

10-2017

The Guarantees of Protection of the Private Life of the Worker in the UAE Legislation

فاطمة أحمد صالح العامري

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_theses

Part of the [Law Commons](#)

Recommended Citation

العامري, فاطمة أحمد صالح, "The Guarantees of Protection of the Private Life of the Worker in the UAE Legislation" (2017). *Theses*. 726.
https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_theses/726

This Thesis is brought to you for free and open access by the Electronic Theses and Dissertations at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Theses by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadl.musa@uaeu.ac.ae.

جامعة الإمارات العربية المتحدة
كلية القانون
قسم القانون الخاص

ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل في التشريع الإماراتي

فاطمة أحمد صالح العامري

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

إشراف أ. د. غازي خالد أبو عرابي

أكتوبر 2017

إقرار أصالة الأطروحة

أنا فاطمة أحمد صالح العامري، الموقعة أدناه، طالبة دراسات عليا في جامعة الإمارات العربية المتحدة ومقدمة الأطروحة الجامعية بعنوان "ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل في التشريع الإماراتي"، أقر رسمياً بأن هذه الأطروحة هي العمل البحثي الأصلي الذي قمت بإعداده تحت إشراف أ. د. غازي خالد أبو عرابي، أستاذ دكتور في كلية القانون. وأقر أيضاً بأن هذه الأطروحة لم تقدم من قبل لنيل درجة علمية مماثلة من أي جامعة أخرى، علماً بأن كل المصادر العلمية التي استعنت بها في هذا البحث قد تم توثيقها والاستشهاد بها بالطريقة المتفق عليها. وأقر أيضاً بعدم وجود أي تعارض محتمل مع مصالح المؤسسة التي أعمل فيها بما يتعلق بإجراء البحث وجمع البيانات والتأليف وعرض نتائج و/أو نشر هذه الأطروحة.

توقيع الطالب: _____ التاريخ: _____


حقوق النشر © 2017 فاطمة أحمد صالح العامري
حقوق النشر محفوظة

إجازة الأطروحة

أجيزت رسالة الماجستير من قبل أعضاء لجنة المناقشة المشار إليهم أدناه:

(1) المشرف (رئيس اللجنة) - الدكتور غازي خالد أبو عرايعة


الدرجة - أستاذ
قسم : القانون العام
كلية : القانون

التوقيع:  التاريخ: 26/10/2017

(2) عضو : الدكتور محمد خالد

الدرجة : أستاذ


قسم : القانون العام
كلية : القانون - الجامعة

التوقيع:  التاريخ: 26/10/2017

(3) عضو : د. محمد ضياء

الدرجة : أستاذ مساعد

قسم : القانون العام
كلية : القانون - جامعة الشارقة

التوقيع:  التاريخ: 26-10-2017

اعتمدت الأطروحة من قبل:

(1) عميد كلية القانون : أ.د. محمد الهادي

التوقيع: محمد الهادي التاريخ: ١٤/١٠/٢٠١٧

(2) عميد كلية الدراسات العليا: أستاذ دكتور / ناجي فالح

التوقيع: ناجي فالح التاريخ: 3/11/2018

النسخة رقم 8 من 10

الملخص

يُعد العامل من أهم عناصر الانتاج، لما يقدمه من مساهمة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، ولما يمثله من أهمية في النظامين العاملين الاقتصادي والاجتماعي في الدولة، ولهذا خصه المشرع الاماراتي، وسيراً على نهج العديد من التشريعات الحديثة، بمجموعة من الضمانات التي تبين حقوقهم وتحدد واجباتهم ومنها، ما يتعلق بحرمة الحياة الخاصة لهم سواء أكان ذلك في التشريعات المحددة لعلاقات العمل أو تلك المبينة للأفعال المعدة جرائم في قانون العقوبات.

لذا جاءت هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية المتمثلة في الإجابة على السؤال التالي: تحديد مدى فعالية وقدرة القواعد القانونية الواردة في التشريع الإما رتي عامة وفي القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل واللوائح ، والقرارات الصادرة استناداً له، على توفير حماية فعالة للحياة الخاصة للعامل من صور الاعتداء التي قد يتعرض لها من قبل أصحاب العمل وغيرهم بوسائل تقليدية أو إلكترونية؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للقواعد القانونية في التشريع الاماراتي التي تتناول ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل ومقارنتها ببعض التشريعات العربية، وكذلك الاسترشاد بما ذهب إليه القضاء الإماراتي أو المقارن عند تشابه القواعد القانونية، وذلك في فصلين تم التمهيد لهما بمقدمة، لبيان ماهية الحياة الخاصة ومفهومها فقها في ظل عدم وجود تعريف تشريعي لها.

في حين خصص الفصل الاول لبيان ضمانات الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل، وتم تناولها ضمن مبحثين، الأول منهما استعرض صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل أما المبحث الثاني، فقد خُصص لوسائل حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل.

أما الفصل الثاني من هذه الدراسة فقد تناول موضوع ضمانات الحياة الخاصة بعد إبرام عقد العمل وتم تقسيمه إلى مبحثين أيضاً خُصص الأول منه لبيان صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام العقد وتنفيذه، والثاني للضمانات المقررة للعامل.

وفي نهاية الدراسة تم التوصل إلى بعض النتائج المتمثلة في عدم وجود قواعد قانونية خاصة بالعمال تبين الحدود الفاصلة بين ما يسمى بحياته الخاصة والمهنية سواء في منظومة التشريعات المبينة لحقوق وواجبات العمال أو تلك المبينة للجرائم الخاصة بانتهاك حرمة العمال. وعدم كفاية النصوص المتناثرة في قانون تنظيم علاقات العمل أو في قانون العقوبات الاتحادي التي تبين حقوق الأفراد عامة في حرمة حياتهم الخاصة.

حيث تم إبراز بعض التوصيات نوجه من خلالها الدعوة إلى المشرع الاماراتي لسن القواعد القانونية التي تبين الحدود الفاصلة بين الحياة الخاصة للعمال وحياتهم المهنية والتي من شأنها أن تقيم التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل وكما هو عليه الحال في التشريع الفرنسي.

كلمات البحث الرئيسية: الحياة الخاصة، الحرية الشخصية، العامل وصاحب العمل.

العنوان والملخص باللغة الإنجليزية

The Guarantees of Protection of the Private Life of the Worker in the UAE Legislation

Abstract

The Working Group is one of the most important elements of production, for its contribution in advancing economic development, and by the threat of the importance in the statutes of the Economic and Social Council in the state, and therefore welcome of the UAE legislature, and the approach of many modern legislation, a set of guarantees that their rights and their duties including, regarding the inviolability of private life to them whether in specific legislation labor relations or those set out the acts for crimes in the Penal Code.

So came the study to answer the problem of answer the following question: determine the effectiveness and the ability of the legal rules contained in the UAE legislation in general and in the Federal Law No. 8 of 1980, on the organization of labor relations and the regulations and decisions issued on the basis of, the effective protection of the private life of the worker of the abuse pictures to which they might be exposed by the employers and other traditional means or electronic?

Answering the problem raised, was the use of the analytical approach of the legal rules in the UAE legislation dealing with safeguards to protect the private life of the worker and compared with some Arab legislation, as well as be guided by including the UAE elimination or comparative law at the similarity of legal rules, in the two chapters have been boot disconnect them preliminary, the statement of what the private life of its concept of jurisprudence in the absence of legislative definition.

While chapter I to the statement of the Guarantees of the private life of the worker before the conclusion of the contract of employment, and were dealt with within Two Parts, I reviewed the abuse pictures on the private life of the worker before the

conclusion of the contract of either the Grade II, had been allocated to the protection of the private life of the worker before the conclusion of the contract of employment.

Chapter II of this study has dealt with the issue of guarantees for private life after the conclusion of the contract of employment was divided into Two Parts also the first devoted to the statement of the pictures of the attack on the private life of the worker after the conclusion of the contract and its implementation, and the second the guarantees of the agent.

At the end of the study was to reach some of the results of the lack of legal rules for migrant workers found the borders separating between the so-called private life, professional and both in the system of legislation set out the rights and duties of workers or those set out specific crimes of violating the sanctity of the workers. Inadequate scattered texts p the regulation of labor relations or in the Federal Penal Code indicating the rights of individuals in general in the inviolability of their private lives.

Where some recommendations draw from which call for UAE lawmaker age of legal rules which demonstrate the borders separating between the private life of workers and professional lives and which would assess the balance between the interests of the worker and the employer as is the case in the French legislation.

Keywords: Personal life, personal freedom, worker and employer.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بعث فينا محمداً صلى الله عليه وسلم هدياً وبشيراً، والحمد لله على ما أسبغ علينا من نعم ظاهرة وباطنة، فلك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك .

ومن ثم أتقدم بجزيل الشكر ووافر الاحترام والتقدير وعظيم امتناني وعرفاني إلى الاستاذ الدكتور غازي خالد أبو عرابي لتشريفه لي والتفضل بالإشراف على هذه الرسالة ولما بذله من جهد، فقد كان لصبره وسعة صدره وإبداء ملاحظاته الأثر الكبير والواضح في توجيه سير رسالتي هذه على النحو الصحيح فكان مثلاً لحسن الخلق وسعة الصدر، فجزاه الله عني وعن كل من تتلمذ بين يديه خير الجزاء .

وكما أتوجه بتقديم الشكر والأمتنان إلى كافة أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في كلية القانون في جامعة الامارات على ما قدموه لنا من رعاية خلال مراحل دراستنا.

وكل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين والى كافة من قدم لي يد العون والمساعدة.

والله ولي التوفيق،،،

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى التي أرضعتني الحب والحنان ، رمز الحب وبلسم الشفاء " إلى
والدتي الحبيبة"

وإلى الروح التي سكنت روحي ، وإلى النفس البرئية وفلذة كبدي وشمعة حياتي
"إلي أبنني الغالي فلاح"

وإلى القلوب الطاهرة الرقيقة إلى الذين هم ملاذي وملجأني بعد الله إلى "إخوتي وأسرتي جميعا"
"وإلى كل ما شاركني الجهد والعناء"

قائمة المحتويات

i.....	العنوان
ii.....	إقرار أصالة الأطروحة
iii.....	حقوق الملكية والنشر
iv.....	إجازة أطروحة الماجستير
vi.....	الملخص
viii.....	العنوان والملخص باللغة الإنجليزية
x.....	شكر وتقدير
xi.....	الإهداء
xii.....	قائمة المحتويات
1.....	المقدمة
8.....	الفصل الأول: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل
9.....	المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل
11.....	المطلب الأول: وسائل اختيار المترشح للعمل
22.....	المطلب الثاني: استخدام وسائل الاختيار للاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل
38.....	المبحث الثاني: وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل
39.....	المطلب الأول: تأثير الحياة الخاصة بخصائص عقد العمل التقليدي
41.....	المطلب الثاني: الطابع المهني لعقد العمل
51.....	الفصل الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل
53.....	المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

المطلب الأول: ممارسة صاحب العمل لسلطاته التنظيمية ودورها في	
الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل	54.....
المطلب الثاني: وسائل الاتصال وتقنية المعلومات ودورها في	
الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل	59.....
المبحث الثاني: وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل	69.....
المطلب الأول: استقلال الحياة الخاصة للعامل	70.....
المطلب الثاني: الحماية القانونية لحرمة الحياة الخاصة للعامل	80.....
الخاتمة	90.....
المراجع	93.....

المقدمة

الخصوصية قديمة قدم البشر؛ فقد جاء في القرآن الكريم ما يدل على حرص الإنسان على ستر خصوصياته، ويعد بيت الإنسان حصن حياته الخاصة ويؤكد ذلك قوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (27) (1)، وقوله تعالى أيضاً: « فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا فِيهَا أَحَدًا فَلَا تَدْخُلُوهَا حَتَّى يُؤْذَنَ لَكُمْ وَإِنْ قِيلَ لَكُمْ ارْجِعُوا فَارْجِعُوا هُوَ أَزْكَى لَكُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ (28) (2).

وقد أولت التشريعات الوضعية، ومن قبلها الشريعة الإسلامية؛ أهمية خاصة للحق في الخصوصية، وحرص المشرع الدستوري في العديد من الدول على النص عليها ضمن دساتيرها، وهو ما فعله الدستور الإماراتي الصادر في 1971م الذي خصص الباب الثالث منه لبيان الحقوق والحريات والواجبات العامة للأفراد، وذلك في المواد من (25) إلى (45)⁽³⁾ منه

(1) سورة النور، الآية (27).

(2) سورة النور، الآية (28).

(3) نشير إلى أهم المواد التي تتناول موضوع حرمة الحياة الخاصة للأفراد في الدستور الإماراتي لعام 1971م: المادة (26): الحرية الشخصية مكفولة لجميع المواطنين، ولا يجوز القبض على أحد أو تفتيشه أو حجزه إلا وفق أحكام القانون، ولا يعرض أي إنسان للتعذيب أو المعاملة الحاطة بالكرامة. المادة (29): حرية التنقل والإقامة مكفولة للمواطنين في حدود القانون. المادة (30): حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون. المادة (31): حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون. المادة (32): حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة، على ألا يخل ذلك بالنظام العام، أو يناهز الآداب العامة.

المادة (33): حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات مكفولة في حدود القانون.

المادة (34): كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف.

ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه. لا يجوز استعباد أي إنسان.

دون أن يخصص مادة مستقلة تبين حدود وضوابط الحياة الخاصة وحرمتها للأفراد، كما فعلت بعض الدساتير العربية⁽¹⁾ وما يتفق مع ما ورد في الإعلانات واتفاقيات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية التي كرست حق حماية الحياة الخاصة أو ما يعرف بالحق في الخصوصية⁽²⁾.

المادة (35): باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، وفقاً لأحكام القانون. والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها.

(1) فعلى سبيل المثال خصص المشرع الدستوري المصري المادة (57) من الدستور المصري لسنة 2014م لبيان الأحكام المبينة للحياة الخاصة حيث نصت على أن: «للحياة الخاصة حرمة، وهي مصونة لا تمس، وللمراسلات البريدية والبرقية والإلكترونية والمحادثات وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها أو الاطلاع عليها أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب ولمدة محددة وفي الأحوال التي يبينها القانون. كما تلتزم الدولة بحماية حق المواطنين في استخدام وسائل الاتصال العامة بكافة أشكالها، ولا يجوز تعطيلها أو وقفها أو حرمان المواطنين منها بشكل تعسفي، وينظم القانون ذلك».

(2) فعلى سبيل المثال نصت المادة (12) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م على أنه «لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة، أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمس شرفه وسمعته، ولكل شخص حق في أن يحمي القانون من مثل تلك التدخلات أو تلك الحملات»؛ كما نصت المادة (17) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966م على أنه:

«1. لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني لتدخل خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه وسمعته.

2. من حق كل شخص أن يحمي القانون من مثل هذا التدخل أو المساس» وقد أكد إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام لسنة 1990م أهمية أن يعيش الإنسان آمناً على نفسه ودينه وأهله، وأن له الحق في حماية خصوصيته؛ حيث جاء في المادة (17) منه:

«أ: لكل إنسان الحق في أن يعيش آمناً على نفسه ودينه وأهله وعرضه وماله.

ب: للإنسان الحق في الاستقلال بشؤون حياته الخاصة في مسكنه وأسرته وماله واتصالاته، ولا يجوز التجسس أو الرقابة عليه، أو الاساءة إلى سمعته، وتجنب حمايته من كل تدخل تعسفي.

ج: للمسكن حرمة في كل الأحوال، ولا يجوز دخوله بغير إذن أهله، أو بصورة غير مشروعة، ولا يجوز هدمه أو مصادرته أو تشريد أهله منه». للمزيد حول ضمانات الحق في الحياة الخاصة في الاتفاقيات الدولية انظر: د. بدرية عبد الله العوضي، الضمانات الدولية والإقليمية، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (10)،

السنة الثالثة، الكويت، يونيو، 2015م، ص 19 وما بعدها.

ولا بد من التأكيد بدايةً على أن الحق في حرمة الحياة الخاصة بشكل عام لا ترتبط نشأتها بالقوانين الوضعية وعلى رأسها الدساتير وإعلانات حقوق الإنسان وغيرها، بل إن الشريعة الإسلامية كانت سباقة في حماية حرمة الحياة الخاصة بنصوص من القرآن الكريم والسنة النبوية والأقوال المأثورة عن الصحابة والسلف الصالح وآراء فقهية ذات سند ومنطق، لأن حرمة الحياة الخاصة تتفق ومبادئ الشريعة الإسلامية، وأهمها مبدأ الحرية، سواء المتعلقة بالتفكير أو الاعتقاد أو الرأي، أو حرمة الحياة الخاصة باعتبارها أحد أهم فروع الحريات العامة، وكذلك لأنها من الحقوق للصيقة بالشخصية التي عنيت الشريعة الإسلامية بحمايتها⁽¹⁾.

وعلى اعتبار أن العامل يعد من أهم عناصر الإنتاج وأكثرها مساهمة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، ومع تعقيدات علاقات العمل في ظل التطور الهائل في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة واستخدام الأجهزة والحاسوب؛ تأتي هذه الدراسة لبحث وتحليل القواعد القانونية التي تشكل ضمانات لحماية الحياة الخاصة للعامل في التشريع الإماراتي، وتقييم مدى كفايتها بتوفير حماية لمرحلة ما قبل إبرام عقد العمل وأثناء تنفيذه.

أولاً - أهمية الدراسة

نظراً لما يمثله العامل من أهمية في النظامين العاملين الاقتصادي والاجتماعي في الدولة ودوره في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية، فقد خصه المشرع ببعض الأحكام المفصلة التي تحمي حياته الخاصة سواء في المرحلة السابقة على إبرامه عقد العمل أو في المراحل اللاحقة عليه،

(1) نشير هنا إلى أن الشريعة الإسلامية . على سبيل المثال . قد اهتمت بحقوق وواجبات العامل: فللعامل الحق في الراحة، فلا يجوز لصاحب العمل إرهاقه إرهاقاً يضرب بصحته أو يجعله عاجزاً عن العمل، قال تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ﴾ سورة البقرة، آية (286)، وكذلك الحق في الأجر، فقد جاء عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فستوفى منه ولم يعطه أجره).

وأثناء ممارسته لحياته العملية، وذلك في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته واللوائح والقرارات الصادرة استناداً له.

ولأهمية الحياة الخاصة للعامل وارتباطها الوثيق بخصوصيته وأثرها في إنتاجيته، ولقلة الدراسات المتخصصة في الدولة التي تناولت الموضوع بالبحث والتحليل والتقييم، جاء اختيار هذا الموضوع، حيث ستسعى هذه الدراسة إلى إبراز وسائل وصور الاعتداء على حياة العامل الخاصة من قبل أصحاب العمل وغيرهم ووسائل حمايتها، والتي تُعد من قبيل الضمانات الواجب الالتزام بها، وتحديد مدى اهتمام المشرع الوطني بحماية الحياة الخاصة للعامل ومدى توافقه مع نهج ما يسمى بالمشرع الدولي، وربط الإنجازات في إعداد وصياغة الاتفاقيات الضامنة لحقوق العمال عامة وضمن حياتهم الشخصية خاصة.

ثانياً - إشكالية الدراسة

الإشكالية الأساسية التي تطرحها هذه الدراسة تتمثل في تحديد مدى فعالية وقدرة القواعد القانونية الواردة في التشريع الإماراتي عامة، وفي القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل واللوائح والقرارات الصادرة استناداً له، وقدرتها على توفير حماية فعالة للحياة الخاصة للعامل من صور الاعتداء التي قد يتعرض لها من قبل أصحاب العمل وغيرهم بوسائل تقليدية أو إلكترونية.

ثالثاً - الدراسات السابقة

تم تناول موضوع الدراسة بشكل عام ضمن الكتب العامة الشارحة للقوانين الدستورية، وحقوق وحرريات الأفراد، وكذلك تلك الخاصة بتنظيم علاقات العمل، إلا أن هناك بعض الدراسات المتخصصة التي جرت في بعض الدول العربية تناولت موضوع الحماية القانونية للحياة الخاصة

للعامل، وسيتم الإشارة إليها كأحد المصادر التي تم الرجوع إليها. ولم نعر على دراسات متخصصة حول الحق في حرمة الحياة الخاصة في التشريع الإماراتي.

ثالثاً - منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف البحث وللإجابة عن الإشكالية المطروحة، نرى من المناسب أن يتم استخدام المنهج الوصفي للقواعد القانونية في التشريع الإماراتي التي تتناول ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل ومقارنتها ببعض التشريعات العربية، وكذلك الاسترشاد بما ذهب إليه القضاء الإماراتي أو المقارن عند تشابه القواعد القانونية.

وتجدر الإشارة بداية إلى أنه وعلى الرغم من عدم وجود تعريف تشريعي للحياة الخاصة أو الحق في الخصوصية، سواء في الدستور أو القانون⁽¹⁾، وسواء على نطاق حياة الأفراد في التشريعات عموماً، وكذلك غيابه في قانون العمل الاتحادي الإماراتي رقم (8) لسنة 1980م بشأن تنظيم علاقات العمل إلا أن ذلك لا يعني غياب المشرع تماماً عن تنظيم ذلك الأمر؛ حيث إنه ومن باب حرصه على ضمان الحفاظ على هذه الحقوق ولا سيما، الحق في الحياة الخاصة، فقد سعى المشرع الإماراتي وعلى خطأ التشريعات المقارنة على تجريم كل فعل يؤدي إلى الاعتداء على هذا الحق، وهذا ما نصت عليه المادة (378) من قانون العقوبات الاتحادي رقم (3) لسنة 1987م المعدلة بموجب القانون رقم (34) لسنة 2005م كما سنرى لاحقاً.

أضف إلى ذلك ما نصت عليه المادة (90) من قانون المعاملات المدنية الاتحادي رقم (5) لسنة 1985م التي منحت الحق للمضروب بالمطالبة بوقف الاعتداء عليه من أي فعل غير

(1) د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978م، ص 46.

مشروع؛ حيث نصت على أنّ «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».

وعلى الرغم من اعتراف المشرع كما سلف بأهمية الحياة الخاصة للعامل، والتزامه بحماية الخصوصية⁽¹⁾ للعامل وغيره حماية قانونية، إلا أن مفهومها وحدودها ما زال من الموضوعات غير المتفق عليها بين الفقهاء استناداً إلى أن الخصوصية تعد من الحقوق النسبية⁽²⁾ المرنة التي تتطور وتختلف من مجتمع إلى آخر⁽³⁾، حيث تختلف باختلاف الزمان والمكان، وتتأثر بالعديد من العوامل التي تختلف باختلاف البشر، إضافة إلى أن مجال هذا الحق يتأثر بمستويات وأوضاع العادات الموجودة في مجتمع ما حيث تكون متقيدة بالقيم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية السائدة فيه التي تختلف من مجتمع إلى آخر ومن وقت إلى آخر⁽⁴⁾.

(1) يطلق بعض الفقهاء على هذا الحق (الخصوصية)، التي تعرف لغة بأنها: حالة الخصوصية، والخصوص نقيض العموم. ويقال: خصه بالشيء يخصه حصاً وخصوصاً وخصوصية، والفتح أفصح. وخاصة الشيء ما يختص به دون غيره أي ينفرد به، ويقال: اختص فلان بالأمر، وتخصص له؛ إذا تفرد وخص غيره ببه. ابن منظور، لسان العرب، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1960م، (خصص).

(2) د. محمد نور الدين سيد عبد المجيد، الحماية الجنائية للحق في خصوصية المكالمات الهاتفية، دراسة مقارنة في القانونين الكويتي والإماراتي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (10) السنة الثالثة، الكويت، يونيو، 2015م، ص 571.

(3) د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق، ص 47، د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م، ص 25.

(4) د. عاصم خليل وأنوار بدير، دور المحاكم الدستورية والمحاكم العليا في تحديد ملامح الحق في الخصوصية وضمان احترامه من قبل باقي سلطات الدولة، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9) السنة الثالثة، الكويت، مارس، 2015م، ص 142.

