء²⁵⁵، وفي هذا الاطار يعتبر القضاء الفرنسي قد وازن بين حق الأجير في الخصوصية وحق صاحب العمل في مراقبة مؤسسته دون التعرض لحرمة الحياة الخاصة لعماله، إذ أجاز لصاحب العمل مراقبة أجراهء بواسطة الكاميرا²⁵⁶ وذلك ضمن شروط معينة وهي: إعلام الأجير مسبقاً بوجود وسيلة المراقبة²⁵⁷ ووجود ظروف استثنائية موضوعية تبرر اللجوء الى وسائل المراقبة²⁵⁸. وشرط الاعلام المسبق للأجير بوسيلة المراقبة ما هو الا تطبيق لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. أما شرط توافر ظروف تستدعي اعتماد مثل هذه الآليات الحديثة للمراقبة فهو يعني وجود ضرورة تبرر استخدام هذا النوع من الوسائل الدقيقة في المراقبة ، فإذا لم يتتوفر هذا الشرط فلا داعي لاستخدام مثل هذه الآلات.

²⁵¹Cass. Soc. 20/11/1991, D. 1992, JP, p. 73, Conclusion Y. Chauvy ; RTD Civ. 1992, p. 365 obs. J. Hauser ; p. 41 obs. P. Y. Gautier, Dr. Soc. 1992, p.28 rapport Ph. Waquet.

²⁵² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 158.

²⁵³ Cass. Crim. 23/7/1992, D. 1993, J.P., p.206; R.T.D. Civ. 1993, p.101.

²⁵⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 159.

²⁵⁵ انديه برتران ونقولا فتوش، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة، مرجع سابق، ص 175.

²⁵⁶ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 160.

²⁵⁷ المادة 121-8 من قانون العمل الفرنسي.

²⁵⁸ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 160.

ونود الاشارة هنا الى القانون الصادر في 1995/1/21 في فرنسا والذي شرع المراقبة عبر كاميرا الفيديو والتقاط الصور وتخزينها في الاماكن العامة والخاصة²⁵⁹. اضافةً الى القانون رقم 92-1446 الصادر بتاريخ 1992/12/31²⁶⁰ والذي تضمن بعض المواد التي سعت الى حماية الاجراء من مخاطر التكنولوجيا الحديثة والتي أدخل بعضها في قانون العمل، ومنذ نفاذ هذا القانون أصبح صاحب العمل ملزماً بإعلام لجنة المشروع قبل استخدامه لوسائل التكنولوجيا داخل المؤسسة²⁶¹ و تستطيع هذه اللجنة المتضمنة ممثلي الاجراء تتبيه صاحب العمل في حال الاستخدام غير المشروع لوسائل المراقبة²⁶². هذا فيما يتعلق باستخدام كاميرا المراقبة لتنقل بعدها للحديث عن البطاقات المغネットة ودورها في تتبع الاجراء.

الفقرة الثانية: استخدام البطاقات المغネットة

البطاقات المغネットة هي عبارة عن بطاقات الكترونية تحتوي على نظام معلوماتي فردي يسمح بتحديد هوية حاملها ومكانه ويحمل توقيعه الالكتروني²⁶³. هذه البطاقات تعتبر وسيلة حديثة لمراقبة الاجراء، فالأخير لا يستطيع التเคลل دخولاً وخروجاً داخل المؤسسة الا بواسطتها ، وعادةً ما تستعمل هذه البطاقات في المنشآت التي تتطلب درجة معينة من السرية والامن كالمصانع الحربية والمنشآت النووية والاماكن التي قد تشكل خطراً على الاجراء²⁶⁴. واستخدام هذه البطاقات يطرح مشكلتين هما: تقييد حرية التنقل والحركة بالنسبة للاجير خصوصاً أن هذه البطاقات ترصد كل تحركاته داخل المؤسسة اذ لا يستطيع التنقل الا من خلالها، والمشكلة الثانية تكمن في كمية المعلومات التي تخزنها هذه البطاقات فهي تخزن كافة تحركات حاملها من حيث الزمان والمكان²⁶⁵ مما يطرح سؤالاً أساسياً وهو كيفية ضمان عدم تعسف صاحب العمل في استخدام هذه البطاقات خصوصاً لجهة المعلومات التي تخزنها؟

²⁵⁹ Loi no 95-73 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, J.O., 24/1/1995.

²⁶⁰ Loi no 92-1446 du 31/12/1992, relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et a l'assurance – chômage, J.O., 1/1/1993.

²⁶¹ تراجع المادة 432-2-1 من قانون العمل الفرنسي.

²⁶² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص154.

²⁶³ بيو خلاف، مرجع سابق، ص88.

²⁶⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص106-107.

²⁶⁵ بنور سعاد، مرجع سابق، ص254-255.

وبالنظر لخلو التشريع اللبناني من معالجة لهذا الموضوع، سوف نعود الى القانون الفرنسي وتحديداً قانون المعلوماتية والبطاقات والحريات الصادر في 6/1/1978²⁶⁶ والذي عدل بموجب القانون الصادر في 6/8/2004²⁶⁷ والمتعلق بحماية الاشخاص الطبيعيين في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وذلك لأن هذه البطاقات تخزن البيانات الشخصية لحامليها. ونشير الى أن فرنسا كانت من الدول السباقية في وضع قوانين تحمي من انعكاسات التكنولوجيا على الحياة الخاصة²⁶⁸. وفي هذا السياق نلاحظ أن المشرع وضع شروطاً لاستخدام هذه البطاقات وهي اولاً اعلام لجنة المعلوماتية والحريات قبل استخدام هذه البطاقات²⁶⁹ وسوف نشير الى دور هذه اللجنة لاحقاً في دراستنا وثانياً اعلام الاجراء ولجنة مماثل الاجراء قبل استخدام هذه البطاقات وثالثاً وهو الامر التقيد بالغاية التي انشأت لاجلها هذه البطاقات²⁷⁰ وهي الرقابة على عمل الاجراء دون التطرق الى أي أمر آخر قد يتعلق بخصوصيتهم أو حياتهم الخاصة.

وأخيراً وليس آخراً، يوصي الفقهاء قبل استخدام صاحب العمل لهذه البطاقات بتحديد الاهداف والغايات من استخدامها بشكل واضح ، كما يجب عليه أن يبين بوضوح طريقة تسجيل هذه البطاقات للمعلومات ومدة تخزينها والجهة التي سوف تخزن لديها المعلومات اضافةً الى تأمين الضمانات التي تكفل حماية حقوق العمال وحرياتهم في ظل استخدام هذه الوسائل المتغيرة²⁷¹. هذا فيما يتعلق بمراقبة تحركات الأجير، لنتنقل بعدها للحديث عن وسائل مراقبة انتاجية الأجير عبر انظمة المعلوماتية الحديثة وذلك في (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الثالثة: مراقبة انتاجية الأجير عبر انظمة المعلوماتية الحديثة

مع التطور التكنولوجي المتتسارع، نشأت انظمة وبرمجيات قادرة على مراقبة وتحديد انتاجية الاجراء. هذه البرمجيات قادرة على تسجيل كل مرحلة من مراحل العمل والوقت الذي استغرقه العامل لانجازه ، اضافةً الى قدرتها على تحليل الانتاجية وبالتالي فعالية أداء كل مستخدم على حدة. وفي هذا الاطار تعددت أدوات التكنولوجيا الحديثة التي تراقب فعالية أداء الاجراء في المؤسسة ونذكر منها نظام تجميع البيانات عن بعد (telemetrie)، نظام الرمز السري، نظام قياس الانتهاء من الانتاج، وغيرها²⁷². بدايةً، نظام تجميع البيانات

²⁶⁶ انديه برتران ونقولا فتوش، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة، مرجع سابق، ص 181.

²⁶⁷ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 109.

²⁶⁸ انديه برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص 181.

²⁶⁹ المادة 22 المعدلة من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي الصادر في 1978.

²⁷⁰ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 109.

²⁷¹ بيـو خـلـافـ، مـرجـعـ سـابـقـ، صـ 90ـ.

²⁷² بنور سعاد، مرجع سابق، ص 254-255.

عن بعد (telemetry) هو من أنظمة المعلوماتية التي تراقب عن بعد البيانات المرتبطة بأداء العمل من خلال الأجهزة الإلكترونية، وهو يستخدم لمراقبة أداء العامل الذي يستخدم الكمبيوتر مباشرةً²⁷³ كما في حالة الأجير الذي يشمل عمله جمع المعلومات وتخزينها، أو إجراء المراسلات وتلقيها أو الطباعة على الكمبيوتر²⁷⁴. ثانياً، نظام الرمز السري code a bare الذي يجب لقيام الأجير بأي مهمة ادخال كود أو رمز سري مرتبط بالمهمة المطلوب تنفيذها قبل وبعد انجازها²⁷⁵ الأمر الذي يمكن صاحب العمل من متابعة أداء العامل لها²⁷⁶. ثالثاً، نظام قياس الانتهاء من الانتاج وهو من البرمجيات المتطرفة القائمة على تسجيل كل مرحلة من مراحل القيام بالعمل عند الانتهاء من تنفيذها ومدته وبالنتيجة تقييم انتاجية كل أجير على حدة²⁷⁷. ولا شك أن صاحب العمل يرغب في تنظيم عمل مستخدميه والشراف عليهم والاطلاع على فعالية أدائهم الا أن التساؤل يثور حول ما اذا كانت مراقبة صاحب العمل للعمال لتقييم انتاجيتهم يعد تعدياً على حرمة حياتهم الخاصة أم لا؟

للاجابة على هذا السؤال يجب أن نرى ما اذا كانت المعلومات والبيانات التي يتم جمعها بموجب هذه المراقبة تدخل ضمن اطار البيانات ذات الطابع الشخصي أم لا، فإن كانت كذلك فيجب مراعاة القواعد المنصوص عنها في قوانين حماية البيانات الشخصية أي قانون المعلوماتية والحرفيات الصادر في 1978 وكل التعديلات التي طرأت عليه . فعلى سبيل المثال ينص قانون المعلوماتية والحرفيات على وجوب اعلام لجنة المعلوماتية والحرفيات في فرنسا CNIL قبل معالجة أي بيانات ذات طابع شخصي(المادة 16)²⁷⁸ ، هذه اللجنة انشأها هذا القانون وهي لجنة مستقلة مهمتها تنظيم معالجة "البيانات الاسمية" وهي المعلومات التي تساعده على تحديد هوية الاشخاص²⁷⁹ وقد تطورت تسميتها الى "البيانات ذات الطابع الشخصي " فيما بعد. وأما ان لم تكن كذلك وهو الرأي الذي تبناه بعض الفقهاء ، وقد علوا ذلك ان جمع المعلومات الدالة على فعالية اداء العامل كسرعة ادائه لمهامه والوقت الذي يستغرقه تدل على انتاجية العامل ولا تمت الى شخص العامل او ذاته بصلة

²⁷³ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص112.

²⁷⁴ بنور سعاد، مرجع سابق، ص254.

²⁷⁵ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص112.

²⁷⁶ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 255.

²⁷⁷ بيرو خلاف، مرجع سابق، ص89.

²⁷⁸ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 114 - 115 .

²⁷⁹ أندريه برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص182.

مما لا يجعل هذه المعلومات داخلة في اطار البيانات ذات الطابع الشخصي²⁸⁰. فالمراقبة هنا تتركز على انتاجية العامل وتصرفاته وليس على شخصه مما يجعلها لا تنتهك حرمة حياته الخاصة²⁸¹.

وأخيراً وفي ظل هذا الانقسام بين الفقهاء حول هذا الموضوع، نشير الى الرأي الذي تبنته لجنة المعلوماتية والحريات CNIL حول هذا الامر وقد اعتبرت اللجنة أن على اصحاب العمل إعلامها قبل استخدامهم أي وسيلة لقياس انتاجية العمال في المؤسسة²⁸²، وقد أقر القضاء الفرنسي بمسؤولية صاحب العمل اذا لم يعلم لجنة المعلوماتية والحريات مسبقاً باستخدامه لانظمة قياس انتاجية العمال²⁸³.

المطلب الثاني: مراقبة اتصالات الأجير ومراسلاتة

مع تسارع التطور التكنولوجي لجأت معظم الشركات والمؤسسات الى ادماج عنصر التكنولوجيا وأنظمة المعلوماتية في عملها بهدف مضاعفة انتاجيتها وتنظيم العمل فيها اضافة الى الدور الكبير الذي تلعبه التكنولوجيا في الرقابة على العمال. وفي هذا الاطار وضمن اطار تطبيق سلطتهم التنظيمية لجأ اصحاب العمل الى الاعتماد على ادوات التكنولوجيا لتفعيل رقابتهم وشرفهم على العمال منعاً لارتكابهم أي اخطاء. وفي هذا السياق سوف ننطرق الى مراقبة أصحاب العمل لاتصالات العمال الهاتفية (الفقرة الأولى) ومراسلاتهم الالكترونية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مراقبة الاتصالات الهاتفية للأجير

لجأ أصحاب العمل الى مراقبة الاتصالات التي يجريها العمال عبر هاتف المؤسسة خوفاً من عدم أمانة بعض العمال الذين قد يقومون بإفشاء أسرار العمل للشركات المنافسة، وايضاً بقصد منع التجاوزات التي قد يرتكبها البعض عند استخدامهم الهاتف الخاص بالمؤسسة لإجراء مكالمات شخصية وإضاعة الوقت المخصص للعمل²⁸⁴. وعادةً ما تكون مراقبة الاتصالات الهاتفية إما عبر التنصت عليها أو عبر تسجيل مضمونها²⁸⁵. وفي هذا السياق يعتبر العداد الآلي للاتصالات من أبرز الادوات الحديثة المستخدمة لمراقبة اتصالات الأجير

²⁸⁰ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 115.

²⁸¹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 256.

²⁸² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 115.

²⁸³ T.G.I. Paris, 5/11/1990. A. Mole, Au – delà de la loi informatique et liberté, Dr. Soc. 1992, p.608.

²⁸⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 46.

²⁸⁵ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 258.

ويستخدمه أصحاب العمل لتسجيل كل المكالمات التي يجريها العمال داخل مكان العمل باليوم وال الساعة والمدة المستغرقة للمكالمة ومضمونها²⁸⁶. وفي هذا السياق تعتبر عملية التنصت على المكالمات الهاتفية من أخطر وسائل الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للعمال اذ إنها تقضي على حق العمال في حرية التعبير كما تنتهك حقوقهم بالخصوصية، فالقاعدة العامة في كل القوانين هي سرية المخابرات وعدم جواز التنصت عليها الا في أحوال استثنائية ولدواع طارئة محددة بشكل صريح بموجب القوانين. وفي هذا الاطار سوف نعالج موضوع مراقبة المكالمات الهاتفية في القانون اللبناني والقانون الفرنسي.

بدايةً، صادقت الدولة اللبنانية على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاعلان العالمي لحقوق الانسان واللذان نصا في المادتين 12 و16 منهما على عدم جواز التدخل بشكل تعسفي أو غير قانوني في خصوصيات أحد وفي حياته الخاصة أو مسكنه أو مراسلاته أو على حساب سمعته وشرفه²⁸⁷.

وفي هذا السياق أصدر المشرع اللبناني القانون رقم 140 الصادر بتاريخ 27/10/1999 الذي يرمي الى صون الحق بسرية المخابرات التي تجري بأي وسيلة من وسائل الاتصال(الاتصالات عبر الاجهزة الثابتة أو الخليوية أو الفاكس أو البريد الالكتروني وغيرها...). وفي هذا الاطار نصت المادة الاولى من هذا القانون على التالي: "الحق في سرية التخابر الجاري داخلياً وخارجياً بأي وسيلة من وسائل الاتصال السلكية أو اللاسلكية (الأجهزة الهاتفية الثابتة، والاجهزة المنقوله بجميع أنواعها بما فيها الخليوي، والفاكس ، والبريد الالكتروني...) مصون وفي حمى القانون ولا يخضع لأي نوع من أنواع التنصت أو المراقبة أو الاعتراض أو الافشاء الا في الحالات التي ينص عليها هذا القانون وبواسطة الوسائل التي يحددها ويحدد أصولها". أما الحالات التي سمح فيها القانون بمراقبة الاتصالات أو " باعتراض المخابرات" كما جاءت تسميتها بموجب هذا القانون فهما حالتان محددتان حسراً : الحالة الاولى اعتراض المخابرات بناء على قرار قضائي خططي ومعلم بقصد ملاحقة شخص ارتكب جرماً معيناً وقد نصت عليهما المادة الثانية من القانون 140 الصادر عام 1999، أما الحالة الثانية فهي حالة اعتراض المخابرات بقرار اداري صادر عن وزير الدفاع ووزير الداخلية بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء لجمع معلومات عن أشخاص مشتبه بارتكابهم جرائم خطيرة وقد نصت عليهما المادة 9 من القانون 140/1999. اذ، فقد نص القانون اللبناني على صون حرمة المخابرات التي تتم بأي وسيلة من وسائل الاتصال بما فيها الاتصالات الهاتفية فلا يجوز التنصت عليها بأي شكل الا في الحالتين التي نص عليهاما القانون، وكل شخص مخالف يعاقب بالسجن من سنة الى ثلاثة سنوات والغرامة من 50 الى 100 مليون ليرة

²⁸⁶ بيو خلاف، مرجع سابق، ص 81 .

²⁸⁷ مقدمة القانون رقم 140 تاريخ : 27/10/1999 الذي يرمي الى صون الحق بسرية المخابرات التي تجري بواسطة اية وسيلة من وسائل الاتصال.

لبنانية سندًا للمادة 17 من القانون 140/1999. كما تضمن قانون العقوبات اللبناني في المادتين 580 و 581 معاقبة من يطلع على رسائل بريدية أو يفشي مخابرات هاتفية²⁸⁸.

هذا فيما يتعلق بالقانون اللبناني، لتنقل بعدها إلى معالجة موضوع شرعية مراقبة المكالمات الهاتفية في القانون الفرنسي. بالنسبة للقانون الفرنسي، نلاحظ أنه عند استخدام العداد الآلي للمكالمات التليفونية يسجل هذا الجهاز مضمون المكالمة التي قام بها العامل بكل تفاصيلها الامر الذي يشكل اعتداءً صارخاً على خصوصية العامل والشخص الذي يتحدث معه، وقد طرح هذا الامر أمام لجنة المعلوماتية والحرفيات في فرنسا من خلال شكوى قدمت حول التنصت الإلكتروني الناتج عن استخدام العداد الآلي وقد رأت اللجنة أنه " من المسموح لصاحب المنشأة متابعة تسجيل المكالمات من خلال العداد الآلي حيث أن هذه التسجيلات لا تشكل بحد ذاتها انتهاكاً ل حرمة الحياة الخاصة متى كان الهدف منها هو رقابة أداء العمال وتأهيلهم ، على أن يكونوا قد أعلموا مسبقاً بهذه الاهداف وكان بإمكانهم التعرف على ما يضاف من عناصر مستمدة من هذه التسجيلات على الملفات الخاصة بتقدير ادائهم" ²⁸⁹.

إلا أن الإشكالية التي تطرح في موضوع الاتصالات الهاتفية هو صعوبة التمييز بين الاتصالات الشخصية والاتصالات المهنية، فالهدف من الرقابة هو تقييم أداء العمال من خلال الاتصالات المهنية التي يجرؤونها فكيف يمكن أن نحمي خصوصية العامل عند قيامه باتصال شخصي من هاتف المؤسسة؟ وكيف يمكن أن نضمن عدم خرق صاحب العمل ل حرمة حياة الأجراء الخاصة عندما يتنصت على مكالمتهم جميعها في ظل عدم امكانية التمييز بين الاتصالات المهنية والاتصالات الشخصية؟

القاعدة العامة هنا هي أن تسجيل المحادثات أو التنصت عليها هو اعتداء على حرمة الحياة الخاصة للعمال لذلك رأى الفقه الفرنسي أن وضع صاحب العمل لجهاز تنصت لتسجيل مكالمات العمال دون علمهم يعد وسيلة تنصت غير مشروعة ويعاقب عليها قانون العقوبات الفرنسي في المادة 226-15 منه²⁹⁰. وهنا نشير إلى حكم صادر عن غرفة العمل الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 16/3/2011 والذي أفاد بأن تسجيل محادثة هاتفية خاصة من قبل صاحب العمل دون علم صاحبها الاجير يعد عملية غير مشروعة²⁹¹. إلا اننا كما ذكرنا سابقاً فإن لجنة المعلوماتية والحرفيات اجازت مراقبة الاتصالات الهاتفية للعمال عندما يكون الهدف

²⁸⁸ رامز عمار ونعمت مكي، حقوق الانسان والحرفيات العامة، مرجع سابق، ص 330.

²⁸⁹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 57.

²⁹⁰ بيرو خلاف، مرجع سابق، ص 83.

²⁹¹ Cass soc. 16/3/2011.

من هذه المراقبة مراقبة أداء هؤلاء، ولمنع المخاطر المهددة لحرمة الحياة الخاصة للعمال والناتجة عن استخدام اجهزة التنصت ، وضعت هذه اللجنة مجموعة من التوصيات يجب مراعاتها قبل استخدام أي نظام أو وسيلة للمراقبة وهي على الشكل التالي: 1- اخبار الاجراء مسبقاً بهذا النظام. 2- تخصيص خطوط هاتف للأجراء مستقلة عن هواتف المؤسسة كي يستخدمها هؤلاء لمكالماتهم الشخصية أو حصر المكالمات الشخصية للأجراء بهواتفهم الخلوية. 3- اعطاء الاجراء حق الاطلاع على محاضر محادثتهم وامكانية ابداء ملاحظاتهم حولها. 4- حمو التسجيلات بعد أن يتم الاستماع اليها. 5- ابلاغ الزبائن المتصلين بالمؤسسة أن مكالمتهم مسجلة²⁹².

كما أوصت لجنة المعلوماتية والهربارات بإخفاء الاربعة أرقام الاخرية من كل مكالمة هاتفية لمنع الاعتداء على الحياة الخاصة للمتصل، كما أنها تعتبر صاحبة الصلاحية للنظر بالشكوى المقدمة حول الاستخدام التعسفي لهذه الاجهزة²⁹³. هذا فيما يتعلق بالرقابة على اتصالات الأجير الهاتفية لتنقل إلى الحديث عن قانونية الرقابة على مراسلات الأجير الإلكتروني أي التي تتم عبر بريده الإلكتروني.

الفقرة الثانية: قانونية مراقبة المراسلات الإلكترونية للأجير

بعد الحديث عن مراقبة اتصالات الأجير الهاتفية يجب أن نتناول موضوع مراقبة مراسلات الأجير الإلكترونية التي تتم عبر البريد الإلكتروني. وقد عرف بعض الفقهاء التراسل عبر البريد الإلكتروني بأنه "طريقة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة المعلومات"²⁹⁴. وفي هذا السياق، يعد التراسل الإلكتروني الوسيلة الحديثة للاتصال الأكثر اعتماداً في مجال الاعمال²⁹⁵ إلا أنه مع تسارع التطور التكنولوجي تزايدت المخاطر الناتجة عنه وأبرزها خرق حرمة الحياة الخاصة للعمال. والخطر هنا يمكن فيما يسمى بـ"التنصت الإلكتروني"، والذي أصبح رائجاً بوجود أدوات التكنولوجيا الحديثة وغالباً ما يلجأ إليه أصحاب العمل لمراقبة مراسلات الأجراء في المؤسسة، و ذلك لعدة أهداف أهمها منع الاجراء من إضاعة الوقت المخصص للعمل مراقبة استخدام الأجراء لأجهزة المعلوماتية الخاصة بالمؤسسة وذلك لعدم جواز استخدامها لامور شخصية والاهم مراقبة تصرفات الاجراء بهدف منع تواصلهم مع أي منافس لصاحب العمل. ومنعاً من تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته في المراقبة أوجد المشرع قوانين تحمي مراسلات الافراد ، فالقانون اللبناني حمى حرمة

²⁹² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 59.

²⁹³ بيروت خلاف، مرجع سابق، ص 81.

²⁹⁴ خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية ، مصر ، 2002 ، ص 55.

²⁹⁵ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 60.

الاتصالات عبر القانون 140 الصادر في 1999/10/27، والذي يرمي إلى صون الحق بسرية المخابرات التي تجري بواسطة أية وسيلة من وسائل الاتصال وقد أشارت المادة الأولى منه على الحق في سرية التخابر الجاري بأي وسيلة من وسائل الاتصال والذي لا يخضع لأي نوع من أنواع التنصت أو المراقبة إلا في الحالات التي ينص عليها هذا القانون . مما يدل على أن المراسلات الجارية عبر البريد الإلكتروني الذي يعد أحد وسائل الاتصال الالكترونية محمية في القانون اللبناني ولها حرمة خاصة تكفل عدم اطلاع أي شخص عليها.