فالحياة الخاصة وفقاً لما يراه بعض من الفقهاء – وهو ما نؤيده -⁽¹⁾ تنتظمها صور ثلاث: الأولى يتجسد فيها المعنى المكاني للحق في الحياة الخاصة، فإذا قدم صاحب العمل للعامل مسكناً فإنه يتمتع بالحماية المقررة للسكن الخاص، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل دخوله إلا بإذن العامل، في حين تتجسد الصورة الثانية في المعنى الشخصي حيث تحمي الحياة الخاصة ذات الشخص ويتحدد النطاق الشخصي وفقاً للقوانين والقيم الاجتماعية فيستفيد الإنسان من هذه الحماية من خلال حظر الاعتداء على حرمة شخصه. أما الصورة الثالثة فتشمل المعلومات والأسرار الخاصة بهذا الشخص، وهي ما تسمى بالحياة الخاصة المعلوماتية التي تفيد أن المعلومات ذات الطابع الشخصي خاصة بصاحب الشأن، وهو حر في إعلام الآخرين بها أو كتمانها كيفما يشاء.

كما حاول البعض تعريف الحياة الخاصة انطلاقاً من فكرة الألفة والسكينة من حيث «النطاق الذي يكون للمرء في إطاره مكنة الانسحاب أو الانزواء عن الآخرين، بقصد تحقيق نوع من السكينة والحفاظ على سرية الحياة الخاصة»⁽²⁾.

وبعد الفراغ من بيان ماهية الحياة الخاصة للفرد بشكل عام والتي بلا شك ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع دراستنا - يقتضي الأمر بيان الضمانات التي يوفرها المشرع للعامل سواء أكانت في المرحلة السابقة على التعاقد أم في المرحلة اللاحقة على التعاقد ضمن الفصلين الآتيين:

الفصل الأول: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 17.

(2) د. ممدوح خليل البحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983م، ص 206.

الفصل الأول: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل

عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي في جانب العامل، حيث إن التزاماته الناشئة عن عقد العمل شخصية لا يمكن أن ينفذها غيره، ولا تنتقل إلى ورثته، هذا الاعتبار الشخصي يؤدي إلى قيام صاحب العمل لكي يحسن اختيار العمال المرشحين للعمل لديه، بالمفاضلة بينهم بناء على ما يقدمونه من مستندات تبين ما لديهم من خبرة ومؤهلات، فقد يطلب منهم بيانات معينة قد تتعلق بجوانب من حياتهم الخاصة والتي قد تشكل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، كأن يطلب منهم تفاصيل عن حياتهم الاجتماعية وتوجهاتهم الفكرية، وقد يقبل العامل الكشف عن هذه المعلومات تحت ضغط حاجته للعمل، وهذا يشكل مساساً بحياتهم الخاصة، فإن الأمر يستلزم من التشريعات المنظمة لعلاقات العمل إقرار الوسائل اللازمة لحمايتهم، ولكن قبل ذلك يتطلب الأمر تحديد صور هذا الاعتداء ووسائل حمايته، وهذا ما نتناوله في المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل

المبحث الثاني: وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل

المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل

تظهر الحرية التعاقدية في علاقات العمل شأن كافة العلاقات القانونية العقدية الأخرى، فليس لأي من أطرافها أن يجبر الغير على الدخول في علاقة عمل لا يراها الطرف الآخر مناسبة، حيث إن مبدأ سلطان الإرادة يعكس قدرة الشخص وحقه في قبول أو رفض التعاقد المطروح والمفروض عليه، إذ إن حرية إبرام العقد ملك للأشخاص وبدون قيود على حريتهم في ذلك إلا في أضيق الحدود ولضرورات قصوى يقدرها المشرع⁽¹⁾.

فلكل شخص الحق في الدخول في العلاقة القانونية العقدية التي يراها محققة لمصلحته، وله أن يمتنع عنها متى بدا له أن ارتباطه القانوني لا يرضيه، وهو ما أكدته دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م، إذ نصت المادة (34) منه «كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه. لا يجوز استعباد أي إنسان».

غير أن الدخول أو الإحجام عن الارتباط العقدي يفترض أن هناك أسساً موضوعية تعتمد على تقييم جاد لمفردات العقد المقترح وأبعاده المختلفة. فيكون محلاً للتقييم خبرة المرشح وقدرته على أداء العمل المطلوب ومؤهلاته بهذا الشأن، بعده أو قربيه عن مكان العمل، توصيات من أصحاب الأعمال السابقين وتزكية قدموها بشأنه⁽²⁾.

(1) د. عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، المجلد الثاني، دبي، 2006م، أكاديمية شرطة دبي، ص 433.

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

فصحيح أن حق تقييم المرشح للعمل هو حق خالص لصاحب العمل، إلا أن هذا التقييم يجب أن يكون تقييماً مهنيّاً في المقام الأول يسعى إلى إظهار أبعاد الشخصية المهنية للمرشح لتحديد الموقف النهائي من العقد، ودون أن يشكل أي اعتداء على الحياة الخاصة التي قد تتخذ أوجه عديدة، لذا يقتضي الأمر بيان وسائل اختيار أصحاب العمل للعمال، ومن ثم بيان أوجه استخدام هذه الوسائل للاعتداء على الحياة الخاصة للمرشح للعمل.

المطلب الأول: وسائل اختيار المترشح للعمل

المطلب الثاني: استخدام وسائل الاختيار للاعتداء على الحياة الخاصة للمرشح للعمل

المطلب الأول: وسائل اختيار المترشح للعمل

إذا كان لصاحب العمل الحق في معرفة حقيقة العامل سواء من حيث مهارته وقدرته على أداء العمل، أو من حيث ظروفه الصحية والاجتماعية ومسلكه الشخصي، أو كل ما يؤثر سلباً على العمل في اعتبار أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي⁽¹⁾؛ فإن هذه المعرفة يجب أن تحاط بسياج من القيود تمنع المساس بحرية العامل أو بمشاعره أو بخصوصيات حياته. فحق صاحب العمل في المحافظة على منشأته ومكان العمل يجب ألا يكون على حساب حرية العامل أو حياته الخاصة، حيث إن الحياة المهنية للعامل تختلف عن حياته غير المهنية - الخاصة، ويعتبر الفصل التام بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل ليس دائماً بالأمر اليسير للعديد من الأسباب، منها⁽²⁾:

1. إن مبدأ احترام الحياة الخاصة وخصوصيتها وحرية ممارستها ووضوح الخطوط التي لا يجوز تخطيها تعكس درجة وعي قد لا تتوافر لدى الجميع بذات الدرجة.
2. إن مثل هذا الفصل ليس واضحاً وصارماً على المستوى الفكري والثقافي للأفراد. فيصعب الزعم بأن الموقف الجماعي للأفراد وتعاملهم مع مسألة الحياة الخاصة والحرية الفردية يتسم بالوحدة.
3. رغم وجود إطار تشريعي عام يؤكد حتمية احترام المبدأ، إلا أن تفعيل هذا الاحترام يحتاج إلى تشريعات خاصة متميزة للحياة الخاصة وما يرتبط بها من أحكام أكثر تحديداً، وهو غير متحقق مما يعقد الأمور.

(1) للمزيد حول الخصائص العامة لعقد العمل انظر: د. عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص 394.

(2) د. أكثم أمين الخولي، دروس في قانون العمل، د. ط، د.ت، ص 11.

4. يظل القضاء يلعب دوراً أساسياً في بلورة المفاهيم المتعلقة بهذا المبدأ أو ذاك من خلال تحديد النطاق الذي يعترف به للمبدأ وتحديد ماهية المساس به ودرجته. إلا أن اقترابه من الحياة الخاصة وحرية ممارستها يعد بسيطاً على المستوى المحلي إذا قورن بأهمية المبدأ وضرورة مراعاته على كافة المستويات والعلاقات، مما يجعل الدور المستقبلي للقضاء والاعتماد عليه مطلباً مبرراً.

ولهذا يعتبر الفصل الكامل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل ليس بالأمر اليسير، فقد يكون للعامل موقف يتخذه أو نشاط يمارسه في غير الإطار المهني، ويرى صاحب العمل فيه مساساً به أو بالمنشأة التي يتولى مسؤوليتها فيسعى إلى تغييره أو إيقافه، فإن لم يفلح فإنه يلجأ إلى حسم الأمر تماماً بفصل العامل استناداً لهذا السبب الذي نجد مصدره في الحياة غير المهنية للعامل، والتي يفترض عدم تأثر الحياة المهنية ومصيرها ومستقبلها بأي أفعال أو مواقف تمارس في غير نطاقها⁽¹⁾.

والواقع أن أصحاب الأعمال يجدون لديهم من المبررات والأسباب المشروعة التي تدعوهم إلى اتخاذ كافة السبل الممكنة لاختيار عمال أسوياء يتمتعون بالمهارة الفنية والسلامة النفسية والقدر المقبول من السلوك والأخلاق، ونعرض فيما يلي لبعض من هذه الاعتبارات⁽²⁾:

الاعتبار الأول- الكفاءة والمهارة:

لعل أهم الأسباب المشروعة التي تبرر إخضاع العامل أو طالب الالتحاق بالعمل للاختيار هو رغبة صاحب العمل في الوقوف على حقيقة كفاءة العامل ومهارته بالنسبة للعمل المنوط به.

(1) د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مطبعة عبد الله وهبة، القاهرة، 1961م، ص 23.

(2) د. حسام الدين كامل الأهواني، قانون العمل، الجزء الثاني، علاقات العمل، 1972م، ص 56.

ومثال ذلك أنه يمكن لصاحب العمل اختبار مهارة إحدى المتقدمات للعمل كسكرتيرة بالنسبة لاستعمال أجهزة الاتصال الحديثة وأجهزة الحاسب الآلي، فلا يكفي حصول المتقدمة على شهادة معينة، بل يتعين أن تتوافر لديها القدرة على أداء العمل بكفاءة وإتقان⁽¹⁾.

الاعتبار الثاني- السمات الشخصية:

أن إخضاع العامل لاختبار معين قد يقصد منه التعرف على سمات شخصية كالحرص أو الإهمال، كما أن المقابلة الشخصية قد تعطي صاحب العمل فكرة واضحة عن مشاكل العامل في عمله السابق وعلاقاته برؤسائه وبزملائه، أو أنه معتاد على تغيير عمله في فترات قصيرة.

كما أن التحري أو الاستعلام عن المتقدم للعمل بالوسائل المعتادة قد يكشف لصاحب العمل الصورة الحقيقية للعامل، فليس من المقبول مثلاً إلحاق من عرف عنه العصبية وإثارة المشاكل بعمل يتعلق بالتعامل مع الجمهور، أو إلحاق من عرف عنه التلاعب في الحسابات بإحدى الوظائف التي تتطلب قدراً كبيراً من الثقة⁽²⁾.

الاعتبار الثالث- اللياقة الصحية:

يُقصد بها القدرة الجسدية والتوافق النفسي، فيكون من مصلحة صاحب العمل اختيار الأصلح للعمل المراد شغله، فهل يكون من مصلحة المستشفى إلحاق طبيب أو جراح مصاب بأي من الأمراض المعدية غير القابلة للشفاء مثلاً.

(1) د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها، في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، 2015م، ص 22.

(2) د. حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 57 وما بعدها.

الاعتبار الرابع - الاعتبار القانوني:

يقر القانون الإماراتي بقيام رابطة التبعية بين صاحب العمل والعامل⁽¹⁾، وهذا ما يؤكدده القضاء في أحكامه⁽²⁾، ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة فعلية في رقابته وفي توجيهه. إلا أن صاحب العمل يجب أن يكون حريصاً في اختيار عماله الذين يعملون تحت إمرته وإشرافه، إذاً هو سيسأل عن أفعالهم غير المشروعة التي تضر بالغير.

وطبقاً للقواعد العامة فإن صاحب العمل يعتبر مسؤولاً عن سوء اختياره لعماله، ويعد ذلك من قبيل الإهمال، ويكلف المضرور بإثبات أن استبقاء العامل في العمل كان هو السبب الأقرب لإحداث الضرر.

كما لو عين عاملاً يعلم بخطورته أو بعدم قدرته على القيام بأعباء العمل المنوط به، ومن الشواهد الدالة على علم صاحب العمل بعدم صلاحية العامل، اعتياده شرب الخمر، أو سبق اتهامه في قضايا تعاطي المخدرات أو لديه سجل حافل بارتكاب بعض الجرائم.

ويسأل صاحب العمل في كافة هذه الحالات عن الإهمال الدائم، أو استبقاء الإهمال للاحتفاظ بعامل يعلم خطورته أو عدم صلاحيته للعمل المنوط به باعتباره المسؤول عن أفعاله.

(1) المادة (313/ب) من قانون المعاملات المدنية الاتحادي الإماراتي.

(2) ذهب قضاء محكمة التمييز في دبي إلى أن «العنصر المميز لعقد العمل هو قيام رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل. والمقصود بهذه التبعية أن يكون لصاحب العمل حق الإشراف والتوجيه فيما يؤديه العامل من خدمات مقابل أجر محدد يدفعه صاحب العمل للعامل، وفي طريقة القيام بتلك الخدمات، وأن يكون العامل مؤتمراً بما يصدره له صاحب العمل من توجيهات وتعليمات في سبيل قيامه بتنفيذ العمل المسند إليه». الطعن رقم (4) لسنة 2004م، محكمة تمييز دبي، جلسة 2004/5/15، العدد الخامس، الجزء الأول، ص 1049، أشار إلى هذا الحكم، أ. علي محمد عكش الشحي، النظام القانوني لإصابات العمل في تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2014م، ص 18.

ومثال ذلك قيام إحدى شركات النقل البري بتسليم سيارة لنقل المعدات لسائق غير مدرب على قيادة هذا النوع من السيارات، أو اشتهر عنه الرعونة وعدم الحيطة أو التبصر⁽¹⁾.

ولهذه الأسباب وغيرها ظهر الكثير من القواعد الدولية والداخلية التي تحدد شروط الأمن والسلامة في المهن المختلفة، والتي تبين أفضل الممارسات والوسائل لضمان حماية صحة العمال⁽²⁾.

كما جرت العادة أن تُلزم تشريعات العمل أصحاب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وهو ما فعله المشرع الإماراتي في المادة (91) من قانون تنظيم علاقات العمل التي ألزمت أصحاب الأعمال بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره، كالمخاطر الميكانيكية، والمخاطر الطبيعية، والمخاطر الكيماوية، والمخاطر السلبية التي ينشأ الضرر من عدم توافر وسائل السلامة، كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية حيث يلزم المشرع⁽³⁾ أصحاب العمل بتوفير وسائل الوقاية المناسبة بحسب نوع وطبيعة العمل وظروف أدائه⁽¹⁾.

(1) في إحدى القضايا التي عرضت على محكمة واشنطن العاصمة قضت المحكمة بمسؤولية الشركة، كان أحد عمالها قد قتل سيدة أثناء قيامه بطلاء منزلها بتكليف من الشركة، وجاء في مسوغات الحكم «أن الشركة كانت تعلم بما كان يعانيه القاتل من اختلال نفسي، وأن صاحب العمل يلتزم دائماً بمراعاة الحذر والعناية المعقولة في الاستخدام والتعيين. راجع في مسؤولية (المتبوع عن عمل تابعه) د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول، المصادر الإرادية للالتزام، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، 1999م، ص 314.

(2) أ. علي محمد عكش الشحي، النظام القانوني لإصابات العمل في تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة، المرجع السابق، ص 227.

(3) نصت المادة (91) من قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980م «على كل صاحب عمل أن يوفر وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل، وكذلك أخطار الحريق وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استعمال الآلات وغيرها من أدوات العمل، كما يجب عليه اتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وعلى العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية

ويشار إلى أنه من غير الممكن الفصل الكامل بين حياة العامل المهنية وغير المهنية وعدم تحققها في كثير من الأحيان على أرض الواقع، إلا أنه من الواجب تأكيد مبدأ الفصل الكامل بينهما بحيث لا يتأثر أحدهما لكليلاً يكون ذلك مرده نتائج سلبية على العامل والمؤسسة، ويتحقق ذلك متى بقيت المنشأة بعيدة عن أية تداعيات حقيقية أو محتملة للحياة الخاصة للعامل. وهو ما يعد تأكيداً في الوقت ذاته على حرية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة صاحب العمل حيث ينحصر دور الأخير بشأنها تماماً⁽²⁾.

غير أن موقف صاحب العمل واستناده إلى مظاهر أو أسباب قائمة في الإطار غير المهني قد يظهر في مرحلة ما قبل التعاقد، مرحلة السعي إلى الدخول في إطار مهني، فيقتحم المنطقة المحظورة للمرشح للعمل، أي حياته الخاصة؛ سعياً لتقييم الموقف الذي يمكن أن يتخذه من الإطار المهني.

ومن ثم فإن التأثير السلبي غير المبرر للإطار غير المهني للشخص قد يظهر في مرحلتين⁽³⁾؛ الأولى: قبل التعاقد، أي مرحلة التفاوض بشأن العقد، والتي تنتهي بإبرامه أو بالامتناع عن التعاقد.

أما الثانية فهي في مرحلة سريان العقد وتنفيذه، والتي فيها قد يعتمد صاحب العمل إلى إنهائه استناداً إلى أسباب مصدرها الإطار غير المهني.

والملابس التي يزود بها لهذا الغرض، وأن ينفذ جميع تعليمات صاحب العمل التي تهدف إلى حمايته من الأخطار، وأن يمتنع عن القيام بأي عمل من شأنه عرقلة تنفيذ تلك التعليمات».

(1) د. عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص 870.

(2) د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، المرجع السابق، ص 122.

(3) د. حمدي عبد الرحمن، شرح أحكام قانون العمل، 1998م، ص 12.

على أن هناك طرقاً يلجأ إليها أصحاب العمل للتعاقد مع العمال، فقد تكون بطريقة التعاقد المباشر، وقد تكون بأسلوب التعاقد عن طريق مكاتب استقدام العمال.

أ - التعاقد المباشر للمترشح بمعرفة صاحب العمل نفسه:

من أهم الطرق التي يلجأ إليها صاحب العمل في عملية الاختيار، والتي قد تشكل مساساً واضحاً بالحياة الخاصة للمترشح عبر الوسائل التكنولوجية، نموذج الأسئلة المحوسب، والبرمجيات المتخصصة في التقييم والاختبارات النفسية، وعادة ما يكون دافع صاحب العمل من وراء ذلك، أن هذه الطرق تساعد على خفض التكاليف والتعامل السريع مع أكبر عدد من المترشحين.

فقد تلجأ بعض المنشآت إلى استخدام نماذج الأسئلة المحوسبة، فتدرج فيها أموراً بعيدة الصلة عن الوظيفة المراد شغلها، رغبة منها في معرفة كل شيء عن المترشح للعمل، فتلمس من قريب أو بعيد حياته الخاصة، ومن بين الأمور التي يتم الاستعلام عنها مثلاً، الأمور التي تخص الحياة العائلية والحياة العاطفية للمترشح، تاريخ حياته وصحته، وماضيه الدراسي وعاداته، وضعه كمستأجر أو كمالك، ردود أفعاله تجاه مواقف معينة، أنشطته خارج العمل، سلوكه تجاه رؤسائه أو زملائه، آراؤه ومعتقداته وانتماءاته المختلفة، وقائمة أخرى طويلة يصعب حصرها⁽¹⁾.

وقد يتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل أيضاً عندما يتم إجراء الأسئلة باستخدام الحاسب الآلي؛ إذ يمكن أن يتم تخزين قدر هائل من البيانات حول عدد كبير من الأشخاص، حيث تشكل بنكاً للمعلومات، هذا الأخير له القدرة الفائقة على تجميع أكبر قدر من

(1) د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، 1986م، ص 269.

البيانات الاسمية واسترجاعها في سرعة لم يسبق له مثيل، مما يسهل تصنيف وترتيب هذه المعلومات، بحيث يصبح من الممكن إجراء تطبيقات متنوعة، فيمكن على سبيل المثال إظهار المرشحين الذين لهم آراء سياسية معينة أو الذين لهم سلوك معين تجاه رؤسائهم، وكل ذلك يعتمد على الإجابات التي يدلي بها المترشح عن الاستبانة أو استمارة الأسئلة⁽¹⁾.

وقد يلجأ البعض الآخر من المنشآت إلى استخدام برمجيات التقييم المتخصصة والاختبارات النفسية التي تقوم بتحليل الإجابات، وتقدم ملامح شخصية المترشح للعمل. وتستخدم هذه البرمجيات عند تعيين العمال، وعند تصنيفهم وفي التوجيه المهني، وهي برامج يمكن شراؤها أو استئجارها، وقد تم تطوير هذه النظم، بحيث يكفي أن تحدد المؤسسة الوظيفة الشاغرة، حتى يقوم البرنامج بوضع الاختبارات النفسية النموذجية للوظيفة، حيث يجلس المترشح أمام شاشة الحاسب الآلي، ويجيب عن الأسئلة التي يطرحها عليه هذا الأخير، ويضع لكل إجابة يدلي بها المترشح درجة، بحسب التحديد النموذجي الموجود في الحاسب الآلي، ومدى اتفاق الإجابة معه.

ومما يزيد من احتمال وقوع تهديد الحياة الخاصة، لا سيما عند قيام نظم المعلومات الاسمية بوظيفة التشغيل، في الحالة التي يكون الهدف من معالجة البيانات الاسمية المتفرقة، هو الوصول إلى حكم لتقييم المترشح للعمل، فإن احتمال عدم دقة النتائج والأحكام في تقييم شخصية المترشح، سواء من حيث سلوكه أو صفاته أو سمعته، قد يؤدي إلى تلويث شخصيته والمساس بشرفه⁽²⁾.

(1) د. محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1994م، ص 211.

(2) د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، 1998م، ص 56.

ب - التعاقد بمعرفة مكاتب استقدام العمال:

يلجأ أصحاب العمل إلى أسلوب الوساطة في إبرام عقد العمل؛ حيث يتم اللجوء إلى مكاتب تشغيل العمال التي تتصرف كوكيل عنهم، توفر هذه الطريقة للعامل فرصة العمل التي يبحث عنها معتمداً على مؤهلاته وخبرته، إضافة للفائدة التي تعود على صاحب العمل الذي سيجد العامل الكفاء دون أن يبذل جهوداً إضافية يوفر من خلالها الوقت والنفقات⁽¹⁾.

فعادة ما تلجأ بعض المؤسسات إلى مكاتب أو وكالات استقدام العمال، التي تتصرف كوكيل عن هذه المؤسسات في البحث عن عمال جدد، وتظهر المشكلة عند قيام هذه الوكالات بأنشطتها، وهناك صعوبات يمكن أن تطرأ عند تدخل مكاتب استقدام العمالة، وهي:

وجود كم هائل من المعلومات المختلفة يتم حفظها لوقت اللزوم، تنصب حول ماضي المترشح، وقدراته، ونتائج الاختبارات الشخصية أو التحليلات الخطية.

وكذلك حفظ البيانات التي تم جمعها لفترة طويلة قد تصل إلى سنوات، كما قد لا يمارس أصحاب الشأن من الناحية العملية أي حق في الاطلاع على هذه المعلومات الشخصية التي تم جمعها وتخزينها، إضافة إلى سماح بعض البرامج المتاحة بترتيب المترشحين ليس فقط انطلاقاً

(1) د. حسام الدين الأهواني ود. رمزي محمد فريد، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته، دراسة مقارنة، القسم الثاني، علاقات العمل الفردية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2000م، ص 364.

من معيار مهني حاسم، ولكن أيضاً من معايير شخصية⁽¹⁾. وينتج عن ذلك خطر واضح في رسم الملامح الشخصية، وهو ما تحظره بعض القوانين ومنها التشريع الإماراتي.

وبالرجوع إلى قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته فإن شروط التعاقد الواردة فيه، لا يوجد فيها حظر أو إقرار لتدخل المستخدم في الحياة الخاصة للمتقدم للوظيفة، بناء على أسباب ترجع إلى الحياة الخاصة، كما لم يتطرق إلى مسألة طرق اختيار المترشحين للعمل، واكتفى فقط بالإشارة إلى تحديد السن الأدنى للتوظيف بخمسة عشر سنة بالنسبة للجنسين⁽²⁾.

ويبدو أن المشرع ترك الحرية لصاحب العمل في اختيار المترشح المناسب متى تطابقت إرادتهما للتعاقد، طبقاً لقاعدة «العقد شريعة المتعاقدين» دون الإخلال بالشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، والتي كثيراً ما تنظم القواعد الخاصة بالمسائل الأساسية والجوهرية التي لا يمكن للطرفين الاتفاق على مخالفتها، باعتبارها من مسائل النظام العام، كالمدة القانونية، ومكان العمل، والحد الأدنى للأجور، وبعض الحقوق والالتزامات.

(1) وقد تبنت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا، توصية تقضي بضرورة احترام الحياة الخاصة والحريات الفردية للمترشحين للعمل، وهي توصي تحديداً بالألا تجمع إلا المعلومات الضرورية اللازمة للتشغيل، والتي لها صلة وثيقة بالهدف من المعالجة الآلية للمعلومات، وفضلاً عن ذلك يعتبر اللجوء للإعلانات التي يكون هدفها إنشاء ملف للمترشح للعمل، دون أن يكون هناك وظيفة شاغرة؛ أمراً غير مشروع.

وقد نصت المادة (12) من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي لأصحاب الأعمال على أن يستخدموا أي متعطل من العمال المواطنين، وعليهم في هذه الحالة أن يخطروا دائرة العمل كتابة بذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدامه. ويتضمن هذا الإخطار: اسم العامل، وسنه، وتاريخ تسلمه العمل، والأجر المحدد له، ونوع العمل الذي ألحق به، ورقم شهادة القيد.

(2) نصت المادة (20) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي على أنه «لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشرة».

وهو ما أكد عليه المشرع الإماراتي في المادة (7) من قانون تنظيم علاقات العمل التي نصت على أنه «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل»⁽¹⁾.

تبين لنا مما سبق بأن هناك العديد من الوسائل والطرق التي يلجأ إليها أصحاب العمل لاختيار العمال لديهم، تلك الطرق قد تكون ممرّاً للاعتداء على الحياة الخاصة للعمال وفقاً لما سيتم بيانه في المطلب الثاني.

(1) وقد بينت المحكمة الاتحادية العليا في أبوظبي في الطعن رقم 217 سنة 18 ق جلسة 1998/2/8م ذلك الأمر؛ حيث نصّت المادة (7) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل - والمنطبق على واقعة الدعوى بلا خلاف بين الطرفين - على أن «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل» يدل على أن المشرع - وحرصاً منه على الطابع الأمر لأحكام هذا القانون - قضى ببطالان كل صلح أو تنازل يمس حقوقاً كفلها القانون للعامل، وذلك حماية له مما قد يتضمنه عقد العمل من نصوص تعارض وهذه الحقوق، أو أي صلح أو تنازل بشأنها قبل استقرارها، وهو تحت ضغط الحاجة أو تبعيته لصاحب العمل، لما كان الثابت بالأوراق أن تنازل الطاعنة عن حقها في مكافأة نهاية الخدمة بمقتضى الكتابين المؤرخين 1985/11/17م و 1994/9/29م كان إبان قيام علاقة العمل وقبل استقرار حقها في هذه المكافأة؛ فإن هذا التنازل يقع باطلاً، ولا يُحتج على ذلك بأن الطاعنة لن تضار بحرمانها من تلك المكافأة لما سوف تتقاضاه من مستحقات مالية لدى تقاعدها عن العمل لدى جهة عملها الأصلية التي أعارتها للمطعون ضدها، ذلك أنه وإن كانت إعارة الموظف أو العامل من جهة عمله إلى جهة عمل أخرى - تابعة لها أو غير تابعة - لا تقطع صلته بجهة عمله الأصلية التي لها أن تنهي إعارته وتعيده إلى عمله الأصلي، ويظل محتفظاً بتدرجه الوظيفي لديها وكافة حقوقه المستمدة من علاقته بها، إلا أن ذلك لا يسلب الموظف أو العامل الحقوق والمزايا التي يكفلها له القانون الذي يحكم علاقته بالجهة المعار إليها، والتي تربطه بها علاقة عمل مغايرة لتلك التي تربطه بجهة عمله الأصلي، ومستقلة عنها تبعاً لاختلاف مصدر كل من العلاقتين ونطاقها ومعاملاتها المالية».

المطلب الثاني: استخدام وسائل الاختيار للاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل

هناك العديد من صور الاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل يمكن رد بعضها إلى الوسائل التكنولوجية الحديثة أو ما يسمى بالمعلوماتية، وأخرى إلى الوسائل التقليدية التي جرى تحديث بعضها والمتمثلة بالمراقبة ومستلزماتها. وهذا ما نعرض له في فرعين متتاليين على النحو الآتي:

الفرع الأول: استخدام الوسائل الحديثة للاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل

إن التطورات المتسارعة في مجال نظم المعلوماتية والاعتماد التام عليها وتغلغلها في الحياة اليومية، وعلى كافة المستويات والأنشطة، تغلغلاً يصعب الآن تجاوزه أو الالتفات عنه، وذلك من خلال ما توفره من إمكانية جمع وتخزين وتحليل واسترجاع كمية هائلة من المعلومات بواسطة الحواسيب، ومعالجتها آلياً في ظرف وجيز، وللمعلوماتية في مجال العمل استخدامات عديدة تبدأ منذ اختيار وتعيين العمال بالمؤسسة⁽¹⁾.

إذ يحاول صاحب العمل جاهداً قبل اتخاذ قرار نهائي بتعيين المترشحين للعمل لديه أن يجمع بين يديه معلومات وفيرة حولهم، والتدقيق فيها سواء بنفسه أو بمعرفة مكتب وسيط يساعده في اتخاذ القرار كما سبق البيان، إلا أن التعامل مع هذه المعلومات بواسطة حاسب آلي مسلوب الإرادة في اتخاذ قراراته بوعي، ومفرغاً من شخصيته قد يفضي إلى انتهاك الحياة الخاصة للمترشح للعمل وإفشاء سريته.

وسيتّم بيان دور المعلوماتية والوسائل الطبية الحديثة في احتمالية استثمارها للاعتداء على

الحياة الخاصة للمترشح للعمل.

(1) د. علي إبراهيم، المرجع السابق، ص 231.

أولاً - دور المعلوماتية في الاعتداء على الحياة الخاصة للمرشح للعمل

كانت المعلومات المتعلقة بالمرشحين للعمل في الماضي تجمع وتوضع من قبل أصحاب العمل في ملفات وتخزن، ومن الصعوبة الوصول إليها وفهمها واستخلاص ما تتضمنه، غير أن التطور التكنولوجي السريع في عالم اليوم أظهر نمطاً من التعامل لم يكن موجوداً من قبل، يستند في مجمله على المعلومات وكيفية التعامل معها وتوظيفها تحصيلاً لغاية محددة⁽¹⁾.

وامتدت هذه الأخيرة إلى الأوجه المختلفة في حياة الإنسان، بما في ذلك حياته الخاصة، وأصبح الكثير من المؤسسات والشركات الخاصة تجمع عن المرشحين للعمل بيانات عديدة ومفصلة، تتعلق بالوضع المادي أو الصحي أو التعليمي أو العائلي أو العادات الاجتماعية... إلخ، بواسطة الحاسبات الآلية، وتعمل على تخزينها ومعالجتها وتحليلها.

وقد أصبح التوصل إلى البيانات والحقائق المتعلقة بالمرشح للعمل، أكثر سهولة من أي وقت مضى، بفضل أجهزة الحواسيب، عن طريق التعامل مع الملف الإلكتروني الذي يشكل أساس النشاط المعلوماتي، وهذا الملف يستند على المعلومات التي تم جمعها وتخزينها ثم معالجتها وتحليل مضمونها آلياً عن المرشح للعمل؛ إذ يمكن تشغيله وتحريكه بسهولة وسرعة قصوى، من طرف صاحب العمل، ومن ثم الوصول إلى ما يصبو إليه من معلومات بمجرد الاطلاع عليها في الجهاز، ومما يسمح برسم صورة واضحة وجلية عن المرشح للعمل واتجاهاته وميوله.

(1) د. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، 2000م، دار النهضة العربية، 49 وما بعدها.

وإذا ما تم التسليم بافتراض أن من يملك المعلومات وحده يملك القرار، فإننا ندرك جسامة الأخطار التي قد تنشأ ممّن يمثل هذه القرارات، استناداً لمعلومات يقدمها جهاز الحاسب الآلي، ووجود الاحتمالات التي تطال مصيره ومستقبله.

وقد أجمع فقهاء القانون⁽¹⁾ على أن من أهم الأخطار التي تشكل تهديداً على الحياة الخاصة، السماح لأصحاب الأعمال بإنشاء بنوك خاصة للمعلومات المتعلقة بالمرشحين، دون رقابة من الدولة، أو دون تقرير حق هؤلاء المرشحين في الاطلاع عليها وتصحيحها وتعديلها، ومعرفة الغرض الذي جمعت من أجله، وخلص الفقهاء إلى أن الأخطار الناشئة عن بنوك المعلومات سواء نتيجة استخدام البيانات في غير الغرض المخصص لها، أو جمعها بغير سبب مشروع، أو دون علم الشخص، أو من مصادر مزورة، أو بيانات بطبيعتها لا يجب جمعها عن المرشحين للعمل لتعلقها بحياتهم الخاصة، يعد اعتداء على حرمة حياتهم الخاصة وتهديداً لحرياتهم.

والأصل العام هو حظر جمع وتخزين المعلومات الشخصية، وكذا المتعلقة بالحياة الخاصة، إلا أنه يجوز جمع بعض المعلومات عن الحياة الخاصة للإنسان، خصوصاً إذا ما قبل هذا الأخير الإدلاء بها، كما هو الشأن بالنسبة لعلاقات العمل، إذ إن جمع المعلومات وإدخالها في أنظمة المعلوماتية للمنشأة قد يكون من شأنه المساس بالحريات العامة، والحق في الحياة الخاصة للمرشحين للعمل، عندما يتعلق الأمر بمعلومات اسمية تستخدم لغير الهدف النهائي الذي جمعت من أجله.

وغالباً ما يدلي الشخص بالمعلومات المتعلقة بحياته في العمل برضاه، وهنا يشترط أن يكون الرضا حراً خالياً من العيوب، كالغلط والإكراه والتغريب، وبهذا حينما توجد طرق احتيالية

(1) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، 1982م، ص 234.

تدفع الشخص المترشح إلى الإدلاء بمعلومات تتعلق بحياته الخاصة، حيث يتم تخزينها والاستفادة منها، فإنه يحق لهذا الشخص طلب حذف هذه المعلومات وحظر تخزينها⁽¹⁾.

والمبدأ أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يذيع ما يصل إلى علمه من وقائع أو معلومات تتعلق بالحياة الخاصة للمترشحين للعمل، إلا بعد الحصول على إذن من أصحابها، ويشترط أن يكون الرضا صريحاً ومكتوباً، ولا يعتبر الرضا قد تحقق بمجرد الإجابة عن الاستبانة، بل يجب أن يكون الرضا متعلقاً بقبول إدخال المعلومات إلى الحاسب الآلي، ويتحقق الاعتداء على هذه المعلومات المتعلقة بالحياة الخاصة إما بالتجسس عليها أو إساءة استخدام هذه المعلومات، إضافة إلى ذلك فإن الوصول إلى هذه البيانات على نحو غير مأذون به أو بطريق التحايل، أكثر من ذي قبل، يفتح مجالاً واسعاً لإساءة استخدامها أو توجيهها توجيهاً منحرفاً أو خاطئاً، فالتكثيف المُرَكَّز للمعلومات في ذاكرة الحاسب الآلي يجعلها هدفاً مغرياً لأي متلصص يملك خبرة كافية وتجهيزات جديّة في فرز المعلومات المخزنة وتصنيفها ونسخها بسهولة وسرعة فائقة، ودون أن يخلف ذلك أي أثر.

ومما يشكل خطراً أكبر هو أن هذه المعلومات يمكن نقلها من مكان إلى آخر، ومهما بعدت المسافات، بفضل تقدم وسائل الاتصالات، وعلى ذلك فإن طلب معلومات على الإنترنت، واستشارة بطاقات البيانات الشخصية، وتبادل الرسائل في مجموعات المناقشة؛ يمكن تكييفه على أنه معالجة آلية للمعلومات، ومن شأنه إفشاء سرية الحياة الخاصة للمترشح للعمل.

وما يؤكد ازدياد مخاطر استخدام المعلوماتية على الحياة الخاصة، ولا سيما ما يتعلق بعنصر السرية التي يتصف بها الحاسب الآلي، فإن هذا العنصر لم يعد حجة مقنعة يتميز بها نظام

(1) د. مصطفى عبد الحميد عدوي، الخصوصية في مكان العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والأمريكي، 1997م، ص 66 وما بعدها.

العمل الذي يقوم عليه، ولا سيما بعد أن أصبحت حالات النظام من أي محطة طرفية موصولة بوسائل سلكية أو لاسلكية مسألة واردة غير مستبعدة، بل إنها أصبحت مسألة شائعة تقوم على أساسها أعمال قرصنة البرامج والمعلومات، إلى جانب أن هذا النظام يقوم على أساس، يشكل في حد ذاته خرقاً لسرية الحياة الخاصة، الذي يتحقق بمجرد الاطلاع على المعلومات لكل من يتصل بجهاز الحاسب الآلي، سواء كان من عمال الصيانة أو من الإداريين غير المباشرين⁽¹⁾.

ثانياً - دور الوسائل الطبية في الاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل

يعتبر الحق في الحياة الخاصة مبدأً عاماً ينبع من الحريات العامة، ويرتكز على حماية كرامة الإنسان في جميع جوانبها، وتعد الحالة الصحية للفرد من الأمور الداخلة ضمن الحماية المقررة لهذا الحق وفي مجال علاقات العمل، عندما يريد صاحب العمل التعاقد مع أشخاص للعمل لديه؛ يتعين عليه أن يتأكد من سلامة حالتهم الصحية، الأمر الذي يحتم عليه إخضاعهم للفحوصات الطبية اللازمة⁽²⁾.

غير أنه قد لا يكتفي صاحب العمل بإجراء الاختبارات الطبية العادية التي تكشف عن السلامة الصحية للمترشح للعمل، بل يلجأ إلى استعمال بعض الوسائل والآلات المتطورة في مجال الطب، والتي تساهم في الكشف على أدق الخصوصيات والمعلومات التي قد تكون خاصة به أو

(1) د. أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، سنة 1979م، ص 111.

(2) أ. بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2010/2011م، ص 41.

بغيره، وهو ما قد يشكل اعتداء على الحياة الخاصة، وهذه الوسائل منها ما يمس الكيان المادي للمترشح للعمل، ومنها ما يمس الكيان النفسي له، وذلك كما يلي⁽¹⁾:

1 - الوسائل التي تمسّ الكيان المادي للمترشح للعمل:

جسم الإنسان هو الملجأ المادي لشخصيته، ويتميز به كل شخص عن الآخر سواء في ملامحه أو صورته، ولكل إنسان الحق في سلامة جسمه، وبناء على ذلك فإن الأسرار المترتبة على أمراض الجسم والعمليات الجراحية التي تجري بشأنه، تعتبر من أسرار الحياة الخاصة التي لا يجوز إفشاؤها، ويسري على ذلك أيضاً نتائج تحليل الدم ومعرفة فصيلته، أو دلالاته على تعاطي صاحبه للمخدرات أو الخمر، وإذا كان القانون قد أباح المساس بسلامة الجسم من أجل العلاج فيجب أن تقدر هذه الإباحة بقدرها، فلا يجوز أن تمتد إلى إباحة المساس بحرمة الجسم بالنسبة إلى ما يحتويه من أسرار صاحبه إلا إذا حدث هذا المساس عرضاً أثناء العلاج، بأن كان نتيجة حتمية له.

والمبدأ العام هو أن الإقبال على ممارسة الوظيفة يتطلب إجراء الفحوصات الطبية، وهي إلزامية لجميع المترشحين للعمل، سواء قبل العمل أو في موعد لاحق لا يتجاوز فترة التجربة.

وقد نظم المشرع الإماراتي الأحكام المنظمة لعملية سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية في الباب الخامس في المواد من (91 و 102) من قانون تنظيم علاقات العمل، حيث يهدف المشرع من إلزام أصحاب العمل إجراء الفحوصات الطبية الدورية على سبيل المثال؛ إلى التأكد من عدم إصابة العمال لديه بأية أمراض مهنية، حيث نصت المادة (95) من هذا القانون «على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر فحص عماله المعرضين لخطر الإصابة

(1) د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، طبعة 1992م، ص 345.

بأحد أمراض المهنة المحددة في الجدول الملحق بهذا القانون فحصاً شاملاً مرة كل ستة أشهر على الأكثر بصفة دورية، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال. على الأطباء أن يبلغوا فوراً صاحب العمل ودائرة العمل عن حالات الأمراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها بعد التأكد منها بإجراء البحوث الطبية والعلمية اللازمة، وعلى صاحب العمل بدوره أن يبلغ ذلك لدائرة العمل. وللطبيب الذي يجري الفحص أن يطلب إعادة فحص أي عامل تعرض لمرض مهني بعد مدة أقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا وجد أن حالته تستدعي ذلك».

ويلاحظ في هذا المقام أن المشرع الإماراتي لم يلزم صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليه، بل ترك الحرية والخيار لصاحب العمل إجراء ذلك حسب مقتضيات العمل، ومع ذلك فقد صدر قرار وزاري⁽¹⁾ لتدارك النقص التشريعي في هذا الجانب، أوجب على صاحب العمل أن يتأكد من اللياقة الصحية للعامل الذي يستخدمه قبل إلحاقه بالعمل، وذلك بالكشف الطبي عليه، ويجب أن يثبت نتيجة ذلك في تقرير مكتوب من الجهة المختصة بوزارة الصحة، ويودع بملف العامل الطبي الذي يجب على كل صاحب عمل أن يعده للعامل⁽²⁾.

غير أن الفحص المقصود هنا هو الفحص الذي لا يتم لأغراض طبية، فقد يقوم طبيب المؤسسة ببعض الفحوصات بواسطة وسائل تشكل انتهاكاً للحق في الحياة الخاصة، كأن يقوم بأخذ عينة من الدم للمترشح للعمل، لتحديد فصيلة الدم التي ينتمي إليها، أو القيام بإجراء الاختبارات الجينية أو اختبارات كشف الكذب. وقد عرف الاختبار الجيني على أنه الاستعانة باختبار علمي

(1) القرار الوزاري رقم 2/37 لسنة 1982م بشأن مستويات العناية الطبية التي يلتزم أصحاب العمل بتوفيرها لعماله.

(2) د. حسام الدين الأهواني ود. رمزي محمد فريد، المرجع السابق، ص 532.

للحصول على معلومات بشأن بعض الجوانب المتعلقة بالوضع الوراثي لشخص معين، والتي تدل على وجود مشكلة طبية حالية أو مستقبلية».

ويتضح من هذا التعريف بأن هذا الاختبار يشمل عموماً التقنيات المستعملة لدراسة التركيب الوراثي للشخص المترشح، وتحديد خصائص معينة تحدد مدى استعدادة للإصابة بمرض ما، بحيث يسمح بالتنبؤ بالحالة الصحية للمترشح في سنواته القادمة ومستقبله المهني، بما يساهم في الحكم على كفاءته في شغل الوظيفة واطمئنان صاحب العمل على مستوى كفاءة العناصر العاملة لديه، وعلى هذا فلكل شخص جينات تميزه عن غيره من بني الإنسان، وهي بمنزلة رسالة مشفرة تحدد ملامح الشخص، وقدراته، والأخطار الصحية المحتملة التي يمكن أن يتعرض لها⁽¹⁾.

ويتزايد في الوقت الحاضر لجوء أصحاب الأعمال إلى إخضاع المترشحين للعمل إلى هذا النوع من الاختبارات بمعرفة طبيب المؤسسة؛ قصد تحديد قدراتهم المهنية، ومدى تناسبها مع العمل الذي سيكلفون به، إذ يتم أخذ عينة من أي خلية في جسم المترشح للعمل (سواء من دمه أو شعره أو جلده... إلخ)، ويقوم بتحليلها والتعرف على صفاته.

وإذا كان الأمر كذلك فإن فقه القانون يؤكدون إمكانية أن يقوم طبيب العمل بأخذ عينات أو يطلبها قصد إجراء تحاليل عليها، والقيام بكل فحص لأي أغراض مقيدة. ويكون دافع صاحب العمل لإجراء الاختبار الجيني على المترشحين للعمل أسباباً أو مبررات اقتصادية، فمن مصلحته على سبيل المثال أن يعرف مدى استعداد العامل للإصابة بآلام الظهر في العمل، أو استعدادة

(1) د. شفيق طعمة، التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال، 199، ط2، ص 77.

الوراثي للإصابة بمرض ضعف الذاكرة، أو مرض السكري، وهو ما يؤثر في قبول العامل في وظيفة طيار مثلاً، أو في وظيفة حساسة مشابهة⁽¹⁾.

كما أن الاستعداد الوراثي للتعرض للمرض قد يجعل صاحب العمل يحجم عن استخدام المترشحين للعمل الذين يشير فحصهم الجيني إلى قابلية الإصابة بمرض محدد في المستقبل، وفي بعض الحالات النادرة قد يبرر أصحاب الأعمال التصنيف الجيني للمترشحين لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة، لا سيما عندما يجري التعاقد للعمل في أماكن خطيرة، يتم التعامل فيه مع مواد تساعد في الإصابة بهذا المرض مثل الإشعاعات والمواد الكيميائية، ومن ثم يكونون أكثر عرضة للإصابة لاحقاً بمخاطر وأضرار صحية، وهو الأمر الذي يحتمل صاحب العمل أعباء اقتصادية أكبر، وزيادة في اشتراكات التأمين الصحي، كما أن استعداد العامل للإصابة بالمرض، يقلل من قدرته على العمل، فيؤثر في حسن سير العمل بالمؤسسة.

وهناك مصلحة للمترشح للعمل نفسه في التعرف على صفاته الجينية، إذ يسمح له ذلك بمعرفة مدى استعداده للإصابة بمرض ما عند التعرض لظروف عمل معينة، فيتجنب العمل في هذه الظروف ويختار العمل الأكثر تناسباً مع حالته الصحية⁽²⁾.

وقد يحدث تعارض بين مصلحة صاحب العمل ورغبته في التأكد من الحالة الصحية للمترشح للعمل، وملاءمة استخدام مترشح دون آخر، وبين مصلحة طالب العمل نفسه في عدم الكشف عن صفاته الوراثية غير المرغوب فيها، ومدى استعداده للإصابة بمرض ما.

(1) د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق، ص 87.

(2) د. حسن المرصفاوي، الأساليب الحديثة في التحقيق الجنائي، البحث منشور في مجلة الجنائية القومية، العدد الأول، المجلد العاشر، 1967م، ص 267.

ولهذا فإنه لا يمكن المساس بالسلامة الجسدية للشخص إلا بالضرورة الطبية، أو بصفة استثنائية لفوائد علاجية للآخرين، ويجب الحصول على الرضا المسبق من الشخص، فإن اعترض أو لم يوافق فلا يمكن إجباره على إجراء هذا الاختبار.

ومع هذا فإنه يصعب على المتقدم لإحدى الوظائف، أن يرفض إجراء الاختبارات خوفاً من عدم الحصول على وظيفة؛ لأن النتيجة المنطقية المترتبة على ذلك هي رفض صاحب العمل التعاقد معه، ورفض الحاقه بالعمل لديه.

2- الوسائل التي تمسّ الكيان النفسي للمترشح للعمل:

تعتبر أسرار الحالة النفسية والعقلية للإنسان من الأسرار النابعة من حياته الخاصة، والتي يحميها القانون، ومن ثم لا يجوز معرفة هذه الأسرار دون رضا صاحبها، سواء كان ذلك تحت تأثير استخدام الوسائل العلمية الحديثة أو تناول العقاقير المخدرة. وإذا عرفت الحالة النفسية أو العقلية للإنسان بناء على سبب قانوني، فإن أخبار هذه الحالة تعتبر من الأسرار التي لا يجوز إفشاؤها، والطبيب الذي يتوصل إلى معرفة هذه الأسرار بحكم مهمته، يلتزم قانوناً بواجب الكتمان⁽¹⁾.

وقد ثار الخلاف حول فحص شخصية الإنسان الذي يمس حالته النفسية أو العقلية، من أجل التعرف على أسرار حياته الخاصة؛ إذ تنعكس هذه الحالة على شخصيته، هذا فضلاً عما قد يمسّه من حقوق أخرى، مثل حرية التفكير وحرية العقيدة وحرية الرأي، والواقع أن الفرد حر في أن يكشف عن أسرار حياته الخاصة، وإرادته وحدها هي التي تضيي ستار السرية على أنباء

(1) د. عادل حافظ غانم، كشف الجريمة بالوسائل العلمية الحديثة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، 1971م، ص 34.