وبالعودة إلى موضوع رسالتنا، تعد المراسلات بأي وسيلة أجريت (شفهية ، كتابية، الكترونية، ورقية...) من عناصر الحياة الخاصة²⁹⁶ التي تتمتع بسرية وخصوصية كفلتها كل القوانين والاتفاقيات الدولية كالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مما يعني عدم جواز الاطلاع عليها الا بموافقة صاحبها أي صاحب الرسالة²⁹⁷. وقد كفل القانون الفرنسي حرمة الحياة الخاصة لكل الأفراد في عدة قوانين منها القانون المدني (المادة 9 منه) وقانون العمل وقانون العقوبات وتحديداً المادة 15-226 منه التي جرمت انتهاك سرية المراسلات²⁹⁸ والتي تعتبر محمية باعتبارها من عناصر الحياة الخاصة لفرد، يضاف إليها قانون سرية المراسلات التي تتم من خلال وسائل الاتصالات الالكترونية الصادر في 1991/7/10 والمعدل بالقانون الصادر في 2004/7/9²⁹⁹ والذي يؤكد على حرمة المراسلات المرسلة بالوسائل التكنولوجية الحديثة أي الرسائل الالكترونية ومنها البريد الإلكتروني. الا أن هناك العديد من التساؤلات في هذا الإطار أهمها: هل كل مراسلات الأجير محمية أم فقط مراسلاته الشخصية؟

للاجابة على هذا التساؤل علينا العودة إلى القوانين والفقه والاجتهاد، فالقانون حمى حرمة الحياة الخاصة والمراسلات التي يجريها الأجير على نوعين: مراسلات تتعلق بالعمل وأخرى تتعلق بشخصه، وبطبيعة الحال تعتبر مراسلات خاصة تلك المتعلقة بشخص الأجير الأمر الذي يجعلها هي فقط مشمولة بالحماية وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع عليها الا بعد الاستحصل على موافقة صاحبها، بعكس الرسائل المهنية التي يجوز لصاحب العمل الاطلاع عليها لارتباطها بالعمل وعدم خصوصيتها. وقد أكد الاجتهاد الفرنسي على ذلك من خلال عدة أحكام نذكر منها حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية تحديداً الغرفة الاجتماعية وذلك في

²⁹⁶ رامز عمار ونعمت مكي، مرجع سابق، ص327.

²⁹⁷ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 63-64.

²⁹⁸ اندريل برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص192.

²⁹⁹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص66-67.

15 كانون 2010³⁰⁰ والذي أرسى فكرة أنه يمكن لصاحب العمل قراءة رسالة بمجرد أن توجد في صندوق البريد الإلكتروني العائد للأجير والتي لا تحمل أي ذكر مما يجعلها تبدو شخصية.

كذلك، نشير الى حكم محكمة التمييز الفرنسية صادر بتاريخ 2/10/2001 أقر بحق الأجير في احترام حياته الخاصة في مكان وزمان العمل والذي يشمل سرية مراسلاته، وأنه ليس من حق صاحب العمل ان يطلع على الرسائل الشخصية للأجير³⁰¹ وهذا الامر يطرح سؤالاً مهماً وهو كيف يمكن أن نميز بين البريد الشخصي والبريد المهني؟ وماذا يحصل في حال استخدام الأجير البريد المهني لأمور شخصية؟ والعكس كذلك ماذا نفعل في حال استخدام الأجير بريده الشخصي لأمور مهنية، هل يجوز عندها لصاحب العمل الاطلاع عليه؟

للاجابة عن كل هذه التساؤلات سوف نعود للاحتجاد القضائي الفرنسي الذي عالج هذه المواضيع وأرسى عدة مبادئ في هذا الخصوص³⁰². وهنا نذكر حكماً مفصلياً في هذا الموضوع هو حكم NIKON الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 2/10/2001³⁰³، والذي استخلص منه الفقه عدة مبادئ في هذا الخصوص، وفي وقائع القضية باختصار أن أحد الاجراء العاملين في شركة Nikon صدر قرار بفصله لارتكابه خطئاً جسيماً يتمثل باستخدامه المتكرر أجهزة العمل المعطاة له من الشركة لأهداف شخصية، بعد فصله استأنف الحكم فصادقت محكمة الاستئناف على قرار محكمة البداية، فطعن مجدداً بالحكم أمام محكمة التمييز التي نقضت الحكم المستأنف بالاستناد إلى المادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية التي نصت على التالي: "كل انسان الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية و موطنها ومراسلاته". هذا الحكم يعد من الاحكام ذات المبادئ اذ تناول للمرة الاولى مبدأ سرية المراسلات الالكترونية للأجير عبر أجهزة العمل معتبراً أنه لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع على رسائل العامل الشخصية حتى لو استخدم كومبيوتر العمل لارسلتها، واستخدام العامل لجهاز العمل لأغراض شخصية يعد خطئاً الا أنه لا يبرر قيام صاحب العمل بالاطلاع على رسائل العامل الشخصية³⁰⁴. وقد أكد على ذلك حكم صادر بتاريخ 20/12/2016 عن محكمة التمييز الغرفة الاجتماعية والذي قضى بأنه لا يجوز لصاحب العمل العمل الاستفادة من أدوات العمل التي يوفرها لأجيরه للقيام بالعمل كي يتعدى من خلالها على حياة أجيره الخاصة ويستخدم

³⁰⁰ Cour de cassation, Chambre sociale, 15 décembre 2010 n° 08-42.486.

³⁰¹ Cass.soc, 20 Oct.2001, N° de pourvoi : 99-42942, Bull 2001, N° 291 p 233.

³⁰² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص70.

³⁰³ Cass. Soc., 2/10/2001, Dr. Soc., 2001, p.915; D. 2001, 3148, obs. P.Y.

³⁰⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص72.

العناصر الشخصية التابعة له بهدف توظيفها في دعوى قضائية³⁰⁵. كذلك، لا يحق لصاحب العمل ولا لباقي المستخدمين في العمل، أن يطلعوا على سرية الرسائل متى تلقاها الأجير لنفسه أو أرسلها لغيره طالما أنها غير داخلة في إطار العمل الذي يقوم به في تلك المؤسسة³⁰⁶.

الآن الصعوبة تكمن في التمييز بين البريد الإلكتروني المهني والبريد الإلكتروني الشخصي، وللإجابة على هذا الأمر نعود إلى تقرير صادر عن CNIL بتاريخ 2/5/2002، والذي اعتبرت فيه أن الرسائل المرسلة عبر أجهزة العمل هي بالطبع رسائل مهنية يجوز لصاحب العمل الاطلاع عليها دون الحاجة لموافقة العامل كونها تطبق لسلطته الرقابية ، أما الاستثناء على القاعدة فهو عندما يظهر بوضوح أن الرسالة هي رسالة شخصية او خاصة بالأجير، فعندها تعتبر من المراسلات الخاصة والمشمولة بالحماية القانونية³⁰⁷. وقد أكد على ذلك حكم صادر عن محكمة التمييز الفرنسية الاجتماعية في 15/12/2010 مفاده أن "الرسائل البريدية التي يرسلها الأجير بواسطة كمبيوتر العمل تعتبر قرينة على أنها ذات طبيعة مهنية بحيث يحق لصاحب العمل فتحها من دون حضور الشخص المعنى بها وهو الأجير، ما لم يصفها الأجير بأنها شخصية"³⁰⁸. كذلك نشير إلى حكم صادر عن محكمة التمييز الفرنسية الغربية الاجتماعية في 15/7/2012 والذي تناول التالي: "ان ذكر لقب الأجير واسمها الأول لا يعتبر كافياً لاضفاء الطابع الشخصي على البريد الذي استلمه ولكن إضافة بيان أو إيضاح عليه مثل "البريد الشخصي أو السري" يجعل من الممكن تمييز الملف الشخصي للأجير عن الملف المهني الذي يمكن لصاحب العمل الرجوع إليه بطريقة شرعية"³⁰⁹.

هذا بإيجاز ما يتعلق بالتمييز بين البريد المهني والبريد الشخصي. أما فيما يتعلق باستخدام الأجير لبريد العمل المهني لأغراض شخصية ، فهل يجوز في هذه الحالة الاطلاع عليها من قبل صاحب العمل؟ للإجابة عن هذا السؤال نستذكر الاجتهاد المشار إليه سابقاً وال الصادر عن محكمة التمييز الفرنسية الغربية الاجتماعية بتاريخ 15/12/2010³¹⁰، والذي أوضح أنه يمكن لصاحب العمل قراءة رسالة بمجرد أن توجد في صندوق البريد

³⁰⁵ Cass. Soc., 20 janvier. 2016, n° 14-15.360.

³⁰⁶ Cass. Soc du 17 Mai 2007. L'arrêt fut prononcé en faveur de l'employeur, déclarant que « L'ouverture des fichiers personnels, effectuée hors présence de l'intéresse n'était justifiée par aucun ou événement particulier ».

³⁰⁷ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 76.

³⁰⁸ Cass soc., 15/12/2010, n 42.486 -08.

³⁰⁹ Cass soc., 11/7/2012, 11-22.972.

³¹⁰ Cass soc., 15/12/2010, n 42.486 -08.

الإلكتروني العائد للأجير والتي لا تحمل أي ذكر مما يجعلها تبدو شخصية، فإن كان واضحاً بأنها شخصية فلا يجوز له ذلك، ففي هذه الحالة يجوز لصاحب العمل الاطلاع على الرسالة لأنها موجودة في البريد المهني فإذا ثبتت لاحقاً أنها شخصية فيكون على الأجير تحمل نتائج اهماله، فإهماله بوضعها في البريد المهني أدى إلى اطلاع صاحب العمل عليها³¹¹. وهذا يؤكد على رأي لجنة المعلوماتية والحريات التي ذكرناه سابقاً الذي نص على أن الرسائل الموجودة في بريد العامل رسائل مهنية بالطبع ما لم يشر صراحةً إلى أنها رسائل شخصية. أما بصورة معاكسة إذا استخدم الأجير بريده الشخصي لأمور مهنية فهل يجوز لصاحب العمل الاطلاع عليه؟ الإجابة عن هذا السؤال تكمن في الحكم الصادر بتاريخ 26 كانون الثاني 2016 عن محكمة التمييز الفرنسية الغرفة الاجتماعية³¹² والذي قضى بأن الرسائل الإلكترونية الموجودة في البريد الشخصي للأجير تعتبر مراسلات خاصة ومحمية بموجب سرية المراسلات، وبالتالي يمنع على صاحب العمل الاطلاع عليها ، حتى لو كان الأجير يستخدم بريده الشخصي ضمن نطاق العمل لغرض مهني.

هذا فيما يتعلق بمراقبة البريد الإلكتروني للأجير، ويجد بالذكر إلى أن ملفات الأجير الموجودة على الكمبيوتر ورسائله البريدية يسري عليها نفس الحكم الساري على البريد الإلكتروني. إضافةً إلى ذلك، نشير بإيجاز إلى موضوع مراقبة صاحب العمل لموقع الانترنت التي يدخلها الأجير فهي سندًا للرأي الراجح فقهاً داخلة في نطاق القوانين المرتبطة بسرية الاتصالات وتطبق عليها نفس القواعد المطبقة لمراقبة البريد الإلكتروني³¹³.

المبحث الثاني: جمع البيانات الشخصية للأجير

وضع بعض الفقهاء مجموعة معايير لتحديد نطاق الحياة الخاصة للفرد، وقد اتفق هؤلاء على ثلاثة عناصر أساسية وهي: حرمة المسكن، حرمة الجسد، حرمة المعلومات والسرار الخاصة بالشخص أي معلوماته الشخصية³¹⁴. وفي هذا المبحث، سنطرق إلى موضوع جمع البيانات الشخصية للأجير وذلك على الشكل التالي: الحماية القانونية للبيانات الشخصية في القانون اللبناني في (المطلب الأول)، ومن ثم سوف نعالج مدى مطابقة قوانين حماية البيانات الشخصية اللبنانية مع المعايير الدولية وذلك في (المطلب الثاني).

³¹¹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 80.

³¹² Cass. Soc., 26 Janvier 2016, n° 14-15.360.

³¹³ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 87.

³¹⁴ مهدي نجدة، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مجلة القانون الصادرة عن معهد الحقوق بالمركز الجامعي لغлизان، العدد الثالث، جوان 2012، ص 108.

المطلب الأول: الحماية القانونية للبيانات الشخصية في القانون اللبناني

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطويراً متسارعاً في قطاع التكنولوجيا والمعلوماتية، وبعد ظهور الانترنت تزايدت التعاملات التي تم عبّرها وظهرت التجارة الالكترونية، فنشأت الحاجة الى تنظيم هذا القطاع ووضع إطار قانونية حمايةً لكل الأفراد المستخدمين له³¹⁵، خاصةً أن هذا التطور في مجال المعلوماتية أدى الى جمع ومعالجة بيانات الأفراد مما يشكل خطراً على حقوقهم الشخصية وحياتهم الخاصة³¹⁶. وفي هذا السياق أصدر المشرع اللبناني "قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي" وأفرد القسم الثاني منه لتنظيم البيانات الشخصية التي ستنظر إليها في هذا المطلب اذ سنعرض مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي وارتباطها بالحياة الخاصة في (الفقرة الأولى)، ومن ثم حماية البيانات الشخصية في القانون اللبناني في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي وارتباطها بالحياة الخاصة

وضعت المادة الاولى من القانون 81/2018 مجموعة تعريفات لعدة مصطلحات مرتبطة بتطبيق هذا القانون ومنها البيانات ذات الطابع الشخصي التي عرفتها على الشكل التالي: "البيانات ذات الطابع الشخصي Personal Data هي جميع انواع المعلومات المتعلقة بشخص طبيعي التي تمكّن من التعريف به، على نحو مباشر أو غير مباشر، بما في ذلك عن طريق مقارنة المعلومات المتعددة المصادر أو التقاطع فيما بينه". وفي السياق عينه نشير الى تعريف البيانات الشخصية في المادة 1/1 من التوجيه الأوروبي رقم 46/95 الصادر في 24/10/1995 والذي عرف البيانات الشخصية على أنها: " كل بيان يتعلق بشخص محدد أو قابل للتحديد، بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبصورة خاصة عن طريق رقمه القومي أو بالرجوع بعامل أم أكثر يتعلق بحاليه العضوية أو النفسية أو العقلية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية". مما يعني أن هذه البيانات هي المعلومات التي تساعد في التعرف على شخص معين. وانطلاقاً من كونها معلومات خاصة بالشخص تعتبر البيانات ذات الطابع الشخصي جزء من الحياة الخاصة³¹⁷ للفرد الامر الذي يستتبع حمايتها من أي اعتداء. فما هي البيانات المعتبرة ذات اعتبار شخصي؟ وكيف يمكن الاعتداء عليها؟ وما هي سبل حمايتها؟

³¹⁵ مقدمة قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 2018/81.

³¹⁶ عمرو أحمد حسبو، حماية الحريات في مواجهة نظم المعلومات دراسة مقارنة، منشورة في كتاب معالجة المعلوماتية القانونية في القرن الحادي والعشرين، المنشورات الحقوقية صادر، 2002، ص 170.

³¹⁷ Theo Hasler, Les Donnes Personnelles Et la protection des personnes، منشور في كتاب معالجة المعلوماتية القانونية في القرن الحادي والعشرين وتحدياتها، المنشورات الحقوقية صادر، 2002، ص 299.

بالعودة الى القوانين اللبنانية نلاحظ بأنها لم تحدد على سبيل الحصر المعلومات التي تعتبر بيانات ذات طابع شخصي الا أنها حددت مجموعة معايير تساعد في تحديد طبيعة البيانات وبالتالي تم تضمينها ضمن البيانات الشخصية. فقد أشار الفقه اللبناني أن البيانات الشخصية أو الاسمية هي المعلومات المرتبطة بالشخص كإسمه الشخصي واسم عائلته، رقم هاتفه، عنوان سكنه، وعنوان بريده الإلكتروني³¹⁸ وغيرها من المعلومات الدالة على هويته. وقد أشار قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 91/2018 في المادة 91 منه الى منع جمع أي بيانات تتعلق بالحالة الصحية أو الهوية الوراثية أو الحياة الجنسية الا بحالات استثنائية محددة حصراً، وكل هذه الامور تدخل ضمن اطار البيانات ذات الطابع الشخصي لارتباطها بالشخص المتعلقة به ارتباطاً مباشراً. وهذا يذكرنا بالمادة 31 من قانون المعلوماتية والحريات الفرنسي التي منعت جمع وتخزين هذا النوع من البيانات لأي مرشح للوظيفة دون موافقته الصريحة والمكتوبة³¹⁹ لأن هذه البيانات هي ذات طابع حساس.

هذا بإختصار مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي وما تتضمنه من معلومات مع الاشارة الى أن البيانات الشخصية ترتبط بحرمة الحياة الخاصة للفرد عندما تتعلق بحاليه الصحية والمادية والعائلية، كما أنها تظهر ميول الشخص الدينية والسياسية³²⁰، لذا فهي تعتبر جزء من حياة الفرد الخاصة وتستوجب الحماية على هذا الاساس . ومع التطور التكنولوجي تزايدت البيانات المعتبرة ذات طابع شخصي³²¹، ومنها على سبيل المثال هوية الشخص الرقمية أو صفحاته الشخصية³²² على موقع التواصل الاجتماعي والتي تعتبر جزءاً من حياته الخاصة، وقد تزايدت في الآونة الاخيرة صور الاعتداء عليها. ويتم الاعتداء على البيانات ذات الطابع الشخصي عبر الاعلان عنها إلى الغير أو نشرها ، والاعلان يمكن أن يتم بأية وسيلة يدوية أو آلية، شفهية أو كتابية، ويرى الفقه المصري والفرنسي إلى أن الاعتداء يتحقق بمجرد اطلاع الغير عليها حتى ولو كان شخصاً واحداً³²³. وبهدف منع أي اعتداء أو المحاسبة على أي فعل مخالف ومواكبةً مع التطور التكنولوجي

³¹⁸ شريل القارح، قانون الانترنت المحتوى الرقمي لشبكات التواصل الاجتماعي، مرجع سابق، ص 38.

³¹⁹ Delib., n 85-44 de la CNIL, 15 oct. 1985 : JO 27 Nov.

³²⁰ سعد محمد سعد، الضمان الوقائي لحماية الحياة الخاصة في مواجهة نظم المعلومات الاسمية، حماية الحريات في مواجهة نظم المعلومات دراسة مقارنة، منشورة في كتاب معالجة المعلوماتية القانونية في القرن الحادي والعشرين وتحدياتها، المنشورات الحقوقية صادر، 2002، ص 358.

³²¹ ليال بهنام، مرجع سابق، ص 71.

³²² شريل القارح، مرجع سابق، ص 101.

³²³ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 306.

المتسارع الذي أدى إلى تزايد البيانات ذات الاعتبار الشخصي وجب اصدار قوانين تتنظم عملية تجميع ومعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي انطلاقاً من خصوصيتها وارتباطها بالحياة الخاصة للأفراد³²⁴. وقد دعت هيئة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة إلى وضع قوانين لحماية البيانات الشخصية ضماناً للحق بالخصوصية³²⁵. وتعد فرنسا سباقة في هذا المجال ففي العام 1978 وضعت قانون "حماية المعلوماتية والبطاقات والهويات" والذي تم تعديله لاحقاً بموجب القانون الصادر في 2004، ومن ثم القانون الامم في مجال حماية البيانات الشخصية وهو اللائحة العامة للاتحاد الأوروبي لحماية البيانات الشخصية GDPR عام 2016 والذي سوف نشير إليها لاحقاً في دراستنا. هذا فيما يتعلق بالقانون الفرنسي، أما بالنسبة للقانون اللبناني فسوف نتطرق في الفقرة الثانية من هذا المطلب إلى القوانين اللبنانية التي تناولت موضوع حماية البيانات ذات الطابع الشخصي.

الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية في القانون اللبناني

مع تزايد التطور التكنولوجي الذي أدى إلى تزايد البيانات ذات الطابع الشخصي نشأت الحاجة إلى اصدار تنظيم قانوني خاص لموضوع البيانات ذات الطابع الشخصي لارتباطها بالحياة الخاصة وحمايتها من التعدي عليها. وفي هذا الاطار نلاحظ أن المشرع اللبناني لحظ موضوع حماية البيانات الشخصية في عدة قوانين منها: قانون الحق بالوصول الى المعلومات وقانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 2018/81.

النقطة الأولى: قانون الحق بالوصول الى المعلومات

أقر المشرع اللبناني هذا القانون في 10/2/2017 ³²⁶ وهو يحمل الرقم 28، وقد جاء تطبيقاً لمبادئ الاصلاح وتعزيزاً للشفافية ومكافحة الفساد³²⁷، وهو يهدف إلى تمكين كافة الأشخاص من الوصول إلى مصادر المعلومات إلا أنه في الوقت نفسه رعى الحق في الخصوصية والبيانات ذات الطابع الشخصي. فالمادة 4 من هذا القانون عرفت البيانات ذات الطابع الشخصي وأعطت **فقط** لصاحب العلاقة الحق بالوصول إلى معلوماته الشخصية وطلب تصحيحها أو إكمالها الامر الذي يشبه المادة الثالثة من قانون المعلوماتية والهويات الفرنسي الصادر عام 1978 والتي تناولت حق كل شخص في الاطلاع على بياناته الشخصية وطلب تصحيحها عند

³²⁴ عمرو احمد حسبي، حماية الهويات في مواجهة نظم المعلومات دراسة مقارنة ، مرجع سابق، ص 171.

³²⁵ ليال بنهام، مرجع سابق، ص 70.

³²⁶ ليال بنهام، المرجع أعلاه، ص 86.

الاقتضاء³²⁷. كما حدد هذا القانون المعلومات التي لا يجوز الإطلاع عليها من قبل الغير وذلك في المادة 5 منه³²⁸ ومنها الحياة الخاصة للأفراد وصحتهم العقلية والجسدية.

النبذة الثانية: قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي

بعد الحديث عن قانون الحق بالوصول الى المعلومات، ننتقل للحديث عن القانون الذي أفرده المشرع لتنظيم المعاملات الالكترونية وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي وهو القانون رقم 2018/81 والذي سوف نعالجه بشكل مفصل في المطلب الثاني من هذا البحث.

المطلب الثاني: مدى تطابق معايير حماية البيانات الشخصية في القانون اللبناني مع المعايير الدولية

القانون رقم 2018/81 هو القانون الذي وضعه المشرع اللبناني بعد محاولات عدة لصياغة قانون ينظم المعاملات الالكترونية ويحمي البيانات الشخصية . وفي هذا السياق سوف نتطرق الى هذا القانون في (الفقرة الأولى) من هذا المطلب لنرى كيف حمى البيانات الشخصية، لنتنقل بعدها الى رؤية حماية البيانات الشخصية وفق المعايير الدولية وذلك في (الفقرة الثانية) من هذا المطلب.

الفقرة الأولى: معالجة البيانات الشخصية وفقاً لقانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 2018/81

بدأت لجنة تكنولوجيا المعلومات وهي أحد اللجان الفرعية المتخصصة في المجلس النباني بدراسة اقتراح قانون المعاملات الالكترونية عام 2004 الا أن هذا القانون لم يبصر النور الا في 10/10/2018 أي بعد اربعة عشرة سنة على وضعه، وهذا التباطئ في اقرار القوانين يخرجها عن الاهداف التي وضعها لأجلها ويجعلها غير متطابقة مع الواقع خاصةً أنها أمام قانون مرتبطة بالเทคโนโลยيا التي هي في تطور دائم³²⁹. ما يهمنا من هذا القانون هو الشق الثاني المتعلق بحماية البيانات ذات الطابع الشخصي.

³²⁷ عمرو أحمد حسنو، مرجع سابق، ص 179.

³²⁸ المادة 5 من القانون رقم 2017/28 : "المعلومات التي لا يتم الإفصاح عنها":^أ. تمتلك الادارة عن الإفصاح عن المعلومات المطلوبة إذا تناولت المواضيع التالية : 1-اسرار الدفاع الوطني والأمن القومي والأمن العام.2-إدارة العلاقات الخارجية للدولة ذات الطابع السري.3-حياة الأفراد الخاصة وصحتهم العقلية والجسدية.4-الأسرار التي يحميها القانون كالسر المهني.لا تحول بنود السرية المدرجة في العقود التي تجريها الادارة، دون الحق في الوصول إليها، مع مراعاة أحكام المادة 5 من القانون ".

³²⁹ ليال بهنام، مرجع سابق، ص 89.

بدايةً، عرف المشرع في الأحكام التمهيدية من هذا القانون وتحديداً في المادة الأولى منه مجموعة مصطلحات متعلقة بالبيانات الشخصية وكيفية معالجتها والأشخاص المعنيين بذلك، ثم ركز في المادة الثانية من القانون نفسه على أن تكنولوجيا المعلومات وضعـت لخدمة الأشخاص شـرط ألا تمس هويتهم الفردية أو حقوقهم أو حياتهم الخاصة أو حرياتهم الفردية أو العامة، الامر الذي يتطابق مع المادة الأولى من قانون المعلوماتية³³⁰ والحريات الفرنسي الصادر في 1978 . وقد خصص المشرع اللبناني الباب الخامس من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم 2018/81 للحديث عن حماية البيانات الشخصية ، والباب السادس منه لتجريم الافعال التي تعتمد على سلامة هذه البيانات.

بدايةً، نصت المادة 87 من هذا القانون على التالي : " تجمع البيانات ذات الطابع الشخصي بأمانة ولأهداف مشروعة ومحددة وصريرة . يجب أن تكون البيانات ملائمة وغير متجاوزة للأهداف المعلنة، وأن تكون صحيحة وكاملة وأن تبقى مبوبة بالقدر اللازم . لا يمكن في مرحلة لاحقة معالجة هذه البيانات لأهداف لا تتوافق مع الغايات المعلنة، ما لم يتعلق الأمر بمعالجة بيانات لأهداف إحصائية أو تاريخية أو للبحث العلمي ". مما يعني أن عملية جمع البيانات ذات الطابع الشخصي يجب أن تتم بأمانة ولأهداف محددة ومشروعة أي مسموحة قانوناً وهذا يتوافق مع ما نص عليه الفقه الفرنسي على أن البيانات التي تم جمعها يجب أن تكون مناسبة ومرتبطة بالهدف المنشود دون أي تجاوز³³¹، وهنا نستذكر مبدئين من المبادئ الازمة لحماية الخصوصية في مجال البيانات المعالجة آلياً وهي مبدأ الحرص على صحة المعلومات التي يتم جمعها ومعالجتها، اضافةً إلى مبدأ المشروعية الذي يعني استخدام هذه المعلومات لأغراض مشروعة ومرتبطة فقط بالغاية من انشاء أنظمة المعالجة³³² . وقد أشارت المادة 88 والمادة 89 من القانون ذاته إلى واجبات المسؤول عن معالجة هذه البيانات وهي بإختصار إعلام أصحاب البيانات باليومية والهدف من عملية المعالجة وحقهم بالوصول إلى معلوماتهم وتصحيحها عند الحاجة وهوية الأشخاص الذين سوف ترسل إليهم هذه البيانات الامر الذي يتماشى مع مبدأ الطمأنينة الذي يعد من القواعد الأساسية لحماية الحياة الخاصة اثناء معالجة البيانات الاسمية والذي يقضي بوجوب اطلاع الفرد على طبيعة بياناتـه التي ستـتم معالجتها آلياً³³³ وعلى هوية القائم بالمعالجة اضافةً إلى حقوقه على بياناته في هذا المجال . وقد أشارت المادة 90 من هذا القانون إلى أن الاحتفاظ بالبيانات الشخصية لا يكون مشروعـاً إلا لفترة محددة ، وهذا الأمر يدل على أن حفظ البيانات

³³⁰ عمرو أحمد حسـبو ، مرجع سابق، ص178.

³³¹ Theo Hasler, مرجع سابق، ص302.

³³² عمرو احمد حسـبو ، مرجع سابق، ص181.

³³³ سعد محمد سعد ، مرجع سابق، ص380.

الشخصية لا يكون مسموحاً الا خلال فترة التصريح وهي فترة مؤقتة وغير دائمة الامر الذي يتحقق مع طبيعة هذه البيانات المرتبطة بالحياة الخاصة والتي تكون حمايتها بعدم الاحتفاظ بها بشكل دائم على الحاسوب الآلي لأن هذا الأمر من شأنه زيادة امكانية الوصول اليها³³⁴ من أفراد أو جهات غير مرخص لهم بذلك. وقد أشارت المادة 91 من القانون نفسه الى البيانات التي منع القانون جمعها ومعالجتها وهي البيانات المتعلقة بمعلومات عن حالة الصحية أو الهوية الوراثية أو الحياة الجنسية للشخص، هذه البيانات يمنع جمعها الا بحالات حدها القانون حصراً، وهذا الامر يتواافق مع المادة 31 من قانون المعلوماتية والحرفيات الفرنسي³³⁵ التي منعت جمع مجموعة من البيانات الشخصية التي تعتبر بيانات حساسة والتي لا يمكن جمعها الا بموافقة صريحة من الشخص المعنى تحت طائلة العقوبة³³⁶.

وقد أعطت المادة 86 من هذا القانون لكل شخص معنى بالبيانات موضوع المعالجة حق الاطلاع عليها والاعتراض على المعلومات المتعلقة به والمستخدمة في المعالجة وهذا الامر نصت عليه المادة الثالثة من قانون المعلوماتية والحرفيات الفرنسي والذي يتضمن حق صاحب البيانات في الاطلاع عليها والاعتراض عليها وطلب تصحيحتها عند الاقتضاء، اضافةً الى حقه في معرفة أسس معالجة هذه البيانات³³⁷. كما أشارت المادة 86 الى نقطة هامة وهي عدم جواز تقييم شخصية الشخص استناداً الى معالجة بياناته فقط لأن عملية المعالجة قد تشوبها أخطاء الامر الذي يجعل من التقييم الحاصل مخالفً للحقيقة³³⁸. وقد أشارت المادة 92 من القانون نفسه الى حق الاعتراض الذي تحديداً عنه، والمادة 93 من القانون نفسه الى واجبات المسؤول عن معالجة البيانات خاصةً لجهة ضمان أمن البيانات والحفظ على سريتها ومنع أي اعتداء عليها الامر المتعارف عليه بمبدأ الأمن³³⁹. هذا بإختصار ما يتعلق بحقوق أصحاب البيانات وواجبات المسؤولين عن معالجتها، لتنقل بعدها للحديث عن التصريح وهو طلب أوجب القانون تقديمته الى وزارة الاقتصاد لكل من يرغب بجمع بيانات شخصية ومعالجتها كما أشارت المادة 95 من هذا القانون. وموضوع التصريح الى وزارة الاقتصاد هنا يذكرنا بموجب التصريح المسبق الى لجنة المعلوماتية والحرفيات CNIL الذي فرضه القانون الفرنسي الصادر في

³³⁴ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص366-367.

³³⁵ Delib., n 85-44 de la CNIL, 15 oct. 1985 : JO 27 Nov.

³³⁶ Theo Hasler, 302 مرجع سابق، ص

³³⁷ عمرو احمد حسبي ، مرجع سابق، ص179.

³³⁸ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص362-363.

³³⁹ عمرو احمد حسبي ، مرجع سابق، ص182.

على كل من يرغب بجمع ومعالجة بيانات اسمية تحت طائلة العقوبة³⁴⁰. مع الاشارة الى أن طلب التصريح المقدم الى وزارة الاقتصاد يجب أن يتضمن مجموعة من المعلومات كطبيعة البيانات موضوع المعالجة والأشخاص المسؤولين عن المعالجة والغاية المرجوة منها وغيرها من الشروط التي ذكرتها المادة 96 من هذا القانون، ومراعاة هذه الشروط مهمة جداً اذ أنها تتضمن كل التفاصيل المتعلقة بجمع ومعالجة البيانات التي يجب أن تتم وفقاً للقانون. أما المادة 97 من هذا القانون فقد نصت على وجوب الاستحصال على ترخيص لجمع بعض البيانات، واستناداً الى طبيعة المعلومات المطلوب جمعها ومعالجتها يصدر القرار بإعطاء أو رفض اعطاء الترخيص بالمعالجة عن الوزير المختص، فعلى سبيل المثال القرار باعطاء ترخيص لمعالجة بيانات شخصية تتعلق بحالات صحية يصدر عن وزير الصحة، وهذا الامر يختلف عن القانون الفرنسي الذي حصر موضوع التصريح المسبق بهيئة ادارية مستقلة³⁴¹ CNIL نشأت لتنظيم تطبيق قانون المعلوماتية وال حرفيات والتي أوكلت وحدها صلاحية اعطاء أو رفض اعطاء التصريح المسبق لجمع ومعالجة البيانات الاسمية. قرار الترخيص الذي أشرنا اليه يصدر ضمن مهلة شهرين من تقديم الطلب والا يعتبر مرفوضاً ، ومن ثم يبلغ هذا القرار خطياً الى وزارة الاقتصاد والى مقدم الطلب، فتفهم الوزارة بوضع لائحة بالمعالجات التي استوفت شروط الترخيص او التصريح على موقعها الالكتروني. وهنا نلتف النظر الى المادة 94 من هذا القانون التي أشارت الى مجموعة حالات معفية من الترخيص او التصريح منها حالة معالجة البيانات الشخصية التي يكون موضوعها اجراء في المؤسسات والشركات التجارية وذلك في حدود ممارسة نشاطاتهم بشكل قانوني، الامر الذي يدعوا الى التساؤل لماذا اعفيت بيانات الاجراء من التصريح؟ فالاولى هو خضوع هذه البيانات للترخيص قبل جمعها ومعالجتها لأنها بيانات ذات طابع شخصي أي تتعلق بالحياة الخاصة للإجراء، وموضوع الترخيص يضفي نوع من الرقابة السابقة على جمع ومعالج البيانات وذلك لحماية حقوق أصحابها³⁴². هذا فيما يتعلق بإجراءات المعالجة، أما بالنسبة الى حقوق أصحاب البيانات الشخصية فقد تناولتها المادة 99 من هذا القانون وهي: الحق بالاستعلام من المسؤول عن معالجة البيانات لمعرفة ما اذا كانت بياناته الشخصية موضوع معالجة أم لا واستلام نسخة عنها بناءً لطلبه، الامر الذي يتحقق مع حق الشخص في الاطلاع على بياناته والذي يعتبر من الضمانات الاساسية لحماية البيانات الاسمية أثناء معالجتها³⁴³. أما المادة 101 من هذا القانون فقد تناولت حق صاحب البيانات بطلب تصحيحها اذا كانت غير صحيحة أو ناقصة، وقد أشار قانون

³⁴⁰ مرجع سابق، ص302 Theo Hasler.

³⁴¹ عمرو احمد حسو ، مرجع سابق، ص179.

³⁴² عمرو احمد حسو ، المرجع أعلاه، ص179.

³⁴³ سعد محمد سعد ، مرجع سابق، ص381.

المعلوماتية والحيريات الفرنسي في المادة 20 منه الى حق التصحيح عند الاقضاء والذي يعد من الضمانات الاساسية لحماية الحياة الخاصة في ظل استعمال أنظمة لمعالجة البيانات³⁴⁴. وفي هذا الاطار يحق لصاحب البيانات أو لورثه مراجعة القضاء المختص لضمان ممارسة حق الوصول والتتصحيح وذلك سندأ للمادة 102 من هذا القانون. هذا فيما يتعلق بشروط واجراءات المعالجة لتنطرق بعدها الى العقوبات التي وضعها هذا القانون في المواد 106 الى 109 في عدة حالات ومنها: معالجة البيانات دون تقديم تصريح مسبق الامر الذي عاقب عليه القانون الفرنسي³⁴⁵ أيضاً، جمع البيانات دون التقيد بقواعد هذا القانون، افشاء معلومات شخصية موضوع معالجة لأشخاص غير مسموح لهم الاطلاع عليها سندأ للمادة 106 من هذا القانون الامر الذي يذكرنا بمبدأ المشروعية في نقل وايصال المعلومات فقط للأشخاص المزمع وصولهم إليها قانوناً³⁴⁶. وقد عاقبت المادة 107 من هذا القانون كل مسؤول عن المعالجة يتقاус عن أداء مهامه بصورة صحيحة. مع الاشارة الى عدم امكانية تحريك دعوى الحق العام هنا الا بشكوى المتضرر وسقوطها تبعاً لسقوط دعوى الحق الشخصي وذلك سندأ للمادة 109 من هذا القانون. أما الباب السادس من هذا القانون فقد أشار الى الجرائم المتعلقة بالأنظمة والبيانات المعلوماتية ومنها التعدي على سلامة البيانات الرقمية سندأ للمادة 112 من هذا القانون ، اضافةً الى جريمة اساءة التصرف بالأجهزة والبرامج المعلوماتية سندأ للمادة 114 من القانون نفسه. هذا بإيجاز أبرز ما تضمنه القانون اللبناني في اطار حماية البيانات الشخصية ، لنتنقل بعدها للإشارة الى المعايير الدولية لحماية البيانات الشخصية في (الفقرة الثانية)، وخاصةً اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية الصادرة عن الاتحاد الأوروبي GDPR لنرى مدى تطابق القانون اللبناني معها وأبرز الثغرات التي اعتبرته.

الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية وفق المعايير الدولية

لدراسة مدى انطباق الحماية المقررة في القانون اللبناني للبيانات الشخصية مع المعايير الدولية يجب أن نرى أولاً ما هي المعايير الدولية المقررة لحماية البيانات الشخصية وفي هذا الإطار يجدر بنا أن نذكر القانون الاممي لحماية الخصوصية والبيانات الشخصية على صعيد الاتحاد الأوروبي وهو اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية التي وضعها الاتحاد الأوروبي GDPR ودخلت حيز التنفيذ عام 2018 ، مع الاشارة الى أن أوروبا متقدمة على الولايات المتحدة الاميركية فيما يخص بحماية الخصوصية والبيانات الشخصية³⁴⁷. لذلك سنتطرق

³⁴⁴ سعد محمد سعد، ص385.

³⁴⁵ مرجع سابق، ص302 Theo Hasler.

³⁴⁶ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص380.

³⁴⁷ مرجع سابق، ص302 Theo Hasler.

إلى تطور الحماية الدولية للبيانات الشخصية في (النقطة الأولى)، وبعدها تتطرق إلى أبرز التغيرات الموجودة في القانون اللبناني لحماية البيانات الشخصية (النقطة الثانية).

النقطة الأولى: تطور الحماية الدولية للبيانات الشخصية

تعتبر المعلومات في عصرنا الحالي عصب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية³⁴⁸، والبيانات الشخصية هي المعلومات التي تعرف عن الشخص وترتبط به ارتباطاً مباشراً ، وهي عنصر من عناصر حياته الخاصة كما ذكرنا سابقاً ، لذلك فإن وضع قواعد لحماية هذه البيانات أصبح ضرورياً في عصرنا الحالي خاصةً أن الحكومات وأصحاب العمل وشركات التأمين والمخابرات أصبحت تسعى لجمع هذه البيانات لأهداف متعددة³⁴⁹. وهيكلية الحماية تكون عبر سن قوانين لحماية البيانات الشخصية وتنظيم موضوع جمعها ومعالجتها³⁵⁰. وقد كانت فرنسا من الدول السابقة في هذا الإطار مع إصدارها لقانون المعلوماتية والحريات في 6-1-1978 . وبالنظر إلى تاريخ الحماية الدولية للبيانات الشخصية نلاحظ أنها بذلت عام 1981 مع الاتفاقية الأوروبية رقم 108 المتعلقة بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي الموقعة بستربورغ في 28 يناير 1981 ، وهي أول معايدة دولية ملزمة تتعلق بحماية البيانات الشخصية وتنظم تدفق هذه البيانات عبر الحدود، وقد جرى تعديلاً لها عام 2018 لتواكب التطورات الحالية فأضافت بعض الالتزامات المتعلقة بالشفافية والمساءلة وقد انضمت إليها كل الدول الأوروبية وتونس كدولة عربية³⁵¹. وقد نصت في مادتها الأولى³⁵² على حق الإنسان في حماية حقوقه وحرياته لا سيما عند معالجة بياناته الشخصية إضافةً إلى تعريفها للبيانات الشخصية وحقوق أصحابها عند معالجتها آلياً، والضمانات اللازمة لذلك، والبيانات الممنوعة من المعالجة، وتنظيم موضوع معالجة البيانات عبر للحدود. وإنترنت بطيئته هو شبكة دولية عابرة

³⁴⁸ عمرو أحمد حسبي ، مرجع سابق، ص170.

³⁴⁹ شريل القارح، قانون الانترنت المحتوى الرقمي لشبكات التواصل الاجتماعي، مرجع سابق، ص25.

³⁵⁰ ليال بهنام، مرجع سابق، ص64.

³⁵¹ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، معهد المحاماة التابع لنقابة المحامين في بيروت، أجريت المحاضرة بتاريخ 19/3/2025.

³⁵² المادة الأولى الاتفاقية الأوروبية رقم 108 المتعلقة بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي الموقعة بستربورغ في 28 يناير 1981 : الموضوع والهدف: "تهدف هذه الاتفاقية، إلى ضمان احترام الحقوق والحريات الأساسية لكل شخص ذاتي كيما كانت جنسيته أو مكان إقامته، وخاصة حقه في حياة خاصة اتجاه المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي الخاصة به حماية المعطيات وذلك ضمن المنطقة الترابية لكل طرف."

للحدود ، لذا يقتضي وضع تنظيم عابر للحدود لحماية البيانات ³⁵³ وأبرز وسيلة قانونية لذلك هي الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول والمؤتمرات الدولية التي تتعقد بهذا الخصوص ، إضافةً إلى الارشادات التي تضعها المنظمات الدولية حول هذه الأمور. وأبرز مثال على ذلك هو ارشادات لحماية الخصوصية والبيانات الشخصية التي أصدرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD عام 1981 والتي تم تطويرها عام 2013 من قبل مجلس التعاون الاقتصادي والتنمية وأدى ذلك إلى استخلاص مجموعة مبادئ أساسية لحماية ³⁵⁴، ومن أبرز هذه المبادئ: مبدأ تقييد التحصيل الذي يضع قيوداً على عملية جمع المعلومات الشخصية لضمان الاستحصلال عليها بوسائل عادلة وقانونية، إضافةً إلى مبدأ مواصفات الغرض الذي يقضي بوجوب تحديد الهدف من جمع المعلومات لأنها يجب أن لا تتجاوز هذا الهدف، وأخيراً مبدأ حماية البيانات الشخصية الذي يشبه مبدأ الامن الذي تناولناه سابقاً والذي يقضي بتأمين ضمانات لحفظ على سلامة البيانات ومبدأ المسائلة ³⁵⁵ الذي يخضع له معالج البيانات لضمان امتثاله للقانون خلال عملية جمع ومعالجة البيانات. ونشير إلى التوجيه الأوروبي EC/95/46 ³⁵⁶ والذي صدر في 1995/10/24 وقد شكل الإطار القانوني الأساسي لحماية البيانات الشخصية لأكثر من 20 عاماً في أوروبا إلى أن دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 2018/5/25 اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية GDPR. ومن أهم النقاط التي تضمنها هذا التوجيه هي حماية البيانات الشخصية عبر معايير قانونية واضحة، الاستحصلال على موافقة الأشخاص قبل جمع ومعالجة بياناتهم، الحق في الوصول إلى هذه البيانات وتصحيحها عند الاقتضاء، والأهم إنشاء هيئات مستقلة لحماية البيانات في كل دولة من دول الاتحاد الأوروبي. ثم ننتقل إلى اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية GDPR والتي وضعت عام 2016 إلا أنها دخلت حيز التنفيذ في 2018/5/25 وقد نصت في الفصل الحادي عشر منها على الغاء العمل بالتوجيه الأوروبي لتصبح القانون الجديد الذي يرعى حماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي. ومن خلال قراءة هذه اللائحة يمكن نلاحظ أنها نظمت بشكل مفصل موضوع حماية البيانات الشخصية لجهة جمعها ومعالجتها ونقلها سواءً داخل الاتحاد الأوروبي أو خارجه، إضافةً إلى ذلك، رعت هذه اللائحة حقوق أصحاب البيانات ، وواجبات المعالجين للبيانات وأشارت إلى المسؤول عن حماية البيانات الشخصية D.P.O

³⁵³ <https://www.unodc.org/e4j/ar/cybercrime/module-10/key-issues/data-protection-legislation.html>.

³⁵⁴ ليال بهنام، مرجع سابق، ص 64.

³⁵⁵ <https://www.unodc.org/e4j/ar/cybercrime/module-10/key-issues/data-protection-legislation.html>.

³⁵⁶ EC 95/46 found on Eur-lex.europa.eu.

كما أشارت الى موضوع المساعلة والعقوبات المفروضة في حال مخالفة هذه اللائحة والتي تعتبر ضخمة في محاولة واضحة لازام الافراد بالانصياع لهذه القواعد.

بدايةً، عرفت المادة الاولى من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية بالهدف منها وهو وضع قواعد لحماية الاشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة بياناتهم الشخصية وقواعد تتعلق بحرية تدفق هذه البيانات. فالليوم، ومع تطور التكنولوجيا الرقمية تزايدت المخاطر المتعلقة بالبيانات الشخصية لا سيما مع ظهور الذكاء الاصطناعي في الفترة الاخيرة³⁵⁷. وقد أشارت المادة الخامسة من هذه اللائحة الى المبادئ الاساسية التي تتعلق بمعالجة البيانات الشخصية وهي: وجوب معالجتها بطريقة مشروعة وعادلة وشفافة، جمعها لأغراض محددة وواضحة وشرعية وعدم تجاوز المعالجة لأغراضها المحددة، الدقة في المعالجة وامكانية حمو البيانات غير الصحيحة أو تصحيحها، حفظ البيانات بطريقة تضمن سلامتها من أي تلف أو تغيير. وهذه المادة تذكرنا بالمادة 87 من قانون المعاملات الالكترونية وحماية البيانات الشخصية اللبناني التي نصت على شروط المعالجة . وقد نصت المادة السادسة من اللائحة على شروط المعالجة، وتعتبر موافقة صاحب البيانات من الشروط الاساسية لجمعها ومعالجتها، هذه الموافقة يجب أن تكون بلغة واضحة وصريحة والامر الافت هو أن لصاحب البيانات الحق في سحب موافقته في أي وقت كان وفق ما نصت عليه المادة السابعة من اللائحة وهذا نلفت النظر الى أن الاستحصال على موافقة صاحب البيانات قبل جمعها ومعالجتها هو تطبيق لمبدأ المشروعية الذي يربط مشروعية عملية جمع ومعالجة البيانات بموافقة الشخص الذي تتعلق به³⁵⁸. وقد تضمنت المادة التاسعة من اللائحة موضوع منع معالجة بيانات حساسة كذلك المتعلقة بالاصول العرقية والأراء السياسية والمعتقدات الدينية والحالة الصحية والبيانات الجينية والبيومترية والميول الجنسية ، فهذه البيانات يمنع معالجتها الا بموافقة الشخص الصريحة او في الحالات التي نصت عليها المادة التاسعة من اللائحة. وهذا الامر يذكرنا بالمادة 91 من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي التي منعت معالجة هذه البيانات. وقد أشارت المادة الخامسة عشر من هذه اللائحة الى حق صاحب البيانات في الوصول الى بياناته أي حقه في معرفة ما اذا كانت بياناته موضوع معالجة أم لا. وهذه المادة تذكرنا بحق الاطلاع الذي نصت عليه المادة 12 من التوجيه الاوروبي والذي يتضمن حق المواطن في الاطلاع على البيانات المتعلقة به سواءً كانت قيد المعالجة أم لا³⁵⁹ . كما نصت المواد 16 و 17 و 18 من هذه اللائحة على حقوق أصحاب البيانات وهي الحق بالتصحيح اذا كانت بياناتهم غير صحيحة أو غير كاملة، والحق بالمحو أو النسيان في حال أدت

³⁵⁷ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

³⁵⁸ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص374.

³⁵⁹ سعد محمد سعد، المرجع أعلاه ، ص382.

البيانات الغرض من جمعها أو في حال سحب صاحب البيانات موافقته أو اعترض على معالجتها، وأخيراً حق صاحب البيانات بتقييد المعالجة وحقه بالاعتراض عليها في الاحوال التي نصت عليها هذه اللائحة. وقد أشارت المادة 25 من هذه اللائحة الى موضوع هام وهو حماية البيانات منذ التصميم أي أن الشركات التي تصمم أي تكنولوجيا يجب أن تصممها بطريقة تحمي فيها البيانات الشخصية للافراد³⁶⁰ كإخفاء الهوية أو تقليل البيانات المطلوبة. وقد أشارت المادة 22 من هذه اللائحة الى نقطة مهمة وهي حق صاحب البيانات في عدم الخضوع الى القرارات التي تتخذ بناءً للمعالجة الآلية لمعلوماته، خاصةً أن هذه المعالجة قد يشوبها أخطاء³⁶¹. وقد نصت المادة 32 من هذه اللائحة على مبدأ الأمان المتمثل بفرض تدابير أمنية مناسبة لحماية البيانات الشخصية، وتبعتها المادة 33 في الاشارة الى موضوع الزامية الابلاغ عن أي خرق للبيانات خلال 72 ساعة من حصوله. وقد تناولت المادة 37 من هذه اللائحة تعيين مسؤول عن حماية البيانات Data Protection Officer. فضلاً عن ذلك، تناول الفصل الخامس من هذه اللائحة موضوع السلطة الرقابية المستقلة التي يجب على كل دولة عضو بالاتحاد الأوروبي أن تتشكلها وهي سلطة رقابية مستقلة مثل CNIL في فرنسا وهي مستقلة استقلالاً تماماً عن القطاعين العام والخاص، مهمتها مراقبة تطبيق GDPR أي مراقبة معالجة البيانات الشخصية داخل الدولة، التحقيق بالانتهاكات الحاصلة بهذا الخصوص ووضع تقارير سنوية عن أعمالها. ، ومن المعلوم أن دور السلطة الرقابية المستقلة هو في غاية الاهمية ويحد بالذكر الى أن هذه السلطة يجب أن تمنح أوسع الصلاحيات بما يضمن لها ممارسة دورها الاشرافي والرقابي³⁶². وأخيراً وليس آخرأ، أشار الفصل الثامن من هذه اللائحة الى موضوع المسؤولية والعقاب، فأجاز للافراد تقديم شكاوى لدى السلطة الرقابية المستقلة والحصول على تعويضات في حال تعرضهم لاضرار ناتجة عن انتهاك اللائحة. وأشار هذا الفصل الى المبالغ الضخمة المتوجبة على عاتق المخالف ، حيث تقدر الغرامة بقيمة 20 مليون يورو أو 4% من قيمة الابادات السنوية للشركة الامر الذي يفعل منطق المحاسبة³⁶³لأي شخص يخالف قواعد حماية البيانات الشخصية التي نصت عليها هذه اللائحة.