حياته، غير أنه من المشكوك فيه أن يكون الشخص الذي يخضع لفحص الشخصية من أجل الالتحاق بالعمل أو الحصول على ترقية، أو غير ذلك من المصالح الشخصية الحيوية، قد أراد بمطلق إرادته الإفضاء بأسرار حياته الخاصة⁽¹⁾.

وقد ظهرت عدة وسائل وآليات عملية مع التطور التكنولوجي الحديث، والتي يمكن استخدامها في التأثير على إرادة الأفراد، والخاصية المشتركة لهذه التقنيات، هي أنها تنصب على الجانب النفسي للشخص، فقد يلجأ صاحب العمل في مجال علاقات العمل بمعرفة الاختصاصي النفسي، إلى إجراء اختبارات لتقييم الشخصية وقياس الذكاء العام، واختبارات الكفاءة المهنية والصدق التي تستخدم عادة في التوجيه التربوي والمهني على المترشح للعمل، والتأثير فيه نفسياً باستخدام الحيلة والخداع بواسطة التنويم المغناطيسي أو جهاز كشف الكذب، أو العقاقير المخدرة أو ما يسمى بمصل الحقيقة قصد تجريد المترشح للعمل من إرادته على ما يصدر منه من أقوال، بحيث ما كان ليدلي بها لولا تأثير هذه الأجهزة، وهذه الاختبارات لا تثير مشكلة دقة الاستنتاجات التي تؤديها، وإنما تشكل أيضاً انتهاكاً للحرية الشخصية.

الفرع الثاني: استخدام الوسائل التقليدية للاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل

قد لا يكتفي صاحب العمل في إطار البحث عن المترشح الأنسب بما تحصل عليه من معلومات بالطرق والوسائل الحديثة قبل إبرام العقد، بل يذهب إلى أبعد من ذلك، فيقوم بالتحري عن أوضاع المترشحين للعمل، وتتبع نشاطاتهم وسلوكاتهم في المجتمع أو في مختلف الأماكن التي يترددون عليها، أو حتى في قاعة الانتظار خلال سلسلة الاختبارات، باللجوء إلى الأساليب التقليدية التي جرى تحديث بعضها كالمراقبة وإجراء عمليات والتصوير، وهو ما قد يمس الحياة الخاصة للمترشح للعمل.

(1) أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 45.

فمن نتاج التطور والثورة التي حدثت في وسائل الإعلام المختلفة زيادة فضول البعض للوصول إلى المعلومة بأقل جهد ممكن ودون تفرقة بين الوقائع التي يقبل الأفراد عموماً نشرها وتلك التي يمتنعون عن نشرها، حيث أدى ذلك الأمر إلى تعرية الإنسان معنوياً ومادياً، حيث كشفت أسرارهم، وأهدرت حرياتهم، ولا سيما أن هذه الوسائل لم تعد قاصرة على التصنت الهاتفي، بل تمددت إلى التقاط الصور حتى لو كان المعني في مكان خاص وعن بُعد أيضاً، تلك الأفعال من شأنها أن تؤدي إلى انتهاك حرمة الحياة الخاصة، وهو ما دفع البعض إلى إطلاق مصطلح (الوباء الإلكتروني) على هذا التطور التقني⁽¹⁾.

وحتى يتمكن صاحب العمل من استكمال جمع المعلومات علناً للمرشحين للعمل لديه، وتكوين نظرة كاملة عن مواصفاتهم الذاتية بهدف تقييمهم، وإصدار قراره الأخير في الإقبال على التعاقد أو الإحجام عنه؛ قد يلجأ بنفسه أو بواسطة غيره إلى مثل هذه الوسائل التي تمكنه من معرفة المزيد عن خصوصيات المرشحين للعمل عن طريق مراقبتهم بتركيب آلات التصوير أو منظار مكبر في الأماكن التي يترددون عليها، بهدف رصد تحركاتهم ومراقبة سلوكهم بالنقاط صورهم، وهذا ما يشكل تهديداً لحريتهم، وانتهاكاً لحقهم في الحياة الخاصة. فإذا تسلل المصور إلى داخل نطاق الحياة الخاصة للشخص فإن الصور التي يلتقطها تعتبر قد التقطت بطريقة غير مشروعة، وتكون اعتداء على حق الشخص في حياته الخاصة؛ لأن حماية الحياة الخاصة ليست إلا امتداداً للحرية الشخصية التي يجب أن يتمتع بها كل فرد⁽²⁾.

(1) د. جميل عبد الباقي الصغير، الحق في الصور والإثبات الجنائي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (10) السنة الثالثة، الكويت، يونيو، 2015م، ص 283.

(2) أ. حشوة، الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد، الطبعة الأولى، المطبعة الجديدة، دمشق، 1969م الجزء الأول، ص 213.

ولا بد من التمييز بين تصوير الشخص في مكان خاص، وتصويره في مكان عام، ويقصد بالمكان الخاص «المكان المغلق الذي لا تستطيع أن تنفذ إليه نظرات الناس من الخارج، ولا يمكن دخوله إلا بإذن صاحب الشأن»، فإذا تم تصويره في مكان خاص بدون علمه أو بدون رضاه، فإن القانون يحميه سواء على مستوى قواعد القانون المدني، إذ يجوز له الاعتراض على النشر، فضلاً عن حقه في المطالبة بتعويض الأضرار التي أصابته من جراء النشر؛ أو على مستوى النصوص الجنائية، إذ يمثل ذلك اعتداء ومساساً بالحياة الخاصة.

أما التصوير في الأماكن العامة المفتوحة للجمهور فهو أمر مشروع، ما لم تكن هناك لوائح خاصة تحظر ذلك كالحدايق العامة، والمطاعم، والمحال العامة، ووسائل النقل، ودور السينما، والمسرح، والمباريات الرياضية، وشاطئ البحر، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة باريس في قضية تحصل وقائعها «في أن صحيفة أسبوعية فرنسية كانت قد نشرت صورة لفتاة عارية وهي تتناول إفطارها مع أصدقائها وهم جلوس حول مائدة مقامة على شاطئ في ضواحي باريس بدعوى أن ثمة اعتداء على حقها في الحياة الخاصة الذي كانت تجرمه المادة (368) من قانون العقوبات الفرنسي القديم - التي أصبحت (226) من قانون العقوبات الحالي - غير أن المحكمة لم تر في تصويرها على الشاطئ اعتداء على حقها في الحياة الخاصة تأسيساً على أن عدداً كبيراً من المصطافين العراة يقعون على هذا الشاطئ دون أن يعيروا اهتماماً لسائر المصطافين أو لتلك الفتاة، في حين يوجد آخرون من المصطافين عراة أو أنصاف عراة لا يكون من شأنه على هذا النحو وفي تلك الظروف أن يعتبر التقاط الصورة في مكان خاص في المعنى الذي تحظره المادة (368) عقوبات، كما أن هذا الشاطئ مسموح الدخول فيه لجميع المصطافين»⁽¹⁾.

(1) مُشار إليه لدى د. جميل عبد الباقي الصغير، المرجع السابق، ص 290.

على أن وجود الشخص في مكان عام، يمكن القول إنه رضا ضمناً بإعلان صورته وخروجها من الخصوصية، ولا سيما إذا لم يكن المكان منعزلاً، كما أن قانون العقوبات لا يؤخذ عليه، فتصوير شخص في مكان عام أو نشر صورته لا يقع تحت طائلة قانون العقوبات، ولا يتوفر فيه المساس بحرية الحياة الخاصة⁽¹⁾.

ولهذا نادى الفقهاء بضرورة تدخل القضاء لحماية صورة الإنسان، ضد أي فعل من أفعال الالتقاط أو النشر الذي يتم دون رضا صاحبها، وعلى إثر ذلك استقرت أحكام القضاء على حماية الحق في الصورة، ومن ثم إذا ما قام صاحب العمل بفعل التصوير دون موافقة صاحبها، فهو بذلك إنما يرتكب جريمة الاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل ويسأل جنائياً عنها⁽²⁾.

وقد استشرع المشرع الإماراتي بأهمية المحافظة على الحق في الحياة الخاصة، لا سيما ما تعلق منه بالصورة، حيث نصت المادة (378) من قانون العقوبات الاتحادي الإماراتي رقم (3) الصادر عام 1987م والمعدلة بموجب القانون رقم (34) لسنة 2005م على أنه «يعاقب بالحبس والغرامة كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد، وذلك بأن ارتكب أحد الأفعال الآتية في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو بغير رضا المجني عليه:

(أ) استرق السمع، أو سَجَل، أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أياً كان نوعه؛ محادثات جرت في مكان خاص، أو عن طريق الهاتف، أو أي جهاز آخر.

(ب) التقط أو نقل بجهاز أياً كان نوعه صورة شخص في مكان خاص.

(1) د. علي محمد صالح الدباس، حقوق الإنسان وحرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2005م، ص 156.

(2) أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 49.

ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سبع سنوات وبالغرامة؛ الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته. ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عنها أو إعدامها»⁽¹⁾.

ويقصد بالصورة المعاقب على التقاطها أو تسجيلها أو نقلها تثبيت أو رسم قسمات شكل الإنسان على دعامة مادية أيّاً كانت، ومن ثم تخرج من نطاق الحماية المقررة بهذا النص، الصور

(1) نشير هنا إلى ما قضت به محكمة النقض في أبوظبي في الطعن رقم (438) لسنة 2011 س(5) ق. أ جلسة 2011/6/6م أثناء نظرها في دعوى انتهاك الخصوصية خلافاً لأحكام القانون رقم (2) لسنة 2006م بشأن جرائم تقنية المعلومات؛ حيث جاء في حكمها «إدانة الحكم للطاعة في جريمة نشر أخبار على الشبكة المعلوماتية تتصل بجريمة الحياة الخاصة للأفراد. دون أن تبين ماهية المعلومات التي تعرضت لحرمة الحياة الخاصة للمجني عليها أو عائلتها؛ ومدى الاعتداء على القيم والمبادئ الأسرية. قصور أساس ذلك وعلته؟ لما كان يبين من الحكم المطعون فيه أنه بين واقعة الدعوى في قوله: وحيث تتحصل الواقعة فيما أبلغ به وكيل المجني عليها من أنها تعمل مدرسة في... وقامت الشركة المتهمة بتصوير فيلم يتضمن مشاهد تدريبية عن رياض الأطفال وأظهرت صورة الشاكية واسمها من جانب المعلقة على الفيلم، وتم عرض هذا الفيلم على شبكة الإنترنت مما سبب حرجاً وضيقاً للشاكية من قبل أسرهما، وعرض هذا الفيلم دون إذن منها، وانتهى إلى أن المحكمة تلمئن لثبوت الاتهام في حق الشركة المستأنفة لاطمئنانها لأقوال وكيل الشاكية من عرض الفيلم دون موافقتها، وإقرار ممثل الشركة المستأنفة بذلك والذي تأيد بأقوال بيتر جوهن الذي قرر بأنه تم عرض الفيلم دون موافقة الشاكية. لما كان ذلك وكان مناط تطبيق المادة 16 من القانون الاتحادي رقم 2 لسنة 2006م في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات هو حماية حرمة الحياة الخاصة أو العائلية، وحماية المبادئ والقيم الأسرية، ومنع التعرض لها بطريق النشر. وكانت المحكمة قد أدانت الطاعة لمجرد عرض فيلم تدريبي عن رياض الأطفال بالمدرسة التي تعمل بها الشاكية على شبكة الإنترنت دون أن تبين ما إذا كان هذا الفيلم قد تعرض لحرمة الحياة الخاصة للمجني عليها أو لعائلتها، أو فيه اعتداء على القيم والمبادئ الأسرية، فإنه يكون مشوباً بالقصور الذي يعجز هذه المحكمة عن مراقبة صحة تطبيق القانون على الواقعة، كما صار إثباتها بالحكم، ومن ثم يتعين نقضه بغير حاجة إلى بحث أوجه الطعن الأخرى. ولما كان السبب من أجله نقض الحكم السابق شكلياً، وتغاير سبب النقض المطروح؛ تعيّن أن يكون مع النقض الإحالة.

التي يتم التقاطها أو تسجيلها أو نقلها للأشياء، إذ لا يحمي القانون بهذه الجريمة سوى الإنسان، أياً كانت أهميتها أو الضرر الناجم عن تصويرها، فلا تدخل في نطاق هذه الحماية⁽¹⁾.

ويتضح لنا مما تقدم أن المشرع يربط حماية الحياة الخاصة بالمكان الخاص، وهنا يجري التساؤل عما إذا كانت الحماية القانونية ترتبط بالمكان الخاص أو بحالة الحياة الخاصة للأشخاص في حد ذاتها، ثم مصير الصور التي التقطت من طرف المصور كما لو كان المترشح للعمل امرأة مثلاً.

وعليه فإن احتفاظ المصور لنفسه بصورة واحدة قد يمس بسمعة المترشح للعمل وشخصيته، ويسبب له الضرر، لذلك لا يجوز للمترشح الاعتراض على الاحتفاظ بصورته أو نشرها، بل لا تجوز المراقبة في أماكن العمل عن طريق التصوير، إلا وفقاً لقواعد محددة كما سنراه لاحقاً.

(1) للمزيد حول الأحكام الخاصة بجرائم الاعتداء على الحق في الصورة، انظر د. جميل عبد الباقي الصغير، المرجع السابق، ص 306 وما بعدها.

المبحث الثاني: وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل

نتناول وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول : تأثير الحياة الخاصة بخصائص عقد العمل التقليدي

المطلب الثاني: الطابع المهني لعقد العمل

المطلب الأول: تأثير الحياة الخاصة بخصائص عقد العمل التقليدية

عقد العمل هو الاتفاق الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر⁽¹⁾ أياً كان نوع هذا الأجر⁽²⁾. والمتعاقد الأول العامل - هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه⁽³⁾.

ويتبين مما سبق أن هناك عنصرين يميزان الاتفاق الذي يوصف بأنه عقد عمل؛ الأول هو قيامه على الاعتبار الشخصي للعامل، وثانيهما عنصر التبعية.

(1) عرفت المادة (1) من قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980م المعدلة بموجب القانون رقم (12) لسنة 1986م عقد العمل بأنه: «هو كل اتفاق محدد المدة أو غير محدد المدة، يبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد فيه الأخير بأن يعمل في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به صاحب العمل». (2) عرفت المادة (1) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الأجر: «هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عيناً مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات».

ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة وكل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

الأجر الأساسي: هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين، ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أياً كان نوعها.

(3) يقصد بالعامل وفقاً لما بينته المادة (1) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي: «كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظره. ويندرج تحت هذا المدلول الموظفون والمستخدمون الذين يعملون في خدمة صاحب العمل، والخاضعون لأحكام هذا القانون». ويعترف قانون العمل بالعامل إذا توافرت فيه مجموعة من الشروط وهي:

1. أن يكون شخصاً طبيعياً. 2. أن يكون الشخص أهلاً للعمل. 3. أن يؤدي العامل عملاً يعترف به القانون. 4. أن يؤدي العامل العمل بنفسه. 5. أن يكسره عمله لحساب صاحب العمل. 6. أن يعمل بوقت محدد. 7. أن يعمل في القطاع الخاص. 8. أن يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل (التبعية). 9. أن يتقاضى العامل أجراً.
- لمزيد حول هذه الشروط راجع أ. د. نوري حمد خاطر، شرح قواعد قانون العمل الاتحادي الإماراتي رقم (8) لسنة 1980م لدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات جامعة الإمارات، ص 50 وما بعدها.

فعقد العمل على الاعتبار الشخصي بين كل من العامل وصاحب العمل عندما يتم اختيار عامل معين⁽¹⁾، ويظهر ذلك الاعتبار عادةً عند التعاقد فيكون مرجحاً لإتمامه، كما يكون سبباً لاستمراره أو لإنهائه إذا اختفى أو اختل عنصر من العناصر الشخصية التي أخذت في الاعتبار عند التعاقد، فالتزامات العامل في عقد العمل شخصية، لا يمكن للغير القيام بها بدلاً عنه، كما أنها لا تنتقل لورثته.

فالاعتبار الشخصي من جانب العامل يسمح لصاحب العمل في اختيار العامل من بين العمال المرشحين لديه، فيقوم بعمليات مقارنة ومفاضلة بينهم، قد لا تستند إلى اعتبارات موضوعية، بل إلى اعتبارات شخصية، وهذا قد يؤدي إلى التدخل في الحياة الخاصة للعامل المرشح للوظيفة.

أما بالنسبة لعنصر التبعية فيقصد به «أن العامل لا يعمل بموجب الشروط التي حددها العقد فقط، وإنما يعمل بموجب توجيهات وإرشادات صاحب العمل الشفوية والمكتوبة التي يصدرها أثناء العمل، ولا تعني التبعية بالحاجة الاقتصادية أو أن مركز العامل المالي أضعف من صاحب العمل اقتصادياً، أو أنه يعتمد عليه في الأجر للعيش، وإنما المقصود بها التبعية القانونية، أي سلطة صاحب العمل في تحديد وقت العمل، وطريقة العمل، وتحديد قواعد السلامة في العمل، وسلطته في تقرير المخالفات وإيقاع الجزاءات، وغيرها من الأمور التي يمارسها صاحب العمل ضمن ضوابط قانونية حددها قانون العمل، إلى جانب ما ينص عليه العقد من التزامات بحق العامل لا تخالف النظام العام»⁽²⁾.

(1) د. عبد الرزاق حسين يس، المرجع السابق، ص 399.

(2) أ. د. نوري حمد خاطر، المرجع السابق، ص 55.

المطلب الثاني: الطابع المهني لعقد العمل

الإطار المهني الذي فيه يلعب صاحب العمل دوراً واضحاً بحكم صفته مسؤولاً عن المنشأة وسير العمل بها والعاملين فيها، لا يقبل فيه القول بأن للعامل الحق في أن يمارس عمله بكل حرية بعيداً عن تدخل صاحب العمل، فعليه الخضوع لمقتضيات العقد الذي قبل بالدخول فيه⁽¹⁾.

أما في غير هذا الإطار المهني حيث ينتهي التزام العامل بمفرداته المختلفة زمانياً ومكانياً، ومن حيث الأداء المطلوب منه؛ فإنه يسترد حرية التعامل مع مفردات حياته المختلفة، فيتصرف حيالها بما يتفق مع رؤيته هو للأمور، توجهاته، معتقداته، سلوكياته، فهنا تظهر قدرته على ممارسة حياته على النحو الذي يراه هو مناسباً، وليس صاحب العمل. وأي تدخل من جانب الأخير يعد تعطيلاً لحياته وكيفية ممارستها. بل إن تأثر حياته المهنية بما يحدث خارج إطارها يعد مساساً بشخصيته وحياته الخاصة التي له أن يمارسها كيفما يشاء.

ولتوضيح مبدأ الفصل الكامل بين كل من الإطار المهني والإطار غير المهني يستلزم الأمر بيان حدود الالتزام المهني ونطاق حرية العامل وعلاقته بصاحب العمل، وهذا ما نعرض له تباعاً:

أولاً - حدود الالتزام المهني للعامل:

يلتزم العامل بما تعهد للعقد المبرم بينه وبين صاحب العمل، وهي تعهدات محددة زمانياً ومكانياً طبقاً للعقد وطبقاً للقانون، ومن ثم فإن تنفيذ عقد العمل مرتبط بالإطار المهني المتفق عليه،

(1) د. عدنان سرحان، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980م وتعديلاته، د. ت، د. ط، ص 55.

أما في غير هذا الإطار المهني وجوهره العقد، فإن للعامل أن يمارس مفردات حياته كيفما يشاء وحسبما يتراءى له وحده⁽¹⁾.

والأصل أن حياة العامل في الإطار غير المهني غير مؤثرة في نشاطه وحياته المهنية. فالإطار المهني للعامل مستقل تماماً زمانياً ومكانياً عن نشاطاته المختلفة وممارساته المتعددة والمتنوعة طالما أن ما يقوم به العامل لا يمس ولا يتصادم مع تعهداته العقدية، أي التزامه أو إطاره المهني الذي قبل به.

ولا بد من الإشارة إلى أن أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي لم تتعرض لكيفية مواجهة التداخل بين كل من الإطار المهني وغير المهني للعامل عند مرحلة الترشح، ففي دائرة الأحكام المتعلقة بانعقاد عقد العمل لا نجد نصوصاً تعالج أو تحدد الموقف من الحياة الخاصة للعامل.

هذا الصمت من جانب المشرع لا يعني عدم إمكانية مواجهة الاقتحام غير المبرر للإطار غير المهني للعامل من جانب صاحب العمل، حيث يمكن دائماً اللجوء إلى أحكام القانون المدني باعتبارها الشريعة العامة بشأن ما لم يرد بشأنه نص خاص⁽²⁾.

(1) راجع بشأن قدرة العامل على استغلال وقته كيفما يشاء بعيداً عن الإطار المهني، وذلك بخصوص قدرته على المنافسة من عدمها في أوقات الفراغ: د. محمد لبيب شنب، أحكام قانون العمل، 1994م، ص193، ود. حسام الأهواني، شرح قانون العمل 1991م، ص222، ود. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص193، فإذا كان هناك من يذهب إلى قدرته على ممارسة عمل منافس في غير أوقات عمله، وأن له حرية كاملة في هذا الشأن؛ فإن له . من باب أولى . أن يفعل ويمارس غير ذلك بحرية.

(2) انظر بشأن تعدد الأنظمة القانونية التي تحكم عقد العمل وتحديد نطاق سريانها: قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم 5 لسنة 1985م، د. حمدي عبد الرحمن، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص110.

غير أنه من الممكن النظر في حدوث تداخل بين الإطارين المهني وغير المهني، وإذا ما كان للحياة الخاصة للعامل تأثير سلبي غير مبرر في إطاره المهني في دائرة الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل، وهنا نتجاوز مرحلة الترشيح للنظر في كيفية إنهاء العلاقة، وإذا ما كان مسنداً لسبب جاد وحقيقي، أي مبرر مشروع من عدمه.

ومن ثم فإننا نجد أن سلوكيات العامل غير ذات الصلة بالمنشأة أو ما يتصل بها لا تعدد مبرراً مشروعاً لفصله أياً كان إطار تقييمها⁽¹⁾.

كذلك تخلو أحكام قانون تنظيم العمل الإماراتي من كل ما يحول دون التداخل غير المبرر بين الإطارين المهني وغير المهني بسبب معلومات مصدرها التقنيات الحديثة، والتي يمكنها بعد معالجتها آلياً إعطاء صورة كاملة عن الشخصية المرشحة بأبعادها المهنية وغيرها، مما يعد مساساً يجب الحد من آثاره السلبية عن العامل عند تقدمه للتعاقد على عمل ما.

ومن ثم فإننا لا نجد ضوابط أو قيوداً خاصة لما يمكن تسميته الجانب المعلوماتي للحياة الخاصة؛ حيث تختفي تماماً أية أحكام تتعرض لما يمكن وما لا يمكن طرحه من استفسارات خاصة بالعامل، غير ذات صلة بالجانب المهني من حياته، والذي يفترض أن يكون محور التداول المعلوماتي بين طرفي العلاقة: صاحب العمل من جانب، والعامل من جانب آخر.

(1) انظر في مبررات الفصل المتصلة بسلوك العامل: د. محمد ليب شنب، المرجع السابق، ص 543، د. محمد عمران، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، 1995م. وراجع بالتفصيل بشأن الإنهاء التعسفي لعقد العمل: د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، طبعة 1998م.

ثانياً - حرية العامل :

يلتزم العامل بتنفيذ تعهداته كآثار لاتفاقه مع صاحب العمل. هذه التعهدات تعكس قبوله - وبارادته الحرة - لمبدأ الخضوع لسلطة الرقابة والإشراف والتوجيه المعترف بها لصاحب العمل بمقتضى ما يفرضه العقد، وما ينص عليه القانون. غير أن القبول بهذا «الحد من الحرية» مقيد بإطار محدد (زمني، مكاني، نوع العمل) يمثل فاصلاً بين تعهداته المقيدة له في ظل علاقة عقدية قائمة وبين ما يخرج عن هذا الإطار، حيث يسترد حريته كاملة، وهنا يظهر مفهوم الحياة الخاصة وحرية ممارستها بعيداً عن أدائه المهني وارتباطات العامل بعقد عمل.