هكذا تطورت قواعد حماية البيانات الشخصية على الصعيد الدولي مع الاشارة الى أن اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية GDPR تعتبر من أهم قوانين حماية الخصوصية والبيانات الشخصية على الصعيد الدولي.

³⁶⁰ ليال بهنام، مرجع سابق، ص 68.

³⁶¹ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

³⁶² سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 370.

³⁶³ ليال بهنام، مرجع سابق، ص 67.

لنصل بعدها الى الاشارة الى أبرز الثغرات الموجودة في القانون اللبناني لحماية البيانات الشخصية في (النقطة الثانية).

النقطة الثانية:أبرز الثغرات الموجودة في القانون اللبناني لحماية البيانات الشخصية

بعد صدور قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي عام 2018 كثرت المؤتمرات والمقالات التي اجريت حول هذا القانون لدراسة مدى فعاليته لتعداد حسناته والاضاءة على ابرز الثغرات الموجودة فيه خاصةً عند مقارنته بـ لائحة ارشادات الاتحاد الأوروبي لحماية البيانات GDPR الذي وصف بالقانون الافضل لحماية الخصوصية في العالم. وسوف نشير الى أبرز الثغرات الموجودة في القانون اللبناني.

اولاً، أغفل قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي موضوع إنشاء سلطة رقابية مستقلة تعنى بالرقابة على حماية البيانات الشخصية³⁶⁴، ومن المعروف أن هذه السلطة لها دور بالغ الاهمية لجهة الاشراف على المعلوماتية وحماية الحريات والبيانات الشخصية³⁶⁵.

ثانياً، أعطى القانون رقم 81/2018 صلاحية الاشراف على موضوع معالجة البيانات الشخصية لوزارة الاقتصاد والتجارة التي تنتلي طلبات المعالجة بعكس تونس وفرنسا حيث تناط هذه المهمة الى هيئة رقابية مستقلة وحصر هذه الصلاحية بيد وزارة معينة يزيد من خطر تعسف الوزير باستخدام سلطته على هذه البيانات الامر الذي يعرض أصحابها لخطر انتهاك حرمة حياتهم الخاصة لارتباط هذه البيانات بالحياة الخاصة لهؤلاء³⁶⁶.

ثالثاً، اعطاء صلاحية الترخيص لوزارة الاقتصاد ليس بالامر الجيد، فوزارة الاقتصاد هي سلطة تنفيذية ومن المعروف أن المؤمن على حماية الحقوق والحريات هي السلطة القضائية³⁶⁷ وليس السلطة التنفيذية أو التشريعية الامر الذي يعد يطرح تساؤلات في هذا الخصوص.

³⁶⁴ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، معهد المحاماة التابع لنقابة المحامين في بيروت، أجريت المحاضرة بتاريخ 26/3/2025.

³⁶⁵ عمرو أحمد حسو، مرجع سابق، ص 183.

³⁶⁶ غرانت بيكر، القانون الجديد لحماية البيانات في لبنان... "ناقص"، مقال منشور على موقع <https://smex.org/ar>، بتاريخ 2018/10/11، تم الدخول الى الموقع بتاريخ 25/1/2025.

³⁶⁷ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

رابعاً، أعطيت وزارة الاقتصاد صلاحية اعطاء التراخيص لجمع ومعالجة البيانات الشخصية دون تحديد معايير أو شروط لاعطاء التراخيص ودون تحديد الوقت لذلك مما يزيد من امكانية التعسف أو الامساقة باستخدام هذا الحق من قبل الوزير³⁶⁸.

خامساً، لحظ قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي موضوع الاخطار السابق للمعالجة عبر التراخيص والتصريح الا أنه لم يعرفهما ولم يشير الى الفرق بينهما³⁶⁹.

سادساً، أعطى هذا القانون لعدد من الوزارات سلطة منح التراخيص لمعالجة بيانات محددة فعلى سبيل المثال أعطى القانون وزارة العدل سلطة منح التراخيص لمعالجة البيانات المتعلقة بالدعوى القضائية ولوزارة الصحة سلطة منح التراخيص للبيانات الصحية الامر الذي يعد غير مدروس وعشوائي وذلك لسببين أولاً لأن التجربة أثبتت سوء تعامل احدى الوزارات مع البيانات الشخصية (وزارة الداخلية ونشرها القوائم الانتخابية سابقاً) وكذلك لأن أي شركة خاصة تتمتع بعلاقة جيدة مع إحدى الوزارات ستستطيع الوصول الى هذه البيانات³⁷⁰.

سابعاً، تعتبر طريقة جمع البيانات الشخصية المنصوص عنها في المادة 87 من هذا القانون غير واضحة فالقانون استخدم عبارة "جمع البيانات لاسباب مشروعة" دون أن يحدد ماهية هذه الاسباب ، وقد أغفل القانون الاشارة الى موضوع الموافقة المسبقة لصاحب البيانات قبل جمعها ومعالجتها والذي يعد من الشروط الاساسية لمبدأ المشروعية ، وهذه من أوجه الاختلاف بينه وبين اللائحة العامة لحماية البيانات التي ربطت مشروعية الهدف بمعرفة ورضى صاحب البيانات³⁷¹.

ثامناً، المادة 94 من هذا القانون أفت اشخاص القطاع العام من وجوب الاستحصل على ترخيص لمعالجة بيانات شخصية، أما القطاع الخاص فلم يتم اعفاؤه الامر الذي يطرح تساؤلات حول هذا الامر³⁷²، وبرأي الدكتور بيار خوري فإن الخطر ينأى من القطاع العام أكثر من القطاع الخاص وإلا أصبحنا أمام دولة بوليسية

³⁶⁸ غرانت بيكر ، مرجع سابق.

³⁶⁹ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

³⁷⁰ غرانت بيكر ، المرجع أعلاه.

³⁷¹ ليال بهنام، مرجع سابق، ص 99-100.

³⁷² ميريام مهنا، ملاحظات حول قانون المعاملات الالكترونية: حرية التعبير تحت رحمة النيابة العامة، مرجع سابق، تمت زيارة الموقع في 2025/1/25.

³⁷³ فالقطاع العام يجب ألا يكون معفياً من موجب الترخيص حماية لحقوق الافراد وبياناتهم الشخصية التي هي محمية من أي اعتداء من أي سلطة عامة أو خاصة.

تاسعاً، في حالات الاعفاء من التصريح لم يوجب القانون على الجهة المعالجة للبيانات أخذ موافقة صاحب البيانات قبل المعالجة أو حتى اعلامه على الاقل بأن بياناته الشخصية قيد المعالجة الامر الذي يتعارض مع مبدأ أساسى وهو الرضى كشرط أساسى لجمع ومعالجة البيانات الشخصية ، ومع حق الفرد بالاستعلام عن بياناته الشخصية³⁷⁴.

عاشرأً، المادة 94 من هذا القانون منعت الشخص الذي وافق على معالجة بياناته الشخصية من سحب موافقته لاحقاً الامر الذي يتعارض مع مبدأ سحب الرضى في أي وقت الذي نصت عليه المادة 13 من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية.

كذلك، لم يتضمن القانون 2018/81 معايير محددة لاختيار المسؤولين عن معالجة البيانات الشخصية ولم يتضمن مدونة سلوك لالتزام بها بعكس ما تطلبه المادة 40 من اللائحة العامة لحماية البيانات³⁷⁵.

فضلاً عن ذلك، يستند القانون اللبناني إلى القانون الفرنسي الصادر في 2004 والذي يعد تطبيقاً للتوجيه الأوروبي الصادر في 1995، ولكنه قد صدر عام 2018 أي بعد مرور عشر سنوات على القانون الصادر في 2004 وبالتالي لم يواكب التقدم التكنولوجي وجاء متاخراً عن الواقع الذي وضع لتنظيمه. كما تمت ترجمة بعض مواده بصورة خاطئة، بعكس GDPR اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية التي وضعت عام 2016 وبدء بتنفيذها عام 2018³⁷⁶. إضافةً إلى ذلك، أشار الدكتور بيار خوري إلى التغرات الكبيرة في الباب الخامس من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي منها أن هذا الباب شرع انتهاك حرمة البيانات الشخصية بدلاً من ضمان حمايتها من التعدي عليها³⁷⁷.

هذه بإختصار أبرز التغرات الموجودة في القانون اللبناني لحماية البيانات الشخصية، لتنقل بعدها إلى موضوع حماية الحياة الخاصة للأجير من التطور التكنولوجي وذلك في (الفصل الثاني).

³⁷³ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

³⁷⁴ غرانت بيكر، مرجع سابق.

³⁷⁵ غرانت بيكر، المرجع اعلاه.

³⁷⁶ ميريام مهنا، مرجع سابق.

³⁷⁷ بيار الخوري، محاضرة حول حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

الفصل الثاني: حماية الحياة الخاصة للأجير من التطور التكنولوجي

مع التطور التكنولوجي المتسرع أصبحت حياة الأجير الخاصة بكل عناصرها عرضةً لانتهاءك خاصةً أن أصحاب العمل باتوا يلجأون لتقنيات التكنولوجيا لجمع بيانات الأجراء ومراقبة تحركاتهم، كل ذلك بحجة ممارسة سلطتهم بالشراف والمراقبة³⁷⁸. وطبعاً لا يمكننا منع أصحاب العمل من استخدام التكنولوجيا التي أصبحت جزءاً لا يتجزء من حياتنا اليومية ولكن يمكننا تنظيم وضبط استخدامهم للتكنولوجيا بشكل يحفظ حرمة الحياة الخاصة لكل الاجراء. وفي هذا الفصل سوف نعالج سبل حماية الحياة الخاصة للأجير من التطور التكنولوجي وذلك على الشكل التالي: حماية الحياة الخاصة للأجير في مواجهة التكنولوجيا الحديثة (المبحث الأول)، ومن ثم سوف نتطرق إلى دور القضاء في حماية الحياة الخاصة للأجير (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حماية الحياة الخاصة للأجير في مواجهة التكنولوجيا الحديثة

يعتبر التطور التكنولوجي بما أفرزه من أجهزة وألات حديثة العامل الأخطر على الحق في الخصوصية وحرمة الحياة الخاصة³⁷⁹. وقد استغل أصحاب العمل هذا التطور التكنولوجي ووضعوا كاميرات المراقبة والأنظمة المعلوماتية الحديثة في أماكن العمل لرصد تحركات العمال وقياس انتاجيتهم. كل هذا يدفعنا إلى التساؤل كيف يمكننا حماية الحياة الخاصة للأجراء في ظل هذا التطور التكنولوجي الهائل؟

لا شك أن سبل الحماية تكون في سن قوانين تحمي الحياة الخاصة عبر تنظيم استخدام التكنولوجيا وهذا ما سوف نناقشه في هذا المبحث، اذ سوف نعالج أولاً حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المراقبة في (المطلب الأول)، ومن ثم سوف نتطرق إلى حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المعلوماتية وذلك في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المراقبة

تزايد لجوء أصحاب العمل إلى اعتماد وسائل التكنولوجيا الحديثة لمراقبة الأجراء، إلا أن هذه الوسائل قادرة على رصد كافة تحركاتهم داخل وخارج مكان العمل الامر الذي يعرض حياتهم الخاصة لانتهاءك، لذلك وفي سبيل حماية حق الأجير بالخصوصية وضعـتـ القوانـينـ ضوابـطـ قـانـوـنـيةـ لـاستـخـدـامـ تـكـنـوـلـوـجـيـاـ المـراـقبـةـ ،ـ وـمـبـادـئـ

³⁷⁸ ملاك برجاوي، مرجع سابق، ص 67.

³⁷⁹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 24.

للحماية منها سوف نناقشها على الشكل التالي: ضوابط استخدام تكنولوجيا المراقبة(الفقرة الأولى) ومبادئ
الحماية من تكنولوجيا المراقبة(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: ضوابط استخدام تكنولوجيا المراقبة

في 31/12/1992 أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم 1446-92 المتعلق بالتوظيف وتطوير العمل بدوام
جزئي وتأمين البطالة³⁸⁰ وقد تضمن بعض المواد التي تهدف الى حماية الأجراء من مخاطر التكنولوجيا
الحديثة³⁸¹، وقد وضع هذا القانون ضوابط لاستخدام صاحب العمل لوسائل التكنولوجيا المعتمدة لمراقبة الأجراء
وهي: اعلام الأجير مسبقاً بوجود وسيلة للمراقبة³⁸² ، توافر ظروف استثنائية³⁸³ تبرر اللجوء لهذه الوسائل
 واستخدام وسيلة المراقبة وفقاً لما نصت عليه القوانين³⁸⁴.

النقطة الأولى: مبدأ الاختصار المسبق للعامل بوجود وسائل للمراقبة

منذ نفاذ القانون 1446-92، أصبح واجباً على صاحب العمل أن يستشير لجنة المؤسسة أو لجنة العمال قبل
استخدامه وسائل لمراقبة الموظفين³⁸⁵ ومن الامثلة على وسائل المراقبة كاميرا الفيديو التي لا يجوز استخدامها
قبل اعلام لجنة العمال بذلك، وذلك حمايةً لحقهم بالخصوصية. كذلك، أشارت المادة 2-2254 من قانون
العمل الفرنسي على واجب صاحب العمل بإستشارة لجنة العمال قبل وضع أي وسيلة للمراقبة داخل المؤسسة.
كذلك ، أكدت المادة 4-1321 من قانون العمل الفرنسي على واجب صاحب العمل بإعلام الاجراء بأي نظام
يخص مراقبتهم وذلك بموجب وثيقة رسمية أو من خلال عقد العمل. وقد أشارت المادة 7-3121 من قانون
العمل الفرنسي الى أن المراقبة يجب أن تكون فقط في أوقات العمل ولا تكون في فترة استراحة الأجير أو في
وقت قيامه بنشاطاته الشخصية. وبالتالي لا يجوز مراقبة الأجير في الحمام مثلاً أو في منزله بعد انتهاءه من
العمل. وقد كرس الاجتهاد الفرنسي موجب الاعلام في عدة احكام منها: الحكم الصادر في 20/11/1991

³⁸⁰Loi no 92-1446 du 31/12/1992, relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et a l'assurance – chômage, J.O., 1/1/1993.

³⁸¹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 153.

³⁸² اندريله برتران ونقولا فتوش ، مرجع سابق، ص 175.

³⁸³ CE, 11 juill. 1990 : Rec. CE, p. 215.- Cass. Crim., 23 juill. 1992: D. 1993, somm. 206.

³⁸⁴ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص 112.

³⁸⁵ المادة 2-432 من قانون العمل الفرنسي.

عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية³⁸⁶ والذي أقر بحق صاحب العمل في مراقبة نشاط أجراه خلال وقت العمل لكن أي تسجيل صوتي أو مرنئي يسجل للأجير دون علمه يعتبر وسيلة إثبات غير مشروعة وذلك تطبيقاً لمواد قانون العمل الذي أوجب على صاحب العمل إعلام العمال بأي وسيلة توضع لمراقبتهم داخل مكان ووقت العمل. ونشير أيضاً إلى حكم آخر صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 22/5/1995³⁸⁷، وفي وقائع القضية أن صاحب العمل كلف محققاً لمراقبة أحد الأجراء دون اعلامه بذلك واستخدم التقارير الصادرة عن المحقق كأدلة تبرر صرف الأجير من العمل، فاعتراض هذا الأخير على شرعية هذه الأدلة فاعتبرت المحكمة أن هذه المراقبة لأنها تمت دون إعلام الأجير فتعتبر غير مشروعة والأدلة الناتجة عنها غير مشروعة كذلك. وموجب الاعلام المسبق يكون بإعلام صاحب العمل عماله برغبته بوضع وسيلة للمراقبة والهدف من استخدامها، لأنه مقيد بهذا الهدف ولا يجوز له الانحراف عنه والا عد استخدامه لوسيلة المراقبة غير مشروع³⁸⁸ تطبيقاً لنص المادة 121-1 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على التالي: "لا يجوز لأحد أن يفرض قيوداً على حقوق الأشخاص وحرياتهم الفردية والجماعية، إلا إذا كانت هذه القيود مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها ومتاسبة مع الهدف المنشود".

ونود الإشارة إلى حكم صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 31/1/2001³⁸⁹ والذي قضى بحق صاحب العمل في مراقبة عماله عبر الكاميرا دون اعلامهم مسبقاً بذلك عندما تكون الكاميرا موجودة في أماكن لا يتواجد فيها العمال أصلاً³⁹⁰.

النقطة الثانية: وجود ظروف استثنائية تبرر مراقبة الأجير

كما ذكرنا سابقاً يجوز لصاحب العمل أن يراقب أجراه أثناء قيامهم بعملهم تطبيقاً لسلطاته في الرقابة والإشراف شرط مراعاة بعض الضوابط القانونية وهي إعلام الاجراء مسبقاً بوجود وسيلة المراقبة، ووجود ظروف استثنائية تبرر اللجوء إلى المراقبة³⁹¹ واجراء المراقبة وفقاً للقانون. ولكن ما هي الظروف التي تستتبع مراقبة صاحب العمل للأجير الذي يعمل لديه؟

³⁸⁶Cass.soc, 20 Nov.1991, N° de pourvoi : 88-43120, Bull,1991, R.J.S, 1/92.

³⁸⁷Cass. Soc, 22 mai 1995, n 93-44.078.

³⁸⁸ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص327.

³⁸⁹ Cass. Soc, 31 Janv. 2001, n 98-44.290.

³⁹⁰ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص160-161.

³⁹¹ اندريله برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص175.

من الظروف التي قد تدفع صاحب العمل لمراقبة عماله هو دواعي الامن والسلامة، المحافظة على سرية الاساليب المستعملة في المؤسسة، وحماية صحة وسلامة الاجراء فيها³⁹²، فمراقبة صاحب العمل لاجرائه عبر أدوات التكنولوجيا الحديثة سواءً كانت كاميرا المراقبة أو البطاقات المغnetة وغيرها يمكنه من رصد أي مخالفة قد يرتكبها العامل أو أي شخص آخر داخل المؤسسة . وأبسط مثال على ذلك، مراقبة الاجراء الذين يكونون أمناء على الصناديق المالية أمر ضروري لتجنب عمليات السرقة فيها.

النقطة الثالثة: مراعاة الشروط القانونية في المراقبة

سعى المشرع الفرنسي الى ايجاد توازن بين فريق عمل، فمن جهة سعى الى حماية حقوق وحرمات الاجير، ومن جهة ثانية أعطى صاحب العمل صلاحية مراقبة الاجير انذاك لسلطته في الرقابة والاشراف عليه لكنه وضع قيوداً على هذه السلطة في المراقبة بحيث لا تتجاوز غاياتها والا تصبح سلطة تعسفية³⁹³. لكن ما هي القيود التي لا يجوز لصاحب العمل تجاوزها أثناء مراقبته لعماله؟

الإجابة تكمن في المادة 121-1 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على التالي: "لا يجوز لأحد أن يفرض قيوداً على حقوق الأشخاص وحرماتهم الفردية والجماعية، إلا إذا كانت هذه القيود مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها ومتاسبة مع الهدف المنشود". فالحرية هي المبدأ وتقييدها هو الاستثناء لذا هذا التقييد الذي يمكن في مراقبة الاجير وتقييد حريته وحرمة حياته الخاصة يجب أن يكون مبرراً بطبيعة العمل المطلوب أدائه وبالهدف المرجو من هذه المراقبة³⁹⁴. ومن الأمثلة على مراقبة الأجير بسبب طبيعة عمله هي مراقبة الاجراء المؤتمنين على الاموال النقدية، فمراقبتهم هنا مبررة لمنع أي محاولة للسرقة. وكذلك الامر بالنسبة للاشخاص الذين يعملون في منشآت خطرة كالمنشآت النووية، ففي هذه المنشآت لا يجوز لاي شخص الدخول الى هذه الاماكن الخطرة الا بتتصريح خاص من خلال بطاقات ممغنطة، وهذه البطاقات تتيح لصاحب العمل مراقبة تحركات الاجير الذي يحملها وتمكن فقط الاجراء المرخص لهم من الدخول³⁹⁵ الى هذه الاماكن الخطرة. مع الاشارة الى شرط اساسي لاستخدام اي وسيلة للمراقبة وهو الشرط الذي اشرنا اليه سابقاً والمتمثل بإعلام لجنة العمال

³⁹² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص105.

³⁹³ بيو خلاف، مرجع سابق، ص112.

³⁹⁴ Rapport de la CNIL, « la cybersurveillance des salariés dans l'entreprise », mars 2001, p17, disponible sur site :

<http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/rapports/cybersurveillance.pdf>.

³⁹⁵ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص106.

قبل استخدام صاحب العمل لوسيلة المراقبة سندًا للمادة المادة 2 - 2254³⁹⁶ من قانون العمل الفرنسي . اضافةً الى ذلك، مراقبة صاحب العمل للأجراء العاملين لديه يجب ان تكون محصورة بالهدف المنشود وأن لا تتجاوزه الى أغراض اخرى كي لا تعتبر تعدىً على حرمة الحياة الخاصة للأجير. وفي هذا الاطار يوصي الفقهاء بضرورة تحديد الغاية من المراقبة بشكل واضح³⁹⁷ منعاً من انحراف صاحب العمل عن هذه الغاية أثناء مراقبته لأداء الأجير. ومن الأمثلة على تجاوز صاحب العمل للهدف من المراقبة هو وضعه مثلًا كاميارات للمراقبة في أماكن لا يجوز له أن يراقبها كاماكن الاستراحة أو الحمامات .

هذه بإختصار شروط استخدام صاحب العمل لوسائل المراقبة التكنولوجية للتنقل بعدها الى المبادئ التي يجب أن يراعيها صاحب العمل أثناء استخدامه لهذه الوسائل والمعروفة بمبادئ الحماية وذلك في (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية: مبادئ الحماية من تكنولوجيا المراقبة

سعى المشرع الفرنسي الى التوفيق بين مصلحتين، مصلحة أصحاب العمل الذين يملكون رأس المال ومصلحة الاجراء الذين يقدمون خبرتهم وجهدهم ويضعونها في خدمة أصحاب العمل مقابل أجر. فصاحب العمل هو الطرف الاقوى في العقد وهو يسعى الى بسط سلطته على العمال الا أن قانون العمل وضع لحماية الطرف الاضعف أي العامل لجهة حماية حقوقه وحرياته من الاعتداء عليها من قبل صاحب العمل. وقد وضع القانون الفرنسي مجموعة مبادئ يؤدي الالتزام بها الى حماية الأجير من تعسف صاحب العمل باستخدام سلطاته. هذه المبادئ هي: مبدأ التنااسب(الملاعنة) ومبدأ الشفافية.

النقطة الأولى: مبدأ التنااسب(الملاعنة)

وقد نصت عليه المادة 25 من القانون الفرنسي رقم 92-1446 ، وكذلك المادة 120-2 من قانون العمل والذي يقضي "بعدم جواز تقييد حقوق الاشخاص وحرياتهم الا بقدر ما تقتضيه طبيعة المهمة المراد انجازها وبما يتتناسب مع هذا الهدف"³⁹⁸. كذلك نصت المادة 122-3 من قانون العمل الفرنسي على انه "لا يمكن ان نضع في النظام الداخلي قيوداً على الحقوق والحريات الفردية والجماعية لا تكون مبررة بالمهمة المنوي القيام بها ولا ملائمة للهدف المنوي تحقيقه"³⁹⁹. وكذلك أشارت المادة 121-1 من قانون العمل الفرنسي الى مبدأ

³⁹⁶ المادة 2-2254 من قانون العمل الفرنسي : "يجب على صاحب العمل استشارة ممثلي الموظفين (مثل اللجنة الاجتماعية والاقتصادية) قبل تركيب أي نظام للمراقبة أو متابعة العمل التي يمكن أن تؤثر على حقوق الموظفين في مكان العمل".

³⁹⁷ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص111.

³⁹⁸ محمد حسن قاسم، المرجع أعلاه، ص153.

³⁹⁹ ملاك برجاوي، مرجع سابق، ص69.

التناسب والتي تنص على التالي: "لا يجوز لأحد أن يفرض قيوداً على حقوق الأشخاص وحرياتهم الفردية والجماعية، إلا إذا كانت هذه القيود مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها ومتناسبة مع الهدف المنشود". والتناسب يعني الملاءمة أي أن يكون القيد الجاري على حرية الاجير والمتمثل بمراقبته مثلاً، مناسباً مع الهدف المرجو من ذلك وغير متجاوز لهذا الهدف. ووسيلة المراقبة المستعملة من قبل صاحب العمل يجب أن تراعي مبدأ التناسب أي أن تكون مناسبة لتحقيق الغاية منها وهي مراقبة أداء الاجير لعمله دون أي زيادة عن هذا الغرض⁴⁰⁰. ومبدأ التناسب يفترض توافر ركين: الضرورة والملاءمة، الضرورة تعني ان استعمال وسيلة المراقبة يجب أن يكون ضرورياً كي يستطيع صاحب العمل ممارسة سلطته بالرقابة والاشراف على عماله، أما التناسب فتعني ان تكون وسيلة المراقبة متناسبة مع الهدف التي وضع لها بدون زيادة او نقصان لأن الزيادة تعني تعسفاً ، ووسيلة المراقبة تعتبر مناسبة بحال عدم وجود وسيلة اخرى اقل ضرراً على العامل ويمكنها تحقيق النتيجة نفسها⁴⁰¹. وقاعدة التناسب تعني الملاءمة وعدم التجاوز الأمر الذي يذكرنا بمبدأ عدم التعسف بإستعمال الحق المنصوص عنه في المادة 124 من قانون الموجبات والعقود اللبناني، والتي أوجبت على من يتجاوز حدود حسن النية أو الهدف الذي من أجله أعطي حقاً معيناً بالتعويض للمتضرر عن الضرر الذي سببه له نتيجة هذا التجاوز. وهنا نستذكر المادة 221 من قانون الموجبات والعقود التي نصت على التالي: "إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين. ويجب أن تفهم وتفسر وتتفذ وفقاً لحسن النية والإنصاف والعرف". وبالتالي وإن كان لصاحب العمل سلطة في الرقابة والاشراف على الاجراء العاملين لديه الا أن هذه السلطة ليست مطلقة بحيث تؤدي الى المس بحياة الاجير الشخصية بنتيجة هذه المراقبة بل هي مقيدة بموجب حسن النية المفروض على صاحب العمل⁴⁰².

النقطة الثانية: مبدأ الشفافية

الشفافية وهي تعني الوضوح والمصداقية، وبموجب القانون 92-1446 أصبحت المادة 121-7 من قانون العمل الفرنسي تتضمن "مبدأ الشفافية في الطرق المستخدمة للتقييم المهني للعامل"⁴⁰³، وهو يقضي بإعلام

⁴⁰⁰ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 378.

⁴⁰¹ ملاك برجاوي، مرجع سابق، ص 69.

⁴⁰² روى الحيدري، مرجع سابق، ص 234.

⁴⁰³ L121-1 du C.T.fr : « Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et technique d'aide au recrutement utilisés à son égard. Le salarié est informé de la même manière des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard... ».

صاحب العمل للجنة العمال عن نيته في استخدام وسائل للمراقبة في مكان العمل⁴⁰⁴ واستشارتها قبل ذلك . اذاً، فإعلام صاحب العمل لعماله بوجود وسائل للمراقبة يعكس تطبيقه لمبدأ الشفافية والوضوح في التعامل والذي يعكس مبدأ حسن نية صاحب العمل في ممارسة سلطته الذي ذكرناه في الفقرة السابقة.

ومثال على تطبيق مبدأ الشفافية، نذكر حكم قضائي صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 2009/11/10⁴⁰⁵ والذي قضى بأن المحكمة لم توافق على استخدام تسجيلات صادرة عن كاميرا خفية لم يبلغ الأجير بها والذي عد انتهاكاً لمبدأ الشفافية في التعامل.

هذه بإختصار مبادئ حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المراقبة لتنقل بعدها إلى معالجة حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المعلوماتية في (المطلب الثاني) .

المطلب الثاني: حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المعلوماتية

تكنولوجيا المعلومات أو أنظمة المعلومات هي الانظمة التي تتولى جمع وتخزين وتشغيل المعلومات وايصالها إلى المستخدمين⁴⁰⁶ . هذه التكنولوجيا سهلت جمع وتخزين وتداول البيانات إلا أنها في الوقت نفسه بانت تشكل خطراً على الحياة الخاصة للأفراد لأنها تجمع بياناتهم الشخصية . وفي هذا المطلب سنعالج سبل حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المعلومات وذلك على الشكل التالي: حماية البيانات الشخصية أثناء عملية جمعها(الفقرة الأولى)، وحماية البيانات الشخصية خلال معالجتها آلياً (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حماية البيانات الشخصية أثناء عملية جمعها

كان المشرع الفرنسي سباقاً في تنظيم موضوع حماية الحياة الخاصة من مخاطر تكنولوجيا المعلوماتية اذ اصدر في العام 1978 قانون المعلوماتية والحريات الذي نص بموجبه على انشاء اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات واجب على الشركات والمؤسسات كافة الاستحصل على موافقتها قبل المباشرة بمعالجة أي بيانات ذات طابع شخصي⁴⁰⁷ . وقد تطورت قوانين حماية البيانات الشخصية في فرنسا حتى إصدار اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية GDPR التي أصبحت نافذة عام 2018. ومن خلال دراسة هذه القوانين نلاحظ انه يمكننا

⁴⁰⁴ تراجع المادة 432-2-1 من قانون العمل الفرنسي.

⁴⁰⁵ Cass soc., 10 nov 2009, 42.219-08.

⁴⁰⁶ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 357

⁴⁰⁷ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 342.

استخلاص مجموعة ضمانات لحماية البيانات الشخصية أثناء جمعها، هذه الضمانات هي: مبدأ المشروعية في جمع البيانات الشخصية، والقيود الواردة على جمع بعض البيانات الشخصية.

النقطة الأولى: مبدأ المشروعية في جمع البيانات الشخصية

يعد جمع البيانات الشخصية الخطوة الأولى في عمل أنظمة المعلوماتية⁴⁰⁸، ونظراً لكم الهائل من البيانات الذي أصبح موجوداً اليوم مع المكنته تزايد المخاطر التي قد ترافق عملية جمع هذه البيانات خاصةً أنها بيانات شخصية والاعتداء عليها يعد اعتداءً على حرمة الحياة الخاصة لصاحبها. لذلك، نلاحظ أن قوانين حماية البيانات الشخصية نصت على بعض المبادئ التي يجب مراعاتها حمايةً لهذه البيانات. وقد نص المشرع اللبناني على بعض هذه المبادئ في المادة 87 من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي. هذه المادة نصت على بعض القواعد التي يجب مراعاتها أثناء عملية جمع البيانات وهي مراعاة الامانة في جمع البيانات والم مشروعية التي تعني أن جمع البيانات يجب أن يكون لغايات مشروعة أي مسموحة قانوناً. ويعتبر هذا المبدأ من المبادئ المهمة خاصةً في هذا العصر الذي أصبح فيه الجميع مهتماً بشراء البيانات الشخصية⁴⁰⁹ التي كانت تعتبر سلعة قيمة وأصلاً اقتصادياً واستراتيجياً⁴¹⁰. وقد اشارت المادة 5 من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية على مبدأ المشروعية في البند الثاني⁴¹¹ منها حيث أشارت إلى أن البيانات الشخصية يجب أن تجمع لأغراض واضحة ومحددة وشرعية ولا يجب أن تتجاوز المعالجة الأغراض المحددة . والم مشروعية في جمع البيانات الشخصية تكون عندما يتم جمع البيانات بعد الاستحصلال على موافقة صاحبها أو استناداً للقانون في الحالات الاستثنائية التي لم تقتضي الحصول على هذه الموافقة⁴¹². وقد لحظت اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية GDPR هذا الامر في المادة 7 التي بينت شروط الموافقة التي يجب

⁴⁰⁸ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 357

⁴⁰⁹ شربل القارح، مرجع سابق، ص 25.

⁴¹⁰ بيار الخوري، مرجع سابق.

⁴¹¹ Article 5 of GDPR: "Personal data shall be ...2. collected for specified, explicit and legitimate purposes and not further processed in a manner that is incompatible with those purposes; further processing for archiving purposes in the public interest, scientific or historical research purposes or statistical purposes shall, in accordance with Article 89(1), not be considered to be incompatible with the initial purposes ('purpose limitation') etc....

⁴¹² سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 374

أن يعطيها صاحب البيانات الشخصية لاضفاء المشروعية على عملية جمعها، هذه الموافقة التي يجب أن تكون بلغة واضحة وصريحة لا لبس فيها مع اعطاء صاحب البيانات الحق في سحب موافقته في أي وقت. هذا بإختصار ما يتعلق بمبدأ المشروعية في جمع البيانات الشخصية ، ثم نتطرق بعدها الى القيود على جمع هذه البيانات .

النقطة الثانية: القيود القانونية على جمع البيانات الشخصية

انطلاقاً من ارتباط البيانات الشخصية بالحياة الخاصة للأفراد وجب حمايتها ولذلك نلاحظ أن جميع قوانين حماية البيانات الشخصية وضع مجموعة من القيود على جمع بعض هذه البيانات يمكن اختصارها بمبدئين: منع جمع البيانات الحساسة (أولاً) ، والالتزام بجمع البيانات الضرورية فقط (ثانياً).

أولاً: منع جمع البيانات الحساسة

عددت المادة الخامسة من قانون الحق بالوصول الى المعلومات المستدات التي لا يجوز للغير الاطلاع عليها ومنها " المعلومات المتعلقة بحياة الأفراد الخاصة وصحتهم العقلية والجسدية "⁴¹³، وقد منع القانون مجرد الاطلاع على هذه المعلومات لطابعها الخاص. أما المادة 91 من قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي فقد نصت على التالي: "يمنع جمع البيانات ذات الطابع الشخصي أو معالجتها، إذا كانت تكشف، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، عن الحالة الصحية أو الهوية أو الوراثية أو الحياة الجنسية للشخص المعنى . لا يسري هذا المنع في الحالات التالية : ١ - عندما يكون الشخص المعنى قد وضع هذه البيانات في متناول الجمهور أو وافق صراحةً على معالجتها لم ما يوجد مانع قانوني . ٢ - عندما يكون تجميع البيانات أو معالجتها ضروريين لوضع تشخيص طبي أو تقديم علاج طبي من قبل عضو في مهنة صحية. ٣ - عند إثبات أو حق الدفاع عنه أمام القضاء . ٤ - في حال الحصول على ترخيص وفق أحكام المادة ٩٧ من هذا القانون". مما يعني أن القانون اللبناني منع جمع البيانات الشخصية اذا كانت تتناول معلومات حساسة الا اذا وافق صاحبها على ذلك أو في الحالات التي عددها القانون حصراً. هذا بالنسبة للقانون اللبناني أما بالنسبة للقانون الفرنسي فقد تناولت المادة 8 من القانون الصادر في 1978 موضوع منع تجميع أو معالجة البيانات الشخصية التي تظهر بشكل مباشر أو غير مباشر الاصل العرقي أو الآراء الدينية أو السياسية أو الفلسفية أو الانتماء النقابي أو الحالة الصحية أو الحياة الجنسية للشخص ⁴¹⁴، فلا يجوز جمع أو معالجة

⁴¹³ ليال بهنام، مرجع سابق، ص88.

⁴¹⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 218.

هذه المعلومات الا في الحالات الاستثنائية التي نص عليها القانون. وقد نصت على منع معالجة هذه البيانات الحساسة المادة 9 من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي GDPR. الجدير بالذكر أن هذه الاستثناءات لا تتضمن علاقة العمل القائمة بين صاحب العمل والاجير مما يجعل هذه العلاقة خاضعة للمادة 8 من القانون الصادر في 1978 وبالنتيجة يتوجب على صاحب العمل عند جمع ومعالجة البيانات العائدة لعماله ان يلتزم بمبدأ الحظر بالنسبة للبيانات التي نصت عليها المادة 8 من القانون الصادر في 1978⁴¹⁵. هذا فيما يتعلق بالبيانات الحساسة، لنتقل بعدها للحديث عن حماية البيانات الشخصية خلال عملية معالجتها آلياً.

ثانياً: الالتزام بجمع البيانات الضرورية فقط

بالعودة الى المادة 87 من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي المذكورة سابقاً نلاحظ أنها تتطوّي على العديد من المبادئ في حماية البيانات الشخصية، وأولها مبدأ الالتزام بجمع البيانات الضرورية للمعالجة والمعروف بمبدأ الملائمة أو التاسب الذي تطرقنا اليه سابقاً، والذي يعني أن البيانات المجموعة يجب أن تكون ملائمة مع الهدف من جمعها بحيث لا يجوز جمع بيانات تزيد عن الهدف المنشود. وهي تذكرنا بالمادة 121-6 من قانون العمل الفرنسي التي نصت على التالي: "مهما كان شكلها لا يكون غرض المعلومات المطلوبة من أجير أو مرشح لوظيفة ما سوى تقييم قدرته على شغل الوظيفة المقترحة أو قدراته المهنية. وتكون لهذه المعلومات صلة مباشرة وضرورية مع الوظيفة المقترحة أو مع هدف تقييم القدرات المهنية. وعلى الأجير أو المرشح للوظيفة أن يزود هذه المعلومات بصدق". فالبيانات المنوي جمعها يجب أن تكون فقط ضرورية للهدف من المعالجة المنوي القيام بها، فمثلاً البيانات التي تجمع عن المرشح للعمل يجب ان ترتبط فقط بـالوظيفة المرشح لها ولا يجب أن تتجاوز ذلك والا عدت اعتداءً على حرمة حياته الخاصة، وقد أكد على ذلك حكم صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 17 / 10 / 1973⁴¹⁶ . ومبدأ جمع البيانات الضرورية فقط يمكن الاشارة اليه بمبدأ التاسب بين البيانات المجموعة والهدف من جمعها تكون البيانات التي جمعت ضرورية وملائمة مع الهدف من جمعها ، بحيث تكفي لتحقيق هذا الهدف دون أي زيادة عنه⁴¹⁷ . وقد نصت على مبدأ التاسب المادة الخامسة من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية GDPR في البند الثاني منها، مما يؤكد على أهمية هذا المبدأ أثناء جمع أي بيانات شخصية.

⁴¹⁵ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 346.

⁴¹⁶ اندريه برتران ونقولا فتوش، مرجع سابق، ص 172.

⁴¹⁷ سعد محمد سعد ، مرجع سابق، ص 378.

الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية خلال عملية معالجتها آلياً

تعتبر التكنولوجيا من أخطر وسائل الاعتداء على الخصوصية ، ومع تزايد استخدام التكنولوجيا في كل المجالات ازدادت التحديات، فكيف يمكن أن نحمي حق الاشخاص ومنهم الاجراء بطبيعة الحال من الاعتداء؟ كيف يمكن أن نحمي حقهم بالخصوصية ونصون حرمة حياتهم الخاصة ؟ والسؤال الاهم ، بعد أن رأينا سبل حماية البيانات الشخصية عند جمعها، كيف يمكن أن نحمي البيانات الشخصية للأجراء أثناء معالجتها آلياً؟ للاجابة على السؤال الاخير ، سوف نناقش في هذه الفقرة مبادئ حماية البيانات الشخصية أثناء معالجتها آلياً وحقوق أصحاب هذه البيانات، وهذه المبادئ هي: مبدأ الإشراف والرقابة ، مبدأ الطمأنينة، وسنرى حقوق أصحاب البيانات الشخصية أثناء معالجتها .

النقطة الأولى: مبدأ الإشراف والرقابة

في ظل التطور التكنولوجي الهائل، زادت كمية المعلومات والبيانات، وأصبح من الضروري معالجة هذه المعلومات آلياً لاجل تخزينها الكترونياً. وفي هذا السياق، يجب على الدول أن تحمي البيانات الشخصية العائدة لمواطنيها والمقيمين على أراضيها من أي اعتداء عليها لارتباطها بحياتهم الخاصة⁴¹⁸، والحماية تكون عبر سن تشريعات تحمي البيانات الشخصية أثناء معالجتها آلياً. واللافت في تشريعات حماية البيانات الشخصية هو وجود بعض المبادئ المشتركة بينها ومن أبرز هذه المبادئ مبدأ الإشراف والرقابة. هذا المبدأ يقضي بأنه للاشراف والرقابة على عملية معالجة البيانات يجب إنشاء هيئة مستقلة لها سلطات واسعة لتشرف وتراقب عملية معالجة البيانات الشخصية⁴¹⁹. ومن الأمثلة الناجحة بهذا الخصوص الهيئة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا CNIL والهيئة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية (PDPNI) في تونس⁴²⁰. وفي هذا الإطار، أنشأ القانون هذه الهيئات وهي هيئات مستقلة لها طابع قضائي لضمان حماية البيانات الشخصية أثناء معالجتها آلياً⁴²¹، ولها مهام عدة منها الرقابة على المعالجة الآلية للبيانات الشخصية وذلك سندًا للمادة 22 من القانون الصادر عام 1978 فمن يرغب بمعالجة أي بيانات شخصية عليه اخطار هذه اللجنة مسبقاً بذلك تحت طائلة العقوبة القانونية⁴²². وقد أغفل القانون اللبناني إنشاء هذه اللجنة الامر الذي يعد من أبرز الامور

⁴¹⁸ شريل القارح، مرجع سابق، ص 26.

⁴¹⁹ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 370.

⁴²⁰ ميرiam مهنا ، مرجع سابق.

⁴²¹ بيار الخوري، حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

⁴²² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 154.

التي تستوجب التعديل انطلاقاً من الدور الكبير الذي تلعبه هذه الهيئة في مراقبة حسن تطبيق قوانين حماية البيانات الشخصية. هذه اللجنة يجب أن تتالف من خبراء في المعلوماتية وخبراء قانونيين ، وتتركز مهامها حول الإشراف على أنظمة المعالجة للمعلومات وتطويرها مع تأمين الحماية لحقوق الأفراد وحرياتهم من أي اعتداء ناتج عن هذه الأنظمة، ولأجل ذلك أعطيت هذه اللجنة سلطات واسعة لضمان قيامها بمهامها⁴²³ على أكمل وجه. وقد أشارت اللجنة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي GDPR إلى ضرورة إنشاء هذه الهيئة المستقلة المشرفة على تطبيق قانون حماية البيانات وذلك في الفصل السادس منها. هذا بإختصار مبدأ الإشراف والرقابة على معالجة البيانات الشخصية لنتطرق بعدها إلى مبدأ الطمأنينة.

النبذة الثانية: مبدأ الطمأنينة

وهو يعني توفير الطمأنينة للأشخاص الذين تم معالجة بياناتهم آلياً، وذلك عبر اعلام الأشخاص الذين تم معالجة بياناتهم بأبرز الحقوق التي يتمتعون بها في هذا المجال وهي حقهم بالاطلاع عليها وتصحيفها عند الاقتضاء، اضافةً إلى الحفاظ على سرية بياناتهم من التعدي عليها من قبل الغير⁴²⁴. وفي هذا الإطار نلاحظ أن المشرع اللبناني لحظ هذا المبدأ في المادة 88 من قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي التي نصت على ما يلي: "على المسؤول عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي أومنته إعلام الأشخاص الذين تستقي منهم البيانات ذات الطابع الشخصي بما يلي : ١ - هوية المسؤول عن المعالجة أو هوية ممتهنه . ٢ - أهداف المعالجة . ٣ - الطابع اللازم أو الاختياري للإجابة على الأسئلة المطروحة . ٤ - النتائج التي قد تترتب على عدم الإجابة . ٥ - الأشخاص الذين سترسل إليهم البيانات . ٦ - حق الوصول إلى المعلومات وتصحيفها والوسائل المعدة لذلك. يجب أن تتضمن الاستمرارات المستعملة لجمع البيانات إبراداً صريحاً وواضحاً للمعلومات المحددة في الفقرة الأولى من هذه المادة". فالشخص الذي يقوم بمعالجة بيانات شخصية عليه موجب إعلام أصحاب البيانات بأن بياناتهم قيد المعالجة الآلية اضافةً إلى اعلامهم بأبرز بكل تفاصيل المعالجة وحقوقهم بالوصول إلى هذه البيانات وتصحيفها عند اللزوم . وقد نصت المواد 12 و 13 و 14 و 15 من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي GDPR على هذا المبدأ والحقوق الناتجة عنه لأهميةها الكبيرة.

هذا بإختصار ما يتعلق بمبدأ الطمأنينة لنتطرق بعدها إلى حقوق أصحاب البيانات الشخصية قيد المعالجة.

⁴²³ سعد محمد سعد ، مرجع سابق، ص 370-371

⁴²⁴ سعد محمد سعد ، المرجع أعلاه ، ص 381-380.

النقطة الثالثة: حقوق أصحاب البيانات الشخصية قيد المعالجة

هي الحقوق التي نصت عليها قوانين حماية البيانات الشخصية وهي تضمن حق صاحب البيانات بحماية بياناته الشخصي باعتبارها جزءاً من حياته الخاصة ويجب اعلام أصحاب البيانات بحقوقهم قبل أي معالجة آلية لبياناتهم ، وهذه الحقوق هي : الحق بالاعتراض على المعالجة والحق بالاطلاع على البيانات قيد المعالجة وطلب تصديقها عند الاقتضاء⁴²⁵.

أولاً: الحق بالاعتراض على المعالجة الآلية للبيانات الشخصية

وقد نصت عليه كافة تشريعات حماية البيانات الشخصية اللبنانية والفرنسية، وهو يعني حق الشخص في الاعتراض على المعالجة الآلية التي تتم لمعلوماته الشخصية، وقد نصت المادة 92 من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي على هذا الحق. وقد نصت أيضاً على هذا الحق المادة 21 من اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي GDPR، إلا أنه عند المقارنة بين القانون اللبناني والقانون الأوروبي لحماية البيانات الشخصية ، نلاحظ أن القانون اللبناني لم يمنح صاحب البيانات الشخصية الحق بالاعتراض على المعالجة اذا وافق عليها سابقاً الأمر الذي يطرح علامة استفهام في هذا المجال.

ثانياً: حق الشخص بالاطلاع على بياناته وطلب تصديقها

وهو أمر بدائي لأن البيانات قيد المعالجة هي بيانات شخصية، ومن الطبيعي أن يطلب صاحبها الاطلاع عليها والحق بالاطلاع يعني حق الشخص في الاطلاع على بياناته قيد المعالجة ومعرفة كل تفاصيلها⁴²⁶ والحق بالاطلاع يفضي بالوصول الى الحق بالتصحيح ، فهما متلازمان فمن يطلع على بياناته يجب أن يعطي الحق بتصديقها في حال طرأ أي تغير عليها⁴²⁷. وقد نص الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي على الحق بالوصول والتصحيح وذلك في المواد 99 و101 و102 وعن حق الشخص صاحب البيانات أو ورثته في حال وفاته بالوصول الى معلوماته وتصديقها في حال كانت مغلوطة. أما اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي فقد نصت على حق الاطلاع على البيانات الشخصية في المادة 15 وعلى حق تصديقها في المادة 16 من هذه اللائحة.

⁴²⁵ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 350.

⁴²⁶ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 381.

⁴²⁷ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 352.