ثالثاً - صاحب العمل ودوره في حياة العامل:

الأصل هو الفصل الكامل بين كل من الإطار المهني للعامل وبين الإطار غير المهني الذي من خلاله يمارس العامل أنشطة عديدة ومتنوعة تعكس ممارسته لحياته غير المهنية على النحو الذي يعتقده هو مناسباً.

هذه الممارسات أيّاً كانت طبيعتها، أو الإطار الذي يمكن نسبتها إليه لتقييمها سلباً أو إيجاباً - تعني ممارسة العامل لحريات غير محددة كفلها له الدستور والقانون وكذلك المواثيق الدولية، ولذا يجب أن تحظى باحترام الغير لها، وأن يُفرض عليهم احترام حريته وكيفية ممارستها إن هم تقاعسوا عن إبداء هذا الاحترام.

إن احترام الشخصية بكل أبعادها: الدينية، السياسية، السلوكية، يجب أن يكون توجهاً جماعياً يستوعب كل اختلاف أو تميز فردي. وهذا الاحترام الكامل للشخصية وحريتها يسري على الجميع بما فيهم أصحاب الأعمال الذين يجب قصر دورهم بالنسبة للعمال على مجال محدد هو الإطار المهني، وإن امتداد دورهم بحيث يتجاوز هذا المجال أو هذا الإطار؛ ليس بالأمر المقبول،

ولا ينبغي الاعتداد بما يترتب عليه من مساس بحريات العامل الأساسية التي له أن يمارسها في حياته غير المهنية كيفما يشاء⁽¹⁾.

مما سبق يتبين لنا أن هناك فراغاً تشريعياً يتمثل في عدم وجود نصوص خاصة تبين الضمانات الخاصة لحماية الحياة الخاصة للعامل، وخاصة عند مرحلة الترشيح، ولا يمكن تفسير ذلك إلا لأحد الأسباب التالية:

- إن المسألة لا تحظى بالاهتمام الكافي اجتماعياً وثقافياً، ومن ثم لا تبدو هناك حاجة ماسة أو ملحة لتدعيم الموقف من الحياة الخاصة قانونياً.

- إن المشرع لم يرغب في حصر المسألة في عدة أحكام أو نصوص محددة، مما قد يؤدي إلى خروج بعض مظاهر الاقتحام غير المبرر للدائرة غير المهنية من منطقة الحماية القانونية، ففضل الاعتماد على المبدأ العام الوارد في الدستور مع إمكانية الاعتماد على أحكام قانون المعاملات المدنية⁽²⁾ بشأن الإضرار بالغير لدرء كل اعتداء محتمل أو

(1) د. محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، م2001، ص 180.

(2) نصت المادة (90) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي على أن «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»، كما نصت المادة (106) من نفس القانون على أنه يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع. ويكون استعمال الحق غير مشروع:

أ. إذا توفر قصد التعدي.

ب. إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب.

ج. إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر.

د. إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة.

مواجهته متى وقع بالفعل. على أن يكون الدور الأساسي لتدعيم الحماية قضائياً من خلال إعطاء تفسيرات عامة وواسعة للنصوص القليلة القائمة في منظومة التشريعات الإماراتية المعنية بتنظيم علاقات العمل.

هناك العديد الضمانات اللازمة لحماية الحياة الخاصة للعامل المرشح للعمل، بهدف تقييد سلطة صاحب العمل في التحري عن المتقدمين للوظيفة، وقد أورد بعض الفقهاء⁽¹⁾ مظاهر هذه الحماية؛ وذلك على النحو التالي:

كما أقرت المادة (282) من نفس القانون قاعدة تقضي بأن كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض. وهو ما قضت به المحكمة الاتحادية العليا في أبو ظبي، الطعن رقم (378 و 398) سنة 23 ق، جلسة 2003/6/11م؛ حيث جاء فيهما: «إنه يجوز للعامل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يلجأ في علاقته بصاحب العمل إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية، وذلك في خصوص التعويض عن إصابة العمل إذا ثبت أن الإصابة كانت ناشئة عن خطأ من جانب صاحب العمل يترتب مسؤوليته الذاتية، وذلك دون الإخلال بما قد يستحقه العامل من التعويض المقرر له بموجب قانون العمل الذي يقوم على فكرة تحمل التبعية، والذي لا يلزم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل وتقصيره. لما كان ذلك. وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن تمسك منذ فجر النزاع بأن إصاباته حدثت أثناء العمل وبسببه، وأن سقوطه كان بسبب عدم قيام المطعون ضدها باتخاذ إجراءات الأمن والسلامة في موقع العمل، وتوفير الوقاية التي تقلل من أخطاء الإصابات، وأنها لم تزوده بالخوذات والمشدات التي تقيه من الصدمات وتقلل من الإصابات التي قد تلحق به حال سقوطه، ودلل على دفاعه بالتقرير الطبي المؤرخ 1999/12/20م الصادر عن اللجنة الطبية بمستشفى العين الذي أورد ظروف حدوث الإصابات ونوعها ونسبة العجز المتولد عنها، وإذ أغفل الحكم المطعون فيه بحث دفاع الطاعن بخصوص تقصير المطعون ضدها عن اتخاذ الاحتياطات اللازمة لسلامة وضمان أمن وسلامة العمال في موقع العمل وانعقاد مسؤوليتها التقصيرية، بحجة أن الطاعن لم يثبت أركان تلك المسؤولية، وأن أقواله في هذا الصدد جاءت مرسلة بلا دليل، وأن المحكمة غير ملزمة بالبحث عن الدليل للخصوم، دون أن يناقش دلالة التقرير الطبي ودلالة إقرار المطعون ضدها بحدوث الإصابة أثناء العمل، رغم أن الحكم ذاته قضى للطاعن بالمعونة المقررة في المادة (145) من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته، الأمر الذي يعيب الحكم بالقصور المبطل». منشور في الموقع الشبكي: محامو الإمارات www.mohamoon-uae.com

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 69.

1 - طبيعة المعلومة التي يتم التحري عنها وجمعها

يجب أن تكون الغاية من المعلومات المطلوبة من المتقدم هي تقدير كفاءته وقدراته المهنية، وأن تكون هذه المعلومات ذات صلة مباشرة وضرورية للوظيفة المعروضة.

على أن تقدير الكفاءة المهنية للمتقدم تمتد إلى صلاحيته ومعلوماته الفنية وقدراته على التكيف مع ظروف العمل، والعمل مع فريق، وينبغي أن تنحصر المعلومات المطلوبة فقط في تلك التي تسمح بتحديد الخصائص الشخصية ومدى ارتباطها بالوظيفة المرشح إليها العامل.

فعلى سبيل المثال، إذا كان الوظيفة المرشح لشغلها العامل تتعلق بمسؤوليته عن تلقي مبالغ مالية من المتعاملين، فيكون من الطبيعي بالنسبة لصاحب العمل التأكد من تحلي المرشح للعمل بصفات معينة أهمها الأمانة الكافية لشغل الوظيفة، ومما يمنح الحق لصاحب العمل في توجيه الأسئلة وتلقي الإجابات عن بعض التفاصيل التي قد تتعلق بالحياة الشخصية للمرشح للعمل، وهذا ما دفع المشرع الفرنسي إلى النص على ضرورة وجود صلة مباشرة بين المعلومة والوظيفة المطلوبة⁽¹⁾.

2 - الصلة المباشرة بين المعلومات المطلوبة والكفاءة المهنية لشغل الوظيفة

هناك بعض الشروط الواجب توافرها - التي تعد نوع من الضمانات للحياة الخاصة للعامل - العديد من الضمانات التي قد توفر الحماية للعامل - عند قيام صاحب العمل بطلب أية معلومات من العامل أو المرشح للعمل إلا بتوافر شرطين:

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة المرجع السابق، ص 70.

الأول: أن يكون هدفه من ذلك تقدير صلاحية المرشح لشغل الوظيفة المعروضة أو تقييم قدراته المهنية.

والثاني: أن تكون المعلومة ذات صلة مباشرة بتقدير كفاءة العامل لشغل الوظيفة المقترحة أو قدراته المهنية وتطبيقاً لذلك، لا صلة مباشرة بين المعلومة المطلوبة والوظيفة المعروضة إذا تعلق الأمر بالحياة الجنسية، المسكن، مهنة الوالدين، وكيفية قضاء أوقات الفراغ.

كما يجب إخطار المرشح للعمل صراحة ومقدماتاً بالطرق والتقنيات التي سيتم استخدامها في مواجهته أثناء عملية الاختيار مع ضرورة أن تكون تلك الوسائل ذات صلة وثيقة بالهدف المراد تحقيقه.

كما يجب أن تتوافر السرية للنتائج التي تم التوصل إليها بحيث لا يجوز إفشاؤها إلى أي شخص آخر حتى لو كان صاحب عمل آخر أراد إبرام عقد عمل مع المرشح الذي تم إجراء التحري عنه. وأخيراً لم يُجز القانون جمع معلومات تتعلق شخصياً بالعامل أو المرشح للعمل لم يكن العامل على علم مسبق بها.

3 - حظر التمييز بين المرشحين للعمل

لا يجوز استبعاد أي شخص من التقدم لشغل إحدى الوظائف بسبب أصله، أو جنسه، أو عاداته، أو حالته الاجتماعية، أو انتمائه إلى عرق أو أمة أو جنس ما، أو بسبب آرائه السياسية، أو

أنشطته النقابية أو التعاونية، أو معتقداته الدينية، أو بسبب حالته الصحية، أو عجزه فيما عدا اللياقة الطبية الثابتة بشهادة طبيب⁽¹⁾.

ولم يقف المشرع عند هذا الحد، بل حظر مجرد التحري حول الحياة الخاصة للمرشح، فالحياة الخاصة للمرشح لا يجوز مجرد كشف أстарها أو تعريضها عند استخدام صاحب العمل سلطاته في البحث والتحري، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بحق العامل في عدم قول الحقيقة عند الإجابة عن الأسئلة التي تمس حياته الخاصة، ولم تكن لها صلة مباشرة بالوظيفة المراد الالتحاق بها، ولا يستطيع صاحب العمل فصل العامل إذا تبين له لاحقاً عدم صدق إجابته⁽²⁾.

فلا يجوز توجيه أسئلة حول مهنة الأقارب أو الزوج، فمثل تلك الأسئلة تنطوي على مساس بالوضع العائلي للمرشح مع ضرورة التأكيد على أن هناك بعض الاستثناءات التي تستلزمها طبيعة الوظيفة نفسها كالوظائف القيادية.

خلاصة القول إنه وإن كانت هناك بعض النصوص القانونية العامة التي من خلالها يمكن القول بوجود نوع من الحماية للحياة الخاصة للعامل قبل إبرام العقد سواء أكانت ضمن نصوص قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته أو تجريم بعض الأفعال

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، ص 74.

(2) Cass. Soc. 17/10/1973 Dr Soc. 1974, 290, note Savater, soc, 25/4/1990, d. 1991. J. 507. Note Mauly. Soc 9 janv. 1991. Sur. Soc. 1991, 215.

أشار إليه د. صالح ناصر العتيبي، الحق في الخصوصية في مواجهة التشريعات الوطنية، حماية الحياة الخاصة في قانون العمل الكويتي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9)، السنة الثالثة، مارس 2015م، ص 233.

التي تعتبر انتهاكاً للحياة الخاصة للأفراد عموماً؛ إلا أن تلك النصوص بحاجة إلى إعادة نظر خاصة والعمل جارٍ الآن على إعداد مشروع جديد لقانون العمل في الدولة؛ لأن حماية الحياة الخاصة للعامل قبل مرحلة إبرام العقد لا تقل أهمية عن الحماية الواجب توفرها بعد إبرام العقد، وهي التي سيتم تناولها في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

عند انتهاء صاحب العمل من الإجراءات الخاصة باختياره للعامل وفقاً للشروط والقدرات والمعايير التي وضعها، وتوافق إرادتهما على إبرام العقد، عندها ستنشأ رابطة التبعية المميزة لعقد العمل عن كل العقود المسماة⁽¹⁾ التي تعطي لصاحب العمل سلطات معينة لإصدار الأوامر بهدف الحفاظ على حسن سير العمل لديه، ومن هذا المنطلق يقبل العامل بتقييد جزء معين لحريته دون أن يعني ذلك التنازل الكامل عن حرمة حياته الخاصة كإنسان قبل أن يكون عاملاً⁽²⁾.

فصحيح أن احترام حقوق وحرريات الأفراد ولا سيما العمال ليس لها مدى زمني معين إلا أن شكل وضمانات الحقوق والحرريات الخاصة بالعمال تأخذ أبعاداً مختلفة بعد إبرام عقد العمل، ومرد ذلك إلى عنصر التبعية التي يمتاز به عقد العمل، مما يجعل العامل تحت سلطة صاحب العمل أو من يفوضه في سلطاته، وقد يرتضي العامل عند إبرام العقد بتقييد بعض من حرياته دون أن يكون تنازلاً كاملاً عن حريته؛ لأن التنازل الكامل ليس إلا نوعاً من أنواع الرق، فالعامل يقبل أن يخضع لصاحب العمل أثناء تأدية واجباته المتصلة بعمله فقط، أما ما عدا ذلك من أفعال لها صلة بالحياة الخاصة له، فإنها قطعاً تكون محلاً للحماية القانونية⁽³⁾.

(1) أ. د. نوري حمد خاطر، المرجع السابق، ص 96.

(2) أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 69.

(3) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 81.

من هنا نجد أن التشريعات بصفة عامة تضع الضمانات العامة، وليس التفصيلية، التي من شأنها أن تحمي الحياة الخاصة للعامل من صور الاعتداء عليها، وهو ما سيتم بيانه ضمن المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

المبحث الثاني: وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

يملك صاحب العمل سلطات واسعة للمحافظة على مشروعه الاقتصادي، وذلك بمنحه الحق في اللجوء إلى أي من الوسائل المشروعة، كمراقبة تحركات عماله ليتمكن من معرفة نشاطهم داخل المنشأة، ويلجأ في ذلك إلى استخدام العديد من الوسائل التي تتنوع بين تقليدية وحديثة لتحقيق أهدافه⁽¹⁾؛ مما قد يدعوه أحياناً لتجاوز الحياة الخاصة للعامل؛ التي تكون من خلال ممارسة صاحب العمل لسلطاته التنظيمية التي قد تمثلها التشريعات المنظمة للعمل كاللوائح والتعليمات الداخلية التي تتضمن بعضاً من النقاط التي قد تشكل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، إضافة إلى لجوء أصحاب العمل أحياناً إلى استخدام وسائل الاتصال الحديثة وتقنية المعلومات؛ الأمر الذي يتطلب بيان دور هذه الوسائل في الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل وذلك في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: ممارسة صاحب العمل لسلطاته التنظيمية ودورها في الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للعامل

المطلب الثاني: وسائل الاتصال وتقنية المعلومات ودورها في الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للعامل

(1) يرى بعض الفقهاء أن صاحب العمل يقوم باتخاذ بعض الإجراءات التي قد تمس الحياة الخاصة للعامل بدوافع عدة أهمها: مراقبة النشاط الفردي للعامل داخل المنشأة، ورقابة ما يحققه من إنتاج، وكذلك الحصول على المعلومات التي تتعلق بشخص العامل؛ كوجود مشكلات مالية أو صحية قد تعوق اهتمام العامل بعمله، انظر د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 81.

المطلب الأول: ممارسة صاحب العمل لسلطاته التنظيمية ودورها في الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل

استقر الأمر بتمتع صاحب العمل بسلطة معينة تمنحه الحق بممارسة سلطاته التنظيمية التي تمكنه من سن القواعد التي تتضمن التعليمات الواجب على العمال الالتزام بها بقصد تنظيم وتنسيق العمل داخل المنشأة، وقد تشمل هذه الإجراءات بعضاً من الأوامر التي تُشكل أساساً في الحياة الخاصة للعامل، كما في حالة وضع اللوائح الداخلية المبينة لحدود وضوابط العمل داخل المنشأة، أو قيامه بإجراء بعض التحريات عن العامل، وجمع المعلومات عنه، وهو ما سيتم بيانه في الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: التعليمات الداخلية للمنشأة ودورها في المساس في الحياة الخاصة بالعامل

نظراً لطبيعة العلاقة العقدية التي تربط العامل بصاحب العمل، والتي تقتضي تبعية الأول للثاني؛ تعترف التشريعات بسلطة صاحب العمل في إصدار التعليمات اللازمة لضمان حسن سير العمل في منشأته، وبما يسمح بتطورها وتمكينها من تحقيق أهدافها.

وقد سار المشرع الإماراتي على غرار هذه التشريعات، وهذا ما يمكن استنتاجه بشكل ضمني من خلال استعراض القواعد المنظمة لعلاقات العمل التي تتميز بهيمنة صاحب العمل على نشاط العامل أثناء قيامه بالعمل سواء ضمن قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1980م وتعديلاته، أو من خلال اللوائح الصادرة استناداً له، ومرد ذلك التركيز إلى أن صاحب العمل هو المسؤول عن تنظيم العمل في منشأته، فهو من سيربح، وهو من سيخسر في نهاية الامر.

مع ذلك نلاحظ أن المشرع الإماراتي لم يمنح صاحب العمل السلطة المطلقة في تنظيم العمل، بل تدخل في هذا التنظيم كما سنرى لحماية العامل العنصر الضعيف في عقد العمل.

ويمكن حصر سلطات صاحب العمل في إدارة العمل في منشأته في أربع سلطات رئيسية تتمثل في سلطته في إصدار اللوائح، وفتح وتنظيم ملفات العمل، وسلطته في تأديب العمال، وتحديد أوقات العمل بتحديد ساعاته، وكذلك المحافظة على سلامة العمال⁽¹⁾. وهذا ما أكدت عليه المادة (905) من قانون المعاملات المدنية الاتحادي رقم (5) لسنة 1985م؛ التي بينت واجبات العامل، ومنها تنفيذ أوامر صاحب العمل حيث نصت على أنه «يجب على العامل:

1. أن يؤدي العمل بنفسه، ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي.
2. أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب.
3. أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب.
4. أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.
5. أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف».

ويمكن رد الأسباب التي دفعت المشرع الإماراتي إلى عدم النص صراحةً في قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1980م على صلاحية إصدار التعليمات الداخلية؛ أن ذلك الأمر يخضع للسلطة التقديرية لصاحب العمل، وهنا مكن الخطر لإمكانية شمول تلك التعليمات على ما قد يشكل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، فصحيح أن تلك التعليمات لا يجب أن تخالف النصوص

(1) أ. د. نوري حمد خاطر، المرجع السابق، ص 147.

الآمرة في القانون أو بما يشكل اعتداء على أي من القواعد الدستورية حيث من الواجب أن تكون مفسرة ومبينة لحدود التزامات وواجبات العامل فقط.

إن لجوء صاحب العمل إلى إصدار التعليمات في المنشأة بالنظر إلى سلطاته الواسعة قد يمس بعض جوانب الحياة الخاصة للعامل أو من شأنها تقييد بعض الحقوق والحريات الأساسية للعمال، والواقع أنه لا يجوز وضع تلك القيود إلا إذا كان ذلك ضرورياً لتحقيق أهداف المنشأة، أو لتحقيق السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، أو صد أخطار وشيكة الوقوع تهدد أمن المنشأة، أو لتقليل خسائر قد تلحق بها.

ويرى بعض الفقهاء أن القضاء الفرنسي قد حرص في أحكامه على مبدأ تأكيد الملاءمة كوسيلة للدفاع عن الحقوق والحريات الفردية في المنشأة، فإذا قام صاحب العمل بإدراج نص في اللائحة يُجيز له فتح الخزائن الخاصة بملابس العمال دون إخطار مسبق لهم بذلك وفي غيبتهم؛ فإنه يتجاوز بذلك سلطاته ويضع قيوداً دون مبرر على الحقوق والحريات الفردية للعمال، كما أن النص في اللائحة على تفتيش العمال أو إخضاعهم لتفتيش شخصي يشكل أمراً غير مشروع ما لم تقتضيه حالة ضرورة كما هو الحال عند فقدان أشياء أو منقولات من العمل، أو أن يتم برضا العامل وفي حضرة شاهد، بالمقابل فإن حظر التدخين داخل المنشأة، طالما كان هدفه المحافظة على السلامة والصحة المهنية ليس فيه اعتداء على الحرية الشخصية، وكذلك النص على إخضاع العمال لنظام بطاقة التعريف الشخصية للدخول إلى المنشأة أو الخروج منها⁽¹⁾.

(1) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، طبعة 1983م، ص 336. 337، د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 88.

الفرع الثاني: التحريات وجمع المعلومات أثناء تنفيذ العقد ودورها في المساس في حياة العامل الخاصة

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

فإذا ارتكب العامل مخالفة معينة تستلزم توقيع جزاء معين كان لصاحب العمل التحقيق معه، وهو ما نصت عليه المادة (110) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي لسنة 1980م؛ حيث جاء فيها «لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (102) على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما هو منسوب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر. ويجب إبلاغ العامل كتابةً بما وقع عليه من الإجراءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة».

يتضح من هذا النص أن القانون يوجب على صاحب العمل القيام بإجراء التحقيق في المخالفة المنسوبة إلى العامل، وأن يمنحه الفرصة للدفاع عن نفسه، وكذلك سماع أقواله، فالتحقيق مع العامل من شأنه أن يجعل صاحب العمل مضطراً إلى الاقتراب من الأمور التي تتجاوز الإطار المهني، وتتعلق بالحياة الخاصة للعامل سواء أكانت تتصل من قريب أو بعيد بالعمل أو بالمخالفة التي وقعت، لذا يصعب على العامل في كثير من الأحيان رفض الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه.

فعلى سبيل المثال إذا اتخذ صاحب العمل بعض القرارات التي قد تمس الجوانب المالية والمعنوية للعامل؛ كترقيته بعد اجتيازه لمقابلة معينة؛ عندها يحرص العامل في هذه المقابلة على

الظهور بمظهر الشخص الإيجابي الذي يعني إجابته عن الأسئلة التي يوجهها صاحب العمل، ولو كانت لها علاقة بحياته الخاصة برضاه، وسواء أكانت تلك البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها قد تم بطريقة تقليدية أو معلوماتية، وهو ما دفع المشرع الفرنسي إلى إخضاع هذه المعلومات إلى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات؛ إذ تلزم هذه اللجنة باتباع قواعد محددة عند طلب المعلومات من العامل أو المعالجة الآلية لمعلوماته، ومنها:

- يجب أن يكون جمع المعلومات الشخصية بصفة مشروعة، وبعد الحصول على ترخيص مسبق من اللجنة الوطنية للمعلومات والحريات.
- اتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على سلامة هذه المعلومات، ومنع الغير من تعديلها أو الإضرار بها أو الاطلاع عليها دون إذن صاحبها.
- تحديد الغاية من عملية المعالجة بكل دقة ووضوح بحيث يمنع الخروج عن الغرض الذي جُمعت من أجله.
- ينبغي أن تخضع المعلومات ومعالجتها آلياً، والتي تتعلق بشكل استثنائي ببيانات حساسة كالأصل العرقي أو الجنسي، أو المعتقدات الدينية، أو الآراء السياسية أو النقابية؛ إلى الموافقة المسبقة من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات⁽¹⁾.

(1) أ. بيو خلافاً، المرجع السابق، ص 75.

المطلب الثاني: وسائل الاتصال وتقنية المعلومات ودورها في الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل

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

الفرع الأول: مراقبة صاحب العمل للمحادثات الهاتفية والبريد الإلكتروني للعامل

يقصد بذلك أن يقوم صاحب العمل بمراقبة المحادثات الهاتفية للعامل، والتصنت عليها من ناحية، أو تسجيلها عن طريق اللجوء إلى أجهزة التسجيل؛ بحيث يكفي توافر إحدى هاتين العمليتين لتتوافر حالة المراقبة، وتعتبر مراقبة المحادثات الهاتفية أشد خطورة من الوسائل الأخرى، ويعود سبب ذلك إلى أن المراقبة تتم دون علم الشخص المراقب، وتتيح سماع وتسجيل أدق أسرار حياته الخاصة؛ حيث يفضي فيها المتحدث بتلقائية إلى المتلقي بهذه الأسرار دون حرج أو خوف من تصنت الغير معتقداً أنه في مأمن من فضول استراق السمع⁽¹⁾.

(1) د. سمير الأمين، مراقبة التليفون والتسجيلات الصوتية والمرئية، دار الكتاب الذهبي، القاهرة، 2000م، ص 7
نقلاً عن أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 76.

حيث استقر الفقه والقضاء المقارن⁽¹⁾ على ضرورة اشتراط مشروعية الدليل في المواد الجنائية، ويكون الدليل غير مشروع إذا تم الحصول عليه خلافاً لأحكام الدستور أو قانون العقوبات؛ حيث يعتبر البطلان من النظام العام.

وفي مجال بحثنا المتعلق بحرمة الحياة الخاصة، فإنه وحسبما يرى بعض الفقهاء بأن تسجيل صاحب العمل غير المأذون فيه يكون باطلاً أيضاً، ويبطل الدليل المستمد منه كما يعتبر تسجيل الأحاديث الشخصية نوعاً من التفتيش، ومن ثم لا يجوز إلا في ظل القواعد التي يقررها القانون ذلك في المجال الجنائي الذي لا يختلف عن المدني⁽²⁾.

إلا أن السؤال الذي يُطرح في هذا المجال هل أن مراقبة صاحب العمل للهواتف الخاصة بمنشأته، أو تسجيل المحادثات الهاتفية الصادرة، أو رقابتها بالشكل الذي يمنع تعسف استخدام العمال من استخدام هواتف المنشأة لأغراض شخصية يعد اعتداء على حياتهم الخاصة؟

حيث إن المشرع الإماراتي لم يتعرض إلى هذا الموضوع، ولم يُعرض على القضاء الإماراتي أيضاً؛ إلا أنه وفقاً للمبادئ العامة في تنفيذ العقود التي تقتضي أن تتم وفقاً لمبدأ حسن النية والأمانة⁽³⁾ مما يُفيد أن على صاحب العمل الامتناع عن المراقبة دون الحصول على إذن من

(1) ومنها القضاء المصري: انظر 331.

(2) د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق، ص 331 وما بعدها.

(3) ثار خلاف فقهي حول المقصود بحسن النية، حيث ظهرت العديد من المحاولات الفقهية لوضع تعريف له وتحديد نطاقه وخصائصه، ولكن كافة المحاولات لم تحقق المقصود منها على نحو دقيق، فذهب رأي إلى القول بأن حسن النية هو «التيقن القائم على اعتقاد غير صحيح في أن تصرف ما يطابق ما يتطلبه القانون، فترتب على ذلك آثار قانونية من شأنها حماية ذي مصلحة من الأضرار التي يسببها التطبيق الجامد للقواعد القانونية»، ويرى اتجاه آخر أن حسن النية هو «ما يجب أن يكون من إخلاص في تنفيذ ما التزم به التعاقد»، ويرى اتجاه ثالث أنه ولتعريف حسن النية ينبغي الوقوف على المدلول الاصطلاحي لكلمة نية وكلمة حُسن، فالنية هي القصد وعزم القلب على شيء معين،

النيابة العامة، وقد يقال بأن هناك خسائر مادية قد تلحق بالمنشأة نتيجة التكلفة المالية للمحادثات الهاتفية الشخصية التي يجريها العمال، إلا أن علاج ذلك لا يتم بالاعتداء على الحياة الخاصة لكل من المرسل، والعامل، والمستقبل، بل قد يتخذ صاحب العمل إجراءات إدارية؛ كإبلاغ العمال مسبقاً بخضوع المحادثات الهاتفية التي ستجرى من هواتف المنشأة للمراقبة، وهذه تعد ضمانات لحماية المحادثات الهاتفية الشخصية للعمال.

أما فيما يتعلق بالبريد الإلكتروني فكما سبق البيان بأن المشرع الدستوري قد ضمن حرمة خاصة للمراسلات⁽¹⁾ أي كانت، حيث نصت المادة (31) من الدستور الإماراتي لسنة 1971م على أن «حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون».

وهو الضمانة ذاتها التي تنسحب على البريد الإلكتروني⁽²⁾ الذي أصبح ومن منطلق أهميته وزيادة استخدامه من قبل كافة القطاعات بحاجة إلى مزيد من التنظيم من قبل المشرعين، وهو ما

فالقول إن فلاناً نوى على أمر معين يعني أنه اعتزم واستقر على هذا الأمر. انظر د. صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، المرجع السابق ص 9.

(1) يقصد بالمراسلات قانوناً «جميع الخطابات المكتوبة سواء أرسلت بطريق البريد أو بواسطة رسول خاص، وكذلك المطبوعات والطرود والبرقيات التي توجد لدى مكاتب البرق والبريد، ويستوي أن تكون تلك الرسالة مطبوعة أو داخل ظرف مغلق أو مفتوح، كما تعد من قبيل المراسلات الخطابات التي تكون في نطاق مكشوف متى كان واضحاً أن المرسل قصد عدم إطلاع الغير عليها دون تمييز. د. عاصم خليل أ. أنور بدير، المرجع السابق، ص 150.

(2) تساءل بعض الفقهاء: هل يجوز لصاحب العمل أن يطلع على مراسلات العامل؟ وهل يختلف الأمر في حالة المراسلات الورقية عن المراسلات الإلكترونية؟ وتمت ملاحظة أن الدائرة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية قد مدّت مبدأ حرمة المراسلات العادية ليسري على المراسلات الإلكترونية؛ حيث إن المراسلة تكتسب السرية إذا كانت مراسلة خاصة، وكثيراً ما يقرن القضاء بين سرية المراسلات وبين الحياة الخاصة، فيشترط وقوع مخالفة لسرية المراسلات أن تكون المراسلات خاصة وليست عامة، وأن يكون محتواها متعلقاً بالحياة الخاصة. د. غنام محمد غنام، المرجع السابق، ص 256.

دفع المشرع الإماراتي كغيره على إقرار التشريعات الخاصة بتنظيم كافة ما يتعلق بتقنية المعلومات وتجريم بعض أفعالها، وذلك بموجب المرسوم بالقانون الاتحادي رقم (5) لسنة 2012م في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات.

وعلى الرغم من حرص المشرع على توفير الحماية الخاصة للرسائل الإلكترونية إلا أنها عادةً ما تشكل مصدر قلق للعمال، وذلك بسبب قناعتهم إلى لجوء أصحاب العمل إلى فرض رقابة معينة، وذلك باستخدام البرامج التي تمكنهم من الاطلاع على المراسلات التي قد يُجريها العمال، وهو ما قد يُشكل اعتداء على حرمة الحياة الخاصة لهم، وذلك فيما إذا كانت تلك المراسلات تُعد من قبيل المكاتبات الشخصية التي لا تمس صاحب العمل ومنشأته بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ويرى بعض الفقهاء ضرورة التمييز بين الرسائل ذات الطابع المهني التي تُرسل عن طريق أجهزة الحاسب الآلي العائدة للمنشأة، وتلك ذات الطابع الشخصي، فالقاعدة تقتضي أن إرسال وتسليم الرسائل بواسطة البريد الإلكتروني بواسطة الجهاز العائد للمنشأة والموضوع تحت سيطرة وتصرف العامل تعد ذات طابع مهني، إلا إذا تمت الإشارة باستخدام أي علامة إلكترونية، على سبيل المثال، تُظهر أن هذه الرسالة رسالة شخصية، مما قد يضفي عليها صفة الخصوصية التي لا تمكن صاحب العمل من مراقبتها والاطلاع عليها⁽¹⁾.

ولا بد من الإشارة والتأكيد على القاعدة العامة المتمثلة بالتزام العامل في استعمال أجهزة المنشأة للغرض المخصص لها كما تم تحديده من قبل صاحب العمل، ومخالفة ذلك الأمر يشكل خطأ قد يكون جسيماً يبرر فصل العامل أو توقيع عقوبة تأديبية عليه، بل قد يترتب على تلك

(1) Rapport de la CNIL, decembre 1991, p 25, voir aussi sur site: <http://www.Droittechnologie.org/actuality,1153/cybersurveillance>, <http://www.fifi.html>, 1,enterpaise connexion ,internet

مشار إليه لدى أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 81 هامش (4).

المخالفة ارتكاب العامل لجريمة جنائية، وتطبيقاً لذلك قُضي بوقوع جريمة خيانة الأمانة من العامل الذي استعمل جهاز الكمبيوتر الخاص بالعمل في الدخول على مواقع جنسية وقام بتخزين أفلام وصور على الهارد الخاص بالجهاز⁽¹⁾.

الفرع الثاني: رصد تحركات العمال

كان وما يزال موضوع رصد تحركات العمال داخل المنشأة من قبل أصحاب العمل من أكثر المواضيع التي قد تثير الحساسية لدى العمال لما قد يرى فيها البعض منهم بأنها تشكل مساساً بحقوقهم التي حرص المشرع على صيانتها والمحافظة عليها، خاصة في ظل التداخل، وعدم وجود معيار منضبط وثابت للتمييز بين ما يُعد رصداً مهنيّاً لغايات مصلحة العمل، أو رصداً لأغراض تدخل في خصوصيات العامل وحياته الشخصية.

وحيث إن الكاميرات التي يضعها أصحاب العمل تُعد من الوسائل الأكثر شيوعاً في عصرنا الحالي، وأبسطها تقنياً بحيث يتم ربطها بشاشات تلفزيونية قد يُخصص لها مكتب خاص أو في مكتب مدير أو صاحب المنشأة، فإن أمرها ما زال موضوع خلاف حول مدى شرعيتها وارتباطها بحرمة حياة العامل، ولا سيما أن لديها قدرة على تخزين المعلومات بالصوت والصورة وحفظها لفترات طويلة.

وقد احتج بعض الفقهاء على فكرة ومبدأ المراقبة باستخدام الكاميرات بحد ذاتها، ويجب إدانته باعتبار هذا الفعل يشكل اعتداء على ذاتية الإنسان نفسه، وما يمكن أن تلعبه كاميرات المراقبة كوسيلة غير ملائمة تتجاوز الهدف الذي يسعى صاحب العمل إلى تحقيقه فيما يتعلق بحفظ

(1) د. غنام محمد غنام، المرجع السابق، ص 255.

الأمن أو تحسين الإنتاجية، فالمراقبة المستمرة لتصرفات وأفعال العامل في نشاطه المهني يسمح في الواقع بإظهار مسائل لا تتصل بالنطاق المهني، ولكن قد تُشكل مساساً بشخصية الفرد وذاتيته⁽¹⁾.

فالقاعدة العامة تتمثل في حظر اللجوء إلى استخدام الكاميرات والاستثناء هو الإجازة في حالات محددة ووفقاً لضوابط وشروط معينة، لأن الأمر يتجاوز في الحقيقة علاقات العمل، ويمتد إلى انتهاك الحقوق المعترف بها قانوناً للعامل، ومنها حقه في الحياة الخاصة، وهو ما يمنع تدخل صاحب العمل في النطاق الذي يحميه القانون، فعلى الرغم من هدف صاحب العمل من وراء استخدامه للكاميرات ينصب في مصلحة العمل في المنشأة إلا أن ذلك يمثل في الوقت نفسه مساساً بحق العامل في صورته، فحماية الحق في الصورة - كما سبق البيان - تهدف إلى حماية شخصه على أساس الحفاظ على حياته الخاصة، وحفظ كرامته واعتباره⁽²⁾.

(1) M. GREVY, vidéosurveillance dans l'entrepasse: un mode normal de (1) controle des salaries, DR. soc. 1995, No 4 , p 320.

نقلاً عن د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 138.

(2) نُشير هنا إلى ما قضت به محكمة التمييز في دبي في الطعن رقم (408) جزائي لسنة 2008م في جلسة 2008/12/1م، والمتعلق في نص المادة (378) الخاصة بالتقاط الصور حيث جاء في حكمها «... ولما كان ذلك، وكانت المادة 378 من القانون الاتحادي رقم 34 لعام 2005م الخاص بتعديل قانون العقوبات الاتحادي رقم 3 لعام 1987م تنص على أنه يعاقب بالحبس والغرامة كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد؛ وذلك بأن ارتكب أحد الأفعال الآتية في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو بغير رضا المجني عليه: 1. استرق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أيّاً كان نوعه: محادثات جرت في مكان خاص، أو عن طريق الهاتف، أو أي جهاز آخر 2. التقط أو نقل بجهاز أيّاً كان نوعه صورة شخص في مكان خاص.

3. فإذا صدرت الأفعال المشار إليها في الحالتين السابقتين أثناء اجتماع على مسمع أو مرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع، فإن رضا هؤلاء يكون مفترضاً كما يعاقب بذات العقوبة من نشر بإحدى طرق العلانية أخباراً أو صوراً أو تعليقات تتصل بأسرار الحياة الخاصة العائلية للأفراد ولو كانت صحيحة، ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سبع سنوات وبالغرامة؛ الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطته الوظيفية، ويحكم في

وقد يثور السؤال حول مدى مشروعية الدليل المتحصل من المراقبة التلفزيونية، خاصة فيما إذا كان ذلك الدليل سبباً من أسباب قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل، فصحيح أن قواعد الإثبات العامة⁽¹⁾ لها ضوابطها إلا أنها قد تختلف بعض الشيء فيما يتعلق بمنازعات العمل، قد تتصف بالتشدد لما يمليه النظام العام الاجتماعي على اعتبار أن قواعد قانون العمل لها مقتضياتها الخاصة⁽²⁾. وعادة ما تلتزم المحاكم بقيود الإثبات العامة وتطبقها في قانون العمل، لذا يتعين على كل طرف أن يثبت طبقاً للقانون والوقائع والأدلة المؤيدة لادعائه مع ملاحظة أن الوقائع المادية يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات⁽³⁾.

ويشير بعض الفقهاء⁽⁴⁾ إلى قضية تتلخص وقائعها في قيام صاحب عمل باتهام إحدى العاملات لديه بسرقة أوراق مالية من خزانة المشروع التي تقع ضمن اختصاصها، وكان دليل السرقة تسجيلاً بكاميرا تلفزيونية كانت موضوعة بطريقة خفية دون علم العاملة، وقد تبين قيام العاملة بسرقة الأوراق المالية من خزانة المشروع، فقام صاحب العمل بفصلها على الفور. أقامت العاملة دعواها أمام المحكمة العمالية على أساس أنها فصلت من عملها بشكل تعسفي، فرفضت المحكمة دعواها.

جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة، كما يحكم بمحو التسجيلات المتصلة عنها أو إعدامها. بما مفاده أن هذا النص ينطبق على تصوير الأشخاص في حالتهم الطبيعية في مكان خاص دون رضاهم، ولم يقصد التقاط الصور لهم مما يكشف عورتهم بما تتوافر بها جريمة هتك العرض، وهو ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه سديداً، ويكون منعى الطاعن في هذا الصدد في غير محله، لما كان ما تقدم فإن الطعن برمته يكون على غير أساس متعين الرفض». منشور في الموقع الشبكي: محامو الإمارات www.mohamoon-uae.com

- (1) بين القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992م وتعديلاته أحكام الإثبات في المواد المدنية والتجارية.
- (2) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 141.
- (3) نصت المادة الأولى من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992م بإصدار قانون الإثبات على أنه «1. على المدعي أن يثبت حقه، وللمدعى عليه نفيه. 2. ويجب أن تكون الوقائع المراد إثباتها متعلقة بالدعوى ومنتجة فيها، وجائزاً قبولها. 3. ولا يجوز للقاضي أن يحكم بعلمه الشخصي».
- (4) المرجع السابق ص 142.

تمّ تأييد هذا الرفض في الاستئناف، فطعنت العاملة بالنقض على حكم الاستئناف، وادعت أن دليل السرقة تم الحصول عليه بطريقة غير أمينة، وأنها العاملة - تستند في دعواها إلى المادة التاسعة من قانون المرافعات المدنية المتعلقة بتحصيل الدليل بشكل مشروع.

وطبقاً للقانون قضت محكمة النقض بإجابة الطاعنة إلى طلبها، وبإلغاء الحكم، وأنه «إذا كان لصاحب العمل الحق في رقابة ومراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل فإن أي تسجيل لصور أو لأقوال العمال مهما كانت مبرراته يعد وسيلة إثبات غير مشروعة طالما تم دون علمهم».

وقد جاء رفض محكمة النقض لوسيلة الإثبات تسجيل بالصوت والصورة - بسبب الصفة الخفية للتسجيل، ويمكن القول: إن محكمة النقض الفرنسية تعترف بشرعية هذه الوسيلة للإثبات إذا كان العمال على علم بها، فإن لم يكن العمال على علم بها، فلا يمكن لصاحب العمل أن يتمسك بتسجيل كاميرات المراقبة كوسيلة إثبات، لأننا يمكن أن نتخيل أن العاملة المتهمّة كانت ستتبنى سلوكاً نموذجياً لو كانت تعلم بوجود كاميرا تلفزيونية تراقبها.

فالبحث عن الحقيقة يأتي في المرتبة التالية لمبدأ الأمانة والثقة، والذي ينبغي أن يسود علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال، والذي يهتز بقوة عند لجوء أصحاب العمل لوسائل خفية وتصوير عمالهم دون علمهم، فلا بد من وجود حدود على سلطة صاحب العمل على تصوير عماله⁽¹⁾.

فإذا كانت علاقة التبعية تعطي لصاحب العمل الحق في مراقبة عماله، فهل معنى ذلك مراقبتهم بأية وسيلة كانت من خلال زجاج شفاف أو أجهزة تصنت خفية أو كاميرات مراقبة غير مرئية؟

(1) المرجع السابق ، ص 144.

تبدو الإجابة بالنفي، لأن صاحب العمل يلتزم في ممارسة سلطته هذه بالأمانة والصدق، كما أن العامل نفسه يلتزم في علاقته بصاحب العمل بالصدق والأمانة، وعدم اللجوء إلى وسائل خفية للإثبات في مواجهة صاحب العمل.

وإذا كان الأمر على هذا النحو في كاميرات المراقبة التي يقوم صاحب العمل بوضعها داخل المشروع لمراقبة عماله فهل يحق له أن يراقب عماله خارج مكان العمل من خلال مخبر خاص قد يستعين بكاميرا لالتقاط تحركات العامل؟

يعد اللجوء إلى مخبر خاص أو إلى أجهزة البحث الخاصة شكلاً آخر من أشكال المراقبة، ويعترف المشرع في فرنسا بتنظيم هذه المهن بقانون الوكالات الخاصة للبحث، لكن الخلاف حول مشروعية الدليل الذي يتحصل عليه المخبر من خلال تسجيل بالصوت أو الصورة، أو بكاميرا فيديو، فلم تجتمع كلمة المحاكم عليها.

وقد قضت بعض المحاكم الفرنسية بأن اللجوء إلى المخبر الخاص وقيامه بمراقبة العامل لا يشكل اعتداء على الحياة الخاصة لهذا الأخير، لأن المراقبة تمت في إطار مهنته، أو بأن اللجوء إلى المحقق الخاص لا يشكل دليلاً غير مشروع طالما أن مهمته انحصرت في إثبات وجود أو عدم وجود سيارة العامل أمام منزله أو مكتبه، وإثبات علاقته واتصاله بالعملاء الذين ادعى العامل زيارتهم بشكل مستمر⁽¹⁾.

(1) C. A Chambery , 5 Juillet 1994. Cite Par S. lefebvre, op. cit P. 105.

مشار إليه لدى د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 145.

في حين يرى البعض الآخر من الفقهاء بأن هذه الوسيلة تعتبر غير مشروعة، لأنها تنتم بصفة خفية، وتنطلي على غش، وتشكل اعتداء على حقوق الدفاع حتى لو كانت التحريات قد انحصرت في الحياة المهنية للعامل⁽¹⁾.

إلا أن محكمة النقض الفرنسية حسمت هذه المسألة في عام 1995م، حينما قضت بعدم شرعية الدليل المؤسس على تتبع المخبر الخاص للعامل بناء على طلب صاحب العمل في تنقلاته أو مأموريات عمله دون علم العامل⁽²⁾.

تلك هي الصور التي يمكن أن يستخدمها أصحاب العمل، وإن كان بعضها يهدف إلى الحرص على تحقيق أهداف المنشأة، إلا أنها بالمقابل ستكون أداة لانتهاك حرمة الحياة الخاصة للعامل التي حرص المشرع على حمايتها من خلال الوسائل التي أقرها في منظومة التشريعات التي تنظم علاقات العمل، والتي هي موضوع المبحث الثاني.

(1) C. A Poitiers, 15 avril 1992 , R. J. S 11/94 No 1245, P 750.

مشار إليه لدى المرجع السابق، ص 141.

(2) أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 87.

المبحث الثاني: وسائل حماية الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام عقد العمل

سبق البيان بأنه واستناداً إلى عنصر التبعية الذي يميز عقد العمل، ويمنح صاحب العمل سلطة الإشراف والرقابة على العامل، لصاحب العمل ممارسة تلك السلطة شريطة عدم تجاوزه لها، وإلا يُعدّ انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة للعامل، لذلك سعت التشريعات إلى سن القواعد القانونية التي تمنع هذا الانتهاك، وذلك من خلال المبدأ القاضي باستقلال الحياة الخاصة للعامل عن حياته المهنية، وكذلك تقييد صاحب العمل ببسط سلطاته تلك في أماكن العمل فقط، بحيث يتمكن من اللجوء إلى أي من الوسائل سواء أكانت تقليدية أم تكنولوجية حديثة في تلك الأماكن فقط، وإلا ترتب على ذلك اعتبار تلك الأدلة فيما إذا تقدم بها قد تحصّلت بوسائل غير مشروعة، إضافة إلى إمكانية مساءلة صاحب العمل قانوناً بحسب ما إذا تحققت أركان أي من المسؤوليتين المدنية أو الجزائية، وهو ما سيتم بحثه في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: استقلال الحياة الخاصة للعامل

المطلب الثاني: الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة للعامل

المطلب الأول: استقلال الحياة الخاصة للعامل

حماية الحياة الخاصة للعامل تتم من خلال الفصل بينها وبين حياته المهنية أثناء العمل، ولدراسة ذلك لا بد من بيان مفهوم استقلال الحياة الخاصة للعامل، ومن ثم السلطات المقيدة لصاحب العمل في الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: استقلال الحياة الخاصة للعامل عن حياته المهنية

يقصد بمبدأ استقلال الحياة الخاصة للعامل عن حياته المهنية عدم أخذ الحياة الخاصة للعامل في الاعتبار في علاقات العمل، كما لا يجوز أن تكون سبباً لإنهاء علاقة العمل، وألا يكون لها تأثير على استمرار العامل في عمله.

ومع ذلك فإن علاقة التبعية التي بموجبها يخضع العامل لصاحب العمل في الإشراف والتوجيه تفرض على العامل التزامات نحوه، إلا أن العامل لا يخضع لسلطة صاحب العمل إلا أثناء تنفيذه للعمل المكلف به في عقد العمل، أما خارج العمل فإن العامل يسترد حريته، ويترتب على ذلك أن تظل الحياة الخاصة بعيدة عن تدخل صاحب العمل، فمثلاً لا يجوز لهذا الأخير التدخل في زواج العامل أو طلاقه أو علاقاته الاجتماعية.

ولا بد من الإشارة بدايةً إلى عدم تعرض المشرع الإماراتي ضمن أحكام قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1980م وتعديلاته، لكيفية مواجهة التداخل بين كل من الإطار المهني وغير المهني للعامل أثناء تنفيذ عقد العمل، ففي دائرة الأحكام المتعلقة بانعقاد عقد العمل لا نجد نصواً تعالج أو تحدد الموقف من الحياة الخاصة للعامل.

ولا يعني هذا الصمت من جانب المشرع عدم إمكانية مواجهته باللجوء إلى أحكام القواعد العامة، إذ يمكن دائماً الاستناد إلى أحكام قانون المعاملات المدنية باعتباره الشريعة العامة بشأن ما لم يرد بشأنه نص خاص⁽¹⁾.

غير أنه من الممكن النظر في حدوث تداخل بين الإطارين المهني وغير المهني، وإذا ما كان للحياة الخاصة للعامل تأثير سلبي غير مبرر في إطاره المهني في دائرة الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل، وإذا ما كان مسنداً لسبب جاد وحقيقي، أي مبرر مشروع من عدمه.

لذا نجد أن سلوكيات العامل غير ذات الصلة بالمنشأة أو ما يتصل بها لا تعدّ مبرراً مشروعاً لفصله من العمل أياً كان إطار تقييمها⁽²⁾.