وتكمّن أهمية الحق بالتصحيح انطلاقاً من طبيعة هذه البيانات الشخصية وارتباطها بحياة الفرد الخاصة فتصحّحها إذا كانت خاطئة مهم جداً لأنها ترتبط بواقع الشخص وحقيقةه لذا يجب أن تتوافق مع الحقائق⁴²⁸. بعد الحديث عن مبادئ الحماية للبيانات الشخصية أثناء معالجتها ننتقل للحديث عن الحماية القضائية للحياة الخاصة للأجير في (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: الحماية القضائية للحياة الخاصة للأجير

بعد الحديث عن الحماية التشريعية للحياة الخاصة في القانونين اللبناني والفرنسي، لا بد لنا أن نرى الحماية القضائية للحياة الخاصة وكيف راعى الاجتهد القضائي حرمة الحياة الخاصة للأجير. وطبعاً، عند الحديث عن دور القضاء لا بد من مراجعة الدعاوى القضائية التي رفعت في سبيل حماية حق الأجير في حرمة حياته الخاصة باعتباره من الحقوق التي نصت عليها مختلف الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية. إضافةً إلى ذلك سوف نناقش القيمة القانونية للأدلة المستمدّة من مراقبة الأجير ، فهل يأخذ بها القضاء؟ هل هي مشروعة؟ وهل يمكن الاحتجاج بها بوجه الأجير؟ كل هذه التساؤلات سوف نناقشها في هذا المبحث الذي يقسم إلى مطلبين. فسوف نعالج دور القضاء في حماية الحياة الخاصة للأجير في (المطلب الأول)، ومن ثم سوف نناقش شروط استخدام الأدلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: دور القضاء في حماية الحياة الخاصة للأجير

يعتبر القانون أداة تنظيم المجتمع والوسيلة المشروعة لحماية الحقوق والحراء ، إلا أن القانون يعتبر بدون قيمة فعلية إذا لم يصار إلى تطبيقه. والسلطة القضائية هي المنطة بتطبيق القوانين الوضعية على النزاعات القائمة بين الأفراد لحل النزاع واعطاء كل ذي حق حقه، كما أنها المؤمنة على حماية الحقوق والحراء⁴²⁹. فالقانون هو الوسيلة المشروعة الوحيدة لنيل الحقوق ، ومن هذه الحقوق الحق بالتعويض عن الضرر الناتج عن الاعتداء على حق شخصي. ومن أبرز الحقوق الشخصية التي كرستها القوانين الداخلية والدولية الحق في حرمة الحياة الخاصة. هذا الحق كسائر الحقوق يمكن أن يكون عرضة للاعتداء لذلك يحق للمتضرر أن يقيم دعوى لاستحصل على تعويض عن الضرر الناتج عن هذا الاعتداء، وهذا ما سوف نناقش في (الفقرة الأولى) من هذا المطلب، لتنقل بعدها إلى التطبيقات القضائية التي كرست حق الأجير في حرمة حياته الخاصة في (الفقرة الثانية) .

⁴²⁸ سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 385-386.

⁴²⁹ بيار الخوري، حماية البيانات الشخصية، مرجع سابق.

الفقرة الأولى: دعوى التعويض عن الاعتداء على الحياة الخاصة للأجير

عالج قانون العمل اللبناني في المادة 50 منه وتحديداً الفقرة "د" حالات الصرف التعسفي من العمل ومنها اذا وقع الصرف نتيجة لممارسة العامل لاحدى حرياته الشخصية أو العامة، ففي هذه الحالة يعد صرفه تعسفاً يوجب التعويض عنه . ويعتبر الحق في حرمة الحياة الخاصة من الحقوق الشخصية التي نصت عليها كافة القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية⁴³⁰ ، والأجير كسائر الأفراد في المجتمع يتمتع بحقه في إحترام حياته الخاصة فأى اعتداء عليها هو اعتداء على حق شخصي يحميه القانون مما يعطيه الحق بمراجعة القضاء⁴³¹ . فما هي الاجراءات القضائية لحماية الحياة الخاصة للفرد عموماً وللأجير خصوصاً؟

أعطى القانون للأفراد نوعين من الاجراءات التي يمكن ان تتخذ عبر القضاء لحماية حقوقهم الشخصية⁴³² . فقانون أصول المحاكمات المدنية أعطى القاضي الأمور المستعجلة سلطة اتخاذ التدابير اللازمة لایقاف خطر وشيك أو تقادي حدوثه، والاعتداء على الحياة الخاصة هو ضرر بحد ذاته، وبالتالي يجوز لأى شخص تم الاعتداء على حرمة حياته الخاصة أن يلجأ إلى قضاء العجلة ليطلب اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذا الاعتداء⁴³³ ، مع الاشارة الى أن قاضي الامور المستعجلة يمكن دوره في وقف الاعتداء دون المساس بأساس النزاع وفقاً لقانون اصول المحاكمات المدنية⁴³⁴ اللبناني . وهنا نود الاشارة الى بعض الأمثلة عن حماية قاضي الأمور المستعجلة للحق في الحياة الخاصة للأفراد ومنها قرار حديث للغاية صادر عن قاضي الأمور المستعجلة في أميون⁴³⁵ بتاريخ 28/10/2024 وقد قضى بإلزام شخص يضع كاميرات للمراقبة قرب منزله بإزالتها بعد استدعاء قدمته إحدى السيدات التي تسكن بالقرب منه والسبب أن الكاميرا تطال حق المرور العائد لعقاراتها ومدخل شقتها الأمر الذي يعرض حياتها الخاصة للانتهاءك وقد صدر القرار بإلزام صاحب الكاميرات بإزالتها حمايةً للحق في الحياة الخاصة الذي كفله الدستور والاتفاقيات الدولية والقوانين كافةً، الأمر الذي يدل على عظيم دور القضاء في حماية الحقوق الشخصية ومنها الحق في حرمة الحياة الخاصة.

⁴³⁰ عمرو أحمد حسنو ، مرجع سابق، ص 171.

⁴³¹ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 361.

⁴³² سعد محمد سعد، مرجع سابق، ص 355.

⁴³³ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 361.

⁴³⁴ المادة 579 من قانون اصول المحاكمات المدنية اللبناني .

⁴³⁵ قاضي الامور المستعجلة في أميون، قرار رقم 242، صادر بتاريخ 28/10/2024، منشور في مجلة العدل العدد 3 لسنة 2024، الصفحة 817-818.

إلا أن التساؤل الذي يطرح هنا هو هل يستطيع الاجير اللجوء الى قضاء العجلة لايقاف التعدي الحاصل على حياته الخاصة في ظل وجود مجلس العمل التحكيمي الذي يعد صاحب اختصاص الزامي فيما يتعلق بنزاعات العمل ؟

الاجابة على هذا السؤال تكون بالبحث في اختصاص قاضي العجلة وهل يؤثر اللجوء اليه على مجرى الادعاء المقدم أمام مجلس العمل التحكيمي، خاصةً أن هذا الاخير هو صاحب اختصاص حصري في النزاعات المتعلقة بعقد العمل سندًا للمادة 79 من قانون العمل اللبناني. وبالعودة الى قانون اصول المحاكمات المدنية اللبناني نلاحظ انه نص في المادة 579 على صلاحية قاضي الامور المستعجلة المتمثلة في اتخاذ تدابير فورية دون التعرض لأساس الحق ، هذه التدابير تهدف الى ازالة تعدي واضح على الحقوق أو الحريات وبالتالي قاضي العجلة لن يبيت باصل النزاع القائم اساساً أو الذي سيقوم لاحقاً أمام مجلس العمل التحكيمي وبالنتيجة فإن اقامة دعوى امام قاضي العجلة لازالة التعدي على الحياة الخاصة للاجير لا علاقة له لا من قريب او بعيد بالدعوى النزاعية القائمة بين الاجير وصاحب العمل امام مجلس العمل التحكيمي ولا تؤثر عليها اصلاً لأن قرارات قاضي العجلة لا تطال اساس النزاع بعكس قرارات مجلس العمل التحكيمية التي تعتبر قرارات نهائية وفاصلة ب أساس النزاع⁴³⁶ . وما يؤكد على ذلك هو المادة 584 من قانون اصول المحاكمات المدنية اللبناني التي نصت على التالي: "لا تكون لقرارات قاضي الامور المستعجلة حجية القضية المحکوم بها بالنسبة لاصل الحق. إنما لا يجوز له تعديله أو إلغاؤه إلا إذا طرأت ظروف جديدة تبرر ذلك".

هذا هو الشق الاول من الاجراءات القضائية التي يمكن اتخاذها، أما الشق الثاني فيتمثل بدعوى التعويض عن ضرر المساس بالحياة الخاصة للأجير⁴³⁷. وعند الحديث عن دعوى التعويض يتبدادر الى ذهنا موضوع المسؤولية المدنية القائمة على ثلاثة عناصر وهي: الخطأ والضرر والصلة السببية بينهما، وإذا أردنا تطبيق عناصر المسؤولية على موضوعنا الحالي وهو المساس بالحياة الخاصة للأجير فنرى أن الاعتداء على الحق في حرمة الحياة الخاصة هو خطأ واضح، فأين يمكن عنصر الضرر ؟ وكيف ثبتت الصلة السببية بينهما؟

بعد مراجعة الفقه الفرنسي نلاحظ أن المشرع الفرنسي كان يؤسس موضوع التعويض عن المساس بالحياة الخاصة على أساس قواعد المسؤولية المدنية التي ذكرناها سابقاً، ولكن الآن أصبح يؤسس هذه الدعوى على أساس المادة 9 من القانون المدني الفرنسي أي على أساس الاعتداء على الحياة الخاصة، وقد عزز هذا الرأي

⁴³⁶ ربي الحيدري، مرجع سابق، ص 191.

⁴³⁷ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 362.

⁴³⁸ موقف الاجتهاد الفرنسي الذي اعتبر أن مجرد الاعتداء على الحياة الخاصة يمنح صاحبها الحق بالتعويض الامر الذي يجعل الموضوع أسهل بكثير. وتقدير التعويض يكون بحسب قيمة الضرر الواقع سواءً كان ضرراً مادياً أو معنوياً، فما هي طبيعة الضرر الناتج عن المساس بالحياة الخاصة للأجير؟

يعتبر المساس بالحياة الخاصة خطأً يولد أذىً للشخص الذي اخترق حرمة حياته الخاصة، هذا الأذى هو أذىً معنوي لأن المساس بالحياة الخاصة مس بكرامة الإنسان مما يجعل الضرر الناتج عنه ضرراً معنوياً وقد أقر قانون الموجبات والعقود في المادة 263 منه بأن الضرر المعنوي يعتد به كما يعتد بالضرر المادي شرط أن يكون من الممكن تقدير قيمته المادية⁴³⁹. اذ يقوم القاضي بتقدير قيمة الضرر الحاصل ويحكم بتعويض مالي على هذا الاساس، وله حق نشر القرار القضائي على المدونة الالكترونية على نفقة المدعى عليه، وفي حال توافر العناصر الجرمية يجوز للمتضرر أن يقيم دعوى جزائية مطالباً بالعقوبة الجزائية اضافةً للعطل والضرر⁴⁴⁰. وعند الحديث عن الضرر وكيفية التعويض عنه لا بد ان ثبتت قيمة الضرر الواقع للمطالبة بتعويض عادل، فكيف ثبت ضرر الاعتداء على الحياة الخاصة للأجير؟

بالعودة الى قرار لمحكمة النقض الفرنسية صادر بتاريخ 1966/11/5 نلاحظ انه نص على التالي: " مجرد إثبات الاعتداء او المساس بالحياة الخاصة للأجير يعطي وفقاً للمادة 9 من القانون المدني الفرنسي الحق في التعويض"⁴⁴¹. مما يعني انه بعكس القاعدة العامة "البينة على من ادعى" ، المدعى الذي تم المساس بحرمة حياته الخاصة غير مكلف بإثبات الضرر الواقع لأن المساس بحياته الخاصة هو بحد ذاته خطأً يولد ضرراً حكماً الامر الذي يولد حقاً بالتعويض⁴⁴².

إضافةً الى ذلك، نود الإشارة الى دور قضاء العمل أو مجلس العمل التحكيمي الذي يعد القضاء المختص في النزاعات الناشئة عن عقد العمل والذي يلجأ اليه العمال لتحصيل حقوقهم خصوصاً في حالات الصرف التعسفي التي نصت عليها المادة 50 من قانون العمل اللبناني وتحديداً في الفقرة "د" منها التي نصت على التالي: "د- يعتبر الصرف من قبيل الإساءة او التجاوز في استعمال الحق اذا تم في الحالات التالية:
1- لسبب غير مقبول او لا يرتبط بأهلية العامل او تصرفه داخل المؤسسة او بحسن ادارة المؤسسة والعمل

⁴³⁸ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 362.

⁴³⁹ مصطفى العوجي، القانون المدني الجزء الاول العقد، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة السادسة، 2016، ص 568.

⁴⁴⁰ شريل القارح، قانون الانترنت والمحتوى الرقمي لشبكات التواصل الاجتماعي، مرجع سابق، ص 104.

⁴⁴¹ Cass.soc, 1ere ch., Civ, 05 NOV.1996, Les grands arrêts de la jurisprudence, par H. CAPITAN, T.I, 11^{ème} éd, 2000, n° 17.

⁴⁴² بنور سعاد، مرجع سابق، ص 365.

فيها.2- لانتساب العامل او عدم انتسابه لنقاية مهنية معينة او لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين او الانظمة المرعية الاجراء او اتفاق عمل جماعي او خاص .3- لتقديمه لالانتخابات او لانتخابه عضوا في مكتب نقابة او لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.4- لتقديمه بحسن نية شكوى الى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما واقامته دعوى على صاحب العمل تبعا لذلك.5- لممارسته حرياته الشخصية او العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء ".

هذه الفقرة عدلت حالات الصرف التعسفي التي يتعلق بعضها بممارسة الأجير لحياته الشخصية، فالبند الأول اعتبر صرف الأجير لأسباب غير مقنعة أو لأسباب غير مهنية صرفاً تعسفيًا لأنه لا يتعلق بأهلية الأجير المهنية وأحد هذه الأسباب غير المهنية قد يكون لأمر يتعلق بالحياة الخاصة للأجير مثلاً.

ذلك الامر بالنسبة للبند الخامس الذي اعتبر صرف الأجير لممارسته حرياته صرفاً تعسفيًا ، فضلاً عن البنددين الثاني والثالث من الفقرة نفسها والمتعلقة بالصرف الناتج عن ممارسة الأجير لحقه في المشاركة في الحياة النقابية انتساباً أو ترشحاً الامر الذي يعد أحد صور التعبير عن الرأي الشخصي الذي يشكل عنصراً من عناصر حياته الخاصة وحقاً شخصياً بحد ذاته. فأسباب الصرف التعسفي التي أشرنا إليها في هذه البنود اسباب غير مهنية لا تتعلق بعمل الأجير انما أسباب شخصية تتعلق بممارسة الأجير لحقوقه الشخصية .

ونود الإشارة الى أن الاجتهداد اللبناني غني بالقرارات التي اعتبرت المس بحقوق الأجير من الأسباب غير المقبولة لصرفه من العمل⁴⁴³ الا اننا نود الاشارة الى الاجتهدادات المتعلقة بحق الأجير في حماية حياته الخاصة. ومن ابرز الاحكام المتعلقة بحماية حقوق الاجراء الشخصية حكم صادر بتاريخ 2018/07/03⁴⁴⁴ حيث أصدرت محكمة التمييز حكمها في قضية صرف أحد مؤسسي نقابة عمال سبينس مخبير حبشي بحجة توزيعه لمناشير ادعت الشركة انها تسيء لها. وقد حسمت محكمة التمييز واقعة حصول الصرف تعسفاً واستناداً لنشاط حبشي النقابي فقد خلصت المحكمة إلى ان المناشير التي شارك حبشي بتوزيعها تعد وسيلة سلمية اعتمدها الأجراء للتعبير عن وضعهم الوظيفي والمعيشي وذلك ضمن حدود حرية التعبير والرأي المساندة قانوناً

⁴⁴³ روى الحيدري ، مرجع سابق، ص 190.

⁴⁴⁴ نزار صاغية، أبرز الأحكام القضائية في لبنان - 2018: نقابيو سبينس يحقّقون انتصاراً ثميناً، مقال منشور على موقع المفكرة القانونية، بتاريخ 2019/5/3.

وبالتالي اعتبرت المحكمة ان صرف حبشي جاء تعسفيًّا لممارسته حقه في النشاط النقابي الذي يعد تعبيرًا عن رأيه .

إذًا، بإختصار الاجراءات القضائية التي يمكن اتخاذها في حال الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للأجير تكون أما عبر اللجوء إلى قضاء العجلة لرفع او ايقاف الضرر او عبر اللجوء إلى قضاء الحكم للمطالبة بالتعويض عن ضرر المساس بالحياة الخاصة للأجير والذي أصبح سهلاً بمجرد اثبات وقوع اعتداء على الحياة الخاصة للأجير أو عبر اللجوء إلى القضاء الجزائري في حال توافرت في الفعل العناصر الجرمية ، لتنقل بعدها إلى رؤية التطبيقات القضائية لحماية الحياة الخاصة للأجير في (الفقرة الثانية) .

الفقرة الثانية: التطبيقات القضائية لحماية الحياة الخاصة للأجير

يعتبر الاجتهاد القضائي أحد مصادر القاعدة القانونية خصوصاً عند وجود نقص في التشريع، ففي هذه الحالة يصبح القاضي كالشرع الذي يبعث الحياة في القانون الموجود ليالئ التطورات الحاصلة على ارض الواقع⁴⁴⁵. وفي ظل افتقار بعض القوانين الى مواد تتعلق بموضوع حماية الحياة الخاصة للأجير لم يقف القضاء عند هذا الحد بل كيف القواعد العامة لخدمة الموضوع وأمن حماية للحياة الخاصة للأجير والامثلة على ذلك عديدة سوف نذكرها في هذه الفقرة مع الاشارة الى شبه انعدام الاجتهادات اللبنانيّة عن حماية الحياة الخاصة للأجير لذلك سوف نشير الى الاجتهادات الفرنسية التي كانت سابقة في هذا المجال. بدايةً، تتعدد العناصر المكونة للحياة الخاصة ومن ابرز هذه العناصر الاسم ، المظهر، الحياة الشخصية بكل مظاهرها كالحياة العاطفية والاسرية، الحالة الصحية والمادية، الاتصالات والمراسلات الخاصة، اضافةً الى الحقوق الشخصية كالحق بالزواج مثلاً والحق في حرمة الجسد وحرمة المسكن بالإضافة إلى الحريات الشخصية كحرية الرأي والتعبير وحرية المعتقد وغيرها. وعند الحديث عن دور الاجتهاد في حماية الحياة الخاصة لا بد لنا ان نذكر قرارات قضائية حمت الحياة الخاصة للأجير عبر حماية احد عناصرها والامثلة في هذا الاطار متعددة. فمثلاً، نذكر كيف حمى الاجتهاد الفرنسي حرمة الحياة العاطفية للأجير بمنعه صاحب العمل من التدخل فيها وابرز مثال على ذلك قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 21/12/2006 والذي افاد بأنه يفتقر لسبب حقيقي وجدي قرار صرف أمينة الصندوق في السوبر ماركت بسبب وجود علاقة عاطفية مع

⁴⁴⁵ محمد بن رقيق، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص اختصاص القانون والمقابلة بعنوان الحماية القضائية للأجير كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي اسماعيل، المغرب، 2018-2019، ص212.

زميلها في العمل⁴⁴⁶. كذلك نشير الى قرارين قضائين فرقاً بين الخطأ المرتبط الحياة الخاصة والخطأ المهني فالاجتهاد الفرنسي الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 16/12/1997⁴⁴⁷ افاد بانه لا يمكن اعتبار الواقعه أو أي أمر يتعلق بحياة الاجير الشخصية خطئاً . اما الاجتهاد الفرنسي الصادر عن المحكمة نفسها بتاريخ 26/9/2001⁴⁴⁸ فقد افاد بان العمل المنسوب إلى الاجير والذي حدث خارج وقت العمل يندرج في حياته الشخصية ولا يمكن أن يشكل خطئاً مهنياً.

كذلك، أشار الاجتهاد الفرنسي الى موضوع حماية جسم الأجير من المراقبة الالكترونية، وذلك بعد الدعوى التي أقامها أجير بوجه صاحب العمل بعد وضعه جهازاً حديثاً لمراقبة أوقات حضور وغاء العمال بعد أن تبين انه يكشف كل تفاصيل جسم الانسان، وقد اقر الحكم أنه لا يجوز لصاحب العمل استخدام هذا الجهاز قبل الحصول على إذن مسبق من العمال وموافقتهم على ذلك لأن هذا الجهاز ينتهك حق العمال في حرمة جسدهم⁴⁴⁹. كذلك، يعد منزل الاجير وعنوانه الشخصي وحتى رقم هاتفه من عناصر حياته الخاصة التي تتمتع بالحماية القانونية ، ومن الامثلة على ذلك قرار لمحكمة التمييز الفرنسية صادر بتاريخ 19/11/1990 قضاة فيه بأن "كشف صاحب العمل عن موطن العامل بدون موافقة الاخير يعتبر اعتداءً على حياته الخاصة"⁴⁵⁰. فضلاً عن ذلك، نشير الى بند عدم الزواج الذي قد يرد في بعض عقود العمل، أو في الانظمة الداخلية للمؤسسات، وقد اعتبره القضاء اعتداءً على حق من الحقوق الشخصية للعامل، لذا فهو باطل بطلاً مطلقاً تطبيقاً للمادة 83 من قانون الموجبات والعقود، لتعلق هذا الحق بالنظام العام، وبالنتيجة كل صرف للأجير بسبب زواجه يعد صرفاً تعسيفياً، وهذا ما حكمت به محكمة استئناف باريس بقرارها الصادر في 31 أبريل 1963⁴⁵¹ . كذلك، يعتبر كل صرف للعامل لسبب يتعلق بحياته الخاصة صرفاً تعسيفياً، ومن الامثلة على ذلك قرار لمحكمة التمييز الفرنسية اعتبرت فيه أن طرد عاملة لأن زوجها عضو فاعل في إحدى النقابات يعتبر صرفاً تعسيفياً⁴⁵² ، وقد أشارت المادة 50 من قانون العمل اللبناني في الفقرة د البند الثالث منها الى موضوع الصرف التعسفي لانتخاب العامل كعضو في نقابة وقد أشرنا اليه سابقاً ومن الامثلة على ذلك قرار قضائي

⁴⁴⁶ Cass soc, 21/12/2006, bull n05-41, p209.

⁴⁴⁷ Cass soc, 16/12/1997, bull, n 95-41.326

⁴⁴⁸ Cass soc, 26/9/2001, bull, n 99-43.636.

⁴⁴⁹Cass.soc, 19 Avril 2005, RJS, 5/2005, p 200.

⁴⁵⁰ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 307

⁴⁵¹Paris 30 avril 1963. JCP. 1963.13205 bis et RTDC. 1963.570. obs. Cornu.

⁴⁵² بنور سعاد، مرجع سابق، ص 282.

لبناني قضى بأن صرف الشركة للأجير العامل لديها بعد توليه رئاسة نقابة العمال ودفاعه عن حقوق الموظفين يعد صرفاً تعسفيًا لانه نابع عن رغبة الشركة بالانتقام منه⁴⁵³.

هذا بالنسبة للاجتهداد الفرنسي، أما الاجتهداد اللبناني فإنه يكاد يخلو من قرارات تتعلق بحماية الحياة الخاصة للأجير باستثناء بعض القرارات التي صدرت حديثاً، كقرار قاضي الامور المستعجلة في بيروت كارلا شواح في 2023/10/31⁴⁵⁴ والذي بالرغم من أنه لا يشمل الاجراء الذي يطبق عليهم قانون العمل إلا أنه يعتبر قراراً مفصلياً في تاريخ الاجتهداد اللبناني بعد ان كرس حق المستخدم في حرية المعتقد، وقد قضى بأن صرف معلمة في مدرسة خاصة بعد ارتدائها للحجاب يعتبر صرفاً تعسفيًا وانتهاكاً لحق الانسان في حرية المعتقد التي كرسها الدستور اللبناني . ونذكر ايضاً قراراً حديثاً صادراً عن قاضي الامور المستعجلة في أميون بتاريخ 2024/10/28 وقد كرس حرمة الحياة الخاصة للانسان وحماية بياناته الشخصية، وذلك بعد استدعاء قدمته سيدة مطالبة بإزالة كاميرات المراقبة التي وضعها جارها لأنها تنتهك حرمة حياتها الخاصة، وقد صدر القرار بإزالة هذه الكاميرات لأن أنظمة المراقبة المنزلية يجب أن تتوافق مع قانون حماية البيانات الشخصية ، وقد قضى القرار أن صور الاشخاص وأصواتهم وأنشطتهم التي تسجلها الكاميرا تعتبر بيانات شخصية لأنها تسمح بتحديد هويتهم، وهي بالنتيجة من عناصر حياتهم الخاصة التي حمتها القوانين المعاهدات الدولية والدستور اللبناني⁴⁵⁵.

المطلب الثاني: شروط استخدام الأدلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية للأجير

"الاثبات هو اقامة الدليل أمام القضاء على واقعة أو عمل قانوني يستند إلى أي منهما طلب أو دفع أو دفاع. ويتعين على كل شخص أن يؤازر القضاء في سبيل جلاء الحقيقة"⁴⁵⁶، والقاعدة القانونية هي "البينة على من ادعى" سندأً للمادة 132 من قانون اصول المحاكمات المدنية، فمن يدعي واقعة معينة عليه ان يثبتها بالدليل الفعلي. وفي هذا الاطار يهدف صاحب العمل من مراقبة اجرائه الى ايجاد الدليل الذي قد يرتكز اليه لصرفهم من العمل⁴⁵⁷. وعند الحديث عن الادلة لا بد ان نشير الى الادلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية كذلك المستمدۃ

⁴⁵³ المحكمة الابتدائية المدنية في بيروت، قرار رقم 1706 صادر بتاريخ 1974/6/25 ، مجلة العدل 1975 ، العدد الاول ص 163.