كذلك تخلو أحكام قانون تنظيم العمل الإماراتي من كل ما يحول دون التداخل غير المبرر بين الإطارين المهني وغير المهني بسبب معلومات مصدرها التقنيات الحديثة، والتي يمكنها بعد معالجتها آلياً إعطاء صورة كاملة عن نشاط العامل أثناء حياته المهنية.

لذا لا يوجد ضوابط أو قيود خاصة لما يمكن تسميته الجانب المعلوماتي للحياة الخاصة، حيث تخفي تماماً أية أحكام تتعرض لما يمكن وما لا يمكن طرحه من استفسارات خاصة بالعامل، غير ذات صلة بالجانب المهني من حياته الذي يفترض أن يكون محور التداول المعلوماتي بين طرفي العلاقة: صاحب العمل من جانب، والعامل من جانب آخر.

(1) انظر بشأن تعدد الأنظمة القانونية التي تحكم عقد العمل وتحديد نطاق سريانها: قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم 5 لسنة 1985م، د. حمدي عبد الرحمن، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص110.

(2) انظر في مبررات الفصل المتصلة بسلوك العامل، د. محمد ليبب شنب، المرجع السابق، ص543، د. محمد عمران، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، 1995م وراجع بالتفصيل بشأن الإنهاء التعسفي لعقد العمل: د. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، طبعة 1998م.

هذا السكوت التشريعي في قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي بشأن الحياة الخاصة

للعامل بعد تمام العقد يمكن تفسيره على النحو الآتي:

• أن المسألة لا تحظى بالاهتمام الكافي اجتماعياً وثقافياً، ومن ثم لا تبدو هنا حاجة ماسة أو ملحّة لتدعيم الموقف من الحياة الخاصة قانونياً.

• أن المشرع لم يرغب في حصر المسألة في عدة أحكام أو نصوص محددة، مما قد يؤدي إلى خروج بعض مظاهر الانتحام غير المبرر للدائرة غير المهنية من منطقة الحماية القانونية، فضل الاعتماد على المبدأ العام الوارد في الدستور مع إمكانية الاعتماد على أحكام قانون المعاملات المدنية⁽¹⁾ بشأن الإضرار بالغير لدرء كل اعتداء محتمل أو مواجهته متى وقع بالفعل. على أن

(1) المادة (282) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي التي تقضي بأن كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض. وهو ما قضت به المحكمة الاتحادية العليا في أبو ظبي، الطعن رقم (378 و 398) سنة 23 ق، جلسة 2003/6/11م؛ حيث جاء فيهما «يجوز للعامل . وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة . أن يلجأ في علاقته بصاحب العمل إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية، وذلك في خصوص التعويض عن إصابة العمل إذا ثبت أن الإصابة كانت ناشئة عن خطأ من جانب صاحب العمل يترتب مسؤوليته الذاتية، وذلك دون الإخلال بما قد يستحقه العمل من التعويض المقرر له بموجب قانون العمل الذي يقوم على فكرة تحمل التبعية، والذي لا يلزم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل وتقصيره . لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن تمسك منذ فجر النزاع بأن إصاباته حدثت أثناء العمل وبسببه، وأن سقوطه كان بسبب عدم قيام المطعون ضدها باتخاذ إجراءات الأمن والسلامة في موقع العمل وتوفير الوقاية التي تقلل من أخطاء الإصابات، وأنها لم تزوده بالخوذات والمشدات التي تقيه من الصدمات وتقلل من الإصابات التي قد تلحق به حال سقوطه، ودلل على دفاعه بالتقرير الطبي المؤرخ 12/20/1999م الصادر عن اللجنة الطبية بمستشفى العين الذي أورد ظروف حدوث الإصابات ونوعها ونسبة العجز المتولد عنها، وإذ أغفل الحكم المطعون فيه بحث دفاع الطاعن بخصوص تقصير المطعون ضدها عن اتخاذ الاحتياطات اللازمة لسلامة وضمان أمن وسلامة العمال في موقع العمل وانعقاد مسؤوليتها التقصيرية، بحجة أن الطاعن لم يثبت أركان تلك المسؤولية، وأن أقواله في هذا الصدد جاءت مرسلة بلا دليل، وأن المحكمة غير ملزمة بالبحث عن الدليل للخصوم، دون أن يناقش دلالة التقرير الطبي ودلالة إقرار المطعون ضدها بحدوث الإصابة أثناء العمل، مع أن الحكم ذاته قضى للطاعن بالمعونة المقررة في المادة (145) من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م

يكون الدور الأساسي لتدعيم الحماية قضائياً من خلال إعطاء تفسيرات عامة وواسعة للنصوص القليلة القائمة في المنظومة الإماراتية الحالية⁽¹⁾. وهو ما فعله القضاء المقارن عند اعترافه وإقراره لمبدأ عدم تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للعامل.

حيث أكدت محكمة النقض الفرنسية في 1962/7/8م الطابع التعسفي للتسريح الذي قام به صاحب العمل ضد أحد عماله عقب حدوث مشاكل عائلية بينهما، حيث كان هذا العامل يعمل سائقاً، وتم تسريحه بسبب عدم اللياقة، وكان صاحب العمل هو والد العامل؛ إذ طلب من ابنه أن ينفصل عن زوجته، إلا أنه رفض ولم ينسب للعامل أي خطأ مهني، فبعد أن ذكرت المحكمة أن الأجراء محل النزاع لم يكن له مبرر لا من الناحية المهنية ولا من الناحية العائلية، خلصت أخيراً إلى إدانة سلوك صاحب العمل الذي أحلّ سلطته الأبوية محلّ سلطته في الإدارة، وقيامه بالضغط على العامل للتدخل في شؤونه الخاصة، وعلى هذا ركزت المحكمة على وجوب الفصل بين الحياة المهنية وبين الحياة العائلية الخاصة⁽²⁾.

ونتيجة لهذه القضية وغيرها⁽³⁾ ظهر مبدأ الفصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية من خلال تأكيد المشرع عليه من خلال المادة (09) من القانون المدني الفرنسي، التي نصت على أنه «لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة».

وتعديلاته، الأمر الذي يعيب الحكم بالقصور المبطل». منشور في الموقع الشبكي: محامو الإمارات
www.mohamoon-uae.com

(1) د. هشام فرعون، تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، ص 187.

(2) Cass. Civ, 8 juillet 1960, Bull. Civ, N 756.

مشار إليه لدى أ. بيو خلاف، المرجع السابق، ص 89.

(3) وفي موقف آخر للقضاء الفرنسي ظهر من خلاله مبدأ الفصل بين الحياة الخاصة والمهنية كان بمناسبة فرض شرط العزوبة على المضيفات الجويات في النظام الداخلي؛ فقد كانت إحدى المضيفات تعمل في شركة الطيران للخطوط الجوية الفرنسية، فقامت الشركة بفسخ عقد العاملة عقب زواجها تطبيقاً لشرط العزوبة في نظامها الداخلي، ولم يكن

حيث تُفيد هذه المادة أن لكل شخص أن يختار أسلوب حياته دون تدخل من الغير، بحيث تتأسس حماية الحياة الخاصة للعامل على مبدأ عدم التمييز الذي يعني حظر تدخل صاحب العمل وتبنيه سلوكاً سلبياً في مواجهة العامل لسبب يرجع إلى وضعه العائلي على سبيل المثال.

خلاصة القول: أنه وإن كان المبدأ الذي استقر يقضي بضرورة الفصل بين الحياة الخاصة للعامل وحياته المهنية إلا أن بعض الفقهاء واستناداً إلى أحكام القضاء لا سيما في فرنسا⁽¹⁾ قد أقر بوجود بعض الاستثناءات على ذلك المبدأ أهمها:

الاستثناء الأول: الحياة الخاصة التي تؤثر في حسن سير العمل في المنشأة

اعتبر القضاء الفرنسي أن سلوك العامل الخاطئ الذي يضر بالمشروع يمثل سبباً جدياً وحقيقياً للفصل، فيمكن لصاحب العمل أن يفصل العامل كاجراء وقائي طالما كان سلوكه يمكن أن يؤدي إلى الإضرار بالمشروع، فقد اعتبر القضاء أن قيام أحد أفراد أسرة العاملة بإنشاء شركة منافسة يشكل سبباً حقيقياً لفصل العاملة، بل تعدى الأمر ذلك بحيث اعتمدت القضاء معيار الضرر الفعلي.

هناك تحديد للنظام الداخلي في تلك الفترة؛ حيث ترك مضمون تحديده لتقدير صاحب العمل، ولم يكن هذا الأخير يخضع لأي رقابة من الناحية العملية، فرفعت هذه العاملة دعواها إلى القضاء مطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي لعقد العمل. دافعت الشركة بأن عمل المضيفة لا يتوافق مع الزواج، ويتأثر سلباً بالحياة العائلية العادية، فحكم قضاة الدرجة الأولى بأن التسريح يتوافق مع النظام الداخلي للشركة لاعتبارات تتعلق مباشرة بحسن إدارة الشركة، لكن محكمة الاستئناف في باريس ألغت حكم الدرجة الأولى على أساس أن الحق في الزواج هو حق شخصي لا يمكن الحد منه أو التنازل عنه.

Paris, 30 avril 1963, P428, Note Rouaste.

المرجع السابق ص 89.

(1) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 176 وما بعدها.

ففي واقعة تتلخص في أن إحدى العاملات، وهي سكرتيرة في وكالة سيارات (رينو)، قامت بشراء سيارة لها من ماركة (بيجو)، وهي شركة منافسة للشركة التي تعمل فيها السكرتيرة، فقام صاحب العمل بفصلها، وقد أيد القضاء صاحب العمل في قراره على أساس أن قيام العاملة بشراء سيارة ذات علامة تجارية منافسة من شركة منافسة يعد بالضرورة تشكيكاً في مستوى المنتج الذي ينتجه صاحب العمل وجودته، كما يعد دعاية سلبية له، ونقداً غير مباشر للسلعة المطلوب تسويقها، لكن محكمة النقض رأت أنه لا يوجد سبب حقيقي وجدي للفصل، لأن الواقعة المنسوبة للعاملة لم تؤد إلى أي قدر من الاضطراب الواضح للمشروع، وبناء عليه قضت محكمة النقض بنقض الحكم على أساس مخالفته للمادة التاسعة من القانون المدني، حيث يؤكد هذا النص أن لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة، ولذا لا يمكن فصله من عمله لسبب يتعلق بحياته الخاصة⁽¹⁾.

في حين اعتبر القضاء أن نشر حكم بالصحف صدر بإدانة العامل جنائياً كان من شأنه الاخلال بحسن سير المشروع، ولذا فهو يشكل عنصراً مهماً كسبب للفصل حتى لو أُفرج عن العامل من قبل محكمة الاستئناف، أو كانت الوقائع المجرمة منقطعة الصلة بعقد العمل⁽²⁾.

(1) Cass. Soc. 22 janv. 1992. Dr soc. 1992, P 268.

مشار إليه لدى د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 178.

(2) Cass soc. 12 mars, 1991, R JS, N 596.

مشار إليه لدى المرجع السابق، ص 179.

الاستثناء الثاني: تعارض الحياة الخاصة للعامل مع طبيعة مهماته

الاستثناء الثاني على الحياة الخاصة للعامل يتمثل في حالة إذا ما تعارضت تلك الحياة مع طبيعة المهمات الموكلة للعامل داخل المنشأة، ففي مثل هذه الأحوال يجوز لصاحب العمل أن يستند للحياة الخاصة كسبب لفصل العامل طالما تبين تأثيرها في حياته المهنية وتتعارض معه.

من المعلوم أن الذي يحكم العلاقة بين صاحب العمل والعامل هو عقد العمل، وتنفيذ هذا العقد يتطلب من العامل صفة خاصة، لذلك لا بد من التقيد بها، ولو كانت تمس جانباً من جوانب حياته الخاصة، فقد يجد العامل نفسه مضطراً لارتداء ملابس خاصة حين دخوله أحد الأماكن داخل المنشأة أو عدم الدخول إليها مطلقاً.

فينبغي أن تتوفر بعض الصفات والمهارات الخاصة فيمن تُسند إليه بعض الأعمال، فعلى سبيل المثال لا يتصور أن تُسند مهمات الحراسة إلى شخص لا تتوفر فيه صفة الأمانة وقوة الملاحظة؛ سواء أكانت تلك الحراسة داخل المنشأة أم خارجها، وكذلك الحال فيمن يتولى مسؤولية أمانة الصندوق والمحاسبة، هذه الصفة تتسم بالاستمرارية، بمعنى إذا اختلت هذه الصفة ولو خارج الحياة المهنية، جاز مساءلة العامل عن ذلك.

وتطبيقاً لذلك قامت إحدى شركات الحراسة بفصل أحد عمالها ممن يعملون في مجال الحراسة والمراقبة على إثر قيامه وهو في خارج وقت العمل، بارتكاب جريمة السرقة من إحدى المراكز التجارية التي تتولى الشركة حراستها، فهنا تفرض طبيعة العمل أن يتحلى العامل بالنزاهة والأمانة التامة، ومن ثم فارتكابه جريمة سرقة على هذا النحو يؤثر في سمعة الشركة، ويؤدي إلى

الاضطراب في عملها، ولذلك اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن فصل العامل كان مشروعاً وإن استمد سببه من الحياة الخاصة⁽¹⁾.

الاستثناء الثالث: تعارض الحياة الخاصة للعامل مع أهداف ومصلحة المنشأة

ظهر هذا الأمر واضحاً من خلال أحكام القضاء الفرنسي، فقد تتعارض مصلحة المنشأة مع الحياة الخاصة للعامل، ويتحقق ذلك بمناسبة ممارسة صاحب العمل سلطاته في إدارة مشروعه، كما ظهرت فكرة مصلحة المنشأة أيضاً في أحكامه كوسيلة لتبرير قرارات صاحب العمل، وكذلك إذا تعارضت مصلحة المنشأة مع حرية العامل الدينية، كالظهور بمظهر يعكس معالم ديانته أثناء ممارسة عمله، أو امتناعه عن ممارسة عمل يتعارض مع تعاليم ديانته بما يؤثر في مصلحة المشروع⁽²⁾. كما لو قام العامل بارتداء ملابس معينة تؤثر سلباً في العمل، فقد يتخذ صاحب العمل قراراته في مواجهة العامل؛ كفصله من العمل لحماية مشروعه، حتى لو أدى ذلك إلى تعطيل الحريات التي يتمتع بها العامل.

خلاصة القول أن الفقه والقضاء المقارن قد أقر الضمانات اللازمة لحماية الحياة الخاصة، ووضع بعض الاستثناءات عليها، والتي يجب على صاحب العمل الالتزام بها، وعدم التعدي على حرمة الحياة الخاصة بالعامل، وإلا سيسأل قانونياً فيما إذا تحققت أركان المسؤوليتين المدنية أو الجزائية، والتي تعد من أهم الضمانات القانونية التي سعى المشرع الإماراتي أيضاً لتقنينهما.

(1) Cass soc. 20 nov. 1991, precite.، مشار إليه لدى المرجع السابق، ص 181.

(2) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، المرجع السابق، ص 186.

الفرع الثاني: السلطات المقيدة لصاحب العمل

صحيح أنه واستناداً إلى سلطة الإشراف والرقابة التي يمارسها صاحب العمل تجاه عماله إلا أن تلك السلطة وخاصة فيما يتعلق بالرقابة ليست مطلقة، بل يرد عليها بعض القيود، ومبررها إمكانية تدخل الحياة الخاصة للعامل مع حياته المهنية.

ويمكن إيجاز السلطات المقيدة لصاحب العمل في النقاط التالية:

- تقبيد سلطة صاحب العمل في رقابة الأماكن التي يرتادها العامل داخل العمل وخارجه.
- تقبيد سلطة صاحب العمل بخصوص المعلومات التي تتعلق بالعامل كمتطلبات للعمل.
- تقبيد سلطة صاحب العمل في استخدام الوسائل التكنولوجية في التدخل في الحياة الخاصة للعامل.

صحيح أن حماية شخصية العامل تعلو على كل اعتبار، ومن مقتضياتها تمكين العامل من الاطلاع ومعرفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالمنشأة ليطلع على حدود وضوابط خصوصية شخصية في مواجهة صاحب العمل ومتطلبات العمل.

إن ضمان حماية سرّية الحياة الخاصة للعامل واجبة كونها تتعلق بكيانه الداخلي، فعلى سبيل المثال هل يمكن لصاحب العمل أن يخضع كافة الأماكن التي يرتادها العامل داخل المنشأة للرقابة، كما هو في قاعات الطعام أو في أماكن تغيير الملابس وغيرها؟

سبق القول إنه لا سلطة ولا رقابة لصاحب العمل على العامل خارج نطاق العمل المكلف به، حيث يتمتع بكامل حريته، ولذا لا يجوز أن يكون لصاحب العمل رقابة في الأماكن التي لم يعد العامل في تبعيته لتنفيذ عمله ويمارس صاحب العمل سلطته عليها في إطار ضيق جداً قصد المحافظة عليها ولا سيما أن داخل هذه الأماكن للحياة الشخصية مساحة توضع تحت تصرف العامل باستمرار للقيام ببعض شؤونه الخاصة.

وعليه فإن مراقبة صاحب العمل لحالة هذه الأماكن ومحتوياتها يجب أن تحدد بدقة، لأن هذه المراقبة تشكل انتهاكاً مباشراً للحياة الخاصة، ولا يمكن تبرير أية عملية تفتيش إلا في حالة الضرورة القصوى كما في حالة إجراء الصيانة اللازمة لها أو لوجود خطر معين سيلحق بها، وعلى الرغم من شرعية ذلك التفتيش إلا أنه يجب أن ينص عليه في النظام الداخلي للمنشأة التي ستصدر بموجب اللوائح التنظيمية؛ لأن الأدلة التي سيتم جمعها على سبيل المثال، وكما سبق البيان؛ إذا ما تمت دون اتباع الإجراءات القانونية فلا يمكن الاستناد إليها لتوقيع أي من العقوبات التأديبية.

إلا أن ما يجب تأكيده أنه من الصعوبة بمكان إطلاق تلك الحماية دون تقييد معين؛ لأن الغلو في حماية الحرية الشخصية للعامل من شأنها أن تتعارض مع مصالح المنشأة كما هو الحال فيما إذا تم إطلاق يد حرية العامل في طبيعة لباسه على سبيل المثال أثناء العمل، حيث يمكن لصاحب العمل أن يفرض في تعليمات المنشأة ارتداء زي موحد لأسباب صحية أو أمنية للحفاظ على سلامة العمال، وهو ما فعله المشرع الإماراتي في المادة (100) من قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1980م التي نصت على أنه «على العامل أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياجات أمن العمل وسلامته، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية، ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها، ويحظر على العامل الإقدام على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ التعليمات المذكورة أو إلى إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال، أو إلحاق الضرر بهذه الوسائل

وإتلافها. ولصاحب العمل أن يضمّن لائحة الجزاءات عقوبات لكل عامل يخالف الأحكام المقررة في الفقرة السابقة»⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الحماية القانونية لحرمة الحياة الخاصة للعامل

إضافة إلى الإجراءات الوقائية التي أقرتها بعض التشريعات، واعتمدها القضاء، وأيدها الفقه لمنع وقوع اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، وفصل تلك الحياة عن حياته المهنية؛ فقد حرص المشرع أيضاً على كفالة تلك الحياة من خلال مساءلة صاحب العمل قانونياً إذا ما قام بالاعتداء أو المساس بالحياة الخاصة للعامل، سواء نتج عن ذلك مسؤولية مدنية أم جزائية أم كلاهما معاً، وهو ما سيتم بيانه في الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية

يُعد المساس بالحياة الخاصة للعامل اعتداء على حق من حقوقه التي يوفر لها القانون الحماية، فإذا ما نتج عن هذا الاعتداء أضرار مادية أو أدبية للعامل أو للمتقدم للعمل بسبب ما قام به صاحب العمل من أفعال، فإن المسؤولية المدنية تنشأ بمجرد توافر أركانها، ويتمثل الجزاء

(1) هناك العديد من الالتزامات التي نص عليها قانون تنظيم علاقات العمل، وهو ما أورده أيضاً المشرع الإماراتي في قانون المعاملات المدنية الاتحادي؛ حيث نصت المادة (918) منه على أنه «على كل من صاحب العمل والعامل أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة إلى جانب الالتزامات المبينة في المواد السابقة»؛ انظر د. حسام الدين الأهواني، ود. رمزي محمد فريد، المرجع السابق، ص 514.

المدني بوقف الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل، كما يحق لهذا الأخير المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر⁽¹⁾.

ومفاد ذلك أن العامل الذي يقع عليه اعتداء من قبل صاحب العمل على حق من حقوقه الشخصية وألحق به ضرر، نتيجة لهذا الفعل، فإنه يتمكن من اللجوء إلى القضاء للمطالبة بوقف هذا الاعتداء والمطالبة بالتعويض إن كان له مقتضى.

فالقانون يحمي حرمة الحياة الخاصة عامة، بصرف النظر عن الدوافع التي أدت بالمدعى عليه صاحب العمل للاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للغير؛ سواء أكان الاعتداء عمدياً أم غير ذلك، فإذا ما وقع ذلك الاعتداء فإن للمعتدى عليه العامل - أن يطلب وقف الاعتداء أو منعه مع عدم الإخلال بما يكون للمعتدى عليه من المطالبة بالتعويض.

فإذا نتج عن الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل ضرر مادي أو أدبي، فيحق للعامل المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي الذي يشمل ما أصابه من خسارة فعلية وما فاتته من كسب، وهذا ما نصت عليه المادة (292) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي؛ وهو أنه «يقدر الضمان في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية للفعل الضار».

(1) وهو ما كرسه المشرع الإماراتي في المادة (90) من قانون المعاملات المدنية رقم (5) لسنة 1985م التي نصت على أنه «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».

كما أجاز القانون ذاته التعويض عن الضرر الأدبي، حيث نصت المادة (293) على أنه «1 - يتناول حق الضمان الضرر الأدبي، ويعتبر من الضرر الأدبي التعدي على الغير في حريته، أو في عرضه، أو في شرفه، أو في سمعته، أو في مركزه الاجتماعي، أو في اعتباره المالي. 2- ويجوز أن يُقضى بالضمان للأزواج وللأقربين من الأسرة عما يصيبهم من ضرر أدبي بسبب موت المصاب. 3- ولا ينتقل الضمان عن الضرر الأدبي إلى الغير إلا إذا تحددت قيمته بمقتضى اتفاق أو حكم قضائي نهائي».

كما قد يجتمع الضرران فيصيب المضرور ضرر مادي أو أدبي⁽¹⁾.

وبناء على ذلك، إذا تحققت أركان المسؤولية المدنية فإن التعويض يخضع تقديره للسلطة التقديرية للقاضي الموضوع، حيث يُقدر وفقاً لما نصت عليه المادة (295) من قانون المعاملات المدنية أنه « يقدر الضمان بالنقد على أنه يجوز للقاضي وطبقاً للظروف، وبناء على طلب المضرور، أن يأمر بإعادة الحالة على ما كانت عليه، أو أن يحكم بأداء أمر معين متصل بالفعل الضار، وذلك على سبيل التضمين». كما يصح أن يكون الضمان مقسماً، كما يصح أن يكون إيراداً مرتباً، ويجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بأن يقدم تأميناً يقدره القاضي أو ضماناً مقبولاً⁽²⁾.

وأخيراً قد يطرح السؤال حول إمكانية انتقال الحق في التعويض عن الضرر الأدبي إلى الخلف العام.

(1) د. بشار طلال المومني، د. إياد جاد الحق، د. قيس عبد الستار، شرح مصادر الالتزام غير الإرادية في قانون المعاملات المدنية الإماراتي، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2015م، ص 90.

(2) المادة (294) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

أجابت المادة (293) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي عن هذا السؤال، حيث نصت على أنه «لا ينتقل الضمان عن الضرر الأدبي إلى الغير إلا إذا تحددت قيمته بمقتضى اتفاق أو حكم قضائي نهائي».