⁴⁵⁴ قاضي الامور المستعجلة في بيروت، رقم القرار 183، مذكور سابقاً.

⁴⁵⁵ قاضي الامر المستعجلة في أميون، قرار رقم 242 ، صادر بتاريخ 2024/10/28، منشور في مجلة العدل العدددين الثالث والرابع لسنة 2024، ص 817-818.

⁴⁵⁶ نص المادة 131 من قانون اصول المحاكمات المدنية اللبناني.

⁴⁵⁷ بيو خلاف، مرجع سابق، ص 114.

من أدوات المراقبة كالكاميرا أو جهاز التنصت والتسجيل، والادلة المستمدة من انظمة المعلوماتية الحديثة، فما القيمة القانونية لهذه الادلة أمام القضاء؟ ومتى يعتبر الدليل مشروعًا؟ هذا ما سوف نناقشه في هذا المطلب اذ سنعالج حجية الادلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية (الفقرة الأولى)، وشروط مشروعية الدليل الناتج عن المراقبة التكنولوجية(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حجية الادلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية

عند الحديث عن حجية الادلة المستمدة من المراقبة التكنولوجية نقصد بذلك مدى امكانية الاخذ بهذه الادلة كوسائل اثبات امام القضاء لتبرير خطأ العامل الذي دفع صاحب العمل لصرفه⁴⁵⁸. وحيث أنه ليس هناك قواعد للاثبات في قانون العمل نعود لقواعد الادلة في القانون المدني الذي يعتبر القانون العام في حال خلو النص الخاص نعود الى النص العام⁴⁵⁹. وفيما يتعلق بموضوع الادلة المستمدة من المراقبة التكنولوجية نلاحظ من خلال اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية ومنها على سبيل المثال حكم صدر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية في 20/11/1991⁴⁶⁰، وقد رسم مبدئاً هاماً وهو يجب اعلام العامل بوسيلة المراقبة كي يعتبر الدليل المستمد منها دليلاً مشروعًا⁴⁶¹. إلا أنه فيما يتعلق بالدليل المستمد من المراقبة او التسجيل اختلف الاجتهاد بين الغرفة الاجتماعية والغرفة الجزائية⁴⁶² ، فالغرفة المدنية رفضت قبول الدليل المأخوذ من وسيلة مراقبة أو تسجيل لم يعلم بها الأجير داخل مكان العمل، فقد اقرت محكمة باريس بعدم جواز اللجوء الى دليل مستمد من تسجيل سري أجراه صاحب العمل للمحادثات الفائمة بينه وبين الأجير اثناء اثباته للخطأ الذي ارتكبه هذا الأخير⁴⁶³. أما في الامور الجزائية فقد اعتبرت الغرفة الجزائية لمحكمة التمييز الفرنسية أنها تأخذ بالدليل المستمد من التسجيلات سواء كانت قانونية أم لا، والقاضي يقدر قيمتها الثبوتية⁴⁶⁴. هذا ما يتعلق بحجية الادلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية لنتناول بعدها الى دراسة شروط مشروعية الدليل التكنولوجي .

⁴⁵⁸ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، مرجع سابق، ص 162.

⁴⁵⁹ بيرو خلاف، مرجع سابق، ص 114.

⁴⁶⁰ حكم صادر عن محكمة التمييز الفرنسية الغرفة الاجتماعية بتاريخ 20/11/1991.

⁴⁶¹ هذا ما قضت به الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها بتاريخ 14/3/2000/G.P. 2000,2, p .54 note J. Berequer – Guillon et L. Guignot.

⁴⁶² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 169.

⁴⁶³ بيرو خلاف، مرجع سابق، ص 115.

⁴⁶⁴ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 168.

الفقرة الثانية: شروط مشروعية الدليل التكنولوجي

اشترط المشرع الفرنسي في الدليل الرقمي شرطًا تختلف عن الشروط الموجودة في الأدلة العادلة لقبول هذا الدليل واعتباره دليلاً مشروعًا، هذه الشروط هي: النزاهة والأمانة في جمع الدليل التكنولوجي⁴⁶⁵، صحة الواقع الواردة في الدليل التكنولوجي، وسلامة الدليل التكنولوجي من التلاعب.

النقطة الأولى: النزاهة والأمانة في جمع الدليل التكنولوجي

مبدأ النزاهة والأمانة في جمع الدليل يعني أنه لا يجوز اعتماد دليل مستمد من وسيلة مراقبة إذا لم يعلم بها العمال مسبقاً⁴⁶⁶. واحتياط اعلام العمال مسبقاً بوجود وسيلة للمراقبة هو تطبيق لقاعدة حسن النية في تنفيذ العقود ، فحسن النية يفترض تعامل كل فريق مع الآخر بكل صدق وشفافية⁴⁶⁷. كما اشارت المادة 432 من قانون العمل الفرنسي إلى واجب صاحب العمل بإعلام لجنة المشروع وإستشارتها قبل استخدام أي وسيلة من وسائل المراقبة⁴⁶⁸. وبالنسبة للأدلة التكنولوجية فنلاحظ أن القضاء اخذ بها كوسائل اثبات عند توافر شروطها ومن ابرز الأمثلة على ذلك قرار "Neocell" الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 21/11/1991 والذي افاد بان لصاحب العمل الحق في مراقبة عماله خلال دوام العمل لكن أي تسجيل يتم للعمال دون علمهم به يعتبر وسيلة لإثبات غير مشروعة⁴⁶⁹. كذلك الامر، تم استبعاد الدليل التكنولوجي من الإثبات في قرار آخر قضى بعد عدم مشروعية صرف الاجر اعتماداً على وسيلة مراقبة استخدمها صاحب العمل دون إخطار لجنة المؤسسة مسبقاً⁴⁷⁰.

النقطة الثانية: صحة الواقع الواردة في الدليل التكنولوجي

إذا قبلت المحكمة الأدلة المستمدبة من المراقبة التكنولوجية التي ابرزها صاحب العمل، فإنها لا تعطيها قوة ثبوتية إلا بعد التحقق من مصادقتها وحققتها⁴⁷¹. فنياً، يعد استخدام وسائل المراقبة التكنولوجية غير مضمون

⁴⁶⁵ بيو خلاف، مرجع سابق، ص 115.

⁴⁶⁶ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 172.

⁴⁶⁷ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 374.

⁴⁶⁸ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 173.

⁴⁶⁹ Cass.soc, 20/11/1991, R.J.S, 1/92, n° 1.

⁴⁷⁰ Cass.soc, 31/01/2001, R.J.S, 04/01, n° 405, Voir aussi : Cass.soc, 09/07/1997, R.J.S, 11/97, n° 1252.

⁴⁷¹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 186.

لأنها لا تعكس ما جرى حقيقة لسهولة تغيير أو حذف ما تم تسجيله أو تصويره حسب مصلحة المصور⁴⁷². وبهذا الإطار على القضاء التأكيد من صحة نسبة الواقع المسجلة إلى فاعلها حقيقة⁴⁷³. ولأجل ذلك يحرص القاضي قبل قبوله الدليل على التأكيد من أن المعلومات الواردة في الدليل فعلاً صادرة عن الشخص المعنى أي أن يكون هو من صدر عنه الصوت أو الفعل الذي تم تصويره او تسجيله بشكل واضح لا لبس فيه، وعلى مقدم الدليل أن يبرهن انه حصل عليه بطريقة مشروعة⁴⁷⁴.

النقطة الثالثة: سلامه الدليل التكنولوجي من التلاعب

اليوم، وبوجود برامج المعلوماتية الحديثة أصبح في غاية السهولة تعديل الصور والتسجيلات التي تنتج عن المراقبة التكنولوجية للأجير مع صعوبة اكتشاف ذلك⁴⁷⁵، لذا كثرت الاشكاليات المطروحة حول مدى شرعية قبول الأدلة التكنولوجية في ظل سهولة التلاعب بها⁴⁷⁶. وقد رفضت محكمة الاستئناف الفرنسية الأخذ بفيديو قدمه صاحب العمل كدليل لإثبات إهمال الأجير للقسم المسؤول عنه، وقد اعتبرت المحكمة أنه في ظل التكنولوجيا الحديثة أصبح من السهل التلاعب بالصور، وبالتالي يعتبر هذا الدليل غير كاف لإثبات أن الإهمال وقع من العامل ، لعدم وجود الضمانات الكافية للمصداقية والأمانة فيه، فقضت باعتبار صرف الأجير غير مشروع لعدم استناده إلى سبب جدي و حقيقي⁴⁷⁷.

⁴⁷² بنور سعاد، مرجع سابق، ص 380.

⁴⁷³ بيو خلاف، مرجع سابق، ص 116.

⁴⁷⁴ بنور سعاد ، مرجع سابق، ص 380.

⁴⁷⁵ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 187

⁴⁷⁶ بنور سعاد، مرجع سابق، ص 380

⁴⁷⁷ CA., Aix-en-Provence 4/1/1994, JCP 1995-II-22512, note, J. Colonna.

الخاتمة:

بعد موضوع حماية الحياة الخاصة للأجير من أهم المواضيع لارتباطه بالحقوق الأساسية للإنسان ، فالحق في الحياة الخاصة يعد من أبرز الحقوق الشخصية التي رعنها الدساتير والقوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية كافةً. والأجير باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل بحاجة لضمان حقوقه وحرياته الأساسية في مواجهة صاحب العمل الذي يملك سلطة الرقابة والاشراف عليه، اضافةً إلى سلطة توقيع العقوبات على من يخالف أوامره وتعليماته.

وفي هذه الدراسة فمنا بمعالجة موضوع حماية الحياة الخاصة للأجير على قسمين. فقد تطرقنا في القسم الأول إلى الأمور الداخلة في نطاق الحياة الخاصة للأجير والتي صنفناها ضمن خانتين، خانة الحقوق الشخصية وخانة الحريات الشخصية. فالحقوق الشخصية تشمل الحق في الاسم، الحق في المظهر، الحق في الخصوصية، الحق في الزواج وتأسيس أسرة، الحقوق العائلية، الحياة العاطفية، الحق في حرمة الجسد والحق في حرمة المسكن. أما بالنسبة للحريات الشخصية فقد أشرنا إلى حرية المعتقد وما ينتج عنها من حريات كحرية ممارسة الشعائر الدينية وحرية اللباس الديني، اضافةً إلى حرية الرأي والتعبير، مع الاشارة إلى القيود القانونية على هذه الحقوق والحريات كافةً.

وتحمي الحياة الخاصة للأجير تكون عبر تقييد تدخل صاحب العمل فيه قبل إبرام عقد العمل وبعده ، فقبل إبرام عقد العمل لصاحب العمل سلطة محددة في جمع المعلومات عن المرشحين للعمل بحيث لا يجوز له أن يسأل أي مرشح للعمل عن أي من الأمور المرتبطة بحياته الخاصة ، كذلك الامر بالنسبة لسلطته في الاختيار بين المرشحين للعمل فله الحرية في اختيار من يريد لكن لا يجوز له أن يستبعد أي مرشح بناءً على أسباب تتعلق ب حياته الخاصة كديانته أو جنسه أو لونه أو عرقه أو وضعه الاجتماعي لأن هذه الاسباب ليست أسباباً مهنية ما يجعل استبعاده بناءً عليها أمراً محفقاً. كذلك الامر بالنسبة لواجبات صاحب العمل تجاه المرشحين للعمل إذ يتوجب عليه مراعاة الضوابط القانونية في اختبارات الترشح للعمل بحيث لا يتطرق إلى السؤال عن الحياة الخاصة للمرشحين للعمل، إضافةً إلى وجبه في حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل كافةً بالنظر إلى خصوصية هذه المعلومات بالنسبة لأصحابها.

أما بعد إبرام عقد العمل فسلطات صاحب العمل ليست مطلقة بل مقيدة بحدود حسن النية وحسن التعامل، فعلى سبيل المثال لصاحب العمل الحق في تنظيم العمل ضمن مؤسسته وله الحق في وضع كل القواعد اللازمة لذلك شرط عدم المس بحرمة الحياة الخاصة للأجراء فيها. كذلك الامر بالنسبة للسلطة التأديبية لصاحب العمل التي تخوله توقيع العقوبات على من يخالف القواعد من الأجراء إلا أن هذه السلطة يجب أن تمارس بموضوعية

وأن لا تطبق بطريقة كيدية بحيث لا يجوز لصاحب العمل أن يصرف أي أجير لسبب يتعلق بمارسه لحياته الخاصة ما لم يؤدي هذا الامر الى الاضرار بالمؤسسة التي يعمل فيها. هذا بإختصار ابرز ما تناولناه في القسم الاول .

أما القسم الثاني، فقد تمحور حول أثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للأجير، وقد قسمناه الى فصلين، ففي الفصل الأول عالجنا موضوع التكنولوجيا كقيد على الحياة الخاصة للأجير. وقد قسمنا وسائل التكنولوجيا الى قسمين، قسم يتعلق بتكنولوجيا المراقبة ككاميرا المراقبة والبطاقات الممغنطة. وقسم آخر يتعلق بالمعلوماتية كتكنولوجيا الاتصالات ، والراسلات الالكترونية، والاتصالات الهاتفية، وبرامج المعلوماتية التي ترافق الانتاجية.

وقد أشرنا في هذا الاطار الى القانون اللبناني والقانون الفرنسي باعتباره رائداً في موضوع المعلوماتية والحريات وباعتباره متقدماً على القانون اللبناني في العديد من الأوجه، إذ نظم المشرع الفرنسي موضوع المراقبة التكنولوجية للأجراء من خلال ضوابط قانونية تتمثل بالاعلام المسبق للإجراء بمراقبتهم، إضافةً الى إعلام لجنة المعلوماتية والحريات قبل اعتماد أي وسيلة للمراقبة والاهم التقيد بالغاية التي استخدمت لها هذه الوسائل وهي إجراء الرقابة على العمال وليس التنطفل على خصوصياتهم.

وعند الحديث عن المعلوماتية، لا بد أن ننطرق الى موضوع البيانات الشخصية وكيف ساهمت المعلوماتية في معالجتها آلياً الامر الذي يهدد حرمة الحياة الخاصة للإجراء خاصةً أن البيانات الشخصية تشكل عنصراً هاماً من عناصر الحياة الخاصة للأجير. لذلك، فقد تطرقنا الى حماية البيانات الشخصية في القانون اللبناني كما أشرنا الى المعايير الدولية لحماية البيانات الشخصية والتي رأيناها في اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي والتي تعد القانون الاهم حالياً لحماية البيانات الشخصية من المعالجة الآلية. ومن خلال المقارنة بينهما رأينا أبرز التغيرات الموجودة في القانون اللبناني لحماية البيانات الشخصية.

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا الى الحل لمشكلة المراقبة التكنولوجية للأجير وهو سبل حماية الحياة الخاصة للأجراء من التطور التكنولوجي، وسبل الحماية هي تشريعية وقضائية.

فالسبل التشريعية لحماية الحياة الخاصة للافراد عموماً وللإجراءات خصوصاً من هذا التنطفل التكنولوجي تكون عبر قواعد قانونية تضعها الدول لتنظيم استخدام التكنولوجيا في مجال المراقبة لا سيما أن التكنولوجيا باتت أمراً لا يمكن التخيّل عنه بالنظر الى فوائدها الكبيرة في تسهيل الاعمال والمهام اليومية. هذه القواعد قسمناها الى نوعين : ضوابط لاستخدام التكنولوجيا ومبادئ لحماية من مخاطرها. هذا فيما خص تكنولوجيا المراقبة، أما

بالنسبة لـ**تكنولوجيا المعلوماتية** فقد تطرقنا كذلك إلى سبل الحماية من مخاطرها عبر الاشارة الى قواعد حماية البيانات الشخصية في مختلف التشريعات الوطنية والاجنبية والاتفاقيات الدولية التي راعت هذه الموضوع.

فضلاً عن ذلك، تطرقنا الى دور القضاء في حماية الحياة الخاصة للأجير باعتبار الحق في الحياة الخاصة من الحقوق المدنية ، وقد أشرنا الى أبرز الدعاوى التي اقيمت في هذاخصوص. مع الاشارة الى ندرة الاحكام القضائية اللبنانية التي تناولت موضوع حرمة الحياة الخاصة للأجير، بعكس الاحكام الفرنسية التي تناولت هذا الموضوع بكل أبعاده وعناصره منذ وقت طويل، مما دفعنا الى الاشارة الى هذه الاحكام .

ذلك، أشرنا الى موضوع الأدلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية والتي قد يستخدمها صاحب العمل ضد الأجير. هذه الأدلة خطيرة لأن التكنولوجيا المتقدمة باتت قادرة على إنشاء وتركيب أفلام وتسجيلات لأشخاص قد لا تمت الى الحقيقة بصلة لذلك، تقضي الإشارة الى شروط استخدام هذه الأدلة ومدى مشروعيتها لاعتمادها كدليل فعلي أمام القضاء. والدليل التكنولوجي كي يعد دليلاً مشروعًا يجب أن يصار الى إعلام الاجراء بوجود وسيلة لمراقبتهم ، كما يجب على القاضي أن يتتأكد من صحة الواقع الموجود في الدليل التكنولوجي ومن سلامته هذا الدليل من أي تلاعب فيه.

وأخيراً، يعتبر موضوع حماية الحياة الخاصة للأجير من المواقب الالهية لأنه يثار في كل زمان ومكان، لخاصية أن الاجراء يشكلون الغالبية الكبرى في المجتمع لذلك يجب حماية حقوقهم ومنها الحق في حرمة حياتهم الخاصة . فالأجير ليس روبوتاً جاماً بل إنسان يتمتع بكافة الحقوق والحريات التي نصت عليها القوانين والاتفاقيات الدولية ، لذلك يتوجب الحفاظ على كرامته الإنسانية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحياته الشخصية. من هنا يجب على المشرع اللبناني التدخل لمعالجة هذا الموضوع في قانون العمل خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتسارع الذي يعد الخطر الأكبر على الحق بالخصوصية .

وختاماً نود الإشارة إلى بعض التوصيات التي نأمل أن يأخذ بها المشرع اللبناني لضمان حماية الحق في حرمة الحياة الخاصة للأجبر، هذه التوصيات هي :

أولاً، تعديل قانون العمل اللبناني لكي يصبح ملائماً للواقع الراهن خاصةً أن القانون تم اصداره عام 1946. هذا التعديل يجب ان يكون مواكباً للتغييرات الحاصلة لا سيما في ظل التطور التكنولوجي المتتساع، كما يجب الاشارة بوضوح في القانون المعدل الى ضمان حماية كافة الحقوق والحريات الشخصية للأجير ومنها بطبيعة الحال الحق في حرمة حياته الخاصة باعتبارها من الحقوق الشخصية. كما يجب الإشارة بوضوح الى

مرحلة ما قبل التعاقد ومرحلة ما بعد التعاقد ليصار إلى ضمان حقوق المرشحين للعمل وحرمة حياتهم الخاصة سواءً قبلوا أو رفضوا في الوظيفة.

ثانياً، تعديل القوانين الداخلية كقانون العقوبات وقانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي بحيث تصبح مواكبة للتغييرات الحاصلة لا سيما لجهة الجرائم المتعلقة بالبيانات الشخصية والمعاملات الالكترونية، وأيضاً لجهة موضوع معالجة البيانات الشخصية الذي اعتبر ناقصاً وغير فعال في القانون الحالي وهذه المعالجة يجب أن تكون مواكبة للتطورات التكنولوجية المتتسارعة مع ضمان حماية البيانات الشخصية من أي اعتداء أو حتى مجرد اطلاع الغير عليها. إضافةً إلى ضمان حقوق أصحاب هذه البيانات بالاطلاع على بياناتهم ووجوب الاستحصل على موافقتهم قبل أي معالجة آلية لها وضمان حقوقهم بالاعتراض على المعالجة وطلب تصحيحتها في حال وجود أي أخطاء فيها.

ثالثاً، وهو الامر إنشاء هيئة مستقلة ذات طابع قضائي تعنى بتطبيق قانون حماية البيانات الشخصية وتتولى الرقابة على معالجة أي بيانات شخصية ، وتنقلي الشكاوى في حال وجود أي مخالفة للقانون، وتضع تقارير دورية بهذا الخصوص وذلك حفاظاً على خصوصية الأفراد وتطبيقاً لمبادئ النزاهة والشفافية.

رابعاً، تنظيم موضوع اللجوء الى التكنولوجيا لمراقبة الأفراد لا سيما لجوء أصحاب العمل الى وسائل التكنولوجيا لمراقبة أجائهم، وهذا الامر يكون عبر وضع قواعد قانونية تتنظم استعمال وسائل المراقبة التكنولوجية في المؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص.

خامساً، تعديل قانوني أصول المحاكمات المدنية والجزائية والاشارة الى موضوع الدليل الناتج عن وسائل المراقبة التكنولوجية أو ما يعرف بالدليل الالكتروني لجهة شروط قبوله كوسيلة للاحتجاج أمام المحاكم على اختلاف درجاتها.

لذا، نتأمل أن يسارع المشرع اللبناني الى تعديل قانون العمل والقوانين السابق ذكرها بحيث ترعى الحق في حرمة الحياة الخاصة للأجير حق قائم بذاته، الامر الذي يؤمن حماية للحياة الشخصية للأجير ويقلص من الهوة في العلاقة القائمة بينه وبين صاحب العمل.

لائحة المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

1. المراجع العامة

2. أبو الخير محمد وأبو الفتوح جمال، المدخل إلى دراسة القانون، نظرية الحق، السنة الاولى، كلية الحقوق في جامعة دمياط، مصر، التاريخ غير مذكور.
3. شنب محمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
4. عبد الصبور فتحي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول، مكتبة رجال القضاء، القاهرة، مصر، 1985.
5. عبد المنعم محفوظ، علاقة الفرد بالسلطة العامة، دراسة مقارنة، المجلد الثاني، دار النهضة العربية الطبعة الاولى، القاهرة، 1992.
6. العوجي مصطفى ، القانون المدني ، الموجبات المدنية ، الطبعة الثانية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2011 .
7. العوجي مصطفى ، القانون المدني ، العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية ، الجزء الاول ، الطبعة السادسة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2016 .
8. الغريب وليم ، قانون العمل اللبناني حاضر ومستقبله ، لا ناشر ، الطبعة الاولى ، 2014 .
9. القيسي يوسف عصام ، قانون العمل اللبناني ، منشورات عشتار ، الطبعة الثالثة ، 2007 .
10. منذر ربيع ، دروس في قانون الاموال ، الطبعة الثانية ، حقوق الطبع محفوظة للمؤلف ، 2016 .

2. المراجع المتخصصة:

باللغة العربية:

1. ابراهيم ممدوح خالد، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية، مصر، 2002 .
2. برتران أندريله وفتوش نقولا، الحق في الحياة الخاصة والحق في الصورة ، مكتبة صادر ناشرون ، الطبعة الاولى ، بيروت ، لبنان ، 2003 .
3. الحيدري ربي ، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، الطبعة الاولى ، لبنان ، 2015 .

4. دباب محمد صالح، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضماناتها في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2011 .
5. الشخبي علي محمد، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، الطبعة الاولى، دون ذكر دار النشر، ايلول 2007.
6. شلالا نعيم نزيه، دعاوى الصرف التعسفي في العمل وفسخ عقد العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت، لبنان، 2012 .
7. عبيد حسين ، القانون الدستوري والنظام السياسي في لبنان" اشكاليات التحديث وتحديات العبور للجمهورية الثالثة" ، دار المنهل اللبناني، الطبعة الاولى، بيروت، لبنان، 2019 .
8. عمار رامز ومكي نعمت ، حقوق الانسان والحريات العامة، حقوق الطبع محفوظة للمؤلفين، الطبعة الأولى، 2010 .
9. القارح وجدي شربل، قانون الانترنت المحتوى الرقمي لشبكات التواصل الاجتماعي، الجزء السادس، المنشورات الحقوقية صادر، لبنان، 2013 .
10. قاسم حسن محمد، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، مكتبة الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2011 .
11. ماضي حاتم، مفهوم السلطة في قانون العمل، المنشورات الحقوقية صادر، الطبعة الحادية عشر، لبنان، 2008 .
12. مجموعة مؤلفين، معالجة المعلوماتية القانونية في القرن الحادي والعشرين وتحدياتها، الجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، المنشورات الحقوقية صادر، لبنان، 2002 .
13. مغيلز لور ، حقوقك في العمل، الجمعية اللبنانية لحقوق الانسان، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان.
14. ناصيف الياس، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الاول، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الاولى، لبنان، 2018 .