ومفاد ذلك النص أنه ونتيجة للصفة الشخصية للتعويض عن الضرر الأدبي الذي لحق بالعامل على سبيل المثال؛ فإن الحق بالتعويض ينقضي ب وفاة المضرور، ولا ينتقل إلى الورثة، ولا إلى أي شخص آخر تنازل له المضرور عن الحق في التعويض إلا إذا اتفق المضرور - العامل - قبل وفاته مع المسؤول على مبلغ التعويض، أو صدر حكم قضائي نهائي يحدد مبلغ التعويض قبل وفاة المضرور، والعلة من ذلك أن التعويض عن الضرر الأدبي لا يصبح قيمة مالية تضاف إلى ذمة المضرور وتنتقل إلى الورثة إلا إذا اتفق عليه أو حكم به⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية

تتحقق المسؤولية الجزائية إذا كان الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل يُشكل جريمة يُعاقب عليها قانون العقوبات، حيث إن الحكم بالتعويض ضد من انتهك حرمة الحياة الخاصة للأفراد عموماً، وللعمال خصوصاً لا يكون كافياً، وهي القناعة التي ترسخت لدى المشرع العقابي نتيجة للتقدم التكنولوجي الهائل الذي أصبح يمثل تهديداً خطيراً للحياة الخاصة للأفراد، نظراً لما تقدمه هذه التكنولوجيا الحديثة من إمكانيات هائلة، وخاصة في ظل التطور الكبير في أجهزة الحاسب الآلي؛ لما توفره من إمكانيات كبيرة للتجسس على الحياة الخاصة للأفراد من غير

(1) د. بشار طلال المومني، د. إياد جاد الحق، د. قيس عبد الستار، المرجع السابق، ص 92.

علمهم⁽¹⁾؛ لذا فقد أفردت معظم التشريعات العقابية نصوصاً قانونية من شأنها أن تجرم الأفعال التي تشكل انتهاكاً لحرمة حياتهم الخاصة.

وهو ما سار عليه المشرع الإماراتي في قانون العقوبات الاتحادي رقم (3) لسنة 1987م وتعديلاته، حيث نصت المادة (378) منه على أنه «يعاقب بالحبس والغرامة كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد؛ وذلك بأن ارتكب أحد الأفعال الآتية في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو بغير رضا المجني عليه: (أ) استرقق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أيّاً كان نوعه - محادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق الهاتف أو أي جهاز آخر. (ب) التقط أو نقل بجهاز أيّاً كان نوعه صورة شخص في مكان خاص.

فإذا صدرت الأفعال المشار إليها في الحالتين السابقتين أثناء اجتماع على مسمع أو مرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع، فإن رضا هؤلاء يكون مفترضاً. كما يعاقب بذات العقوبة من نشر بإحدى طرق العلانية أخباراً أو صوراً أو تعليقات تتصل بأسرار الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد ولو كانت صحيحة. ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سبع سنوات وبالغرامة، الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته، ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عنها أو إعدامها».

(1) لخص آرثر ميلر المتاعب المتولدة عن الكمبيوتر بقوله: «إن الكمبيوتر بشرايته التي لا تشبع جمعه للمعلومات، وما هو معروف عنه من دقة وعدم نسيان أي شيء يوضع فيه؛ قد تنقلب معه الحياة رأساً على عقب، فيخضع الأفراد لنظام رقابي مشدد يتحول معه المجتمع إلى عالم شفاف ترقد فيه عارية بيوت الناس، ومعاملاتهم المالية، وحالتهم العقلية والجسمانية لأي مشاهد».

وحيث إن موضوع البحث يتعلق بضمانات الحياة الخاصة للعامل عموماً، وليس تلك التي يوفرها قانون العقوبات إلا أن من الأهمية بمكان الإشارة ولو بشكل موجز إلى الأحكام العامة الواردة فيه، التي يمكن سحب أحكامها على الأفعال التي قد تشكل انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة للعامل والمجرمة بموجب أحكام المادة (378) المشار إليها سالفاً، حيث تشترك جرائم الاعتداء على الحق في حرمة الحياة الخاصة بمجموعة من العناصر المشتركة والمتمثلة في:

أولاً: وقوع الجريمة في مكان خاص

تطلب المشرع ومعه الفقه والقضاء على اعتبار أن المكان الخاص يعد مستودعاً للخصوصية ووعاءها - لقيام جريمة الاعتداء على الحياة الخاصة سواء أكان الاعتداء سمعياً أو بصرياً؛ أن تقع هذه الجريمة في مكان خاص، والذي يقصد به ذلك المكان المغلق الذي لا يستطيع أن تنفذ إليه نظرات الناس من الخارج، ولا يمكن دخوله إلا بإذن صاحب الشأن، ويكون ذلك عادة في نطاق محدود، ويستفيد من الحماية القانونية كل من يوجد في المكان الخاص، وليس فقط صاحب المكان أو سيده⁽¹⁾. بخلاف المكان العام الذي يقصد به ذلك الذي يمكن ارتياده من الجمهور؛ سواء أكان ذلك بمقابل أم بغير مقابل، وسواء أكان الدخول به بشروط أم لا⁽²⁾.

ثانياً: عدم رضاء المجني عليه

يُلاحظ مما ورد في المادة (378) من قانون العقوبات الاتحادي الإماراتي السابق الإشارة إليها، أن المشرع اشترط لوقوع جريمة الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة وقوع الفعل بغير

(1) د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، المرجع السابق، ص 117.

(2) د. ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 319.

رضاء المجني عليه، ويعد ذلك استثناء على القواعد العامة التقليدية الخاصة بحماية الحقوق اللصيقة بالشخصية؛ لأن الأصل فيها أنها حقوق لا يجوز التنازل عنها.

وقد يكون للرضاء أثر في مباشرة الدعوى الجنائية، حيث تُعد النيابة العامة صاحبة الاختصاص في تحريك الدعوى الجنائية، إلا أنه وفي حالات معينة يتوقف فيها تحريك الدعوى على شكوى من المجني عليه، وهذا ما أورده المشرع الإماراتي في المادة (10) من قانون الإجراءات الجزائية رقم (35) لسنة 1992م؛ حيث نصت على أنه « لا يجوز أن ترفع الدعوى الجزائية في الجرائم التالية إلا بناءً على شكوى خطية أو شفوية من المجني عليه، أو ممن يقوم مقامه قانوناً:

1. السرقة والاحتيال وخيانة الأمانة وإخفاء الأشياء المتحصلة منها إذا كان المجني عليه زوجاً للجاني، أو كان أحد أصوله أو فروعه، ولم تكن هذه الأشياء محجوزاً عليها قضائياً أو إدارياً، أو مثقلة بحق لشخص آخر.

2. عدم تسليم الصغير إلى من له الحق في طلبه ونزعه من سلطة من يتولاه أو يكفله.

3. الامتناع عن أداء النفقة أو أجره الحضانة أو الرضاعة أو المسكن المحكوم بها.

4. سبّ الأشخاص وقذفهم.

5. الجرائم الأخرى التي ينص عليها القانون. ولا تقبل الشكوى بعد ثلاثة أشهر من يوم علم المجني عليه بالجريمة ومرتكبها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك»⁽¹⁾.

تلك الأحكام قد لا يمكن إعمالها في جريمة التقاط الصورة مثلاً، حيث يشترط المشرع كما يتبين من المادة (378) من قانون العقوبات الإماراتي المشار إليها سالفاً لقيام هذه الجريمة؛ وقوع فعل الالتقاط بغير رضا المجني عليه - وهو العامل في مجال دراستنا - باعتبار أن الرضاء يعدّ عنصراً من عناصر هذه الجريمة، وفي حال تخلفه فإن نتيجة ذلك انتفاء الركن المادي، ومن ثمّ انتفاء الجريمة.

ونشير في هذا المقام إلى أن الرضا قد يكون شفوياً أو كتابياً، وقد يكون صريحاً أو ضمنياً، ويكون صريحاً إذا صدر بالقول أو بالكتابة أو بالإشارة، كما قد يكون ضمنياً كما لو قبل العامل تصويره دون اعتراض منه، غير أن السكوت لا يعد رضاء في جميع الأحوال، حيث إن القاعدة تُفيد بأنه لا ينسب إلى ساكت قول⁽²⁾، لأنه ليس وسيلة للتعبير إلا إذا أحاطت به ظروف واضحة. فالرضا لا يستدل عليه من السلبية أو الاستسلام، كما أن التسامح لا يعد من قبيل الرضاء؛ إلا إذا تأكد من خلال الظروف التي تحيط بكل حالة على حدة من خلال الوقوف على الإرادة الحقيقية لصاحب الحق العامل. على أن يؤخذ في الاعتبار مسألة جسامة الاعتداء ونوعه⁽³⁾.

(1) حول الشكوى كأحدى صور القيود الواردة على الدعوى الجزائية؛ انظر: د. فتيحة محمد قوراري، و د. غنام محمد غنام، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، وفقاً لآخر التعديلات بالقانون رقم (29) لسنة 2005م، الطبعة الثانية، الآفاق المشرقة، الشارقة، 2001م، ص 51.

(2) انظر المادة (135) من قانون المعاملات المدنية الاتحادي الإماراتي.

(3) د. جميل عبد الباقي الصغير، المرجع السابق، ص 298.

ويشترط في الرضاء أن يكون صادراً عن إرادة حرة، فلا يعتد بالرضاء الصادر عن إكراه أو تهديد، أو الصادر عن إرادة مغلوطة نتيجة الغش أو الخداع، كما يجب أن يصدر الرضاء ممن يملكه أو من صاحب المصلحة المحمية، فلا عبرة بالرضاء الصادر عن غيره.

كما يُستلزم أن يكون الرضاء سابقاً على ارتكاب الجريمة أو معاصراً لها، حيث إن الرضاء اللاحق لا تأثير له في قيام الجريمة.

خلاصة القول إذا صدر الرضاء من العامل، وكان مستوفياً لشروطه؛ فإن فعل التقاط الصور كأحد وسائل الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة للعامل لا يشكل جريمة، لأن صاحب الشأن قد وافق للغير بالتعرض لحياته الخاصة؛ لذلك لا تنسحب الحماية الجنائية عن هذه الواقعة.

ثالثاً: القصد الجنائي

بينت المادة (38) من قانون العقوبات الاتحادي الإماراتي تكوين الركن المعنوي للجريمة بحيث يتكون من العمد أو الخطأ. ويتوفر العمد باتجاه إرادة الجاني ارتكاب فعل أو الامتناع عن فعل متى كان هذا الارتكاب أو الامتناع مجرمات قانوناً، وذلك بقصد إحداث نتيجة مباشرة أو أية نتيجة أخرى مجرمة قانوناً يكون الجاني قد توقعها. ويتوفر الخطأ إذا وقعت النتيجة الإجرامية بسبب خطأ الفاعل سواء أكان هذا الخطأ إهمالاً أم عدم انتباه، أم عدم احتياط أو طيشاً أو رعونة، أم عدم مراعاة القوانين أو اللوائح أو الأنظمة أو الأوامر.

ويعرف الفقه القصد الجنائي بأنه «علم بعناصر الجريمة وإرادة متجهة إلى تحقيق هذه العناصر أو إلى قبولها»⁽¹⁾.

وحيث إن للقصد الجنائي أشكالاً بحيث قد يكون عاماً أو خاصاً، كما قد يكون مباشراً أو احتمالياً، وقد يكون محدوداً أو غير محدود؛ فإن السؤال الذي قد يطرح: أي من هذه الأشكال يتطلب توافره في جرائم انتهاك حرمة الحياة الخاصة؟

على الرغم من اتفاق الفقهاء على ضرورة توافر القصد الجنائي على اعتبار أن هذه الجريمة تعد جريمة عمدية إلا أنه اختلف في تحديد نوع القصد المطلوب⁽²⁾؛ فذهب بعضهم إلى القول بأنه يكفي توافر القصد العام دون عبء بالبواعث على ارتكاب الجريمة، في حين ذهب اتجاه آخر إلى القول بضرورة أن يكون الفاعل قد اعتدى عمداً على الحياة الخاصة، مما يفيد بتطلب توافر القصد العام الذي يتمثل في الإرادة والعلم، وكذلك القصد الخاص الذي يتحقق بالرغبة في الاعتداء على ألفة الحياة الخاصة للغير.

أما الاتجاه الثالث فيرى أن القصد العام لا يكفي، وإنما يلزم أن يوجد قصد خاص، وهو الذي يتحقق عن طريق اتجاه الإرادة إلى إتيان الفعل، والمتأمل في وجود الباعث الذي قد يكون متمثلاً في مصلحة أو مجرد نوع من الفضول⁽³⁾.

(1) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة السادسة، 1989م، ص 582.

(2) د. ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 368.

(3) حول هذه الآراء انظر: المرجع السابق، ص 369 وما بعدها.

الخاتمة

تم من خلال هذه الرسالة استعراض وتحليل وتقييم القواعد القانونية التي تشكل ضمانات لحماية الحياة الخاصة للعامل في التشريع الإماراتي، وموقف فقه القضاء الوطني والمقارن منها، وذلك لما تشكله هذه الضمانات من أهمية على أداء العامل وإنتاجه.

وقد رأينا من المناسب وللإجابة عن الإشكالية الأساسية التي تطرحها هذه الدراسة المتمثلة في تحديد مدى فعالية وقدرة القواعد القانونية الواردة في التشريع الإماراتي عامة، وفي القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل واللوائح والقرارات الصادرة استناداً له، على توفير الحماية للحياة الخاصة للعامل من صور الاعتداء التي قد يتعرض لها من قبل أصحاب العمل، وغيرهم؛ أن يتم تناول موضوعها في فصلين وممهدين لهما بفصل تمهيدي، لبيان ماهية الحياة الخاصة ومفهومها فقهاً في ظل عدم وجود تعريف تشريعي لها.

في حين خصص الفصل الأول لبيان ضمانات الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل، وتم تناولها ضمن مبحثين: الأول منهما استعرض صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل. أما المبحث الثاني فقد خُصص لوسائل حماية الحياة الخاصة للعامل قبل إبرام عقد العمل.

وأما الفصل الثاني من هذه الدراسة فقد تناول موضوع ضمانات الحياة الخاصة بعد إبرام عقد العمل، وتم تقسيمه إلى مبحثين أيضاً، خُصص الأول منه لبيان صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل بعد إبرام العقد وتنفيذه، والثاني للضمانات المقررة للعامل.

على أن هذه الخاتمة لن تكون تلخيصاً لعناصر البحث وما تم تحليله فقط، وإنما سنجمل فيها أهم النتائج التي تم التوصل إليها، وكذلك التوصيات التي يمكن أن تكون أساساً صالحاً لإلقاء

الضوء على بعض النقاط التي بحاجة إلى تقنين، موجهين الدعوة إلى المشرع الإماراتي لأخذها بعين الاعتبار، ولا سيما أنّ العمل جارٍ حالياً على سنّ قانونٍ جديدٍ ينظم علاقات العمل في الدولة.

أولا - النتائج

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

2. لم يتعرض المشرع الإماراتي كغيره من التشريعات المقارنة إلى تعريف الحق بالخصوصية عامة، والحق في حرمة الحياة الخاصة للعامل خاصة، مما نتج عنه اختلاف فقهي في بيان حدود وضوابط هذا الحق.

3. حرص المشرع الدستوري الإماراتي على النص على حرمة الحياة الخاصة للأفراد عامة، تمشياً مع المواثيق والعهود الدولية؛ وذلك حينما أفرد بعض القواعد ضمن الباب الثالث من الدستور الإماراتي لسنة 1971م.

4. كرس المشرع الإماراتي، وضمن نصوص قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته، حقوق العمال مستخدماً أسلوب الشفافية والإعلان عن تلك الحقوق للعمال. إلا أنه لم يتعرض لا بالتصريح ولا بالتلميح إلى الأفعال التي قد تشكل انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة للعمال.

5. إن وجود اللوائح التنظيمية والتعليمات الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها العامل، والتي تنص على تقييد حرية العامل في الحركة، وإخضاعه للمراقبة؛ لا يعني تركها مطلقة دون تقييد بحيث قد تستخدم لشرعنة انتهاك أصحاب العمل لحرمة الحياة الخاصة للعامل.

6. إن القضاء الفرنسي حدد معالم الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل على عكس القضاء الإماراتي، مع وجود الأحكام القضائية العديدة التي تتعلق بالمنازعات العمالية، لكنه لم يحدد معالم هذه الحماية، ولم نجد اجتهاداً مستقراً واضحاً في هذا المجال.

ثانياً - التوصيات

1. توجيه الدعوة إلى المشرع الإماراتي لبيان حدود وضوابط الحق في حرمة الحياة الخاصة للأفراد عامة وللعمال خاصة.
2. دعوة المشرع الإماراتي إلى النص صراحة في قانون العقوبات على تجريم كافة الأعمال التي قد تشكل اعتداء على حياة العامل الخاصة ودون الاكتفاء بالقواعد العامة.
3. حث المشرع الإماراتي على الاسترشاد بالتشريعات الحديثة التي كرست الحياة الخاصة للعمال ضمن منظومة التشريعات العمالية وادخال القواعد القانونية اللازمة على قانون تنظيم علاقات العمل.
4. ضرورة تفعيل دور الرقابة والإشراف والتفتيش من قبل السلطات المعنية بالعمال عند إقرار اللوائح التنظيمية والتدقيق عليها، والتأكد من عدم وجود ما يشكل انتهاكاً لحرمة حياة العامل، وتطبيق قاعدة «الضرورات تبيح المحظورات» على أن تقدر تلك الضرورة بقدرها.

المراجع

أولاً - المراجع العربية

- ابن منظور، لسان العرب، مطبعة بيروت، مجمع اللغة العربية، الجزء الأول، القاهرة، 1960م.
- بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2010 - 2011م.
- حشوة، الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد، الجزء الأول، المطبعة الجديدة - دمشق، الطبعة الأولى 1969م.
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، سنة 1979م.
- د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، طبعة 1992م.
- د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مطبعة عبد الله وهبة، القاهرة، 1961م.
- د. أكثم الخولي، دروس في قانون العمل دار وسنة النشر غير معروفة.
- د. بدرية عبد الله العوضي، الضمانات الدولية والإقليمية، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (10) السنة الثالثة، الكويت، يونيو، 2015م.
- د. بشار طلال المومني، د. إياد جاد الحق، د. قيس عبد الستار، شرح مصادر الالتزام غير الإرادية في قانون المعاملات المدنية الإماراتي، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2015م.
- د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، 1986م.
- د. جميل عبد الباقي الصغير، الحق في الصور والإثبات الجنائي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (10)، السنة الثالثة، الكويت، يونيو، 2015م.

- د. حسام الدين الأهواني، ود. رمزي محمد فريد، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (8) لسنة 1980م وتعديلاته، دراسة مقارنة، القسم الثاني، علاقات العمل الفردية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2000م.
- د. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978م.
- د. حسام الدين كامل الأهواني، قانون العمل، الجزء الثاني، علاقات العمل، 1972م.
- د. حسن المرصفاوي، الأساليب الحديثة في التحقيق الجنائي، البحث منشور في مجلة الجنائية القومية، العدد الأول، المجلد العاشر، 1967م.
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، 1979م.
- د. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003م.
- د. حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول، المصادر الإرادية للالتزام، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، 1999م.
- د. حمدي عبد الرحمن، شرح أحكام قانون العمل، 1998م.
- د. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية 2000م.
- د. سامي حسني الحسيني، النظرية العامة للتفتيش في القانون المقارن، 1970م.
- د. سمير الأمين، مراقبة التليفون والتسجيلات الصوتية والمرئية، دار الكتاب الذهبي، القاهرة، 2000م.
- د. سوزان عدنان، ود. صفاء أوتائل، انتهاك حرمة منازعات العمل الفردية، دراسة على ضوء آراء الفقهاء وأحكام القضاء في قانون تنظيم العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، وقانون العمل المصري، وقوانين العمل لدول مجلس التعاون الخليجي، والتشريعات العربية والأجنبية، منشورات دائرة القضاء، أبوظبي، 2013م.

- د. شفيق طعمة، التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال، الطبعة الثانية، 1999م.
- د. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، علاقات العمل الفردية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، 2007م.
- د. صالح ناصر العتيبي، الحق في الخصوصية في مواجهة التشريعات الوطنية، حماية الحياة الخاصة في قانون العمل الكويتي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9) السنة الثالثة، مارس 2015م.
- د. صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، مصر، 2010م.
- د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م.
- د. عادل حافظ غانم، كشف الجريمة بالوسائل العلمية الحديثة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، 1971م.
- د. عاصم خليل، وأ. نوار بدير، دور المحاكم الدستورية والمحاكم العليا في تحديد ملامح الحق في الخصوصية وضمان احترامه من قبل باقي سلطات الدولة، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9) السنة الثالثة، الكويت، مارس، 2015م.
- د. عبد الرحمن محمد إبراهيم، الحماية الجنائية للحق في الشرف والاعتبار، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م.
- د. عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، المجلد الثاني، أكاديمية شرطة دبي، دبي، 2006م.
- د. عبد اللطيف الهميم، احترام الحياة الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دار عمار للنشر والتوزيع، عمان، 2007م.
- د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1989م.

- د. عدنان سرحان، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980م وتعديلاته.
- د. علي إبراهيم، حقوق الإنسان والتدخل لحماية الإنسانية، دار النهضة العربية، 1999م.
- د. علي محمد صالح الدباس، حقوق الإنسان وحرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2005م.
- د. غازي أبو عرابي، أحكام الحقوق العينية الأصلية في قانون المعاملات المدنية الإماراتي، الطبعة الأولى، جامعة الإمارات، 2016م.
- د. غنام محمد غنام، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في مكان العمل، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9)، السنة الثالثة.
- د. فتحي عبد الرحيم والي، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989م.
- د. فتيحة محمد قوراري، ود. غنام محمد غنام، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، وفقاً لآخر التعديلات بالقانون رقم (29) لسنة 2005م، الطبعة الثانية، الآفاق المشرقة، الشارقة، 2001م.
- د. محمد أبو العلا، مراقبة المحادثات التليفونية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1994م.
- د. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها، في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، 2015م.
- د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، 1999م.
- د. محمد عمران، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، 1995م.
- د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 2008م.

- د. محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1994م.
- د. محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001م.
- د. محمد محمد أبو زيد، اتجاهات القضاء الإماراتي في مجالات علاقات العمل، نشر معهد دبي القضائي، دبي، الطبعة الأولى، 2009م.
- د. محمد نور الدين سيد عبد المجيد، الحماية الجنائية للحق في خصوصية المكالمات الهاتفية، دراسة مقارنة في القانونين الكويتي والإماراتي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (10)، السنة الثالثة، الكويت، يونيو، 2015م.
- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، 1982م.
- د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، 1998م.
- د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989م.
- د. مصطفى عبد الحميد عدوي، الخصوصية في مكان العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والأمريكي، 1997م.
- د. ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، مكتبة الثقافة، عمان، 1996م.
- د. نور الحجايا، دعوى المسؤولية المدنية الناشئة عن الاعتداء على الحق في الحياة الخاصة، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، السنة الثامنة والعشرون، العدد الثامن والخمسون، أبريل 2014م.
- د. نوري حمد خاطر، شرح قواعد قانون العمل الاتحادي الإماراتي رقم (8) لسنة 1980م لدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات جامعة الإمارات.
- د. هشام فرعون، تنظيم علاقات العمل في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة.

- علي محمد عكش الشحي، النظام القانوني لإصابات العمل في تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، دون دار نشر، 2014م.

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية

- Laprotection de la vie privee, Reevue, interayionale, des, scinces, socialws volume xxiv, 1972, No 3 Unesco.
- Rapport de la CNIL, decembre 1991, voir aussi sur site: [http://www. droit](http://www.droit)
- Technologie. Org/actuality, 1153/cybersurveillance, du, salrie, 1, enterpaise connexion, internet - fi. Html.
- M. GREVY, videosurveillance dans l enterepaise: un mode normal de controle des salaries, DR. soc. 1995, No 4.
- C. A Chambery, 5 Juillet 1994. Cite Par S. lefevre, op. cit.
- Cass. Soc. 17/10/1973 Dr Soc. 1974, 290, note Savater, soc, 25/4/1990, d. 1991. J. 507. Note Mauly. Soc 9 janv. 1991. Sur. Soc. 1991.
- M. A. PEANO. Lintitus personae dans le contrat de travail dr. soc. 1995.
- Carbonnier, droit civel, les peronnes, tome 1, Paris, 1990.
- Westin (A. F) «Privacy and freedom» New York, Atheneum, 1967.

ثالثاً - المواقع الشبكية

- محامون الإمارات www.mohamoon.uae.com