3. المقالات والدراسات:

• باللغة العربية:

1. رمال أشرف، التلقيح الاجباري والاختياري، دراسة قانونية مقارنة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن الجامعة اللبنانية، العدد 39، في 6/2022، من ص 190 إلى 200.
2. فقيه هانية، حرية الرأي والتعبير على الانترنت على ضوء القانون والاجتهاد اللبناني، مجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن كلية الحقوق في الجامعة اللبنانية، العدد 25، 2019، من ص 78 إلى 107.
3. مبارك روزلين، القضاء على التمييز في العمل والاستخدام مبدأ أساسي في العمل، مجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن كلية الحقوق في الجامعة اللبنانية، العدد 30، شباط 2022، من ص 78 إلى 13.
4. المجدوبي محمد، "إنهاء عقد الشغل بسبب ارتداء الحجاب في مكان العمل"، مقال منشور بنشرة قرارات المجلس الأعلى م.س، المغرب.
5. مقال تحت عنوان "متنوعات جريدة المساء اليومية"، العدد 13/4، منشور بتاريخ 14/11/2010.
6. نجدة مهدي، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مجلة القانون الصادرة عن كلية الحقوق في المركز الجامعي لغزيران ، العدد 3 ، حزيران 2012، الجزائر .

4. الرسائل والاطارين:

1. برجاوي ملاك، عقد العمل عن بعد، رسالة لنيل دبلوم في الدراسات العليا في قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، الحدث، لبنان، 2017-2018.
2. بن رقيق محمد، الحماية القضائية للأجير، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص القانون والمقاولة ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي اسماعيل، المغرب، 2018-2019.
3. بهنام ليال، حماية الخصوصية والبيانات الشخصية في القانون اللبناني والمقارن، رسالة معدة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، عمادة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية في الجامعة اللبنانية، 2020.

4. خلاف بيرو، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2010-2011.
5. زعور لؤي، الرقابة القضائية على سلطة رب العمل التأديبية، رسالة لنيل دبلوم في الدراسات العليا في قانون الاعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة اللبنانية ،لبنان ، 2018 .
6. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، اطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، الجزائر، 2016.
7. عاقلي فضيلة ، الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسطنطينية،الجزائر ، 2012.
8. علام عدلا، دور المحكمة الاوروبية لحقوق الانسان في تكريس الحريات الفكرية في أوروبا (حرية المعتقد الديني وحرية الرأي والتعبير)، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية في الجامعة اللبنانية، الحدث ، 2018 .

5. الأحكام والقرارات القضائية اللبنانية :

- 1- تمييز لبناني، قرار رقم 22، صادر بتاريخ 7/4/1992، منشور في كتاب صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 407.
- 2- قاضي الامور المستعجلة في أميون لبنان، رقم القرار 242، بتاريخ 28/10/2024، مجلة العدل العددان 3 و 4 لسنة 2024، الصفحة 817-818.
- 3- قاضي الامور المستعجلة في بيروت، قرار رقم 183، صادر بتاريخ 31/10/2023، منشور في مجلة العدل العدد الرابع لسنة 2023، من ص 1124 الى ص 1132 .
- 4- قاضي الامور المستعجلة في كسروان لبنان، رقم القرار 37، صادر بتاريخ 21/1/2011، منشور في مجلة العدل العدد 2 لسنة 2011، من ص 920 الى 921 .
- 5- قرار صادر عن قاضي الأمور المستعجلة في النبطية رقم 217، بتاريخ 17/9/2018، مجلة العدل العدد الثاني لسنة 2019، ص 1028-1029.
- 6- مجلس العمل التحكيمي في الشمال، قرار رقم 34، صادر بتاريخ 2/7/1991، منشور في كتاب صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 414.

7- مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم 16 بتاريخ 23/4/1997، منشور في كتاب دعوى الصرف التعسفي في العمل وفسخ عقد العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، بيروت، لبنان، 2012، ص 256 الى 261.

8- المحكمة الابتدائية المدنية في بيروت، قرار رقم 1706 صادر بتاريخ 25/6/1974 ، مجلة العدل 1975 ، العدد الاول ص 163.

9- محكمة التمييز اللبنانية العرفية المدنية الهيئة الثانية، قرار رقم 4، تاريخ 26/10/1967، الدولة اللبنانية/ابراهيم سليمان وعزيزة سرحان ورفاقهما، مجلة العدل عام 1968.

6. القوانين:

باللغة العربية:

1. الدستور اللبناني.
2. قانون الموجبات والعقود اللبناني الصادر بتاريخ 9/3/1932 .
3. قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني(المرسوم الإشتراعي رقم 90 الصادر بتاريخ 16/09/1983).
4. قانون العمل اللبناني 1946/9/23.
5. القانون المدني المصري.
6. القانون المدني الجزائري.
7. قانون الحق بالوصول الى المعلومات اللبناني رقم 28 صادر في 10/2/2017.
8. مسودة قانون العمل الجديد الصادرة عن اللجنة المصغرة لوزارة العمل منشور على موقع وزارة العمل اللبنانية.
9. قانون العقوبات اللبناني الصادر بتاريخ 1/3/1943.
10. قانون المعاملات الالكترونية وحماية البيانات الشخصية 81/2018 الصادر بتاريخ 10/10/2018 .
11. قانون رقم 233 تاريخ: 16/07/2021) تعديل لبعض احكام قانون الحق بالوصول الى المعلومات 28/2017).
12. المرسوم 2004/11802 .
13. القانون الرامي الى مكافحة التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه 205/2020.

14. القانون 140/1999 الرامي الى صون الحق بسرية المخابرات التي تجري بأي وسيلة من وسائل الاتصال.

15. قانون حقوق المرضى والمواقف المستبررة رقم 574 صادر بتاريخ 2004/2/11.

16. المرسوم التطبيقي لقانون الفحوصات الجينية البشرية ، رقم 9512 الصادر في 2022/7/1.

7.الاتفاقيات الدولية:

1. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 1948/12/10.

2. الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان والحریات الاساسية الصادرة في 1950/11/4.

3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966/12/16.

4. الاتفاقية الاوروبية رقم 108 المتعلقة بحماية الاشخاص الذاتيين تجاه المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي الموقعة بستراسبورغ في 28 يناير 1981.

5. التوجيه الاوروبي رقم 45/95 الصادر في 1995/10/24.

6. اللائحة العامة لحماية البيانات الشخصية في الاتحاد الأوروبي الصادرة بتاريخ 2016/5/4.

8.المحاضرات:

1. بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، الفرع الفرنسي، الجامعة اللبنانية.

2. خليل خير الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي للسنة الثالثة حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، الفرع الاول الحدث، الجامعة اللبنانية.

3. بيار الخوري، محاضرات حول حماية البيانات ذات الطابع الشخصي، معهد المحاماة التابع لنقابة المحامين في بيروت، بتاريخ 2025/3/19 و 2025/3/26، بيروت، لبنان.

9.المصادر الالكترونية:

1. سمية الحمادي وسلامة الكتبى، جهات حكومية و خاصة ترفض توظيف الحوامل تجنباً لاجازات الوضع وساعات الرضاعة، موقع الامارات اليوم، الشارقة، 2018/2/27.

<https://www.emaratalyoum.com/>

2. صادر ومحامون، حرية التعبير في لبنان، مقال منشور في www.saderlaw.com، 2021/10/15

3. عبد السلام شعيب، دور القضاء في حماية حقوق الانسان، دراسة منشورة في مركز الابحاث والدراسات في مركز المعلوماتية القانونية في 1/1/2016 .
<https://www.legiliban.ul.edu.lb/>

4. غرانت بيكر ، القانون الجديد لحماية البيانات في لبنان ناقص، مقال منشور على موقع smex.org/ar بتاريخ 11/10/2018.
<https://smex.org/ar/>

5. كريم نمور ، منع الحكى السياسي داخل مكان العمل وخارجـه: صمتـاً والعمل، مقال منشور على موقع المفكرة القانونية، 9/11/2019 .
<https://legal-agenda.com/>

6. محكمة اوروبية، التعطيم الالزامي ضروري في مجتمع ديمقراطي، موقع الجزيرة، 8/4/2021.
<https://www.aljazeera.net/news>

7. ميريم مهنا ، ملاحظات حول قانون المعاملات الالكترونية : حرية التعبير تحت رحمة النيابة العامة،مقال منشور على موقع المفكرة القانونية، بتاريخ 31/2/2019.
<https://legal-agenda.com/>

8. ميريم مهنا ونزار صاغية، قرار قضائي يوسع مدى حرية المعتقد في لبنان لا محل للحساسية الدينية غير الطبيعية، المفكرة القانونية، منشور بتاريخ 9/2/2019.
<https://legal-agenda.com/>

9. نزار صاغية، أبرز الاحكام القضائية في لبنان 2018، المفكرة القانونية، العدد 59، نيسان 2019
<https://legal-agenda.com/>

<https://news.un.org> .10

www.unodc.org .11

Legiliban.ul.edu.lb .12

9. قائمة المراجع الأجنبية

المقالات والدراسات الأجنبية

1. ALLEN SMITH JD and LISA NAGELLE -PIAZA, JD, *Employers react to workers who refuse a covid 19 vaccination*, SHRM-SCP, feb 3,2022.
2. J GHESTIN, *droit civil, le contrat formation*, LGDJ,1998, p 104.

3. LEA SHEPHARD, Illinois health system, *lawsuit over vaccine mandate*, 26/8/2022.
4. J RICHARD, *la vie personnelle de salarié*, étude sur la jurisprudence récente de la chambre de la cour de cassation, Rapport de cour de cassation, la documentation française, 1999, p 201.
5. DANIEL CORRIGNAN –CRSIN, *le salarié n'est tenu ni accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail*, op. Cité, p.408.
6. Ph. WAQUET, *Loyauté du salarié dans les entreprises de tendances*, Gaz. Pal. 1996,2, doctr. 1427.
7. GREVY, *vidéosurveillance dans l'entreprise : Un mode normal de contrôle des salaries?* Dr. Soc. 1995, p.330.

10. القرارات القضائية الأجنبية

1. Cass, soc, 27 L5L1998, cite Hubert Flichy, p.48.
2. CA paris 1^{ere} ch., 20 fevr.1986 : D.1986, somm. 447, obs. R. LINDON et D. AMSON.
3. J.C.P 1980, II. N 19449, Note Becourt, p.358.
4. Cass Ass. Plen. 19 mai 1978: JCP G, 1978,2,19009.
5. Cass. Soc, 23 fevr. 1972: Bull. 1972, V, 152.
6. Cass. Crim., 28 fevr. 1974: S.1874, 1,233, note E. NAQUET.
7. T.G.I. Paris re ch., 4 juill. 1984, Delon c/lci Paris : D. 1985, obs. R. LINDON.
8. Cass. Soc. 12.5.970.B.Civ. V N3426.
9. C.E. 23.7.993 D.S. 993 p.842.

10. Paris 30 avril 1963, JCP, 1963. 13205 bis et RTDC. 1963.570.obs.Cornu.
11. Cass. Soc, 17 oct. 1973: JCP 1974, II, 17689, note Y. SAINT-JOURS.
12. Cass. Crim. 16 avr. 1980: D. 1981, J.68.
13. Cass. Soc. 29/1/1984, cite par Bernard Bossu, op.ct., p752.
14. T.G.I. Paris 1^{ere} ch., 8 janv. 1986, de Fürstenberg, c/Ed. Condé : D. 1987, somm. 138, obs. R. LINDON et D. AMSON.Contra: D. 1987, somm. 138, obs. R. LINDON.
15. CA Paris 4^{eme} Ch., 26 juin 1986, Nice Matin c/DB: D.1987, somm. 136, obs. R. LINDON.
16. Cas soc 22/7/1986, n 82-43824.
17. Cass. Soc., 22 juillet 1986, N de pourvoi 82-43824.
18. Cour de Cassation, chambre sociale, 28 avril 1988, 87-41.804, publie au bulletin.
19. Cass. Soc, 25 avr.1990: Bull. V, n 349.
20. T.G.I. Paris 5/11/1990, A. Mode, Au- delà de la loi informatique et liberté, Dr. soc., 1992. P.608.
21. Cas civil 6/11/1990, p353.
22. C.E., 11 juillet 1990 : Rec CE p.215.
23. Cass. Civ. 6 Nov. 1990, D. 1990, p.353.
24. Cass. Soc, 20 nov. 1991, N de pourvoi 89-44605, Dr soc, Avril 1992, p.334.
25. Cass soc, 20 nov. 1991 N de pourvoi : 88-43120, Bull, 1991, RJS 1/92.

26. Cass. Soc, 27 nov 1991, Dr. soc, Janv.1992, p.92.
27. Cass Crim. 23/7/1992, D. 1993, J.P., p.206, RTD Civ. 1993, p.101.
28. CA Aix en Provence 4/1/1994 JCP, 1995-11-22512, note J. Colonna.
29. Cass soc, 22 mai 1995, n 93-44.078.
30. Cass soc. 1^{ere} ch., civ. 5/11/1996, les grands arrêts de la jurisprudence, par H. CAPITAN, T.I., 11eme Ed, 2000, n 17.
31. Cass soc. 9/7/1997, RJS 11/97 n 1252.
32. T.G.I Paris 1^{eme} Ch., 17 sept. 1997: D.1999, somm. 166, obs. Th MASSIS.
33. Cass soc. 16/12/1997, bull n 95-41.326.
34. Cass soc, 24/3/1998, RJS, 6/98 n701.
35. Cass. Soc, 24 mars 1998, M. Azad c/M'ze : Juris D ta n 01346.
36. Cass soc. 14/3/2000.
37. Cass soc, 31 janv. 2001, n 98-44.290.
38. Cass soc. 31/1/2001, RJS, 04/01, n405.
39. Cass soc., 2/10/2001, Dr. soc, 2001, p.915, D.2001, 3148, obs. P.4.
40. Cass. Soc. 26.9.2001 RJS12/01 N 1413.
41. Cass soc. 29/9/2001 bull n 99-43.636.
42. Cass soc., 20 oct. 2001, N de pourvoi : 99-42942, Bull 2001, N 291 p.233.
43. Cass soc 9 juillet 2002, n 00-45.068.
44. Cass. Soc, 28 Mai 2003.
45. Cass soc. 19 Avril 2005, RJS 5/2005, p.200.
46. Cass soc, 21/12/2006, bull n 5-41, p.209.
47. Cass soc. Du 17 mai 2007

48. Cass soc. 23 mai 2007, bull.civ, V n84.
49. Cass soc 10 Nov. 2009, 42.219–88.
50. Cas soc 15/12/2010 n 08–42.486.
51. Cas soc 16/3/2011
52. Cour d'Appel de Besançon, chambre sociale, 15 novembre 2011, n 10/02642.
53. Cass soc. 11/7/2012, 11–22.972.
54. Cour de cassation française, Affaire sociale n° 567, du 12/6/2012, n° 2374, non publiée.
55. Cass. Soc., 20 Janvier 2016, n 14–15.360.

11. القوانين والقرارات الأجنبية

- 1– Le Code civil Francis.
- 2– Le Code du travail français.
- 3– Loi. 6 janv. 1978.
- 4– Loi n 95–73 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, J.O., 24/1/1995.
- 5– Loi n 92–1446. Du 31/12/1992, relative à l'emploi au développement du travail à temps partiel et a l'assurance –chômage, J.O. 1/1/1993.
- 6– General Data protection Regulation GDPR found on eur-lex.europa.eu.
- 7– Delib., n 85–44 de la CNIL, 15 oct.1985 : JO 27 Nov.
- 8– Rep. min, n24397: JOAN 1987, p. 4132.–Rep. min., n 29036: JOAN 15 oct 1990, p.4881.
- 9– Delib., n85–44 de la CNIL, 15 oct. 1985 : JO 27 Nov., CNIL, 21 rue Saint-Guillaume, 75007, Paris.

12. التقارير الأجنبية

Rapport de la CNIL, " la cybersurveillance des salariés dans l'entreprise ", mars 2001, p.17 disponible sur site www.cnil.fr.

فهرس المحتويات

1.....	المقدمة.....
8.....	القسم الاول: حماية الحياة الخاصة للاجير من تدخل صاحب العمل.....
9.....	الفصل الاول: نطاق حماية الحياة الخاصة للاجير.....
9.....	المبحث الاول: حماية الحقوق الشخصية للاجير.....
10.....	المطلب الاول: حماية الحقوق اللصيقة بشخص الاجير.....
10.....	الفقرة الاولى: حق الاجير في حرمة اسمه.....
12.....	الفقرة الثانية: حق الاجير في حرية مظهره و القيود عليها.....
13.....	أولاً: حق الاجير في حرية مظهره
14.....	ثانياً: حدود حق الاجير في حرية مظهره.....
16.....	المطلب الثاني: حق الاجير في الحفاظ على خصوصياته.....
16.....	الفقرة الاولى: حق الاجير في حرمة حياته العاطفية والعائلية والحقوق المرتبطة بها.....
17.....	النبذة الاولى: حق الاجير في حرمة حياته العاطفية والعائلية.....
19.....	النبذة الثانية: حماية الحقوق المرتبطة بالحياة الاسرية.....
19.....	أولاً: حماية حق الأجير في الزواج
21.....	ثانياً: حماية الأجيرة الحامل و المجازة بداعي الأمومة.....
22.....	الفقرة الثانية: حق الاجير في خصوصية جسده.....
22.....	النبذة الاولى: حق الانسان في حرمة جسده.....
23.....	النبذة الثانية: الاستثناءات على حق الاجير في حرمة جسده.....
24.....	أولاً: اخضاع المرشح للعمل للفحوصات الطبية.....
25.....	ثانياً: مشروعية التفتيش الجسدي للاجراء.....

ثالثاً: قانونية اشتراط اخذ لقاح الكورونا للدخول الى العمل او لمعاودة العمل.....	26.....
الفقرة الثالثة: حق الاجير في حرمة مسكنه.....	28.....
المبحث الثاني: حماية الحريات الشخصية للاجير.....	31.....
المطلب الاول: حماية الحق في حرية المعتقد.....	31.....
الفقرة الاولى: حق الاجير في حرية المعتقد.....	32.....
النبذة الاولى: حق الاجير في ممارسة شعائر دينه.....	32.....
النبذة الثانية: حق الاجير في ارتداء الرموز الدينية.....	35.....
الفقرة الثانية: القيود على حق الاجير في حرية المعتقد.....	37.....
النبذة الاولى: العمل داخل المؤسسات الدينية قيد على حرية المعتقد.....	38.....
النبذة الثانية: تعارض حرية المعتقد مع مصلحة المؤسسة.....	38.....
المطلب الثاني: حق الاجير في حرية الرأي والتعبير.....	39.....
الفقرة الاولى: حماية حرية الرأي والتعبير للاجير.....	40.....
الفقرة الثانية: القيود على حرية الرأي والتعبير للاجير.....	43.....
الفصل الثاني: الحياة الخاصة للاجير قيد على سلطة صاحب العمل.....	46.....
المبحث الاول: حدود سلطة صاحب العمل قبل ابرام العقد.....	46.....
المطلب الاول: حدود سلطة صاحب العمل خلال مرحلة الترشح للعمل.....	46.....
الفقرة الاولى: حدود سلطة صاحب العمل في جمع المعلومات عن المرشح للعمل.....	47.....
الفقرة الثانية: حدود سلطة صاحب العمل في اختيار المرشحين للعمل.....	49.....
المطلب الثاني: واجبات صاحب العمل خلال مرحلة الترشيح للعمل.....	51.....
الفقرة الاولى: مراعاة الضوابط القانونية في اختبارات الترشح للعمل.....	51.....
الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية للمرشحين للعمل.....	52.....

المبحث الثاني: حدود سلطة صاحب العمل بعد ابرام العقد.....	54.....
المطلب الاول: حدود السلطة التنظيمية لصاحب العمل.....	55.....
الفقرة الاولى: مفهوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل.....	55.....
الفقرة الثانية: حدود السلطة التنظيمية و حماية الحياة الخاصة للاجير في قوانين المؤسسة.....	57.....
المطلب الثاني: حدود السلطة التاديبية لصاحب العمل.....	60.....
الفقرة الاولى: مفهوم السلطة التاديبية لصاحب العمل.....	61.....
الفقرة الثانية: الصرف التاديبى لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للاجير.....	64.....
النبدة الاولى: شروط الصرف التاديبى.....	65.....
النبدة الثانية: الصرف التاديبى لسبب يتعلق بالحياة الخاصة للاجير.....	65.....
القسم الثاني: اثر التطور التكنولوجي على حرمة الحياة الخاصة للاجير.....	68.....
الفصل الاول: التكنولوجيا قيد على الحياة الخاصة للاجير.....	69.....
المبحث الاول: المراقبة التكنولوجية للاجير.....	69.....
المطلب الاول: مراقبة تحركات الاجير وانتاجيته.....	69.....
الفقرة الاولى: كاميرا المراقبة.....	70.....
الفقرة الثانية: البطاقات المغネットة.....	72.....
الفقرة الثالثة: مراقبة انتاجية الاجير عبر انظمة المعلوماتية الحديثة.....	73.....
المطلب الثاني: مراقبة اتصالات الاجير ومراسالته.....	75.....
الفقرة الاولى: مراقبة الاتصالات الهاتفية للاجير.....	75.....
الفقرة الثانية: قانونية مراقبة المراسلات الالكترونية للاجير.....	78.....
المبحث الثاني: جمع البيانات الشخصية للاجير.....	82.....
المطلب الاول: الحماية القانونية للبيانات الشخصية في القانون اللبناني.....	83.....

الفقرة الاولى: مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي وارتباطها بالحياة الخاصة	83
الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية في القانون اللبناني.....	85
النبذة الاولى: قانون الحق بالوصول الى المعلومات.....	85
النبذة الثانية: قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي 2018/81	86
المطلب الثاني: مدى تطابق معايير حماية البيانات الشخصية في القانون اللبناني مع المعايير الدولية..	86
الفقرة الاولى: معالجة البيانات الشخصية وفقاً للقانون اللبناني.....	86
الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية وفق المعايير الدولية.....	90
النبذة الاولى:تطور الحماية الدولية للبيانات الشخصية ..	91
النبذة الثانية: أبرز التغيرات الموجودة في القانون اللبناني لحماية البيانات الشخصية.....	95
الفصل الثاني: حماية الحياة الخاصة للأجير من التطور التكنولوجي.....	98
المبحث الاول: حماية الحياة الخاصة للأجير في مواجهة التكنولوجيا الحديثة.....	98
المطلب الاول: حماية الحياة الخاصة للأجير في مواجهة تكنولوجيا المراقبة.....	98
الفقرة الاولى: ضوابط استخدام تكنولوجيا المراقبة.....	99
النبذة الأولى: مبدأ الإخطار المسبق للعمال بوجود وسائل المراقبة.....	99
النبذة الثانية: وجود ظروف إستثنائية تبرر مراقبة الأجير ..	100
النبذة الثالثة: مراعاة الشروط القانونية في المراقبة.....	101
الفقرة الثانية: مبادئ الحماية من تكنولوجيا المراقبة.....	102
النبذة الأولى: مبدأ التنااسب.....	102
النبذة الثانية: مبدأ الشفافية.....	103
المطلب الثاني: حماية الحياة الخاصة للأجير من تكنولوجيا المعلوماتية.....	104
الفقرة الاولى: حماية البيانات الشخصية اثناء عملية جمعها.....	104

النقطة الأولى: مبدأ المشروعية في جمع البيانات الشخصية.....	105.....
النقطة الثانية: القيود القانونية على جمع البيانات الشخصية.....	106.....
أولاً: منع جمع البيانات الحساسة.....	106.....
ثانياً: الالتزام بجمع البيانات الضرورية فقط.....	107.....
الفقرة الثانية: حماية البيانات الشخصية خلال عملية معالجتها آلياً.....	108.....
النقطة الأولى: مبدأ الإشراف والرقابة.....	108.....
النقطة الثانية: مبدأ الطمأنينة.....	109.....
النقطة الثالثة: حقوق أصحاب البيانات قيد المعالجة	110.....
المبحث الثاني: الحماية القضائية للحياة الخاصة للأجير.....	111.....
المطلب الأول: دور القضاء في حماية الحياة الخاصة للأجير.....	111.....
الفقرة الأولى: دعوى التعويض عن الاعتداء على الحياة الخاصة للأجير.....	112.....
الفقرة الثانية : التطبيقات القضائية لحماية الحياة الخاصة للأجير.....	116.....
المطلب الثاني: شروط استخدام الأدلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية للأجير.....	118.....
الفقرة الأولى: حجية الأدلة الناتجة عن المراقبة التكنولوجية.....	119.....
الفقرة الثانية: شروط مشروعية الدليل التكنولوجي	120.....
النقطة الأولى: النزاهة والأمانة في جمع الدليل التكنولوجي.....	120.....
النقطة الثانية: صحة الواقع الوارد في الدليل التكنولوجي.....	120.....
النقطة الثالثة: سلامة الدليل التكنولوجي من التلاعب.....	121.....
الخاتمة.....	122.....
لائحة المصادر والمراجع.....	126.....
الفهرس.....	138

